

انضباط اجتماعی و اقتصادی برای ارتقای بهره‌وری ملی

از: فریدون رهنمای رودپشتی

تلاش برای بهبود بهره‌وری، تلاش برای زندگی بهتر برای افراد و جامعه است. در زندگی اجتماعی و فعالیتهای اقتصادی، تلاش همه‌جانبه جهت ارتقاء بهره‌وری از دیرباز آغاز شده و در

حال تکوین است. این تلاش برای حیات و تداوم فعالیت سازمان و زندگی اجتماعی ضروری است. به تبع افزایش کارایی در سازمان از طریق بهبود بهره‌وری، نه تنها سازمان نفع می‌برد بلکه جامعه نیز سعادتمند می‌گردد و منجر به ارتقای کمی و کیفی زندگی اجتماعی می‌شود. این مهم زمانی تحقق پیدا می‌کند که وجدان کار در تمام سطوح اجتماعی در بین آحاد جامعه حاکم شود، فرهنگ کارگسترش یابد و بستری مناسب در جهت ایجاد انضباط اجتماعی و اقتصادی تلقی شود. گسترش وجدان کار و فرهنگ کار و استقرار نظم اجتماعی اقتصادی به وسیله مدیریت آگاه و راهبری صحیح و استفاده مطلوب و بهینه از امکانات در تمام سطوح جامعه میسر و ممکن می‌گردد.

سه عامل انکارناپذیر ارتقای بهره‌وری یعنی وجدان کار، فرهنگ کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی در ارتباط متقابل با یکدیگر هستند و بر یکدیگر تاثیر و تاثر متقابل دارند و در تعامل باهم می‌باشند.

مفاهیم بهره‌وری

در دنیای پرتغییر و تحول و شتاب‌آمیز امروز، برای هر فرهنگ، جامعه، سازمان و بنگاه اقتصادی، به دلیل تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، بهره‌وری مفهوم خاص خود را به صورت امری نسبی داراست. لیکن امروز بهره‌وری به عنوان ابزار مهم توسعه، یک مفهوم مشترک بین فرهنگها، جوامع و سازمانها پیدا کرده است. هرچند توسعه نیز امری نسبی است.

بهره‌وری برای اینکه بتواند در یک جامعه پایگاهی یافته و ماندگار شود و در متن عقاید و سنتهای بومی ریشه‌دار گردد، باید نه تنها به عنوان یک معیار اقتصادی صرف، بلکه به عنوان یک اندیشه قلمداد گردد.

مفهوم بهره‌وری در جامعه زمانی جایگاه مناسب پیدا می‌کند که به عنوان یک ضرورت انکارناپذیر تلقی شود، این نیز لاجرم دیدگاه جدیدی را طلب می‌کند.

بهره‌وری با باورهای ملی و فرهنگی جامعه ما نیز تعارض ندارد. مفاهیمی نظیر قناعت، عدم اسراف، استفاده مناسب از زندگی، تاکید بر ارزش

کار، حرکت دایمی به سمت کمال و نکوهیده‌بودن توقف و سکون، همگی نشان‌دهنده وجود زمینه‌های مناسب فکری در فرهنگ ماست. علاوه بر آن جامعه ما ویژگیهای دیگری نیز دارد که اگر به آنها توجه کافی شود می‌تواند باعث پیشرفت قابل توجهی در بهبود بهره‌وری شود از جمله هوش و استعداد افراد جامعه، تاریخ گذشته و وجود محققان و اساتید برجسته ایرانی در مراکز مهم علمی سراسر جهان جملگی نشانگر آن است که می‌تواند با توجه به آنها برنامه‌های مناسب جهت ارتقای بهره‌وری تدوین و بکار گرفته شود که قطعاً اثر بسیار مطلوبی را برجای خواهد گذاشت.

