نقش فضای اخلاقی در به‌کارگیری فنّاوری اطلاعات

دکتر حسین خنیفر، دکتر غلامرضا جندقی، حامد بردبار*

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، پردیس قم

(تاریخ دریافت: ۹۱/۲/۲۱، تاریخ پذیرش: ۹۱/۷/۱۹)

چکیده

زمینه: امروزه فنّاوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی دستاوردهایی همچون افزایش خلاقیت، یکپارچه‌سازی واحدهای سازمانی و انتشار سریع اطلاعات را دربرداشته و باعث تغییر حوزه‌های فعالیت سازمان‌ها شده است. از طرفی نیز به‌کارگیری فنّاوری اطلاعات و ارتباطات توسط کارکنان سازمانی، باعث به وجود آمدن مشکلات متعدد اخلاقی در سازمان‌ها گردیده که برای رفع این مشکل سازمان‌ها بایستی بر مبانی اخلاق حرفه‌ای و فضای کاری اخلاقی تاکید نمایند. براین‌اساس می‌توان بد اخلاقی‌ها و ناهنجاری‌های اخلاقی در حوزه به‌کارگیری فنّاوری اطلاعات را کاهش داد، علاوه‌بر اینکه رهآورد، نتیجه و ثمرهٔ اخلاق و رعایت اصول و موازین اخلاقی، کمال یافتن انسان در سازمان و بهبود سلامت روانی است.

روش کار: این پژوهش با توجه به آخرین مبانی نظری و ادبیات بین‌الملل پیرامون فضای کاری اخلاقی صورت گرفته است. سعی شده است تا با مرور مبانی نظری و ادبیات مطرح در این حوزه و با توجه به الگوهای ترکیب یافته فضای کاری اخلاقی با فنّاوری اطلاعات، چارچوبی جدید در به‌کارگیری اخلاقی فنّاوری اطلاعات در سازمان ارائه شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه فضای کاری اخلاقی بر نحوه به‌کارگیری فنّاوری اطلاعات تأثیر دارد و سمت‌وسوی حوزه فنّاوری اطلاعات را تعیین می‌نماید، این مقاله ضمن اشاره به نمونه‌های بی‌اخلاقی در به‌کارگیری فنّاوری اطلاعات در سطح بین‌الملل، به تبیین مفهوم فضای کاری اخلاقی و حیطه‌های مختلف آن پرداخته و درصدد تبیین اثرات ایجاد فضای کاری اخلاقی در به‌کارگیری فنّاوری اطلاعاتی توسط کارکنان سازمانی است. در نهایت نیز راهکارهایی با توجه به الگو، جهت بهبود وضعیت اخلاق در به‌کارگیری فنّاوری اطلاعاتی ارائه می‌شود که قابلیت استفاده در پژوهش‌های میدانی و مطالعاتی را دارا می‌باشد.

کلید واژه‌ها: اخلاق، فضای کاری اخلاقی، فنّاوری اطلاعات و ارتباطات.

سرآغاز

امروزه اخلاق موضوعی است که توجه زیادی را در جوامع مختلف به خود معطوف کرده است. به اعتقاد پژوهشگران، دلیل توجه به اخلاق به دو دلیل بارز است: اول نقش مهم و پرمعنای رفتار اخلاقی در حفظ و بقای یک جامعه مدنی و دوم، وجود تعداد پرشمار از نمونه‌های ضداخلاقی. پژوهشگران، رفتار اخلاقی را لازمه کارکرد بسامان یک جامعه می‌دانند و معتقدند که اصول اخلاقی، همانند حلقه‌ای می‌باشند که افراد جامعه را در کنار هم و با هم نگه می‌دارد(۱).

«اُفت اخلاق» در دوران معاصر به‌عنوان یکی از پیامدهای آشکار «افسون‌زدایی عصر مدرنیته»(۲) است. از طرفی نیز پرداختن به موضوعات اخلاقی توسط محققان و پژوهشگران

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Ha_bordbar@yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8]

به‌دلیل «به سر بردن در عصر بحران اخلاقی» است (۳) و(۴). رفتار غیراخلاقی و بی‌فضیلتی‌های صورت گرفته از جانب انسان‌ها در جوامع و کارکنان سازمان‌ها در تمام حوزه‌ها، به یک مسئله مهم برای همه تصمیم‌گیران، برنامه‌ریزان و مدیران جامعه تبدیل شده است. فعالیت‌های نابهنجار و رفتار غیر اخلاقی در سازمان‌ها نگرانی مهمی برای محققان می‌باشد. افراد درباره رفتار نامناسب سازمان‌ها، و مدیران درباره فعالیت‌های اخلاقی کارمندان نگران هستند (۵).

