

مقدمه:

موضوع اخلاق و اخلاقیات از بدو تولد بشر تا این زمان که عصر تکنولوژی و اطلاعات می باشد مطرح بوده است و مسئله ای نیست که بتوان آنرا در زندگی اجتماعی و زندگی سازمانی نادیده گرفت.

اهمیت این مسئله امروزه بیشتر شده است بویژه در خصوص سازمانها که ملزم هستند خود را علاوه بر پاسخگو بودن در قبال اعضای سازمان و افراد ذینفعش، در قبال جامعه نیز پاسخگو بدانند و به همین خاطر بحث مسئولیتهای اجتماعی و سازمان و استاندارهای جهانی اصول اخلاقی - انسانی در اکثر دنیا بسیار مهم می باشد.

این تحقیق حاوی یک بررسی اجمالی از اخلاق کار، بحث تاریخی از مفهوم اخلاق کار و سپس بررسی نظریه های مدیریتی، روانشناختی و جامعه شناسی درباره اخلاق کار است.

هدف از این تحقیق بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار در سازمانهای دولتی به منظور بالا بردن اخلاق کار و اصلاح فرهنگ و ارزشهای رایج در جامعه در ارتباط با کار می باشد.

اهمیت و ضرورت بررسی موضوع:

در دو سال اخیر بسیاری از مسئولین تأکید فراوانی بر تقویت وجدان کار در میان افراد جامعه داشته‌اند تا حدی که یکی از پیام‌های نوروزی مقام معظم رهبری به این امر اختصاص یافت از سوی دیگر مسئولین کشور نیز به تناوب به لزوم گسترش فرهنگ کار و تولید و شناخت عوامل خروج از کم کاری و بی‌علاقگی نسبت به کار تأکید نموده‌اند. در پیام رئیس‌جمهور به اولین سمینار تکامل فرهنگ کار در سال ۷۵ نیز به ضرورت بازنگری در فرهنگ کار در جامعه ایران در راستای برنامه توسعه اقتصادی اجتماعی کشور تأکید شده است. در قسمتی از پیام رئیس‌جمهور به این سمینار آمده است «اهتمام دستگاه‌های فرهنگ‌ساز جامعه در زدودن سنت‌های غلط و اصلاح و گسترش احترام و ارزش کار و توجه مردم به کار و تلاش، تأثیر شایسته‌ای خواهد داشت.

در بررسی‌های به عمل آمده میزان بهره‌وری در کشور بنا به نظر اکثر کارشناسان اقتصادی پایین است و لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک معضل اقتصادی، اجتماعی تلقی گردد و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن مطالعات و بررسی‌ها چه به صورت تحقیق و چه به صورت گفتگو در میان اندیشمندان انجام گیرد.

طرح مسأله:

به نظر می‌رسد در شرایط فعلی ایران، روحیه اخلاق کار در میان مردم ضعیف می‌باشد و افراد بویژه در محیط کار از زیر کار شانه خالی می‌نمایند و یا دچار کم‌کاری شدید هستند. از سوی دیگر بنظر می‌رسد در جامعه گرایش به مشاغل کاذب و یا مشاغلی که بدون زحمت و یا با اندک تلاش و کار درآمدهای کلان دارند زیاد است.

درواقع نوعی گریز از کار سخت در میان مردم وجود دارد. این تلقی منفی از کار تقریباً به اندیشه بسیاری از رهبران جامعه و اندیشمندان اقتصادی، اجتماعی سایه افکنده است و به هیچ وجه با فرهنگ منفی و متعالی اسلامی و مقتضیات و آرمانهای انقلابی هماهنگی ندارد.

آنچه به صورت رسمی منتشر شده نشان می‌دهد که در ایران کار مفید هفتگی برای صنایع ۶ تا ۹ ساعت است و به گفته یکی از نمایندگان مجلس این مدت در ادارات دولتی ۲۰ دقیقه تا ۷ ساعت کار رسمی اداری است.

پرهیز از کارهای سنگین و بدنی، روی آوردن به مشاغل کاذب، علاقه‌مندی عمومی به کارهای خدماتی و واسطه‌گری، بی‌رغبتی نسبت به کارهای تولیدی، نشان ندادن جدیت و صداقت لازم در کار و انجام وظایف از نکات دردآور و تأسفباری است که چهره جامعه را به گونه نامطلوبی معرفی می‌کند.