به طور کلی در سالهای اخیر بهره‌وری از یک پارامتر سنجش عملکرد سازمانی به یک مفهوم اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی تبدیل شده است. مفهوم بهره‌وری دستیابی به نتیجه‌ای بهتر و مناسب‌تر در استفاده از حجم کار، فکر، زمان، طبیعت، دارایی‌ها و سرمایه است. بهره‌وری به عنوان مفهومی جهت کسب نتیجه بهتر مدنظر قرار گرفته و ارتقای آن یعنی بهتر زیستن و کیفیت زندگی بالاتر، چه در عرصه‌های بین‌المللی چه در عرصه‌های ملی برای توسعه و پیشرفت و حتی در زندگی روزمره مانند فکرمکوردن، کارکردن، رفت و آمد، تفریح کردن و نهایتاً بهره‌وری به معنی بهره‌بردن از فرصت‌ها، امکانات خدادادی و مزیت‌های موجود است. به طور خلاصه بهره‌وری نگرشی واقع‌گرایانه به زندگی است، یک فرهنگ است که در آن انسان با فکر و هوشمندی خود فعالیت‌هایش را با ارزشها و واقعیات منطبق می‌سازد تا بهترین نتیجه را در جهت اهداف مادی

و معنوی حاصل کند. مطالب فوق را می‌توان به صورت جدول تقابل‌های مثبت و منفی زیر نشان داد:

تعریف بهره‌وری

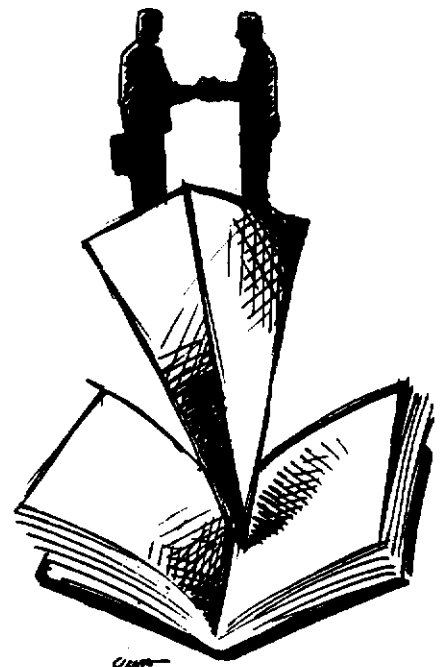
«بهره‌وری درجه استفاده موثر از هریک از عوامل تولید است.»

«بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریقه علمی و با کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی آن‌گونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف‌کننده باشد.»

بهره‌وری در جامع‌ترین تعریف «عبارت است از رابطه بین مطلوبیت‌های حاصله (ستاده‌ها) و منابع صرف شده (داده‌ها) در سیستم، در فاصله دو دوره (پریود) زمانی که یک دوره آن، دوره میناست.»

شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری

از دید برخی از صاحب‌نظران برای اداره کارکنان، یک فرمول ریاضی و علمی که بتواند در هر شرکتی به عنوان یک رویه استاندارد مورد استفاده قرار گیرد وجود ندارد، بلکه یک هنر محسوب می‌شود. «تام پیترز» و «رابرت واترمن» در کتاب «جستجوی تعالی» چنین می‌گویند: «مهمترین درس‌هایی که می‌توان از شرکتهای موفق آموخت این است که با کارکنان به عنوان افراد بالغ و شرکای خود، با وقار و احترام و همچون مهمترین عامل دستیابی به بهره‌وری رفتار کنید.»



به طور کلی شاخص های اندازه گیری بهره‌وری چه از بعد علمی و چه از بعد هنر بودن، را می‌توان بر اساس چهار عنصر تجارب بهره‌وری، مدیریت و سیاست‌های بهره‌وری، تاریخچه نظریات و تجارب بهره‌وری و اصول نظریه بهره‌وری، پایه‌ریزی کرد. از شاخص‌های مهم اندازه‌گیری بهره‌وری در سطح کلان و جامعه، مدیریت و سیاست‌های بهره‌وری است. به‌کارگیری مطلوب منابع و امکانات مادی و انسانی با توجه به ارزشهای اساسی جامعه، مدیریت تعریف می‌گردد که نتیجه این فرآیند، ارتقای بهره‌وری ملی است. مدیریت و رهبری کارا و اثربخش، از طریق برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری اصولی برنامه‌های ارتقای بهره‌وری را تبیین می‌کند. مدیریت موفق و رهبری اثربخش می‌تواند وجدان کار را در بین نیروها ترغیب کند، فرهنگ کار را حاکم نماید و به تبع آن نظم اجتماعی و اقتصادی را در جامعه و سازمان استقرار بخشد.

