

# Studying Moral Tendencies of Information Professionals by Problematic Ethical Dilemmas

**Mahdi Shaghghi**

PhD in Knowledge and Information Science; Assistant Professor;  
Faculty of Education and Psychology; Dept. of KIS; Shahid  
Beheshti University; Tehran, Iran Email: m\_shaghghi@sbu.ac.ir

Received: 22, Apr. 2016 Accepted: 17, Apr. 2018

**Abstract:** Professional ethics studies in information science usually concentrate on users and dominantly forget ethical relationships of colleagues, superiors and subordinates in organizational hierarchy. Besides, ethical standards or guidelines and also researches on professional ethics in information science always adhere general principles rather than close focus on ethical dilemmas, whereas moral details become apparent in ethical dilemmas. In this research I tried to investigate moral autonomy and heteronomy (Kantian, Rawlsian, Sandelian, and McIntyrian autonomy and heteronomy) of information professionals, working in Iran Public Libraries Foundation (IPLF) as a trial to provide an approach to professional self-reflection and evaluation. For this reason, 406 number of mentioned professionals (n=406) were chosen randomly from 704 selective reading advisors (p=704) of IPLF for responding ethical dilemmas. Findings showed that heteronomous tendency is dominant among professionals and their heteronomy is prominently Rawlsian. Also, their heteronomous tendencies reduce by increase in their age and this is a proof to the Kohlberg's stages of moral development. Moreover, results of structural equation modeling suggested that Rawlsian heteronomy and McIntyrian autonomy are prominent in the formation of professional's moral tendency but Rawlsian heteronomy is obviously powerful than McIntyrian autonomy. Rawlsian heteronomy denotes stiff and formal adherence of external rules (religious, national, conventional, organizational and so on) and in this stance, ethical reflection and act on the basis of internal moral sense with responsible acceptance of its ramifications goes away as a marginal stance.

**Keywords:** Ethical Dilemma, Moral Tendency, Heteronomy, Autonomy, Information Professionals

**Iranian Journal of  
Information  
Processing and  
Management**

Iranian Research Institute  
for Information Science and Technology  
(IranDoc)

ISSN 2251-8223

eISSN 2251-8231

Indexed by SCOPUS, ISC, & LISTA

Vol. 35 | No. 3 | pp. 577-604

Spring 2020



# مطالعه‌ای در باب گرایش‌های اخلاقی متخصصان علم اطلاعات در موقعیت‌های دشوار

مهدی شقایق

دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی؛ استادیار؛  
گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی؛ دانشگاه شهید  
بهشتی؛ تهران، ایران | m\_shaghghi@sbu.ac.ir



مقاله برای اصلاح به مدت ۱۸ روز نزد پدیدآور بوده است.

پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۰۱

دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۱۱

چکیده: در مطالعات اخلاق حرفه‌ای در علم اطلاعات، تمرکز همواره روی تعاملات متخصص با کاربر بوده و تعاملات بین خود متخصصان و روابط آن‌ها با همکاران فرادست و فرودست چندان مد نظر نبوده است. همچنین، استانداردها و آیین‌نامه‌ها همیشه قاعده‌گرا بوده و پژوهش‌ها نیز عموماً به بررسی و ارزیابی گروهی از قواعد اخلاقی بین متخصصان پرداخته و در اکثر اوقات نحوه کنش و تعامل در تنگناها و دوراهی‌ها و موقعیت‌های دشوار بررسی نشده است، حال آن‌که جهت‌گیری‌های اخلاقی دقیقاً خود را در موقعیت‌های دشوار نشان می‌دهند. در این پژوهش سعی شده گرایش‌های خودآینسی و دگرآینسی اخلاقی (کانتی، رالزی، سنډلی و مک‌اينتایری) متخصصان علم اطلاعات بررسی شود تا ضمن ترسیم چشم‌انداز تحول حرفه‌ای، بازاندیشی و درخودنگری را برانگیزد. بدین منظور، ۴۰۶ نفر از کارکنان متخصص شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی به تصادف انتخاب شد و موقعیت‌های دشوار اخلاقی توسط آن‌ها خوانده و تکمیل گردید. نتایج نشان داد که متخصصان، گرایش‌های اخلاقی دگرآیین دارند و دگرآینسی آن‌ها بیشتر از نوع رالزی است. همچنین، با افزایش سن، گرایش‌های دگرآیین کاهش می‌یابد و این مطابق با پیش‌بینی «کلبرگ» در مراحل رشد اخلاقی است. همچنین، دو عامل دگرآینسی «رالزی» و خودآینسی «مک‌اينتایری» در شکل‌گیری گرایش اخلاقی متخصصان نقش عمده داشتند. دگرآینسی «رالزی» تبعیت سفت‌وسخت و صوری از قواعد بیرونی (عرفی، کشوری، دینی، سازمانی و هر قاعده‌ای بیرون از فطرت اخلاقی خود انسان) را می‌رساند و با وجود آن، تأمل اخلاقی و عمل بر اساس حس اخلاق درونی با قبول مسئولیت فردی چیزی حاشیه‌ای

نشریه علمی | رتبه بین‌المللی  
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران  
(ایرانداک)

شاپا (چاپی) ۸۲۳۳-۲۲۵۱

شاپا (الکترونیکی) ۸۲۳۱-۲۲۵۱

نمایه در SCOPUS، ISI، LISTA و

ijpm.irandoc.ac.ir

دوره ۳۵ | شماره ۳ | صص ۵۷۷-۶۰۴

بهار ۱۳۹۹



خواهد بود. وجود این نگرش غالب می‌تواند نگرانی‌هایی را درباره پذیرش نامتأملانه قواعد تحمیلی، پذیرش الگوهای نئولیبرال غالب در تولید و توزیع ثروت (از جمله اطلاعات)، و قرار گرفتن در چارچوب‌های بسته و پذیرش منفعل الگوها و چارچوب‌های بیرونی را ایجاد کند.

