

## ایجاد جو کاری اخلاقی در به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌ها

\* حامد بردبار

\*\* حسین خنیفر

\*\*\* غلامرضا جندقی

### چکیده

یکی از حوزه‌های سازمانی که اخلاقیات باید در آن جاری باشد، فناوری اطلاعات است که به‌عنوان یک ابزار قدرتمند و در حال رشد بر فضای کنونی جوامع و سازمان‌ها غلبه کرده و با تأثیر در همه ابعاد زندگی انسان‌ها، ساختار و رفتارهای اجتماعی را تغییر داده است. از سوی دیگر، عدم موفقیت مدیران و تصمیم‌گیران در سازمان دادن به اصول اخلاقی در زمینه به کارگیری فناوری اطلاعات، هر موفقیت دیگری در سازمان را خدشه‌پذیر می‌کند. در این مقاله ضمن مفهوم‌شناسی اخلاق، ابعاد اخلاق کاری و سازمانی استخراج و نیز مفهوم جو کاری اخلاقی در سازمان‌ها، راهکارهای ایجاد جو کاری اخلاق‌مدار در به کارگیری فناوری اطلاعات بررسی می‌شود.

### واژگان کلیدی

اخلاق، رفتارهای انحرافی، مشکلات اخلاقی، جو کاری، اخلاق کاری، فناوری اطلاعات و ارتباطات.

\*. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تهران (پردیس قم). ha\_bordbar@yahoo.com

\*\* دانشیار دانشگاه تهران (پردیس قم). hkhanifar@yahoo.com

\*\*\* استاد تمام دانشگاه تهران (پردیس قم). jandaghi@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۴/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۲۵

## طرح مسئله

«اُفت اخلاق» در دوران معاصر، یکی از پیامدهای آشکار «افسون‌زدایی عصر مدرنیته» است. (شایگان، ۱۳۸۰: ۱۷) همین امر باعث شده افراد تأکید بیشتری بر معنویت و خدا‌باوی داشته باشند. اخلاق،<sup>۱</sup> مجموعه قواعد ارزشی و هنجاری یک جامعه است که در رفتار افراد انعکاس می‌یابد و در ارتقای ظرفیت ذاتی افراد تأثیرگذار است. (آذر و دیگران، ۱۳۸۷؛ Wempe, 2005) به بیانی دیگر، اخلاق از یک تعهد درونی به زندگی خوب و پرهیزگاران به جای تعهد به اجرای مجموعه‌ای از قوانین و اصول نشأت می‌گیرد. (Buchholz & Rosenthal, 2005) از طرفی، موضوع اخلاق در سطوح فردی و سازمانی، توجه محققان در طی چهار دهه گذشته را به خود جلب کرده است. (Brief and others, 1996)

اخلاق در همه حوزه‌های علمی این قابلیت را دارد که بخش هدایت‌کننده قلمداد گردد. یکی از حوزه‌هایی که اخلاق باید در آن رعایت شود، فناوری اطلاعات و ارتباطات<sup>۲</sup> است. اخلاق اطلاعاتی به یکی از اجزای اصلی جامعه هزاره سوم تبدیل شده است. رفتار غیراخلاقی اطلاعاتی با تعارض‌های رفتاری اخلاقی در استفاده از اطلاعات، فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی در ارتباط است. (Kuo & Hsu, 2001) فناوری اطلاعاتی، واقعیت انکارناپذیر دنیای امروزی است که البته در ذات خود، بی‌ارزش و منفی نیست؛ بلکه در تسهیل زندگی بشری و تأمین رفاه عمومی مفید است؛ اما آنچه موجب نگرانی و تلقی منفی است، تحت‌تأثیر قرار گرفتن انسان، به عنوان یکی از عناصر اصلی تأثیرگذار و مولد فناوری، به صورت پنهان از طراحی‌های خویش است که با استعانت از مباحث و اصول اخلاقی می‌تواند اثرات فناوری را تعدیل نماید و به آن جهت بخشد که در این صورت بسیار مثبت و کارآمد خواهد بود. (خانی جزنی، ۱۳۸۶: ۷)

در حوزه فناوری و به‌ویژه فناوری‌های نوین، مثل فناوری اطلاعات نیز می‌توان اخلاق و فناوری را دو بال تکامل محسوب نمود. فناوری اطلاعات بدون اخلاق، تکامل را برای بشر به

1. Ethics.
2. Information and Communication Technology.

ارمغان نمی‌آورد. آگاهی از آثار متقابل اخلاق و فناوری اطلاعات و شناخت صحیح و کامل از هر دو حوزه، شرط لازم برای این تأثیرگذاری خواهد بود. (سهرابی و خانلری، ۱۳۸۸)

دلیل پرداختن به موضوعات اخلاقی و پژوهش در آنها «به سر بردن در عصر بحران اخلاقی» است (استونر، ۱۳۷۹؛ زاهدی، ۱۳۷۹) که بی‌اخلاقی در عرصه سازمانی، نمود این بحران اخلاقی می‌باشد. رفتار غیر اخلاقی در سازمان‌ها به یک مسئله مهم برای همه اعضای جامعه تبدیل شده است. افراد درباره رفتار نامناسب سازمان‌ها، و مدیران در حوزه فعالیت‌های غیر اخلاقی کارمندان نگران هستند. (Kincaid and others, 2008)

ایوانسویچ و همکاران او<sup>۱</sup> در تحقیقی (۲۰۰۵) ۲۳ سازه بدرفتاری سازمانی و بی‌اخلاقی در سازمان را شناسایی کردند که عبارتند از: آتش‌زنی،<sup>۲</sup> حق‌السکوت،<sup>۳</sup> رشوه‌خواری،<sup>۴</sup> تهدید،<sup>۵</sup> تقلب کردن،<sup>۶</sup> تبعیض،<sup>۷</sup> فریبکاری،<sup>۸</sup> جاسوسی،<sup>۹</sup> تقلب،<sup>۱۰</sup> بی‌ادبی،<sup>۱۱</sup> تهدید و ارباب،<sup>۱۲</sup> پورسانت گرفتن،<sup>۱۳</sup> دروغ گفتن، اطلاعات نادرست دادن،<sup>۱۴</sup> نقض حقوق شخصی افراد،<sup>۱۵</sup> انتقام،<sup>۱۶</sup> خرابکاری،<sup>۱۷</sup> آزار و اذیت جنسی،<sup>۱۸</sup> استفاده نادرست از مواد،<sup>۱۹</sup> سرقت، تهدیدات و خبرچینی.<sup>۲۰</sup>

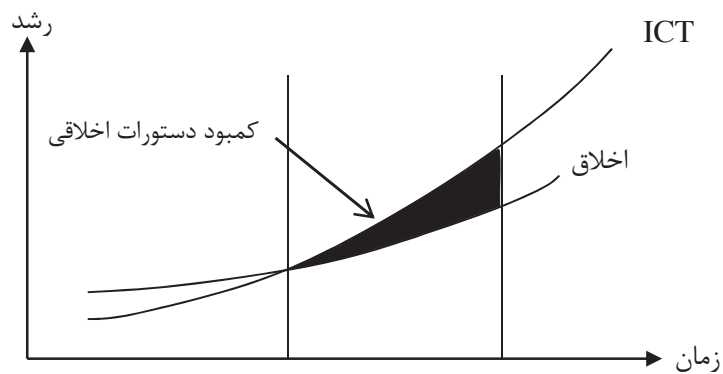
(Li - Ping tanG, Chen & Sutarso, 2008) تمام این موارد نشان می‌دهد رفتارهای غیر اخلاقی تاکنون در فضاهای کاری وجود داشته‌اند. (Calluzzo & Cante, 2004)

1. Ivancevich.
2. Arson.
3. Blackmail.
4. Bribery.
5. Bullying.
6. Cheating.
7. Discrimination.
8. Dishonesty.
9. Espionage.
10. Fraud.
11. Incivility.
12. Intimidation.
13. Kickbacks.
14. Misinformation.
15. Privacy Violation.
16. Revenge.
17. Sabotage.
18. Sexual Harassment.
19. Substance Abuse.
20. Whistle Blowing.

