

رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۲۷

کد مقاله: ۴۶۳۹۴

اکرم نادی فرد^۱، بدری شاه طالبی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان بود. این بررسی به روش توصیفی از نوع همبستگی که جامعه آماری این پژوهش کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان و شامل ۲۶۰ نفر بود. که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول نمونه‌گیری محدود کوکران تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده و پرسشنامه بصورت تصادفی بین آنها پخش گردیده است. نتایج بدست آمده نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و تمامی مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$). همچنین نتایج نشان داد که متغیرهای التزام، مهرورزی، ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران و رشد و ارتقای دانش با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مشخص شد که مولفه ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران بیشترین میزان ضریب همبستگی را با تعهد سازمانی دارد. در نتیجه این پژوهش می‌توان گفت در هر سازمان هرچه میزان تعهد اعضا بیشتر باشد کدهای اخلاقی بیشتر رعایت شده و سازمان افق دید روشن‌تری را در رسیدن به اهداف خود پیشرو خواهد داشت.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی.

۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران؛
Nadifard2007@yahoo.com

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

یکی از مؤلفه‌های اثر گذار در سازمانها میزان تعهد سازمانی اعضای همان سازمان است. از آنجا که تعهد سازمانی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر بازدهی و بهره‌وری دارد، در سالهای اخیر، تعهد سازمانی بخش مهمی از مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است. پژوهش‌های انجام گرفته نشان داد که تعهد سازمانی در نیروی کار، علاوه بر اینکه یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان‌ها است، به نظر می‌رسد که دارای یک اعتبار بین فرهنگی است و در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمانها تاثیر گذار است، زیرا نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آنها از هیچ تلاشی مضایقه نخواهد کرد (شاکری نیا و همکاران، ۱۳۸۹). از طرف دیگر، یکی از مباحثی که اخیرا در کشور ما مورد توجه بسیار قرار گرفته است، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر را تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای دهند (فرامرزقراملکی، ۱۳۸۲).

تعهد کارکنان برای موفقیت سازمانی ضروری است. کارکنان دارای تعهد بالا احتمالا مشتاق هستند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند. دلبستگی قوی فرد به سازمان توانایی‌های انطباقی بهتر و پاسخدهی بیشتر به تغییرات در تقاضاهای مشتری را امکان پذیر می‌سازد، شناخت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی می‌تواند سازمان را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری بخشد. تصور می‌شود یکی از این عوامل، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. بنابراین سنجش رابطه دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی و تاثیر این دو بر هم می‌تواند برای بهبود روند کار کتابداران مؤثر باشد.

۲- بیان مسئله

یکی از موضوعات مهم در هر سازمان ایجاد تعهد در بین کارکنان است. مدیران لایق همیشه تلاش دارند تا تعهد کارکنان خود را افزایش دهند زیرا آن را لازمه توسعه و پیشرفت سازمان می‌دانند. از آنجا که تعهد سازمانی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر بازدهی و بهره‌وری دارد، در سالهای اخیر تعهد سازمانی بخش مهمی از مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است. تعهد سازمانی عامل بسیار مهم و اساسی در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمانهاست، زیرا نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آنها از هیچ تلاشی مضایقه نخواهد کرد، تعهد سازمانی باعث کاهش شکایات و اعتراضات، کاهش غیبت و فرسودگی شغلی، کاهش فشارهای روحی و روانی، کاهش دزدی و سرقت و افزایش پایداری به سازمان و در نهایت تعهد سازمانی باعث افزایش کارایی و اثربخشی می‌شود (شاکری نیا، ۱۳۸۹). از سوی دیگر تعهد سازمانی عبارت است از: نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند و شامل مؤلفه‌های: تعهد عاطفی^۱، تعهد مستمر^۲ و تعهد هنجاری^۳ است. تعهد کارکنان، یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمانها محسوب می‌شود (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۹). قمری (۱۳۹۰) می‌گوید پایین بودن تعهد سازمانی هم به ضرر سازمان و هم به ضرر کارکنان سازمان است و پیامدهایی از جمله: اختلال در اهداف سازمان، احتمال کناره‌گیری و اخراج، عدم وفاداری به سازمان، افزایش ترک خدمت، را به همراه خواهد داشت، ولی تعهد سازمانی بالای کارکنان نتایج مطلوبی برای کارکنان و سازمان به ارمغان می‌آورد، لذا سرعت و دقت در دستیابی به اهداف و کارکرد و بهره‌وری مؤثر هر سازمان بستگی زیادی به کارکنان وفادار و معتمد دارد که بین اهداف سازمان و اهداف فردی خویش ارتباط نزدیک برقرار نمایند و به شغل و کار خود نیز دلبستگی داشته باشند.