**کلیدواژه‌ها:** خودآیینی، دگرآیینی، گرایش‌های اخلاقی، موقعیت‌های دشوار، تنگناهای اخلاقی

## ۱. مقدمه

زمینه کار متخصصان علم اطلاعات در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی به گونه‌ای است که یادگیری، یاددهی و عمل به موازین اخلاقی را بیش از سایر تخصص‌ها لازم می‌کند. از یک سو، این متخصصان می‌بایست اصول اخلاق حرفه‌ای در علم اطلاعات (اجتناب از سانسور، آزادی دسترسی به اطلاعات، جلوگیری از سرقت علمی، حفظ حریم خصوصی، امنیت اطلاعات و ...) را بیاموزند، عمل کنند و بیاموزانند و از سوی دیگر، باید موازین اخلاق محیط کار (صداقت، اجتناب از تدلیس، امانت‌داری، وفای به عهد و ...) را بدانند و به آن‌ها جامعه عمل ببوشانند. تحقیقات حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی نشان می‌دهد که تمرکز شدیدی بر رعایت «اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های اطلاعاتی» معطوف شده و همواره از «اصول اخلاق حرفه‌ای» در محیط‌های اطلاعاتی یا «اصول اخلاق اطلاعات» و یا «ارزش‌های اخلاقی کتابداری و اطلاع‌رسانی» سخن رفته (برای مثال، بنگرید به Buchanan 2004; Dole, Hurych & Koehler 2000)؛ در حالی که به رعایت اخلاق حین کار<sup>۱</sup> توسط متخصصان علم اطلاعات توجه و تمرکز نشده است. برای مثال، «زارع و افشار» در پژوهشی به بررسی میزان آشنایی، تعهد و اختیار کتابداران کتابخانه‌های عمومی نسبت به اصول اخلاق حرفه‌ای کتابداری پرداختند. یافته‌های آن‌ها بر اساس جامعه ۲۷۶ نفری نشان داد که کتابداران با اصول اخلاق حرفه‌ای آشنایی دارند، اما حین انجام وظایف خویش این اصول را به کار نمی‌گیرند (۱۳۹۴). همچنین، «رضایی» و همکاران به بررسی این امر پرداختند که کتابداران کتابخانه‌های عمومی کدام مؤلفه‌های منشور اخلاق حرفه‌ای را بیشتر رعایت می‌کنند. یافته‌های آن‌ها روی نمونه ۱۱۱ نفری از کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد نشان داد که سه مؤلفه «با رفتار خود به مراجعان احترام می‌گذارم»،

۱. منظور مسئولیت‌های اخلاقی در قبال سازمان و نیز همکاران همقطار، فرادست، و فرودست در موقعیت‌های دشوار حین کار (work context) است.

«از کار در کتابخانه احساس ارزشمندی دارم»، و «در حفظ وسایل کتابخانه کوشا هستم» به ترتیب، بیشترین مؤلفه‌های مورد رعایت بوده‌اند (۱۳۹۲). یا مثلاً «ریاحی‌نیا و آبام» به بررسی میزان آشنایی دانشجویان این رشته با اصول اخلاق حرفه‌ای رشته و وزن‌دهی به اهمیت هر یک از آن‌ها بر اساس دیدگاه دانشجویان اقدام کردند. نتایج بر اساس نمونه ۱۳۷ نفری از دانشجویان علم اطلاعات در تهران نشان داد که ۶۳/۵ درصد از دانشجویان دوره کارشناسی (سال آخر) با اصول اخلاق حرفه‌ای آشنایی نداشتند. در پژوهش آن‌ها همچنین، «صرف وقت و پاس‌خگویی دقیق به سؤالات مراجعان»، «انسان‌دوستی و احترام به افراد بدون توجه به موقعیت‌شان» و «نظم و احساس مسئولیت در انجام فعالیت‌های کتابخانه» به ترتیب، مهم‌ترین اصول اخلاقی رشته شناخته شد (۱۳۹۱). همچنین است مقاله «تاج‌الدینی، صدری‌فرد و سادات‌موسوی» که در آن به بررسی میزان آشنایی کتابداران با اصول اخلاقی کتابداری و اطلاع‌رسانی پرداخته شده بود. نتایج آنان بر اساس نمونه ۹۰ نفری از کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران نشان داد که ۴۷ درصد کتابداران با اصول اخلاقی رشته آشنایی کافی ندارند، ۶۷ درصد مایل به داشتن منشور اخلاق حرفه‌ای هستند و ۷۰ درصد نسبت به آشنایی با اصول اخلاق حرفه‌ای احساس نیاز می‌کنند (۱۳۹۰). «اسفندیاری‌مقدم و حسنلو» نیز به شناسایی مؤلفه‌های لازم برای گنجاندن در اصول اخلاق حرفه‌ای علم اطلاعات پرداختند. یافته‌های آن‌ها بر اساس نمونه ۳۸۴ نفری از اعضای انجمن کتابداری نشان داد که ۷ مؤلفه در تدوین اصول اخلاقی رشته باید گنجانده شود که عبارت‌اند از: ۱. مسئولیت در برابر خود، ۲. مسئولیت در برابر همکاران، ۳. مسئولیت در برابر حرفه، ۴. مسئولیت در برابر استفاده‌کنندگان، ۵. مسئولیت در برابر سازمان، ۶. مسئولیت در برابر جامعه، و ۷. مسئولیت در برابر متخصصان سایر حرفه‌ها<sup>۱</sup> (۱۳۸۹).

