

## بررسی رابطه هوش اخلاقی و مشارکت کاری کتابداران دانشگاهی شهر تهران

اورانوس تاج‌الدینی\*، علی سادات‌موسوی\*\*، مهدی علیزاده\*\*\*

دریافت: ۹۳/۰۹/۲۵

پذیرش: ۹۳/۱۲/۲۶

### چکیده

هدف: هوش اخلاقی، یکی عواملی است که شدت یا ضعف آن در افراد می‌تواند موجب افزایش یا کاهش میزان مشارکت کاری آنها شود. هوش اخلاقی ظرفیت و توانایی درک درست از اشتباه، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی، عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست می‌باشد. در عصر حاضر مشارکت کاری کارمندان به یک واقعیت غیرقابل‌انکار در افزایش اثربخشی سازمانی تبدیل شده است. هدف از انجام این تحقیق سنجش میزان هوش اخلاقی و مشارکت کاری میان کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و بررسی رابطه بین این دو متغیر می‌باشد.

روش‌شناسی: روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی مستقر در شهر تهران است.

یافته‌ها: یافته‌های این تحقیق حکایت از آن دارد که هوش اخلاقی بیش از ۷۳ درصد کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی بالا بوده اما مشارکت کاری حدود ۵۱ درصد از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی پایین است.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصله حکایت از این امر دارد که بین دو متغیر هوش اخلاقی و میزان مشارکت کاری کتابداران رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد ولی درعین حال مشارکت کاری ایشان پایین است که امر نشان‌دهنده میزان دل‌بستگی روانی بسیار پایین کارمندان مذکور به شغلشان بوده و آنها به جای علاقه و دل‌بستگی به کار بیشتر نسبت به شغلشان احساس جدایی می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: هوش اخلاقی، درگیری شغلی، مشارکت کاری، کتابداران.

\* عضو هیأت علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید باهنر کرمان؛ tajedini.o@gmail.com

\*\* کارشناس معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی کرمان؛ moosavi56@gmail.com (نویسنده مسئول)

\*\*\* عضو هیأت علمی گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه آزاد واحد زرنده، کرمان؛ alizadeh\_j\_m@yahoo.com

## مقدمه

اشاره نمود و از بعد خارجی یا اجتماعی می‌توان به افزایش مشروعیت سازمان، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی اشاره کرد. می‌توان از ارتباط تنگاتنگ تعهد و مسئولیت‌پذیری، رضایت شغلی و انگیزش کاری و بسیاری از مسائل دیگر با مشارکت کاری<sup>۴</sup> کارکنان (میرهاشمی، ۱۳۸۷) به این نتیجه دست یافت که اخلاق کار و هوش اخلاقی کارکنان و مشارکت کاری آنان با یکدیگر در ارتباط می‌باشند.

در عصر حاضر مشارکت کاری کارمندان به یک واقعیت غیرقابل انکار در افزایش اثربخشی سازمانی تبدیل شده است به طوری که بسیاری از نظریه‌پردازان مدیریت، قرن بیست و یکم را به نام "سده مشارکت" می‌شناسند (طوسی، ۱۳۷۹). درگیر شدن و مشارکت کارمندان در شغل و کار خود نیاز به علاقه و انگیزه قوی و بالایی دارد تا به سازمان و شغل خود عشق بورزند و کارهای اداری را نه از روی اجبار و رفع مسئولیت، بلکه از روی علاقه و با رضایت و خشنودی شغلی انجام داده و همواره رشد فردی و سازمانی را هدف خود قرار دهند بنابراین در ایجاد این علاقه و مشارکت کاری، هم سازمان نقش مؤثری را برعهده دارد و هم افراد و ویژگی‌های فردی آنها.