یکی از حوزه‌هایی که از بی‌اخلاقی کارکنان مصون نمانده، فناوری اطلاعات است. برخی از مسائل اخلاقی که کاربران در این حوزه با آنها مواجه هستند، عبارتند از: استفاده از نرم‌افزارهای غیر مجاز و کپی، ارتباطات در شبکه‌های مجازی و غیره. (Dika & Hamiti, 2011) در تحقیقی در کشور چین که در دهه ۹۰ انجام پذیرفته است، محققین مدعی‌اند که ۹۸٪ نرم‌افزارها غیر قانونی بوده‌اند و این مسئله باعث متضرر شدن ۳۲۲ میلیون دلاری شرکت‌های نرم‌افزاری آمریکا گردید. (chan ane etal, 1998)

موارد مذکور نشان می‌دهد فناوری اطلاعات عنصری است که باید با اخلاق و قانون مهار گردد. کاهش جنبه‌های منفی فناوری اطلاعات به‌طور کلی از سه طریق فناوری، قانون و اخلاق امکان‌پذیر است. از راه‌های مرسوم و عمومی که شمول جهانی نیز دارد، روش اخلاقی است که به تدریج باعث کاهش نابسامانی‌ها و بی‌فضیلتی‌های اخلاقی می‌گردد.

با رشد فناوری اطلاعات، اخلاق هم باید توسعه یابد تا تعادل جوامع حفظ گردد؛ اما امروزه توسعه در فناوری اطلاعات بسیار بیشتر از گسترش اخلاق در حوزه فناوری است و اخلاق نتوانسته همراه با فناوری اطلاعات رشد کند. شکل شماره (۱) شکاف بین توسعه فناوری اطلاعات و رشد اخلاقیات در گذر زمان و کمبود دستورات اخلاقی با توجه به رشد فزاینده فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی را نشان می‌دهد. در فرآیند تطابق رشد فناوری اطلاعات با اخلاق، فاصله‌ای اساسی بین آنها مشاهده می‌کنیم که علت اصلی آن پیشرفت با شتاب و انفجارگونه فناوری اطلاعات می‌باشد. (صدری، ۱۳۸۴)



شکل شماره (۱): عدم تطابق در رشد فناوری اطلاعات و علم اخلاق (صدری، ۱۳۸۴)

برای رفع شکاف در شکل شماره (۱) که نشان‌دهنده عدم رشد کافی دانش اخلاق در ارائه دستورهای اخلاقی برای کاهش رفتارهای مخرب سازمانی در حوزه فناوری اطلاعات است، باید بر اصول اخلاقی و جو کاری اخلاقی تأکید شود تا بتوان ناهنجاری‌ها و نابسامانی‌های این حوزه را تقلیل داد.

### فناوری اطلاعات

لاو<sup>۱</sup> به فناوری اطلاعات<sup>۲</sup> به مثابه بزرگراه اطلاعات در قرن ۲۱ توجه کرد و آن را عامل مهمی در بقا و پویایی سازمان‌ها دانست. از نظر وی، بقا و رشد سازمان‌ها در محیط متلاطم، استفاده از فناوری اطلاعات را ضروری ساخته است. (Lau, 2001) فناوری اطلاعات به جنبه‌های مرتبط با فناوری یک سیستم اطلاعاتی اشاره دارد و شامل سخت‌افزار، بانک اطلاعاتی، شبکه‌های نرم‌افزار و دیگر ابزارها می‌باشد.

در این تعریف، فناوری اطلاعات می‌تواند یک زیرسیستم از سیستم‌های اطلاعاتی در نظر گرفته شود. گاهی فناوری اطلاعات را هم‌معنا با «سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت» نیز به کار می‌برند یا اینکه می‌تواند در قالب یک مفهوم گسترده‌تر دربرگیرنده چندین سیستم اطلاعاتی، کاربران و مدیریت به کار رود. (Turban and Others, 1996 و Dika & Hamiti, 2011) اگرچه فناوری اطلاعات دارای مزایای بی‌شماری همچون کاهش خطای انسانی در شبکه پردازش اطلاعات، (وارث، ۱۳۷۷) افزایش خلاقیت و کارایی کارکنان، (گوهردوست، ۱۳۷۸) امکان انتشار اطلاعات در سطح وسیع با هزینه کم (اینوسه و پیرسون، ۱۳۷۰) و هماهنگ کردن افراد در واحدهای پراکنده سازمانی است، (Wigand, 1995) این مزایا باعث نمی‌شود به این حوزه و حوزه‌های مرتبط با آن نگاه انتقادی صورت نگیرد.

حوزه فناوری اطلاعات به دلیل جدید بودن موضوع و مسائل آن، کمتر شاهد طرح مسائل اخلاقی بوده است. از جمله رفتارهای نگران‌کننده در این زمینه می‌توان به دسترسی‌های غیر مجاز، دزدی دارایی‌های الکترونیک، فرستادن ویروس‌ها و کرم‌های مخرب، نژادپرستی، افترا

1. Lau.

2. Information Technology.

و مزاحمت‌ها اشاره کرد. (2: Johnson, 1999) کانگر و لاک،<sup>۱</sup> هرزه‌نگاری‌های موجود در اینترنت، کپی کردن نرم‌افزارهای محافظت‌شده، عدم صحت داده‌ها و الگوریتم‌ها، کنترل ناشایست دسترسی‌ها و سوءاستفاده از پایگاه‌های داده را به‌عنوان مسائل اخلاقی که متخصصان فناوری اطلاعات<sup>۲</sup> با آن مواجه‌اند، ذکر کرده‌اند. (Payne & Landry, 2005: 75)

طبق پژوهش‌ها و نظرسنجی‌ها، بی‌اخلاقی‌ها و بی‌فضیلتی‌ها در حوزه فناوری اطلاعات در سازمان‌ها رو به افزایش است. به‌طور مثال در سال ۱۹۹۸ درباره اخلاق که در میان ۱۰۰۰ کاربر آمریکایی از فناوری اطلاعات صورت گرفت، به‌زعم پاسخ‌گویان رفتارهای غیر اخلاقی بیش از ۱۳ درصد و در نظرسنجی دیگری که در سال ۱۹۹۸ بین ۷۲۶ کارگر آمریکایی انجام شد که ۲۳٪ از پاسخگویان به رفتارهای خیلی غیراخلاقی اعتراف نمودند. در نظرسنجی‌های جدیدتر نیز ۶۹٪ از پاسخگویان به رفتارهای غیراخلاقی اعتراف کرده‌اند. (Calluzzo & Cante, 2004) البته قابل ذکر است این مسئله به‌عنوان نمونه مطرح و قابلیت تعمیم ندارد.