علاوه بر این یکی از مسائل مهم جوامع، اخلاق حرفه‌ای است. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها به از بین رفتن سازمان می‌انجامد (قراملکی، ۱۳۸۲، ص ۱۳۷). با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون اخلاق حرفه‌ای توسعه یابد، بنابراین لازم است که در سازمانها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز کارمندان، اخلاق اداری و سازمانی نیز باید جز برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد (میرسپاسی، ۱۳۸۱، ص ۳۵۰). از سوی دیگر نهاد کتابخانه‌های عمومی در سال ۱۳۸۹ منشور اخلاقی با مؤلفه‌های: حفظ، نشر و ترویج ارزشهای دینی؛ مشاور امین جهت ارتقای مطالعه مفید؛ ایجاد محیطی امن و جذاب برای اعضاء و مراجعان؛ تکریم ارباب رجوع؛ حفظ اموال عمومی و استفاده بهینه از امکانات؛ التزام در اجرای قوانین و مقررات؛ مهرورزی و احترام به همکاران؛ رشد و ارتقای دانش؛ ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران، به کتابخانه‌ها ارائه دادند. در این پژوهش محقق تلاش می‌کند رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران را بررسی کند. زیرا تصور می‌شود درک رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی می‌تواند

1. Affective Commitment

2. Continuous Commitment

3. Normative Commitment

سازمان را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یار بیخشد. بنابراین سؤال اصلی این پژوهش این است که: بین اخلاق حرفه‌ای که شامل مؤلفه‌های (تکریم ارباب رجوع، حفظ اموال عمومی و استفاده بهینه از امکانات، التزام در اجرای قوانین و مقررات، مهرورزی و احترام به همکاران، ارتقای منزلت اجتماعی، رشد و ارتقای دانش تخصصی) و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان چه رابطه‌ای وجود دارد؟

۳- اهداف پژوهش

۳-۱- هدف کلی

هدف کلی در این پژوهش، تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان است.

۳-۲- اهداف جزئی

- تعیین رابطه بین مولفه التزام در اجرای قوانین و مقررات اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان.

- تعیین رابطه بین مولفه مهرورزی و احترام به همکاران اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان.

- تعیین رابطه بین مولفه ارتقای منزلت اجتماعی اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان.

- تعیین رابطه بین مولفه رشد و ارتقای دانش تخصصی اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان.

۴- پیشینه پژوهش

فرهادیان (۱۳۸۲)، در تحقیقی که با عنوان " رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز " انجام داد نتایج نشان داد: در مورد سوال اصلی تحقیق که آیا بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟ از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده که ضریب حاصل در سطح ۰.۱/ معنی دار بود. یعنی اینکه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. از سوی دیگر صالح نیا و توکلی (۱۳۸۸)، در مقاله‌ای تحت عنوان " اخلاق سازمانی با تاکید بر منشور اخلاقی " به بررسی وضعیت سازمان‌ها در ارتباط با تدوین و اجرای منشور اخلاقی پرداختند. نتایج آماری حاکی از آن است که با وجود تاکید بر اخلاق هنوز سازمان‌ها در این عرصه سرمایه‌گذاری چندانی ننموده‌اند، از طرفی تدوین منشور اخلاقی از سوی سازمان‌ها نیز الزاما تضمین کننده استقرار اخلاقیات در سازمان و اجرای منشور نیست.

