



משרד החינוך
המינהל לחינוך טכנולוגי
הפיקוח על מגמות ניהול עסקי ותו"נ

תכנית לימודים

שם התכנית: **מדעי הניהול**

מקצוע: **אתיקה וערכים
בארגון**

כיתה: **י"ג**

מהדורת תשע"ו, עדכון – תשפ"ז
2-8-2026

מדעי הניהול:
מינהל רפואי
חשבונאות וחשבות שחר

תוכן העניינים

עמוד

3.....	ועדת היגוי
4.....	רציונל
4.....	מטרות
4.....	דרכי הוראה
5.....	נושאי הלימוד
6.....	פירוט נושאי לימוד
10.....	מילון מונחים
15.....	ביבליוגרפיה

ועדת היגוי

פרופ' אהרון צינר

יו"ר הוועדה

דיקן (יוצא) הפקולטה למינהל עסקים, המכללה האקדמית נתניה

ד"ר מגדה גרוס

מרכזת הוועדה

מפמ"ר מגמות תעשייה וניהול ו-ניהול עסקי, משרד החינוך,
המינהל למדע ולטכנולוגיה

ברכה ברבר

מפקחת במגמת ניהול עסקי, משרד החינוך, המינהל למדע
ולטכנולוגיה

עו"ד אורלי פרייזלר

מרצה למשפטים בארגוני עבודה. מחברת הספר "סדר
הדין במשפט"

אפרת צנגר

יועצת ארגונית (צנגר יועצים), מתמחה בפיתוח מנהלים.
מחברת הספר "תרבות ארגונית"

רחל קוצ'ין

מנהלת בי"ס תיכון עמל שרונים

רציונל

אתיקה וערכים בארגון מהווים כיום מצפן אסטרטגי וכלי ניהולי קריטי להבטחת החוסן, המוניטין והמצוינות הארגונית. בעידן של שינויים טכנולוגיים מהירים, עבודה היברידית ושימוש גובר בבינה מלאכותית, התמודדות עם דילמות אתיות הפכה לחלק בלתי נפרד מסדר היום הניהולי. תכנית זו מקנה לתלמידים תשתית עמוקה – הן במישור הפילוסופי-תיאורטי והן במישור היישומי-אנושי – להבנת הלימה בין חזון הארגון, ערכיו וכללי ההתנהגות הראויה, לבין האינטרסים של מחזיקי העניין השונים (עובדים, לקוחות, קהילה וסביבה)

מטרות

- הלומד ינתח דילמות אתיות מורכבות תוך שימוש בגישות פילוסופיות ואתיקה יישומית.
- הלומד יבחין בין אתיקה מקצועית, ארגונית ובין-אישית, ויעריך את השפעתן על המוניטין והחוסן הארגוני.
- הלומד יבחן את תהליכי ההטמעה של קודים אתיים ותכניות אתיות בארגון, כולל מנגנוני דיווח ובקרה.
- הלומד יעריך את השיקולים האתיים בעידן החדש: בינה מלאכותית, אלגוריתמים, עבודה היברידית ופרטיות.
- הלומד מקשר בין סגנונות מנהיגות, תרבות ארגונית ואקלים אתי לבין דרכי קבלת החלטות בארגון.

המלצות לדרכי הוראה

- ניתוח אירועים ארגוניים העוסקים בנושא אתיקה ממקרה מחקר (Case study) בארץ ובעולם.
- ניתוח פרסומי מדיה אקטואליים העוסקים באירועים בולטים בארגונים שונים.
- סימולציות ומשחקי תפקידים: (Role-Playing) תרגול קבלת החלטות בדילמות אתיות בזמן אמת (לדוגמה: ניהול אירוע חשיפת שחיתות או הטיה אלגוריתמית).
- ניתוח אירועים: (Case Studies) ניתוח מקרי בוחן עדכניים מהארץ ומהעולם) כגון דילמות מעקב אחר עובדים מרחוק
- למידה עמיתים ודיונים כיתתיים: ניתוח קודים אתיים של ארגונים מובילים והשוואה ביניהם.
- משימה כיתתית: ניתוח אקלים אתי או כתיבת טיוטת מנגנון אתי לארגון נבחר.