اخلاق کار در این بررسی از طریق یک شاخص ۲۱ گزینه‌ای که در چهار گروه طبقه‌بندی شده مورد سنجش قرار گرفته است.

چهار ویژگی عبارتند از: ۱- دل‌بستگی و علاقه به کار ۲- جدیت در کار ۳- روابط

انسانی در محل کار ۴- روح جمعی و مشارکت در کار

سپس در خصوص هر یک از چهار ویژگی کلی ۵ تا ۶ خصوصیت قابل اندازه‌گیری

در نظر گرفته شده و به صورت سؤال مطرح گردیده است.

هدف تحقیق:

هدف این تحقیق بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار در سازمانهای دولتی به

منظور بالا بردن اخلاق کار و اصلاح فرهنگ و ارزشهای رایج جامعه در ارتباط با کار

می‌باشد. در این تحقیق بر آن هستیم تا اهمیت این عوامل را به سازمانها نشان دهیم تا

بتوانند با مدنظر قرار دادن این عوامل در سازمانهایشان ضمانتی برای اجرای قوانین و

دستورالعملهایشان در اختیار داشته باشند. زیرا اخلاق ضامن اجرای قوانین و تقویت کننده

و پرورش دهنده بعد معنوی انسانهاست.

فرضیات تحقیق:

تحقیق حاضر در برگیرنده چهار فرضیه است که عبارتند از:

۱- کیفیت اعمال مدیریت سازمان از عوامل مؤثر بر اخلاق کارکنان در سازمان است که این فرضیه خود موارد ذیل را دربر می گیرد.

الف) سهم نمودن کارکنان در تصمیم گیری (ب) دادن آزادی عمل به کارکنان

ج) نوع برخورد مدیریت با کارکنان

۲- محیط و فضای عینی سازمان از عوامل مؤثر بر اخلاق کارکنان است که این فرضیه شامل موارد زیر است:

الف) سروصدای محل کار (ب) نور محل کار (ج) وضع تهویه هوا و

تناسب گرما و سرمای محل کار (ت) امنیت جانی در محیط کار

ث) سرویسهای نظافت و بهداشت در محل کار

۳- نظام ارزشیابی عملکرد سازمان از عوامل مؤثر بر اخلاق کارکنان است که این فرضیه شامل موارد زیر است:

الف) ارتقای شغلی (ب) پاداش و تشویق و تنبیه (ج) منبای ترفیعات و تشویقات

۴- مشخصات فردی کارکنان سازمان از عوامل مؤثر اخلاق کاری آنان است. این

فرضیه نیز بنوبه خود موارد ذیل را دربر می گیرد.

الف) تأثیر جنسیت به اخلاق کار (ب) تأثیر وضع تأهل بر اخلاق کار

پ) تأثیر بیماری بر اخلاق کار (ت) تأثیر انگیزه و نگرش فرد نسبت به اخلاق کار

متغیرهای تحقیق:

در این بررسی اخلاق کار متغیر وابسته و عوامل سازمانی که بر اخلاق کار تأثیر می گذارند متغیرهای مستقل هستند. در این بررسی عوامل سازمانی که به اخلاق کار تأثیر می گذارند در چهار مقوله طبقه بندی شده اند:

- ۱- کیفیت اعمال مدیریت سازمان که شامل سهم نمودن کارکنان در تصمیم گیری، دادن آزادی عمل در کار و نوع برخورد مدیریت با کارکنان است.
- ۲- محیط و فضای عینی سازمان که در پنج مقوله طبقه بندی شده اند شامل سروصدای محیط کار، نور محل کار، وضع تهویه و تناسب گرما و سرمای محل کار، امنیت جانی در محل کار و سرویسهای نظافت و بهداشت در محل کار می باشد.
- ۳- نظام ارزشیابی که شامل ارتقای شغلی، پاداش، تشویق، تنبیه و بنای ترفیحات و تشویقات می باشد.
- ۴- مشخصات فردی کارکنان که شامل سن، جنسیت، وضع تأهل و سلامتی جسمی است.

تعریف اصطلاحات و واژه ها:

کار: از نظر لغوی عبارت است از شغل که در ایران باستان به شکل Kar و Karya

آمده است. (فرهنگ معین)

کار از نظر فیزیکی: تغییر شکل یافتن کار توسط یک مجموعه ارزشی را گویند.

