

رابطه اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی با میانجی گری سواد اطلاعاتی

محمد فرخی*، دکتر علیرضا قلعه‌ای، دکتر حسن قلاوندی

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: ۹۸/۰۶/۱۸، تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۸/۰۹)

چکیده

زمینه: پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی با میانجی گری سواد اطلاعاتی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه پرداخته تا مشخص نماید که آیا اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری با چابکی سازمانی و سواد اطلاعاتی دارد؟ روش کار: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۶۳۰ نفر کارمندان دانشگاه ارومیه، بودند که تعداد ۲۳۰ نفر آن‌ها از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از سه پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای، سواد اطلاعاتی و چابکی سازمانی جمع‌آوری و با روش تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر با استفاده از (PLS) برای فرضیه‌های پژوهشی تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه ای توان تبیین تغییرات چابکی سازمانی سواد اطلاعاتی را به میزان ۴۰ و ۸۲ درصد را دارد. هم چنین ۵۸ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را سواد اطلاعاتی تشریح می‌نماید. اخلاق حرفه ای توان تبیین چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی سواد اطلاعاتی به میزان ۴۳ درصد را دارد. نتیجه گیری: با توجه به نتایج آماری، کلیه فرضیات تحقیق تأیید و این نتیجه حاصل گردید که اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری با چابکی سازمانی و سواد اطلاعاتی دارد و سواد اطلاعاتی بین رابطه اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی نقش میانجی را دارد.

کلید واژگان: اخلاق حرفه ای، سواد اطلاعاتی، چابکی سازمانی

سر آغاز

۶ - عدالت و انصاف: طرفدار حق است و در قضاوت تعصب ندارد.
۷ - همدردی^۵ با دیگران: دلسوز و رحیم است.
۸ - وفاداری^۶: به وظایف خود متعهد است و رازدار دیگران است (۶).
سواد اطلاعاتی^۷ متغیر دیگر پژوهش حاضر است که در خصوص آن می توان گفت مفهومی است که در نتیجه ی تغییرات و تحولات سریع در فن آوری های اطلاعاتی پیدا شده است (۷). ابعاد سواد اطلاعاتی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته شده اند عبارتند از:
۱- تشخیص نیازهای اطلاعاتی^۸: تشخیص ماهیت و میزان اطلاعات مورد نیاز
۲- مکان یابی اطلاعاتی^۹: بازیابی اطلاعات مورد نیاز
۳- ارزیابی اطلاعات^{۱۰}: ارزیابی نقادانه اطلاعات
۴- استفاده از اطلاعات^{۱۱}: استفاده موثر از اطلاعات (۸).
چابکی، توانایی سازمانی برای حس گری، ادراک و پیش بینی تغییرات موجود در محیط کاری می باشد. (۹)

اخلاق حرفه ای^۱ در عملکرد و تصمیم گیری های سازمانی نقش مهمی دارد در واقع اخلاق حرفه ای به ارزش های اخلاقی در نظام حرفه ای می پردازد و ناظر بر افعال ارادی افراد در حیطه فعالیت های حرفه ای خودشان است (۱). ضعف اخلاق به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان منجر می گردد (۲). مؤلفه های اخلاق حرفه ای عبارتند از:
۱- مسئولیت پذیری: طی آن شخص اثر خود را در نتایج یک اقدام، فعالیت، یا رفتار می پذیرد (۳).
۲- صادق بودن^۲: مخالف ریاکاری و دورویی است (۴).
۳- برتری جویی^۳ و رقابت طلبی: در تمام موارد سعی می کند ممتاز باشد (۳).
۴- احترام به دیگران^۴: به حقوق دیگران احترام می گذارد (۵).
۵- رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: elmkar550@yahoo.com

ابعاد چابکی سازمانی^{۱۲} که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته شده اند عبارتند از:

۱ - پاسخگویی^{۱۳}: توانایی تشخیص تغییرات و واکنش سریع و بهره جویی از آن ها (۱۰).
 ۲ - شایستگی^{۱۴}: بر توانایی کسب اهداف و مقاصد سازمان دلالت دارد (۱۱).

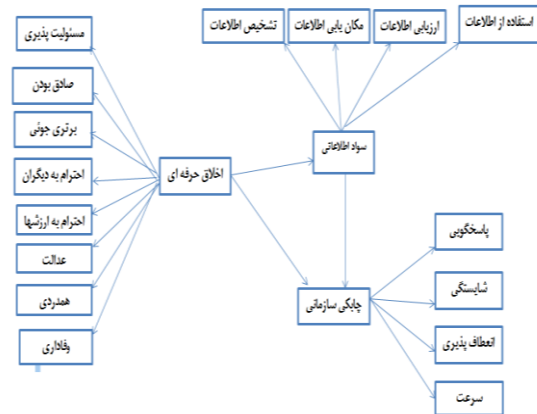
۳ - انعطاف پذیری^{۱۵}: همان قابلیت سازگاری است (۱۰).