از طرفی نیز رفتار اخلاقی اشاره به عادت‌های کاری خوب، نگرش‌های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت‌های مورد نیاز برای حفظ شغل است (۶) و به‌طورکلی اخلاق از یک تعهد درونی به زندگی خوب و پرهیزگارانه به جای تعهد به اجرای مجموعه‌ای از قوانین و اصول، نشات می‌گیرد (۷). اخلاق، علمی است که با اصول رفتار ارزشی در ارتباط است و اشاره به این دارد که کدامیک از اعمال ما ارزشی است و کدام‌یک ارزشی نیست، کدام خوب است و کدام بد است. به‌طورکلی در مورد علم اخلاق سؤالات زیر را می‌توان مطرح کرد:

۱. اصول حوزه علم اخلاق چیست و به چه میزان اهمیت و اولویت دارند؟

۲. سطح پذیرش اصول اخلاقی در کشورها و فرهنگ‌های مختلف چقدر است؟

۳ آیا مقررات اخلاقی جامعی وجود دارد که بتوان آن را در مورد هر کسی اعمال نمود؟

۴. آیا اصول اخلاق مشابهی در حوزه‌های متفاوتی از فعالیت‌های انسانی اعمال می‌گردند؟ (۸).

یکی از حوزه‌هایی که اخلاق بایستی در آن رعایت شود، حوزه فنّاوری اطلاعات و ارتباطات است. اخلاق اطلاعاتی به یکی از اجزاء اصلی جامعه هزاره سوم، تبدیل شده است. رفتار اطلاعاتی غیراخلاقی ارتباط تنگاتنگی با تعارضات رفتاری اخلاقی در استفاده از فنّاوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی دارد (۹).

برخی از محققان فنّاوری اطلاعات را به‌عنوان بزرگراه اطلاعات در قرن ۲۱ مورد توجه قرار داده‌اند و آن را عامل مهمی در بقاء و پویایی سازمان‌ها معرفی کرده و بیان می‌کنند، بقاء و رشد سازمان‌ها در محیط متلاطم، استفاده از فنّاوری اطلاعات را ضروری ساخته است (۱۰). فنّاوری‌های اطلاعاتی مجموعه‌ای از ابزارها، تجهیزات و دانش‌ها و مهارت‌ها است که از آنها در گردآوری، ذخیره‌سازی، بازیابی و انتقال اطلاعات استفاده می‌شود. این فنّاوری‌ها کاربردهای فراوانی در مدیریت اطلاعات دارند (۱۱).

فنّاوری اطلاعات به جنبه‌های مرتبط با فنّاوری یک سیستم اطلاعاتی اشاره دارد و شامل سخت‌افزار، بانک اطلاعاتی، شبکه‌های نرم‌افزار و دیگر ابزارها می‌باشد. در این تعریف فنّاوری اطلاعات می‌تواند به‌عنوان یک زیر سیستم از سیستم‌های اطلاعاتی در نظر گرفته شود. برخی مواقع فنّاوری اطلاعات را مترادف با سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت نیز به کار می‌برند و یا می‌تواند به عنوان یک مفهوم گسترده در برگیرنده چندین سیستم اطلاعاتی، کاربران و مدیریت به کار رود (۱۲). فنّاوری ارتباطات سیستم‌ها و رسانه‌هایی برای انتقال اطلاعات از راه دور هستند. فنّاوری اطلاعات ترکیبی از فنّاوری ارتباطات و رایانه هستند (۸). اگر چه فنّاوری اطلاعات دارای مزایای بی شماری همچون کاهش خطای انسانی در شبکه پردازش اطلاعات (۱۳)، افزایش خلاقیت و کارایی کارکنان (۱۴)، امکان انتشار اطلاعات در سطح وسیع با هزینه کم (۱۵) و هماهنگ کردن افراد در واحدهای پراکنده سازمانی (۱۶) است اما این مزایا باعث نمی‌شود که که نگاه انتقادی به این حوزه و حوزه‌های مرتبط با این موضوع، نباشد.

مسائل اخلاقی حوزه فنّاوری اطلاعات به دلیل جدید بودنش و نو بودن مسائل مربوط به آن، کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله رفتارهای نگران کننده مخرب در این زمینه می‌توان به دسترسی‌های غیر مجاز، دزدی دارایی‌های الکترونیک، فرستادن ویروس‌ها و کرم‌های مخرب، نژاد پرستی، افترا، و مزاحمت‌ها اشاره کرد (۱۷). محققان و پژوهشگران دیگری هرزه‌نگاری‌های موجود در اینترنت، کپی کردن نرم‌افزارهای محافظت شده، عدم صحت داده‌ها و الگوریتم‌ها، کنترل ناشایست دسترسی‌ها، و سوء استفاده از پایگاه‌های داده را

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8]

به‌عنوان مسائل اخلاقی که متخصصان فنّاوری اطلاعات با آن مواجه‌اند، ذکر کرده‌اند (۱۸).