تعهد سازمانی: ویلیامسون و اندرسون تعهد را شدت گسترش مشارکت فرد در

سازمان، احساس تعلق به شغل و سازمان و احساس هویت تعریف کرده‌اند.

مسئولیت: تعهدی است از سوی فردی نسبت به انجام کاری (یا رسیدگی به اینکه

دیگران چگونه آن کار را انجام می‌دهند).

مسئولیت اخلاقی: داشتن ملاکها، اعتقادات یا ایده‌آلهایی که یک فرد یا گروه با

جامعه بر مبنای آن عمل می‌کند.

مسئولیت اجتماعی: تعهد تصمیم‌گیرندگان برای اقداماتی است که بطور کلی علاوه

بر تأمین منافع خودشان موجبات بهبود و رفاه جامعه را نیز فراهم می‌آورند.

مفهوم اخلاق: اخلاق جمع خلق، به معنی خوبیهاست. از نظر اصطلاحی تعاریف

مختلفی از اخلاق شده است. مثلاً ابوعلی در کتاب تهذیب‌الاخلاق و تطهیرالاعراق

می‌گوید: خلق حالی است برای جان انسانی که او را برای فکر و تأمل بسوی کارهایی بر

می‌انگیزد. پس حال را دو نوع تقسیم می‌کنند:

۱- حالتی که طبیعی است و از اصل نراج ناشی شده است.

۲- حالتی که به واسطه عادت و تمرین بدست می‌آید و چه بسا مبدأ آن فکر می‌باشد.

سپس بطور متوالی استمرار بر آن پیدا می‌شود تا ملکه و خلق گردد.

یا علامه طباطبائی معتقد است: انسان با نیروهای خود می تواند خیر و شر و نفع و ضرر واقعی را بسنجند.

اخلاقیات: عبارت است از شیوه برخورد با خوب و بد با تعهدات ارزشی، اقتصادی و

اخلاقی فرد در جامعه

اخلاقیات نشان دهنده بینش انسان درباره جهان و آدمیان است و عدالت و انصاف از

جمله مفاهیمی است که براساس همین بینش تعریف و تبیین می شود.

نظریه های جامعه شناختی درباره اخلاق:

الف) اخلاق کار در نظریه های کارکردگرایی:

در جامعه شناسی اگرچه کار در سطح فردی وسیله ای برای تأمین یکی از نیازهای اساسی انسان یعنی معاش است، لیکن در سطح اجتماعی کار یکی از اشکال عمل اجتماعی انسان محسوب می شود. در این سطح کار یکی از نهادهای اصلی نظام اقتصادی است.

از منظر پارسونز کار یکی از سه نهاد اصلی شکل گیری و دوام نظام اقتصادی است که خصوصاً در عصر حاضر از سایر نهادهای اجتماعی تمایز بیشتری یافته و بطور مؤثر بر کل نظام اجتماعی و تغییر و تحولات آن تأثیرگذار است.

با این وصف، پرواضح است که بر کار انسان در هر جامعه‌ای مجموعه‌ای از ارزشها و هنجارهای اجتماعی حکم فرماست و همانگونه که کلیه رفتارهای انسان (به استثنای رفتاری شرطی) در قالب الگویی سازمان یافته از ارزشها و هنجارهای اجتماعی انجام می‌گیرد و معنا می‌یابد، کار نیز به عنوان یکی از اشکال رفتار انسان از این قاعده مستثنی نیست. به عبارت دیگر کلیه رفتارهای انسان از جمله کار از بدو تولد تا مرگ تحت تأثیر ارزشها و هنجارهای اجتماعی جامعه‌ای است که او در آن تولد یافته و در آن می‌زیید. می‌توان گفت: کار در هر جامعه‌ای ارزشهای خاص خود را دارد. همچنین نگرش افراد به کار و هدف یا اهدافی که برای آن در نظر می‌گیرد. و هم از آموزه‌هایی است که در فرایند اجتماعی شدن فرد در نهادهای مربوطه به فرد انتقال یافته است. این آموزه‌ها نیز در یک جامعه می‌تواند خاص یا عام باشد. یکسری آموزه‌ها و سطح یک جامعه جنبه عمومی دارند و تقریباً کلیه افراد جامعه به‌طور مشترک تحت تأثیر آنها هستند و بخشی از آموزه‌ها نیز اختصاص به طبقه یا قشر یا گروه‌های خاصی از افراد هم دارند.

