

اخلاق حرفه ای

عامل افزایش بهره وری کارکنان

سید محمد حسن حسینی آزاد



تهران ۱۳۹۹

- سرشناسه : حسینی آزاد، سید محمد حسن، ۱۳۵۶-
عنوان و نام پدیدآور : اخلاق حرفه‌ای عامل افزایش بهره‌وری کارکنان/ مولف سید محمد حسن حسینی آزاد.
مشخصات نشر : تهران : زنده اندیشان، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری : ۱۲۲ ص؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ سم.
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۱۸-۱۱-۷ : ۳۵۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست : فیا
نویسی :
یادداشت : کتابنامه: ص. ۱۱۷ - ۱۲۲.
رضوع : کارکنان -- اخلاق حرفه‌ای
موضوع : Employees -- Professional ethics
موضوع : بهره‌وری کار
موضوع : Labor productivity
موضوع : اخلاق حرفه‌ای
موضوع : Professional ethics
رده بندی کنگره : F ۴۹۰
رده بندی دیویی : ۳۰۶/۱۱۳
شماره کتابشناسی : ۷۰۱۱۳۹۲
ملی :



اخلاق حرفه‌ای عامل افزایش بهره‌وری کارکنان

سید محمد حسن حسینی آزاد

ناشر: انتشارات زنده اندیشان

صفحه آرای: زیبا مولودی

چاپ اول: تابستان ۱۳۹۹

تیراژ: ۲۰۰۰ جلد

قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۱۸-۱۱-۷

ISBN: 978-622-6818-11-7



9

786226

818117

فهرست مطالب

۵	مقدمه
۷	بخش اول:
۷	مقدم
۸	تعریف اخلاق
۸	تعریف علم اخلاق
۹	هدف علم اخلاق
۹	تربیت اخلاقی
۹	روش های اخلاقی
۱۱	روش اخلاقی اسلام
۱۱	مفاهیم اخلاق
۱۶	نظریه های اخلاق
۱۸	اخلاق حرفه ای
۲۳	مفهوم اخلاق حرفه ای
۲۴	تعریف اخلاق حرفه ای
۲۹	جمع بندی تعاریف اخلاق حرفه ای
۳۱	ضرورت طرح موضوع اخلاق حرفه ای
۳۱	اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام
۳۴	جایگاه اخلاق در موفقیت شغلی
۳۵	ویژگی های بارز اخلاق حرفه ای
۳۸	مولفه های اخلاق حرفه ای
۴۰	ویژگی های اخلاق حرفه ای
۴۱	سند اخلاقی
۴۵	اخلاق حرفه ای و پیتراکر

۴۷	 اخلاق کاری و ابعاد آن
۴۸	 منشور اخلاقی در سازمان
۴۸	 ویژگی مسائل اخلاق حرفه ای
۵۰	 اخلاق حرفه ای در رهبری
۵۰	 عوامل رشد و توسعه ی اخلاق حرفه ای
۵۲	 مسئولیت حرفه ای
۵۴	 بسترهای جهانی شدن اخلاق
۵۵	 رونق اخلاق حرفه ای
۵۵	 ویژگی رتق اخلاق
۵۶	 رهیافت های اخلاق حرفه ای
۵۸	 چستی اخلاق حرفه ای
۶۱	 رهایی از واکنش های هیجانی
۶۲	 از رقابت گریزی تا رقابت پذیری
۶۴	 تعارضات اخلاقی در حرفه
۶۷	 بخش دوم:
۶۷	 مقدمه :
۶۸	 تعاریف و مفهوم بهره وری
۷۱	 تاریخچه بهره وری (ایران و جهان)
۷۳	 اهمیت و نقش بهره وری
۷۵	 وضع بهره وری در کشور
۷۶	 دیدگاههای مختلف درباره بهره وری
۷۹	 سطوح بهره وری
۸۳	 مدل ها و الگوهای ارتقاء بهره وری
۸۳	 مدل بهره وری دکتر سومانت

۸۶	 مدل CREST
۸۶	 مدل هر شاوور و راش:
۸۹	 تجزیه و تحلیل شاخص های بهره وری
۹۰	 مدل آگاروال
۹۰	 مدل کودوین
۹۲	 مدل رشاوور و راش
۹۲	 مدل تحلیلی بهره وری
۹۳	 مدل بهره ای سازمانهای خدماتی
۹۴	 عوامل درون سازمانی اصلی موثر بر بهره وری سازمان
۱۰۲	 عوامل بیرون سازمانی موثر بر بهره وری
۱۰۸	 آموزش و بهره وری کارکنان
۱۱۰	 بکارگیری نظامهای مدیریت مشارکت
۱۱۳	 علل کاهش بهره وری:
۱۱۴	 رابطه اخلاق حرفه ای با بهره وری
۱۱۵	 سخن پایانی:
۱۱۷	 منابع و مآخذ

