

«بررسی وضعیت بهره‌وری در ایران و برخی از کشورهای آسیایی»

زهرا آقاسی زاده

مقدمه

بدون شک، یکی از اهداف و آرزوهای ملت‌ها و کشورها، فراهم آوردن یک زندگی مناسب، همراه با رفاه و آسایش است؛ که بهترین راه شناخته شده برای رسیدن به آن، توسعه است. امروزه تأکید بر توسعه پایدار، یکی از محورهای اساسی در سیاست‌گذاری‌های دولت‌ها به شمار می‌آید. تا از طریق آن، استاندارد‌های زندگی را در جامعه خویش بهبود بخشند. استاندارد زندگی در یک جامعه، به درجه‌ای از تأمین حداقل نیازهای جامعه بستگی دارد. به عبارت دیگر، کیفیت غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و امنیت اجتماعی، استاندارد زندگی را تعیین می‌کند.

برای ارتقای استاندارد زندگی باید غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و امنیت بیشتر و با کیفیت‌تر، تولید شود. افزایش مقدار تولید و بهبود کیفیت کالاها و خدمات، می‌تواند از طریق افزایش نهاده‌های نیروی کار و سرمایه صورت پذیرد و یا این که از منابع موجود به صورت کارا تر یعنی توأم با بهره‌وری استفاده به عمل آید.

به عبارت دیگر، می‌توان چنین گفت که هدف بهره‌وری، عبارت است از به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع، نیروی انسانی، سرمایه، مواد خام تولیدی، زمان و... به شیوه‌ای عملی و با کاهش هزینه‌های تولید، به منظور گسترش بازار، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، به شکلی که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان باشد.

مقایسه بهره‌وری در ایران و بعضی از کشورهای آسیایی

طی دو دهه گذشته تعدادی از کشورهای آسیای جنوب شرقی و اقیانوسیه از رشد اقتصادی چشمگیری برخوردار بوده‌اند. بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد که این کشورها سهم قابل توجهی از رشد اقتصادی خود را نه از طریق سرمایه‌گذاری‌های جدید، بلکه از طریق بهبود ساختارهای مدیریتی، نیروی انسانی، تجهیزات و ماشین‌آلات بدست آورده‌اند.

مالزی

کشوری با مساحت ۳۲۰۰۰۰ کیلومتر مربع و جمعیتی بالغ بر ۲۷ میلیون نفر واقع در جنوب شرق آسیا که شغل اکثر مردمانش کشاورزی در مزارع موز، اناناس و کائوچو و یا صید ماهی بوده و تا قبل از سال ۱۹۸۱ اکثراً در روستاها و جنگلها و در پائینترین سطح امکانات زندگی می کردند و درآمد سرانه هر نفر کمتر از ۱۰۰ دلار بود و مناقشات و جنگهای مذهبی ناشی از وجود ۱۸ دین و مذهب و نژاد کشور را بشدت نا امن نموده بود

مهاتیر محمد

مهاتیر کوچکترین عضو خانواده ۱۱ نفره ای بود که شغل معلمی پدرش تکافوی برآوردن آرزوی پسرش مهاتیر جهت خریدن دوچرخه برای رفت و آمد به دبیرستان را نمی کرد بنابراین مهاتیر جهت برآورده نمودن آرزویش شروع به فروختن موز در خیابان بعد از اتمام اوقات مدرسه نمود. مهاتیر پس از اتمام دبیرستان وارد دانشگاه پزشکی کشور همسایه سنگاپور شده و همزمان مسئولیت اتحادیه دانشجویان مسلمان آن دانشگاه را برعهده گرفت. سال ۱۹۵۳ پس از فارغالتحصیلی به کشورش بازگشت و بعنوان پزشک جراح به استخدام نیروهای انگلیسی که کشورش را اشغال کرده بودند درآمد، پس از خروج نیروهای انگلیسی و در سال ۱۹۵۷ با افتتاح مطبی شروع به طبابت نموده و نیمی از وقتش را صرف معالجه رایگان افراد فقیر نمود.