الوانی و همکاران (۱۳۸۹)، در مقاله‌ای تحت عنوان " تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از دایره اخلاق " با هدف سنجش گرایش کارکنان به نظریه‌های اخلاق سازمانی و ارائه راهکارهایی برای بهبود سطح اخلاق سازمانی پرداختند. نتایج تحلیل آماری نشان داد که گرایش کارکنان دانشگاه به نظریه نفع‌گرایی جمعی است و این گرایش در بین گروه‌های مختلف از جهت جنسیت، تحصیل، سن و سابقه کار تفاوت معناداری ندارد. با توجه به گرایش کارکنان به نفع‌گرایی جمعی مدیران دانشگاه باید آن را مد نظر قرار داده و در این راستا اقداماتی نظیر طراحی منشور اخلاقی مناسب و نظام پاداش متناسب و غیره انجام دهند. همچنین انصاری و همکاران (۱۳۸۹)، در مقاله‌ای تحت عنوان " بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار سازمانی " سعی بر این داشتند مدلی را ارائه دهند که بتواند روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را بسنجد. نتایج حاکی از برآزش مناسب مدل پیشنهادی بوده و یک رابطه معنادار و منفی بین متغیر استرس شغلی و متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشاهده شد. همچنین مشخص شد که رضایت شغلی به صورت مثبت و معنادار، بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد.

درخشانی (۱۳۸۹)، در پژوهش خو با عنوان " بررسی اخلاق حرفه‌ای در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی " با هدف تبیین اخلاق حرفه‌ای در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی با رویکرد استراتژیک، و به دست آوردن الگویی جهت تدوین سند اخلاقی برای کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی بوده است. نتایج حاصل نشان داد که کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی در ارائه خدمات کتابداری و اطلاع رسانی مسئولیت‌های اخلاقی دارند، مسئولیت‌های اخلاقی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی متفاوت از اخلاق حرفه‌ای کتابداری بوده و فراتر از آن است، کتابخانه‌ها در قبال جامعه، حرفه، مراجعین، صاحبان فکری و پدید آورندگان مسئولیت اخلاقی دارند

ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰)، نتایج تحقیقات ماتیو و زاجاک در خصوص ارتباط تعهد سازمانی با برخی از ویژگی‌های فردی نشان داد که زنان آمریکایی نسبت به مردان از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند علت این در جامعه آمریکا می‌تواند به این دلیل باشد که زنان به خاطر اینکه بتوانند به عنوان عضوی در سازمان باقی بمانند باید بر مشکلات و موانع بیشتری غلبه کنند و آنها همچنین برای استخدام از حق کمتری برخوردارند. همچنین گونز (۱۹۹۴)، در پژوهش خود پیرامون رابطه تعهد حرفه‌ای و سازمانی در یک شرکت حقوقی، مسئله تعارض حرفه‌ای - سازمانی را رد کرده و می‌نویسد: شواهد جدیدتر در مورد رابطه تعهد حرفه‌ای و سازمانی در کارهای باف و رابرتز دیده می‌شود. این دو ۱۴۹ مهندس را در یک انبار تجهیزات نظامی دولتی آمریکا مورد بررسی قرار دادند. این پژوهشگران تعهد حرفه‌ای را با استفاده از سه معیار اندازه‌گیری «یر می‌یر و کر»، ارزیابی کردند. باف و رابرتز در مورد رابطه تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای و رابطه آن با رضایت شغلی فرضیه‌ای ساختند و آن را آزمایش کردند. آنها نتیجه گرفتند افرادی که دارای تعهد بالا در هر دو جنبه هستند، بیشترین رضایت را داشته‌اند. باف و رابرتز (۱۹۹۴) نتیجه گرفتند که بین دو نوع تعهد حرفه‌ای و سازمانی به جای یک رابطه تعارضی یا سازگار، رابطه مکمل وجود دارد. نتایج ارائه شده در این مطالعه، نشان می‌دهد که بین تعهد کارکنان به حرفه و تعهد به سازمان، تعارضی وجود ندارد. این نتایج با یافته‌های قبلی سازگار است. یافته‌ها تایید کرد که تعهد دوگانه وجود دارد.