از عوامل قابل کنترل و تاثیرگذار بهره‌وری، عامل انسانی است. عامل انسانی چه در رده عملیاتی و چه در رده عالی، در بهره‌وری تاثیر می‌گذارد.

میرهن است که حاصل ارتقای بهره‌وری و بهبود کیفیت بهره‌وری، رفاه و توسعه برای جامعه است. توسعه جامعه منوط به بکارگیری مطلوب و بهینه منابع، علی‌الخصوص منابع انسانی است. نیروی انسانی با وجدان کاری بالا، بهره‌وری را بهبود می‌بخشد. رفاه و عدالت اجتماعی را فراهم می‌کند. هرچند وجدان کار شرط لازم ارتقای بهره‌وری است اما کافی به نظر نمی‌رسد. زیرا به پیش نیازهای لازم بستگی دارد. به عبارت دیگر مجموعه عوامل هستند که در ارتقای بهره‌وری موثر می‌باشند. پرواضح است که مهمترین عامل انکارناپذیر ارتقای بهره‌وری همان عامل وجدان کاری است. گسترش وجدان کار در تک‌تک آحاد یک جامعه در ارتباط متقابل با انضباط اجتماعی و فرهنگ کار حاکم در آن جامعه است.

وجدان کار، فرهنگ کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی

پایین بودن سطح بهره‌وری که ویژگی‌های اغلب کشورهای در حال توسعه به حساب آمده است. ناشی از عوامل مختلف تاثیرگذار بر بهره‌وری است. برخی از این عوامل غیرقابل کنترل و برخی دیگر قابل کنترل و چاره‌جویی است. بهره‌وری به صورتی مجرد قابل حصول نیست زیرا تابعی از عوامل مختلف نظیر تعداد نیروی انسانی، کیفیت نیروی انسانی، میزان دستمزدها و سطح انگیزش افراد است.

وجدان کار را می‌توان در درون تعریف فرهنگ کار جستجو کرد. هرچند تعریف جداگانه‌ای نیز بر آن متصور است «وجدان کار را می‌توان وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به‌طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه‌سازی انجام دهند».

از تفسیر و تعریف فوق می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ کار عمدتاً بر کمیت می‌تواند تاکید داشته و وجدان کاربرکیفیت وجدان کار، تعهد کاری و به عبارتی اخلاق کاری را به دنبال دارد. براساس نتیجه کار، عملکرد مطلوب افراد قابل اندازه‌گیری است. براین پایه، تاکید اصلی بر کارایی، بهره‌وری و بالاخره سودآوری است. آنچه در این نگارش مدنظر است توجه به کمیت و کیفیت کار با هم است یعنی فرهنگ کار و وجدان کار در کنار هم قرار می‌گیرند. بهره‌وری یک فرهنگ است. نگرش خردمندانه به کار و زندگی است که هدف آن

بهره‌وری را باید به عنوان یک هنر در نظر گرفت، زیرا نمی‌توان مطابق قوانین علمی، مقدار تغییرات بهره‌وری را دقیقاً نشان داد. علیرغم مطالب فوق‌الذکر، می‌توان ساختاری از دانش بنا نهاد که بهره‌وری را به علمی، برای فادر ساختن ما به تلاش بی‌وقفه جهت ارتقای بهره‌وری در زمینه‌های خاص تبدیل کرد. می‌توان شاخص‌هایی برای اندازه‌گیری بهره‌وری در نظر گرفت از جمله: شاخص‌های مالی و حسابداری (نسبت‌های مالی) جهت ارزیابی عملکرد مالی و شاخص‌های مهندسی جهت ارزیابی عملکرد عملیاتی (تولید - کارایی).

