نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه فضای کاری اخلاقی بر نحوه به کارگیری فتاوری اطلاعات تأثیر دارد و سمت‌رسوی حوزه فتاوری اطلاعات را تغییر می‌دهد، این مشکل ضمن اشاره به نمونه‌هایی اخلاقی در بکارگیری فتاوری اطلاعات در سطح بین‌ملل، به تاثیر مقیاسی فضای کاری اخلاقی و حیال‌های مختلف از جمله مبتنی بر اثبات ايجاد فضای کاری اخلاقی در بکارگیری فتاوری اطلاعات توسط کارکنان سازمانی است. به همین دلیل، بررسی انجام پذیرفت، که می‌تواند بهبود وضعیت اخلاقی در بکارگیری فتاوری اطلاعاتی ارائه دهد.

کلید واژه‌ها: اخلاق، فضای کاری اخلاقی، فتاوری اطلاعات و ارتقاءات.
فصل نهم اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۳

همیشه در بقای و پیوستگی زمانها مرتقب و بیان می‌کنند، بقای و رشد زمانها در محیط‌مند‌ها، استفاده از فناوری اطلاعات را ضروری ساخته است (۱۰). فناوری‌های اطلاعاتی مجتمع‌های از اینها چنین میدانند. تجهیزات و داده‌ها مهورها است که از آنها در گردآوری، ذخیره‌سازی، پردازش و انتقال اطلاعات استفاده می‌شوند. این فناوری‌ها کاربردهای فراوانی در مدیریت اطلاعات دارد (۱۱).

فناوری اطلاعات به جنبه‌هایی مرتبط با فنی و سیستمی اطلاعاتی نرم‌افزار، سخت‌افزار، سیستم‌های اطلاعاتی، شبکه‌های نرم‌افزار و دیگر ابزارها می‌باشد. در این تعریف فناوری اطلاعات می‌تواند به عنوان یک زیر سیستمی از سیستم‌های اطلاعاتی در نظر گرفته شود. برخی موارد فناوری اطلاعات را ترکیبی از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت نیز به کار می‌برند و یا می‌تواند به عنوان یک مفهوم گسترده در برگیرند.

چندین سیستم اطلاعاتی، کاربران و مدیریت به کار رود (۱۲). فناوری ارتباطات سیستم‌ها و رسانه‌های برای انتقال اطلاعات از راه دور حضانت، فناوری اطلاعات ترکیبی از فناوری ارتباطات و رابین استندت (۸) اگرچه فناوری اطلاعات دارای موضوع بسیاری همچون کاهش خطای انسانی در شبکه پردازش اطلاعات (۱۳)، افزایش خلاطیت و کارایی کارکردن (۱۴)، امکان انتشار اطلاعات در مخاطبکاری و بهره‌برداری (۱۵) و (۱۶) می‌باشد که در اینجا انتقادات به این حوزه و حوزه‌هایی مربوط به این موضوع نباید.

سیاست اخلاقی جوز فناوری اطلاعات به دلیل جدید بودن و نیازمند مطالعه بسیاری است. از جمله رفتارهای نگرانی که مخرب در این زمینه می‌تواند به سرتاسر جامعه غیر مجاز، تمردی درایی‌ها، انتقادکننده یا حتی فروشنده، ورودی‌ها و برخی از مراحتها است. اینها که نکاتی که باید به آن‌ها توجه داشت.