در سال ۱۹۶۴ به مدت ۵ سال بعنوان نماینده در مجلس ملی فعالیت نمود و در سال ۱۹۷۰ کتاب معروف خود بنام "آینده اقتصادی مالزی" را به رشته تحریر درآورد که همین کتاب بعدها پایه و اساس تفکرات آن مرد جهت تحول اقتصادی کشورش گردید. بهر حال مهاتیر در سال ۱۹۷۴ بعنوان سناتور وارد مجلس سنا و در سال ۱۹۷۵ بعنوان وزیر آموزش و پرورش و سپس نیابت نخست وزیر و بالاخره در سال ۱۹۸۱ به سمت نخست وزیری نائل گردید. تکرار میکنم سال ۱۹۸۱ یعنی سال شروع انقلاب اقتصادی یک جراح در مالزی!!

مراحل بهبود بهره روی در مالزی

نخست:

نقشه آینده مالزی را ترسیم نمود و اولویتها، اهداف و نتایجی را که می بایست در طی مدت ۱۰ سال و بعد ۲۰ سال و نهایتاً تا سال ۲۰۲۰ به آنها دست یابند را مشخص نمود.

دوم

:

تصمیم گرفت که آموزش همگانی و تحقیقات علمی اولین اولویت و درراس برنامه ها قرار گیرند، بنحوی که بیشترین میزان بودجه و اعتبار را برای آموزش همگانی و کسب مهارتهای فنی-ریشه کنی بی سوادى و از همه مهمتر آموزش زبان انگلیسى و تحقیقات علمى اختصاص داد. مهاتیر در همان سالها هزاران نفر از دانشجویان را با پرداخت بورسیه به بهترین دانشگاههای جهان اعزام نمود.

سوم:

استراتژی و برنامه های خود را بصورت کاملا شفاف و با صداقت با مردم کشورش در میان گذاشت، آنان را با نظام مالیاتی جدید که مسیر کشور را بسوی انقلاب اقتصادی هموار می کرد آشنا نمود و از همه مهمتر از مردم دست یاری طلبید. مردم نیز چون او را صادق دیدند باورش کردند و همراه و دنباله رو گردیدند بنابراین در اولین سال اقدام به کاشت یک میلیون اصله درخت روغنی نمودند که همین امر طی تنها دو سال مالزی را بعنوان بزرگترین و اولین کشور تولید کننده و صادر کننده روغن درختی به دنیا معرفی نمود.

مهاتیر تصمیم گرفت صنعت جهانگردی مالزی را طی ۱۰ سال به درآمد ۲۰ میلیارد دلاری در عوض درآمد ۹۰۰ میلیونی سال ۸۱ برساند این درحالیست که درآمد حال و حاضر مالزی از صنعت جهانگردی ۳۴ میلیارد می باشد وی برای رسیدن به این هدف پادگان های نظامی ژاپنی را که از سالهای جنگ جهانی دوم در کشور مالزی باقی مانده بودند را به مناطق جهانگردی شامل انواع بازیهای تفریحی، ورزشی و فرهنگی تبدیل نمود تا مالزی مرکزی جهانی برای برگزاری مسابقات بین المللی اتومبیل رانی، اسب سواری و بازیهای آبی تبدیل گردد. او همچنین کولالامپور را مقر اصلی کنفدراسیون فوتبال آسیا قرارداد. مالزی در سال ۱۹۹۶ با رشدی معادل ۴۶٪ نسبت به سالهای قبل از آن در زمینه صنعت برق والکترونیک خود را بعنوان یکی از صادر کنندگان لوازم برقی و الکترونیکی به دنیا معرفی نماید.

مهاتیر محمد با وضع قوانین شفاف و ضوابط مشخص درهای اقتصادی کشور را بسوی سرمایه گزاران خارجی گشود و با تاسیس شرکت عظیم پتروناس در برجهای دوقلوی کولالامپور بازار بورسی با یک میلیون دلار معامله در روز پایه ریزی نمود.

تاسیس بزرگترین دانشگاه اسلامی دنیا گامی دیگر جهت جذب نخبگان علمی داخلی و خارجی از تمام نقاط دنیا علی الخصوص کشورهای اسلامی بود وی توانست با تاسیس پایتخت اداری جدید بنام پاتوراجایا با دو میلیون نفر جمعیت در کنار پایتخت تجاری (کولالامپور) هم از نظر سیاحتی و هم تقسیم کار و با تاسیس دو فرودگاه جدید

و مدرن و دهها جاده و اتوبان سریع السیر، رفت و آمد جهانگردان و سرمایه گزارانی که از کشورهای چین- هند و حاشیه خلیج فارس و باقی نقاط دنیا با آن کشور سفر میکردند را تسهیل بخشید.

