

The effect of Professional Ethics on Job Performance Mediated by the Ethical climate in Ahvaz University Libraries

Mansoor Koohi Rostami¹  | Saeid Gilani²  | Parvin Najafpour Moghadam³ 

1. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: m.rostami@scu.ac.ir
2. MSC, Department of Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: s.gilzad@gmail.com
3. Instructor, Department of Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. E-mail: p.najafpour@scu.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 03 June 2022

Received in revised form 13

July 2022

Accepted 10 September 2022

Published online 08 October

2022

Keywords:

Professional ethics,
Ethical atmosphere,
Job performance,
Librarians,
University libraries,
Ahvaz city.

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to investigate the effect of professional ethics on job performance by the mediation of the ethical climate in university libraries in Ahvaz.

Method: The present study was applied research in terms of purpose and a quantitative study in terms of method, which has been done by the descriptive-correlation method. The statistical population of the study was librarians of university libraries in Ahvaz, 87 of whom participated in the research by census method. In this study, questionnaires on ethical climate, job performance, and professional ethics have been used. Analyses of instrument reliability using Cronbach's alpha coefficient for the ethical atmosphere questionnaire (0.86); the job performance questionnaire (0.80), and the professional ethics questionnaire (0.95) were calculated. To analyze the data, tests such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation modeling (SEM) using the partial least squares method have been used.

Results: The results showed that professional ethics has a significant effect on the job performance of librarians of university libraries in Ahvaz and the ethical atmosphere of libraries. On the other hand, the moral atmosphere has a significant effect on the professional performance of librarians in university libraries in Ahvaz. The results also indicated that professional ethics through the ethical atmosphere has a significant indirect effect on the job performance of librarians in academic libraries. According to the results, all four research hypotheses have been confirmed.

Conclusions: The existence of ethical frameworks and guidelines in academic libraries can provide the basis for the emergence and consolidation of the ethical atmosphere in these libraries. A librarian can only perform well if he or she can demonstrate his or her moral and behavioral abilities in a favorable ethical environment and thus, can reach a wide range of clients tailored to their needs and characteristics.

Cite this article: Koohi Rostami, M., Gilani, S., & NajafpourMoghadam, P. (2022). The effect of professional ethics on job performance mediated by the ethical climate in Ahvaz university libraries. *Academic Librarianship and Information Research*, 56 (3), 1-12. DOI: <https://doi.org/10.22059/jlib.2022.346776.1626>



© The Author(s).

DOI: <https://doi.org/10.22059/jlib.2022.346776.1626>

Publisher: University of Tehran.

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با میانجیگری جو اخلاقی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز

منصور کوهی رستمی^۱ | سعید گیلانی^۲ | پروین نجف‌پور مقدم^۳

۱. نویسنده مسؤل، استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه: m.rostami@scu.ac.ir
۲. کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه: s.gilzad@gmail.com
۳. مربی، گروه علم اطلاعات، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه: p.najafpour@scu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با میانجیگری جو اخلاقی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز است.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۳	روش: پژوهش حاضر از منظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی و از منظر روش از نوع مطالعات کمی است که به روش توصیفی همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز هستند که ۸۷ نفر از آنان به روش سرشماری در پژوهش مشارکت داشتند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های جو اخلاقی، عملکرد شغلی و اخلاق حرفه‌ای استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش از آزمون‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۶/۲۲	یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز و جو اخلاقی کتابخانه‌ها دارد. از سوی دیگر، جو اخلاقی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز دارد. همچنین نتایج پژوهش بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای از طریق جو اخلاقی تأثیر غیرمستقیم معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی دارد. بر اساس نتایج، هر چهار فرضیه پژوهش تأیید شدند.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۱۹	نتیجه‌گیری: وجود چهارچوب‌ها و رهنمودهای اخلاقی در کتابخانه‌های دانشگاهی می‌تواند زمینه برای ظهور و تثبیت جو اخلاقی در این کتابخانه‌ها را فراهم کند. یک کتابدار فقط در صورتی می‌تواند عملکرد مطلوبی از خود به جا بگذارد که در یک جو اخلاقی مطلوب بتواند توانایی‌های اخلاقی و رفتاری خود را نشان دهد و از این طریق می‌تواند به طیف‌های مختلف از مراجعان خدماتی متناسب با نیازها و خصوصیاتشان ارائه کند.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۷/۰۱	
کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، جو اخلاقی، عملکرد شغلی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران	

استناد: کوهی رستمی، منصور، گیلانی، سعید و نجف‌پورمقدم، پروین (۱۴۰۱). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با میانجیگری جو اخلاقی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۶ (۳)، ۱-۱۲.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jlib.2022.346776.1626>



مقدمه

به زعم اکثر پژوهشگران عملکرد شغلی^۱ یکی از مفاهیم برجسته و مهم سازمان و مدیریت است (آل گداح، اوبیدات و شروف^۲، ۲۰۲۰). عملکرد شغلی، یک سازه است که بر چگونگی انجام وظایف متمرکز شده است و این عملکرد می‌تواند بر عملکرد سازمان در زمینه‌های اقتصادی، مالی، فرهنگی و اجتماعی تأثیرگذار باشد (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). عملکرد شغلی را می‌توان میزان تأثیرگذاری بر عملکرد سازمانی از طریق تلاش و کوشش افراد در سازمان تفسیر کرد (رابینز^۳، ۲۰۰۸، نقل در: شعبانی و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین، عملکرد شغلی عبارت از بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر در شغل آنهاست. در واقع، عملکرد شغلی میزان تلاش و حدود موفقیت کار را در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار، بیان می‌کند (محمد و جیس^۴، ۲۰۱۶). در نتیجه، می‌توان گفت که عملکرد شغلی به دلیل تأثیر مستقیم بر تحقق اهداف سازمان و تأثیر غیرمستقیم بر رضایت جامعه از عملکرد سازمان دارد مورد توجه مدیران سازمان‌های مختلف است (اندام، منتظری و ابویسانی، ۱۳۹۴). هرسی و گلد اسمیت^۵ (۱۹۸۰) مؤلفه‌های عملکرد شغلی را شامل توانایی (دانش و توانایی کارکنان برای انجام وظایف)؛ درک نقش (درک نقش کارکنان در سازمان)؛ حمایت سازمانی (ایجاد تسهیلات لازم برای انجام وظایف)؛ مشوق (تمایل کارکنان برای انجام وظایف بدون اجبار)؛ آموزش و بازخورد (ارزیابی عملکرد)؛ اعتبار (تصمیم‌گیری مناسب)؛ محیط (عوامل محیطی مناسب) می‌دانند. بررسی متون نشان می‌دهد که عوامل زیادی بر عملکرد شغلی افراد در سازمان‌ها تأثیرگذار هستند. در این پژوهش بر دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی متمرکز شده‌ایم.