همچنین، «موسوی‌زاده» به بررسی مهم‌ترین ارزش‌های اخلاقی که باید متخصصان این رشته بدان مزین باشند پرداخت. یافته‌های وی بر اساس نمونه ۳۳۲ نفری از متخصصان این رشته نشان داد که از نظر آنان سه ارزش اخلاقی ارائه خدمت به استفاده‌کنندگان، فراهم‌آوری امکانات برای دسترسی یکسان به اطلاعات، و کمک به ارتقای سطح سواد

۱. جالب است که ذیل مسئولیت در برابر همکاران و سازمان، از قواعد اخلاقی مهمی مانند عیب‌پوشی، انتقاد خصوصی محترمانه جهت رفع نقائص، همیاری و دستگیری، هماهنگی، مراقبت از همکاران، حفظ اسرار سازمانی و امثال آن سخنی گفته نشده، اما مواردی کم‌اهمیت مثل «شرکت در سمینارها و همایش‌های مربوط به حرفه» آمده است.

اطلاعاتی استفاده‌کنندگان به ترتیب، مهم‌ترین ارزش‌های اخلاقی متخصصان علم اطلاعات است (۱۳۸۴).

همان‌طور که دیده می‌شود، تحقیقات حوزه اخلاق حرفه‌ای روی دسترسی آسان، آزادی دسترسی، خدمت‌رسانی به کاربران و سایر مواردی که به کاربر مربوط است، تمرکز دارد، در حالی که تجربیات نشان می‌دهد که کتابداران تضادهای بسیاری بین قواعد اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حین کار حس می‌کنند (برای مثال بنگرید به Murphy 2001) و از آنجا که اخلاق حرفه‌ای متخصصان علم اطلاعات به روابط خدمت‌دهنده و خدمت‌گیرنده معطوف است، از روابط اخلاقی بین خود خدمت‌دهندگان غافل است و دلیل آن این است که روابط بین کارکنان عموماً در حوزه اخلاق سازمانی گنجانده شده است، در حالی که این روابط بخشی از اخلاق حرفه‌ای است. مسئله این است که اخلاق حین کار به متخصصان علم اطلاعات آموزش داده نمی‌شود و در طرح درس رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، فقط اصول اخلاق حرفه‌ای ارائه می‌شود و آن هم در قالب یک درس دو واحدی اختیاری در دوره کارشناسی. این امر باعث شده که کتابداران و متخصصان اطلاعات چالش‌های زیادی را در ارتباط با یکدیگر تجربه کنند. تجربیات محقق در کتابخانه‌های عمومی و همجواری شغلی با اداره بازرسی و رسیدگی به شکایات «نهاد کتابخانه‌های عمومی» چالش‌های همیشگی کتابداران را بیش از پیش آشکار کرد و حساسیت پژوهشی را برانگیخت. علاوه بر این‌ها، تمرکز به «اصول»، «قاعده»، «کدهای اخلاقی»، «قواعد اخلاقی» و سیاهه‌هایی که جنبه قاعده‌گونه برای کتابداران دارند، در این رشته بسیار پررنگ اما کم‌اثر است (Wilkinson 2014). تمرکز به «اصول» و «قواعد» اخلاقی در محیط‌های اطلاعاتی در ارتباط با کاربران، در اصول اخلاق حرفه‌ای «انجمن کتابداران آمریکا»<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، سند جامع اخلاقی کتابداران «نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور» (۱۳۹۷)، سند اخلاقی «انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی قم» (۱۳۹۲) و آثاری در شرح اخلاق حرفه‌ای متخصصان اطلاعات همچون کار «قراملکی، درخشانی و رضایی شریف‌آبادی» (۱۳۹۱) یا کتاب «مبانی اخلاق حرفه‌ای در علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی» (صدرآ ۱۳۹۵) نیز متجلی است. این آثار به «موقعیت‌های اخلاقی»<sup>۲</sup> یا «موقعیت‌های دشوار» کمتر توجه دارند، حال آن‌که انسان‌ها همه در حالت عادی چهره اخلاقی دارند، اما در موقعیت‌های دشوار است