گوردن تیل (۲۰۰۲)، در مقاله‌ای با عنوان "چالش‌های حرفه‌ای" به بررسی میزان اصول اخلاقی در حرفه اطلاع رسانی در کشور انگلستان پرداخته، بر نقش قوانین اخلاقی تمرکز نموده و رهنمودهایی برای اصول اخلاقی بیان می‌کند و در این مقاله نقش کلیدی دانشگاه‌ها در تدریس اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک واحد درسی برای همه دانشجویان کتابداری و اطلاع رسانی معرفی شده است، به گونه‌ای که هر دانشگاه در قبال آموزش دانشجویان خود مسئولیت دارد؛ اما با این وجود مسئولیت اصلی و بزرگتر به عهده انجمن‌های حرفه‌ای است. این مقاله دارای رویکردی متفاوت است، زیرا قوانین و رهنمودهای منتشر شده توسط "انجمن کتابداری انگلستان" و قوانین و رهنمودهای منتشر شده توسط "موسسه اطلاع رسانی" را با روشی تحلیلی مورد بررسی، مقایسه، و تایید قرار داده و مشخص می‌کند که اعضای هر کدام تا چه اندازه به این قوانین متعهد می‌باشند. نقاط ضعف وضع قوانین اجرایی و مانع رهنمودهای آرمانی اخلاقی در این دو با هم مقایسه شده است. همچنین پیشنهادات و توصیه‌های کلیدی نیز مطرح شده است.

مک گرو (۲۰۰۴)، در مقاله‌ای با عنوان "نقد منشور اخلاقی از دیدگاه نظریه قرار داد اجتماعی" به بررسی منشور اخلاقی که لازم الاجرا، قانونی و عادلانه باشد پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که منشور اخلاقی توسط افراد حرفه‌ها ایجاد می‌گردد نه توسط گروه کوچکی از جامعه، همچنین یافته‌ها نشان داد که منشور اخلاقی ایجاد شده تنها در بین همان جامعه لازم الاجرا می‌باشد و منشور اخلاقی بر کسانی که خارج از آن حرفه قرار دارند و یا بر جامعه بزرگتری که خارج از افراد سازنده منشور می‌باشند تاثیر گذار است. همچنین سالی (۲۰۰۷) در مقاله‌ای با عنوان "پیشرفت تکنولوژی و عدم قطعیت: دورنمایی برای اخلاق و تکنولوژی آینده" به بررسی زمینه‌های نظری در ارزیابی اخلاق با تمرکز بر عدم قطعیت پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که نظریه‌های اخلاقی سنی در ارزیابی با پیشرفت تکنولوژی پیچیده کارایی لازم را ندارند بنابر این نیازمند رویکردی است که با پیشرفت تکنولوژی‌های جدید همراه باشد. از سوی دیگر گایتز و همکاران (۲۰۰۸)، با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری به بررسی رابطه بین محیط سازمانی، تعارض کار و خانواده، استرس شغلی، ویژگی‌های فردی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در داروسازان ایالات متحده پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که عوامل سازمانی به شکل‌های بار کاری بیش از حد، تعارض و کاریابی آسان، از جمله مهم‌ترین متغیرهایی بودند که بر استرس شغلی بیشترین تاثیر را داشتند. همچنین در مدل آنها ارتباط معنی‌داری بین ویژگی‌های فردی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشاهده شد.