ب) اخلاق کار، مارکس و از خودبیگانگی:

بیگانگی در محور اقتصادی و اجتماعی وجود دارد. از خودبیگانگی و مارکس در محل کار بستر اهمیت دارد زیرا که انسان به عقیده او گذشته از هر چیز دیگر یک انسان سازنده است. در نظر مارکس دولت نهادی تلقی می‌شود که انسانها همه آزادی انسانی خود را در

فرایند تاریخی در گرو او می گذارند و بنابراین اسنان در نهادی گرفتار شده است که خود تولید کرده است.

از نظر مارکس از خودبیگانگی دارای ۴ بعد اصلی است:

- ۱- در جامعه سرمایه داری، کارگران از محصولات تولید شده توسط خود جدا هستند. کارگران بجای توجه به نیازهای خود، برای دیگران کالا تولید می کنند.
- ۲- به دلیل تقسیم کار وظایف کاری به صورت کسل کننده، بی معنی و ناقص و بی پاداش در می آید. کار به جای هدف به وسیله تبدیل می شود.
- ۳- در روابط بازار، اجباراً افراد در مقابل هم قرار می گیرند و بجای روابطی براساس شأن انسانی، روابطی بر مبنای کارفرما و کارگر شکل می گیرد.
- ۴- افراد بیشتر از هم نوعان خود بیگانه می شوند، زیرا کار بدی به صورت شغلی در می آید که نه اخلاق است و نه احتیاج به نظر دارد.

مروری بر نظریه های مدیریت درباره اخلاق کار

مدیریت به یک معنی یک رشته بین رشته ای است که آنرا به عنوان علم و هنر درآورده است.

بطور کلی مدیریت به عنوان تولید بهره‌وری، اخلاق و فرهنگ کار کنترل کننده و فعال کننده وجدان کاری، سه دوره مهم تاریخ خود را طی کرده است.

۱- مدیریت سنتی مبتنی بر اقتدار اجرایی و برنامه‌ریزی مدیر و اطلاعات بی‌چون و

چرای عوامل کار (کارکنان و کارگران)

۲- مدیریت علمی که در سالهای ۱۹۰۰ اشاعه یافت و تا جنگ جهانی دوم ادامه پیدا

کرد و در سالهای بعد از جنگ جهانی دوم، دیگر ناکافی به نظر می‌رسید.

۳- مدیریت مبتنی بر روابط انسانی و مدیریت مشارکتی و نظریه‌های مدیریتی بسیار

متنوع و غنی که بعد از دهه ۵۰ رایج گردیدند.

خصایص مدیران در ارتباط با اخلاق کار

۱- ایجاد و توسعه بشر مناسب جهت بالقوه‌سازی منابع انسانی به عنوان حیاتی‌ترین

عنصر سازمان از طریق برقراری احترام و اعتماد متقابل میان افراد و هویت دادن به افراد و

معنی‌دار کردن شغلها و اعطای استقلال نسبی در وظیفه شغلی به کارکنان

۲- انتصاب مدیران شایسته

۳- توسعه فرهنگ سازمانی از طریق اعتلای وجدان کاری و فرهنگ کار تشویق

نوآوری و خلاقیت و نهادینه کردن مفهوم همکاری و اجرای کار گروهی

مدیریت و کیفیت زندگی کاری

یکی از طریق ایجاد رضایت شغلی کارکنان فراهم آوردن محیط کار مثبت است اصطلاح کیفیت زندگی کاری، در رفتار سازمانی به عنوان یک کیفیت کاری تجارت بشر در محیط کار حائز اهمیت است. این مفهوم بیان گر یک نحوه تفکر درباره افراد به کارشان و سازمان است. تعهد واقعی به کیفیت زندگی کاری مخصوصاً از روی شاخص های عملکرد مدیریتی مشارکت، اعتماد، تقویت و پاسخگویی معلوم می گردد.