ژویندگی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

بهره‌وری	
چه هست	چه نیست
یک نگرش برای عقلایی کردن فعالیتهاست جلوگیری از کارهای لغو و بیهوده است درست و به‌جا مصرف کردن است استفاده صحیح از عمر برای زندگی بهتر و متعالی تر است بهره‌برداری مناسب از مواهب طبیعی است ایجاد محیطی دلپذیر و شاداب در حد امکانات است هماهنگ کردن کیفیت و هزینه در رقابت است فرار گرفتن در جایگاه خود در جامعه است همکاری و مشارکت برای منافع مشترک است	صرفاً یک مسئله اقتصادی و مالی نیست الزاماً کار بیشتر نیست کم مصرف کردن نیست زندگی برای کارکردن نیست جلوگیری از کارهای مورد علاقه نیست تجمل‌گرایی نیست صرفاً تولید بیشتر نیست نفع طلبی فردی یا چشم‌پوشی از حاصل فعالیت‌ها نیست استثمار و بهره‌کشی از زیردستان نیست

هوشمندانه کردن فعالیتها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی تر است.

زمانی بهره‌وری به‌عنوان یک اندیشه و فرهنگ قلمداد می‌شود که فرهنگ کار و وجدان کار در همه عرصه‌ها حاکمیت پیدا کند و نظم اجتماعی و اقتصادی استقرار یابد.

همان‌طور که ذکر گردید، عنصر اصلی ارتقای بهره‌وری، عامل انسانی است. بکارگیری مطلوب عامل انسانی با وجدان کاری بالا، خود تابعی از سطح انگیزش نیروی انسانی است. بهبود کمی و کیفی انگیزش عامل انسانی، به فضای منضبط اجتماعی و اقتصادی و همچنین فرهنگ کار و اخلاق کاری بستگی دارد.

جامعه با انضباط می‌تواند افراد را در چارچوبی مشخص و منظم نظم دهد و بستر لازم جهت ترغیب وجدان و گسترش فرهنگ کاری را فراهم سازد.

شرایط لازم و ضروری گسترش فرهنگ کار و ترغیب وجدان کاری، نظم و انضباط اجتماعی و اقتصادی است زیرا نمی‌توان از سیستم بی‌نظم که تمایل به آنتروپی (از هم گسیختگی و حرکت به سمت فساد و نابودی) در آن زیاد است، انتظار گسترش فرهنگ کار و حاکمیت وجدان کار را داشت و به تبع آن ارتقا و بهبود بهره‌وری ملی را طلب کرد.

در ارتباط متقابل با نظم اجتماعی و اقتصادی، اگر وجدان کار و فرهنگ کار وجود نداشته باشد، نیز نمی‌توان نظم اجتماعی و اقتصادی را حاکمیت بخشید.

فرهنگ کار، وجدان کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی در تعامل با یکدیگر هستند. تقویت ارتباط سه پدیده فوق می‌تواند زمینه رشد و ارتقای بهره‌وری را فراهم و تسریع بخشد. مدل زیر ارتباط این سه پدیده و عوامل موثر بر آنها را نشان می‌دهد.

همان‌طور که در مدل ارتباطی فوق مشخص است وجدان کار، فرهنگ کار و نظم اجتماعی و اقتصادی به‌عنوان سه‌راس مثلث در تعامل با یکدیگر هستند که بر بهره‌وری تاثیر می‌گذارند. این سه عامل در فضای سازمانی متأثر از فرهنگ و ساختار سازمان، مدیران و شیوه‌های مدیریتی، کارکنان و همکاران و برنامه‌های آموزشی و در جهت تمسیم این فرهنگ است. فضای سازمانی به‌نوبه خود از فرهنگ و فضای عمومی جامعه عواملی از قبیل عوامل اجتماعی (خانوادگی و فرهنگی)، اقتصادی، تکنولوژیک، ارزشها، باور و اعتقادات، حاکمیت و رهبری متأثر می‌شود. از آنجا که پدیده‌های فوق، بستر فرهنگی دارد لذا توجه به عوامل تاثیرگذار بر فرهنگ افراد که بر شخصیت و رفتار کاری آنها تاثیر می‌گذارد ضروری و لازم است تا از این رهگذر باور و اعتقادات افراد که زمینه ایجاد وجدان کار است رشد پیدا کند.