۵- فرضیه‌های پژوهش

۱. رابطه بین مولفه التزام در اجرای قوانین و مقررات اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟
۲. رابطه بین مولفه مهرورزی و احترام به همکاران اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

1. Mathieu & Zajc

1. Gonz

3. Gordon Till

4. Mcgrow

5. Sollie

3 Gaither et al

۳. رابطه بین مولفه ارتقای منزلت اجتماعی اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

۴. رابطه بین مولفه رشد و ارتقای دانش تخصصی اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

۶- روش پژوهش

روش تحقیق مراحل و اصولی است که برای پاسخگویی به سؤال یا آزمون مورد نظر به کار می‌رود محقق با انتخاب روش تحقیق مناسب، اعتبار و اعتمادپذیری یافته‌های خود را افزایش می‌دهد (نادری و سیف‌نراقی، ۱۳۸۵، ص ۳۹). روش تحقیق در این پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. از آنجا که در مطالعات توصیفی بر خلاف مطالعات یک‌هدفشان کشف روابط علت و معلولی است هدف توصیف مدون و منظم موقعیتی ویژه به صورت واقعی و عینی یعنی (آنچه هست) می‌باشد می‌توان این روش را تحقیق توصیفی نامید و از آنجایی که به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی می‌پردازد تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد. از سوی دیگر جامعه شامل گروهی از افراد است که دارای یک یا چند صفت مشترک هستند که این صفات مورد توجه محقق می‌باشد. بنابراین جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان می‌باشد، که با مراجعه به اداره کل نهاد کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان مشخص شد تعداد آنها ۲۶۰ نفر می‌باشد. که با استفاده از جدول مورگان، ۱۵۵ نفر به عنوان حجم نمونه و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است.

الف- پرسشنامه تعهد سازمانی: پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) که شامل ۲۴ سؤال و برای سنجش ۳ مؤلفه: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد.

ب- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: برای سنجش اخلاق حرفه‌ای، از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (رضایی، ۱۳۸۸) که شامل ۴۶ سوال است استفاده شد و برای سنجش مؤلفه‌های: التزام در اجرای قوانین و مقررات، مهرورزی و احترام به همکاران، ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران، رشد و ارتقای دانش مورد استفاده قرار می‌گیرد.

لازم به ذکر است پرسشنامه‌ها از نوع پاسخ بسته و دارای ۵ گزینه است. برای پرسشنامه تعهد سازمانی طیف (۱- کاملاً مخالف تا ۲- نسبتاً مخالف ۳- بدون نظر ۴- نسبتاً موافق ۵- کاملاً موافق) و برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای طیف (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، خیلی کم) می‌باشد.

۷- روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

برای سنجش روایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای از نظرات ۵ کارشناس حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت از جمله دکتر نظری و رضا زارع پور استفاده شد. در نهایت پس از اعمال نظر آنان برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۴۵ سؤال مورد تایید قرار گرفت. پرسش نامه تعهد سازمانی با دارا بودن ۲۴ سؤال و استاندارد بودن آن روایی انجام نشد. همچنین به منظور پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی بین ۳۰ نفر از اعضای نمونه و جمع‌آوری پاسخنامه‌های آنها، مبادرت به محاسبه واریانس جامعه به منظور تعیین ضریب آلفای کرونباخ شد، که پس از ورود داده‌ها با نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ محاسبه گردید. پرسشنامه تعهد سازمانی (می‌یر و آلن) نیز در پژوهش‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفته و پایایی آن مناسب گزارش شده است. در پژوهش حاضر جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن استفاده گردید. مقادیر ضرایب پایایی گزارش شده با استفاده از آلفای کرونباخ برای تعهد عاطفی ۰/۷۷ تا ۰/۸۸، برای تعهد هنجاری از ۰/۶۵ تا ۰/۸۶ و برای تعهد مستمر از ۰/۶۹ تا ۰/۸۴ گزارش شده اند (می‌یر و آلن، ۱۹۹۷). حسینی لرگانی و شکرکن (۱۳۸۶) با استفاده از روش تنصیف و آلفای کرونباخ ضرایب پایایی این آزمون را به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۵۵ گزارش نموده‌اند. ضرایب پایایی با روش آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی، در پژوهش خوشکام (۱۳۸۶) برای مؤلفه تعهد عاطفی برابر ۰/۸۶، برای مؤلفه تعهد مستمر برابر ۰/۷۰ و برای مؤلفه تعهد هنجاری برابر ۰/۶۸ به دست آمد. همچنین در تحقیق حاضر، ضریب پایایی کل مقیاس تعهد سازمانی، با روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب برابر با ۰/۶۶ و ۰/۷۲ بود. در تحقیق حاضر ضرایب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای با آلفای کرونباخ ۰/۹۵ و با روش تنصیف ۰/۹۶ و ضرایب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی با آلفای کرونباخ ۰/۶۶ و با روش تنصیف ۰/۷۲ بدست آمد. در تحقیق حاضر، ضریب پایایی کل مقیاس اخلاق حرفه‌ای، با روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب برابر با ۰/۹۴ و ۰/۹۷ بود.

