

خودمدیریتی، اخلاق سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در سازمانها

www.ketab.ir

نویسندگان:

نصور کریمی ریزوندی

(کارشناس ارشد مدیریت دولتی - گرایش تحول)

دکتر ابراهیم رحیم نژاد

(استادیار دانشگاه آزاد اسلامی)

سرشناسه	:	کریمی ریزوندی، منصور، ۱۳۵۳ -
عنوان و نام پدیدآور	:	خودمدیریتی، اخلاق سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در سازمانها/ نویسندگان منصور کریمی ریزوندی، ابراهیم رحیم نژاد
مشخصات نشر	:	تهران: ندای کارآفرین، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	:	۱۴۴ ص.
شابک	:	978-600-482-046-2
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۱۳۲.
موضوع	:	مدیریت
موضوع	:	Management
موضوع	:	اخلاق حرفه‌ای
موضوع	:	Professional ethics
موضوع	:	رفتار سازمانی
موضوع	:	Organizational behavior
موضوع	:	بهره‌وری
موضوع	:	Productivity
شناسه افزوده	:	رحیم نژاد، ابراهیم ۲۴۰ -
رده بندی کنگره	:	۱۳۹۶ ۲/ ۳۷۱
رده بندی دیویی	:	۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۹۸۸۷۷۶

نام کتاب	:	خودمدیریتی، اخلاق سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در سازمانها
نویسندگان	:	منصور کریمی ریزوندی - ابراهیم رحیم نژاد
طراح جلد	:	رضا کاوه
صفحه آرا	:	اکرم ملک نژاد
تیراژ	:	۱۰۰۰
نوبت چاپ	:	۱۳۹۶ اول
قیمت	:	۱۳۵۰۰ تومان
شابک	:	۹۷۸ - ۶۰۰ - ۴۸۲ - ۰۴۶ - ۲



تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، نبش کوچه انوری، پلاک ۲۹
تلفن تماس: ۶۶۴۰۲۷۲۲

فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۹	فصل اول: مبانی خود مدیریتی
۲۱	تعریف، و مفهوم خود مدیریتی
۳۱	تاریخچه، سیر تحول مفهوم خودمدیریتی
۳۲	اهمیت توجه به خودمدیریتی
۳۳	اصول خود مدیریتی
۳۵	روش و برنامه خود مدیریتی
۳۶	جایگاه خود مدیریتی در یک مدیریت مؤثر
۳۷	الگوی مدیریت بر خود
۴۱	مولفه‌های خودمدیریتی
۴۲	خودآگاهی
۴۳	ضرورت خودآگاهی
۴۶	نوآوری
۵۰	تأثیر نوآوری بر فاکتورهای نظام آموزشی
۵۴	مهارت‌های خود مدیریتی و رفتار نوآورانه
۵۵	نگرش
۵۶	حوزه‌های مختلف نگرش
۵۸	مبنای نگرش
۵۸	کارکردهای نگرش
۶۱	جایگاه نگرش در مباحث رفتار سازمانی
۶۲	نگرش به خود
۶۳	نقش نگرش در عملکرد گروهی
۶۳	نگرش به خود از دیدگاه اسمیت
۶۵	نگرش ارتباط با دیگران
۶۵	آینده‌نگری
۶۷	علاقه به کسب علم و تحصیل

۶۷	الف) ایجاد انگیزه
۶۸	ب- فنون ایجاد انگیزه
۶۸	ج) تنظیم برنامه
۶۹	د) زمان مطالعه
۷۱	فصل دوم: اخلاق سازمانی
۷۵	بررسی مولفه‌های اخلاق سازمانی
۷۵	برابری و وجوه مختلف آن
۷۷	تحولات اخیر در مفهوم برابری
۷۸	برابری نژاد
۷۹	عدالت
۷۹	رألز و عدالت به مثابه انصاف
۸۳	وفاداری
۸۶	امانت‌داری
۸۷	امانت‌داری از دیدگاه حضرت علی به مثابه امانت
۸۸	صداقت و راستگویی
۹۱	فصل سوم: بهره‌وری منابع انسانی
۹۱	بهره‌وری
۹۲	تاریخچه بهره‌وری
۹۳	بهره‌وری مواد
۹۴	بهره‌وری سرمایه
۹۴	بهره‌وری نیروی انسانی
۹۴	بهره‌وری کل
۹۴	سطوح بهره‌وری
۹۴	بهره‌وری فردی
۹۵	بهره‌وری در خانه
۹۵	بهره‌وری در سازمان
۹۵	بهره‌وری در سطح ملی و جهانی
۹۵	دیدگاه‌های مختلف در مورد بهره‌وری
۹۵	دیدگاه اقتصاد دان‌ها:
۹۶	دیدگاه مهندسان صنایع