اخلاق یکی از مسائلی اساسی در جوامع بشری است که بر بایدها و نبایدهای ارزشی تأکید دارد و ملاکی برای سنجش صحت و درستی رفتار یک شخص شناخته می‌شود (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای یکی از حوزه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاصی متصور است (هارتوگ و وینستدلی^۶، ۲۰۰۲). اخلاق حرفه‌ای عبارتست از مجموعه قوانین اخلاقی که در وهله اول از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده و هم بر مسئولیت فرد تأکید دارد و هم برخاسته از شغل می‌باشد. سازمان‌ها برای پویایی و بقای خود نیازمند تدوین و به کارگیری استانداردهای اخلاق حرفه‌ای هستند تا بر اساس آن مدیران و کارکنان بتوانند برای بهره‌مندی هر چه بیشتر ذینفعان، ارزش‌های مشترک حرفه‌ای را پدید آورند. (طالب‌نیا و رجب‌دردی، ۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد صاحبان حرفه از دانش اخلاق دو توقع دارند؛ بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاقی حرفه (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را می‌توان شامل ۱. عوامل اخلاق فردی (استانداردهای اخلاق فردی، اعتقاد قلبی، خودکنترلی، وجدان)، ۲. عوامل مدیریتی (نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه، مشارکت در تصمیم‌گیری)، ۳. عوامل سازمانی (گزینش و به کارگیری، برنامه‌های راهبردی اخلاق، فرهنگ سازمانی) بود. ۴. عوامل اخلاق شغلی (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی و اخلاق ارتباطی) ۵. عوامل فرا سازمانی (فرهنگ، شرایط سیاسی، اعتماد عمومی، شرایط اقتصادی) دانست (مصباحی و عباس‌زاده، ۱۳۹۲). کتابداران به دلیل برخورد با سطح گسترده‌ای از جامعه با فرهنگ‌ها و سلیق مختلف نیازمند برخورداری از اخلاق حرفه‌ای هستند. کتابداران برای ایفای نقش حرفه‌ای خود، لازم است از قواعد و ضوابط روشن پیروی کنند تا دغدغه پایداری کردن ناخواسته حقوق و حیثیت دیگران و نیز هراس از تعرض بی دلیل و غیراخلاقی ایشان در تعیین خطمشی‌ها و توسعه نحوه خدمات رسانی خود نداشته باشند. اصول اخلاقی کتابداری برای رفتار فرد حرفه‌ای در موقعیت‌های خطیر که میان منافع مختلف تعارض پدید می‌آورد، تعیین تکلیف می‌کند. هرگاه کتابداران بر اصول اخلاقی بنیادی در یک موقعیت حرفه‌ای ایستادگی کنند می‌توانند رسالت و ارزش‌هایشان را تداوم بخشند (زارع و افشار، ۱۳۹۴). اسفندیاری و حسنلو (۱۳۸۹) معیارهای اخلاق حرفه‌ای کتابداران را شامل عناصری چون مسئولیت در برابر خود، مسئولیت در برابر همکاران، حرفه، استفاده کنندگان، سازمان، جامعه، متخصصان عنوان کرده‌اند. با توجه به آنچه که گذشت می‌توان گفت جاری شدن اخلاق در سازمان

¹ Job performance

² Al-Qudah, Obeidat & Shrouf

³ Robins

⁴ Mohamad & Jais

⁵ Hersey & Goldsmith

⁶ Hartog & Winstanley

می‌تواند منجر به ایجاد جو اخلاقی مناسب شود که منجر به انجام بهتر امور و ارتقای بهره‌وری و عملکرد شغلی کتابداران خواهد شد. تحقیقات تجربی چون مؤمن‌پور و همکاران (۱۳۹۴)؛ رحمانی و رجب‌دری (۱۳۹۵)؛ طاهری عطار، پوراحمدی، هراتی (۱۳۹۷) نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. کتابخانه‌ها به عنوان سازمانی مؤثر در جامعه شناخته می‌شوند از این‌رو، عوامل مؤثر بر عملکرد آنها می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

در بحث ارزش‌های اخلاقی موجود در کتابخانه‌ها می‌توان گفت که ارزش‌های اخلاقی مختلف و بعضاً متفاوتی از سوی کتابخانه‌ها دنبال می‌شود. برای نمونه ددول و هوریچ^۱ (۲۰۰۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تفاوت محسوسی بین ارزش‌های اخلاقی جاری در کتابخانه‌های دانشگاهی کشورهای اروپایی و آمریکای شمالی مشاهده می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمان رابطه معناداری وجود دارد و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است (طالبی و سیفی، ۱۳۹۸)؛ و می‌تواند موفقیت سازمان را تضمین کند (موسوی و عرب‌شاهی، ۱۳۹۳). توجه اندک به معیارهای اخلاقی در سازمان‌ها دغدغه‌هایی را در زمینه رعایت اخلاق کاری در کتابخانه‌های دانشگاهی به وجود آورده است. بی‌توجهی به اخلاق کاری در سازمان مشکلات اساسی را در رابطه با انجام مأموریت‌های سازمان ایجاد می‌کند و می‌تواند مشروعیت سازمان را زیر سؤال ببرد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