بطور خلاصه باید گفت حاج مهاتیر محمد طی مدت ۲۱ سال یعنی از سال ۱۹۸۱ تا ۲۰۰۳ موفق گردید کشوری فقیر با درآمد سرانه ۱۰۰ دلار را به کشوری توسعه یافته با درآمد سرانه ۱۶۰۰ دلار در سال و میزان سرمایه گذاری را از ۳ میلیارد به ۹۸ میلیارد دلار و میزان صادرات رابه رقم قابل توجه ۲۰۰ میلیارد دلار برساند

پایان مسئولیت ماهاتیر محمد

مهاتیر محمد در سال ۲۰۰۳ با اراده شخصی تصمیم به کناره گیری از قدرت و سپردن زمام امور کشور به نیروهای جوان و تازه نفس گرفت علی رغم درخواست مردم کشورش مبنی بر ماندن بر مسند قدرت، او تصمیم خود را گرفته بود و بدون اینکه بخواهد فردی از افراد خانواده اش را به قدرت برساند و یا حکومت را موروثی کند بطور کلی از دنیای سیاست کناره گیری نمود تا جانشینان او بتوانند آرزوی طراحی شده او بنام مالزی "بیست، بیست" یا مالزی در ۲۰۲۰ را که در آن مالزی بعنوان چهارمین قدرت اقتصادی آسیا پس از ژاپن، چین، و کره تبدیل گردد را به واقعیت تبدیل نمایند. مهاتیر در نهضت اقتصادی خویش هیچگاه منتظر کمک های آمریکا و کشورهای اروپائی نماند بلکه توکل او ابتدا بر قدرت لایزال الهی سپس بر اراده و پشتکار خود و از همه مهمتر عزم و اراده و حمایت مردم کشورش قرار داشت

بهره‌وری نیروی انسانی:

گزارش‌ها نشان می‌دهد شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا بسیار پایین است. آمارهای اعلام شده نشان‌دهنده این است که میزان بهره‌وری نیروی کار در ایران در سال ۷۹ نسبت به سال ۶۹ حدود ۲۵٪ کاسته شده است، یعنی ۲۵ درصد رشد منفی داشته است، در حالی که در فاصله همین سالها، میزان بهره‌وری در هنگ کنگ ۴۰ درصد، تایلند ۳۷ درصد، تایوان ۳۶ درصد، کره جنوبی ۳۴ درصد، سنگاپور ۲۷ درصد، هندوستان ۱۹ درصد، و پاکستان ۱۴ درصد افزایش یافته است

بهره‌وری مواد غذایی:

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که ایران جزو سه کشوری است که بیشترین میزان ضایعات مواد غذایی را در جهان دارند. سرانه مواد غذایی که هر شبانه‌روز در کشور به هدر می‌رود، معادل ۱۶۰۰ کیلو کالری است، در صورتی که متوسط میزان مصرف سرانه مواد غذایی در سالهای اخیر؛ ۳۹۰۰ کیلو کالری در روز افزایش یافته است

به‌طور کلی ۲۰٪ ارزش افزوده بخش صنعت را صنایع غذایی تشکیل می‌دهد. اما متأسفانه حدود ۳۰٪ مواد غذایی در ایران ضایع می‌شود که این مقدار غذای ۱۵ میلیون نفر است

بهره‌وری ساعات کار:

طبق آمار رسمی منتشر شده توسط مجامع علمی، ساعات کار مفید در ژاپن ۴۹ تا ۶۰ ساعت در هفته است این رقم در کره جنوبی به ۵۴ تا ۷۲ ساعت در هفته و در آمریکا ۳۶ تا ۴۰ ساعت در هفته است در صورتی که در صنایع ما ساعات کار هفتگی به ۶ تا ۹ ساعت می‌رسد.

پژوهشی که در سال ۱۳۶۵ در ایران در مورد ساعات کار مفید کارکنان یک سازمان اداری صورت گرفت، نشان‌دهنده ارقام شگفت‌انگیزی بود. ساعات کار اسمی سازمان موردنظر ۵۲ ساعت کار در هفته بوده، به عبارت دیگر کارکنان سازمان علاوه بر ۴۴ ساعت مقرر، ۸ ساعت اضافه‌کاری داشته‌اند. اما نتیجه پژوهش نشان می‌داد که در عمل فقط ۷ ساعت و ۸ دقیقه کار مفید انجام شده است.