נושאי הלימוד באתיקה וערכים בארגון

מס' מספר שעות מומלצות	ראשי פרקים	מס'
5	אתיקה – הגדרה וחשיבות	1
10	גישות פילוסופיות לניתוח דילמות אתיות	2
4	תרבות ארגונית ואתיקה ארגונית – יסודו של הארגון	3
6	הקוד האתי בארגון ככלי להגדרת ערכי הארגון	4
16	תרומת הקודים האתיים	5
15	תכנית אתית הלכה למעשה	6
10	סגנונות ניהול והתמודדות עם סוגיות אתיות	7
6	האקלים האתי בארגון	8
72 שעות	סך הכול	

פירוט נושאי הלימוד באתיקה וערכים בארגון

מספר שעות מומלצות	נושאי הלימוד
5	1. אתיקה - הגדרה וחשיבות 1.1 מושגי יסוד באתיקה וערכים: מוסר, ערך, קוד אתי, אחריות מקצועית, נאמנות, יושר ויושרה, שקיפות רדיקלית 1.2 שקיפות ארגונית - מה בין שקיפות ואתיקה 1.3 מה בין אתיקה מקצועית, אתיקה ארגונית ואתיקה ברמה הבין-אישית 1.4 אתיקה נורמטיבית ואתיקה יישומית
10	2. גישות פילוסופיות לניתוח דילמות אתיות 2.1 הגישה התועלתנית (ג' סטיוארט-מיל) – (יוטיליטריניזם) 2.2 גישת ההוגנות/צדק, גישת תורת המצוות וגישת הספקנות 2.3 ניתוח אירועים של דילמות אתיות בארגון
4	3. תרבות ארגונית ואתיקה ארגונית – יסודו של ארגון 3.1 הנחות יסוד, ערכים ונורמות כקודים להתנהגות ארגונית\ 3.1.1 ערכים, ואסטרטגיה ארגונית כנגזרת של השפעת הסביבה הארגונית החיצונית: פוליטיקה, כלכלה, טכנולוגיה, חברתי-תרבותי, אקולוגיה, חוקים 3.2 הקשר בין חוקים וחקיקה למוסר, ערכים ואתיקה
6	4. הקוד האתי בארגון ככלי להגדרת ערכי הארגון 4.1 קוד אתי בארגון 4.2 המודל הגנרי לקוד אתי בארגון

מספר שעות מומלצות	נושאי הלימוד
16	5. תרומת הקודים האתיים 5.1 ברמת הארגון 5.1.1 אתיקה ככלי ניהולי התורם להצלחה ארגונית; הובלה למצינות 5.1.2 עמידה בדרישות החקיקה ובנורמות 5.1.3 חוק הגנת הפרטיות 5.1.4 אתיקה ואחריות חברתית – חיזוק הקשר עם הקהילה 5.1.5 שיפור המוניטין וחיזוקו 5.1.6 ניהול סיכונים 5.1.7 אחריות תאגידית מודרנית (ESG) 5.1.8 אתיקה בעידן הדיגיטלי - התמודדות עם הטיות אלגוריתמיות, פרטיות ואבטחת מידע, שימוש אחראי בבינה מלאכותית ואחריות אתית בקבלת החלטות מבוססות דאטה. 5.1.9 התנהגות אתית של ארגון : ניגוד עניינים, חשיפת שחיתויות, הקפדה על דיני עבודה והתנהגות אתית כלפי העובדים, הלקוחות והספקים. 5.2 ברמת העובד 5.2.1 יחסי אנוש בארגון 5.2.2 מתן שירות נאות אמין ויעיל ללקוחות 5.2.3 יחסי עובד מעביד 5.2.4 הזדהות העובד עם הארגון. 5.2.5 אתיקה בסביבת עבודה היברידית וממוחשבת: גבולות ניטור ומעקב אחר עובדים מרחוק, שמירה על הפרדת בית-עבודה, ואתיקה בתקשורת דיגיטלית פנים-ארגונית (דוא"ל, קבוצות מסרים מידיים ורשתות חברתיות).

