

UNIT-III

કાર્યસ્થળે નીતિમત્તા / નૈતિકતા

- કાર્યસ્થળમાં નૈતિકતાને નૈતિક સંહિતા તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરવામાં આવે છે જે આચાર અને નિર્ણય લેવાના સંબંધમાં યોગ્ય અને ખોટું શું છે તેના સંદર્ભમાં કર્મચારીઓને માર્ગદર્શન આપે છે. કાર્યસ્થળે નૈતિક નિર્ણય લેવો એ વ્યક્તિગત કર્મચારીના શ્રેષ્ઠ હિતને ધ્યાનમાં લે છે અને અસરગ્રસ્ત લોકોના શ્રેષ્ઠ હિતને પણ ધ્યાનમાં લે છે.
- કાર્યસ્થળે નૈતિક વર્તન શા માટે મહત્વનું છે તે સમજવું અગત્યનું છે કે કાર્યસ્થળમાં નૈતિક વર્તણૂંક સકારાત્મક કર્મચારીને ઉત્તેજિત કરી શકે છે જે સંસ્થાકીય વૃદ્ધિ તરફ દોરી જાય છે. જેમાં કાર્યસ્થળમાં અનૈતિક વર્તન નુકસાનકારક હેડલાઇન્સને પ્રેરણા આપી શકે છે જે સંસ્થાકીય મૃત્યુ તરફ દોરી જાય છે.

❖ કાર્યસ્થળે નીતિમત્તા ને અસર કરતા પરિબળો

વ્યક્તિગત નીતિમત્તા + સંચાલક કે સહકર્મચારી સહકર્મચારીની અસરો + તકો = કાર્યસ્થળે નીતિમત્તા

કાર્યસ્થળની નીતિ શાસ્ત્રને પ્રભાવિત કરતા પરિબળો.

- સંસ્થામાં/ ધંધા માં નૈતિક નિર્ણયો ત્રણ મુખ્ય પરિબળોથી પ્રભાવિત થાય છે. વ્યક્તિગત નૈતિક ધોરણો, સંચાલક અને સહકાર્યકરોનો પ્રભાવ અને ગેરવર્તણૂકમાં જોડાવાની તકો જ્યારે વ્યક્તિનું કાર્યસ્થળની બહાર વ્યક્તિગત નીતિશાસ્ત્ર પર ખૂબ નિયંત્રણ હોઈ શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે સત્તા દ્વારા સહકાર્ય કરો અને સંચાલન કામ કરની પસંદગી પર નોંધપાત્ર નિયંત્રણ લાવે છે વાસ્તવમાં સંસ્થામાં સાતત્યપૂર્ણ નૈતિક અનુપાલન મેળવવા માટે પેઢી દ્વારા સ્થાપિત નિયમો અને નીતિઓ સાથે સહકાર્યકરો દ્વારા નિર્ધારિત પ્રવૃત્તિઓ અને ઉદાહરણો મહત્વપૂર્ણ છે. જો કોઈ કંપની યોગ્ય આચરણ માટે સારા ઉદાહરણો અને દિશા આપવામાં નિષ્ફળ જાય તો મૂંઝવણ અને સંઘર્ષ વધશે અને પરિણામે અનૈતિક વર્તણૂકની તક મળશે. ઉદાહરણ તરીકે જો બોસ અથવા સહકાર્યકરો કામ વહેલા છોડી દે તો વ્યક્તિ પણ આમ કરવા લલચાઈ શકે છે. જો કોઈ કર્મચારીઓને કામ પર લાંબા અંતરના ફોન કોલ્સ અને કંપનીને ચાર્જ (ફોન ચાર્જરનું બિલ કંપની ચુકવે) કરતા જોવે છે તો કોઈ વ્યક્તિ કર્મચારી પણ આવું કરવાની શક્યતા ધરાવે છે. વધુમાં યોગ્ય વ્યક્તિ મૂલ્ય રાખવાથી નૈતિક કાર્યસ્થળમાં યોગદાન મળે છે.

1. વ્યક્તિગત નૈતિકતા:

- નૈતિક સમસ્યા નૈતિક સમસ્યા એ ઓળખી શકાય તેવી સમસ્યા. પરિસ્થિતિ અથવા તક છે કે જેના માટે વ્યક્તિએ ઘણી ક્રિયાઓમાંથી પસંદ કરવાની જરૂર છે જેનું મૂલ્યાંકન સાચા કે ખોટા તરીકે થઈ શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે ભાવિ ગ્રાહકને રસોડાની ચીમની વેચતી વખતે વેચાણકરતાઓએ ફિલ્ટરને વારંવાર બદલવાની હકીકતને છોડી દેવી જોઈએ. ગ્રાહકને ભેટ આપી વેચાણ પ્રમોશનને બદલે લાંબા ક્યારે બની જાય છે? ત્યાં કોઈ સરળ જવાબો નથી. વ્યક્તિની નૈતિક વર્તણૂંક માત્ર કંપની માં તેની પ્રતિષ્ઠાને અસર કરે છે.

પરંતુ અન્ય લોકો ધ્વારા કંપનીને જે રીતે જોવામાં આવે છે તેમા પણ તે યોગદાન આપી શકે છે. મૂલ્યો સ્થાયી માન્યતાઓને પ્રતિબિંબિત કરે છે જે વ્યક્તિ ધરાવે છે જે વલણ, ક્રિયાઓ અને વ્યક્તિની પસંદગીઓને પ્રભાવિત કરે છે. વ્યક્તિ તરીકે આપણા મૂલ્યો આપણી વ્યક્તિગત માન્યતાઓ દ્વારા ઘડવામાં આવે છે. બાળપણ અને યુવાવસ્થામાં વિકસિત મૂલ્યોની સતત કસોટી કરવામાં આવે છે અને નોકરી પરના નિર્ણયો કર્મચારીની નૈતિક જવાબદારી સમાજને પ્રતિબિંબિત કરે છે. વ્યક્તિઓ શા માટે નકારાત્મક વલણ વિકસાવી શકે અથવા વ્યક્તિગત પ્રેરણા તે માટે વિવિધ સામાજિક-માનસિક પરીબળો જવાબદાર હોઈ શકે છે.

નકારાત્મક કાર્ય તથા જીવનના અનુભવો:

- ✓ કર્મચારીઓ એક બીજાના અનન્ય. વ્યક્તિત્વનો આદર કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા છે.
- ✓ અતિશય આક્રમક, નાણાકીય અથવા વ્યવસાય લક્ષ્યો.