راههای عملی حاکمیت وجدان کار و فرهنگ کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی ارتقای بهره‌وری و گسترش آن از وظایف

اصلی مدیران و رهبران به‌ترتیب در سازمان و جامعه است. به تبع آن فراهم کردن شرایط ارتقا و رشد بهره‌وری ملی، که همانا حاکمیت وجدان کاری، گسترش فرهنگ کاری و ایجاد انضباط اجتماعی و اقتصادی است. نیز از وظایف اصلی، اساسی و انکارناپذیر مدیران و رهبران است.

مدیریت و رهبران کارآمد و اثربخش می‌توانند انگیزه‌ها را در نیروی انسانی ارتقا بخشند. وجدان کاری را در آنها ترغیب کنند. اخلاق کاری ایجاد نمایند، نظم و انضباط را در محیط حاکم کنند و بهره‌وری را افزایش دهند.

به‌طور کلی عوامل زیر می‌تواند فرهنگ کار، وجدان کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی را عینیت بخشد و بهره‌وری را افزایش دهد. تحقق این امر، به‌نگرش منطقی، برنامه‌ریزی آگاهانه و مدیران و رهبران مدیر و با تدبیر نیاز دارد.

۱ - رفتار مطلوب و کردار درست رهبران و مدیران

۲ - فراهم کردن شرایط لازم پیشرفتهای شغلی برای افراد در سطح سازمان و جامعه

۳ - بکارگیری نیروها متناسب با توان و تمایل، تجربیات و تخصص آنها

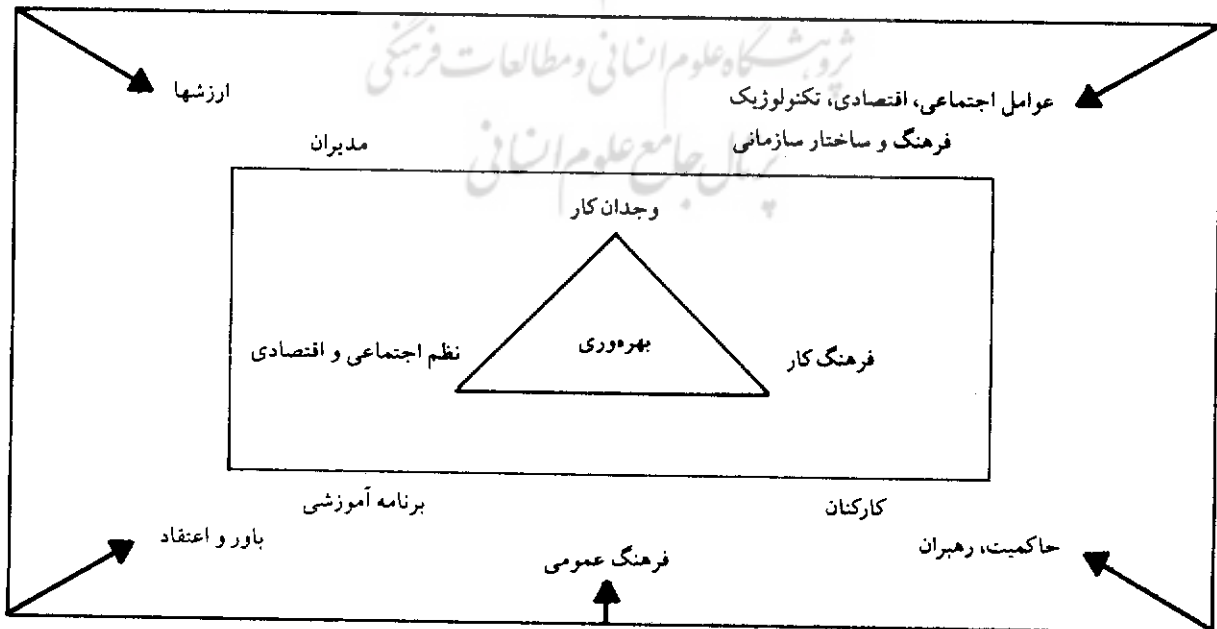
۴ - پرداخت مزد مناسب در قبال انجام کار

۵ - قدردانی از انجام کار به نحو مقتضی و مناسب

۶ - فراهم کردن امکان تصمیم‌گیری مستقل و مشارکت گروهی در تصمیم

۷ - تدارک شرایط کاری مناسب و فراهم کردن امکان بروز خلاقیت و نوآوری

۸ - ایجاد انضباط در محیط و حاکمیت و اطمینان و اعتماد لازم



- ۹ - ایجاد باور و اعتقاد به انجام کارهای درست در افراد
 - ۱۰ - بکارگرفتن آموزش لازم جهت بالا بردن سطح کیفیت نیروی انسانی.
 - ۱۱ - جلوگیری از ایجاد شرایط محیطی امکان سزاستفاده
 - ۱۲ - فراهم کردن سیستم‌های کنترلی مناسب از طریق برنامه‌ریزی اصولی و منطقی
 - ۱۳ - برنامه‌ریزی کلان و خرد با هدف تامین عدالت اجتماعی
 - ۱۴ - تقسیم عدالت و ظلم به‌طور متساوی
 - ۱۵ - الگو بودن مدیران و رهبران در تمام جهات برای زیردستان و مردم جامعه
 - ۱۶ - حاکمیت صداقت کاری در سیستم و بررسی کلیه جوانب کار به‌صورت سیستمی و نظام‌گرا توسط مدیران
 - ۱۷ - تدوین برنامه‌های آموزشی لازم به‌منظور شناساندن اهمیت و ارزش کار، و تبلیغ کار بمنزله تفریح