מספר שעות מומלצות	נושאי הלימוד
15	6. תכנית אתית - הלכה למעשה
	6.1 עקרונות התוכנית האתית
	6.2 מרכיבי התוכנית האתית
	6.3 תפקידי התוכנית האתית
	6.4 הטמעת תכנית אתית בארגון
	6.4.1 פיתוח תהליכים ונהלים לתכנית אתית והתאמתם לארגון
	6.4.2 העמקת המודעות לאתיקה בקרב חברי הארגון
	6.4.3 פיתוח מנגנוני בקרה ואיכות
	6.4.4 בניית תרבות דיווח פתוחה: עידוד נורמות דיווח, הפעלת מנגנוני "קו חם" אנונימיים, ומניעת התנכלות/נקמנות תעסוקתית בפועל כלפי חושפי שחיתויות.
	6.4.5 יישום כלי ניטור ובקרה אתיים על מערכות טכנולוגיות
	6.4.6 אתיקה ופרסום
	6.5 אתיקה והצלחה עסקית - תנאים להצלחת ההטמעה של התכנית האתית
	6.5.1 מעורבות ההנהלה
	6.5.2 בניית קודים אתיים בשיתוף חברי הארגון
	6.5.3 בניית קודים אתיים המותאמים לסביבות פנים-ארגונית וחוץ-ארגונית
	6.5.4 שילוב מרכיבים אתיים בחזון הארגון ובערכיו
	6.5.5 הצבת יעדים בתחום האתיקה
	6.5.6 קריטריונים ומדדים לבחינת יעילות התכנית, כלי הערכה: שאלון (פנים-ארגוני וחץ-ארגוני), סקר, ריאיון, תצפית
	6.5.7 חשיבות הטמעת האתיקה להצלחה ארגונית

מספר שעות מומלצות	נושאי הלימוד
10	7. סגנונות ניהול והתמודדות עם סוגיות אתיות 7.1 סגנונות הניהול על פי אדיג'ס 7.2 הקשר בין סגנון הניהול לבין דרכי הטיפול בסוגיות אתיות 7.2.1 מנהיגות בעולם היברידי וניהול צוותים מבוזרים 7.2.2 המנהל כסוכן שינוי - דוגמה אישית בהטמעה ופיקוח על קודים אתיים בארגון. 7.2.3 תהליכי קבלת החלטות - הפעלת שיקולים אתיים מול שיקולים אישיים, כלכליים ופוליטיים בעת קבלת החלטות קבלת החלטות אתית בעולם של אלגוריתמים. 7.2.4 מנהיגות מעצבת, עוצמה והשפעה בתהליכי קבלת החלטות והובלה אתית
6	8. האקלים האתי בארגון 8.1 מהו אקלים אתי בארגון? 8.2 מימדים של אקלים אתי: 8.2.1 אקלים של אכפתיות ודאגה 8.2.2 אקלים פורמאלי של כללים וחוקים 8.3 השפעת האקלים האתי על פעולות הארגון 8.3.1 מחויבות ואכפתיות כלפי העובדים 8.3.2 נכונות העובדים לפעול למען הגשמת חזונו של הארגון 8.3.3 תחושה של אמון בארגון 8.3.4 שביעות רצון העובדים 8.3.5 התנהגות נאותה המבוססת על סטנדרטים אתיים
72	סך הכל