متغیر دوم مؤثر بر عملکرد شغلی جو اخلاقی است. جو اخلاقی در سازمان به عنوان یک محرک ارتباط درون‌سازمانی شناخته می‌شود که بهره‌وری سازمانی را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (الیک و الپکن^۲، ۲۰۰۹). با ظهور جو اخلاقی سازمانی در سال ۱۹۸۷ در ادبیات سازمانی این مفهوم به معنای درک مشترک کارکنان یک سازمان از موضوعات اخلاقی به کار برده شد و ایجاد فضای اخلاقی در سازمان‌ها در کنار قوانین و مقررات و بروکراسی اداری مورد توجه قرار گرفت تعریف می‌شود (کالین و ویکتور^۳، ۱۹۸۷). جو اخلاقی در سازمان یکسری ملاک اخلاقی برای درک، ارزیابی و حل مسائل تعریف می‌کند و معیاری برای تصمیم‌گیری شایسته در برابر شک‌ها و دوره‌های سازمان است (شیلر^۴، ۲۰۰۸). جو اخلاقی را می‌توان به عنوان عنصری روانشناختی در نظر گرفت که بر ادراک یک کارمند از فرایندهای معمول سازمان، راهبردهای پیش رو و اصول اخلاقی متمرکز شده است (فیلیپاوا^۵، ۲۰۰۷). در پژوهش‌های تجربی مانند چان^۶ و همکاران (۲۰۱۳)، کارلین و گروایس^۷ (۲۰۱۶)؛ مور و بدیل^۸ (۲۰۰۶)؛ رحیم نیا و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۲) و اخوان و یزدی مقدم (۱۳۹۲) بر اهمیت موضوع اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی اشاره شده است که جو اخلاقی می‌تواند بر این رابطه تأثیرگذار باشد. در این پژوهش‌ها اشاره شده است که در صورت کم رنگ بودن اخلاق حرفه‌ای در سازمان و نبود جو اخلاقی مناسب عملکرد شغلی با چالش جدی روبرو خواهد شد. در این پژوهش‌ها، اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی سازمانی به عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد نیروی انسانی بررسی شده است؛ اما به صورت مدلی و با روش به کار رفته در این پژوهش، پژوهش مستقلی انجام نشده است. با وجود این، پژوهش حاضر، در راستای پژوهش‌هایی که در گذشته انجام شده است، با روشی متفاوت در جامعه فرهنگی متفاوتی و با توجه به خلأ چنین پژوهشی در جامعه کتابداران دانشگاهی شهر اهواز به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز پرداخته است. بنابراین، پژوهش حاضر در پی آزمون فرضیه‌های زیر است:

۱. اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز تأثیر دارد.
۲. اخلاق حرفه‌ای بر جو اخلاقی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز تأثیر دارد.
۳. جو اخلاقی معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز دارد.
۴. اخلاق حرفه‌ای از طریق جو اخلاقی تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی دارد.

1. Dolec A Horych

2. Elçi & Alpkan

3. Cullen & Victor

4. Sherill

5. Filipova

6. Chün

7. Carlin & Gervais

8. Moore & Beadle

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات کمی است که به روش توصیفی همبستگی انجام شده است. این پژوهش به دلیل تلاش برای بررسی روابط بین متغیرها و وجود متغیر میانجی از مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ استفاده شد. در پژوهش حاضر، مؤلفه‌های عملکرد شغلی به عنوان متغیر وابسته و متغیر اخلاق حرفه‌ای متغیری مستقل است که تأثیر آن به صورت مستقیم و از طریق متغیر میانجی جو اخلاقی به صورت غیرمستقیم بر متغیر وابسته پژوهش بررسی شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کتابداران شاغل در کتابخانه‌های شهید چمران، جندی شاپور شهر اهواز، پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۱۱۵ نفر است که با توجه به تعداد کتابداران شاغل، از روش سرشماری استفاده شده است. در این پژوهش کتابخانه‌هایی که دارای یک نفر کتابدار بودند از پژوهش حذف شدند چرا که جو اخلاقی در کتابخانه تک نیرو معنا نداشت. در نهایت، تعداد ۷۸ نفر به عنوان نمونه به سؤال‌های پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

برای انجام پژوهش حاضر از پرسشنامه عملکرد شغلی، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و پرسشنامه جو اخلاقی استفاده شده است. پرسشنامه جو اخلاقی در سازمان توسط فینلی^۲ در سال ۲۰۰۰ ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال و پرسشنامه تک مؤلفه‌ای است که گویه‌های آن در طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. پرسشنامه عملکرد شغلی توسط فرناندز دل ریو^۳ و همکاران (۲۰۱۹) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۷ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزیننه‌ای لیکرت شامل (خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. پرسشنامه عملکرد شغلی سه بُعد عملکرد تکلیفی، عملکرد زمینه‌ای و رفتارهای انحرافی را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این پژوهش از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کتابداران اسفندیاری مقدم و همکاران (۱۳۹۲) استفاده شده است. این پرسشنامه ۳۴ سؤال است که اخلاق حرفه‌ای را در ۷ بعد مسئولیت در برابر جامعه؛ مسئولیت در برابر کاربران؛ مسئولیت در برابر حرفه؛ مسئولیت در برابر همکاران؛ مسئولیت در برابر سازمان، مسئولیت در برابر خود و مسئولیت در برابر متخصصان می‌سنجد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزیننه‌ای (کامل مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است.

در پژوهش سیاوشی (۱۳۹۱) بین خرده مقیاس‌های پرسشنامه جو اخلاقی در سازمان همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرایی مطلوب این پرسشنامه است و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های متعددی سنجیده شده است. پرسشنامه عملکرد شغلی توسط ولاگارسا و همکاران (۲۰۱۹) اعتباریابی و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۷ به دست آمده است. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کتابداران اسفندیاری مقدم و همکاران (۱۳۹۲) روایی سنجی شده است و در آن پژوهش ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۵ محاسبه شده است. در این پژوهش جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است.

در این پژوهش جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. پایایی ابزارهای پژوهش

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
پرسشنامه جو اخلاقی	۰/۸۶
پرسشنامه عملکرد شغلی	۰/۸۰
پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۵

۱. Structural Equation Modeling (SEM)

۲. Finlay

۳. Fernández-del-Río

برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش از آزمون‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس. ۲۶ و اسمارت پی.ال.اس.^۱ تحلیل شده است.