۴ - سرعت^{۱۶}: توانایی انجام فعالیت ها در کمترین زمان (۱۲).

محققانی در مقاله‌ای بیان می کنند سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی تاثیر مثبت و معنی داری بر چابکی سازمانی دارد. (۱۳). محققانی، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند برای افزایش چابکی سازمانی در دانشگاهها باید به سراغ اخلاق حرفه ای رفت (۱۴).

پژوهشگرانی نیز به این نتیجه دست یافتند که برای این که کتابداران بتوانند از سواد اطلاعاتی استفاده کنند، نیاز به بهره مندی از اخلاق حرفه ای در سطح بالایی می باشند(۱۵)

سؤال اصلی پژوهش حاضر این بود که آیا اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری با سواد اطلاعاتی و چابکی سازمانی دارد؟ آیا سواد اطلاعاتی بین اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی قش میانجی دارد؟



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان دانشگاه ارومیه به تعداد ۶۳۰ نفر در سال ۹۷ می باشند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده و حجم نمونه ۲۳۰ نفر برآورد شد. روش نمونه گیری بکار گرفته شده تصادفی طبقه ای است و از پرسشنامه های زیر برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد:

الف- پرسشنامه اخلاق حرفه ای توسط پژوهشگران (۲۰۰۲) طراحی گردید (۳) که در قالب ۱۶ گویه است. روایی همگرا به روش AVE ۰/۶۲ به دست آمد پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/75$ و پایایی ترکیبی ۰/۷۷ به دست آمد که در سطح قابل قبولی قرار دارد.

ب- پرسشنامه سواد اطلاعاتی که توسط پژوهشگر (۱۳۹۰) طراحی گردید (۱۶). پرسشنامه دربرگیرنده ۳۵ گویه است. روایی همگرا به روش AVE ۰/۵۴ به دست آمد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/87$ و پایایی ترکیبی ۰/۸۹ به دست آمد که در سطح قابل قبولی قرار دارد.

ج- پرسشنامه چابکی سازمانی (۱۹۹۹) که توسط پژوهشگران طراحی شد (۱۷). پرسشنامه مذکور در قالب ۲۹ گویه است. روایی همگرا به روش AVE ۰/۵۸ به دست آمد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/79$ و پایایی ترکیبی ۰/۸۱ به دست آمد که در سطح قابل قبولی قرار دارد.

داده ها با روش تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر با استفاده از (PLS) برای فرضیه های پژوهشی تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها

همان گونه که در جدول (۱) مشاهده می گردد، بارهای عاملی برای متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ می باشند؛ بنابراین مناسب بودن پایایی مدل تأیید می گردد. بارهای عاملی در حقیقت همبستگی بین سازه و ابعادش یا بین سازه با سؤالات مربوطه می باشد.

جدول ۱: ضرایب بار عاملی

نواوری سازمانی		سواد اطلاعاتی		اخلاق حرفه ای	
بار عاملی	ابعاد	بار عاملی	ابعاد	بار عاملی	ابعاد
۰/۹۱	پاسخگویی	۰/۷۸	تشخیص اطلاعات	۰/۷۹	مسئولیت پذیری
۰/۷۵	شایستگی	۰/۹۳	مکان یابی اطلاعات	۰/۸۲	صادق بودن
۰/۶۷	انعطاف پذیری	۰/۶۱	ارزیابی اطلاعات	۰/۶۶	برتری جوئی
۰/۷۹	سرعت	۰/۶۷	استفاده از اطلاعات	۰/۷۳	احترام به دیگران
				۰/۶۳	احترام به ارزشها
				۰/۷۵	عدالت
				۰/۷۴	همدردی
				۰/۷۱	وفاداری

جدول (۲) این نشان دهنده پیش بینی خوب مدل در خصوص این سازه دارد و برازش مناسب مدل ساختاری تحقیق را تأیید می سازد.