در اواخر سال ۱۹۹۹ از ۱۲۴۴ کارمند و ۱۴۳۸ کارفرما خود یک نظرسنجی اعضای یک شبکه کاری اینترنتی با عنوان «Vault.com» صورت گرفت که نشان داد ۵۶٪ از کارکنان و ۵۱٪ از کارفرمایان معتقدند وب‌گردی‌های غیر کاری به‌طور منفی، بهره‌وری را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد؛ با این حال ۹۰٪ از پاسخگویان به غیراخلاقی بودن این رفتارها اعتراف کردند. در همان نظرسنجی ۸۳٪ از پاسخگویان اعلام کردند در محل کار خود، پیام‌های الکترونیکی شخصی خود را می‌فرستند و دریافت می‌کنند. (Stone & Henry, 2003)

اداره خزانه‌داری ایالات متحده گزارش داده است که ۶۰٪ از نقض امنیت رایانه‌ای که نهادهای مالی در چهار ماه نخست سال ۲۰۰۱ افشا کرده‌اند، از جانب کاربران نهایی در داخل سازمان‌ها بوده است. در نظرسنجی دیگری از مدیران IT که مؤسسه امنیت رایانه‌ای گزارش کرده است، ۸۱٪ از پاسخگویان شرکت‌ها، منبع اصلی حملات رایانه‌ای را درون شرکت‌های خود دانسته‌اند. نقش جوّ کاری اخلاقی در تحت‌تأثیر قرار دادن استفاده از IT و واکنش‌های رفتاری در سازمان‌ها، جوّ کاری اخلاقی IT را به یک عامل سازمانی مهم برای مطالعات

1. Conger and Loch.
2. Information Technology.

تبدیل کرده است. (Stone & Henry, 2003) جدول شماره (۱) چند نمونه از بی‌اخلاقی‌های رایج در به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان جاری است را نشان می‌دهد.

ردیف	نمونه بی‌اخلاقی
۱	استفاده از اینترنت برای نیازهای شخصی در محل کار
۲	استفاده از رایانامه در محل کار به منظور مکاتبات شخصی
۳	دانلود کردن فایل‌ها در محل کار از اینترنت برای استفاده شخصی
۴	پرینت کردن اسناد شخصی در محل کار
۵	کپی کردن نرم‌افزار در محل کار برای استفاده شخصی
۶	کپی کردن نرم‌افزار در محل کار برای استفاده دوستان
۷	خواندن پست الکترونیکی فردی دیگر در محل کار
۸	خواندن پست الکترونیکی فرد دیگر در خانه

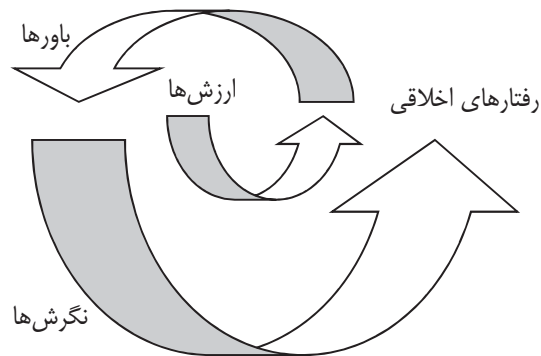
جدول شماره (۱): نمونه بی‌اخلاقی‌های کارکنان در به کارگیری فناوری اطلاعات (Calluzzo & Cante, 2004)  
این بی‌اخلاقی‌ها و بی‌فضیلتی‌ها در حوزه فناوری اطلاعات در سازمان‌ها باعث شده تا پژوهشگران تأکید فراوانی بر ایجاد جو کاری اخلاقی در سازمان‌ها داشته باشند تا بر این اساس، سطح اخلاق را بهبود دهند تا در نتیجه به کارگیری فناوری اطلاعات اخلاقی‌تر گردد.

### اخلاق و اخلاق کاری

امروزه اخلاق توجه فراوانی را در جوامع به خود معطوف کرده است. اخلاق دربر گیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف، رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست. (ژکس، ۱۳۵۵) بنابراین هدف بی‌واسطه آن فراهم آوردن زمینه لازم برای رشد بعد اخلاقی است. (نجازادگان، ۱۳۸۷، ۲۱) اخلاقیات ارتباط نزدیکی با ارزش‌ها دارند و ابزاری پنداشته می‌شوند که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کنند. به قول آیر،<sup>۱</sup> اخلاق بیش از مباحث دیگر با ارزش‌ها سروکار دارد. (Ayer, 2002: 144)  
از طرفی نیز فعل و عمل اخلاقی نوعی رفتار تلقی می‌شود که سر منشأ این رفتار<sup>۲</sup> چیزی

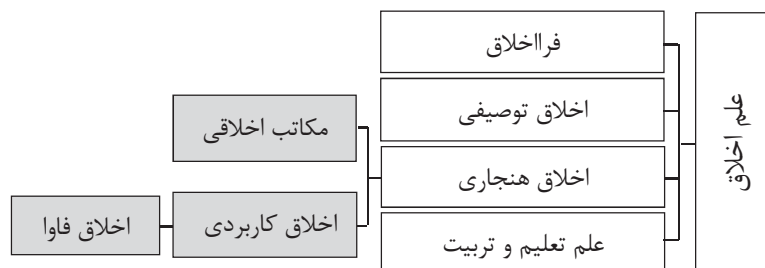
1. Ayer.  
2. Behavior.

جز نگرش<sup>۱</sup> باور<sup>۲</sup> و از همه مهم‌تر ارزش نیست.<sup>۳</sup> ولاسکوئز<sup>۴</sup> ارزش را به «دیدگاه‌ها و بیان‌های اظهارشده در مورد یک عینیت یا ویژگی‌های آن عینیت که آن را توصیف می‌کند» تعریف نموده است. ارزش‌ها نشان‌دهنده «آنچه در زمینه اجتماعی یا شخصی مطلوب است» هستند. شکل شماره (۲) نحوه تبدیل شدن ارزش به رفتار و فعل اخلاقی را نشان می‌دهد.



شکل شماره (۲): چرخه تبدیل ارزش به رفتار و فعل اخلاقی (Payne & Landry, 2005)

به‌طور کلی، علم اخلاق را می‌توان به چهار حوزه اصلی تقسیم نمود که شکل شماره (۳) این دسته‌بندی را نشان می‌دهد. اخلاق پژوهش، اخلاق تجارت، اخلاق در ورزش، اخلاق و پزشکی، اخلاق فناوری از جمله زمینه‌های مختلف اخلاق هستند که در دسته اخلاق کاربردی قرار دارند.