מילון מונחים באתיקה וערכים בארגון

שם המונח	פירוש המונח
אבא מייסד	מייסד הארגון או הדמות המרכזית המובילה בארגון (בדרך-כלל המנכ"ל, מנהלו הכללי של הארגון). תרבויות של ארגונים מצליחים משקפות בדרך-כלל את הערכים האישיים של ה"אבא המייסד".
אחריות מקצועית (Professional Responsibility)	מחויבותו האתית, המשפטית והארגונית של בעל מקצוע לפעול ברמת מיומנות גבוהה, ביושרה ובקפדנות, בהתאם לתקנים ולנורמות הנהוגות בתחומו. המושג כולל בחובו חובת זהירות ונאמנות כלפי הלקוח, הארגון והציבור, נכונות לתת דין וחשבון על החלטות ותוצאות (כולל בגין שגיאות או מחדלים), ושמירה מתמדת על כשירות מקצועית ועדכון הידע המקצועי.
איכות סביבה, חברה וממשל תאגידי (ESG) (Environmental, Social, and Governance)	מסגרת אסטרטגית ומודל ניהולי המעריכים את ביצועי הארגון מעבר לרווחים פיננסיים בלבד. המודל בוחן שלושה צירים: השפעה סביבתית (אקולוגיה וקיימות), (אחריות חברתית (יחס לעובדים, גיוון והכלה, קהילה) וממשל תאגידי אתי (שקיפות, שמירה על החוק ומניעת שחיתות). מדדי ESG משמשים כיום רגולטורים, משקיעים ולקוחות לבחינת הגינותו וחוסנו של הארגון.
אסטרטגיה ארגונית ועסקית	תפיסות הארגון בעניין: 1. איומים והזדמנויות בסביבתו החיצונית; 2. עוצמותיו וחולשותיו הפנימיות; 3. משימת-העל שלו; 4. יעדיו העיקריים והדרכים להשגתם, לבקרה, לתקנם ולהעריכם.
אקלים אתי בארגון	המישור ההתנהגותי המבטא את הנורמות, הנהלים והמעשים הארגוניים המבוססים על הנחות היסוד, תפיסות וערכים של העובדים בארגון לגבי התנהלותם בארגון (לדוגמה: מה מותר ומה אסור באירוע נתון)
אתיקה	מערכת של עקרונות מוסריים המגדירה כללי התנהגות ספציפיים. עקרונות אלו מוכתבים על-ידי גוף מקצועי, הקובע מהי ההתנהגות הנדרשת.

אתיקה נורמטיבית	אתיקה נורמטיבית עוסקת בפיתוח תאוריות, עקרונות וכללים כלליים הקובעים מה מוסרי, נכון או ראוי (כגון הגישה התועלתנית או תורת המצוות).
אתיקה יישומית	אתיקה יישומית עוסקת ביישום מעשי של תאוריות אלו בניתוח ובפתרון דילמות מוסריות ספציפיות בתחומי חיים ועבודה מוגדרים (כגון אתיקה רפואית, אתיקה בחשבונאות, או אתיקה בעסקים).
גישת ההוגנות	גישתו של אדמס מתבססת בין היתר על תורת החליפין. ניתן לזהות שהתהליך הקוגניטיבי שעובד מבצע כולל בחינה של פרופורציה: כמה הוא מקבל (תגמוליו, תפוקותיו) מהארגון ביחס למה שהוא משקיע (תשומותיו). פרופורציה זו נבחנת בהשוואה לעובדים אחרים.
גישת הספקנות	גישת אתית שגורסת שיש אמנם כללים שצריך להכיר בהם ולפעול לפיהם, אך מותר להטיל ספק בנכונותם בכל פעם שמתעורר צורך בכך.
גישת תורת המצוות	גישה אתית הבנויה על התחייבות מוסרית לנהוג לפי עקרונות מוגדרים מראש, שמבטיחים כי האמצעים לא יקדשו את המטרה.
הגישה התועלתנית	תאוריה בפילוסופיה של המוסר (מבית מדרשם של ג'רמי בנת'אם וג'ון סטיוארט מיל) המודדת את ערכה המוסרי של פעולה לפי תוצאותיה בלבד. על פי גישה זו, המעשה הראוי והאתי ביותר הוא זה שמביא לתוצאה הטובה ביותר – כלומר, למרב התועלת, האושר או הרווחה עבור המספר הגדול ביותר של אנשים.
הנחות יסוד	הנחות המתייחסות למושגים מופשטים ואף בלתי-מודעים כמו טבע האדם, טבע הסביבה, טבע הפעילות האנושית והבינאישית. ההנחות, כמו הערכים, נותנות פרשנות חיובית או שלילית למושגים השונים. הערכים מצויים מעל להנחות היסוד, ומעליהם התוצרים הגלויים של התרבות הארגונית.