نقش مدیریت مشارکتی و افزایش اخلاق کار و بهره‌وری

مدیریت مشارکتی را باید به عنوان یک فرایند تعاونی شناخت که براساس آن مدیریت و کارکنان برای به اجرا درآوردن یک هدف مشترک با یکدیگر کار می کنند. ژاپنی ها به راهبرد عملی برای کار گروهی و مشارکت کارگران در کار جمعی و مشارکت در بازار جهانی که تسلط بر آن به آگاهیهای فنی جدید و افزایش اعتماد به نفس کارگران نیازمند است، اهمیت می دهند، زیرا این راهبرد عملی موجب احساس شأن و حسن کنترل بیشتر بر زندگی فردی پدید آورده خلایق در آنهاست.

مروری بر نظریه های روانشناختی و رفتاری درباره اخلاق کار

هرچند بسیاری از مفاهیم مورد بررسی در سطح تحلیل فردی، مستقیماً با سطح مدیریت سازمان و فرهنگ و نظام اجتماعی سروکار دارند. اما تا حدی می توان عوامل را شناسایی کرد که بر وجدان کاری و اخلاق کار در سطح فردی مؤثر و در همان سطح قابل تحلیل

هستند.

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

www.kandoo.cn.com

عوامل عملکرد را می توان به شکل نظریه های عوامل درونزا و بیرونزا طبقه بندی نمود.

نظریه های درونزا

۱- **نظریه برانگیختگی:** این نظریه بر حالت فیزیولوژیک و عاطفی توجه دارد که

تأثیرات شرایط بر کار و عملکرد را دگرگون می سازد.

۲- **نظریه انتظار ارزش:** اگر این انتظار وجود داشته باشد که کوشش و تلاش منجر

به عملکرد مطلوب می شود و عملکرد مطلوب نیز به نوبه خود در کسب نتایج ارزنده است، مردم برای انجام عملکرد مطلوب برانگیخته می شوند.

۳- **نظریه های برابری:** این نظریه که بر رفتار منصفانه تکیه دارد موجب

برانگیختگی است.

۴- **نظریه انگیزش:** نگرش مطلوب افراد نسبت به مشاغل و کار و سازمانها باعث

برانگیختگی آنان می شود تا در شغل خود باقی بمانند.

۵- **نظریه نیت و هدف:** عملکرد مشخص با اهداف او که از سوی او یا اشخاص

دیگر تعیین شده است معین می شود. نیت، هدفهای شناختی فرد است. افرادی که به

هدفهای مشخص و دشوار تعهد می شوند. از کسانی که هدفهای آسانتر و مهمتر دارند در سطوح بالاتری از عملکرد کار می کنند.

۶- **نظریه اسناد خودتأثیری:** به دلایلی که اشخاص به عملکرد خود ربط می دهند

مرتبط می شود.

عوامل برون‌زا تعاریف و نظریه‌های زیر را شامل می‌شوند.

۱- **نظریه انگیزه و نیاز:** مردم گرایش‌های ذاتی به یکسری عملکردها دارند و از

حرکتهای خاصی به‌طور ذاتی پرهیز دارند. این عوامل تعیین‌کننده اصلی عملکرد هستند.

۲- **نظریه‌های مشوق و پاداش:** مشوق‌ها جنبه و موقعیتهایی از کار هستند که

کارگران را به نوع خاصی از رفتار (بالا بردن کیفیت کار) با نوعی پاداش رهنمون

می‌شوند.

پاداش‌ها، محرکهایی هستند که یک یا چند انگیزه را ارضاء می‌نمایند و حالت روانی

مثبت را بر می‌انگیزند.

۳- **نظریه تقویت:** بر پاداش‌های مطلوب در اثر عملکرد مطلوب معطوف است و

براساس آن مردم به انجام کار مطلوب برانگیخته می‌شوند.

۴- **نظریه هدف:** هدفها مشخص و جاذب باشند تا کارها بهتر انجام شود. تعهد به

هدف از طریق پاداش یا مشارکت در تعیین اهداف می‌تواند تأمین شود.

ارزشهای اخلاقی در سازمان:

رعایت اخلاق و حفظ ارزشهای اخلاقی به صورت یکی از مهمترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمانها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاستهای رسمی و فرهنگهای غیر رسمی سازمان درآمده است و در بسیاری از دانشکده‌های بازرگانی چندین واحد در این زمینه تدریس می‌شود. بسیاری از افراد بر این باورند که اگر کسی قانونی را نقض می‌کند در آن صورت اصول اخلاقی را رعایت کرده است ولی دامنه اصول اخلاقی بدانجا کشیده نمی‌شود که جنبه قانونی بخود بگیرد. برای حل مسئله باید ارزشهای اخلاقی را در فرهنگ شرکت گنجانند و آنها را به صورت اجزای تشکیل دهنده آن فرهنگ درآورد.