دیدگاه روان شناسان سازمانی و صنعتی.....	۹۶
دیدگاه مدیران.....	۹۷
دیدگاه سیستمی.....	۹۷
بهره‌وری از دیدگاه ژاپنی.....	۹۸
شاخص‌های بهره‌وری.....	۹۸
۱- شاخص‌های بهره‌وری (کلی و جزئی).....	۹۹
۲- شاخص عملکرد.....	۹۹
۳- ویژگی‌های بهره‌وری.....	۹۹
عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری در سازمان.....	۹۹
عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری.....	۱۰۰
عوامل کاهش بهره‌وری.....	۱۰۲
ارکان اصلی دانش بهره‌وری.....	۱۰۳
مشکلات بهره‌وری.....	۱۰۴
تأثیر بهره‌وری در نظام اجتماعی.....	۱۰۵
نقش منابع انسانی.....	۱۰۶
راه‌های ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی.....	۱۰۷
فرهنگ بهره‌وری منابع انسانی.....	۱۰۷
بهبود بهره‌وری فردی (مدیران).....	۱۰۷
بهبود بهره‌وری منابع انسانی.....	۱۰۸
روابط انسانی و بهره‌وری در نظام آموزشی.....	۱۱۰
تأثیر اخلاق سازمانی بر بهره‌وری.....	۱۱۱
فصل چهارم: عوامل سازمانی مؤثر در اخلاق حرفه‌ای در آیین مصالحت.....	۱۱۳
منابع و مآخذ.....	۱۳۱

مقدمه

فهمیدن قدرت خود، به حساب آوردن ارزشهای خود ندانستن اینکه به کجا تعلق داریم، اینها چیزهایی هستند که برای رویارویی با یک تغییر بزرگ در سازمان ضروری هستند. نبود بهره‌وری در کارکنان دانشگر وجود دارد. سازمان‌های مؤثر برای بهبود بهره‌وری، افراد را در کارها و شغلهایی قرار می‌دهند که بتوانند بهترین کارها را انجام دهند و بیشترین سود را به دست آورند. آن‌ها افراد را در موقعیتهای مختلف قرار می‌دهند و به افراد این اجازه را می‌دهند تا بر اساس شناخت و توانشان خود را در موقعیتهای مختلف قرار دهند. برای تشخیص توانمندیهای خود تنها یک راه وجود دارد: تجزیه و تحلیل بازخورد یعنی سنجش نتیجه‌ها با انتظارها. از این کار چند تصمیم برای اقدام گرفته می‌شود: اول تمرکز بر روی توانمندیها. خود را در جایی بگذارید که امکان و توان کارکردن و دستیابی به نتیجه را دارید. دوم به بهسازی و افزایش توانمندیهای خود بکوشید. سوم نقاطی را که نیاز به یاد کردن مهارت و یا افزایش دانش کاری دارند نشان دهید. چهارم مهار کردن خودبینی ناشی از هوشمندی و درمان کردن بیماری عاداتهای بد. پنجم مشخص شدن آن چیزی که باید انجام دهیم. بنابراین هیچگاه نکوشید تا خود را عوض کنید. این کار چندان شدنی نیست. بکوشید و سخت بکوشید تا روش کارکرد خود را بهبود ببخشید. (اسدی، ۱۳۸۸، ص ۲۴۵)