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

هم‌خطی بین متغیرها

در جدول ۲، نتایج تحلیل ماتریس همبستگی بین سازه‌های اصلی پژوهش آورده شده است. متغیرهای که همبستگی بالایی دارند یا به اصلاح دارای هم‌خطی هستند نمی‌توانند در مدل ارائه شوند. با توجه به نتایج به دست آمده هم‌خطی بین متغیرها مشاهده نمی‌شود و متغیرها دارای همبستگی بالایی نیستند. بنابراین، می‌توان در یک مدل اندازه‌گیری مورد استفاده قرار گیرند.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین سازه‌های اصلی پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
اخلاق حرفه‌ای			
عملکرد شغلی	۰/۷۰۳**		
جو اخلاقی	۰/۴۲۸**	۰/۴۴۱**	

برازش مدل اندازه‌گیری

در گام نخست سطح روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری سنجیده می‌شود تا مشخص شود که آیا این مدل از مدل معتبری است یا خیر. در مدل معادلات ساختاری پنج شاخص آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، بارهای عاملی، روایی همگرا، و روایی واگرا سنجیده می‌شود. جهت سنجش پایایی در نرم‌افزار پی.ال.اس. از بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده می‌شود حداقل بار عاملی مورد توجه در متون ۰/۵۰ است و شاخص‌هایی که بار عاملی کمتری دارند باید از مدل تحلیل حذف شود. در یک مدل خوب آلفا و پایایی ترکیبی باید از ۰/۷۰ بالاتر باشد (رسولی و همکاران، ۱۳۹۷). در جدول ۳، روایی و پایایی برای شاخص‌های پژوهش آورده شده است.

جدول ۳. روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۶۹۶
عملکرد شغلی	۰/۸۴	۰/۸۹	۰/۵۹۲
جو اخلاقی	۰/۸۸	۰/۹۴	۰/۵۰۶

با توجه به نتایج مندرج در جدول ۳ و با استناد به نتایج آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری و سنجه‌های آن از برازش مطلوبی برخوردار هستند. روایی واگرا، معیار دیگری است که برای سنجش مدل اندازه‌گیری مورد توجه قرار می‌گیرد و در این معیار ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE) هر سازه بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر است. در جدول ۴، نتایج مربوط به روایی واگرا برای متغیرهای مورد بررسی آورده شده است.

^۱. SMART PLS 3

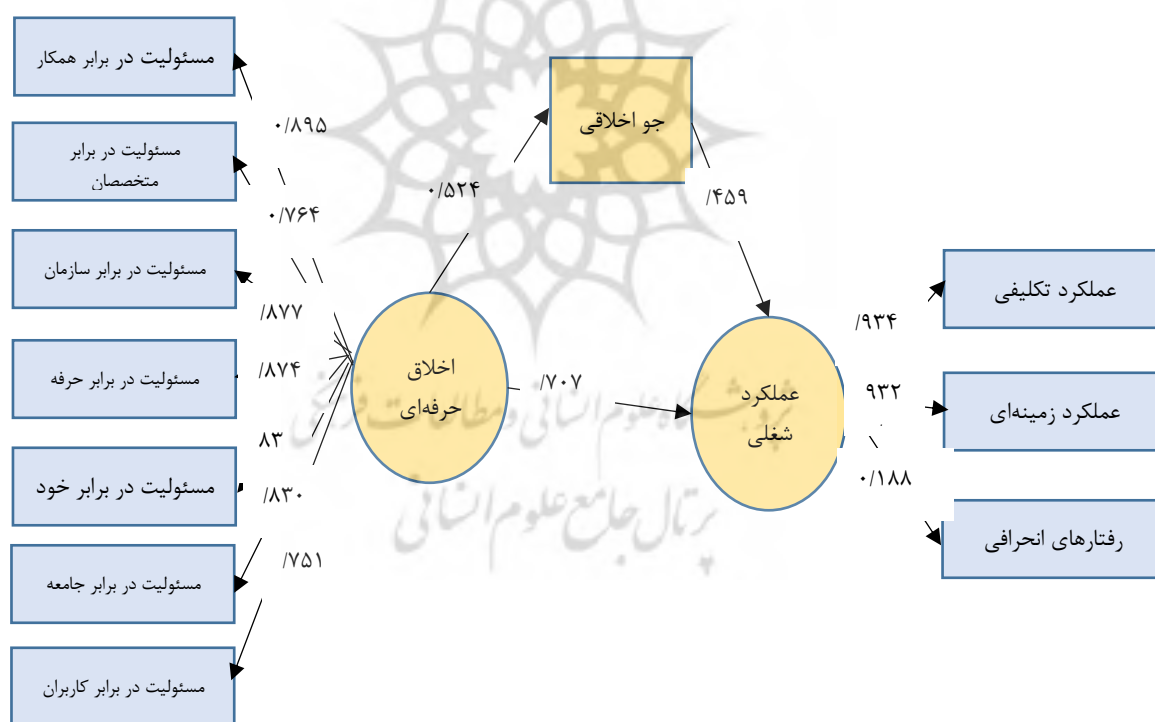
جدول ۴. روایی واگرا

متغیر	جو اخلاقی	عملکرد شغلی	اخلاق حرفه‌ای
جو اخلاقی	۰/۷۱۱		
عملکرد شغلی	۰/۷۰۴	۰/۷۶۹	
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۲۴	۰/۷۰۷	۰/۸۳۴