جدول ۲: ضریب Q^2 مدل تحقیق

متغیر	مجموع مجذور مقادیر خطا در پیش بینی شاخص های درونزا SSO	مجموع مجذور شاخص ها SSE	1-SSE/SSO
اخلاق سازمانی	۴۲۲۴/۰	۱۲۷۷/۶۹۲۲۲۶	۰/۳۹۵۰۳۲
نوآوری سازمانی	۲۱۱۲/۰	۹۷۳/۵۸۵۱۶۴	۰/۵۳۹۰۲۲

کارکنان را در نیز زمینه های مختلفی همچون ارتقا سطح سواد اطلاعاتی خودشان یاری نماید. نتایج این تحقیق با یافته های پژوهشگران دیگر (۱۵) همسو می باشد.

در فرضیه سوم پژوهش سواد اطلاعاتی به میزان ۵۸ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را تبیین می کند. تغییرات ناشی از گسترش فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی باعث چابک سازی سازمان خود در دنیای پر رقابت شده و دائماً افکار و اندیشه های جدید را در سازمان کاربردی می گردد.

نتایج این تحقیق با یافته های پژوهشگران دیگر (۱۳) همسو می باشد. نتایج تحلیل آماری در خصوص فرضیه چهارم پژوهش نشان می دهد که سواد اطلاعاتی در روابط بین اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی نقش میانجی دارد. بنابراین تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه ی جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه ی همه جانبه ی آن کشور کمک شایانی می کند.

بر اساس بررسی های انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی ارائه می گردد:

- * در سیاست گذاری و برنامه ریزی مدیران ارشد، فضای دانشگاه به سمتی سوق یابد که زمینه مساعد برای تقویت اخلاق حرفه ای کارکنان آماده گردد.
- * مدیران و رهبران دانشگاه ارومیه برنامه های آموزشی و ترویجی در خصوص ارتقاء سطح سواد اطلاعاتی کارکنان شان به صورت مداوم اجرا نمایند
- * مدیران دانشگاهها از طریق دادن استقلال عمل به کارکنان و تفویض اختیار، انعطاف پذیری در قوانین و مقررات زمینه ارتقاء چابکی سازمانی را فراهم نمایند...

نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل تحقیق حاضر در بین کارکنان دانشگاه ارومیه نشان داد که اخلاق حرفه ای توان تبیین تغییرات چابکی سازمانی به میزان ۴۰ درصد را دارد. از سوی دیگر اخلاق حرفه ای به میزان ۸۲ درصد توان تبیین تغییرات سواد اطلاعاتی را دارد. از دیگر یافته های این تحقیق این است که سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی تاثیر معنادار و مثبتی دارد و ۵۸ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را سواد اطلاعاتی

فرضیه شماره یک: اخلاق حرفه ای بر چابکی سازمانی اثر مستقیم معنی داری دارد.

ضرایب مسیر میان متغیر اخلاق حرفه ای با برابر (۶/۶۳) است همچنین ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین اخلاق حرفه ای با چابکی سازمانی برابر (۰/۴۰) است

فرضیه شماره دو: اخلاق حرفه ای بر سواد اطلاعاتی اثر مستقیم معنی داری دارد

ضرایب مسیر میان متغیر اخلاق حرفه ای با سواد اطلاعاتی برابر (۳۱/۹۲) است. همچنین ضریب مسیر بارهای عاملی برابر (۰/۸۲) است. این مطلب بیانگر آن است که اخلاق حرفه ای به میزان ۸۲ درصد از تغییرات سواد اطلاعاتی را تبیین می نماید.

فرضیه شماره سه: سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی اثر مستقیم معنی داری دارد.

ضرایب مسیر میان متغیر سواد اطلاعاتی با چابکی سازمانی برابر (۱۰/۰۶) است. همچنین ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین سواد اطلاعاتی با چابکی سازمانی برابر (۰/۵۸) است

فرضیه شماره چهار: اخلاق حرفه ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی اثر غیر مستقیم معنی داری دارد

ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین اخلاق حرفه ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی برابر (۰/۴۳) است. این مطلب بیانگر آن است که اخلاق حرفه ای به میزان ۴۳ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را از طریق نقش میانجی سواد اطلاعاتی به طور غیر مستقیم تبیین می نماید.

بحث

در فرضیه اول پژوهش اخلاق حرفه ای به میزان ۴۰ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را تبیین می کند. بنابراین اعمال مدیریت اخلاق حرفه ای در سازمان ها نه تنها تقویت وجدان کار جمعی را به دنبال دارد بلکه زمینه ساز ارتقاء چابکی سازمانی نیز می باشد. نتایج این تحقیق با یافته های پژوهشگران دیگر (۱۴) همسو می باشد.