1. <http://www.ala.org/tools/ethics>

2. ethical contexts

که سیمای اخلاقی واقعی خود را نشان می‌دهند. به نظر می‌رسد تحقیقات خارجی نیز بیشتر کاربرگرا و قاعده‌گرا هستند و به موقعیت‌های دشوار تمرکز اندکی دارند و خود نیز بدان اقرار نموده‌اند. برای مثال، «فرگوسن، تورنلی و گیب» از طریق مصاحبه با ۷۷ نفر از انواع کتابداران دانشگاهی، تخصصی، عمومی، آموزشگاهی و ملی در کشورهای انگلستان، ایرلند و استرالیا تنگناهای اخلاقی موجود در محیط کار کتابداران را مطالعه کردند. طبق یافته‌های آن‌ها، کتابداران اظهار داشتند که قواعد اخلاق حرفه‌ای انجمن کتابداران انگلستان و آمریکا بسیار کلی هستند و در موقعیت‌های اخلاقی به تصمیم‌گیری اخلاقی کتابداران کمک نمی‌کنند (Ferguson, Thorenly & Gibb 2016). یا «عبدا... ثانی» و همکاران از طریق مصاحبه با ۲۰ مدیر متخصص کتابخانه‌های عمومی در مالزی و تحلیل مضامین آن‌ها به ارائه مدلی از عوامل ایجادکننده درستکاری در کتابداران کتابخانه‌های عمومی پرداختند که عبارت بودند از: ۱. تنفس اخلاقی (زندگی روزمره با قواعد اخلاقی)، ۲. سائق درونی (میل درونی به عمل اخلاقی)، ۳. نقش‌های اخلاقی (هوش اخلاقی و نظارت بر خود)، ۴. رسمیت صلاحیت‌های اخلاقی (ابلاغ سازمانی)، ۵. توسعه مهارت‌های اخلاقی (بُعد آموزشی)، و ۶. اصالت فردی (Abdullah-Sani et al. 2016). همچنین، «ویلیکینسون» در مقاله‌ای با عنوان «قاعده‌گرایی و اخلاق کتابداری» به روش سندی به بررسی متون و پژوهش‌های انجام‌شده در کتابداری و اطلاع‌رسانی در حوزه اخلاق حرفه‌ای پرداخته است. وی به این نتیجه دست یافته است که تقریباً همه این پژوهش‌ها، متون و اسناد به بررسی ارزش‌های اخلاقی، اصول اخلاقی و مؤلفه‌های اخلاقی کتابداران پرداخته و به تنگناها و موقعیت‌های اخلاقی توجهی نکرده‌اند. از نظر وی، علم اطلاعات از رویکرد قاعده‌گرا به اخلاق در محیط‌های اطلاعاتی رنج می‌برد و نیاز است تا رویکردی موقعیت‌گرا و بر اساس تنگناهای اخلاقی اتخاذ گردد (Wilkinson 2014). «کندریک و لیور» نیز در پژوهشی به بررسی دیدگاه کتابداران دانشگاهی درباره اثرگذاری اصول اخلاقی «انجمن کتابداران آمریکا» روی تصمیم‌گیری اخلاقی کتابداران در موقعیت‌های اخلاقی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها روی نمونه ۲۴۹ نفری از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی ایالات آمریکای شمالی نشان داد که کتابداران با اصول اخلاق حرفه‌ای آشنایی دارند، اما این اصول در تنگناهای اخلاقی به آن‌ها کمکی نمی‌کند. این دو محقق در انتها پیشنهاد می‌دهند که اصول اخلاق حرفه‌ای به‌تنهایی کافی نیست و اسناد قواعد اخلاقی و همچنین آموزش‌های مربوطه می‌بایست شامل موقعیت‌ها و موارد خاص باشد (Kendrick & Leaver

2011). تنها یک پژوهش توسط «جفرسون و کنت ریراس» موقعیت‌های دشوار را به صورت حاشیه‌ای مورد توجه قرار داده و در آن پژوهشگران به ارائه ۱۰ تنگنای اخلاقی به ۴۶ نفر از دانشجویان تحصیلات تکمیلی در دانشگاه‌های آمریکا پرداختند و پس از ثبت عکس‌العمل آنان، اصول اخلاق حرفه‌ای در خصوص موضوع آن تنگنا را به دانشجویان نشان دادند و سپس، دوباره از آنان خواستند که تنگنا را مطالعه و درباره آن استدلال کنند. یافته‌ها نشان داد که عکس‌العمل اولیه دانشجویان به تنگنای اخلاقی، مشابه با عکس‌العمل آنان پس از خواندن اصول اخلاقی بود! (Jefferson & Contreras 2005).

تحقیقات متخصصان اخلاق در محیط‌های شغلی نشان داده است که افرادی که از نظر اخلاقی بسیار سخت‌گیر و خشک و قاعده‌گرا هستند، خلاقیت بسیار اندکی برای حل تنگناها از خود نشان می‌دهند و بسیار بر موضع خود اصرار دارند و از سوی دیگر، کسانی که معتقد به قواعد اخلاقی نیستند، هر چند بسیار سیال و تعاملی عمل می‌کنند، اما تعاملاتی با همکاران خود برقرار می‌کنند که اخلاقی نیست (Nicole 2008). به علاوه، نوع گرایش اخلاقی کارکنان می‌تواند نحوه شکل‌دهی به جو اخلاقی سازمان را نشان دهد. مثلاً وجود گرایش کانتی<sup>۱</sup> نشان‌دهنده لزوم تأکید مسئولان بر قواعد جهان‌شمول اخلاقی در مقررات‌گذاری و انتخاب‌ها و تصمیم‌هاست و وجود گرایش رالزی<sup>۲</sup> لزوم تأکید بر مقررات و قراردادهای دقیق و مضبوط فردگرایانه در محیط کار را می‌رساند و گرایش سنلدی<sup>۳</sup> انسجام درون‌گروهی کارکنان را نشان می‌دهد و حفظ جو دوستانه در کنار لزوم تشریح ابعاد اخلاقی روابط دوستانه در محیط کار را آشکار می‌سازد و گرایش مک‌ایتیری<sup>۴</sup> وفاداری سازمانی و تأکید کارکنان به ارتقای نقش و اثرگذاری حرفه‌ای در سطح سازمان و لزوم توجه مسئولان سازمان به آن را نشان می‌دهد. از این نظر است که بررسی این ابعاد واجد اهمیت است. بنابراین، (۱) مسئله عدم توجه به آموزش اخلاق حین کار، (۲) عدم توجه به آموزش اخلاق حین کار به دانشجویان در دانشگاه، (۳) مسئله بررسی نشدن گرایش‌های اخلاقی متقاضی کار در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی، و (۴) مسئله تسلط قاعده‌گرایی اخلاقی بر متون و آموزش‌های علم اطلاعات باعث شده که در پژوهش حاضر ۲۲ موقعیت دشوار پیرامون یازده موضوع اخلاقی بررسی شود و دیده شود که در

1. Emanuel Kant

2. John Rawls

3. Michael Sandel

4. Alasdair McIntyre

این مسائل، کتابداران چه عکس‌العملی دارند. از آنجا که بهتر است در اختصاص مشاغل و پست‌های سازمانی، جهت‌گیری‌های اخلاقی افراد نیز مد نظر قرار گیرد، این تنگناها می‌تواند ابزار خوبی برای بررسی گرایش‌های اخلاقی افراد هنگام استخدام، تخصیص پست‌های سازمانی، و نیز تدوین آموزش‌های شغلی لازم برای افراد باشد.