הטיה אלגוריתמית (Algorithmic Bias)	כשל אתי-טכנולוגי שבו מערכת ממוחשבת, אלגוריתם או כלי בינה מלאכותית (AI) מפיקים תוצאות סובייקטיביות או מפלות כלפי קבוצה מסוימת. הטיה זו נוצרת לרוב כתוצאה מנתוני אימון היסטוריים המוזנים למערכת ומכילים אתיות אנושיות, סטריאוטיפים או אפליה מובנית (למשל: הטיה אלגוריתמית בסינון קורות חיים, במתן אשראי או באבחון רפואי).
השפעה	ההשפעה היא אמצעי בלעדי כמעט בידי חסרי סמכות פורמלית בארגון להשגת כוח/עוצמה. כלומר, אמצעי להשגת כוח/עוצמה בידי עובדים ומנהלים זוטרים. בארגונים, במרבית המקרים, ההשפעה פועלת, מלמטה כלפי מעלה. במקרים רבים היא מושגת באמצעות "עשיית טובות" לאחרים וציפייה לתגמול בהתאם.
חושף שחיתויות	עובד או נושא משרה בארגון המדווח לגורמים מוסמכים פנימיים או חיצוניים (כגון רשויות החוק או המדיה) על פעילות בלתי חוקית, חוסר יושרה, או הפרת אתיקה חמורה שהתרחשה בארגון. חשיפת שחיתויות היא מנגנון מפתח לבקרה ואכיפה אתית, וארגונים מודרניים נדרשים לעודד מנגנונים אלו ולהבטיח הגנה משפטית וארגונית מפני נקמנות, התנכלות או פיטורין של החושף.
יוזם/מבעיר השריפות	לא ידוע מתי הוא בא לעבודה ומתי הוא עוזב, אין לו סדר, הוא יצירתי, נלהב ומלהיב לעיתי קרובות, מקיים ישיבות מעכשיו לעכשיו במועדים בלתי צפויים, מעלה אינספור רעיונות,
יושרה	התנהגות בכנות, בהגינות, בכיבוד הזולת; דיווח אמת, הימנעות מהולכת שולל ומהטעיה בכל הצגת מידע.
יצרן תוצאות/זאב בודד	ביצועיסט-מתמקד בעשייה, מגיע לעבודה לפני כולם, עובד כל הזמן, אינו מתכנן לטווח ארוך, לא מקיים ישיבות, עובדיו הם טיפוס "לך תביא" ומחכים להוראות, קבלת החלטות בשליפות.
מנהלן/ביורוקרט	מנהל לפי הספר באופן שיטתי, זהיר אנליטי והגיוני, מגיע לעבודה בזמן ועוזב בזמן, מקיים ישיבות מטה רבות, מקבל החלטות על פי תקדימים.
מבנה ארגוני	מערך התפקידים והיחידות בארגון ורשת האמצעים שבאמצעותם מתקיימת התקשורת בין העובדים ביחידות השונות.