۸- روش های تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از روش آماری زیر استفاده شد:
ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی فرضیات استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار کامپیوتری «SPSS» نسخه نوزدهم استفاده شده است. ضمناً برای کلیه فرضیه ها سطح معنی داری $\alpha=0/05$ در نظر گرفته شده است.

۹- یافته های پژوهش

پرسش اول: بین مؤلفه التزام در اجرای قوانین و مقررات اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه التزام در اجرای قوانین و مقررات اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های شهر اصفهان

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه (n)
التزام در اجرای قوانین و مقررات	تعهد سازمانی	۰/۴۵۳	۰/۰۰۰۵	۱۵۵

بر اساس جدول بالا نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد (ضریب همبستگی $r=0/453$ و سطح معناداری $p=0/0005$) که بین مؤلفه التزام در اجرای قوانین و مقررات اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد یعنی اینکه هر چه مؤلفه التزام در اجرای قوانین و مقررات اخلاق حرفه ای افزایش یابد تعهد سازمانی نیز بیشتر می شود و بر عکس.

پرسش دوم: بین مؤلفه مهرورزی و احترام به همکاران اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه مهرورزی و احترام به همکاران اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اصفهان

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه n
مهرورزی و احترام به همکاران	تعهد سازمانی	۰/۵۴۶	۰/۰۰۰۵	۱۵۵

بر اساس جدول بالا نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد (ضریب همبستگی $r=0/546$ و سطح معناداری $p=0/0005$) که بین مؤلفه مهرورزی و احترام به همکاران اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد یعنی اینکه هر چه مؤلفه مهرورزی و احترام به همکاران اخلاق حرفه ای افزایش یابد تعهد سازمانی نیز بیشتر می شود و بر عکس.

پرسش سوم: بین مؤلفه ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اصفهان

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه (n)
ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران	تعهد سازمانی	۰/۶۶۵	۰/۰۰۰۵	۱۵۵

بر اساس جدول بالا نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد (ضریب همبستگی $r=0/665$ و سطح معناداری $p=0/0005$) که بین مؤلفه ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد یعنی اینکه هر چه مؤلفه ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران اخلاق حرفه ای افزایش یابد تعهد سازمانی نیز بیشتر می شود و بر عکس.

پرسش چهارم: بین مؤلفه رشد و ارتقای دانش تخصصی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه رشد و ارتقای دانش تخصصی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد (N نمونه)
رشد و ارتقای دانش تخصصی	تعهد سازمانی	۰/۵۳۲	۰/۰۰۰۵	۱۵۵