## ۲. روش پژوهش

در پژوهش حاضر برای بررسی گرایش‌های اخلاقی متخصصان به بررسی دو گرایش اخلاقی خودآیینی<sup>۱</sup> و دگرآیینی<sup>۲</sup> پرداخته شده است. برای این کار از روش پیمایشی استفاده شد و از ابزاری که توسط «شقاقی» بر پایه مطالعه فلسفی روی خودآیینی از منظر فیلسوفان بزرگ اخلاق ساخته شده و اعتباریابی گردیده، استفاده شد (۱۳۹۸). در این ابزار کیفی موقعیت‌های دشوار پیرامون یازده بُعد تدوین شده است که عبارت‌اند از: (۱) صداقت<sup>۳</sup>، (۲) فریب (تدلیس)<sup>۴</sup>، (۳) مخفی‌کاری<sup>۵</sup> (لاپوشانی)، (۴) تبعیض<sup>۶</sup>، (۵) امنیت کاری<sup>۷</sup>، (۶) وفای به عهد<sup>۸</sup>، (۷) اخاذی<sup>۹</sup>، (۸) دستکاری<sup>۱۰</sup> (کنترل و اداره کردن کسی یا چیزی به خاطر منافع خود، به‌طور غیرمنصفانه یا با دروغ)، (۹) حفظ محیط<sup>۱۱</sup>، (۱۰) اطلاعات انحصاری (خبردهی)<sup>۱۲</sup>، (۱۱) هرزه‌نگاری<sup>۱۳</sup>. برای هر بُعد یک موقعیت دشوار طراحی شده است که فرد را در دو راهی فاش کردن و فاش نکردن، عمل به دستور مافوق و عمل نکردن به آن، عمل به تعهد یا عمل نکردن به آن و غیره قرار می‌دهد. همچنین، برای هر بُعد دو تنگنای اخلاقی طراحی شده است و لذا، این ابزار شامل ۲۲ تنگنای اخلاقی است. در جدول زیر، تفاوت‌های فرد خودآیین و دگرآیین آمده است:

1. autonomy	2. heteronomy	3. integrity
4. fraud	5. cover-up	6. discrimination
7. business security	8. promise keeping	9. blackmail
10. manipulation (handling)	11. environmental security	12. privilege information (whistle-blowing)
13. pornography		



جدول ۱. معیارهای تمایز افراد خودآیین با دگرآیین (Logan, Snarey & Schrader (1990)

معیار	فرد دگرآیین	فرد خودآیین
سلسله مراتب	سلسله مراتبی از معیارهای اخلاقی ندارد. در کنش، به ملاحظات عملی و ملاحظات بیرونی متکی است.	سلسله مراتب روشنی از ارزش‌های اخلاقی دارد. وظایف تجویزی عام، اصول اولیه او را تشکیل می‌دهند.
درونی بودن	به انسان نگاه ابزاری دارد.	انسان‌ها خودغایت هستند و غایتی در خود به حساب می‌آیند و لذا فرد به شأن و استقلال دیگران احترام می‌گذارد.
تجویزی بودن	وظیفه اخلاقی امری ابزاری یا امری فرضی است.	وظیفه اخلاقی به عنوان الزام و عهد است.
جهان‌شمولی	قضایات‌های اخلاقی از فردی به فرد دیگر متفاوت است و به علایق شخصی بستگی دارد.	قضایات‌های اخلاقی برای همه در موقعیت‌های مشابه، یکسان است.
آزادی	قواعد بیرونی قضایات‌های اخلاقی را معتبر می‌کند.	قضایات‌های اخلاقی وابسته به قواعد بیرونی یا سنت‌ها نیست و به فطرت اخلاقی درونی فرد وابسته است.
احترام متقابل	همه باید از یک فرد اطاعت کنند.	همکاران باید با هم تعامل کنند.
برگشت‌پذیری	معضل و تنگنا را فقط از یک نقطه نظر نگاه می‌کند.	در معضل و تنگنا، نقطه‌نظرات دیگران را نیز می‌فهمد و دوسویه یا چندسویه برخورد می‌کند.
برساخته بودن	نگاه سفت و سخت به قواعد و قوانین دارد.	نگاه انعطاف‌پذیر به قوانین و قواعد دارد و آن‌ها را قابل جرح و تعدیل می‌داند.
انتخاب	گزینه‌های دیگر را عادلانه و منصفانه نمی‌داند و آن را بر نمی‌گزیند.	راه‌حل‌های دیگر و گزینه‌های دیگر را می‌پذیرد و آن‌ها را عادلانه و منصفانه می‌بیند.

هر تنگنای اخلاقی با یک طیف هشت‌گزینه‌ای سنجیده شده است که دو گزینه اول به ترتیب، نشان‌دهنده خودآیینی و دگرآیینی کانتی، دو گزینه دوم نشان‌دهنده خودآیینی و دگرآیینی رالزی، دو گزینه سوم نشان‌دهنده خودآیینی و دگرآیینی سندلی، و دو گزینه چهارم نشان‌دهنده خودآیینی و دگرآیینی مک‌اینتایری است. گزینه‌هایی که خودآیینی را می‌سنجند، موضعی انعطاف‌پذیر و نرم دارند و گزینه‌هایی که دگرآیینی را سنجش می‌کنند، موضعی سفت و سخت و انعطاف‌ناپذیر دارند (شقاقی ۱۳۹۸) و این، بر اساس نگرش فلسفی «چارلز تیلور»<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) به خودآیینی استخراج شده است و از نظر Logan,

1. Charles Taylor

مهم‌ترین حد فاصل میان خودآیینی و دگرآیینی دانسته شده است. انواع خودآیینی و دگرآیینی در جدول زیر آمده است:

جدول ۲. انواع خودآیینی و دگرآیینی (شقاقی ۱۳۹۸)