تحقیقات نشان می‌دهد که بی اخلاقی و بی فضیلتی‌ها در حوزه فنّاوری اطلاعات در سازمان‌های رو به افزایش است. برای مثال، در نظرسنجی که در سال ۱۹۹۸ درباره اخلاق در میان ۱۰۰۰ کاربر آمریکایی از فنّاوری اطلاعات صورت گرفت ۴۵٪ از پاسخگویان به رفتارهای غیراخلاقی در زمینه به کارگیری فنّاوری اطلاعات اعتراف کردند (۱۹). در نظرسنجی که در اواخر سال ۱۹۹۹ از ۱۲۴۴ کارمند و ۱۴۳۸ کارفرما صورت گرفت، نشان داد که ۵۶٪ از کارکنان و ۵۱٪ از کارفرمایان اعتقاد دارند وب گردی‌های غیر کاری به طور منفی بهره‌وری را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در همان نظرسنجی ۸۳٪ از پاسخ‌گویان اعتراف کردند سر کارشان پیام‌های الکترونیکی شخصی خود را می‌فرستند و دریافت می‌کنند (۲۰). این بی‌اخلاقی‌ها و بی‌فضیلتی‌ها در حوزه فنّاوری اطلاعات در سازمان‌ها باعث شده، تا پژوهش‌گران تأکید فراوانی بر ایجاد فضای کاری اخلاقی در سازمان‌ها داشته باشند تا براین‌اساس سطح ارزش‌های اخلاقی را ارتقاء بخشند و از فنّاوری اطلاعات به نحوی اخلاقی‌تر استفاده کنند.

فضای کاری اخلاقی

پیاده کردن رفتارهای اخلاقی در یک سازمان و ایجاد یک اخلاق سازمانی در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد (۲۱). اخلاق سازمانی مجموعه‌ای از اصول هستند که رفتارهای مشابهی را در میان کارکنان می‌پرورانند و از مفید بودن مسئولیت‌های خاص اجتماعی در راستای تامین خدمات برای جامعه اطمینان حاصل می‌کنند. اخلاق سازمانی در حل مشکلات ناشی از فرآیندهای درون سیستمی از قبیل کشمکش‌های شخصی، مسائل کاغذ بازی و ... به سازمان و کارکنان کمک می‌کند. تحقیقات پراکنده‌ای در زمینه اخلاق کاری صورت پذیرفته است که برخی از آنها نشان می‌دهد، بین مدیران سطوح پایین‌تر در سازمان‌ها نسبت به مدیران سطوح عالی، تفاوتی در اخلاق کاری وجود ندارد (۲۲) و (۲۳) و (۲۴).

همچنین بین افراد فقیر و غیرفقیر در رعایت اخلاقیات کاری تفاوتی دیده نشد (۲۵). برخی از محققان و پژوهشگران بیان داشتند، زمانی‌که سازمان یکسری سیاست‌های رسمی و غیررسمی در حمایت از رفتار اخلاقی تدوین نماید، رعایت اصول اخلاقی در آن سازمان افزایش می‌یابد(۲۶)، این درحالی است که سایر پژوهشگران اظهار داشتند که وجود کدهای اخلاقی به تنهایی در بالابردن رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، کافی نیست (۲۷) بلکه عامل اصلی و مهم فضای اخلاقی حاکم بر سازمان است. فضای اخلاقی یک سازمان، مجموعه‌ای مشترک از ادراکات دربارهٔ رفتارهای صحیح و نحوهٔ پردازش موضوعات اخلاقی است. این فضا، فحوای تصمیم‌گیری را در تمامی سطوح و در تمامی شرایط تعیین می‌کند (۲۸). فضای اخلاقی در سازمان بر رفتار اخلاقی اعضاء به ویژه اعضای هیأت مدیره اثر می‌گذارد (۲۹). مطالعهٔ فضاهای اخلاقی کار یک حوزهٔ در حال ظهور در اخلاقیات سازمانی است. تحقیقات تأیید می‌نماید که رفتار اخلاقی تابعی از موضوعات سازمانی و روش‌های مدیریتی و همچنین تابعی از ارزش‌های فردی است (۳۰). تحقیقات نظری و تجربی در خصوص اصول اخلاقی سازمان تأیید می‌کنند که هم عوامل فردی و هم عوامل محیطی بر رفتار اخلاقی تأثیر می‌گذارند (۳۱). فضای اخلاقی به‌عنوان یک مفهوم سازمانی رشد و توسعه یافته است و اشاره به نظر افراد سازمان در خصوص یک رفتار صحیح اخلاقی و نحوهٔ پردازش موضوعات اخلاقی دارد (۳۲).

فضای اخلاقی کار تعمیم دو مفهوم به هم مرتبط است. فضاهای کاری و فرهنگ سازمانی. فرهنگ سازمانی، باورها، ارزش‌ها، آداب و سنن مشترک یک سازمان است. برخی از پژوهش‌گران نیز با مرتبط ساختن فضای اخلاقی به فرهنگ سازمانی، فضای اخلاقی را به‌عنوان ابعاد اخلاقی فرهنگ سازمانی تعریف می‌کنند (۳۳). برخی دیگر از محققان نیز با تجسم کردن فضاهای کاری اخلاقی، آن را به‌عنوان مفاهیم کلی روش‌ها و رویه‌های سازمان معرفی کردند (۳۴) و (۳۵). بنابراین، فضای اخلاقی مفاهیمی مشترک از ابعاد اخلاقی فرهنگ سازمانی است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8]