شکل شماره (۳): نمودار موضوعی علم اخلاق و جایگاه اخلاق فناوری اطلاعات (بشیر و هراتی‌نیک، ۱۳۹۰)

1. Attitude.
2. Beliefs.
3. Value.
4. Velasquez.



در طول دو دهه گذشته، موضوع اخلاق رایانه - چه در صنعت و چه در دانشگاه‌ها - به‌طور فزاینده‌ای در معرض اذهان عمومی قرار گرفته است که کانون اصلی آن، آثار استفاده از رایانه بر جامعه، مشتریان و کاربران با تأکید بر ملاحظات اخلاقی در ایجاد و استفاده از نرم‌افزارها بوده است. با این حال، درباره آثار استفاده از رایانه بر تجارب کاری کارکنان تحقیقات بسیار اندکی صورت گرفته است. (Androniki and others, 1999)

اخلاق رایانه، ریشه در تحقیقات وینر<sup>۱</sup> دارد. او به‌طور مستقیم به علم اخلاق رایانه اشاره نکرد؛ اما کار او در بسیاری از تحقیقات و تحلیل‌های موجود استفاده شد. در اواسط دهه ۷۰ والتر منر<sup>۲</sup> از واژه اخلاق رایانه برای اشاره به تحقیقات اخلاقی مربوط به علم رایانه استفاده کرد. مقصود وی از «علم اخلاق رایانه» مطالعه آن دسته از مشکلات اخلاقی بود که با وجود رایانه بیشتر شده، تغییر شکل داده یا به تازگی به وجود آمده بودند. او اعتقاد داشت بسیاری از مسائل اخلاقی از قبل وجود داشته و با ورود رایانه فقط شدیدتر شده‌اند؛ اما برخی از مسائل فقط مختص رایانه‌ها هستند.

در اواسط همین دهه، جیمز منر در مقاله بنیادی، با ارائه یک تئوری سخن از «خلاً رویه»<sup>۳</sup> و «گیجی ادراکی»<sup>۴</sup> در علم اخلاق گفت. او اعتقاد داشت یک خلاً قانونی وجود دارد که باعث می‌شود افراد ندانند چگونه رایانه‌ها را مطابق اصول اخلاقی استفاده کنند. در سال ۱۹۸۵، جانسون کتاب *علم اخلاق رایانه* را تدوین نمود که بهترین مرجع علمی برای سال‌های فراوانی به‌شمار می‌آید. وی اعتقاد داشت مشکلات اخلاقی دنیای رایانه را می‌توان با تعمیم دادن تئوری‌های موجود علم اخلاق به علم اخلاق رایانه حل کرد. (حاج‌رحمت‌الهی، ۱۳۸۵: ۱۵۷)

به‌طور کلی، اخلاق فناوری اطلاعات شامل ماهیت و زمینه‌هایی از قضاوت اخلاقی و معیارها و قواعد عمل در استفاده از فناوری اطلاعات در حوزه تصمیم‌گیری است؛ (Vitell & Davis, 1990) چراکه کاربران فناوری اطلاعات در عصر اطلاعات با

1. Norbert Wiener.
2. Walter Manner.
3. Policy Vacuums.
4. Conceptual Muddles.

مشکلات اخلاقی بی‌شماری مواجه هستند. (سهرابی و خانلری، ۱۳۸۸) ماسون در تحقیق خود، حریم شخصی، دقت و صحت، مالکیت و قابلیت دسترسی را حوزه‌های اصلی اخلاق در زمینه استفاده از برنامه‌های رایانه‌ای معرفی می‌کند. (Mason, 1986)

### مفهوم‌شناسی جو کاری اخلاقی

تحقیقات پراکنده‌ای در زمینه اخلاق کاری صورت گرفته است. پوسنر و اشمیت<sup>۱</sup> به این نتیجه دست یافتند که برای مدیران سطوح پایین‌تر در سازمان‌ها نسبت به مدیران سطوح عالی، اخلاق کاری دیده نشده است. (Posner & Schmidt, 1987; Andrisani, 1978; Anderson, 1995) همچنین تفاوتی بین افراد فقیر و غیر فقیر در رعایت اخلاقیات کاری لحاظ نشد. (Bullock, 1999) هگرتی و سیمز<sup>۲</sup> معتقد بودند زمانی که سازمان، سیاست‌های رسمی و غیر رسمی (خط مشی اخلاقی) را در حمایت از رفتار اخلاقی تدوین کند، رعایت اصول اخلاقی در آن سازمان افزایش می‌یابد. (Hegarty and others, 1979) این در حالی است که کرسی و مور<sup>۳</sup> (۱۹۸۳) اظهار داشتند وجود کدهای اخلاقی به تنهایی برای بالا بردن رفتار اخلاقی در سازمان‌ها کافی نیست. (Cressey & Moore, 1983)

به اعتقاد سیمز<sup>۴</sup> «جو اخلاقی»<sup>۵</sup> یک سازمان، مجموعه‌ای مشترک از ادراکات درباره رفتارهای صحیح و نحوه پردازش موضوعات اخلاقی است. این فضا، فحوای تصمیم‌گیری را در تمامی سطوح و در تمامی شرایط تعیین می‌کند. (Sims, 1992: 509) متخصصانی همچون ویکتور و کولن<sup>۶</sup> و ویداور کوهن<sup>۷</sup> معتقدند فضای اخلاقی در سازمان بر رفتار اخلاقی اعضا به‌ویژه اعضای هیئت مدیره اثر می‌گذارد. (Laratta, 2009: 359) یکی از جالب‌ترین

1. Posner & Schmidt.
2. Hegarty & Sims.
3. Cressey & Moor.
4. Sims.
5. Ethical Climate.
6. Victor and Cullen.
7. Vidaver - Cohen.

تعاریف فضای اخلاقی را مالوی و آگاروال<sup>۱</sup> ارائه کرده‌اند:

تفسیر و قضاوت غیررسمی رفتار سازمانی فرد به‌عنوان یک کاتالیزور یا حداقل یک میانجی بالقوه پر قدرت در قبال رفتار سازمانی فرد.  
(Malloy & Agarwal, 2003: 39)

جو اخلاقی سازمان مشخص می‌کند تا چه حد براساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری شود و کارکنان چگونه پرسش‌های اخلاقی را تعبیر کنند. (Bahcecik, 2003)

مطالعه فضاهای اخلاقی کار (ابعاد و تأثیر آنها بر رفتار و برآیندهای سازمانی) یک حوزه در حال ظهور در اخلاقیات سازمانی است. طبق چنین تحقیقی، رفتار اخلاقی تابعی از موضوع‌های سازمانی، روش‌های مدیریتی و ارزش‌های فردی است. (Wittmer & Coursey, 1996: 559)

فضاهای اخلاقی سازمان‌ها برای ایجاد سازمان‌های اخلاقی و تقویت رفتارهای اخلاقی‌تر میان اعضای سازمان‌ها در قرن آینده مهم هستند. (Ibid) تحقیقات نظری و تجربی درباره اصول اخلاقی سازمان تأیید می‌کنند که هم عوامل فردی و هم عوامل محیطی بر رفتار اخلاقی تأثیر می‌گذارند. (Jones, 1991)