در فرضیه دوم پژوهش بیش از ۸۷ درصد از واریانس سواد اطلاعاتی ناشی از اخلاق حرفه ای می باشد. بنابراین اجرا و پیاده سازی اخلاق حرفه ای می تواند باعث افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان شود و

5. Ramezani G, mohamadi A, Salimi J, Tebyanian H. (2017). Relationship between professional ethics and administrative integrity among medical university staff. *Health Research Journal*; 2(2): 99-107. (In Persian)
6. Mohajeran B, shohoodi M. (2014). Structural modeling of relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility among nurses in the public hospitals in Kermanshah City. *Quarterly Journal of Nursing Management*; 3(2): 20-29. (In Persian)
7. Rosmah A. (2010). Information literacy skills of engineering students *Universiti Teknologi Malaysia International Campus*; 27:100-110.
8. Mozafariranchahi H. (2013). Assessing the level of information literacy and its relationship with self-management in students' learning in management and educational planning at Qeshm Azad University. *Humanities Research at Isfahan University*; 5(31): 113-130. (In Persian)
9. Rahmani G. (2011). Investigating the relationship between information technology and organizational agility in governmental organizations of hamedan province. [MATHesis]. Iran: Sanandaj Azad University. (In Persian)
10. Bahrami MA, Kiani MM, Montazeralfaraj R , Fallah Zadeh H , Mohammad Zadeh M. (2016). The mediating role of organizational learning in the relationship of organizational intelligence and organizational agility. *Osong Public Health Res Perspect*; 7(3): 190-196.
11. Amin Beidokhti A.A, Mohammadi Hosseini A, Hosseinpur O. (2016). Testing the structural model of organizational citizenship behavior and entrepreneurship through organizational agility: the mediating role of organizational commitment. *Journal of Managing Education in Organization*; 5(2):45-74. (In Persian)
12. Khavari SA, Arasteh H, Jafari P. (2017). The effect of faculty members' information literacy on universities organizational agility. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*; 8(1):43-65. (In Persian)
13. Nasiri Valikbani F, Navidi P. (2016). Relationship between professional ethics & organizational agility: empowerment cognitive as mediator. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2) :61-68. (In Persian)
14. Pourahmad A. A, Moradzadeh H, Shrifian MA, Neshat M. (2014). An overview of ethical norms and principles of digital librarianship. *MAGNT Research Report*; 2 (4): 56-61.
15. Martina F, Martin S. (2016). Western' professional ethics challenged by foreign acquisitions: german managers' patterns of interpretation surrounding Chinese and Indian investors. *Cologne/Germany: University of Cologne*.
16. Mclea SA, Paxton SJ, Wertheim EH. (2016). The role of media literacy in body dissatisfaction and

تشریح می‌نماید. هم چنین اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه ای بر چابکی سازمانی با میانجیگری سواد اطلاعاتی کارکنان ۰/۴۳ می باشد می توان گفت که سواد اطلاعاتی در روابط بین اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی نقش میانجی را دارد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش اصل اخلاقی امانت‌داری علمی و سایر اصول اخلاقی علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه رعایت شده است..

سپاسگزاری

از زحمات کارکنان دانشگاه ارومیه در جمع‌آوری داده‌ها در مقاله حاضر ، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
2. Be eonest	صادق بودن
3. Superiority	برتری جویی
4. Respect for others	احترام به دیگران
5. Sympathy	همدردی
6. Loyalty	وفاداری
7. Information literacy	سواد اطلاعاتی
8. Identify information needs	تشخیص نیازهای اطلاعاتی
9. Intelligence location	مکان یابی اطلاعاتی
10. Information evaluation	ارزیابی اطلاعات
11. Data usage	استفاده از اطلاعات
12. Organizational agility	چابکی سازمانی
13. Accountability	چاسخگویی
14. Merit	شایستگی
15. Flexibility	انعطاف پذیری
16. Speed	سرعت

References

1. Qasemia L, Behroozi M. (2015). Survey of personality traits (based on big five) in professional ethics's growth in medical sciences university of Bushehr, Iran's aspect. *Social and Behavioral Sciences*; 190: 334 – 338.
2. Zagal H. (2002). *Ethical judgment; Ethics philosophy*. Translated by: Ahmadi HA. Tehran: Hekmat Publications. Pp.10-11. (In Persian)
3. Cadozier V. (2002). *The moral profession: a study of moral development and professional ethics*. Available at: www.Proquest.com Accessed: 12 Jun 2020.
4. Gobadiyan M. (2017). Comparison of professional ethics between male and female teachers of secondary schools in Khorramabad City. *Educational Research*; 35: 1-19. (In Persian)

introduction. International Journal of Production Economics; 62(2):4-22.

disordered eating: A systematic review. Body Image; 19: 9-23.

17. Sharifi H, Zhang Z. (1999). Methodology for achieving agility in manufacturing organizations: an