2. સંચાલક કે સહકર્મચારીઓની અસરો:

- સહકર્મચારીઓ દ્વારા સારું કામ કે પ્રવૃત્તિ કરવામાં આવી હોય તો તે સંસ્થા/ઓર્ગેનાઇઝેશનમાં નૈતિક વાતાવરણ ઉભું કરી શકાય છે. તેવી જ રીતે જો કોઈ કંપની સારા ઉદાહરણો અને યોગ્ય દોરવણી ના આપી શકે તો સમસ્યાઓ અને ઝઘડાઓ ઉત્પન્ન થાય છે. તેથી અનૈતિક વાતાવરણ ઉભું થાય છે. દાખલા તરીકે કોઈ સંચાલક કે સહકર્મચારી વહેલા કાર્ય સ્થળ છોડી દે તો અન્ય વ્યક્તિ પણ છે. જો કોઈ સહકર્મચારી વધુને વધુ ફોન પર વાત કરતો હોય અને તેનો અર્થ કંપની પર આવતો હોય તો અન્ય લોકો પણ આવું અનૈતિક કાર્ય કરવા પ્રેરાય છે. આમ સંચાલક અને સહકર્મચારીઓનૈતિક વાતાવરણ ઉભું કરવામાં યોગ્ય ભાગ ભજવે છે.

3. તકો:

ઓર્ગેનાઇઝેશન માં અનૈતિક કાર્ય કરી ને વધુ કમાણી થતી હોય અથવા અન્ય ફાયદાઓ થતા હોય તેવા સમય કર્મચારી અનૈતિક કાર્ય કરવાની તકને છોડતો નથી. અનૈતિક કાર્ય માટેની તકો કાર્યસ્થળને અનૈતિક બનાવે છે. તેથી સંસ્થામાં અનૈતિક કાર્ય કરનારને દંડ મળવો જોઈએ જેથી એવી તકો ઉભી થઈ શકે નહીં. કાર્યસ્થળમાં વ્યક્તિ દ્વારા કરવામાં આવતી નૈતિક સમસ્યાઓના કેટલાક ઉદાહરણો છે.

➤ સપ્લાયર્સ અને વ્યવસાયિક ભાગીદારો સાથેના સંબંધો

- ✓ લાંચ અને અનૈતિક મનોરંજન
- ✓ સપ્લાયર્સ વચ્ચે ભેદભાવ
- ✓ નવામાં અને રાખવામાં અપ્રમાણિકતા

➤ ગ્રાહકો સાથેનો સંબંધ

- ✓ અયોગ્ય ભાવ
- ✓ ગ્રાહકો સાથે છેતરપિંડી
- ✓ અપ્રમાણિક જાહેરાત
- ✓ ગુપ્તતા સંશોધન

➤ **કર્મચારીઓ સાથેનો સંબંધ**

✓ કર્મચારીઓની ભરતી અને સારવારમાં ભેદભાવ.

➤ **સંશોધનનું સંચાલન**

✓ સંસ્થાકીય ભંડોળનો દુરુપયોગ

✓ કરચોરી

❖ **નૈતિક મુદ્દાઓ**

➤ અગાઉ ચર્ચા કર્યા મુજબ જ્યારે કોઈને મુંઝવતા વિકલ્પમાંથી પસંદગી કરવાની હોય ત્યારે નૈતિક દ્વિધા અસ્તિત્વમાં હોય છે. ઘણીવાર વ્યાપાર નીતિશાસ્ત્રને તકરાર ઉકેલવાની બાબત તરીકે દર્શાવવામાં આવે છે જેમાં એક વિકલ્પ સ્પષ્ટ પસંદગી તરીકે દેખાય છે. જોકે મેનેજર દ્વારા સામનો કરવામાં આવતી નૈતિક મૂંઝવણો સમાન રીતે ન્યાયી હોય તેવા વિકલ્પોને કારણે કોઈ સ્પષ્ટ માર્ગદર્શિકા વિના અત્યંત જટિલ છે અને આપેલ પરિસ્થિતિમાં ઘણા હિતધારકોના નોંધપાત્ર હિતને સમાવે છે.

➤ વ્યક્તિની નૈતિક ચિંતાઓ કાર્યસ્થળ પરના સંબંધો અને જવાબદારી વિશે હોય છે. જ્યાં સાચા નિર્ણયો સંપૂર્ણ રીતે સ્પષ્ટ હોતા નથી અને તેને અનુસરવા માટે કોઈ સખત અને ઝડપી નિયમો નથી. સંબંધો અને જવાબદારીઓને એક સમૂહ કર્મચારીઓ સાથે સીધો સંબંધ ધરાવે છે અને તેમાં શીર્ષ કર્મચારીનું મૂલ્યાંકન, સલામતી અને પુરસ્કાર પ્રણાલીના વહીવટ જેવા ક્ષેત્રો સમાવેશ થાય છે. બીજો સમૂહ ગ્રાહકો અને સપ્લાયરો સાથે સંબંધિત છે અને તેમાં સમય ગુણવત્તા અને કિંમત જેવા ઘટકોના જટિલ પાસાઓનો સમાવેશ થાય છે. વ્યૂહરચના, દેયો, નીતિ અને વહીવટ જેવી બાબતોને લઈને ઉપરી અધિકારો, અધિકારિયો, અથવા સાથીઓ સાથે મૂલ્યમાં તકરાર થાય છે. ત્યારે નૈતિક દુર્વિધાઓ પણ ઉભી થાય છે. મુખ્યત્વે નૈતિક મુદ્દાઓને વ્યાપારી સહયોગ, વ્યાપારી સહયોગીઓ સાથેના તેમના સંબંધના મારખામાં વર્ગીકૃત કરી શકાય છે. માળખામાં વર્ગીકૃત કરી શકાય છે. હિતોના સંઘર્ષ, પ્રમાણિકતા અને સંદેશાવ્યવહાર.

વ્યાપાર સંબંધો:

➤ ગ્રાહકો સપ્લાયરો પ્રત્યે વેપારીનું વર્તન અને તેમના કાર્યસ્થળે અન્ય લોકો પણ નૈતિક ચિંતાઓ પેદા કરી શકે છે. નૈતિક વર્તણૂકમાં કંપનીના રહસ્યો રાખવા, જવાબદારી અને જવાબદારીઓ પૂરી કરવી અન્ય લોકોને અનૈતિક રીતે કામ કરવા દબાણ કરી શકે તેવા અયોગ્ય દબાણને ટાળવાનો સમાવેશ થાય છે. મેનેજર ખાસ કરી ને તેમની સ્થિતિની સત્તાને કારણે તેમને તક મળે છે. કર્મચારીઓની ક્રિયાઓને પ્રભાવિત કરે છે. ઉદાહરણ તરીકે મેનેજર કર્મચારીઓને ખર્ચ બચાવ માટે પાઇરેટ કમ્પ્યુટર સોફ્ટવેરનો ઉપયોગ કરવા માટે પ્રભાવિત કરી શકે છે. ગેરકાયદેસર સોફ્ટવેરનો ઉપયોગ કર્મચારી અને કંપનીને કાનૂની જોખમમાં મુકે છે, પરંતુ કર્મચારીઓ તેમના ઉપરી અધિકારી દ્વારા આમ કરવા માટે દબાણ અનુભવી શકે છે. નૈતિક વ્યાપાર વ્યવહારની વાત આવે ત્યારે ગ્રાહકની જરૂરિયાત ને સૌથી વધુ ધ્યાન માં લેવી જોઈએ.