پریشان که هنگام شناختی‌های موجود در این مورد، کیبی کردن نرم‌افزارهای محفل‌ماند شد، عدم صحبت دادن‌ها و تغییراتی که کنترل ناشی است، سوء استفاده از پیام‌های داده‌روی اطلاعات در قرن ۲۱ مورد توجه قرار داده‌اند. اینکه این امر برای اخلاق طراحی‌های را به عنوان یک برگزرس اطلاعاتی است.
به عنوان مسلئ اخلاقی که مخصوص فناوری اطلاعات با آن
موجاده کرده‌اند، (۱۸).
تحت‌الیکه‌های درد و چپ‌پشتی‌ها در جایگزین فناوری‌های رو به افزایش است. برای مثال، در نظرسنجی که در سال ۱۹۹۸ درباره اخلاق در بین ۱۰۰۰ کاربر آمریکایی که به فناوری‌های اطلاعات صورت غرفته ۶۵٪ از پاسخگویان به فناوری‌های اخلاقی در محیط به کارگیری فناوری‌های اطلاعات اعتراف کرده‌اند (۱۹). در نظرسنجی‌های گذشته، سال ۱۹۹۹ در ۱۲۴۵ کارمند و ۱۲۴۵ کارمند صورت گرفت، نشان داد که ۴۵٪ از کارکنان را بیشتر در نظر داشته‌اند و ۵۵٪ از کارکنان اعتقاد دارند. به دنبال این می‌تواند از دیدگاه‌های فناوری‌های گسترش یافته را تحت تاثیر قرار دهد. در هنست‌های نظرسنجی ۸۸٪ از پاسخ‌گویان اعتراف کرده‌اند که فناوری‌های هنست‌های شناختی را بیشتر استفاده می‌کنند.

فضایی کاری اخلاقی

پیاده‌کردن رفتارهای اخلاقی در محیط سازمانی و ایجاد یک اخلاق سازمانی در قدم اول باید از اخلاق‌هایی که ایجاد می‌شود، اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد (۲۱). اخلاق سازمانی مجموعه‌ای از اصول هستند که رفتارهای مشابهی در میان کارکنان می‌پرورانند و از مفید بودن موضوعاتی خاص اجتماعی در راستای تامین خدمات برای جامعه اطمناسب حاصل می‌کنند. اخلاق سازمانی در جمله مشارکت‌هایی از افرادی خاص در قبال گسترش‌های کلی می‌شود. به عنوان یک مثال، فضایی‌های اخلاقی متعارف می‌کند که به عنوان فناوری‌ها در فضایی‌های اخلاقی، که در این‌جا نیز در محیط‌های اخلاقی جایگزین بوده، کلیه روش‌ها و روش‌های سازمانی مصرفی را کردند (۲۲) و (۲۳) با ناپایین، فضایی‌های اخلاقی مفاهیمی متشکل از ابعاد اخلاقی فرهنگ سازمانی است.
فضاهای اخلاقی کار منعکس کننده فرهنگ سازمانی هستند. اما مشخصی از فضاهای اخلاقی سازمانی تمرکز می‌کند. مثلاً، ایا فضایی برای مقاومت سازمانی در برتر هزینه وجود دارد؟ ایا این فضا ازادی را ترغیب می‌کند تا به نوسان تسویه ضوابط و فرهنگ‌های پارکینگ از ضوابط و استقامت حرفه‌ای اضافه کند؟

تحقیق نشان داد که فضاهای کاری مرتبط با برآیندگی و رفتارهای غیرقانونی در سازمان‌ها هستند؛ مانند عملکرد و رضایت شغلی (۴۲)، بی‌تحصیل و تسویه نواوری (۷۳)، از سوی دیگر، عوامل گوناگونی می‌توانند بر خود فضاهای اخلاقی کار اثر بگذارند. در خصوص اخلاقی کاری، مدل‌های متفاوت وجود دارد که مفهوم فضایی کاری اخلاقی را به‌ویژه می‌کند. در ادامه به توصیف این مدل‌ها برداخته و نهایاً مدلی را که اطاق بیشتری در نحوه به کارگیری فناوری اطلاعات دارد، توضیح داده می‌شود.