لذا مشکلات ترک خدمت، غیبت و جابجایی کارکنان، عدم رضایت شغلی و کاهش عملکرد و کارایی با میزان رشد اخلاقی، مشارکت کاری، تعهد سازمانی و... افراد به هم وابسته بوده و در نهایت بر اثربخشی سازمان تأثیرگذار می‌باشند (میرهاشمی، ۱۳۸۷) بنابراین توجه به عوامل و شرایطی که می‌تواند بر مشارکت کاری کارکنان افزوده و آنان را پایبند و متعهد به کار و سازمان خود نماید بسیار حائز اهمیت است. هوش اخلاقی در کار یکی از این عوامل است که شدت یا ضعف آن در افراد می‌تواند موجب افزایش یا کاهش میزان مشارکت کاری آنها شود، بنابراین با توجه به اهمیت دو متغیر هوش اخلاقی و مشارکت کاری کتابداران و ارتباط آنها با یکدیگر، تحقیق حاضر به سنجش میزان هوش اخلاقی

اصطلاح هوش اخلاقی<sup>۱</sup> نخستین بار توسط بوربا<sup>۲</sup> به حوزه روانشناسی وارد شد. وی هوش اخلاقی را "ظرفیت و توانایی درک درست از اشتباه، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی، عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند" (مظاهری‌راد، ۱۳۹۰). بوربا هفت اصل اساسی و مورد نیاز برای هوش اخلاقی؛ هوشیاری، همدردی، خودکنترلی، توجه و احترام، مهربانی، صبر و بردباری و انصاف است (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۸).

لنیک و کیل<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی فرد در درک درست از اشتباه می‌دانند که با اصول جهانی سازگار است. آنها چهار اصل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش را تضمین‌کننده تداوم موفقیت فردی و سازمانی می‌دانند.

هوش اخلاقی این حقیقت را مورد توجه قرار می‌دهد که انسانها ذاتاً، اخلاقی یا غیراخلاقی متولد نمی‌شوند؛ بلکه با گذشت زمان یاد می‌گیرند که چگونه خوب باشند. این یادگیری شامل ارتباطات، بازخورد، جامعه‌پذیری و آموزش است که هرگز پایان‌پذیر نیست. هوش اخلاقی همان چیزی است که ما برای انجام کارهای درست و دستیابی به بهترین عمل به آن نیازمند هستیم. افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را انجام می‌دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۸).

امروزه جوامع گرفتار در دنیای فناوری بر پایه فعالیتهای مختلف سازمان‌های موجود در آنها رشد و توسعه می‌یابند. شایان ذکر است که حاکمیت اخلاق بر فعالیتهای سازمان از بعد داخلی و خارجی منافع زیادی برای سازمان به همراه دارد؛ از بعد داخلی می‌توان به بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان، سلامت سازمانی و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل

1. Moral Intelligence  
2. Borba  
3. Lennick & Kiel

کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و همچنین میزان مشارکت کاری آنان و رابطه این دو متغیر می‌پردازد.

### مروری بر مطالعات انجام شده

تحقیقاتی انجام گرفته در این حوزه - که در ادامه به آنها اشاره می‌شود- هیچ‌کدام دقیقاً به موضوعی که این تحقیق در پی بررسی آن است، نپرداخته. بیشتر این تحقیقات فقط یکی از متغیرهای مد نظر در این تحقیق را بررسی کرده‌اند. مروری بر مبانی پژوهش نشان داد که پژوهش‌های انجام شده درباره وضعیت هوش اخلاقی و ارتباط آن با دیگر مؤلفه‌های مورد نظر این پژوهش از جمله مشارکت کاری در ایران بسیار محدود است این در حالی است که تاریخچه پژوهش‌های مرتبط با هوش اخلاقی در خارج از کشور نیز پیشینه چندانی ندارد.

میرهاشمی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود با عنوان "رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی پرستاران بخش اورژانس بیمارستان‌های شهر تهران" به این نتیجه دست یافتند که بین متغیر هوش هیجانی و درگیری شغلی در پرستاران همبستگی معنی‌دار وجود دارد. در این پژوهش از بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و درگیری شغلی، تنها بین مدیریت خود و درگیری شغلی همبستگی معنی‌دار به دست آمد.