نوع	جهت کلی خودآیین	دگرآیین
کانتی	اصول اخلاقی جهان‌شمول را اصل می‌داند، اما نگاهی انعطاف‌پذیر و موقعیت‌مند به آن دارد (کد ۱)	نگاهی سفت و سخت، غیر موقعیت‌مند و انعطاف‌ناپذیر به اصول اخلاقی جهان‌شمول دارد و آن را چون ابزار به کار می‌برد (کد ۲)
رالزی	به قرارداد و سلسله‌مراتب و قانون پای‌بند است، اما نگاهی انعطاف‌پذیر و موقعیت‌مند به آن دارد (کد ۳)	به قرارداد، قانون و سلسله‌مراتب نگاهی سفت‌وسخت، انعطاف‌ناپذیر و غیر موقعیت‌مند دارد و به‌عنوان ابزار به آن می‌نگرد (کد ۴)
سندلی	حفظ روابط حسنهٔ مابین اعضای گروه کاری یا گروه دوستی را اصلی مهم می‌داند، اما نگاهی انعطاف‌پذیر به آن دارد (کد ۵)	روابط حسنهٔ مابین اعضای گروه را اصل اساسی قرار می‌دهد و نگاهی سفت‌وسخت، انعطاف‌ناپذیر و غیر موقعیت‌مند به آن دارد (کد ۶)
مک‌این‌تاپری	نقش اجتماعی شغل و ارتقای خلاقانهٔ آن را اصل می‌داند و نگاهی منعطف و موقعیت‌مند به آن دارد (کد ۷)	نقش اجتماعی شغل را اصل اساسی می‌داند و نگاهی سفت‌وسخت، ابزاری و غیر موقعیت‌مند به آن دارد (کد ۸)

جامعهٔ پژوهش شامل ۷۰۴ متخصص از کارکنان «نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور» می‌شد که فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد یا دانشجوی دکتری در رشتهٔ علم اطلاعات بودند. این افراد در «نهاد کتابخانه‌های عمومی» پس از یک آزمون ملی، به‌عنوان مروج کتابخوانی و کارکنان اثرگذار شناخته شدند و دوره‌های خاصی برای آموزش آن‌ها طراحی و اجرا گردید. با فرمول «کوکران»، حجم نمونه ۴۰۶ نفر تخمین زده شد و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به کار رفت، اما با توجه به این که ممکن بود ۴۰۶ نفر منتخب نمونه به پرسشنامه‌ها پاسخ ندهند، به همهٔ ۷۰۴ نفر ایمیل زده شد و ۴۰۶ پرسشنامهٔ کامل و صحیح انتخاب و تحلیل گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون دو جمله‌ای، رگرسیون لجستیک و مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش پی‌ال‌اس<sup>۱</sup> استفاده شد.

1. Partial Least Squares (PLS)

### ۳. فرضیه‌ها

۱. با توجه به امور کلانی چون تربیت دینی-عرفی کنشگران ایرانی و نیز الگوهای نئولیبرال حاکم بر قوانین شغل و کسب و کار، متخصصان علم اطلاعات شاغل در «نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور» از نظر اخلاقی دگرآیین هستند و با توجه به حساسیت‌های امروز طبقه متوسط ایرانی نسبت به شفافیت و رفع تبعیض، دگرآیینی در ابعاد مخفی‌کاری و تبعیض شدت بیشتری دارد.
۲. با توجه به تمایل و مطالبات قانون‌گرایانه طبقه متوسط امروز ایرانی و الگوهای لیبرالیستی کسب و کار و قواعد حاکم بر آن‌ها، گرایش‌های اخلاقی متخصصان از دگرآیینی رالزی بیشترین تأثیر را می‌پذیرد.

### ۴. یافته‌ها

در ابتدا، برای این که خودآیینی و دگرآیینی در کارکنان «نهاد» مشخص شود، از آزمون دو جمله‌ای بهره گرفته شد. به پاسخ‌های افرادی که به هر دو تنگنای مربوط به یک بُعد پاسخ دگرآیین داده بودند عدد ۱، و آن‌هایی که به هر دو تنگنای مربوط به یک بُعد پاسخ خودآیین داده بودند عدد ۲، اختصاص یافت و پاسخ افرادی که به یکی از تنگناهای مربوط به یک بُعد پاسخ خودآیین و به تنگنای دیگرش پاسخ دگرآیین داده بودند، به دلیل بی‌ثبات بودن موضع اخلاقی آن فرد، «گم‌شده»<sup>۱</sup> تلقی شد. در این آزمون، گروه یک، فراوانی دگرآیینی و گروه دو، فراوانی خودآیینی را نشان می‌دهد. نتایج آزمون در جدول ۲، آمده است:

1. missing

### جدول ۳. آزمون دوجمله‌ای برای تعیین خودآیینی و دگرآیینی کارکنان در ابعاد یازده گانه

	مقولات		نمونه		نسبت مشاهده شده			سطح معناداری (دو دامنه)	
	گروه ۱	گروه ۲	گروه ۱	گروه ۲	کل	گروه ۱	گروه ۲	کل	گروه ۱ از گروه ۲
صداقت	<= ۱/۱	> ۱/۱	۳۱۹	۲۰	۳۳۹	۰/۹۴	۰/۰۶	۱/۰۰	۰/۰۰۰
فریب	<= ۱/۱	> ۱/۱	۲۸۶	۲۲	۳۰۸	۰/۹۳	۰/۰۷	۱/۰۰	۰/۰۰۰
لاپوشانی	<= ۱/۱	> ۱/۱	۲۲۳	۵۷	۲۹۰	۰/۸۰	۰/۲۰	۱/۰۰	۰/۰۰۰
تبعیض	<= ۱/۱	> ۱/۱	۲۸۷	۲۲	۳۰۹	۰/۹۳	۰/۰۷	۱/۰۰	۰/۰۰۰
امنیت کاری	<= ۱/۱	> ۱/۱	۲۹۲	۳۵	۳۲۷	۰/۸۹	۰/۱۱	۱/۰۰	۰/۰۰۰
وقایع به عهد	<= ۱/۱	> ۱/۱	۱۷۲	۹۱	۲۶۳	۰/۶۵	۰/۳۵	۱/۰۰	۰/۰۰۰
اخاذی	<= ۱/۱	> ۱/۱	۲۶۶	۳۵	۳۰۱	۰/۸۸	۰/۱۲	۱/۰۰	۰/۰۰۰
دستکاری	<= ۱/۱	> ۱/۱	۱۴۶	۵۹	۲۰۵	۰/۷۱	۰/۲۹	۱/۰۰	۰/۰۰۰
حفظ محیط	<= ۱/۱	> ۱/۱	۲۷۱	۱۴	۲۸۵	۰/۹۵	۰/۰۵	۱/۰۰	۰/۰۰۰
خبردهی	<= ۱/۱	> ۱/۱	۲۷۶	۱۹	۲۹۵	۰/۹۴	۰/۰۸	۱/۰۰	۰/۰۰۰
هرزه‌نگاری	<= ۱/۱	> ۱/۱	۱۲۵	۶۵	۱۹۰	۰/۶۶	۰/۳۴	۱/۰۰	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۳، دیده می‌شود، پاسخ‌های دگرآیین کارکنان در همه ابعاد یازده گانه به‌طور معناداری بیش از پاسخ‌های خودآیین آن‌هاست. لذا، می‌توان استنباط کرد که گرایش اخلاقی کارکنان «نهاد»، دگرآیین است. دگرآیینی اخلاقی در ابعاد بی‌صداقتی، فریب، تبعیض و حفظ نکردن امنیت کاری بیش از ابعاد دیگر است. در مرحله بعد، بررسی شد که متخصصان از چه نوع اخلاقی تبعیت می‌کنند. آیا آن‌ها بیشتر تابع قواعد عام و جهان‌شمول اخلاقی‌اند (کانت) یا بیشتر تابع قواعد و قراردادهای اجتماعی‌ای هستند که آن‌ها را با رضایت پذیرفته‌اند (رالز)؟ آیا کتابداران به شناخت و بهبود روابط تعاملی بین فرد و گروه اهمیت می‌دهند (سندل)؟ یا به نقش اجتماعی و سازمانی کنش یا تصمیم خود بیشتر می‌اندیشند (مک‌این‌تایر)؟ برای این منظور، ابتدا به ارائه یافته‌های توصیفی پرداختیم. در پرسشنامه کیفی پژوهش، ذیل هر تنگنای اخلاقی که در حد یک پاراگراف توصیف شده، هشت گزینه وجود دارد. کدهای ۱ و ۲ به دو گزینه اول (دگرآیینی و خودآیینی کانتی، توجه سفت‌وسخت، یا انعطاف‌پذیر به قواعد اخلاقی جهان‌شمول)، کدهای ۳ و ۴ به گزینه‌های سه و چهار (دگرآیینی و خودآیینی

رالزی، توجه سفت‌وسخت، یا انعطاف‌پذیر به قراردادهای و قواعد اجتماعی)، کدهای ۵ و ۶ به گزینه‌های پنج و شش (دگرآیینی و خودآیینی سندلی، توجه سفت‌وسخت، یا انعطاف‌پذیر به روابط بین فردی) و کدهای ۷ و ۸ به گزینه‌های هفت و هشت (دگرآیینی و خودآیینی مک‌اینتایری، توجه سفت‌وسخت، یا انعطاف‌پذیر به عواقب سازمانی یا اجتماعی) اختصاص یافت. سؤالات زیر سازه‌ها تجمیع شد و پاسخ هر پاسخ‌دهنده ذیل هر سازه، یک عدد دو رقمی را شامل گردید که رقم اول نشان‌دهنده گزینه پاسخ به تنگنای اول و رقم دوم نشان‌دهنده گزینه پاسخ فرد به تنگنای دوم سازه مربوطه است. مثلاً کد ۳۴ در سازه وفا نکردن به عهد نشان می‌دهد که فرد در پاسخ به تنگنای اول این سازه گزینه ۳ و در پاسخ به تنگنای دوم این سازه گزینه چهار را انتخاب کرده است. اعداد یک تا ۱۱ نیز به ترتیب صداقت، فریب، مخفی‌کاری، تبعیض، امنیت کاری، وفای به عهد، اخاذی، دستکاری، حفظ محیط، اطلاعات انحصاری، و هزینه‌نگاری است. با توجه به این توضیح، اطلاعات توصیفی در زیر آمده است:

جدول ۴. اطلاعات توصیفی گرایش‌های اخلاقی

		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
کل	معتبر	۳۹۰	۳۹۰	۳۸۸	۳۹۳	۳۸۸	۳۸۴	۳۸۶	۳۹۱	۴۰۶	۴۰۶	۳۸۳
	گمشده	۱۶	۱۶	۱۸	۱۳	۱۸	۲۲	۲۰	۱۵	۰	۰	۲۳
میان		۳۳	۱۸	۱۱	۳۱	۷۳	۳۳	۳۱	۴۳	۷۱	۱۶	۴۳
نما		۳۳	۱۳	۱۱	۳۱	۷۳	۱۱	۳۳	۴۵	۳۳	۱۵	۴۳
چندک‌ها	۲۵	۳۳	۱۳	۱۱	۳۱	۲۷	۱۱	۱۲	۳۵	۳۳	۱۵	۲۷
	۵۰	۳۳	۱۸	۱۱	۳۱	۷۳	۳۳	۳۱	۴۳	۷۱	۱۶	۴۳
	۷۵	۳۴	۳۳	۲۱	۳۶	۷۳	۸۲	۳۳	۴۵	۷۴	۵۲	۴۷