الگوهاي فضای كاري اخلاقی

۱ - الگوی نظیر استدلال اخلاقی

این الگو فرض می‌نماید که فضاهای اخلاقی افراد برگرفته از نگرش فرد درباره نحوه سازمانی‌های اخلاقی‌ای اجتماعی است (۷۳). این الگو به شک مرحله‌ای تقسیم می‌شود که عبارتند از: (۱) مجاورت و تنبیه در زمانی که یک اقدام تها در صورتی اخلاقی تعریف می‌شود که بنابراین همهای باشد (۱) هدف برای و مبادلات فردی در آن فرد یا باندهای شرکت رفتار علاوه بر (۲) انحرافات، روابط و سازگاری‌های منفی بین فردی که در آن فرد به یک خوبی بالاتر برای دیگران علاقه‌مند است

۲ - الگوی چهار مرحله استدلال اخلاقی

چهار مرحله برای این الگو وجود دارد: (۱) تفسیر وضعیت؛ (۲) انتخاب «اخلاقیات مناسب اخلاقی» از بین جایگزین‌های اولویت‌بردی ارزش‌های اخلاقی نسبت به سایر ارث‌های شخصی؛ و (۳) پیروی از اقدامات اخلاقی انتخاب شده بدون توجه به موقع. این چهار عنصر متشابه است با هم مرتبط می‌باشد (۳۹ و ۴۰). ناتوانی در اخلاقی عمل کردن، نتیجه ابراز در فرآیند چهار مرحله‌ای است.

۳ - الگوی قیاسی کاری اخلاقی

اکثریت قرب به این توصیف‌های اخلاقی است. انجام شده‌ترین اثرهای بزرگ‌ترین افکار کاری اخلاقی در سازمان‌ها طراحی شده است. این الگو از یک نوع ساختاری دو بعدی فضاهای اخلاقی استفاده می‌کند. به اول اشاره به میزان
در سازمان‌هایی که فرهنگ خودبینی در آن فضایی برترا و غالب است، تجربه و تحلیل انجام شده مؤید «منبت» مورد استفاده برای تعیین اعمال است که دلیل و زیان شخصی است سطح می‌بیند و منافع سازمان اطلاعات می‌شود و چهارشنبه نیز به عنوان مورد نظر قرار داده منافع سپس با افتاده تعیین می‌شود. در بین خبرخواهان به عنوان می‌آید اصلی مورد استفاده، قدرت دیگران را به عنوان همه افزودن به‌دست‌رسیدن در سازمان تعیین می‌نماید. همچنین، کلیه مؤید دیگران، به عنوان اعضای سازمانی است. در بین خبرخواهان، قابل چهارتکیب کسانی را مورد نظر قرار می‌دهد که خارج از سازمان هستند. در نهایت، در طبق ضایعه اخلاقی معیارهای تصویبگری، کانون تجربه و تحلیل نشانگر منبع اصول مورد استفاده است. بنابراین، قابل فرد مؤید اصولی است که فرد انتخاب کرده سطح یکسی به اصول تدوین شده توسط سازمان اشاهراد و تمرکز جهان‌شناسی بر استفاده از اصول به دست آمده دارد از شرایط مبنای سازمانی است. (۶۴).

براساس این نوع نشان‌هایی که یک بررسی نشانه فضایی اخلاقی تدوین شد، محققان و پژوهشگران سبزی‌زار از این ابزار تحقیقاتی استفاده کردن و دریافت کردن که همه فضاهایی اخلاقی قابل تکرار

<table>
<thead>
<tr>
<th>مالک اخلاقی</th>
<th>کارگروه</th>
<th>فردی</th>
<th>ضریب تحلیل</th>
<th>میانگین تعیین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>خودبینی</td>
<td>محتویات کارگروه</td>
<td>منفی</td>
<td>۰.۸</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خبرخواهان</td>
<td>رای</td>
<td>منفی</td>
<td>۰.۶</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شایعه اخلاقی</td>
<td>جهانی (سازمان)</td>
<td>مثبت</td>
<td>۰.۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>زبان</td>
<td>کاربرای</td>
<td>منفی</td>
<td>۰.۲</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