מוסר	מערך אמונות פילוסופיות, שלפיהן אדם קובע האם פעולותיו הן טובות או רעות, ראויות או מגונות. המוסר אינו פועל יוצא של חשיבה אינטלקטואלית ישירה, אלא בדרך-כלל נובע מאינדוקטרינציה מאת נושאי המסורת בעת חינוכו של הילד.
מנהיגות	סוג של כוח/עוצמה של אדם כלשהו להנחות את פעולותיהם של פרטים אחרים. מנהיגים הם אנשים המנחים אחרים למימוש מטרות בדרך כזו שהפרטים רוצים ללכת בה. מנהיגות משלבת בתוכה מאפיינים אישיותיים וסגנוניים של האדם המנהיג, האנשים המונהגים והסביבה שבה מתפתחת המנהיגות.
ניגוד עניינים	מצב שבו לאדם או לנושא משרה בארגון יש עניין אישי, מקצועי, פיננסי או משפחתי העלול להשפיע לרעה, להטות או לפגוע בשיקול דעתו המקצועי ובחובת הנאמנות שלו כלפי הארגון, הלקוחות או המטופלים. ניהול אתי נכון מחייב זיהוי, גילוי נאות (דיווח שקוף) והימנעות מקבלת החלטות במצבים של ניגוד עניינים.
ניהול סיכונים	ניהול סיכונים הוא תהליך של זיהוי, הערכה, היערכות ובקרה של סיכונים שנמצאים בכל פעילות עסקית.
סביבה חיצונית	לסביבה החיצונית הגדרה משולבת: הגדרה גיאוגרפית והגדרה אנושית. מבחינה גיאוגרפית היא מוגדרת ככל מה שמצוי מחוץ לגבולותיו הגיאוגרפיים של הארגון. מבחינה אנושית היא מוגדרת, כאדם שאינו כפוף היררכית למנכ"ל ולמנהלים אחרים בארגון.
סביבה פנימית	לסביבה הפנימית הגדרה משולבת: הגדרה גיאוגרפית והגדרה אנושית. מבחינה גיאוגרפית היא מוגדרת ככל מה שמצוי בתוך גבולותיו הגיאוגרפיים של הארגון. מבחינה אנושית היא מוגדרת כאדם שכפוף היררכית למנכ"ל ולמנהלים אחרים בארגון. הסביבה הפנימית מוגדרת כסביבה בשל הקושי היחסי לשנותה בטווח זמן קצר.
סוכן שינוי	גורם התומך בעיצוב והטמעת תהליכים המסייעים לארגון להתמודדות מוצלחת עם שינויים.
סמכות חוקית	זכות פורמלית המאפשרת למנהל להעניש או לתגמל כפיפים.
ערכים	אידיאל של אמונה והתנהגות שאדם משתדל לחיות לאורו. ערכים משמשים קני-מידה שעל-פיהם מוגדרות ציפיות, נבחנות התנהגויות ונשפטות תוצאות. הערכים מהווים את הבסיס להתנהגות אתית בארגון.