فضاهای اخلاقی کار منعکس‌کنندهٔ فرهنگ سازمانی هستند، اما مشخصاً بر فضای اخلاقی سازمان تمرکز می‌کنند. مثلاً، آیا فضایی برای محافظت سازمان در برابر هزینه‌ها وجود دارد؟ آیا این فضا افراد را ترغیب می‌کند تا به دنبال توسعهٔ ضوابط حرفه‌ای یا حمایت از ضوابط و باورهای مستقل فردی باشند؟ تحقیق نشان داد که فضاهای کاری مرتبط با برآیندها و رفتارهای گوناگون در سازمان‌ها هستند؛ مانند عملکرد و رضایت شغلی (۳۶)، یا تحقیق و توسعهٔ نوآوری (۳۷). از سوی دیگر، عوامل گوناگونی می‌توانند بر خود فضاهای اخلاقی کار اثر بگذارند. در خصوص اخلاق کاری، مدل‌های متفاوتی وجود دارد که مفهوم فضای کاری اخلاقی را تبیین می‌کند. در ادامه به توصیف این مدل‌ها پرداخته و نهایتاً مدلی را که انطباق بیشتری در نحوه به کارگیری فنّاوری اطلاعات دارد، توضیح داده می‌شود.

الگوهای فضای کاری اخلاقی

۱- الگوی نظریه استدلال اخلاقی

این الگو فرض می‌نماید که قضاوت‌های اخلاقی افراد برگرفته از نگرش فرد دربارهٔ نحوهٔ سازماندهی همکاری‌های اجتماعی است (۳۸). این الگو به شش مرحلهٔ تقسیم می‌شود که عبارتند از؛ (۱) مجازت و تنبیه در زمانی که یک اقدام تنها در صورتی اخلاقی تعریف می‌شود که با تنبیه همراه باشد، (۲) هدف ابزاری و مبادلات فردی که در آن فرد تنها به پیامدهای شخصی رفتارش علاقه دارد(۳) انتظارات، روابط و سازگاری‌های متقابل بین فردی که در آن فرد به یک خوبی بالاتر برای دیگران علاقه‌مند است به‌ویژه اگر بر خودش نیز اثرگذار باشد(۴)، سیستم اجتماعی و حفظ وجدان که در آن فرد دربارهٔ اقدامات بر اساس نتایج بزرگ‌ترین حُسن برای بیشترین تعداد افراد قضاوت می‌کند(۵)، اولویت حقوق، قرارداد اجتماعی یا مطلوبیت که در آن قوانین و استانداردها زمانی رعایت می‌شوند که بالاترین نفع را برای جامعه به دنبال داشته باشند و (۶) اصول اخلاقی جهانی که در آن فرد می‌داند برای خوب عمل کردن در جامعه باید مجموعه‌ای از استانداردها وجود داشته باشد که همگان از آنها پیروی می‌نمایند (۳۹). افراد از یک مرحله به مرحلهٔ دیگر پیشرفت می‌نمایند.

۲- الگوی چهار مرحله‌ای استدلال اخلاقی

چهار مرحله برای این الگو وجود دارند: ۱. تفسیر وضعیت؛ ۲. انتخاب «اقدامات مناسب اخلاقی» از بین جایگزین‌ها؛ ۳. اولویت‌بندی ارزش‌های اخلاقی نسبت به سایر ارزش‌های شخصی؛ و ۴. پیروی از اقدامات اخلاقی انتخاب شده بدون توجه به موانع. این چهار عنصر متوالی نیستند اما به هم مرتبط می‌باشند (۳۹) و (۴۰) و (۴۱). ناتوانی در اخلاقی عمل کردن، نتیجهٔ ایراد در فرآیند چهار مرحله‌ای است.

۳- الگوی فضای کاری اخلاقی

اکثریت قریب به اتفاق تحقیقاتی که در زمینهٔ فضاهای اخلاقی انجام شده، مبتنی بر چارچوب نظری الگو فضای کاری اخلاقی است که در اواخر دههٔ ۱۹۸۰ برای مطالعهٔ مفهوم مسیر اخلاق در سازمان‌ها طراحی شده است. این الگو از یک نوع‌شناسی دو بعدی فضاهای اخلاقی استفاده می‌کند. بعد اول اشاره به معیار

جدول ۱: نوع‌شناسی فضای اخلاقی (برای سازمان‌های انتفاعی) (۳۳) و (۳۹)

کانون تحلیل / معیار اخلاقی	فردی	بومی	جهان‌شمولی (سازمانی)
خودبینی	منفعت فردی	منفعت سازمانی	کارآیی
خیرخواهی	دوستی	منفعت تیمی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
ضابطهٔ اخلاقی	پایبندی شخصی	رویه‌های سازمانی	قانون و اصول

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8]

اخلاقی دارد و مشتمل بر «خودبینی، خیرخواهی و ضابطه اخلاقی» می‌باشد. بعد دوم اشاره به کانون تجزیه و تحلیل دارد و مشتمل بر طیف‌های فردی، بومی (یعنی سازمان، بخش، کارگروه) و جهان‌شمولی است (۲۰). در ماتریس، هر کانون با یک معیار ترکیب می‌شود تا نوعی فضای اخلاقی شکل بگیرد. بر این اساس ۹ نوع فضای اخلاقی ایجاد می‌شود (جدول ۱).