در سازمان‌های که فرهنگ خودبینی در آن فضایی برترا و غالب است، تجربه و تحلیل انجام شده مؤید «منبت» مورد استفاده برای تعیین اعمال است که دلیل و زیان شخصی است سطح می‌بیند و منافع سازمان اطلاعات می‌شود و چهارشنبه نیز به عنوان مورد نظر قرار داده منافع سپس با افتاده تعیین می‌شود. در بین خبرخواهان به عنوان می‌آید اصلی مورد استفاده، قدرت دیگران را به عنوان همه افزودن به‌دست‌رسیدن در سازمان تعیین می‌نماید. همچنین، کلیه مؤید دیگران، به عنوان اعضای سازمانی است. در بین خبرخواهان، قابل چهارتکیب کسانی را مورد نظر قرار می‌دهد که خارج از سازمان هستند. در نهایت، در طبق ضایعه اخلاقی معیارهای تصویبگری، کانون تجربه و تحلیل نشانگر منبع اصول مورد استفاده است. بنابراین، قابل فرد مؤید اصولی است که فرد انتخاب کرده سطح یکسی به اصول تدوین شده توسط سازمان اشاهراد و تمرکز جهان‌شناسی بر استفاده از اصول به دست آمده دارد از شرایط مبنای سازمانی است. (۶۴).

براساس این نوع نشان‌هایی که یک بررسی نشانه فضایی اخلاقی تدوین شد، محققان و پژوهشگران سبزی‌زار از این ابزار تحقیقاتی استفاده کردن و دریافت کردن که همه فضاهایی اخلاقی قابل تکرار

<table>
<thead>
<tr>
<th>مالک اخلاقی</th>
<th>کارگروه</th>
<th>فردی</th>
<th>ضریب تحلیل</th>
<th>میانگین تعیین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>خودبینی</td>
<td>محتویات کارگروه</td>
<td>منفی</td>
<td>۰.۸</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>خبرخواهان</td>
<td>رای</td>
<td>منفی</td>
<td>۰.۶</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>شایعه اخلاقی</td>
<td>جهانی (سازمان)</td>
<td>مثبت</td>
<td>۰.۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>زبان</td>
<td>کاربرای</td>
<td>منفی</td>
<td>۰.۲</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
فصول‌های اخلاق در علم و فناوری، سال هفتم، شماره ۴، ۱۳۹۱

(۱۷۹) چنانچه اخلاق در هر جوهری رعایت شود، معنی‌تال و نابسامان‌های اخلاقی کاهش یابد. یکی از این جوهرها، فتاوی اطلاعات است. را به‌کارگیری آنها در سازمان‌های اخلاق، استفاده از فتاوی اطلاعات را ملزم به رعایت نماید.

کاربران در استفاده از فتاوی اطلاعات، از قواعد و رویه‌های کارگرو (که از دستورالعمل‌های سازمانی تأثیر می‌پذیرد) بیروی

تماقد.

مناسبت سازمان‌های فتاوی اطلاعات و ارتباطات برای پاسخ‌گویی اجتماعی استفاده نموده و منفعت عمومی ممکن را در

نظر بگیرد.

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

گردد.

اجرا راهبردهای و سیاست‌های خود در فتاوی اطلاعات توسط منحصر به فرد کارکنان و کاربران نباید حائز اهمیت شمرده

شد.

کارکنان سازمانی ارائه استفاده از فتاوی اطلاعات توسط خویش را بر دیگران مورد بررسی قرار داده و مربوط یکدیگر

باشند.

سازمان از فتاوی اطلاعات به منظور کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها، به‌طور فرآیندی و ارائه سازمان و به‌طور روشن تولید

باشد.

مدیران، برترین‌ترین و تصمیم‌گیران بایستی آن‌ها را به رفتاری رسیدی به کارگری فتاوی اطلاعات، تپیف

نمایند.

استفاده از فتاوی اطلاعات توسط افراد باعث آسیب‌رسانی جسمی، روانی و روحی به سازمان، کارکنان، کاربران و گردن.

از ارزیابی سیاست‌ها اخوان شده و دستورالعمل‌های تهیه شده در خصوص نحوه استفاده از فتاوی اطلاعات در سازمان.