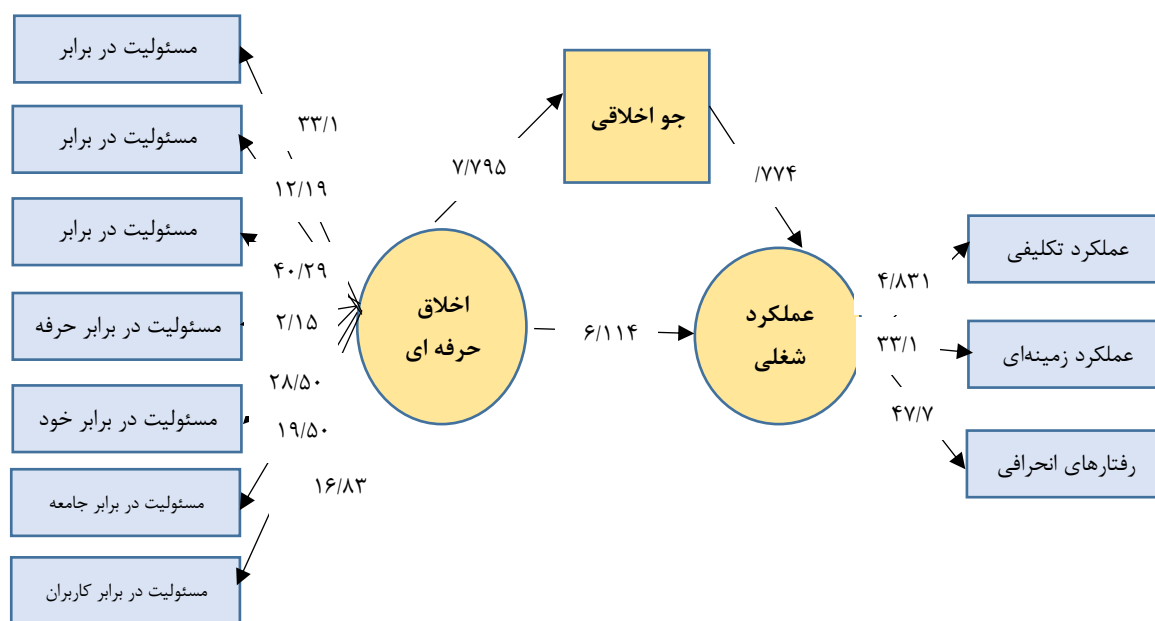
براساس نتایج جدول ۴، مقادیر موجود در قطر اصلی ماتریس از کل مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگتر است و این امر نشان می‌دهد شاخص‌ها با سازه وابسته به آن همبستگی مطلوبی دارند.

آزمون فرضیه‌ها

با توجه به نتایج حاصل از بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته در پژوهش می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت. در شکل ۱ نتایج مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد ارائه شده است.



شکل ۱. نتایج مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۲. نتایج مدل ساختاری در حالت T-VALUE

با توجه به نتایج مدل ساختاری می‌توان نتایج زیر را برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در نظر گرفت. به طور خلاصه، می‌توان نتایج آزمون فرضیه‌های را در جدول ۵ مشاهده کرد.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	سطح معناداری	T.Value	ضریب مسیر	مسیر فرضیه
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۱۱۴	۰/۷۰۷	اخلاق حرفه‌ای → عملکرد شغلی
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۷۹۵	۰/۵۲۴	اخلاق حرفه‌ای → جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۷۷۴	۰/۴۵۹	جو اخلاقی → عملکرد شغلی
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۵۱۹	۰/۲۴۱	اخلاقی حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با میانجی جو اخلاقی

برازش ساختاری مدل

ضریب تعیین معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی شده است (چین، ۱۹۹۸: ۳۲۳). دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص Q^2 است. این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند.

اگر مقدار شاخص Q^2 مثبت باشد، نشان می‌دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی برخوردار است (هنسلر^۱ و همکاران، ۲۰۰۹: ۳۰۳). در جدول زیر ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده آورده شده است. با توجه به نتایج مندرج در جدول ۶، مدل از نظر ساختاری برازش مطلوبی دارد.

^۱. Hensler

جدول ۶. نتایج حاصل از برازش ساختاری مدل

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	Q ²
جو اخلاقی	۰/۵۷۲	۰/۵۶۶	۰/۳۵۱
عملکرد شغلی	۰/۶۵۳	۰/۶۴۴	۰/۳۶۲
اخلاق حرفه‌ای	-	-	-

بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز می‌تواند امکان پاسخ‌گویی به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی را در نظام حرفه‌ای کتابداری را فراهم می‌سازد. اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک پشتوانه قوی معنوی می‌تواند نقش مهمی در انجام مأموریت‌ها و وظایف سازمانی کتابداران ایفا کند. عملکرد شغلی کتابدار را می‌توان متأثر از عوامل مختلفی دانست و رعایت اخلاقیات در حرفه کتابداری را می‌توان یکی از این عوامل دانست. اخلاق حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز را می‌توان در دو رهیافت منابع انسانی و سازمانی مورد توجه قرار داد. رهیافت نخست به بحث از تعهدات و مسئولیت‌های اخلاقی کتابداران و کارشناسان می‌پردازد و مرام اخلاقی منابع انسانی در این حرفه را تدوین می‌کند و رهیافت دوم، اخلاق کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان یک سازمان را به‌میان می‌آورد و ارزش‌ها و اصول اخلاقی در کتابخانه و مرکز اطلاع‌رسانی و مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی آنها را تدوین می‌کند. این بخش از اخلاق را می‌توان با مسئولیت یک کتابدار یا کتابخانه در قبال جامعه همسو دانست.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با توجه به ضریب مسیر به دست آمده تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز دارد و از این‌رو، فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج مطالعات اسفندیاری مقدم و حسنلو (۱۳۸۹)؛ رحیم‌نیا و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۲) مبنی بر تأثیر پذیری عملکرد شغلی از اخلاق حرفه‌ای کارکنان، بخشی از نتایج طالب‌نیا و رجب‌دری (۱۳۹۶) مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش شغلی و عملکرد فردی؛ نیازآذری و همکاران (۱۳۹۶) در رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی؛ نتایج پژوهش صناعی و یاری (۱۳۹۶) مبنی بر تأثیر مؤلفه‌های اصول اخلاقی حرفه‌ای مدیران در عملکرد منابع انسانی؛ نتایج مطالعه شجاعی‌فر و همکاران (۱۳۹۶) مبنی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی؛ بخشی از نتایج مطالعات مور (۲۰۱۸) و فاروک و همکاران (۲۰۱۸) مبتنی بر نقش اخلاق حرفه‌ای در عملکرد شغلی افراد همسو و هماهنگ است.

اخلاق حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز می‌تواند در ابعادی چون مسئولیت در برابر همکاران و سازمان هم‌خودنمایی کند و از این منظر هم می‌تواند تأثیراتی بر روی عملکرد شغلی متصور شد. یک کتابدار با مسئولیت‌پذیری در قبال سازمان به ایفای نقش مطلوب در راستای اهداف و چشم‌انداز کتابخانه‌های دانشگاهی خواهد پرداخت و به تبع آن، عملکرد شغلی مطلوبی را نیز به ارمغان خواهد آورد. از آنجا که اخلاق حرفه‌ای به عنوان معیارها و ضوابط اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد (رمضانی و عابدی فرد، ۱۳۹۸)؛ بنابراین این متغیر می‌تواند نقش ارزنده‌ای در تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز داشته باشد.