فضای اخلاقی یک مفهوم سازمانی توسعه یافته است. هم تحقیق مفهومی و هم تحقیق تجربی در باب فضاهای اخلاقی کار به کامل‌ترین شکل در پژوهش‌های ویکتور و کولن توسعه یافته‌اند. آنها فضای اخلاقی را برداشته‌ایی از یک رفتار صحیح اخلاقی و نحوه پردازش موضوعات اخلاقی می‌دانند. (Victor & Cullen, 1987: 52)

در نتیجه، این امر الزاماً به توافق‌های عمومی در میان اعضای سازمان درباره آن چیزی اطلاق می‌شود که باعث معنادار شدن روش‌ها و رویه‌های سازمان براساس رفتار قابل انتظار (اخلاقی) می‌گردد. (Vidaver - Cohen, 1998)

فضای اخلاقی کار، تعمیم دو مفهوم مرتبط است: فضاهای کاری و فرهنگ سازمانی.<sup>۲</sup>

فرهنگ سازمانی را می‌توان مجموعه باورها، ارزش‌ها، آداب و سنن مشترک یک سازمان

- 
1. Malloy and Agarwal.
  2. Organizational Culture.

دانست. ویکتور و کولن با مرتبط ساختن فضای اخلاقی به فرهنگ سازمانی، فضای اخلاقی را «ابعاد اخلاقی فرهنگ سازمانی» تعریف می‌کنند. (Victor & Cullen, 1988: 103) آنها با تجسم فضاهای کاری به‌مثابه مفاهیم کلی روش‌ها و رویه‌های سازمان، پژوهش‌اشنایدر را ادامه داده‌اند. (Schneider, 1975 & 1983)

بنابراین فضای اخلاقی، مفاهیمی مشترک از ابعاد اخلاقی فرهنگ سازمانی است. فضاهای اخلاقی کار، منعکس‌کننده فرهنگ سازمانی هستند؛ اما به‌طور مشخص بر فضای اخلاقی سازمان تمرکز می‌کنند؛ مانند این پرسش‌ها: آیا فضایی برای محافظت از سازمان در برابر هزینه‌ها وجود دارد؟ آیا این فضا افراد را ترغیب می‌کند تا به‌دنبال توسعه ضوابط حرفه‌ای یا حمایت از ضوابط و باورهای مستقل فردی باشند؟

براساس تحقیق، فضاهای کاری با برآیندها و رفتارهای گوناگون در سازمان‌ها مرتبط هستند؛ مانند عملکرد و رضایت شغلی (Pritchard & Karasick, 1973) یا تحقیق و توسعه نوآوری. (Abbey & Dickson, 1983) از سوی دیگر، عوامل گوناگونی می‌توانند بر خود فضاهای اخلاقی کار تأثیر بگذارند. کوهن با استفاده از نظریه ساختار اجتماعی و لجام‌گسیختگی اجتماعی رابرت مرتون، عواملی را نشان داد که باعث ایجاد یک فرهنگ سازمانی لجام‌گسیخته می‌شوند و از این‌رو یک محیط غیر حمایتی از رفتارهای سازمانی را ارمغان می‌آورند. به اعتقاد کوهن، این عوامل عبارتند از: رهبری، ساختار، خط مشی‌های سازمانی، سیستم‌های تشویقی، جامعه‌پذیری، فرآیندهای تصمیم‌گیری و سیستم‌های غیررسمی سازمانی. (Wittmer & Coursey, 1996: 561) مدل‌های گوناگونی از اخلاق کاری وجود دارد که مفهوم جو کاری اخلاقی را تبیین می‌کنند. در ادامه با توصیف این مدل‌ها، مدلی که انطباق بیشتری در نحوه به‌کارگیری فناوری اطلاعات دارد، بررسی می‌شود.

#### مدل جو کاری اخلاقی (ویکتور و کولن) در به‌کارگیری فناوری اطلاعاتی

بیشتر قریب به اتفاق تحقیقاتی که در زمینه فضاهای اخلاقی انجام شده، مبتنی بر یک چارچوب نظری است که ویکتور و کولن در اواخر دهه ۱۹۸۰ برای مطالعه مفهوم مسیر اخلاق

در سازمان‌های انتفاعی طراحی کردند. آنها فضای کار اخلاقی را به «برداشت‌های رایج از روش‌ها و رویه‌های معمول سازمانی که دارای محتوای اخلاقی هستند» تعریف می‌کنند. (Victor & Cullen, 1988: 101) این فضا مجموعه‌ای از ویژگی‌های عمومی سازمان است که بر طیف گسترده‌ای از تصمیمات سازمانی - که گاهی به آن «فرهنگ سازمانی» گفته می‌شود - تأثیر می‌گذارد. ویکتور و کولن استدلال می‌کنند که ویژگی‌های فردی تنها برای تشریح یا پیش‌بینی رفتار اخلاقی ناکافی هستند. این تحقیق از یک نوع‌شناسی دوبعدی فضاهای اخلاقی استفاده می‌کند.

بعد اول، معیار اخلاقی<sup>۱</sup> است که به سه طبقه کلان نظریه اخلاقی اشاره می‌کند و می‌توان آن را در نظریه توسعه اخلاقی کولبرگ نیز یافت. این معیارها از خودبینی<sup>۲</sup> تا خیرخواهی و ضابطه اخلاقی را دربر می‌گیرند. بعد دوم، مؤید کانون تجزیه و تحلیل<sup>۳</sup> مورد استفاده برای تعمیم معیارهای اخلاقی به طیف‌های فردی، بومی (سازمان، بخش و کارگروه) و جهان‌شمولی است. این بعد، منبع استدلال اخلاقی برای استفاده از معیارهای اخلاقی در برابر تصمیمات سازمانی یا محدودیت‌هایی را که باید در تجزیه و تحلیل‌های اخلاقی تصمیمات سازمانی مدنظر قرار بگیرند، شناسایی می‌کنند. (Victor & Cullen, 1988: 105; Laratta, 2009: 360; Maesschalck, 2005)

محور تجزیه و تحلیل فردی، منابع استدلال اخلاقی در بین افراد را مشخص می‌کند. تجزیه و تحلیل بومی نیز منابع استدلال اخلاقی در سطح سازمان را شناسایی می‌کند. محور جهان‌شمولی نیز به استدلال اخلاقی در خارج از سازمان می‌پردازد. (Maesschalck, 2005) اگر این دو بعد با هم ترکیب شوند، یک ماتریس تشکیل می‌شود. در این ماتریس، هر کانون با یک معیار ترکیب می‌شود تا نوعی فضای اخلاقی شکل بگیرد که در نتیجه نه نوع فضای اخلاقی ایجاد می‌گردد: منفعت فردی، دوستی،

- 
1. Ethical Criteria.
  2. Egoistic.
  3. Locus of Analysis.