❖ ભેદભાવ

- ભરતી દરમિયાન
- પસંદગી. દરમિયાન
- બઢતી દરમિયાન
- રોજગારીની તકો
- બરતરફ કરવાના હોય ત્યારે

પ્રસ્તાવના

ભેદભાવ એટલે એક વ્યક્તિને બીજી વ્યક્તિ સાથેનો તફાવત. લોકોને સીધો અસર કરે છે. ભેદભાવ કે ઉચ્ચ નીચ દ્વારા યોગ્યતા ધરાવનાર વ્યક્તિ કેટલીક વખત યોગ્ય સારવાર મેળવી શકે નહીં. રોજબરોજના ભેદભાવ એટલે એક વ્યક્તિનો બીજી વ્યક્તિ સાથે તફાવત જેમાં ઉમર જાતિ. ધર્મ નઉડો હોઈ શકે. ભેદ ભાવ ઘટાડવા માટે કંપનીમાં સમાનતાનો સિદ્ધાંત હોવો જોઈએ. ઓર્ગેનાઇઝેશનમાં ભેદભાવ માટેના ત્રણ પાયા નીચે મુજબ છે.

1. કોઈ વ્યક્તિ માટે નિર્ણય લેવો કે જેમાં વ્યક્તિનું કાર્ય અનુભવ અથવા ભણતરને ધ્યાનના લઈને નિર્ણય ના લેવાતું હોય.

2. ભણતર દ્વારા કર્મચારીઓ પર જૂના વિચારો અથવા ખોટા વિચારો દ્વારા લેવાતો નિર્ણય.

3. કર્મચારીને બઢતી તથા વળતર માટે લેવાતા નિર્ણયો.

ઉપરના પાયાને ધ્યાનમાં રાખીને નીચેના કાર્યોમાં ભેદભાવ કે ઉચ્ચ નીચ હોવી જોઈએ નહીં.

1. ભરતી દરમિયાન

- ભરતી દરમિયાન કંપની દ્વારા વર્તમાન કર્મચારીઓના મંતવ્યો લઈને ભરતી કરી દેવામાં આવે અથવા કંપની માં ફક્ત પુરુષ માટેની ભરતી કરે ત્યારે સ્ત્રીઓ સાથે અથવા કેટલીક વખત અનુસૂચિત વ્યક્તિ સાથે ભેદભાવ થતો હોય છે.

2. સ્ક્રીનિંગ દરમિયાન

- ભરતી બાદ પસંદગી દરમિયાન અરજદારનો એજ્યુકેશન ધ્યાનમાં ન લેતા જો કાર્ય સ્ત્રી માટે યોગ્ય હોય તેમ છતાં પુરુષની પસંદગી કરી ને એવા ભેદભાવ રાખવા જોઈએ નહીં.

3. બઢતી દરમિયાન

- કંપની માં જ્યારે ભરતી કરવામાં આવે ત્યારે દરેક વ્યક્તિને તેનો યોગ્ય લાભ મળતો નથી. કંપનીમાં બઢતી માટેની પોલિસીનો વિકાસ કરવો જોઈએ.

4. રોજગારીની તકો

- ઓર્ગેનાઇઝેશનમાં એકસરખું કાર્ય કરનાર કેટલીક વખત એક સરખો પગાર મળતો નથી. ધંધાનો એક મહત્વનો પ્રશ્ન છે તેથી દરેક કર્મચારીને યોગ્ય મહેનતાણુ કે વળતર આપવા જોઈએ.

5. બરતરફ કરવાના હોય ત્યારે

- નાત જાત કે જ્ઞાતિને ધ્યાનમાં રાખીને કર્મચારીને બરતરફ કરવા એ યોગ્ય વર્તન કહેવાઈ નહીં તેથી ભેદભાવ ન રાખીને બરતરફ માટેની પોલિસી અપનાવી જોઈએ.

❖ હેરાનગતિ

- હેરાનગતિ એટલે કોઈ વ્યક્તિને કંપની વચ્ચે પરેશાન કરવું જેના લીધે કંપનીનું વાતાવરણ બગડે છે. કેટલીક વખત કંપનીના માલિક કર્મચારીઓને કોઈ પણ હેતુ વગર વારંવાર કાર્યમાં પરેશાન કરીને મુશ્કેલી ઉભી કરતા હોય છે તો તેવી રીતે હેરાન કરવું જોઈએ નહીં.
- હેરાન કરવું એટલે કેટલીક વખત સ્ત્રીઓને શારીરિક રીતે પરેશાન કરવા જેમાં કંપનીના માલિકો સ્ત્રીઓની ભરતી માટે સ્ત્રીને ફાયદો થાય તેના માટે શારીરિક માંગ કરતા હોય છે. તેના લીધે કંપની વાતાવરણ બગડે છે. તથા કર્મચારીઓ મુક્ત વાતાવરણમાં કાર્ય કરી શકતા નથી. સુપ્રીમ કોર્ટ ની વ્યાખ્યા પ્રમાણે. શારીરિક હેરાનગતિ એટલે શારીરિક રીતે વન માંગેલો. કરાર વર્તન. ઉદાહરણ તરીકે. માંગ કરવી. અથવા શારીરિક કાર્ય માટે મહેરબાની કરવી અથવા. કહીને અથવા કહ્યા વગર શારીરિક રીતે હેરાન કરો. તેથી સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા દરેક કંપનીમાં અરેજમેન્ટરિજન કમિટી યોજવી જોઈએ. રીટ્રેઝન કમીટી યોજવી જોઈએ.

❖ કાર્ય કરવાની જગ્યાએ નીતિમત્તાનું મહત્વ

1. કર્મચારીનું સાહસ
2. રિપોર્ટિંગ
3. ઉપરી અધિકારીઓની પસંદગી
4. ઉદ્યોગોમાં માન સન્માન
5. સમાજમાં માન સન્માન
6. બજાર સ્પર્ધાત્મક વાતાવરણ
7. વીસલ બ્લોઅરનું કાર્ય

પ્રસ્તાવના

- ઓર્ગેનાઇઝેશન. ધંધો કે સરકારી સ્થળે નીતિમત્તાભર્યું વર્તન હોવું જોઈએ, કારણ કે દરેક જગ્યાએ માનવીય સમાજ રહેલો છે. જો કાર્યસ્થળે નીતિમત્તા. ભર્યું વાતાવરણ હોય તો કોઈ પણ કર્મચારી સરળતાથી શું સાચું છે અને શું ખોટું છે એના માટે સ્પષ્ટ થઈ શકે. અને સરળતાથી પોતાના પ્રશ્નોનૈતિક કાર્યો અને જુદી જુદી સમસ્યાઓ માટે ચર્ચા કરી શકે. જો વાતાવરણ નૈતિક ભરી હોય તો? કેટલાક પ્રશ્નો કાયમી નિવારી શકાય. કાર્યસ્થળે નીતિમત્તાનું મહત્વ નીચે મુજબ હોઈ શકે.