مختاری‌پور (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با رهبری تیمی در میان مدیران آموزشی و غیرآموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان؛ ۸۸-۱۳۸۷»، دریافت که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. دیگر یافته‌ها حکایت از آن دارند که رشد اخلاقی رهبران با رفتارهایی که آنان از خود نشان می‌دهند، رابطه‌ی مستقیم دارد و توجه به اخلاق، روحیه‌کار تیمی را بهبود می‌بخشد.

سیادت و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان "رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیرآموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۱۳۸۸-۱۳۸۷" به این نتیجه رسیدند که رشد

اخلاقی رهبران با رفتارهایی که آنان از خود نشان می‌دهند، رابطه‌ی مستقیم دارد و توجه به اخلاقیات، روحیه کار تیمی را بهبود می‌بخشد.

سلاجقه و سیستانی‌خنامان (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان» به این نتیجه دست یافتند که بین دو متغیر اخلاق کار و کیفیت خدمات همبستگی وجود دارد همچنین بین مؤلفه‌های فرعی این تحقیق مانند علاقه به کار، پشتکار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار با کیفیت خدمات رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

اتکینسون و لیتوین<sup>۱</sup> (۱۹۶۰) پس از انجام پژوهشی "با تأیید وجود رابطه بین درگیری شغلی و انگیزش پیشرفت، کارکنان دارای درگیری شغلی بالا را به‌عنوان افرادی هدفمند و کارکنان با سطح درگیری شغلی پائین را به‌عنوان افرادی که از شکست به شدت می‌ترسند توصیف کرده‌اند" (میرهاشمی، ۱۳۸۷).

وات<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان «هوش اخلاقی در نمونه‌ای از زنان زندانی» به این نتیجه دست یافتند که زنان زندانی در زمینه‌های خودکنترلی، مسئولیت‌پذیری، همدردی و جامعه‌پذیری نسبت به مردان زندانی از هوش اخلاقی پایین‌تری برخوردارند.

کورتیس و کاسار<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «مشاهده زنان به‌عنوان مدیر: بررسی درگیری شغلی، عزت نفس و نحوه رفتار» که بر روی نمونه‌ای شامل ۲۰۰ نفر مرد و زن انجام گرفت دریافت که بین درگیری شغلی و عزت نفس در زنان و مردان مدیر تفاوتی وجود ندارد و این گونه به‌نظر می‌رسد که مردان کارمند و دانشجویان رفتار سنتی‌تری با زنان مدیر نسبت به مردان همکارشان دارند. لذا زنان با موانع رفتاری مواجه هستند که می‌تواند کمبود مشارکت زنان در کارهای مدیریتی را توضیح دهد و تغییر در سیاست‌های سازمانی می‌تواند به زنان کمک کند تا بر این موانع غلبه کنند.

1. Atkinson & Litwin  
2. Watt  
3. Cortis & Cassar

قرارداده شد و پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، روایی سیاهه‌های مذکور از طریق محاسبه از طریق محاسبه روایی محتوایی پرسشنامه ۰/۸۶۰ به دست آمد که در سطح قابل قبولی است. پایایی پرسشنامه هوش اخلاقی در پژوهش مختاری‌پور (۱۳۸۸)  $\alpha = 0.94$  و پایایی پرسشنامه مشارکت کاری در پژوهش میرهاشمی (۱۳۸۶)  $\alpha = 0.807$  بیان گردیده که سطح قابل قبولی می‌باشد.

### یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۶۴ درصد برابر با (۱۰۳) نفر در گروه نمونه زن و ۳۵ درصد برابر با (۵۷) نفر، مرد بوده‌اند. (جدول ۱)

جدول ۱. توزیع فراوانی وضعیت جنسیت کتابداران

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۰۳	۶۴/۴
مرد	۵۷	۳۵/۶
کل	۱۶۰	۱۰۰

سؤال ۱- میزان هوش اخلاقی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟  
نمره متغیر هوش اخلاقی از طریق محاسبه جمع نمره‌های ۴۰ سؤال پرسشنامه هوش اخلاقی حاصل شده است و برای توصیف این متغیر نمرات آن به دو رده پایین و بالا تقسیم گردید. از بین ۱۶۰ کتابدار مورد بررسی، نمره هوش اخلاقی ۴۲ نفر (۲۶ درصد) پایین و ۱۱۸ نفر (۷۳ درصد) بالا می‌باشد.

محاسبات از طریق آزمون کای دو نشان می‌دهد که آماره آزمون برابر ۳۲ با معنی‌داری ۰/۰۰۰ که کوچکتر از سطح معنی‌داری  $\alpha = 0.05$  می‌باشد؛ در نتیجه می‌توان گفت که هوش اخلاقی کتابداران در رده‌های مختلف یکسان نیست و با توجه به اینکه هوش اخلاقی در رده بالا برابر ۷۳/۸ درصد و بیشتر از رده دیگر است، در نتیجه می‌توان گفت که هوش اخلاقی بیشتر کتابداران بالا است.

روتنبری<sup>۱</sup> و موبرگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «تعیین اثر مشارکت کاری روی انجام کار» معتقدند که مشارکت کاری گزارش شده کارمندان به صورت معنی‌داری مقدار معینی از انجام کار را پیش‌بینی می‌کند.  
پلسیز<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «ساختن فرهنگ هوش اخلاقی» به این نتیجه دست یافته است که رهبرانی که هوش اخلاقی بالایی دارند می‌توانند تعهد و اعتماد در کار را گسترش دهند.

### سؤالات تحقیق

- ۱- میزان هوش اخلاقی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟
- ۲- میزان مشارکت کاری کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟
- ۳- آیا بین هوش اخلاقی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی با مشارکت کاری آنان رابطه‌ای وجود دارد؟

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش بر پایه روش توصیفی-همبستگی استوار است. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی مستقر در شهر تهران. این دانشگاه‌ها عبارتند از: تهران، تربیت مدرس، تربیت معلم، علم و صنعت، شهید بهشتی، علامه طباطبائی، صنعتی شریف، امیرکبیر، شاهد و دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی. یافته‌های این تحقیق از طریق پاسخ کتابداران به ۴۰ سؤال پرسشنامه هوش اخلاقی (MII)<sup>۴</sup> لنینک و کیل<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) و ۱۰ سؤال پرسشنامه درگیری شغلی<sup>۶</sup> (JIQ) کانونگو<sup>۷</sup> (۱۹۸۲) به دست آمده است.

در این تحقیق جهت سنجش روایی پرسشنامه‌های هوش اخلاقی و مشارکت کاری در اختیار ۱۰ نفر از اساتید کتابداری

1. Paul F. Rotenberry  
2. Moberg  
3. Plessis  
4. Moral Intelligence Inventory  
5. Lennick, D. and Kiel  
6. Job Involvement Questionnaire  
7. Kanungo

جدول ۲. توزیع فراوانی، آماره‌های توصیفی و آماره‌های دو متغیر هوش اخلاقی

مشارکت کاری	فراوانی	درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آماره کای دو	درجه آزادی	معنی‌داری	دامنه نمرات
پایین	۴۲	۲۶/۲	۴۲/۸۵۰۰	۱۰/۰	-۰/۷۰۵	۰/۷۰۹	۳۲/۱۴۲	۰/۰۰۰	۴	۴۸/۰۰
بالا	۱۱۸	۷۳/۸								
کل	۱۶۰	۱۰۰/۰								

سؤال ۲- میزان مشارکت کاری کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟  
نمره متغیر مشارکت کاری از طریق محاسبه جمع نمره‌های ۱۰ سؤال پرسشنامه مشارکت کاری حاصل شده و برای توصیف این متغیر نمرات آن به دو رده پایین و بالا تقسیم گردید. از بین ۱۶۰ کارمند مورد بررسی، نمره مشارکت کاری ۸۳ نفر (۵۱ درصد) پایین و ۷۷ نفر (۴۸ درصد) بالا می‌باشد.