پای‌بندی شخصی، منفعت سازمانی، منفعت تیمی، قواعد سازمانی، کارآیی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، حقوق و اصول. (جدول شماره ۲)

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

جدول شماره (۲): نوع‌شناسی فضای اخلاقی (برای سازمان‌های انتفاعی)  
(Victor & Cullen, 1988: 104; Brower & Shrader, 2000: 151)

### مدل جو کاری اخلاقی در فناوری اطلاعات

برای بررسی جو کار اخلاقی در حیطه فناوری اطلاعات تحقیق اندکی انجام شده است؛ از جمله پیرس و هنری که در سال ۱۹۹۹ براساس پژوهش‌های ویکتور و کولن کار جدیدی انجام دادند. با این حال هرچند ویکتور و کولن نه بعد از جو کار اخلاقی را از نظر تئوریک مطرح کردند، پیرس و هنری دوازده بعد جو کار اخلاقی را ارائه دادند که تفاوت آنها در کانون بُعد مورد تحلیل است. پیرس و هنری ابعاد «محلی»<sup>۱</sup> ارائه‌شده در پژوهش ویکتور و کولن را به دو مورد جانبی یعنی «کارگروه»<sup>۲</sup> و «سازمان»<sup>۳</sup> تجزیه کردند و مدل ابعاد جو کار اخلاقی را گسترش داده، به‌طور خاص در محیط فناوری اطلاعات به‌کار بردند. (جدول شماره ۳)

جهانی	محلی	کارگروه	فردی	کانون تحلیل معیار اخلاقی
کارآیی	منفعت شرکت	منفعت کارگروه	منفعت خود	خودپسندی
مسئولیت اجتماعی	تیم سازمانی	بازی تیمی	رفاقت	فایده‌گرایی
آیین‌نامه‌های حرفه‌ای	آیین‌نامه‌های سازمان	مقررات غیررسمی	اخلاقی‌بودن شخصی	اصول‌گرایی

جدول شماره (۳): مدل جو کاری اخلاقی فناوری اطلاعات (Stone & Henry, 2003)

1. Local.
2. Workgroup.
3. Organization.

مدل نهایی و راهکارهای عملیاتی برای ایجاد جو اخلاقی کاری در به کارگیری فناوری اطلاعات اخلاق و فناوری اطلاعات همچون دو سیستم باز بر یکدیگر تأثیر می گذارند؛ به طوری که دگرگونی در اجرای هر یک، دیگری را نیز تغییر می دهد. اخلاق و جو کاری اخلاقی به مثابه اساس اخلاقیات، نشانگر سمت و سو و اهداف محیطهای مجازی اطلاعاتی است.

در این نوشتار سعی شد تا با توجه به ادبیات بین الملل درباره اخلاق و جو کاری اخلاقی، جنبه های مختلف این مسئله بررسی شود و با در نظر داشتن فناوری اطلاعات و مزایایی بی شمار آن در عرصه سازمانی، تأثیر جو کاری اخلاقی بر به کارگیری فناوری اطلاعات بررسی گردد. برخی راهکارها در جهت بهبود وضعیت اخلاقی فناوری اطلاعات عبارتند از:

۱. منشور اخلاق کاری در فناوری اطلاعات برای بهبود جو کاری اخلاقی فناوری اطلاعات تعریف شود و مؤلفه های این منشور براساس توافق مشترک کارکنان و مدیران که باعث ایجاد چشم انداز مشترک میان هر دو می شود، استخراج گردد.

۲. مدیران ارشد با تدوین آیین نامه های سازمانی و حرفه ای (آیین نامه های برآمده از منشور اخلاق کاری در فناوری اطلاعات) و عمل به این آیین نامه ها، حمایت خود را نشان بدهند و با رفتارها و تصمیمها تداوم بخش این نوع جو کاری اخلاقی باشند.

۳. برای بی اخلاقی ها در حوزه فناوری اطلاعات جرایم مادی و غیر مادی در نظر گرفته شود و اطلاع رسانی شود.

۴. مسئولیت اخلاقی هر حوزه در به کارگیری فناوری اطلاعات مشخص شود. به طور حتم، مسئولیت اخلاقی متخصصان حرفه ای فناوری اطلاعات با کاربران نهایی متفاوت است. برای هر یک از حوزه ها، مجموعه کدهای اخلاقی در نظر گرفته شود.

۵. پس از تدوین آیین نامه ها، مقررات و سایر منشورات درباره شیوه به کارگیری فناوری اطلاعات، اطلاع رسانی دقیقی به تمام کاربران، متخصصان و... انجام شود.

۶. با توجه به اهمیت مدیریت جو کاری اخلاق فناوری اطلاعات باید اقدامات جدی درباره شناسایی و اولویت بندی ارزش های اخلاقی در شیوه به کارگیری فناوری اطلاعات صورت گیرد.

۷. باید کاربران و متخصصان حرفه‌ای را درباره مسائل اخلاقی حوزه فناوری اطلاعات حساس و مسئولیت‌پذیر نگه داشت که این با برگزاری نشست‌های اخلاقی تخصصی و کارگاه‌های آموزشی امکان‌پذیر است.

۸. برخی پست‌های سازمانی به‌عنوان مدافع اخلاقیات حوزه فناوری اطلاعات - که متشکل از مدیران سطوح عالی سازمان باشند - ایجاد شوند و آیین‌نامه‌ها، استانداردها و منشورات اخلاقی را تهیه و تدوین نمایند.

۹. سازمان از فناوری برای ارتقای کارایی و اثربخشی، کنترل هزینه‌ها و بهبود روند تولید استفاده نماید.

۱۰. هدف کارکنان سازمان از استفاده فناوری اطلاعات، اهداف شخصی نباشد؛ بلکه در پی بهبود منفعت سازمان، گروه و جامعه (مسئولیت اجتماعی) باشند.

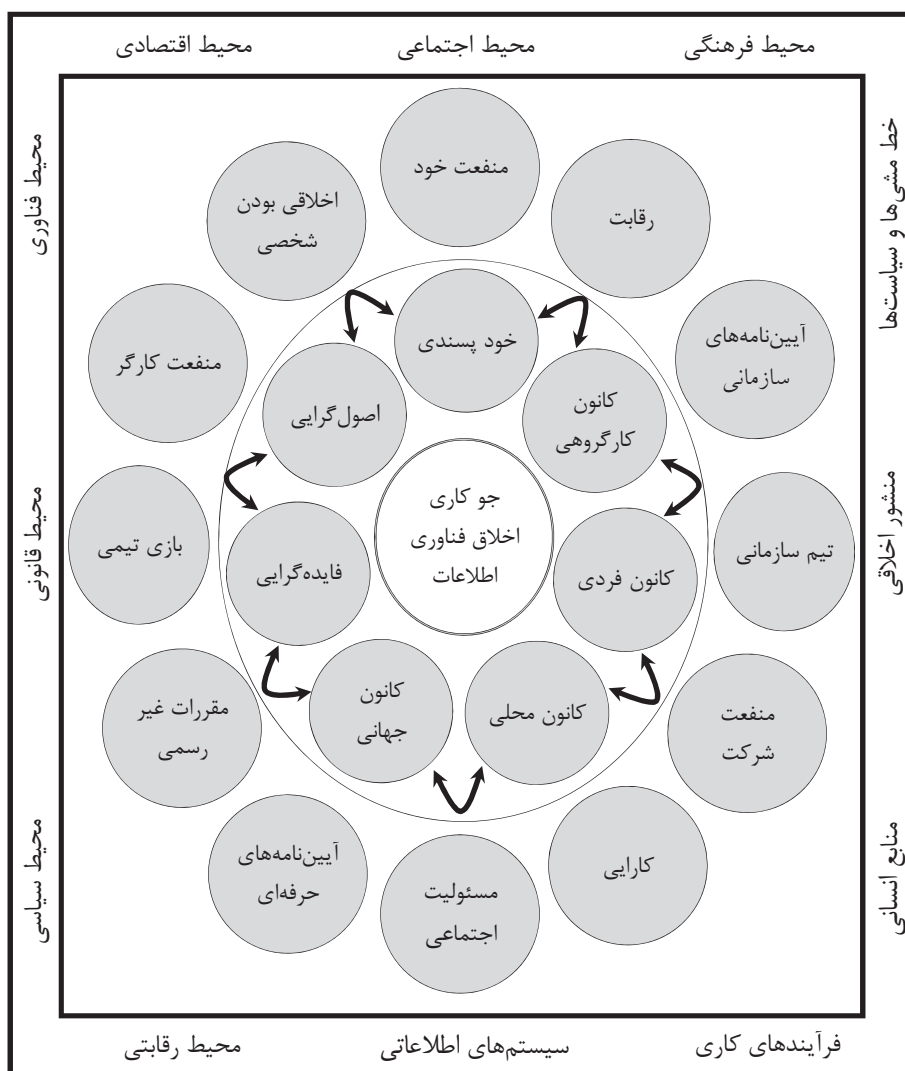
۱۱. شیوه به‌کارگیری فناوری اطلاعات براساس ارزش‌ها، نگرش‌ها و هنجاری‌های اعضای گروه‌های سازمانی تهیه و تدوین شوند.