1. કર્મચારીનું સાહસ

- અનૈતિક કાર્ય કરવા તથા. અનૈતિક નિર્ણયો લેવામાં વધુ સાહસ કરે છે એવું વાતાવરણ કે જ્યાં બધા જ કર્મચારીઓ પોતાના કાર્યને નિષ્ઠાથી કરતા હોય તેવા વાતાવરણમાં કર્મચારી અનૈતિક કાર્ય કરવાનો સાહસ. કરી શકે નહીં તો આ અનૈતિક કાર્યને રોકવા માટે વાતાવરણ નીતિમત્તાભર્યું હોવું જોઈએ.

2. રિપોર્ટિંગ

- કર્મચારી અનૈતિક કાર્યને બહારની ઓથોરિટીમાં રિપોર્ટિંગ કરાવે છે, પરંતુ તે આંતરિક કાર્ય હોવાથી રિપોર્ટિંગ કરાવી શકતા નથી. તો આ રિપોર્ટિંગના કાર્યને સરળ અને મજબૂત બનાવવા માટે આંતરિક વાતાવરણ નૈતિકતાભર્યું હોવું જોઈએ.

3. ઉપરી અધિકારીઓની પસંદગી

- ઉપરી કરીની પસંદગીમાં વૈજ્ઞાનિક ઢબે પસંદગીની પ્રક્રિયા થવી જોઈએ. અને યોગ્ય વ્યક્તિને યોગ્ય કાર્ય સોંપવું જોઈએ. જો વાતાવરણ નૈતિકતા ભર્યું હશે તો ઉપરી અધિકારીની યોગ્ય પસંદગી થઈ શકશે. વાતાવરણ હશે તો. વિહસલ બ્લોઅર યોગ્ય રીતે અને સરળતાથી કરી શકશે.

4. ઉદ્યોગમાં માન સન્માન

- જો કંપની ધારાધોરણો અને નીતિમત્તા જાળવી રાખી હશે તો બીજા ઉદ્યોગોની સાથે સ્પર્ધાત્મક બજારમાં ટકી શકશે. બજારમાં માન. સન્માન મળવા માટે યોગ્ય નીતિમત્તા વાતાવરણ હોવું જોઈએ.

5. સમાજમાં માનસન્માન

- સામાજિક માન સન્માન. જાળવી રાખવા માટે સમાજ માં એટલે કે ગ્રાહકો સાથે યોગ્ય વેચાણ યોગ્ય માર્કેટિંગ, યોગ્ય પોલિસીનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ. જે વસ્તુ કે સેવા ગ્રાહકોને આપે છે તે કિંમત પ્રમાણે યોગ્ય હોવી જોઈએ. સાથે સાથે સમાજના કલ્યાણના કાર્યો પણ કરવા જોઈએ. જો ઓર્ગનાઇઝેશન નીતિમત્તા ભર્યું હશે તો સમાજમાં માન સન્માન જાળવાઈ રહેશે.

6. બજારમાં સ્પર્ધાત્મક વાતાવરણ

- બધાજ ઉદ્યોગો નીતિઓને અનુસરીને કાર્ય કરશે તો બજારમાં યોગ્ય સ્પર્ધા ઊભી કરી શકાશે. આ સ્પર્ધા દ્વારા કોઈ પણ ઉદ્યોગોને નુકસાન થવું જોઈએ નહીં.

7. વિહસલ બ્લોઅરનું કાર્ય

- વિહસલ બ્લોઅર એટલે અયોગ્ય કાર્યને જાહેર કરવું અથવા બહાર પાડવો. વિહસલ બ્લોઅર એ કોઈ એક વ્યક્તિ જૂથ હોઈ શકે. વિહસલ બ્લોઅરે આંતરિક અથવા બાહ્ય પણ હોઈ શકે. વિહસલ બ્લોઅર અનૈતિક કાર્યોને બહાર પાડીને વાતાવરણ યોગ્ય બનાવવાનો પ્રયત્ન કરે છે.

જો વાતાવરણ નૈતિકતા ભર્યું ના હોય તો નીચેના પ્રશ્નો ઉદભવી શકે.

1. કર્મચારી અનૈતિક નિર્ણય લેવામાં વધુ સાહસ કરે છે.
2. કર્મચારી આયોગ્ય. રિપોર્ટિંગ કરે છે.
3. ઉપરી અધિકારીઓની પસંદગી અને તેને જાળવી રાખવામાં મુશ્કેલી થાય છે.
4. ઉદ્યોગો અને સમાજમાં માન સન્માન ઘટે છે.
5. સ્પર્ધાત્મક વાતાવરણમાં ઉદ્યોગોને નુકસાન થાય છે.
6. વિહસલ બ્લોઅર પોતાનું કાર્ય કરી શકતાં નથી.

કર્મચારીઓની ક્રિયાને પ્રભાવિત કરે છે. ઉદાહરણ તરીકે મેનેજર કર્મચારીઓને ખર્ચ બચાવવા માટે પાઇરેટટેડ કમ્પ્યુટર સોફ્ટવેરનો ઉપયોગ કરવા માટે પ્રભાવિત કરી શકે છે. ગેરકાયદેસર સોફ્ટવેરનો ઉપયોગ કર્મચારી અને કંપનીને કાનૂની જોખમમાં મુકે છે, પરંતુ કર્મચારીઓ તેમના ઉપરી અધિકારી દ્વારા આમ કરવા માટે દબાણ અનુભવી શકે છે. વારની વાત આવે ત્યારે. ગ્રાહકની જરૂરિયાતને સૌથી વધુ ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ. લાંબા ગાળે કંપની એવા ગ્રાહક આધાર પાસેથી ઘણો નફો મેડમ સે કે જે. માને છે કે તેની સાથે વ્યાજબી. સત્યતાપૂર્વક વ્યવહાર કરવામાં આવી રહ્યો છે. સંસ્થાકીય. દબાણ વ્યક્તિને એવી પ્રવૃત્તિઓમાં જોડાવા માટે પ્રોત્સાહિત

કરી શકે છે જેને તે અથવા તેણી અનૈતિક ગણી શકે. એમ કે. અન્યની ગોપનીયતા પર આક્રમણ કરવું. અથવા હરીફના રહસ્યોની ચોરી કરવી.