محاسبات از طریق آزمون کای دو نشان می‌دهد که آماره آزمون برابر ۳۱ با معنی‌داری ۰/۰۰۰ که کوچکتر از سطح معنی‌داری  $\alpha = 0/05$  می‌باشد؛ در نتیجه می‌توان گفت که مشارکت کاری کتابداران در رده‌های مختلف یکسان نیست در نتیجه می‌توان گفت که مشارکت کاری بیشتر کتابداران پایین است.

جدول ۳. توزیع فراوانی، آماره‌های توصیفی و آماره‌های دو متغیر مشارکت کاری

مشارکت کاری	فراوانی	درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آماره کای دو	درجه آزادی	معنی‌داری	دامنه نمرات
بالا	۷۷	۴۸/۱	۳۴/۶۷	۶/۱۵	-۰/۴۳۸	۱/۱۳۱	۳۱/۱۸۰	۰/۰۰۰	۳	۳۹/۰۰
پایین	۸۳	۵۱/۹								
کل	۱۶۰	۱۰۰/۰								

سؤال ۳- آیا بین هوش اخلاقی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی با مشارکت کاری آنان رابطه‌ای وجود دارد؟  
تجزیه و تحلیل داده‌ها، از طریق آزمون پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین دو متغیر هوش اخلاقی کتابداران و میزان مشارکت کاری آنان به ترتیب برابر

۰/۵۹۸ و با مقدار (معنی‌داری) به ترتیب برابر و می‌باشند که کوچکتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ است؛ در نتیجه بین هوش اخلاقی کتابداران و میزان مشارکت کاری آنها رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد به بیان دیگر هر قدر که هوش اخلاقی بیشتر باشد میزان مشارکت کاری بیشتر خواهد شد.

جدول ۴. آماره‌های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین هوش اخلاقی کتابداران و میزان مشارکت کاری آنان

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	مشارکت کاری				
			اسپیرمن		پیرسون		
			معنی‌داری	ضریب همبستگی	معنی‌داری	ضریب همبستگی	
+	دارد	۱۶۰	۰/۰۰۰	۰/۵۳۰	۰/۰۰۰	۰/۵۹۸	هوش اخلاقی کتابداران

### بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه‌ای خوب و مثبت تلقی می‌گردد و با توجه به تعریف ارائه شده توسط لنینک و کیل (۲۰۰۵) مبنی بر اینکه هوش اخلاقی ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که هوش اخلاقی بیش از ۷۳ درصد کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی بالا است که

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین دو متغیر هوش اخلاقی و میزان مشارکت کاری کتابداران رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. به عبارتی هر قدر که هوش اخلاقی کتابداران بیشتر باشد میزان مشارکت کاری آنها بیشتر خواهد شد. نتایج پژوهش کرومی (۱۹۸۱)؛ به نقل از میرهاشمی، (۱۳۸۷) نشان داد که کارکنان دارای مشارکت کاری بالا، بیشتر بر اخلاق کاری پایبندند و نیازهای رشد را نشان می‌دهند. چنین پیامدهایی بدین معنی است که مشارکت کاری و عزت‌نفس مبتنی بر کار، دو مفهوم درهم تنیده هستند، زیرا داشتن یک شغل مناسب در یک سازمان می‌تواند اثر مثبتی بر عزت‌نفس فرد داشته باشد. لذا نتیجه‌ای که بین این دو متغیر در بین کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی وجود دارد همسویی زیادی با پژوهش کرومی دارد زیرا با افزایش هوش اخلاقی، مشارکت کاری افزایش پیدا می‌کند.