بر اساس جدول بالا نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد (ضریب همبستگی $r=0.532$ و سطح معناداری $p=0.0005$) که بین مؤلفه رشد و ارتقای دانش تخصصی اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد یعنی اینکه هر چه مؤلفه رشد و ارتقای دانش تخصصی اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد تعهد سازمانی نیز بیشتر می‌شود و بر عکس.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان می‌باشد نتایج تحلیل آماری نشان می‌دهد که در تبیین فرضیه اول پژوهش مبنی بر "بین مؤلفه التزام در اجرای قوانین و مقررات اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟" نتایج به دست آمده حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد (ضریب همبستگی $r=0.453$ و سطح معناداری $p=0.0005$) که بین مؤلفه التزام در اجرای قوانین و مقررات اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد یعنی اینکه هر چه مؤلفه التزام در اجرای قوانین و مقررات اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد تعهد سازمانی نیز بیشتر می‌شود و بر عکس. قابل ذکر است که هیچ گونه پژوهش مشابهی که بتوان نتایج فوق را با آن مقایسه نمود یافت نشد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان ادعان داشت؛ اصول اخلاقی کتابداری نوع رفتار یک فرد حرفه‌ای را نسبت به قوانین، مقررات، اطلاعات و مواد کتابخانه‌ای تشریح، و تلاش می‌کند تا رابطه بین افراد حرفه‌ای و استفاده‌کنندگان، رابطه افراد حرفه‌ای و متخصصان بایکدیگر و نیز رابطه آنها با مواد کتابخانه‌ای را تعیین کند. اگر متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی بر مفاهیم اخلاقی بنیادی مطرح شده در یک موقعیت حرفه‌ای ایستادگی کنند، و در قبال آن تعهد داشته باشند، رسالت و ارزش‌هایشان می‌تواند تداوم یابد. در این راستا می‌توان احتمال داد که، مشاهده نتیجه به دست آمده از این سؤال به پیش فرض فوق باز می‌گردد. همچنین در تبیین فرضیه دوم پژوهش مبنی بر "آیا بین مؤلفه مهرورزی و احترام به همکاران اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟" نتایج به دست آمده حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد (ضریب همبستگی $r=0.546$ و سطح معناداری $p=0.0005$) که بین مؤلفه مهرورزی و احترام به همکاران اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد یعنی اینکه هر چه مؤلفه مهرورزی و احترام به همکاران اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد تعهد سازمانی نیز بیشتر می‌شود و بر عکس. قابل ذکر است که هیچ‌گونه پژوهش مشابهی که بتوان نتایج فوق را با آن مقایسه نمود یافت نشد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان ادعان داشت؛ هر حرفه رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که بر گرفته از اساسنامه‌ی آن حرفه است. اخلاق حرفه‌ای نیز بر حسب دانش و آگاهی وسیع و یک نمونه‌ی ایده‌آل از خدمت به جامعه تعریف می‌شود و می‌کوشد به مسایل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد. اخلاق حرفه‌ای را مسؤلیت‌های اخلاقی سازمان تعریف می‌کنند که شامل همه‌ی ابعاد سازمان و اخلاقیات شغلی می‌باشد و بر اصل «حق مردم» استوار است و اعتقاد دارد "محیط حق دارد و سازمان وظیفه".

در تبیین فرضیه سوم پژوهش مبنی بر "بین مؤلفه ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟" بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در مشاهده می‌شود (ضریب همبستگی $r=0.665$ و سطح معناداری $p=0.0005$) بین مؤلفه ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد یعنی اینکه هر چه مؤلفه ارتقای منزلت اجتماعی کتابداران اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد تعهد سازمانی نیز بیشتر می‌شود و بر عکس. قابل ذکر است که هیچ گونه پژوهش مشابهی که بتوان نتایج فوق را با آن مقایسه نمود یافت نشد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان ادعان داشت؛ رعایت اخلاق حرفه‌ای نمایان گر شخصیت فرد در سازمان است و این اخلاق حرفه‌ای است که نه تنها شخص را به شکل مطلوب چه در جامعه و چه در بین همکارانش مطرح می‌کند؛ بلکه موجبات ارتقای منزلت اجتماعی افراد هر سازمان را فراهم می‌سازد. لازمه چنین امری اجرای فرامین و دستورات بر گرفته از اخلاقیات در هر حرفه با توجه به اصول مدون در آن می‌باشد. مطالعات نشان می‌دهد، در هر سازمان

هر چه میزان تعهد اعضاء به سازمان بیشتر باشد کدهای اخلاقی بیشتر رعایت شده و سازمان افق دید روشن تری را در رسیدن به اهداف خود پیش رو خواهد داشت، از این رو می توان احتمال داد که مشاهده نتیجه به دست آمده از این سؤال به پیش فرض فوق باز می گردد.