હિતોનો સંઘર્ષ:

જ્યારે વ્યક્તિએ તેના પોતાના અંગત હિતો કે સંસ્થાના હિતોને આગળ વધારવું કે? કેમ તે પસંદ કરવું જોઈએ ત્યારે હિતોનો સંઘર્ષ અસ્તિત્વ માં છે. દક્ષિણ કોરિયન ભૂતપૂર્વ એકિઝક્યુટિવની છેતરપિંડી અને ઉચાપત આરોપમાં ધરપકડ કરવામાં આવી હતી. ફરિયાદીઓએ આરોપ મુક્યો હતો કે અધિકારીઓએ ખોટી આયાત નિકાસ દસ્તાવેજો દ્વારા ગેરકાયદેસર વિદેશી વિનિમય લોન લઈને અનેક કંપનીની પેટા કંપનીઓ પાસેથી ભંડોળ એકત્રિત કરીને 20 બિલ્યન એકત્ર કર્યા હતા. એ હિતોનો ટકરાવ છે. કારણ કે તે સંસ્થા અથવા સમાજ ના ભોગે વ્યક્તિને ફાયદો પહોંચાડે છે. Wal Mart Stores inc. ઉદ્યોગમાં હિતોના સંઘર્ષ સામે સૌથી અધરી નીતિ ધરાવી શકે છે. વોલમાર્ટના સ્વર્ગસ્થ સ્થાપક સૈમ વોલ્ટન એ કંપનીના ખરીદદારોને સખાયરો પાસેથી એક કપ કોફી જેટલું સ્વીકારવા પણ પ્રતિબંધ મુક્યો હતો. હિતોના સંઘર્ષને ટાળવા માટે કર્મચારીઓ તેમના વ્યવસાયિક વ્યવહારોમાંથી તેમના વ્યક્તિગત નાણાકીય હિતોને અલગ કરવા સક્ષમ હોવા જોઈએ. હિતોનો સંઘર્ષ નાણાકીય હોવો જરૂરી નથી. ઉદાહરણ તરીકે જો મારો પુત્ર એવી કંપનીમાં કામ કરે છે જે મારી સંસ્થા કરી દે છે તે પ્રકારના સાધનો ઉત્પાદન કરે છે તો મને તે સફળ થાય તે જોવામાં રસ છે અને અન્ય કંપનીઓ વધુ સારી શરતો ઓફર કરતી હોવા છતાં. તેને મારી કંપનીનો વ્યવસાય આપવા માટે પ્રેરિત થઈ શકે છે.

નિષ્પક્ષતા અને પ્રમાણિકતા:

નિષ્પક્ષતા અને પ્રમાણિકતા, વ્યવસાયિક નીતિશાસ્ત્રના કેન્દ્રમાં છે અને નિર્ણય લેનારાઓના સામાન્ય મૂલ્યો સાથે સંબંધિત છે. ઓછામાં ઓછા ઉદ્યોગપતિઓ તમામ લાગૂ કાયદા અને નિયમોનું પાલન કરે તેવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે, પરંતુ કાયદાનું પાલન કરવા ઉપરાંત તેમની પાસેથી એવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે તેઓ જાણીજોઈને છેતરપિંડી ખોટી રજૂઆત બળજબરી અથવા ભેદભાવ દ્વારા ગ્રાહકો કર્મચારીઓ ગ્રાહકો અથવા સ્પર્ધકોને નુકસાન ના પહોંચાડે નિષ્પક્ષતા અને પ્રમાણિકતાનું એક પાસું ઉત્પાદનના ઉપયોગથી થતા સંભવિત નુકસાનની જાહેરાત સાથે સંબંધિત છે ઉદાહરણ તરીકે. મિત્સુબિશી મોટર્સ પાની ઓટોમેકર એકિઝક્યુટિવ્સે સ્વીકાર્યું કે મોગા અને શરમજનક ઉત્પાદન રી કોલ ટાળવા માટે કંપનીએ 20 વર્ષના સમય ગાળા દરમિયાન હજારો ખામીયુક્ત ઓટોમોબાઈલ વિશેની ગ્રાહકોની ફરિયાદોને વ્યવસ્થિત રીતે આવરી લીધા પછી ફોજદારી આરોપો અને નકારાત્મક પ્રચાર સામનો કરવો પડ્યો. નિષ્પક્ષતા નું બીજું પાસું સ્પર્ધા સાથે સંબંધિત છે. સ્પર્ધાને પ્રોત્સાહન અથવા અને એકાધિકારવાદી પ્રથાઓને ગેરકાયદેસર બનાવવા માટે અસંખ્ય કાયદાઓ પસાર કરવામાં આવ્યા હોવા છતાં કંપનિયો ક્યારેક સ્પર્ધાને નુકસાન પહોંચાડી શંકાસ્પદ પ્રથાઓનો ઉપયોગ કરીને બજારો પર નિયંત્રણ મેળવે છે. બોકનારી ફોર. ઉદાહરણ તરીકે સોફ્ટવેર જાયન્ટ. પર તૈનાત ઇન્ટરનેટ. એક્સપ્લોરર બ્રાઉઝર સાથે બજારમાં વર્યસ્વ જાળવી રાખવા માટે અને એકાધિકારવાદી પ્રથાઓનો ઉપયોગ કરવાનો આરોપ મુક્યો હતો.

કોમ્યુનિકેશન:

કોમ્યુનિકેશન અને બીજું ક્ષેત્ર છે જેમાં નૈતિક ચિંતાઓ ઉભી થઈ શકે છે. ખોટી અને ભ્રામક જાહેરાતો તેમજ ભ્રામક વ્યક્તિગત વેચાણની યુક્તિઓ ગ્રાહકોને ગુસ્સે કરે છે અને વ્યવસાયની નિષ્ફળતા તરફ દોરી શકે છે. ઉત્પાદનોની સલામતિ અને ગુણવત્તા વિશે સત્યતા પર ગ્રાહકો માટે મહત્વપૂર્ણ છે. ફૂડ એન્ડ ડ્રગ રેગ્યુલેટરી ઓથોરિટી એ જરૂરી છે.

ખાતરી કરો કે ગ્રાહકોને ઉત્પાદન સલામતી ગુણવત્તા અને અસરકારકતાના દાવાઓ વિશે સત્ય કહેવામાં આવે છે. કેટલાક ઉત્પાદકો ઉત્પાદનો વચ્ચેના તફાવતો અને સમાનતાઓ વિશે ગ્રાહકોને પૂરતી માહિતી પ્રધાન.નિષ્ફળ જાય છે. ઉદાહરણ તરીકે જોનસન સામે ગ્રાહક દ્વારા દાખલ કરાયેલા મુકદ્દમા દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે કંપનીના ACUVUE અને 1-day ACUVUE કોન્ટેક્ટ લેન્સ વાસ્તવમાં એકજ ઉત્પાદન છે.કંપની દ્વારા એક દિવસના ઉપયોગ પછી એક દિવસના એક્યુવ્યૂ લેન્સનો નિકાલ કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.સૂટ દાવો કરે છે કે બે ઉત્પાદનો સમાન હોવાને કારણે બે અઠવાડિયા સુધી પહેરી શકાય છે એવો અંદાજ છે કે કોન્ટેક્ટ લેન્સનો ઉપયોગ કરનાર 6 મિલિયન લોકોએ કંપની ગેરમાર્ગે દૂરતી જાહેરાતોને કારણે બિનજરૂરી રિપ્લેસમેન્ટ માટે 1.1 બિલિયન ખર્ચ્યા હતા.જોન્સન એન્ડ જોન્સન ફરિયાદોના સમાધાન માટે સમાધાન માટે 860 મિલિયન સુધી ચૂકવવા સંમત થયા હતા. સંદેશાવ્યવહારનું બીજું મહત્વનું પાસું જે નૈતિક ચિંતાઓ ઉભી કરી શકે છે તે ઉત્પાદન.લેબલિંગ સાથે સંબંધિત છે. સિગારેટ ઉત્પાદકો માટે સિગારેટના પેકિંગ પર સ્પષ્ટપણે સૂચવું. ફરજિયાત છે કે સિગારેટ પીવી એ ધૂમ્રપાન કરનારના સ્વાસ્થ્ય માટે હાનિકારક છે.