یافته‌های مرکز آمار ایران حاکی از آن است که تعداد کارکنان دولت (کارگر و کارمند) در طی سال ۷۲ قریب ۲ میلیون نفر بوده است حال اگر کار مفید روزانه هر فرد در بخش‌های اداری، خدمات و صنعت را به‌طور میانگین ۱/۵ ساعت در روز بگیریم (در حالی که میانگین کار مفید روزانه در انگلیس ۶/۱۵ ساعت، در پرتغال ۸/۲۰ ساعت و در مجموعه کشورهای اروپایی ۷/۲۰ است) با یک محاسبه ریاضی می‌توان گفت که کارکنان دولتی در روز تنها ۳ میلیون ساعت کار مفید انجام می‌دهند و در عمل ۱۳ میلیون ساعت کار مفید به هدر می‌رود.

- ژاپن: ۴۹ ساعت مفید در هفته
- کره جنوبی : ۵۴ ساعت مفید در هفته
- مجموعه کشورهای اروپایی: ۷.۲ ساعت مفید در روز
- ایران : ۱.۵ ساعت مفید در روز
- پس از بنگلادش؛ ایران دارای پایین ترین شاخص بهره وری نیروی کار در آسیا می باشد.

بهره‌وری انرژی:

در زمینه مصرف انرژی، طبق آمار ارائه شده نرخ مصرف سرانه انرژی در ایران بالاترین نرخ (به تصویر صفحه مراجعه شود) مصرف سرانه در دنیاست. چنانچه مصرف انرژی سرانه در ایران را معادل ۱۰۰ فرض کنیم، مصرف سرانه انرژی در چین ۳۳، در هند ۱۹ و اندونزی ۱۴ می‌باشد. در واقع م توان گفت که کشور ایران با جمعیت ۶۰ میلیون چیزی نزدیک به میزان مصرف انرژی کشور چین با جمعیت میلیاردی، مصرف انرژی دارد.

نرخ مصرف سرانه انرژی در ایران بالاترین نرخ مصرف سرانه در دنیاست. اگر مصرف سرانه انرژی در ایران معادل ۱۰۰ باشد:

- مصرف سرانه انرژی در چین معادل ۳۳
- مصرف سرانه انرژی در هند معادل ۱۹
- مصرف سرانه انرژی در اندونزی معادل ۱۴

مقایسه بهره وری دو کارخانه سیمان با ظرفیت یکسان در ایران و ژاپن

موضوع	ایران	ژاپن
• برق مصرفی برای تولید هر تن	۱۱۵	۹۰
• نیروی کار شاغل	۱۴۰۰	۱۷۵
• مساحت (کیلو متر مربع)	۴	۰.۵

تحقیق و توسعه:

طبق آمار در دهه ۷۰، هزینه تحقیقات در آمریکا و سوئیس ۱۸۵ دلار برای هر نفر بوده، در حالیکه در ایران ۱/۵ دلار برای هر نفر بوده است. بررسی بودجه پژوهش و تحقیق بین سالهای ۴۷-۱۳۶۲ در ایران نشان می‌دهد که همواره کمتر از ۱ درصد بودجه کل صرف فعالیتهای تحقیقاتی شده است

شاخص های فرهنگی

یکی از مهمترین عوامل پایین بودن بهره وری در کشور ما؛ حاکم نبودن فرهنگ و نگرش بهره وری در کشور است. در زیر مقایسه چند شاخص فرهنگی ارائه شده است:

تعداد کتاب منتشر شده در سال

- ✓ تایلند ۱/۸ برابر ایران
- ✓ سوئیس ۲۰۱ برابر ایران
- ✓ کره جنوبی ۶/۲ برابر ایران

تعداد عنوان روزنامه

- ترکیه ۱۲ برابر ایران
- کویت ۹ برابر ایران
- سوئد ۴۰ برابر ایران

همواره از پایین بودن بهره وری نیروی کار در کشورمان شنیده ایم و در مقایسه ی آن با شاخص های بهره وری در کشورهای توسعه یافته و یا حتی برخی کشورهای در حال توسعه ی آسیای شرقی حسرت ها خورده ایم. اما این که چرا چنین وضعیتی را در کشورمان شاهدیم واقعاً جای تأمل دارد و یقیناً تا این موضوع به درستی واکاوی نشود حل آن نیز میسر نخواهد بود.