لامبرت (۲۰۰۷) معتقد است که مشارکت کاری یک مفهوم محدود است که با مفهوم اخلاق کاری متفاوت است و به این عقیده مربوط می‌شود که کار مهم است و افراد باید خود را به کار متعهد نمایند. مشارکت کاری همچنین یک مفهوم متفاوت با رضایت شغلی و تعهد سازمانی است، مشارکت کاری اهمیت کار فرد در زندگی‌اش و رضایت شغلی درجه رضایتی که یک کارمند از انجام کارش به دست می‌آورد می‌باشد. به علاوه تعهد سازمانی مرتبط به سازمان است درحالی که مشارکت کاری مرتبط به یک شغل خاص است و یک عامل بحرانی در شکل‌دهی به بازده کارکنان است.

### منابع

سلاجقه، سنجر و سیستانی، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. قابل دسترس در- [http://www.civilica.com/Paper-CMPIO01-CMPIO01\\_056.html](http://www.civilica.com/Paper-CMPIO01-CMPIO01_056.html) (۲۰ تیرماه ۱۳۹۱).

سیادت، علی؛ مختاری‌پور، مرضیه و کاظمی، ایرج (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیرآموزشی ازدیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۸۸-۱۳۸۷. مدیریت سلامت، ۱۲ (۳۶): ۶۱-۶۹.

اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی دارای ظرفیت و توانایی درک صحیح از ناصحیح و اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها در جهت درست می‌باشند. این نتیجه با دیدگاه لنینک و کیل (۲۰۰۵) و بوربا (۲۰۰۱-۲۰۰۳) همخوانی دارد. همچنین هوش اخلاقی بالای کتابداران مذکور را می‌توان ناشی از زمینه‌های دینی آنها و رعایت اصول و ارزش‌ها و اعتقادات مذهبی که همواره افراد را به درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش فرامی‌خواند دانست که این نتیجه نیز با تحقیقات لنینک و کیل (۲۰۰۵) مبنی بر اینکه در سازمان‌های با هوش اخلاقی بالا، فرهنگ سازمانی با ارزش‌های ارزنده اعضا آن القاء شده است همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها، مشارکت کاری حدود ۵۱ درصد از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی پایین ارزیابی شده است لذا بنا به تعریف ارائه شده توسط کانونگو<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) مبنی بر اینکه مشارکت کاری به میزان دلبستگی روانی فرد به شغل یا جدایی روانی وی از شغل خود اطلاق می‌شود لذا می‌توان چنین نتیجه گرفت که میزان دلبستگی روانی کارمندان مذکور به شغل‌شان بسیار پایین است و آنها به جای علاقه و دلبستگی به کار بیشتر نسبت به شغل‌شان احساس جدایی می‌کنند. این یافته با نتایج تحقیقات لامبرت (۲۰۰۹) مبنی بر اینکه افراد با مشارکت کاری پایین در زندگی چیزهای دیگری را جایگزین شغل‌شان کرده و آن را مرکز زندگی‌شان قرار می‌دهند همسو می‌باشد. همچنین با یافته‌های گریفین، هوگان، لامبرت<sup>۲</sup>، توکر گیل و بیکر (۲۰۱۰)، آیرز<sup>۳</sup> و جنیفر (۲۰۱۰)، اویگور و کیلیک (۲۰۰۹)، کروزم<sup>۴</sup>، ایپکسی‌ستین و ایرماک (۲۰۰۹) و میرهاشمی (۱۳۸۷) مبتنی بر علاقه به کار پایین افراد دارای مشارکت کاری کم، همسو می‌باشد.