تقریباً این نگرش عمومی در میان صاحب‌نظران و مسئولین جامعه وجود دارد که در جامعه ما تعهد و اخلاق کاری و یا فرهنگ کار ضعیف‌تر از کشورهای توسعه یافته است و در سطح پایین‌تری قرار دارد. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمان‌ها و ادارات همه و همه نشان از ضعف اخلاق کار در جامعه ما هستند (معیدفر، ۱۳۸۰، ص ۲۳). بررسی کارشناسان و مدیران نیز نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورهای توسعه یافته در سطح پایین‌تری قرار دارد. پیام‌های رهبران و مدیران سیاسی و اجتماعی کشور نیز حاکی از وجود این مسئله است. نتایج

سمینارها و همایش‌ها در خصوص فرهنگ کار و بهره‌وری نیز نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران ضعیف است و به یک ضرورت اجتماعی تبدیل شده است. چرا که «کار شدید و شرافت‌مندانه» به عنوان یک قاعده اخلاقی و فرهنگی و درونی شده، کم‌تر پذیرفته شده است. به عبارتی جوامع در حال توسعه از جمله ایران، شدیداً از میزان پایین اخلاق کار و نبود فرهنگ کار مناسب در رنج است. متأسفانه ضعف اخلاق کار یک معضل بزرگ اجتماعی است که آهنگ توسعه اقتصادی کشور را کند کرده است. چرا که نتایج تحقیقات کارشناسان نشان می‌دهد وقتی فرهنگ کار ضعیف باشد، ظرفیت کار نیز افت شده، درد و حس مسئولیت‌پذیری کم‌رنگ خواهد شد.

مدیریت از مهم‌ترین تلاش‌های انسانی در حیات اجتماعی بشر است. جوامع بشری از مجموعه‌ای از سازمان‌ها با اهداف مختلف تشکیل می‌شود که هر کدام وظایفی را انجام می‌دهند. زمانی جامعه به اندازه‌ای می‌رسد که همه سازمان‌ها با انجام وظایف و برنامه‌ها به اهداف سازمانی نائل آیند (ایمانی، ۱۳۹۱، ص ۴۶)

در همه سازمان‌ها مهمترین رکن، که برای رسیدن به اهداف تأثیرگذار می‌باشد مدیریت است. مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان به منظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در رأس آن قرار می‌گیرد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف، در گرو چگونگی اعمال مدیریت اوست. هرسی و بلاچارد^۱ (۲۰۰۶) اظهار می‌دارند که سازمان موفق مشخصه‌ای دارد که به وسیله آن از سازمان ناهم‌رنگ ساخته می‌شود و آن چیزی نیست جز «مدیریت و رهبری پویا و اثربخش» (کبیری، ۱۳۸۵، ص ۱۲۰).

سال‌های پیش رو سال‌های چالش و تغییرند و بالطبع سازمان‌ها این هستند که مدیران حرف و رشته‌های مختلف واجد مهارت‌ها و توانایی‌هایی باشند که آنها را به پاسخگویی مسائل انسانی و شغلی قادر سازد. مدیریت بر نیروی انسانی شاید حساس‌ترین و در عین حال سرنوشت‌سازترین بخش وظایف یک مدیر در هر سازمانی می‌باشد که با داشتن ویژگی‌های گوناگون و پرچندوجهی که در آفرینش سرشت انسانی ملاحظه شده و به کار رفته است، می‌توان به بالاترین سطح بازدهی و موفقیت نائل شد (محمدی، ۱۳۸۷).

مینتر^۱ (۲۰۰۸) معتقد است چنانچه در رأس سازمان‌ها، مدیرانی کارآمد، شایسته، ماهر، باتجربه و کاملاً آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، موفقیت سازمان‌ها در رسیدن به اهداف خود، تضمین خواهد شد. به همین دلیل است که امروزه مدیریت اساسی‌ترین پدیده در جوامع و سازمان‌ها به حساب می‌آید و مدیران یک سرمایه استراتژیک محسوب می‌شوند. همه مدیران در سازمان‌ها و در رده‌های مختلف یک وظیفه بنیادی به عهده دارند و آن ایجاد و حفظ جو و فضایی است که در آن افراد با اشتیاق و از راه همکاری بیشترین تلاش خود را مبذول دارند تا بتوانند به مأموریت‌ها و اهداف برریدی^۲ دست یابند (یگانگی، ۱۳۸۹، ص ۵۲).