קוד אתי	תעודת הזהות הערכית והנורמטיבית שקהילה ארגונית או מקצועית מקבלת על עצמה כדי להעלות את רמתה האתית. מטרת הקוד היא לכוון את התנהגותם של נושאי משרה ועובדים, ולקבוע סטנדרטים לעניין דרך פעילותם בארגון. הקוד מתאר מערך של עקרונות יסוד, המורכבים הן מכללי "עשה" והן מכללי "על תעשה".
שורד	לא יוזם, מעוניין רק בהישרדות, מבצע את הפעולות ההכרחיות בלבד,
שינוי אקראי	שינוי בתרבות הארגונית, שמקורו בחוסר עניין, בזלזול או באי-מודעות לחשיבותה ולמרכזיותה של התרבות הארגונית.
שינוי מתוכנן, מבוקר ומנוהל	שינוי בתרבות הארגונית. השינוי מתוכנן, מבוקר ומנוהל בדרך שיטתית, תוך שימת דגש על ניהול תהליך השינוי ויעדיו. שינוי מסוג זה דורש בדרך-כלל התגייסות, מנהיגות ומחויבות של ההנהלה הבכירה בארגון, בייחוד של ה"אבא המייסד".
שינוי סביבתי	יציבות הגורמים החיצוניים בסביבת הארגון לאורך זמן. ככל שיציבות הגורמים הסביבתיים קטנה, כן גדל הלחץ הסביבתי לשינוי בתרבות הארגונית.
שקיפות ארגונית	מנגנון תקשורת המסייע בהעברת מידע רלוונטי לכל חלקי הארגון
שקיפות רדיקלית	שקיפות רדיקלית (Radical Transparency) היא תפיסת עולם ושיטת ניהול הגורסת כי מידע – כולל החלטות, נתונים, משוברים וקשיים – צריך להיות נגיש, פתוח וגלוי לכולם כברירת מחדל, ללא מסננים, הסתרות או פוליטיקה ארגונית.
תועלתנות	שם כולל לתיאוריות בפילוסופיה של המוסר, הגורסות כי המעשה הטוב הוא המעשה המועיל ביותר, אם לעושה עצמו ואם למספר הגדול ביותר של אנשים.
תרבות ארגונית	האמונות והערכים המשותפים, היוצרים נורמות להתנהגות מנהלים ועובדים בארגון כלפי פנים וכלפי חוץ.
תרבות למידה	תרבות ארגונית המדגישה את הארגון הלומד. הארגון הלומד מקיים בתוכו אסטרטגיה יצירתית וגמישה, מעסיק מנהלים ועובדים איכותיים וגמישים במיוחד, העסוקים כל הזמן בתהליכי התבוננות ולמידה פנימיים בתוך הארגון ומחוצה לו, והכול תוך ביקורת ומשוב מתמידים.

ביבליוגרפיה

1. יזרעאלי, ד. **מבוא לאחריות חברתית בניהול**, מתוך: אחריות חברתית בניהול, האוניברסיטה הפתוחה (1990).
2. יזרעאלי ד. ונועם זהר, **אתיקה ואחריות חברתית - היבטים ישראליים**, (2000), הוצאת גומא – צ'ריקובר.
3. בר חיים, א. **התנהגות ארגונית**, האוניברסיטה הפתוחה, ת"א (1994).
4. צנגר, א. **תרבות ארגונית**, הוצאת אמית (2004).
5. אלברשטיין, מ. (2014) **'פרטיות בעידן של שינוי טכנולוגי**. תל אביב: הוצאת נבו.
6. גרינבוים, א. (2012) **'דיני סייבר והגנת הפרטיות**. הרצליה: לשכת עורכי הדין.
7. הלברטל, מ' ומרגלית, א' (עורכים). (2001). **הזכות לפרטיות**. ירושלים: מכון ון ליר.
8. **ברק-מדינה, ח" (2018)** 'הזכות לפרטיות בעידן הדיגיטלי: אתגרים והסדרים משפטיים חדשים'. "משפט ועסקים, כב, 145-182.
9. **בירגנהק, מ" (2010)** 'שליטה ומעקב: המשפט של קיוסק המידע'. "עיוני משפט, לג(1), 91-134. מאמר בולט של פרופ' מיכאל בירנהק, ממובילי תחום הפרטיות בישראל
10. **פרנקל-פארן, ע" (2021)** 'הגנת הפרטיות במקום העבודה בעידן העבודה מרחוק'. "משפט וחברה, יד, 45-78.

אתרי אינטרנט:

קוד אתי נציבות שרות המדינה : <https://www.gov.il/he/pages/ethics-code>

www.vmanagement.co.il/tow.htm

www.etilkv.org.il