در سازمان‌هایی که فرهنگ خودبینی، در آن فضای برتر و غالب است، تجزیه و تحلیل انجام شده مؤید «منیت» مورد استفاده برای تعیین اعمال است یعنی فرد به دنبال سود و زیان شخصی است، سطح بومی به منافع سازمان اطلاق می‌شود و جهان‌شمولی نیز به‌عنوان مورد نظر قرار دادن منافع سیستم یا اقتصاد تعریف می‌شود. در بطن خیرخواهی به‌عنوان معیار اصلی مورد استفاده، فرد دیگران را به‌عنوان همهٔ افراد دیگر با یا بدون عضویت در سازمان تعریف می‌نماید. همچنین، قالب بومی مؤید دیگران به‌عنوان اعضای تیم سازمانی است. در بعد خیرخواهی، قالب جهان‌شمولی کسانی را مورد نظر قرار می‌دهد که خارج از سازمان هستند. در نهایت، در طیف ضابطهٔ اخلاقی معیارهای تصمیم‌گیری، کانون تجزیه و تحلیل نشانگر منبع اصول مورد استفاده است. بنابراین، قالب فردی مؤید اصولی است که فرد انتخاب کرده، سطح بومی به اصول تدوین شده توسط سازمان اشاره دارد و تمرکز جهان شمولی بر استفاده از اصول به دست آمده خارج از منابع سازمانی است (۳۹).

براساس این نوع‌شناسی بود که یک پرسش‌نامهٔ فضای اخلاقی تدوین شد. محققان و پژوهشگران بسیاری از این ابزار تحقیقاتی استفاده کردند و دریافتند که همهٔ فضاهای اخلاقی قابل تکرار نیستند. آنها دریافتند که در سازمان‌های غیرانتفاعی، هیچ مفهوم مهمی از فضای اخلاقی وجود ندارد که مبتنی بر «کانون بومی یا سازمانی» تجزیه و تحلیل باشد (۴۲) و (۴۳). آنها دریافتند که در سازمان‌های غیرانتفاعی، یک روند عمومی به سمت فضای خیرخواهانه از جمله مراقبت فردی وجود دارد که دغدغهٔ اصلی در آن سلامت دیگران است (۴۴).

الگوی فضای کاری اخلاقی در فنّاوری اطلاعات

یکی از مطالعاتی که الگوی فضای کاری اخلاقی را در مورد فنّاوری اطلاعات به کار برده است، در سال ۱۹۹۹ انجام شده است (۴۵). تفاوت این مطالعه با پژوهش‌های پیشین در تعداد ابعاد فضای کاری اخلاقی است. در مطالعات پیشین ۹ بعد برای فضای کاری اخلاقی مطرح شده بود، اما در این مطالعه، محققان ۱۲ بعد فضای کاری اخلاقی را ارائه کرده‌اند. همچنین دیگر تفاوت این مطالعات در در کانون تحلیل قرار دارد. در این مطالعه بعد «**محلی**» که در پژوهش‌های پیشین ارائه شده بود، به دو مورد جانبی یعنی «**کار گروه**» و «**سازمان**» تجزیه شد و بر این اساس الگو ابعاد فضای کار اخلاقی گسترش پیدا کرد و به طور خاص در محیط فنّاوری اطلاعات به‌کار گرفته شد (جدول ۲).

نتیجه‌گیری

اخلاق در برگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف، رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست (۴۶) که وجودش در سازمان‌ها و مراکز عمومی به منظور انجام وظایف در هر شغل حیاتی بوده و حاکمیتش در هر محیط کاری لازم و ضروی است

جدول ۲. الگو فضای کاری اخلاقی در فنّاوری اطلاعات (۴۵)

کانون تحلیل / معیار اخلاقی	فردی	کارگروه	محلی (سازمان)	جهانی
خودبینی	منفعت خود	منفعت کارگروه	منفعت شرکت	کارایی
خیرخواهی	رفاقت	بازی تیمی	تیم سازمانی	مسئولیت اجتماعی
ضابطهٔ اخلاقی	اخلاقی بودن شخصی	مقررات غیر رسمی	آیین‌نامه‌های سازمان	آیین نامه‌های حرفه‌ای

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8]

(۴۷). چنانچه اخلاق در هر حوزه‌ای رعایت شود، معضلات و نابسامانی‌های اخلاقی کاهش می‌یابد. یکی از این حوزه‌ها، فنّاوری اطلاعات، رایانه‌ها و به‌کارگیری آنها در سازمان‌هاست. اخلاق فنّاوری اطلاعات علمی است که به تعیین و تحلیل آثار ناشی از فنّاوری اطلاعات بر ارزش‌های انسانی و اجتماعی مانند سلامت، ثروت، اشتغال، فرصت‌ها، آزادی، دانش، حریم خصوصی، امنیت، رضایت و مانند اینها می‌پردازد (۴۸).