۱۲. استفاده کاربران نهایی و متخصصان حرفه‌ای از فناوری اطلاعات باعث آسیب‌رسانی به سایر کارکنان و کاربران و سایر سازمان‌ها نگردد.

۱۳. منشور اخلاقی فناوری اطلاعات، آیین‌نامه‌ها و سایر استانداردها به‌صورت دوره‌ای ارزیابی و بازنگری شوند.

شکل شماره (۴) مدل نهایی تحقیق را نشان می‌دهد. در این مدل، پایه مدیریت اخلاق در حوزه فناوری اطلاعات مبتنی بر معیارهای اخلاقی (فایده‌گرایی، اصول‌گرایی و خودپسندی) و کانون تحلیل (فردی، کارگروهی، محلی و جهانی) می‌باشد. با ترکیب این دو، جوّ کاری اخلاقی در سازمان شکل می‌یابد که بر نحوه به‌کارگیری فناوری اطلاعات اثر می‌گذارد. همچنین محیط دور و نزدیک سازمانی نیز بر جوّ کاری اخلاقی فناوری اطلاعات تأثیرگذار هستند.





شکل شماره (۴): مدل نهایی تحقیق

### منابع و مأخذ

۱. آذر، عادل، مسعود ربیع و فاطمه قیطاسی، ۱۳۸۷، «اخلاق در مدیریت»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، ش ۱ و ۲، ص ۷۰ - ۶۱.
۲. استونر، جیمز، ۱۳۷۹، مدیریت، ترجمه پارسائیان، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.

۳. اینوسه، هیروشی و جازن پیرسون، ۱۳۷۰، *تکنولوژی اطلاعات و تمدن: جهان در آستانه قرن بیستم*، ترجمه علی اسدی، تهران، سعید نو.
۴. بشیر، حسن و محمدرضا هراتی نیک، ۱۳۹۰، «الگوی مفهومی ارزیابی فرهنگی - اخلاقی راه‌حل‌های فناوری اطلاعات»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ششم، ش ۱، ص ۳۴ - ۲۵.
۵. جوزفسون، مایکل، ۱۳۸۱، *اصول اخلاق حرفه‌ای*، ترجمه م. ا، نسب، تدوین حسابدار، سال چهارم شماره ۱۳۷.
۶. حاج رحمت‌الهی، آوید، ۱۳۸۵، «اخلاق در علوم رایانه؛ پیشینه، ابعاد و نگرش»، *مجموعه مقالات دومین همایش منطقه‌ای اخلاق و فناوری اطلاعات*، ص ۱۶۱ - ۱۵۵.
۷. خانی جزنی، کمال، ۱۳۸۶، «فلسفه اخلاق و فناوری اطلاعات»، *پیام مدیریت*، ش ۲۳ و ۲۴، تابستان و پاییز، ص ۲۹ - ۵.
۸. زاهدی، شمس‌السادات، ۱۳۷۹، *مدیریت فراکلیتی و جهانی: نگرش تطبیقی*، تهران، سمت.
۹. ژکس، ۱۳۵۵، *فلسفه اخلاق: حکمت عملی*، ترجمه پورحسینی، تهران، سیمرغ.
۱۰. سهرابی، بابک و امیر خانلری، ۱۳۸۸، «اخلاق، فناوری اطلاعات و رفتار شهروند سازمانی»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال چهارم، ش ۱ و ۲، ص ۱۰ - ۱.
۱۱. شایگان، داریوش، ۱۳۸۰، *افسون‌زدگی جدید: هویت چهل‌تکه و تفکر سیار*، ترجمه ف، ولیانی، تهران، فروزان.
۱۲. صدری، محمدرضا، ۱۳۸۴، «نقش فناوری اطلاعات در جامعه امروز و نیازمندی به اخلاق»، *مجموعه مقالات اولین همایش اخلاق و فناوری اطلاعات مرکز تحقیقات مخابرات ایران*، تهران.
۱۳. صراف‌زاده، اصغر، ۱۳۸۳، *فناوری اطلاعات در سازمان*، تهران، میر.
۱۴. فروغی، محمدعلی، ۱۳۶۸، *سیر حکمت در اروپا*، تهران، صفی‌علیشاه.
۱۵. گوهردوست، کمال، ۱۳۷۸، «تأثیر تکنولوژی‌های ارتباطات میان کارکنان»، *ماهنامه تدبیر*، ش ۹۱.