خود مدیریتی^۲ موضوعی است که اخیراً در ادبیات مدیریت مدنظر علمای این رشته قرار گرفته است. نقطه قوت این سبک مدیریتی، خود انسان است که می‌خواهد مدیریت کردن را از خودش خارج و در جامعه به اوج برساند. یقیناً راز موفقیت انسانها در پیچیدگی‌های هزاره سوم "خود مدیریتی" خواهد بود. حفظ ارزشها و آزادی‌های فردی و تحصیل استقلال فردی مهمترین نتیجه است که انسان‌ها از فعالیتهای خود انتظار دارند. خود مدیریتی مقوله‌ای است که در اینجا قدرت افراد برای مدیریت بر رفتار و عملکردشان در حیطه فردی و سازمانی و در جهت اتقای بهره‌وری نقش مهمی را ایفا می‌کند. مدیران، همواره در جستجوی راهی هستند تا در مدیریت بر دیگران، به موفقیت دست پیدا کنند. اما باید قبل از فراگرفتن مدیریت بر دیگران، خویشتن و نیروهای نهفته در درون خود را، تحت تسلط و مراقبت قرار دهند و به درستی بر خویشتن، مدیریت کنند. مدیران، ابتدا باید از درون خود آرا کنند و بر ظرفیتهای محدودیتهای خود، تسلط یابند، آنها باید تمایلات و خواسته‌های درونی خویش را بشناسند، تا در ادامه نسبت به محیط پیرامون امور تحت نظر خود، دیدگاهی اندیشمندانه پیدا کنند. اکثر مدیران با مفاهیم مدیریت و چگونگی کاربرد و نحوه استفاده از آن آشنایی دارند. طیف گسترده تفکر مدیریت بسیار وسیع است. پیشرفتهای علمی تکنولوژیک قرن بیستم و ابتدای قرن بیست و یکم شامل مدیریت نیز می‌شود و

1. Minter

2. self-management

شاید بتوان گفت که آهنگ پیشرفت تکنیک‌های مدیریت نسبت به سایر علوم سریع‌تر بوده است (فردریک^۱، ۲۰۰۶).

موفقیت‌های اقتصادی دهه‌های اخیر سازمانهایی با حداقل امکانات از یک وسو و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیر مادی و معنوی در موفقیت آنها بوده است. که در این میان بعد اخلاق سازمانی مانند فرهنگ کار، فرهنگ سازمانی، انتخاب درست کارکنان، انگیزش کارکنان، اخلاق سازمانی و عوامل دیگر به عنوان عوامل اساسی به تنهایی ما را به اهداف نهایی سازمان، که از مهم‌ترین آنها افزایش بهره‌وری است، نمی‌رسانند بلکه این عوامل را باید به صورت یک سیستم مورد توجه قرار داده و ارتباط متقابل آنها را با یکدیگر بررسی نمود.

اخلاقیات به طور عام به وائین اصلی بر می‌گردد که باید‌ها و نباید‌ها را تعریف می‌کنند. این که فعالیت‌های یک کارمند یا مدیر در سازمان طبق اصول اخلاقی هست یا نه، به چندین عامل بستگی دارد. این عوامل شامل اخلاقیات، ارزش‌ها، شخصیت، تجارب شخصی و اخلاقی و اخلاق سازمانی است که بعد اخلاقی سازمانی قابلیت بررسی بیشتری دارد (دفت ریچارد، به نقل از علی‌رسانیان و اعرابی، ۱۳۹۰، ص ۶۵).

مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته به یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل‌گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خود کنترلی که به عنوان خمیر مایه زمینه‌های شکل‌گیری مدیریت اخلاقی در سازمان می‌باشد عوامل سازمانی مثل ضوابط و مقررات سازمانی فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی که مدیریت اخلاقی را نهادینه می‌کند و عوامل فرا سازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط‌های بین‌المللی می‌باشد که موجب جهت‌گیری مدیریت اخلاق شده و نهایتاً مدیریت اخلاق را در سازمان کاربردی و عملی می‌سازد (مجتبوی دلویی، ۱۳۸۷، ص ۸).