در این نوشتار، سعی شد تا با مرور ادبیات بین‌الملل در خصوص فضای کاری اخلاقی و رفتارهای غیراخلاقی در خصوص به کارگیری فنّاوری اطلاعات، ابعاد و اضلاع مختلف این موضوع مورد بررسی قرار گیرد. الگوها و مباحث مطرح شده در این تحقیق، می‌تواند پایه و اساس سایر تحقیقات قرار بگیرد و محققین حاضرند به منظور انجام کار دقیق و حذف کارهای تکراری، دستاوردهای خویش را در اختیار سایر پژوهشگران قرار دهند. همچنین با توجه به اینکه پرداختن به اصول اخلاقی در سازمان‌های انتفاعی و غیر انتفاعی با مفاهیمی همچون کدهای اخلاقی (۴۸) و فضای کاری اخلاقی رواج یافته و مورد توجه قرار گرفته است، راه‌کارهای پیشنهادی در خصوص ایجاد فضای کاری اخلاقی در نحوه به‌کارگیری اطلاعات (فضای کاری اخلاقی فنّاوری اطلاعات) بر اساس الگو فضای کاری اخلاقی جهت بهبود وضعیت اخلاقی در به‌کارگیری فنّاوری اطلاعات ارائه می‌شود.

کاربران فنّاوری اطلاعات و رایانه‌ها در سازمان به قواعد، آیین‌نامه‌ها، رویه‌ها، خط‌مشی‌های سازمانی و سایر منشورات وضع شده در خصوص رعایت اخلاق در فنّاوری اطلاعات، وفادار باشند.

اعضاء کارگروه از فنّاوری اطلاعات به گونه‌ای استفاده نمایند تا زندگی حرفه‌ای هیچ کدام از کارکنان سازمان (کاربران و متخصصان حرفه‌ای) به خطر نیفتد.

کارکنان سازمانی در استفاده از فنّاوری اطلاعات و به‌کارگیری آنها از عقاید شخصی و معنوی خویش پیروی نکنند، توسط اخلاقیات شخصی خویش هدایت نشوند.

استفاده از فنّاوری اطلاعات و ارتباطات نبایستی صرفاً به استفاده از اینترنت، خواندن فایل‌ها، مرور نامه‌ها، دانلود نرم‌افزار و پرینت اسناد و مکتوبات ختم شود.

مدیران سازمانی، قوانین و آئین‌نامه‌های تخصصی مربوط به فنّاوری اطلاعات را تصویب کرده و کارکنان را ملزم به رعایت آن نمایند.

کاربران در استفاده از فنّاوری اطلاعات، از قواعد و رویه‌های کارگروه (که از دستور العمل‌های سازمانی تاثیر می‌پذیرد) پیروی نمایند.

مناسب است سازمان از فنّاوری اطلاعات و ارتباطات برای پاسخگویی اجتماعی استفاده نموده و منفعت عامه مردم را در نظر بگیرد.

استفاده از فنّاوری اطلاعات توسط کارکنان و کاربران نباید باعث آسیب‌رسانی به سازمان شود و مانع تحقق اهداف سازمانی گردد.

اجرا راهبردها و سیاست‌ها در خصوص فنّاوری اطلاعات توسط متخصصان و کاربران نهایی و کارکنان، حائز اهمیت شمرده شود.

کارکنان سازمانی اثرات استفاده از فنّاوری اطلاعات توسط خویش را بر دیگران مورد بررسی قرار داده و مراقب یکدیگر باشند.

سازمان از فنّاوری اطلاعات به منظور کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها، بهبود فرآیندها و ارتقاء سازمان و بهبود روند تولید باشد.

مدیران، برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران بایستی آئین‌نامه‌های رفتاری رسمی برای به کارگیری فنّاوری اطلاعات، تعریف نمایند.

استفاده از فنّاوری اطلاعات توسط افراد باعث آسیب‌رسانی جسمی، روانی و روحی به سایر کارکنان و کاربران نگردد.

ارزیابی سیاست‌ها اتخاذ شده و دستورالعمل‌های تهیه شده در خصوص نحوه استفاده از فنّاوری اطلاعات در سازمان.

این نکته برای کارکنان روشن گردد که استفاده از فنّاوری اطلاعات در بهبود عملکرد شغلی و ارتقاءشان مؤثر است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8]

کاربران در استفاده از فنّاوری اطلاعات نباید در پی بهبود منافع شخصی یا منافع زندگی حرفه‌ای خویش باشند.

مدیران و کارکنان باید از فنّاوری اطلاعات برای کسب مزیت رقابتی و افزایش منفعت سازمانی استفاده نمایند.

نحوه استفاده از فنّاوری اطلاعات توسط هنجارها و ارزش‌ها گروهی تعیین شود.