 - ۱۸ - فراهم کردن فرهنگ تعهد و التزام کاری در افراد از طریق برخورد صادقانه
 - ۱۹ - واگذاری کار به افراد و انتصاب آنها در مشاغل براساس شایستگی علمی و تخصصی و تجربیات افراد
 - ۲۰ - ترغیب تعصب کاری و حسن تعلق خاطر به سازمان و جامعه در افراد
- به‌طور کلی عوامل مذکور، بستر مناسب جهت حاکمیت وجدان کار، فرهنگ کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی را فراهم می‌کند.
- فرهنگ کار در جامعه متأثر از فعالیت دولت است زیرا دولت با توجه به گستردگی مسئولیت و وظائف و حجم عملیاتی که عهده‌دار است اقشار وسیعی از مردم را تحت پوشش دارد. از یک طرف تعداد شاغلان در بخش دولتی بسیار بالا است، از طرف دیگر دولت با اقشار وسیعی از مردم به‌عنوان ارائه‌کننده خدمات و عرضه‌کننده کالاها در ارتباط است. مهمتر از همه، دولت حاکمیت و نظام را مشروعیت می‌بخشد. عملکرد دولت بازتاب وسیعی در جامعه خواهد داشت. بنابراین رسالت عملی حاکمیت وجدان کار، فرهنگ کار، انضباط اجتماعی و اقتصادی را برعهده دارد.
- دولت به‌عنوان متولی اصلی طرح‌ریزی راه‌های عملی حاکمیت عوامل سه‌گانه مذکور، بایستی وظایف زیر را برعهده گیرد و راه‌های عملی حاکمیت وجدان کار، فرهنگ کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی را مشخص کند.

● سه‌عامل انکارناپذیر ارتقای بهره‌وری یعنی وجدان کار، فرهنگ کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی در ارتباط متقابل با یکدیگر هستند و بر یکدیگر تاثیر و تاثر متقابل دارند و در تعامل با هم می‌باشند.

● مهمترین درس‌هایی که می‌توان از شرکت‌های موفق آموخت این است که با کارکنان به‌عنوان افراد بالغ و شرکای خود، با وقار و احترام و همچون مهمترین عامل دستیابی به بهره‌وری رفتار کنید.

● نظام اداری را مورد بررسی مجدد قرار دهد. با طرح‌ریزی قوانین و مقررات، سازمان و تشکیلات لازم، سیستم و روش مناسب در جهت انجام وظایف، باهدف ایجاد وجدان کار در کارگزاران شرایط لازم را فراهم کند.

● سیستم ترفیع، ارتقا، تنزل، انتقال و پرداخت منصفانه و عادلانه و مکفی را طرح‌ریزی و برقرار کند.

● شاخص‌های انتخاب کارگزاران علی‌الخصوص مدیران را تعیین کند. به‌گونه‌ای که ویژگی لازم جهت عینیت بخشیدن موارد بیست‌گانه مذکور را داشته باشند.