❖ ભેદભાવ

ભેદભાવ શબ્દનો મૂળ અર્થ છે એક પદાર્થને બીજાથી અલગ પાડવો.લોકો સાથે અલગ રીતે વર્તે છે તે સામાન્ય રીતે વ્યક્તિગત યોગ્યતા સિવાયના આધારે સારવાર અથવા તરફેણમાં તફાવત લાવવાના ખોટા કાર્યના સંદર્ભમાં આપવાનો હેતુ છે. રોજગાર ભેદભાવ એક વ્યક્તિને ઉંમર લિંગ, જાતિ, ધર્મ.અથવા અન્ય સંરક્ષિત વર્ગના દરજ્જાને કારણે બીજી વ્યક્તિ કરતાં વધુ સારી રીતે વર્તે છે. ભેદભાવની નૈતિકતા પ્રત્યેનો બીજો અભિગમ જેને અન્ય સ્વરૂપ.તરીકે પર.જુએ છે.તે ઔપચારિક.સમાનતાના સિદ્ધાંત પર આધારિત છે.

રોજગાર માં ભેદભાવમાં ત્રણ મૂળભૂત તત્વોનો સમાવેશ થાય છે.

1. એક અથવા વધુ કર્મચારીઓ વિરુદ્ધ નિર્ણય છે. વ્યક્તિગત યોગ્યતા પર આધારિત નથી. જેમ કે અપીલ નોકરી કરવાની ક્ષમતા, વરિષ્ઠતા અથવા અન્ય નૈતિક રીતે કાયદેસર લાયકાતો.
2. નિર્ણય ફક્ત અથવા અસત્: વંશીય અથવા જાતીય પૂર્વગ્રહથી લેવામાં આવ્યો છે. ખોટો સ્ટીરિઓટાઇપ અથવા અન્ય કોઈ પ્રકારનું નૈતિક રીતે અન્યાયી વલણના.સભ્યો સામે જે વર્ગના કર્મચારીઓ સંબંધિત છે.
3. નિર્ણય હીતોને નુકસાનકારક અથવા નકારાત્મક અસર કરે છે. કર્મચારીઓની કદાચ તેમને નોકરી પ્રમોશન અથવા વધુ સારા પગારનો ખર્ચ કરવો. રોજગારમાં ભેદભાવ ખોટો છે કારણ કે તે લોકો વચ્ચે વિશેષતાઓના આધારે ભેદ કરીને ન્યાયના મૂળભૂત સિદ્ધાંતનું ઉલ્લંઘન કરે છે જે તેઓએ કરવા જોઈએ તે કાર્યો સાથે સંબંધિત નથી.

પરિણામે, તે સમજી શકાય તેવું છે કે આ નૈતિક આવશ્યકતાઓને અનુરૂપ કાયદો ધીમે ધીમે બદલવામાં આવ્યો છે. અને રોજગારમાં ભેદભાવની વિવિધની માન્યતા વધી રહી છે. હવે વ્યાપકપણે ભેદભાવપૂર્ણ તરીકે ઓળખાતી પ્રથાઓમાં નીચે મુજબ છે.

ભરતી પ્રથાઓ:

ફર્મ કે જેઓ ફક્ત વર્તમાન શબ્દ ઓફ માઉથ રેફરન્સ પર આધાર રાખે છે. નવા કામદારોની ભરતી કરવા માટેના કર્મચારીઓ માત્ર વંશીય અને જાતીય જૂથમાંથી જ ભરતી કરવાનું વલણ ધરાવે છે. જે પહેલેથી જ તેમના શ્રમ દળમાં રજૂ થાય છે. ઉપરાંત જ્યારે ઇચ્છનીય નોકરીની જગ્યાઓ જ હોય લઘુમતીઓ અથવા મહિલાઓ દ્વારા ઉપયોગ લેવાતા નથી અથવા ફક્ત પુરુષો માટે વર્ગીકૃત કરવામાં આવતા જાહેરાત કરવામાં આવે છે. ભરતી પણ ભેદભાવપૂર્ણ હશે.

સ્કીન્ગ પ્રેક્ટિસ:

જોબ ની લાયકાત ભેદભાવપૂર્ણ હોય છે જ્યારે તે કરવા માટેની નોકરી સાથે સંબંધિત ન હોય. દાખલા તરીકે આવશ્યકપણે મેન્યુઅલ કાર્ય માટે હાઇસ્કૂલ ડિપ્લોમા અથવા ઓળખપત્રની જરૂર હોય છે. જોબ ઇન્ટરવ્યૂ ભેદભાવપૂર્ણ છે કે જો ઇન્ટરવ્યૂ અર નિયમિતપણે અમુક વર્ગના લોકોને ગેરલાયક ઠેરવે છે. ઉદાહરણ તરીકે સ્ત્રીઓ માટે યોગ્ય વ્યવસાયો વિશેની ધારણાઓ અથવા મહિલાઓને પુરુષ વાતાવરણમાં મુકવાની યોગ્યતા.

પ્રમોશન.પ્રેક્ટિસ:

પ્રમોશન જોબ પ્રોગ્રેશન અને ટ્રાન્સફર પ્રેક્ટિસ ભેદભાવપૂર્ણ હોય છે જ્યારે એમ્પ્લોયરો પુરુષોને મહિલાઓ અને લઘુમતીઓ માટે ખુલ્લાં હોય તેવા જોબ ટ્રેક પર અલગ રાખે છે. જ્યારે પ્રમોશન તાત્કાલિક સુપરવાઇઝરને.વ્યક્તિલક્ષી ભલામણો પર આધાર રાખે છે.