سپاسگزاری

در پایان شایسته است تا از زحمات بی شائبه سرکار خانم فریبا فروغی‌قمی و کلیه اساتید دانشکده مدیریت پردیس قم دانشگاه تهران به خصوص جناب آقای دکتر علی‌نقی امیری که پژوهش‌گران را در به ثمر نشستن هر چه بهتر و مناسب‌تر این تحقیق یاری نمودند، تقدیر و تشکر به عمل آید.

واژه‌نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Morality	اخلاقیات
3. Information Technology	فنّاوری اطلاعات
4. Ethical Climate	فضای اخلاقی
5. Egoistic	خودبینی
6. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
7. Cognitive Moral Development	توسعهٔ اخلاقی شناختی
8. Ethical Criteria	معیار اخلاقی
9. Egoistic	خودبینی
10. Locus of Analysis	کانون تجزیه و تحلیل
11. Hedonism	لذت‌گرایی
12. Ethical Work Climate	فضای کاری اخلاقی
13. Locus of Analysis	کانون تجزیه و تحلیل
14. Competitive Advantage	مزیت رقابتی
15. Unethical Behavior	رفتار غیر اخلاقی
16. Principle	ضابطه اخلاقی
17. Benevolence	خیرخواهی
18. Code of Ethics	کدهای اخلاقی

منابع

۱. جوزفسون مایکل، اصول اخلاق حرفه‌ای، مترجم: امیر پوریا نسب. حسابدار، ۱۳۸۱، شماره ۱۳۷، سال چهارم، ص ۲۴-۱۸.

۲. شایگان داریوش، افسون زدگی جدید: هویت چهل تکه و تفکر سیار، تهران: فرزان روز، ۱۳۸۰، ص ۱۸-۱۷.

۳. استونر جیمز. اف و همکاران. مدیریت. مترجمین: علی پارسائیان و همکاران. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۹، ص ۱۶۸-۱۶۹.

۴. زاهدی شمس السادات. مدیریت فراکلیتی و جهانی: نگرش تطبیقی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتاب دانشگاهی (سمت)، ۱۳۷۹، ص ۲۳۳-۲۳۱.

5. Kincaid, C.S, S Baloglu, and D Corsun. "Modeling ethics: The impact of management actions on restaurant workers' ethical optimism." International Journal of hospitality management Vol. 27, Pp 470-477.

6. Kegans, L.(2009) "Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations." Performance improvement quarterly Vol. 22, No. 3. Pp83-94.

7. Buchholz, R., & Rosenthal, S. (2005). The Spirit of Entrepreneurship and the Qualities of Moral decision Making: Toward a Unifying Framework. Journal of Business Ethics, Vol. 60, Pp307-315.

8. Dika, A., & Hamiti, M. (2011). Challenges of implementing the ethics through the use of information technologies in the university. Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol. 15, Pp1110–1114.

9. Kuo, F.-Y., & Hsu, M.-H. (2001). Development and Validation of Ethical Computer Self-Efficiency Measure: The Case of Softlifting. Journal of Business Ethics, Vol. 32(4), Pp299–315.

10. Lau, T. (2001). Information technology and the work environment : Does IT change the way people iteract at work? Human system management, P20.

۱۱. بهان کیت، هولمز دیانا. آشنایی با فن آوری اطلاعات. مترجمین: مجید آذرخش و جعفر مهراد. انتشارات سمت، ۱۳۷۷، ص۴۶-۱۵

12. Turban, E., & Others. (1996). Information technology for management. New York: John Wiley & Sons. Pp13-15.

۱۳. وارث سید حامد، ظهور تکنولوژی اطلاعات. تهران، ماهنامه تدبیر، ۱۳۷۷، جلد ۸۷.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8]

۱۴. گوهر دوست کمال، تأثیر تکنولوژی‌های ارتباطات میان کارکنـان. تهران، ماهنامه تدبیر، ۱۳۷۸، جلد ۹۱.

۱۵. اینوسه هیروشی، پیرسون جـازن. تکنولـوژی اطلاعـات و تمـدن، جهان در آستانه قرن بیستم. مترجم: علی اسدی. تهران: سعید نو، ۱۳۷۰ ص ۵۰-۱.

16. Wigand , D. (1995). Information technology in organizations: impact on structure. Dal: Arizona State University. Pp16-65.

17. Johnson, D. (1999). Computer Ethic in the 21st Century. a Keynote Address at ethic Comp 99 Conference. Rome, Italy: Published in Spinello. Pp19-33.

18. Payne, D., & Landry, B. (2005). Similarities in Business and IT Professional Ethics: the Need for and Development of a Comprehensive Code of Ethic. Journal of Business Ethic, Vol. 62, Pp73-85.

19. Calluzzo, V., & Cante, C. (2004). Ethics in Information Technology and Software Use. Journal of Business Ethics, Vol. 51, Pp301–312.

20. Stone, R., & Henry , J. (2003). Identifying and Developing Measures of Information Technology Ethical Work Climates. Journal of Business Ethics, Vol. 46, Pp337-350.