جو اخلاقی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز می‌تواند باعث تقویت تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی کتابداران شود و از سوی دیگر موجبات تقویت رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌ها را فراهم آورد. محیط کار اخلاق مدار در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز می‌تواند دربرگیرنده فهم کار صحیح و ناصحیح حاضر در محیط شغلی سازمان شود و ضابطه‌هایی را برای رفتار قابل قبول و غیرقابل قبول در داخل کتابخانه‌ها پایه‌ریزی کند. خلق و نگهداری این جو در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز مستلزم بهره‌مندی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز از اخلاق حرفه‌ای است. جو اخلاقی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز می‌تواند نشان‌دهنده ادراکات مشترک از شیوه‌های سازمانی مرتبط با تصمیم‌گیری اخلاقی و شامل مسائل مربوط به قدرت، اعتماد و تعامل بشری در سازمان است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵).

نتایج تحلیل داده‌ها همچنین نشان می‌دهد، اخلاق حرفه‌ای بر جو اخلاقی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز با ضریب مسیر ۰/۵۲۴ تأثیر مثبت و معناداری گذاشته است. در پژوهش‌های گذشته نیز در خصوص تأثیرپذیری جو اخلاقی از اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌هایی انجام شده است. نتایج این بخش از پژوهش را می‌توان با نتایج پژوهش مرادی، صادق‌زاده، سابک‌زهی (۱۳۹۸) مبنی بر تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر جو اخلاقی سازمان‌ها همسو و هماهنگ دانست.

نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز می‌تواند در ایجاد جو اخلاقی مطلوب تأثیرگذار باشد از این‌رو، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند یک ساختار اخلاقی را در کتابخانه ایجاد کند که از مجموع ادراکات کتابداران نشئت می‌گیرد. با این تفاسیر می‌توان گفت جو اخلاقی در کتابخانه‌های دانشگاهی یکی از انواع جوهای سازمانی و شغلی است که رویه‌ها، سیاست‌ها و عملکرد سازمان را با یک نتیجه اخلاقی بازتاب می‌دهد. جو اخلاقی در کتابخانه‌ها را می‌توان نشانگر درک کتابداران از کتابخانه دانست. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بر نگرش و رفتار کتابداران تأثیر بگذارد و در مجموع، جوی اخلاقی در کتابخانه ایجاد کند که داشتن فضیلت اخلاقی را در انجام امور در اولویت قرار دهد. از آنجا که جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد (مؤمن‌پور، حسنی و قاسم‌زاده، ۱۳۹۴). بنابراین، می‌توان گفت از طریق اخلاق حرفه‌ای کتابداران می‌توان رویه‌ها، عملکردها و سیاست‌های کتابخانه را از منظر اخلاقی دید.

نتایج پژوهش نشان داد که با توجه ضریب مسیر ۰/۴۵۹ جو اخلاقی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز دارد و می‌توان گفت این فرضیه در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شده است. در پژوهش‌های پیشین مانند ساییا و همکاران (۲۰۱۹) نقش میانجی جو اخلاقی در رابطه بین ارزیابی عملکرد و عملکرد سازمانی مورد توجه بوده است و در این بین جو اخلاقی به طور معناداری رابطه بین ارزیابی عملکرد و عملکرد سازمانی را میانجی‌گری کرده است و از این منظر می‌توان با بخشی از نتایج این پژوهش همسو قلمداد شود. نتایج پژوهش فاروک و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر اهمیت زیاد جو اخلاقی و ادغام عوامل مؤثر اخلاقی و مسئولیت اجتماعی با نتایج حاصل از این تحقیق همسو و هماهنگ است. نتایج این پژوهش از منظر تأثیرگذاری جو اخلاقی بر عملکرد سازمانی را می‌توان به عنوان نقطه اشتراک نتایج این دو پژوهش عنوان کرد.

سقوط معیارهای اخلاقی و رفتاری در جامعه و به تبع آن، کم‌رنگ شدن فضایل اخلاقی در کتابخانه‌ها تأثیر جو اخلاقی کتابخانه‌ها را بر عملکرد شغلی کتابداران دو چندان مورد توجه قرار داده است. در این بین، پژوهشگران مدیران کتابخانه‌ها در راستای چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برابری فضایل اخلاقی کتابداران و کارکنان شاغل در تمام پست‌های سازمانی کتابخانه دغدغه‌های مهمی در ذهن دارند. توجه به این موضوعات و جاری شدن جو اخلاقی در کتابخانه‌ها می‌تواند حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه کتابداران را به دنبال داشته باشد. یک کتابدار در یک جو اخلاقی مناسب می‌تواند از عهده وظایف محوله به نحو احسن برآید و عملکرد شغلی مطلوبی را از خود به جای بگذارد. یک کتابخانه دانشگاهی ایده‌آل برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارد که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد. در واقع، جو اخلاقی ایجاد شده در یک کتابخانه می‌تواند هماهنگی و وحدت رویه را ایجاد کند و از آن طریق زمینه عملکرد بهتر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز را فراهم کند. رفتار و فضیلت اخلاقی را به جرئت می‌توان یکی از ویژگی‌های بارز و مطلوب کتابخانه‌ها دانست که در دوره‌ای که بی‌اعتمادی مردم نسبت به کارکرد سازمان‌ها افزایش یافته است می‌تواند عملکرد سازمانی مطلوبی از کتابخانه‌های دانشگاهی را به همراه داشته باشد.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد ضریب مسیر غیرمستقیم ۰/۲۴۱ و ضریب معناداری کمتر از مقدار ۰/۰۵ است. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای از طریق جو اخلاقی تأثیر غیرمستقیم معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی دارد و این فرضیه تأیید شده است. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های طاهری عطار، پوراحمدی، هراتی (۱۳۹۷) مبنی بر تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری جو اخلاقی؛ بخشی از نتایج پژوهش‌های اسمعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۸)؛ سونسون و وود (۲۰۱۱) و کوسوما و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و همچنین تأثیر جو اخلاقی بر عملکرد شغلی همسو و هماهنگ است.