● فرهنگ کار را با استفاده از مکانیزم‌های علمی و مدیریتی ایجاد و گسترش بخشد.

● برنامه‌های مناسب اقتصادی در جهت تحقق عدالت اجتماعی را طرح‌ریزی کند.

نتیجه‌گیری:

بهره‌وری از مباحث بسیار مهم و اساسی در حوزه مدیریت است. بهره‌وری تنها یک مقوله اقتصادی نیست بلکه نگرش و فرهنگ است در جهت هوشمندانه عمل کردن و عقلایی تصمیم گرفتن.

سه‌عنصر اصلی که بر بهره‌وری ملی تاثیر می‌گذارد. عبارتند از: وجدان کار، فرهنگ کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی. این سه عامل در ارتباط متقابل با یکدیگر بوده و بهره‌وری را بهبود می‌بخشند. ارتقای بهره‌وری نیاز به بستر دارد که این بستر از طریق گسترش فرهنگ کار، ترغیب وجدان کار و حاکمیت نظم و انضباط اجتماعی و اقتصادی عینیت می‌یابد. زمانی فرهنگ کار، وجدان کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی عینیت

پیدا می‌کند که شرایط مناسبی فراهم شود. از جمله اینکه افراد باور و اعتقاد به کار پیدا کنند. مدیریت و رهبری کارآمد، اثربخش و باتدبیر، می‌تواند با نگرش منطقی، برنامه‌ریزی آگاهانه و عملکردی مناسب به‌طوری که شایسته یک مدیر است، انگیزش در نیروی انسانی ایجاد کند و اعتقاد به کار در آنها را بوجود آورد.

فراهم کردن سازوکارهای عملی حاکمیت وجدان کار و فرهنگ کار و انضباط اجتماعی و اقتصادی، رسالت دولت و کارگزاران دولت است. زیرا عملکرد دولت و نظام اداری در جامعه به‌دلیل گستردگی در وظایف، اشتغال تعداد کثیر افراد در این حوزه، ارائه خدمات و عرضه کالاها، بازتاب وسیعی در جامعه دارد. بنابراین طراحی و تنظیم راه‌های عملی از وظایف انکارناپذیر دولت و نظام اداری است. □

منابع و ماخذ:

- ۱ - جاسسی، عبدالله. «اهمیت بهره‌وری با تاکید بر بعد فرهنگی آن»، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره‌های ۱۱، ۱۰
- ۲ - حکیمی‌پور، ابوالقاسم. «نقدی بر بهره‌وری»، مجله مدیریت دولتی، شماره ۲۶/۲۷، ۱۳۷۳
- ۳ - شریف‌زاده، فتاح. «بهره‌وری و جایگاه آن در ارزیابی عملیات سازمان». مجله مدیریت دولتی، شماره ۲۳.
- ۴ - «فرهنگ ملی و بهره‌وری»، خبرنامه بهره‌وری ضمیمه نشریه صنعت سنگین، آبان‌ماه ۱۳۷۱.
- ۵ - مرعشی، محمدجعفر. «جامعه بهره‌ور» مجله صنعت و ایمنی، فروردین و اردیبهشت، ۱۳۷۴.
- ۶ - میرسپاسی، ناصر، «فرهنگ کار، وجدان کار و قانون کار»، مجله تدبیر، شماره ۵۰، ۱۳۷۳.
- ۷ - میرسپاسی، ناصر. «فرهنگ کار و بهره‌وری»، مجله تدبیر، شماره ۳۷، ۱۳۷۲.
- ۸ - میرسپاسی، ناصر. «تاثیر متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کار»، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۵، ۱۳۷۱.

* فریدون رهنمای رودپشتی فوق‌لیسانس مدیریت بازرگانی و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی است. او هم‌اکنون مدیریت مالی شرکت تعاونی تجهیزات مخابراتی و معاونت گروه اطلاعات علمی، فنی و خدمات کامپیوتری مرکز تحقیقات مخابرات ایران را نیز برعهده دارد. از وی تاکنون مقالاتی در نشریات علمی کشور چاپ شده است.