۱- کارها درست تعریف نشده اند: در بسیاری از موارد ما شاهدیم که بسیاری از کارها بر اساس اصول صحیح و به صورت یک فرایند مناسب تعریف نمی گردند و این مسئله باعث می شود که کاری که تعریف شده است، اصولاً اثربخش نباشد یعنی نیروی کار حتی در صورت انجام صحیح و دقیق آن کار، با نتیجه ی مناسب و موثری به لحاظ مفید بودن کار انجام شده مواجه نمی شود. این مسئله در کشور ما به نظر حقیر به خصوص در ادارات بسیار شایع است و بسیاری از نیروهای کار اینگونه احساس می کنند که چون کار درست تعریف نشده است حتی در صورت انجام صحیح آن کار، کارمفیدی انجام نشده و به این وسیله آن کار ارضا کننده نمی گردد. به عنوان مثال ارگانهای نظارتی در شرایطی که زیرساختها برای حل مشکلات موجه نیستند با چنین مشکلی مواجهند چرا که نیروی انسانی این گونه سازمانها از اثربخش نبودن نظارتهای خویش بیش از هر کس دیگری اطلاع دارند. در شرایطی که کاری فاقد انگیزش روانی لازم برای نیروی انسانی باشد یقیناً حتی موثرترین عوامل انگیزشی مادی نیز نمی توانند حلال مشکل بهره وری باشند.

۲- کارها به درستی اندازه گیری نمی شوند: در بسیاری از مشاغل به خصوص مشاغلی که محصول در آنها به راحتی قابل اندازه گیری با شاخصهای کمی نیست، نیروی کار نمی تواند برداشت صحیحی از میزان مفید بودن کار خود و میزان پیشرفت خود داشته باشد و در چنین محیطی یک فضای رقابتی قابل شکل گیری نیست. تعریف شاخص های چند گانه و ترکیبی از کمی و کیفی می تواند تا حد زیادی موجب حل این مشکل گردد. معمولاً واحدهای ارائه کننده ی خدمت بیش از واحدهای تولید کننده ی کالا با این مشکل مواجهند و به همین دلیل ادارات دولتی و واحدهای اداری صنایع و واحدهای مدیریتی بنگاهها بیشتر با این مشکل مواجهند و بهترین راه حل این مشکل ارج گذاردن به نظرات مشتریان و مراجعان سازمان ها و بنگاه و ثبت نظرات آنهاست و دیگر این که به بحث ارزیابی عملکرد و تعریف و به روز آوری علمی شاخصهای انجام کار اهتمام ویژه ای ورزیده شود.

۳- نیروی انسانی مورد احترام نیست: نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه ی یک بنگاه همواره باید مورد احترام و حمایت باشد و در صورتی که با دید ابزاری به نیروی انسانی نگاه شود مطمئناً آن نیروی انسانی نیز فاقد شخصیت و روحیه ی مناسب گشته و اصولاً از جایگاه ابزاری خود در کارگاه وقوف یافته و حتی با بدکارکردن سعی می کند تا وجود خود را در آن میان به عنوان یک عامل موثر و حیاتی اثبات نماید که متأسفانه چنین سازمان هایی به جای اصلاح نوع نگاه خود به نیروی انسانی، با تغییر سریع و جایگزینی یک نیروی کار دیگر بیش از پیش بر وجود این بیماری در سازمان خویش دامن می زنند.

۴- تشویق و تنبیه به درستی اجرا نمی شود: چه بسا در سازمانی کاری درست تعریف شده باشد و

درست هم اندازه گیری شود و حتی به نیروی انسانی هم احترام گذارده شود اما این مسئله که سازمان بین کار خوب و بد تفاوتی قائل نگردد موجب یک رقابت در تنبلی و بد کارکردن می گردد چرا که نیروی انسانی فعال نیز از این که بخواهد جور یک نیروی انسانی کم کار را بکشد احساس رضایت نمی کند و این مسئله موجب می شود ترمز ارتقای بهره وری در سازمان ها کشیده شود. و ادامه ی این رویه موجب می شود کم کم وجدان کاری در سازمان بمیرد و سازمان به یک سازمان بی روح و مرده تبدیل گردد. نمونه ی این سازمان را در ادارات مختلفی که حتی به لحاظ کسب امتیاز و اخذ گواهی های متعدد مدیریتی موفق هستند زیاد می توان مشاهده نمود.