مقدمه

یکی از مهم ترین عوامل در موفقیت سازمان، اخلاق است (کیخا، ۱۳۹۴، ص ۶۸). نقش اخلاق حرفه ای در پیشبرد امور سازمان ها بسیار تعیین کننده است تا جایی که یکی از معیارهای ارزیابی آن ها به شمار می رود (مقتدایی، ۱۳۹۶، ص ۱۴۶) اخیراً بحث اخلاق در کار تو، زیادی را به خود جلب کرده است؛ درک مفهوم اخلاق به طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه در حال تبدیل شدن در سازمان هاست (کوناک و جونز، ۱۹۹۸، ص ۲۵). همچنین سرعت رشد صنایع و توسعه آن در دهه های اخیر حاکی از آن است که کشور در حال گذر از یک اقتصاد مبتنی بر صنعتی به صنعتی است. توجه به تولید و بهره وری و آن می تواند ضمن سرعت بخشیدن رشد و توسعه صنعتی آن را در مسیری صحیح و اصولی هدایت کند. از این رو به ارزیابی سازمان ها با مفاهیم بهره وری و راه کارهای افزایش آن تأکید می شود. بنابراین می توان گفت درجه توسعه یافتگی به میزان قابل توجهی به بهره گیری مطلوب و بهینه از سایه امکانات تولید بستگی دارد (کارگر و فرج پور، ۱۳۸۸، ص ۴۵) از آن جا که اخلاق حرفه ای یکی از عوامل اصلی در افزایش و کاهش بهره وری سازمان شناخته می شود، بهره وری و افزایش مستمر آن در سازمان ها از جایگاه ویژه ای برخوردار است و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت. بنابراین اگر هدف سازمان ها، توسعه و رشد باشد، باید عامل بهره وری بیشتر توجه شود و ایجاد زندگی با کیفیت بهتر، در سایه تأکید بر بهره وری جستجو شود (باقرزاده و اعتباری، ۱۳۸۷، ص ۸۱).

ما وقتی از اخلاق صحبت می کنیم، از حوزه مدیریت و قوانین و مقررات پافراتر می گذاریم؛ کنترل سازمان را به خود کنترلی و خود انضباطی حرکت می دهیم و در نهایت به سمت فرهنگ فرهیختگی و ترجیح منافع دیگران بر منافع خود حرکت می کنیم. در

سازمان های مختلف کشور ما، در این باره زیاد سخن گفته می شود و نیز برای این مقوله ارزش بسیاری قائل هستند، ولی نکته مهم این است که ما باید به آن ها جامعه عمل هم بدهیم. در اخلاق حرفه ای مشکلی که همه سازمان ها با آن روبه رو هستند، بحث ضمانت اجراست. آیا ضمانت اجرایی برای تحقق انتظاراتی که ما از سازمان داریم تحت عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد یا خیر؟ اگر این تشکل شکل گیرد و انتخاب کارکنان سازمان ها بر اساس ضابطه ای بسیار قدرتمندتر باشد و کنترل های منظمی هم در زمینه فعالیت هایی که انجام می دهند توسط سازمان های مستقلی صورت بگیرد در آن صورت اخلاق حرفه ای باروری شود. در غیر این صورت، ما باید همه چیز را قانونمند کنیم و آن وقت دید اخلاق حاکم نیست، بلکه قانون حاکم است. از طرفی انسان از دیر باز، در اندیشه استفاده منطقی و دانا از منابع و امکانات و منابع در دسترس خود بوده است. در عصر کنونی این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه جدی قرار گرفته است. محدودیت منابع در دسترس، افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته های بشر باعث شده که دست اندرکاران عرصه اقتصاد، بااستاد مدیریت جامعه و سازمان ها، افزایش بهره وری را در اولویت برنامه های خود قرار دهند. اصطلاح بهره وری باری افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. مانند بازده بیشتر با حفظ رینه ها در حد ثابتی از نهاده ها. یک فرد در مقام تولید کننده برداشتی از بهره وری... و در جایگاه مصرف کننده تعریف دیگری در ذهن دارد. (طاهری، ۱۳۹۰: ۱۹)