21. Bahcecik, N. (2003). the Hospital Ethical Climate Survey in Turkey. JONAS Health Law Ethics Regul, Vol. 5(4), Pp94-98.

22. Posner, B., & Schmidt, W. (1987). Ethics in American Companies: A Managerial Perspective. Journal of Business Ethics, Pp383-392.

23. Andrisani , P. (1978). Internal-External Attitudes, Personal Initiative, and Labor Market Experience; in Work Attitudes and Labor Market Experience. New York: Praeger Publishers. Pp. 101-134.

24. Anderson, E. (1995). the Black Inner-City Grandmother: Transition of a Heroic Type? in American's Working Poor. (T. Swartz, K. Maas Weiger, & T. Notro Dame, Eds.) Indiana: University of Notre Dame Press. Pp. 9-43.

25. Bullock, H. (1999). Attribution for Poverty: A Comparison of Middle Class and Welfare Recipient Attitudes. Journal of Applied Social Psychology, Vol. 29, Pp 2059-2082.

26. Hegarty, W., Sims, J., & Henry, P. (1979). Organizational Philosophy, Policies, and Objectives Related to Unethical Decision Behavior: A Laboratory Experiment. Journal of Applied Psychology, Vol. 64, Pp331-338.

27. Cressey, D., & Moore, C. (1983). Managerial Values and Corporate Codes of Ethics. California Management Review,Vol. 25, Pp 53-77.

28. Sims, R. (1992). The challenge of ethical behavior in organizations. Journal of Business Ethics, Vol. 11(7), Pp505-13.

29. Laratta, R. (2009). Ethical climate in nonprofit organizations: a comparative study. International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 29(7/8), Pp358-371.

30. Wittmer, D., & Coursey, D. (1996). Ethical Work Climates, Comparing Top Managers in Public and Private Organizations. Journal of Public Administration Research and Theory, Vol. 6(4), Pp559-572.

31. Jones, T. (1991). "Ethical Decision Miking by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. Academy of Management Review, Vol. 16, Pp95-366.

32. Victor, B., & Cullen, J. (1987). ‘‘A theory and measure of ethical climate in organizations. Research in Corporate Social Performance and Policy, Vol. 9, Pp51-71.

33. Victor, B., & Cullen, J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly, Vol. 33(1), Pp25-101.

34. Schneider, B. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate. Journal of Applied Psychology, Vol. 28, Pp106-128.

35. Schneider, B. (1983). Work Climates: An Interactionist Perspective. In Environmental Psychology Directions and Perspectives. New York: Praeger, In N.W. Feimer and E.S. Geller. Pp. 106-128

36. Pritchard, R., & Karasick, B. (1973). "The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction. Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 9, Pp46-126.

37. Abbey, A., & Dickson, J. (1983). R&D Work Climate and Innovation in Semiconductor. Academy of Management Journal, Vol. 26, Pp68-362.

38. Kohlberg, L., Levine, C., & Hewer, A. (1983). Moral Stages: A Current Formulation and a

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8]

Response to Critics. Karger, New York: John A. Meacham (ed.). Pp1-95

39. Brower, H., & Shrader, C. (2000). Moral Reasoning and Ethical Climate Not-for-Profit vs For-Profit Boards of Directors. Journal of Business Ethics, Vol. 26, Pp147-167.

40. Rest, J. (1979). Development in Judging Moral Issues. Minneapolis: University of Minnesota Press. Pp6-45.

41. Thoma, S., Rest, J., & Davison, M. (1991). Describing and Testing a Moderator of the Moral Judgment and Action Relationship. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 61(4), Pp659-669.

42. Agarwal, J., & Malloy, D. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: an empirical study. Journal of Business Ethics, Vol. 20(1), Pp1-14.

43. Parboteeah, K., & Cullen, J. (2003). Social institutions and work centrality: explorations beyond national culture. Organization Science, Vol. 14(2), Pp48-137.

44. Malloy, D., & Agarwal, J. (2001). Differential association and role-set configuration: the impact of significant others upon the perception of ethical climate in a sports organization. Journal of Sport Management, Vol. 15(3), Pp195-218.

45. Pierce, M., & Henry, J. (1999). An Information Technology Ethical Work Climate Model. Proceeding of the Southeastern Decision Science Institute, Pp24-26.

۴۶. ژکس. فلسفه اخلاق: حکمت عملی. مترجم: ابوالقاسم پورحسینی. تهران: سیمرغ، ۱۳۵۵، ص۹۲.

۴۷. فرمهینی فراهانی محسن، بهنام جام لیلا، بررسی میزان رعایت مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیات علمی دانشگاه شاهد، فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱، صص ۱۰-۱.

۴۸. بشیر حسن، هراتی نیک محمدرضا، الگوی مفهومی ارزیابی فرهنگی-اخلاقی راه‌حل‌های فنّاوری اطلاعات. فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری، سال ششم، شماره ۱، ۱۳۹۰، صص ۳۴-۲۵.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.4.2.8] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]