محدودیت‌های پژوهش

- پژوهش حاضر در بافت جامعه دانشگاهی شهر اهواز انجام شده است. بنابراین، تعمیم نتایج آن به بافت‌های دیگر بایستی با احتیاط صورت گیرد.
- این پژوهش بر دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی به عنوان پیشایندهای عملکرد شغلی کتابداران متمرکز بوده است و سایر عوامل احتمالی را در نظر نگرفته است. در نتیجه، پژوهش‌های بیشتری بایستی در این باره صورت گیرد.

سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز به خاطر حمایت معنوی و همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اخوان، پیمان و یزدی‌مقدم، جعفر (۱۳۹۲). بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۸ (۲)، ۳۹-۵۴.
- اسفندیاری‌مقدم، علیرضا و حسنلو، سکینه (۱۳۸۹). دیدگاه اعضای انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران نسبت به اصول اخلاق حرفه‌ای کتابداران. *اخلاق در علوم و فناوری*، (۲-۱)، ۴۸-۵۶.
- اسفندیاری‌مقدم، علیرضا و گودرزی، قاسم (۱۳۹۲). دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان درباره مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای کتابداران. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۰ (۳)، ۴۴۷-۴۶۲.
- اسمعیل‌پور، مسعود، عبدی؛ کیانوش، حسینی، محمد علی و بیگلریان، اکبر (۱۳۹۸). رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری‌درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶. *توانبخشی*، ۲۰ (۱)، ۵۲-۶۳.
- اندام، رضا؛ منتظری، امیر و ابویسانی، آسیه (۱۳۹۴). ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۵ (۱۰)، ۶۱-۷۲.
- رحمانی، حلیمه و رجب‌دردی، حسین (۱۳۹۵). بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس. *حسابداری/ارزشی و رفتاری*، ۱۱ (۱)، ۵۳-۷۶.
- رحیم‌نیا، فریبرز و نیک خواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تاثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۶ (۴)، ۸۴-۹۴.
- رضوانی، ناصر علی و عابدی‌فر، حسن (۱۳۹۸). *فضیلت سازمانی*. گرگان: نوروزی.
- زارع، ملیحه و افشار، ابراهیم (۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت شناختی در کتابداران. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰ (۴)، ۷۵-۸۴.
- سلاجقه، آریتا و صفری، ثنا (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰ (۳)، ۱۰۳-۱۱۰.
- شجاعی‌فر، زینب، مرزیه افسانه، ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی. *اخلاق زیستی*، ۷ (۲۳)، ۱۷-۲۸.
- شعبانی، احمد؛ حبیبی، رضا و علیزاده، مصطفی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی بانک‌ها بر نگرش و رفتار مشتریان. *تحقیقات مالی اسلامی*، ۹ (۱)، ۱۱۱-۱۴۴.
- صانعی، مهدی و یاری، مریم (۱۳۹۶). تحلیل مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۹ (۱).
- صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم، و حرمحمدی، مریم (۱۳۹۱). بررسی تاثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی. *طلوع بهداشت*، ۱۱ (۱)، ۶۵-۷۶.
- طالب‌نیا، قدرت اله و رجب‌دردی، حسین (۱۳۹۶). بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان. *اخلاق*، ۷ (۲۵)، ۷۷-۱۰۱.
- طالبی، بهمن و سیفی کمار سفلی، اصغر (۱۳۹۸). ارتباط اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی‌گری عملکرد محیطی در اداره کل اموراتصادی و دارایی آذربایجان شرقی. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۲ (۱۸)، ۸۱-۹۷.
- طاهری عطار، غزاله؛ پوراحمدی، معین و هراتی، مسعود (۱۳۹۷). تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی. *پژوهش نامه مدیریت تحول*، ۱۱ (۱)، ۲۷-۵۶.

- مرادی، سعید؛ صادق‌زاده، فریده و سابق زهی، محمد امین (۱۳۹۸). رابطه اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر؛ پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۱۰، ۱۱-۱.
- مصباحی، مریم و عباس زاده، عباس (۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی). / اخلاق زیستی، ۳(۱۰)، ۱۱-۳۴.
- مومن‌پور، نیشتمان؛ حسنی، محمد و قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۳۹۴). نقش جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان. / اخلاق زیستی، ۵(۱۷)، ۶۵-۹۰.
- موسوی، محمد و عربشاهی، احمد (۱۳۹۳). رابطه اخلاق با تعالی سازمانی. / اخلاق در علوم و فناوری، ۹(۲)، ۱۱-۱.
- نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، رضا و کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، پرستاری ایران، ۲۷(۸۷)، ۳۴-۴۲.
- هاشمی، سعید اسماعیل؛ مرضایی، زینب؛ بشلیده کیومرث و نعمی، عبدالزهر (۱۳۹۵). تحلیل مدل پیامدهای جو اخلاقی سازمانی. / اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۳)، ۴۹-۵۸.
- هدایتی، علی‌اصغر؛ برجلی‌زاده، راضیه و اله‌بداشتی، ندا (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی. تاریخ پزشکی، ۳(۸)، ۳۷-۶۳.