منابع ارزشهای اخلاقی سازمان:

دو پدیده اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی در نهاد فرد و سازمان به امانت گذارده شده است و بازتابی از منظر موجودیت آن است. گذشته از این گروههای ذی‌نفع خارجی مهم می‌شود اثر گذارند.

توسعه اخلاقیات سازمانی:

نهادینه کردن اخلاقیات در سطح سازمان راهی جهت ارتقای کمیت و کیفیت کارکردهای سازمان است.

در زیر ضوابط اخلاقیات سازمانی براساس دستورالعملهای سازمانهای مختلف و موفق جهانی از نظر خواهد گذشت.

۱- سازمان باید بداند عضوی از یک جامعه بزرگ است و بنابراین باید رقابت عادلانه استخدام به دور از تبعیض و جلوگیری از آلودگی محیط را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار دهد.

۲- تلاش مدارانه کالاها و خدمات در بالاترین کیفیت.

۳- سازمان باید انصاف و عدالت را نسبت به کارکنان، مشتریان و همه افرادی که به نحوی با آن سازمان سروکار دارند رعایت نمایند و در سلامت جامعه خود به طور فعال سهیم باشند.

۴- هدف سازمان به فعالیتی است که امروز را از دیروز و فردا را از امروز بهتر می‌سازد.

۵- سازمان برای کارکنان، مشتریان احترام قائل شود و به دور از هرگونه مسایل ناشایست عمل نماید.

۶- سازمان در قبال کلیه مصرف کنندگان مسئول است.

- ۷- سازمان باید محیطی را فراهم نماید تا کارکنان در رعایت اصول اخلاقی تشویق شوند و نیز به کیفیت زندگی کاری آنها توجه شود.
- ۸- سازمان در ایجاد فرصتها و بالندگی برای اعضای خود باید کوشا باشد.
- ۹- قانون را نباید الزاماً غیرقابل انعطاف تلقی نمود بلکه باید انعطاف لازم را در آن برای حرکت منطقی کارها و رضایت ارباب رجوع فراهم نمود.
- ۱۰- پویایی خلاقیت و نوآوری در همه سازمان باید جریان یابد.
- ۱۱- هر فرد باید مسئول رفتار خود باشد.
- ۱۲- کارکنان باید نسبت به اطلاعات اسناد و مدارک سازمانی که برحسب موقعیت شغلی شان در اختیار آنها قرار دارد امانت دار باشند.
- ۱۳- کارکنان سازمان با تشویق به عضویت در انجمنها و تشکلهای حرفه‌ای شوند.
- ۱۴- کارکنان باید فساد اداری را در هر جای سازمان از بین ببرند.
- ۱۵- کارکنان باید در انجام وظایفی که به آنها محول شده حداکثر تلاش خود را بکار گیرند.
- ۱۶- سازمان خواهان کارکنانی است که دارای روحیه شجاعت باشند.
- ۱۷- رعایت قانون اساسی به عنوان مادر همه قوانین و احترام گذاردن به آن سرلوحه کارهای همه افراد باشد.

مسئولیت اجتماعی مدیران و سازمانها:

منظور از مسئولیت اجتماعی این است که سازمانها تأثیر عمده‌ای بر سیستم اجتماعی دارند و لذا چگونگی فعالیت آنها باید به گونه‌ای باشد که در اثر آن زیانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زیان به سازمان در پی جبران آن باشد.

معنی و مفهوم مسئولیت اجتماعی و اخلاق:

اصطلاح مسئولیت اخلاقی و اجتماعی به رفتارها و تصمیمات مبتنی بر ارزشهای پذیرفته شده اجتماعی مربوط می‌شود مسئولیت اخلاقی یعنی داشتن ملاکها، اعتقادات یا ایده‌هایی که یک فرد یا گروه یا جامعه بر مبنای آن عمل می‌کند. مسئولیت اجتماعی تعهد تصمیم‌گیرندگان برای اقداماتی است که بطور کلی علاوه بر تأمین منافع خودشان موجبات بهبود و رفاه جامعه را نیز فراهم می‌آورد.