۵- تفاوت های محسوس دستمزد در سازمانهای مشابه: چه بخواهیم و چه نخواهیم همواره نیروهای انسانی یک سازمان خود را با نیروهای سازمان های دیگر مقایسه می کنند و معمولاً هم در این مقایسه وضعیت خود را با سازمانهایی مقایسه می کنند که به لحاظ مسائل نیروی انسانی از وضعیت بهتری برخوردارند. این که حقوق کارشناسان مشابه در سازمان های مشابه تفاوت زیادی داشته باشد متأسفانه در کشور ما رایج است و به همین دلیل همواره تبعات این مشکل گریبان سازمان ها و بنگاه های کشور را می گیرد و به عنوان سدی در ارتقای بهره وری عمل می کند.

۶- نوشتن کارهای خوب به نام دیگران: این مسئله که کسی کاری انجام دهد و به نام دیگری نوشته شود موجب بروز یک نوع حس استحمار در افراد می گردد و حال اگر در یک سازمان این مسئله رایج باشد که همواره امتیاز انجام خوب کارهای خوب به نام فقط مدیران نوشته شود و ایشان باشند که از پاداش های مختلف مادی و معنوی برخوردار گردند، مطمئناً یک عامل ضد بهره وری قلمداد می گردد و این مسئله نیز متأسفانه از مشکلات رایج در کشور است که همه ی ما در محیط کارمان بارها با آن مواجه بوده ایم و این مشکل هنگامی که با مقصرگرفتن به ناحق نیروهای پایین دستی همراه می شود موجب تشدید بحران بهره وری در کارگاه می گردد چرا که این دو عامل موجب تخریب روحیه و انگیزه ی کار در نیروهای انسانی می گردد، چرا که در هر صورت نقاط ضعف به نام ایشان و نقاط قوت به نام مدیران نگاشته می شود.

۷- تعریف غلط نظام های ارتقای شغلی و حقوق و دستمزد و یا عدم اجرای صحیح آنها: در کشور ما چه به لحاظ قانون کار و چه به لحاظ قوانین استخدام کشوری و چه به لحاظ اجرای دقیق آنها معمولاً ارتقای شغلی چندانی چه به لحاظ جایگاه کاری و چه به لحاظ میزان حقوق و دستمزد برای نیروی انسانی متصور نیست چرا که معمولاً افراد شایسته به جای ارتقا سرکوب می گردند تا رقیب افراد بارابطه محسوب نشوند و در چنین سازمان

هایی معمولاً مشاغل حساس و مترقی توسط افرادی اشغال می شود که به لحاظ روابطی و به دور از ضوابط برگ های برنده بیشتری در دست دارند. این مسئله موجب می شود تا یک نیروی انسانی، بدون انگیزه ی ارتقای شغلی کار کند و یا به جای انجام صحیح و دقیق کار به استحکام پایگاه های مبتنی بر رابطه و تضعیف جایگاه روابط با استفاده از همین ابزار همت ورزند و موفقیت خود را در گروی این روابط ببینند تا موثر بودن در محیط کار.

۸- جایگاه اخلاق کاری: این مسئله که به کار و اخلاق حرفه ای و اختصاصی آن اهمیت داده شود موجب می شود تا انگیزه ی کار و وجدان کاری در نیروی انسانی و البته خود مدیران ارتقا یابد. یقیناً توجه بیشتر به اخلاق اسلامی در این خصوص که از اولیا و ائمه و کتاب آسمانی به ما رسیده است می تواند نقش تعیین کننده ای در بهبود بهره وری نیروی کار داشته باشد و البته این مسئله در صورتی بیشتر نمود و بروز می یابد که در سطوح مدیریتی نیز به آن توجه شود و نمی توان از نیروهای پایین دستی خواست به چیزی مقید باشند که اعتقاد مدیران به آن سست است و در این صورت نیروی انسانی بیش از این که متوجه اهمیت اخلاق کاری و وجدان کاری باشد، به این مسئله توجه میکند که این شعارهای انسانی، وسیله ای هستند تا فقط مدیران جایگاه خود را ارتقا دهند.