રોજગારની શરતો:

ઘણી વખત વેતન અને વેતન ભેદભાવપૂર્ણ હોય છે કે જે લોકો આવશ્યકપણે સમાન કામ કરતા હોય.તેમને સમાન વેતન અને વેતન આપવામાં આવતું નથી. બીજો મુદ્દો વ્યાજબી વેતન અને કામદારો સાથે ની સારવાર સંબંધિત છે.વિદેશમાં મેન્યુફેક્ચરિંગ ઓપરેશન્સ સબ કોન્ટેક્ટ કરતી કંપનીઓ હવે બાળમજૂરી જેવી સહાયક સુવિધાઓ સાથે સંકળાયેલીનૈતિક મુદ્દાઓથી વાકેફ છે જે તેમના કામના દર દરોને દુરુપયોગ કરે છે અને.અથવા ઓછો પગાર આપે છે. આવી સુવિધાઓ.સ્વેટ.શોપ તરીકે.ઓળખવામાં આવે છે.

બરતરફી:

કર્મચારીને તેની જાતિ અથવા લિંગના આધારે કાઢી મુકવો એ ભેદભાવનું સ્પષ્ટ સ્વરૂપ છે. ઓછી સ્પષ્ટ પરંતુ હજુ પણ ભેદભાવપૂર્ણ છટકાની નીતિઓ છે. જે વરિષ્ઠતા પ્રણાલી પર આધાર રાખે છે. જેમાં ભૂતકાળના ભેદભાવને કારણે મહિલાઓ.અને લઘુમતીઓ સૌથી ઓછી વરિષ્ઠતા ધરાવે છે.

❖ પજવણી

- પજવણીએ સતત દબલગીરી અથવા ધાક-ધમકીથી પીડાય છે કાયદો કનડગત કૃત્યો અને આચરણને પ્રતિબંધિત કરે છે જે ધમકાવનારી પ્રતિકૂળ અથવા અપમાન જનક કાર્યકારી વાતાવરણ બનાવે છે જે વ્યક્તિના રોજગારની મુદત અથવા શરત હોઈ શકે ત્યાં તો સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત એ વતન કે જેનો હેતુ અથવા વ્યક્તિના કામ માં ગેરવાજબી રીતે દબલ કરવાનો હોય કામગીરીઅથવા ડરાવવાનું પ્રતિકૂળ અથવા અપમાનજનક વાતાવરણ બનાવવું.
- સતામણીનો બીજો પ્રકાર જાતીય સતામણી છે એવી પરિસ્થિતિઓ કે જેમાં કર્મચારીને અન્ય કર્મચારીની નૈતિક માંગણીઓ પૂરી પાડવા માટે દબાણ કરવામાં આવે છે જેમ કે પ્રમોશન વધારો અથવા કેટલાક નોંધપાત્ર નોકરી ના લાભો ગુમાવવાની ધમકી દ્વારા નબળા અને સુરક્ષિત કર્મચારીઓ પર આ પ્રકારનું અપમાનજનક બળજબરી કાર્યકારી ને નુકસાન પહોંચાડે છે કર્મચારીના સ્વતંત્રતા અને ગૌરવ ના સૌથી મૂળભૂત અધિકારોનું ઉલ્લંઘન કરે છે એમ્પ્લોયર કર્મચારી પર ઉપયોગ કરી શકે તેવી અસમાન શક્તિનો અન્યથી દુરુપયોગ છે જાતીય સતામણી પ્રતિબંધિત છે અને કર્મચારીઓ દ્વારા કરવામાં આવતી તમામ જાતીય સતામણી ઓ એમ્પ્લોયર જવાબદાર ગણવામાં આવે છે.
- સુપ્રીમ કોર્ટ ની વ્યાખ્યા મુજબ વિશાખા માં રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્ય લોકોનું જાતીય સતામણી એ કોઈપણ અણગમતી જાતીય રીતે નિર્ધારિત વર્તણૂક છે. જેમકે શારીરિક સંપર્ક જાતીય તરફેણ ની માંગ અથવા વિનંતી ટિપ્પણીઓ આપી અને જાતીય પ્રતિકૃતિનું કોઈપણ અન્ય શારીરિક મૌખિક અથવા બિનમૌખિક વર્તન આમાં યુકાદામાં સર્વોચ્ચ અદાલતે એમ પણ જણાવ્યું હતું કે મહિલા કર્મચારીઓને રોજગારી આપતી નોકરીદાતાઓ ફરજિયાત પણે જાતીય સતામણી નિવારણ સમિતિ ની રચના કરવી જોઈએ.

❖ કાર્યસ્થળ પર નૈતિક વર્તન નું મહત્વ

- સંસ્થા પછી ભલે તે વ્યવસાય હોય કે સરકારી એજન્સી પ્રથમ અને અગ્રણી માનવ સમાજ છે જો કોઈ એમ્પ્લોયર કામ નું વાતાવરણ બનાવવા માટે પગલા ન લે જ્યાં ને સાચું અને ખોટું શું છે તેની સ્પષ્ટ મોજ હોય અને નૈતિક મુદ્દાઓ વિશે ચર્ચા કરવા અને પ્રશ્નો પૂછવા અને ઉલ્લંઘનની જાણ કરવા માટે નિસંકોચ હોય તો નોંધપાત્ર સમસ્યાઓ ઊભી થઈ શકે છે જેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે

1. નિર્ણય લેવાનું જોખમ વધ્યું કારણકે તેમની પાસે પર્યાપ્ત આંતરિક ફોરમનો અભાવ છે
2. ટોચના લોકોની ભરતી અને જાળવી રાખવા અસમર્થતા
3. ઉદ્યોગ અને સમુદાયમાં ઘટતી પ્રતિષ્ઠા
4. નોંધપાત્ર કાનૂની સંપર્ક અને બજારમાં સ્પર્ધાત્મક લાભની ખોટ

❖ કાર્યસ્થળે નૈતિકતાનું સંચાલન કરવા માટેની માર્ગદર્શિકા

નૈતિક નૈતિકતા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું નૈતિક વ્યવસ્થાપનના ની ઓળખ ગવર્નન્સ માળખા અવની લાંબાગાળાની અસરકારકતાને કરવા અને whistle ફૂંકવાની જરૂરિયાત ને ટાળવા માટે એક મહત્વપૂર્ણ માર્ગ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે whistle ડ્રોઈંગ એ સંસ્થામાં brushed કાયદેસર અથવા અનૈતિક પ્રેક્ટિસ નું જાહેર ખાનગી ખુલાસો છે સામાન્ય રીતે વ્યક્તિગત સભ્ય દ્વારા જોકે કેટલીક વાર સંસ્થાની દેખરેખ માટે જવાબદાર સંસ્થા દ્વારા કરવામાં આવે છે જેમાં ખોટા કાર્યો માટે દંડ લાદવાની સત્તા અથવા સત્તા નો અભાવ હોય છે.

નોકરીદાતાઓ કે જેવો કાર્યસ્થળ ની નૈતિકતાના મહત્વને સમજે છે તેઓ તેમના કાર્ય કર્મચારીઓને એક સાથે પ્રદાન કરે છે અસરકારક માળખું અને માર્ગદર્શક જે નૈતિક મુદ્દાઓ ઉદ્ભવે છે તેને ઓળખવા અને સંબોધવા.