۱۶. نجارزادگان، فتح‌الله، ۱۳۸۷، *رهیافتی بر اخلاق و تربیت اسلامی*، قم، دفتر نشر معارف.
۱۷. وارث، سید حامد، ۱۳۷۷، «ظهور تکنولوژی اطلاعات»، ماهنامه تدبیر، ش ۸۷.
18. Abbey, A & J Dickson, 1983, "R & D Work Climate and Innovation in Semiconductor", *Academy of Management Journal*, N. 26, pp. 68 - 362.
19. Anderson, A, & R Smith, R, 2007, *The Moral Space in Entrepreneurship: Ethical Imperatives and Moral Legitimacy*, Aberdeen Business School Working Paper Series.
20. 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.
21. Andrisani, P, 1978, "Internal - External Attitudes, Personal Initiative, and Labor Market Experience"; in *Work Attitudes and Labor Market Experience*, New York, Praeger Publishers.
22. Androniki, P, S Janet & R Harvie, 1999, "Gender and Professional Ethics in the IT Industry", *Journal of Business Ethics*, N. 22 (1), pp. 51 - 61.
23. Ayer, A, 2002, Language, *Truth & Logic*, England, Penguin Books.
24. Bahcecik, N, O, 2003, "The Hospital Ethical Climate Survey in Turkey", *JONAS Health Law Ethics Regul*, N. 5 (4), pp. 94 - 98.
25. Brief, A, J Dukerick, P Brown & J Brett, 1996, "What's wrong with the treadway commission report Experimental analyses of the effects of personal values and codes of conduct on fraudulent financial reporting", *Journal of Business Ethics*, N. 15, pp. 183 - 188.
26. Brower, H, C Shrader, 2000, "Moral Reasoning and Ethical Climate Not - for - Profit vs For - Profit Boards of Directors", *Journal of Business Ethics*, N. 26, pp. 147 - 167.
27. Buchholz, R & S Rosenthal, 2005, "The Spirit of Entrepreneurship and the Qualities of Moral decision Making, Toward a Unifying Framework", *Journal of Business Ethics*, N. 60, pp. 307 - 315.
28. Bullock, H, 1999, "Attribution for Poverty: A Comparison of Middle Class and Welfare Recipient Attitudes", *Journal of Applied Social Psychology*, N. 29, pp. 2059 - 2082.
29. Calluzzo, V & C Cante, 2004, "Ethics in Information Technology and Software Use", *Journal of Business Ethics*, N. 51, pp. 301 - 312.

30. Chan, A., Sowong and P. leung: 1998, "Ethical Beliefs of Chinese Consumers in Hong kong", *Journal Business Ethics*, Aug., 1163 - 1170.
31. Cressey, D & C Moore, 1983, "Managerial Values and Corporate Codes of Ethics", *California Management Review*, N. 25, pp. 53 - 77.
32. Dika, A & M Hamiti, 2011, "Challenges of implementing the ethics through the use of information technologies in the university", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, N. 15, pp. 1110 - 1114.
33. Fakhry, M, 1991, *Theoviesin Islamileden*.
34. Fisher, J & I Bonn, 2007, "International Strategic and Ethic: Exploring the Tension between Head Office and Subsidiaries", *Management Decision*, N. 45 (10), pp. 1560 - 1572.
35. Hegarty, W, J Sims, & P Henry, 1979, "Organizational Philosophy, Policies, and Objectives Related to Unethical Decision Behavior: A Laboratory Experiment", *Journal of Applied Psychology*, N. 64, pp. 331 - 338.
36. Johnson, D, 1999, *Computer Ethic in the 21 st Century, a Keynote Address at ethic Comp 99 Conference*, Rome, Italy: Published in Spinello.
37. Jones, T. 1991, "Ethical Decision Miking by Individuals in Organizations: An Issue - Contingent Model", *Academy of Management Review*, N. 16, pp. 95 - 366.
38. Kincaid, C, S Baloglu & D Corsun, 2008, "Modeling ethics: The impact of management actions on restaurant workers' ethical optimism", *International Journal of hospitality management*, N. 27, pp. 470 - 477.
39. Kuo, F - Y, & M - H Hsu, 2001, "Development and Validation of Ethical Computer Self - Efficiency Measure: The Case of Softlifting", *Journal of Business Ethics*, N. 32 (4), pp. 299 - 315.
40. Laratta, R, 2009, "Ethical climate in nonprofit organizations: a comparative study", *International Journal of Sociology and Social Policy*, N. 29 (7 / 8), pp. 358 - 371.
41. Lau, T, 2001, Information technology and the work environment: Does IT change the way people interact at work? *Human system management*, 20.

42. Li - Ping tanG, T, Y Chen, & T Sutarso, 2008, "Bad apples in bad (Business) Barrels, the love of money, Machiavellianism, risk, tolerance & unethical behavior", *management decision*, N. 46 (2), pp. 243 - 263.
43. Maesschalck, J, 2005, *The use of the Ethical Climate Questionnaire in the Public Sector: An Empirical Assessment*, Leuven, Belgium.
44. Malloy, D & J Agarwal, 2003, "Factors influencing ethical climate in a nonprofit organization: an empirical investigation", *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, N. 8 (3), pp. 224 - 50.
45. Mason, R, 1986, "Four ethical issues of the information age", *MIS Quarterly*, N. 10 (1), pp. 4 - 12.
46. Payne, D & B Landry, 2005, "Similarities in Business and IT Professional Ethics: the Need for and Development of a Comprehensive Code of Ethic", *Journal of Business Ethic*, N. 62, pp. 73 - 85.
47. Pemberton, J, 1988, *Through a Glass Darkly: Ethics and Information Technology*, Records Management Quarterly Jan.
48. Pierce, M & J Henry, 1999, "An Information Technology Ethical Work Climate Model", *Proceeding of the Southeastern Decision Science Institute*, pp. 24 - 26.
49. Posner, B & W Schmidt, 1987, "Ethics in American Companies: A Managerial Perspective", *Journal of Business Ethics*, pp. 383 \_ 392.
50. Pritchard, R, & B Karasick, 1973, "The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction", *Organizational Behavior and Human Performance*, N. 9, pp. 46 - 126.
51. Schneider, B, 1975, "Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate", *Journal of Applied Psychology*, N. 28, pp. 106 - 128.
52. \_\_\_\_\_, 1983, "Work Climates: An Interactionist Perspective", In *Environmental Psychology Directions and Perspectives* (p. 106 - 128, New York, Praeger, In N, W, Feimer and E, S, Geller, eds.
53. Sims, R, 1992, "The challenge of ethical behavior in organizations", *Journal of Business Ethics*, N. 11 (7), pp. 505 - 13.

54. Stone, R & J Henry, 2003, "Identifying and Developing Measures of Information Technology Ethical Work Climates", *Journal of Business Ethics*, N. 46, pp. 337 - 350.
55. Taylor, P, 1975, *Principle of Ethic: an Introduction*, California: Dickerson Publishing co, INC, Encino.
56. Turban, E, & Others, 1996, *Information technology for management*, New York, John Wiley & Sons.
57. Victor, B & J Cullen, 1987, "A theory and measure of ethical climate in organizations", *Research in Corporate Social Performance and Policy*, N. 9, pp. 51 - 71.
58. \_\_\_\_\_, 1988, "The organizational bases of ethical work climates", *Administrative Science Quarterly*, N. 33 (1), pp. 25 -101.
59. Vidaver - Cohen, D, 1998, "Moral climate in business firms: a conceptual framework for analysis and change", *Journal of Business Ethics*, N. 17, pp. 1211 - 1226.
60. Vitell, S & D Davis, 1990, "Ethical beliefs of MIS professionals: the frequency and opportunity for unethical behavior", *Journal of Business Ethics*, N. 9, pp. 63 - 70.
61. Wempe, J, 2005, "Ethical Entrepreneurship and Fair Trade", *Journal of Business Ethics*, N. (60), pp. 211 - 220.
62. Wigand, D, 1995, *Information technology in organizations: impact on structure*, Dal: Arizona State University.
63. Wittmer, D & D Coursey, 1996, "Ethical Work Climates, Comparing Top Managers in Public and Private Organizations", *Journal of Public Administration Research and Theory*, N. 6 (4), pp. 559 - 572.