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی از سوی کارکنان، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. سقوط

معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا بیش از پیش به جستجوی مبناهای نظری در این رابطه پرداخته و بتوانند ضمن فراهم نمودن مسیر مناسب اجرایی آن را موجبات اصلاح و ارتقاء رفتار اخلاقی و سازمانی کارکنان را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمامی حرفه‌هاست تا آنها با احساس مسئولیت و تعهد کامل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد (خاکی، ۱۳۹۲، ص ۱۴۰).

رشد مقوله اخلاق و تاثیر آن بر نظام‌های تصمیم‌گیری در سازمان‌ها از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است. ساختار، الگوها و مکاتب اخلاقی و سپس اجرایی نمودن آن در فضای عملیاتی کمک می‌کند که جامعه جهانی به سوی تصمیم‌گیری اخلاقی پیش رود. وارد کردن مؤلفه اخلاق در مسائل تصمیم‌گیری با کاستیهای همانند فقدان دستگاه مناسب به منظور قیاس میان تابع سود و هزینه و راه‌های اخلاقی با سایر مطلوبیتهای محسوس همانند سود و یا درآمد، فقدان راه مناسب در شرایط تعارض بین گزاره‌های اخلاقی با منابع و اهداف سازمان و همچنین عدم شفافیت جایگاه متغیرهای اخلاقی در نظام تصمیم‌گیری روبروست. این کاستیها باعث شده است که فضای مباحث اخلاقی بیشتر سمت و سوی نظری و انتزاعی به خود گیرد و کمتر در فضای عملیاتی سازمان، امکان اجرایی کردن آن به وجود آید. (دباغ، ۱۳۹۰، ص ۳۵)

از طرفی دیگر می‌دانیم که یکی از شاخصه‌های معرف مدیر به‌روزی، استفاده صحیح و مطلوب از منابع در اختیار است. این منابع شامل نیروی انسانی، مواد، ماشین‌آلات، پول، روش، تکنولوژی، اطلاعات و... می‌گردد. باید اذعان داشت که برنامه‌های اخلاقی در سازمان دارای فواید فراوانی است از جمله ایجاد نقشهای سازمانی برای مدیریت اخلاق، تدوین برنامه‌ای برای ارزیابی جاری نیازمندی‌های اخلاقی، ایجاد ارزشهای عملیاتی و رفتارهای مورد نیاز در سازمان و هماهنگی بین آنها، ایجاد آگاهی و حساسیت نسبت به مسائل اخلاقی، وارد کردن دستورالعمل‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد مکانیسم‌هایی برای حل و فصل معضلات اخلاقی و... که در مجموع یکی از نتایج مهم آن افزایش بهره‌وری در سازمان است. تحلیل رفتار اخلاقی در سازمان به

خصوص در مدیریت منابع انسانی از موضوعات بسیار مهم و اساسی در سازمان‌ها به شمار می‌رود و در این راستا بیشتر فلاسفه، تئوری نسبت اخلاق را به دلایل مختلف درک می‌کنند. (ولاسکوئز^۱، ص ۲۲)

بی‌گمان رشد اقتصادی پایدار در صنعت فولاد مبارکه در گرو رشد و ارتقای بهره‌وری در تمام سطوح است. در دنیای رقابتی امروز، بهبود بهره‌وری مهمترین راهبرد و هدف در مجتمع فولاد تلقی می‌شود. بهره‌وری و تعالی سازمانی لازم و اخلاق سازمانی ملزوم و به نوعی تکمیل کننده و پیش نیاز یکدیگرند. اما اینکه چگونه می‌توان در مسیر تعالی شرکت به نام فولاد گام برداشت و یا اینکه ارتقای بهره‌وری در آن سازمان را محقق کرد، به عوامل زیادی بستگی دارد که در رأس آن، اخلاق سازمانی و خودمدیریتی صحیح در ناحیه نگرش‌هاست. برای داشتن خودمدیریتی صحیح، نیازمند منابع انسانی آگاه، پرشور و با انگیزه هستیم که این انگیزه و آگاهی در صورت توأم شدن با خودباوری، نتیجه درخشانی به ر خواهد آورد. همچنان که عوامل مثبت و مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کم نیستند، عوامل منافی و گاه بازدارنده‌ای در راه افزایش بهره‌وری وجود دارند که برخی از آنها عوامل مزاحم و بازمانده‌ای و برخی عوامل بیرونی است. هرچند ذات فرهنگ و تفکر جامعه ما فرهنگی بهره‌ور است، اما این به آن معنا نیست که ما انسانهایی به تمام معنا بهره‌ور داریم.