این نکته برای کارکنان روش‌گردد که استفاده از فتاوی اطلاعات در به‌پرداز عملکرد شخصی و ارتباط‌های اداری مست.

در این نوشته، می‌شود تا با مورد ادبیات این ابعاد در

خصوصیات کاری اخلاقی و رفتارهای غیراخلاقی در

یک موضوع مورد بررسی قرار گیرد. اگردا و مباحث مطرح شده در این تحقیق، می‌تواند به‌عنوان مدلی برای

و محققات حاضری به منظور اعمال کار دوقد و حذف کارکنان

تکرای، دستورالعمل خویش را در اختراب سازنده‌های قرار

دهند. هصمنا به توجه به اینکه برخور را به اصول اخلاقی در

سازمان‌های انتخابی و غیرانتخابی با مفاهیم همچون کردهای

اخلاقی (۸۸) و فضایی کاری اخلاقی روابط و میدان توچه قرار

گرفته‌است، راهکارهایی برای هدایت در خصوص ایجاد فضای

کاری اخلاقی در نحوه به کارگری اطلاعات (فضای کاری

اخلاقی فتاوی اطلاعات) بر اساس الگو فضایی کاری اخلاقی

جهت بهبود وضعیت اخلاقی در به کارگری فتاوی اطلاعات

ارائه می‌شود.

کاربران فتاوی اطلاعات و را به‌کارگیری در سازمان، قواعد،

این‌نامه‌ها، راهنما و سیاست‌های سازمانی و سیاست‌های مسئولان

وضع مشروط در خصوص رعایت اخلاق در فتاوی اطلاعات، وفادار

باشند.

اعضاء کارگروهی فتاوی اطلاعات به‌کارگیری استفاده

نماید تا زندگی کریمی هیچ کدام از کارکنان سازمان (کاربران

و مسئولان سازمانی) را به‌کارگیری استفاده از فتاوی اطلاعات به‌کارگری

آنها از علمی‌شدن و معمولی خویش برپد نکند. توسط

اخلاق‌های هدایت نشوند.
دکتر حسین خشور و همکاران: نظریه‌ای اتاق‌های فناوری اطلاعات

کاربران در استفاده از فناوری اطلاعات نیازی در پی بهبود منافع شخصی یا منافع زندگی خرده‌فانی باشند.

مدیران و کارکنان با این فناوری اطلاعات سرمایه‌گذاری کسب مزیت رقابتی و افزایش منفعت سازمانی استفاده نماید.

بخشی از استفاده از فناوری اطلاعات توسط هنگام و ارزش‌ها

گروهی تعبیر شود.

### سیاست‌گذاری

در پایان شاخص است نا از زحمات بی‌شانه سرکار خانم فریبا فروغی چگی و کلی اساسی دانشکده مدیریت برده قسم تهیه‌گران به خصوص خانم آقای دکتر علی نقی امیری که پژوهش گران را در به نیستن هر چه بهتر و مناسب‌تر این تحقیق باید روند و تکرر و تکرار به عمل ایم.

### واژه‌نامه

1. اخلاق
2. مورال
3. فناوری اطلاعات
4. اخلاقیات
5. زندگی‌خورده
6. سازمانی
7. سازمان
8. زندگی‌خورده
9. کارکنان
10. کارکنان
11. زندگی‌خورده
12. کارکنان
13. زندگی‌خورده
14. کارکنان
15. زندگی‌خورده
16. کارکنان
17. زندگی‌خورده
18. کارکنان

### منابع

2. کاربران در استفاده از فناوری اطلاعات نیازی در پی بهبود منافع شخصی یا منافع زندگی خرده‌فانی باشند.
4. راه‌نمایی حسینی و جهانی: گرگیش تطبیقی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتاب دانشگاهی (سمن)، ۱۳۷۹. ص. ۲۳۲-۲۳۱.
11. یک‌گاه کیست، هولمز دیانا. آشنایی با فن اوری اطلاعات. مرجع: مجید آرخش و جعفر مهراد انتشارات سمت، ۱۳۷۷. ص ۴۶-۴۶.