References

- Akhavan, P., & Yazdimoghadam, J. (2013). Exploring the twin role of ethics and knowledge management on organizational performance. *Ethics in Science and Technology*, 8(2), 39-54. [in Persian]
- Al-Qudah, S., Obeidat, A. M., & Shrouf, H. (2020). The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 219. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.19](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.19)
- Andam, R., Montazeri & A., Abavisani, A. (2015). The relationship between work ethic, job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi Province. *Contemporary Studies on Sport Management*, 5(10), 61-72. [in Persian]
- Arasteh, H., & Jahed, H. (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation Journal*, 1 (2), 31-40. [in Persian]
- Carlin, B., & Gervais, S. (2009). Work ethic, employment contracts, and firm value. *The Journal of Finance*, 64(2), 785-821. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2009.01449.x>
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877. <https://doi.org/10.1177/0149206311419662>
- Dole, W. V., Hurych, J. M., & Koehler, W. C. (2000). Values for librarians in the information age: an expanded examination. *Library Management*, 21(6), 285-297. <https://doi.org/10.1108/01435120010327597>
- Esfandiyari Moghadam, A. & Ghodarzi, G. (2014). The Attitudes of Librarians in Hamadan Public Libraries Regarding the Professional Ethics. *Research on Information Science & Public Libraries*, 20 (3), 447-462. [in Persian]
- Farouk, S., & Jabeen, F. (2018). Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. *Social Responsibility Journal*, 14(4), 737-752 <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2017-0002>
- Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. DOI:10.5093/jwop2019a21
- Filipova, A. A. (2011). Relationships among ethical climates, perceived organizational support, and intent-to-leave for licensed nurses in skilled nursing facilities. *Journal of Applied Gerontology*, 30(1), 44-66. <https://doi.org/10.1177/0733464809356546>
- Finlay, P. N. (2000). *Strategic management: An introduction to business and corporate strategy*. Pearson Education.
- Gholami, A. (2009). Ethical organization: problems, obstacles and the solutions. *Police Human Development*, 6(25), 63-83. [in Persian]
- Hartog, M., & Winstanley, D. (2002). Ethics and human resource management: Professional development and practice. *Business & Professional Ethics Journal*, 21(2), 3-9. <https://doi.org/10.5840/bpej200221210>
- Hashmi, H. (2018). The effect of organizational climate on organizational silence, Case study Azad University. *Journal of Educational Leadership and Management*, 3(10), 23-51. [in Persian]
- Hatami-Marbini, A., Agrell, P. J., Tavana, M., & Khoshnevis, P. (2017). A flexible cross-efficiency fuzzy data envelopment analysis model for sustainable sourcing. *Journal of Cleaner Production*, 142, 2761-2779. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.10.192>
- Hersey, H. & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal, Madison*, 34(11), 38.

- Isfandyari Moghaddam, A., & Hasanlo, S. (2010). Viewpoint of members of Iranian library and information science association in relation to librarianship codes of ethics. *Ethics In Science & Technology*, 5(1-2), 48-56. [in Persian]
- Kusuma, A. H. P., Rina, R., & Syam, A. H. (2018). The main role of locus of control and professional ethics on lecturer's performance (Indonesian lecturer empirical study). *International Review of Management and Marketing*, 8(5), 9.
- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674-682. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00083-6)
- Momenpur, N., & Hasani, M., & Ghasem Zade, A. (2015). The role of ethical climate in staffs' job involvement dimensions. *Journal of Bioethics*, 5(17), 65-90. [in Persian]
- Moore, G., & Beadle, R. (2006). In search of organizational virtue in business: Agents, goods, practices, institutions and environments. *Organization Studies*, 27(3), 369-389. <https://doi.org/10.1177/0170840606062427>
- Mosavi, M., & Arabshahi, A. (2014). The relationship between ethics and organizational excellence. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 9(2), 86. [in Persian]
- Niazazari, K., & Enayati, T., & Behnamfar, R., & Kahroodi, Z. (2014). Relationship between professional ethics and job commitment. *Iran Journal of Nursing (Ijn)*, 27(87), 34-42. [in Persian]
- Rahimnia, F., & Nikkhal Farkhani, Z. (2012). The effects of ethical climate on organizational identity and turnover intentions among salespeople. *Ethics in Science & Technology*, 6(4), 84-94. [in Persian]
- Rahmani, H., & Rajab Doory, H. (2016). Investigating the impact of professional ethics on organizational performance in industrial managers of Fars Province. *Iranian Journal of Behavioral & Valued Accounting*, 1(1), 53-76. [in Persian]
- Sabiu, M. S., Kura, K. M., Mei, T. S., Raihan Joarder, M. H., & Umrani, W. A. (2019). The mediating role of ethical climate in the relationship between performance appraisal and organizational performance. *International Journal of Public Administration*, 42(8), 642-653. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498105>
- Saeid Moradi, S., Sadeghzadeh, F., Sabokzahi, M. (2019). The Relationship between Professional Ethics and Ethical Intelligence with the Performance of School Directors City nickname city, *Journal of New Advances in Psychology, Training and Education*, 2(10), 1-11. [in Persian]
- Safarzadeh, H., & Tadayon, A., & Hormohammadi, M. (2012). The evaluation of effects of knowledge management strategy on organizational innovation and performance (A case study in community health centers of North Part of Fars Province). *Toloo-E-Behdasht*, 11(1), 76-86. [in Persian]
- Sagheb Esmaeelpour M, Abdi K, Hosseini M A, Biglarian A. (2019). The relationship of work ethics with job performance of the administrative and medical staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and its affiliated centers in 2017. *Archives of Rehabilitation*, 20 (1), 52-63. <http://dx.doi.org/10.32598/rj.20.1.52> [in Persian]
- Salajegheh, A., & Safari, S. (2015). Relationship between professional ethics and function of professors. *Ethics In Science & Technology*, 10(3), 103-110. [in Persian]
- Sanei, M., & Yari, M. (2014). Analysis the component of professional ethics of managers in the field of human resource management. *Ethics in Science and Technology*, 9 (1). [in Persian]
- Shabani, A., & Habibi, R., & Alizadeh, M. (2020). Investigating the impact of banks' social responsibility on the attitude and behavior of customers. *Islamic Finance Researches*, 9(1), 111-144. [in Persian]
- Sherill, D. W. (2008). *An exploratory study of ethical climate perceptions of the banking industry in the charlotte, North Carolina region*. Doctoral dissertation, Capella University
- Shojayifar, Z., & Marziyeh, A., & Nastiezaie, N. (2017). The relationship between professional ethics with knowledge management and job involvement. *Journal of Bioethics*, 7(23), 17-28. [in Persian]
- Swenson, G. & Wood, G. (2011). A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations. *The Learning Organization*, 18(1), 21-35. <https://doi.org/10.1108/09696471111095975>
- TaheriAttar, G., Pourahmadi, M., & Herati, M. (2019). An analysis of the effect of professional ethics on organizational performance and trust through the mediating role of ethical climate. *Transformational Management Journal*, 11(21), 27-56. [in Persian]
- Talebi, B., Seify Komar Sofla, A. (2020). The relationship of professional ethics with social responsibility and organizational performance with the intermediation function of environmental performance in the general directorate of economic affairs and finance of East Azarbaijan. *Journal of Accounting and Management Vision*, 2(18), 81-97. [in Persian]
- Talebniya, G., & Rajabdoori, H. (2017). The investigation of the impact of professional ethics on motivation of staff. *Ethics*, 7(25 (47)), 77-101. [in Persian]
- Victor, B., & Cullen, J. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 51-71.