مدیریت، فرآیند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مالی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد. (حریف مذکور، پنج قضیه اساسی ذیل را که زیربنای مفاهیم کلی نظری و عملی (فنی) مدیریت است در بردارد: (۱) مدیریت یک فرآیند است. (۲) مفهوم نهفته مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است. (۳) مدیریت مؤثر، تصمیم‌های مناسبی می‌گیرد و به نتایج مطلوبی دست می‌یابد. (۴) مدیریت کار به تخصیص و مصرف مدبرانه منابع می‌گویند. (۵) مدیریت بر فعالیتهای هدفدار تمرکز دارد (رضائیان، ۱۳۹۳، ص ۶).

اساساً مفهوم ریشه‌ای خودمدیریتی به نظریه‌های مربوط به تأثیر بر خود برمی‌گردد که در آن تاکید بر خود راهیابی کنترل بر خود و مدیریت بر خود^۲ می‌باشد. می‌توان گفت

خودمدیریتی ساختاری گسترده است که سه استراتژی مکمل را در برمی گیرد و برنتیجه‌های بعدی تأثیر می‌گذارد. این سه استراتژی عبارتند از: ۱- استراتژی رفتاری ۲- استراتژی پاداش طبیعی، ۳- استراتژی الگوی فکری سازنده. استراتژی رفتاری بر افزایش خودآگاهی و مدیریت رفتاری اصلی و گاه ناخوشایند تأکید دارد (ملاحسینی و برخورداری، ۱۳۸۶، ص ۹۹).

با توجه به اهمیتی که اخلاق برای تعاملات انسانی در طول تاریخ داشته است، فیلسوفان متقدم همواره آن را در کانون اندیشه قرار داده‌اند. به این خاطر و به خاطر سهم مسخره که اخلاقی در تعالی دانش و علوم داراست، آن را با نظریه‌های مدیریت نیز مرتبط کرده است. بدین ترتیب اصول اخلاقی همواره تأثیر عمیقی در حوزه‌های متعدد مدیریت مانند مدیریت کیفیت، مدیریت منابع انسانی، مدیریت تحول، مدیریت بازاریابی و مسئولیت‌پذیری داشته است. افلاطون معتقد است که خوب دانستن به خاطر خوب انجام دادن کارهاست، زیرا انجام دادن خوب کارها مفیدتر از انجام دادن بد آنهاست. دیگر آن که اگر کسی رفتاری غیراخلاقی دارد، عمدتاً ناشی از ناآگاهی اوست. باور همگانی آن است که اگر اصول اخلاقی در کار گرفته شود، عملکرد را در هر سازمانی بهبود می‌بخشند. ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمانی تأثیر منفی دارد. وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد بالا می‌رود این هزینه را می‌توان در حوزه‌های مختلف سازمانی شناسایی کرد مانند پایین بودن بهره‌وری کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی.

بهره‌وری را می‌توان به آسانی اندازه گرفت، ولی سایر موارد را نمی‌توان به آسانی اندازه گرفت شاید خطرناک‌ترین هزینه در حوزه ریسک سازمانی باشد که نه می‌توان آن را به آسانی اندازه گرفت و نه می‌توان آن را به راحتی احساس کرد. خسارت‌ها چه مشهود باشند و چه نامشهود، ضعف اخلاقی چشم سازمان را بر واقعیت‌های محیطی در حال تزلزل می‌بندند و هر سازمانی را دچار آسیب‌پذیری و عقب ماندگی می‌کند.

از طرف دیگر اخلاق خوب سازمانی تأثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد به طوری که بهره‌وری بهبود می‌یابد، پویایی سازمانی و ارتباطات نیز بهبود یافته و ریسک کاهش پیدا می‌کند. یک دلیل آن این است که اخلاق، بخشی از استدلال منطقی می‌شود که گردش اطلاعات را افزایش می‌دهد، و مجموعه‌ای اضافی از چشمها و

آنتن‌ها را برای بازخوردگیری سازمانی فراهم می‌کند تا سازمان دریابد در هر زمان چگونه فعالیت می‌کند. افزایش توانمندی استقلال، همراه با اطلاعات اضافی، امروزه به عنوان یک مزیت استراتژیک سازمانی محسوب می‌شود.