1. Kanungo  
2. Lambert  
3. Ayers  
4. Kuruizum

- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۹). مشارکت و مدیریت مشارکت‌جو، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- مختاری‌پور، مرضیه و سیادت، علی (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین<sup>(ع)</sup>. *دو فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی*، ۳ (۴): ۹۷-۱۱۸.
- مختاری‌پور، مرضیه و سیادت، علی (۱۳۸۸). مدیریت با هوش اخلاقی، تدبیر، ۲۰ (۲۰۵): ۲۹-۳۳.
- مختاری‌پور، مرضیه (۱۳۸۷). بررسی مقایسه‌ای رابطه بین هوش - سازمانی و هوش اخلاقی با رهبری تیمی در میان مدیران آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان؛ ۸۸-۱۳۸۷، پایان‌نامه
- دکتری دانشگاه اصفهان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه علوم تربیتی.
- مظاهری‌راد، حمید (۱۳۹۰). مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها. قابل دسترس در [www. SYSTEM. parsiblog. com](http://www.SYSTEM.parsiblog.com) (۲۰ تیرماه ۱۳۹۱).
- میرهاشمی، مالک (۱۳۸۷). پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی، *فصلنامه روان‌شناسان ایرانی*، ۴ (۱۵): ۲۳۵-۲۴۴.
- میرهاشمی، مالک؛ پاشا شریفی، حسن و ثابتی، شیما (۱۳۸۷). مقاله رابطه هوش هیجانی با درگیری شغلی پرستاران شهر تهران. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، ۳ (۹): ۱۷-۲۶.
- Ayers, J. P. (2010) , "Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment". Ph. D. Dissertation. Walden University.
- Borba, M. (2001) , "The step-by-step plans to building moral intelligence, Nurturing Kids Heart & Souls", National Educator Award, National council of self-esteem. Jossey-Bass Publishers.
- Borba, M. (2003) , "Building moral intelligence: The seven essential virtues that teach kids to do the right thing", Jossey-Bass Publishers.
- Cortis, R. and Cassar, V. (2005) , "Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes", *Women in management review*, 20 (3): 149-164. Available at: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1501951>. (Accessed 8 July 2012).
- Kanungo, R. N. (1982) , "Measurement of job and work involvement". *Journal of applied psychology*, 67 (3): 341-349. Available at: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1982-24778-001>. (Accessed 8 July 2012).
- Kilic G. (2009) , "A study into organizational commitment and job involvement: An application towards the personnel in the central organization for ministry of health in Turkey", *Ozean journal of applied sciences* 2 (1): 113-125.
- Kuruüzüm, A. , Çetin E. I. and Irmak, S. (2009) , "Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry", *Tourism Review*, 64 (1): 4 – 15
- Lambert, E. G. (2008) , "The effect of job involvement on correctional staff", *Professional Issues in Criminal Justice*, 3: 1–19. Available at: [https://kucampus.kaplan.edu/documentstore/docs09pdf/picj/vol3/issue1/The\\_Effect\\_of\\_Job\\_Involvement\\_on\\_Correctional\\_Staff\\_Vol3\\_1.pdf](https://kucampus.kaplan.edu/documentstore/docs09pdf/picj/vol3/issue1/The_Effect_of_Job_Involvement_on_Correctional_Staff_Vol3_1.pdf). (Accessed 8 July 2012).
- Lennick, D. and Kiel, F. (2005) , "Moral intelligence: The key to enhancing business performance and leadership success", Wharton School Publishing, An imprint of Pearson Education.
- Plessis10. Adel du (2008). "Building a moral intelligent culture". Available at: <http://www.highbeam.com/doc/1P3-1617038421.html>. (Accessed 8 July 2012)
- Paul F. R. , Philip J. M. , (2007) , "Assessing the impact of job involvement on performance", *Management Research News*, 30 (3): 203- 215. Available at: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1599267>. (Accessed 8 July 2012).
- Uygur, A. and Watt, M. C. , et al. (2000). "Moral intelligence in a sample of incarcerated females". *Criminal justice and behavior*, 27 (3) , 330-335.