1. આચાર સંહિતા અને નૈતિકતા નૈતિક સહિત આ સંસ્થામાં કામગીરીના નિયમો નો ઉલ્લેખ કરે છે આચાર સહિતા કાર્યસ્થળમાં ક્રિયાઓનો ઉલ્લેખ કરે છે અને નૈતિક સહિતા તે ક્રિયાઓ અંગેના નિર્ણયો માટે સામાન્ય માર્ગદર્શિકા છે આચાર સહિતા દ્વારા સામાન્ય રીતે આમાં આવતા વિષયોના ઉદાહરણોમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે પસંદગીની પહેરવેશની શૈલી ગેરકાયદેસર દવાઓ ટાળવી ઉપરી અધિકારી પાલન કરવું વિશ્વાસનીય અને તત્પર હોવું ગોપનીયતા જાળવવી અંગત ભેટો ન સ્વીકારવી વગેરે.

2. ઓપન કોમ્યુનિકેશનની નીતિશાસ્ત્રની બનાવવા અને તેનું વિતરણ કરવાને બદલે તે મહત્વપૂર્ણ છે કે નીતિ ના કારણો સમજાવવા અને માર્ગદર્શિકાઓ ની સમીક્ષા કરવા અને કર્મચારીઓને સંભવિત નૈતિક મુદ્દાઓ પ્રત્યે વધુ સંવેદનશીલ બનાવવા માટે ઔપચારિક અથવા અનૌપચારિક તાલીમ લેવા માટે સમય કાઢવો. વ્યવસાયમાં ઉદ્ભવતી ઘણી નૈતિક સમસ્યાઓ સ્પષ્ટ નથી. પરંતુ તેમાં તે વિસ્તાર સામેલ છે જ્યાં યોગ્ય કાર્યવાહી અસ્પષ્ટ અને અનિશ્ચિત હોઈ શકે છે.

3. જૂથોમાં નૈતિક નિર્ણયો લો અને આ નિર્ણયો જાહેર કરો સામાન્ય રીતે ઉત્પન્ન કરે છે વૈવિધ્યસભર પક્ષીઓ અને પરિપ્રેક્ષ્યો સમાવેશ કરીને વધુ સારી ગુણવત્તાના નિર્ણયો અને વધે છે પૂર્વગ્રહની શંકાને ઘટાડીને નિર્ણય પ્રક્રિયા અને પરિણામની વિશ્વાસનીયતા.

4. નૈતિક વ્યવસ્થાપનને અન્ય વ્યવસ્થાપન પદ્ધતિઓ સાથે એકીકૃત કરો વ્યૂહાત્મક આયોજન દરમિયાન મૂલ્યોનું નિવેદન આ વખતે કાર્યસ્થળમાં ધન્યતા નૈતિક મૂલ્યો નો સમાવેશ કરો.

5. નૈતિક વ્યવસ્થાપન કાર્યક્રમ નો વિકાસ અને અમલ કરતી વખતે કોસ ટીમો નો ઉપયોગ તે મહત્વપૂર્ણ છે કે સંસ્થાના કર્મચારીઓ સહભાગિતા ની ભાવના અનુભવે અને કે નૈતિક મૂલ્યોનું પાલન કરવાના હોય તો પ્રોગ્રામમાં માલિકી.

6. લોકપાલની નિમણૂક. કાર્યસ્થળમાં નૈતિક મૂલ્યોને સંસ્થાકીય બનાવવા માટે નીતિઓ અને પ્રક્રિયાઓ ના વિકાસમાં સંકલન કરવામાં મદદ કરવા લોકપાલ જવાબદાર છે આ સંપર્ક નો એક બિંદુ સ્થાપિત કરે છે જ્યાં કર્મચારીઓ વિશ્વાસમાં પ્રશ્નો પૂછવા જઈ શકે છે તેઓ જે કામની પરિસ્થિતિઓનો સામનો કરે છે અને સલાહ લે છે તેના વિશે.

7. કર્મચારીઓને નૈતિક ઉલ્લંઘનની જાણકારી કરવા પ્રોત્સાહિત કરવા માટે વિશ્વાસનું વાતાવરણ બનાવવું એ પણ મહત્વપૂર્ણ છે કે તેઓ અવલોકન કરે છે કે આ કાર્ય બહારના સહકાર દાખલા તરીકે વકીલ કાઉન્સેલર વગેરે દ્વારા શ્રેષ્ઠ રીતે પ્રદાન કરવામાં આવી શકે છે અથવા બોક્સ પ્રદાન કરો કાર્ય શંકાસ્પદ અનૈતિક પ્રવૃત્તિઓ ની જાણ કરી શકે છે અને અનામી ધોરણે સુરક્ષિત રીતે કરી શકે છે.

8. કોડ માંથી પસંદ કરેલ વર્તણૂક ઓ માટે નીતિઓ અને પ્રક્રિયાઓને નિયમિતપણે અપડેટ કરો પ્રદર્શન મૂલ્યાંકન સ્વરૂપો ઉદ્દેશ્યો કામગીરી પ્રદર્શન મૂલ્યાંકન સ્વરૂપો દ્વારા સંચાલન અપેક્ષાઓ માનક સ્વરૂપો ચેકલિસ્ટ ફોર્મેટ અન્ય સંબંધિત નિયંત્રણ આચારસંહિતાનું પાલન સુનિશ્ચિત કરવાના સાધનો. ઉદાહરણ તરીકે અમે સૌથી વધુ સામાજિક જવાબદારીના મૂલ્ય થી પરિચિત આ મૂલ્ય સાથે સંરેખિત વર્તન ને ઉત્તેજિત કરવા સંસ્થાઓ ઘણીવાર કચરાને રિસાયક્લિંગ કરાવતી સંસ્થાઓને દાન આપવા ચૂકવણી કરવા જેવી નીતિઓ સ્થાપિત કરે છે કર્મચારીઓ સમુદાયના કાર્યોમાં ભાગ લે છે.

9. નિરીક્ષકો અને સ્ટાફ સાથેના મતભેદોને ઉકેલવા માટે કર્મચારીઓ માટે ઉપયોગમાં લેવાતી ફરિયાદ નીતિનો સમાવેશ કરો.

10. ઉપરથી એક ઉદાહરણ સેટ કરો એકિઝક્યુટિવ અને મેનેજરોએ માત્ર કડક સમર્થન કરવાની જરૂર નથી આચાર ના ધોરણે પરંતુ એ પણ સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે તેઓ તે તેનું પાલન કરે છે તેઓએ કર્મચારીઓ પર ભાર મૂકવો જોઈએ કે અપ્રમાણિક અથવા અનૈતિક વર્તન સહન કરવામાં આવશે નહીં.