اخلاق سازمانی رفتارهای کارکنان را با ارزشهای که به نظر رهبران سازمان در اولویت قرار دارند. هماهنگ می‌کند. معمولاً سازمان‌ها تناقض آشکاری بین ارزشهای ترجیح داده شده و ارزشهایی می‌بینند که توسط رفتار کارکنان در محیط کار منعکس می‌شود، ترجمه و بحث و گفتگوی مداوم درباره ارزشها باعث افزایش روحیه کار گروهی، صداقت، صراحت در محیط کار می‌شود، کارکنان احساس می‌کنند که بین ارزشهای آنان و ارزشهای موجود در نظر سازمان همخوانی و هماهنگی وجود دارد. لذا با انگیزه و عملکرد قوی کار می‌کنند. برنامه‌های اخلاق سازمانی ایجاد تعادل بین ارزشهای رقیب است. یک برنامه اخلاق ارزشها، خط مشی‌ها و فعالیت‌های که بر شایستگی رفتارهای سازمانی اثر می‌گذارد؛ تشکیل می‌شود. برنامه‌های اخلاق سازمانی می‌توانند شامل آموزشها و ارزیابی‌های وسیعی باشند آنها در معضلات اخلاقی نقش راهنما را دارند (محقق، ۱۳۹۲، ص ۴).

حاکمیت اخلاق در سازمان به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر بخش هدف قرار می‌نماید و سازمان را پاسخگو می‌سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. فرد آردیوید^۱ می‌گوید در سازمان اصول اخلاقی خوب ارزشهای شرطهای مدیریت استراتژیک خوب است. اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب (مجتبوی دلویی، ۱۳۸۷، ص ۲).

از سوی دیگر بهره‌وری و بخصوص بهره‌وری منابع انسانی، موضوعی است که از ابعاد مختلف به آن نگریسته شده و هر روز کاربرد و اهمیت آن بیشتر از پیش می‌شود. بهره‌وری موضوعی مشترکی در اقتصاد و مدیریت به شمار می‌رود که هم در کتب اقتصاد و هم مدیریتی فصلی بر آن اختصاص می‌دهند.

به نظر اوتوته^۲ (۲۰۰۸) عمده‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری شامل؛ کار با معنی و چالش برانگیز، خود مدیریتی، رهبری حمایتی، مهارت‌های چند بعدی، اولویت برای

1. Fread R. David

2. Otote

سیستم پاداشی فرد و اولویت برای سیستم پاداشی گروه می‌باشند. با توجه به محدودیت منابع و نامحدود بودن نیازهای انسانی، افزایش جمعیت و رقابت شدید و بی رحمانه در اقتصاد جهانی، بهبود بهره‌وری نه یک انتخاب بلکه یک ضرورت می‌باشد بی‌گمان رشد و توسعه اقتصادی امروزه جوامع مختلف در نرخ رشد بهره‌وری آنها نهفته است. کوشش برای افزایش نرخ بهره‌وری، کوشش برای زندگی و رفاه بهتر برای افراد جامعه است. برای رسیدن به فردایی بهتر باید رشد بهره‌وری را به طور مستمر دنبال نمود. در دنیای رقابت‌آمیز امروز کشورهایی برنده خواهند بود که بتواند دانش، بینش و رفتار بهره‌وری را در مدیران و کارکنان خود ایجاد نمایند. بینشی که بتواند فکر کردن، اندیشیدن، آفریدن، نوآوری و خلاقیت را در سازمان‌ها خلق کند. بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به عنوان یک ضرورت جهت ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسانها که هدایای اساسی برای همه کشورهای جهان محسوب می‌شود. همواره مدنظر دست اندرکاران سیاست و اقتصاد و دولتمردان بوده و می‌باشد مفهوم بهره‌وری نیز به تدریج از نظر شکل و محتوا، دگرگونی، تمانل و توسعه یافته و پیوسته تعاریف جدیدتر و کامل‌تری برای آن عرضه شده است.