از سوی دیگر در تبیین فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر "بین مؤلفه رشد و ارتقای دانش تخصصی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه وجود دارد؟" بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد (ضریب همبستگی $r = .532$ و سطح معناداری $p = .0005$) که بین مؤلفه رشد و ارتقای دانش تخصصی اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان رابطه مثبت معناداری وجود دارد یعنی اینکه هر چه مؤلفه رشد و ارتقای دانش تخصصی اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد تعهد سازمانی نیز بیشتر می‌شود و بر عکس. قابل ذکر است که هیچ گونه پژوهش مشابهی که بتوان نتایج فوق را با آن مقایسه نمود یافت نشد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان ادعان داشت؛ هر مجموعه سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد. این کدها با عقاید و با رفتار هر سازمان منطبق بوده و تعهداتی را برای اعضای خود ایجاد می‌نماید یکی از این مؤلفه ها رشد و ارتقای دانش تخصصی در کتابداران می‌باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد، در هر سازمان هرچه میزان تعهد اعضاء بیشتر باشد کدهای اخلاقی بیشتر رعایت شده و سازمان افق دید روشن تری را در رسیدن به اهداف خود پیشرو خواهد داشت. در این راستا می‌توان احتمال داد که مشاهده نتیجه به دست آمده از سؤال فوق به این پیشفرض باز می‌گردد.

منابع

۱. انصاری، م؛ میراحمدی، م؛ ذبیح‌الله، ک. ۱۳۸۹. بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۳: ۱۶۴-۱۵۳.
۲. درخشانی، ل. ۱۳۸۹. اخلاق حرفه‌ای در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه پیام نور.
۳. شاکری‌نیا، ا؛ نبوی، ص. ۱۳۸۹. رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راهور شهر گیلان، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۵: ۶۲۶-۶۰۸.
۴. فرامرزقراملکی، احد. ۱۳۸۲. اخلاق حرفه‌ای. تهران.
۵. فرهادیان، م. ۱۳۸۲. رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز، گاهنامه پژوهش، شماره ۸، دانشگاه شیراز. آذرماه ۱۳۸۲.
۶. قمری، م. ۱۳۹۰. مقایسه رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار سال پنجم، ۳: ۱۱۹-۱۰۱.
۷. میرسپاسی، ن. ۱۳۸۱. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: میر.
۸. الوانی، م؛ حسن‌پور، ا؛ داوری، ع. ۱۳۸۹. تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲۵: ۷۸-۲۶.
۹. یوسفی، س؛ مرادی، م؛ تیشه‌پور، ک. ۱۳۸۹. نقش تعهد سازمانی کارکنان در تسهیم دانش، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۳۰: ۳۴-۲۳.
10. Gaiter, A.c ; DOUCETTE, W.K; PEDERSON, C.A. 2008. A Modified model of pharmacists job strees: the role, and individual factors and work relatrd out comes" adminis trative pharmacy , vol 4, pp 231- 243.
11. Gordon till, j. 2002. "Ethics; the professional challenge". Journal of Business information Reviw, 4.
12. Gunz, H. P., & Gunz, S. P. 1994." Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers". Human Relations, 47, 801-828.
13. Mathieu , j. E & Zahac, D.M. 1990. A Review & Manta – Analysis of the Antecedents coorelates, & Consequences of organizational Commitment, psychological Bulletin , Vol 108 (2).
14. Mc Graw, D.K .2004. A social contract theory theory critique of professional codes of ethics. Journal of information, Communication and Ethics in Society, 2 (4), 235- 243.
15. Sollie, P. 2007. "Ethics, technology development and uncertainty: an outline for any future ethics of technology". Journal of information, Communication and Ethics in Society, 5(4), 293-306.