۱=صداقت، ۲=فریب، ۳=لاپوشانی، ۴=تبعیض، ۵=امنیت کاری، ۶=وفای به عهد، ۷=اخاذی، ۸=دستکاری، ۹=حفظ محیط، ۱۰=خبردهی، ۱۱=هزینه‌نگاری

با توجه به اسمی بودن داده‌ها، شاخص نما (مُد) صحیح‌ترین اندازه‌گیری گرایش به مرکزی است که می‌بایست گزارش شود. همان‌طور که در جدول ۲ می‌بینیم، در سازه‌های لاپوشانی و وفا نکردن به عهد، عدد ۱۱ بیشترین فراوانی را دارد و این نشان می‌دهد که اکثر پاسخ‌دهندگان درباره این دو سازه گرایش دگرآیینی کانتی داشته‌اند.

اما در سازه‌های صداقت، اخاذی و حفظ محیط عدد ۳۳ بیشترین فراوانی را دارد و این نشان می‌دهد که اکثر پاسخ‌دهندگان در این سه سازه گرایش دگرآیینی رالزی داشته‌اند. از سوی دیگر، در سازه‌های فریب، تبعیض، و اطلاعات انحصاری یکی از تنگناهای دگرآیینی کانتی بیشترین فراوانی را داشته است، اما در سازه‌های فریب، تبعیض، امنیت کاری و پورنوگرافی یکی از تنگناهای دگرآیینی رالزی بیشترین فراوانی را دارد. بنابراین، در مجموع، دگرآیینی رالزی بیشترین فراوانی را دارد و سپس دگرآیینی کانتی در رتبه دوم قرار می‌گیرد. نکته قابل توجه، خودآیینی مک‌اینتایری در بُعد پنجم یعنی امنیت کاری است که در هر سه چارک اول و دوم و سوم، بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. پس در مجموع، قابل استنباط است که متخصصان قرارداد اجتماعی و رضایتی را، که همه طبق قرارداد یا قواعد و مقررات بدان اذعان نموده‌اند، در اولویت کنش و تصمیم اخلاقی قرار می‌دهند و معیار تصمیم‌گیری اخلاقی‌شان نصوص قرارداد است. در ابعاد مخفی کاری و وفای به عهد، گرایش به دگرآیینی کانتی بیشتر است و در بُعد امنیت کاری، گرایش به خودآیینی مک‌اینتایری غلبه بی‌چون و چرا دارد. برای بررسی معناداری اختلاف فراوانی‌ها از آزمون کای اسکور تک‌نمونه‌ای استفاده شده است. این آزمون، فراوانی‌های مشاهده‌شده و مورد انتظار را در هر یک از کدها نشان می‌دهد. چنانچه در یک کد فراوانی مشاهده‌شده از مورد انتظار بیشتر باشد و سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که آن کد به‌طوری معنادار از بقیه بیشتر است:

جدول ۵. نتایج آزمون کای اسکور تک‌نمونه‌ای

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
کای اسکور	۱۳۳/۵۷۴۴	۶۹/۳۴۰	۱۰۵۷/۹۳۱	۴۴۰/۱۴۷	۷۶۰/۱۳۸	۵۷۲/۳۳۹	۶۷۳/۶۳۱	۶۳۳/۵۵۷	۷۸۶/۲۹۱	۶۰۳/۱۸۲	۴۶۶/۲۲۷
درجه آزادی	۱۰	۱۲	۱۶	۹	۲۰	۲۱	۱۶	۲۱	۲۸	۲۵	۲۳
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

جدول ۵، به ما می‌گوید که فراوانی مشاهده‌شده و مورد انتظار در همه گروه‌ها اختلافی معنادار دارد. اما از آنجا که بر اساس جدول ۴، فراوانی‌های مشاهده‌شده برای

دگرآیینی الرزی و کانتی بیش از بقیه است، لذا این دو گرایش اخلاقی را می‌توان گرایش اخلاقی غالب در متخصصان برشمرد.

در مرحله بعد بررسی شد که کدام متغیرها بیشترین تأثیر را روی مُد پاسخ‌های خودآیین و دگرآیین ۱۱ سازه پژوهش داشته‌اند. با توجه به اسمی و دو وجهی بودن متغیر وابسته، و اسمی و رتبه‌ای بودن برخی متغیرهای مستقل، از رگرسیون لجستیک دووجهی که یک آزمون ناپارامتریک است، استفاده شد (حسینی و ضیائی بیده ۱۳۹۳، ۲۲۳). در سازه‌های ۱۱ گانه، پاسخ‌های دگرآیین (اعداد فرد شامل ۱ و ۳ و ۵ و ۷) با کد صفر و به‌عنوان شکست و پاسخ‌های خودآیین (اعداد زوج شامل ۲ و ۴ و ۶ و ۸) با کد ۱ و به‌عنوان موفقیت تعیین شدند. سپس، میانۀ پاسخ‌های هر فرد به متغیرهای یازده گانه را در یک ستون داده به نام «کل» به‌عنوان متغیر وابسته وارد کردیم. در متغیر وابسته «کل» که سرجمع همه پاسخ‌ها (میانۀ پاسخ‌ها) در آن مندرج بود، کد صفر برای پاسخ‌های دگرآیین (اعداد فرد) و کد یک برای پاسخ‌های خودآیین (اعداد زوج) در نظر گرفته شد. سپس، ۱۱ متغیر اصلی به‌علاوه متغیرهای جنسیت، پُست، سن و تحصیلات به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شدند. پس از آن، شرایط انجام آزمون بررسی شد. اسمی و دووجهی بودن متغیر وابسته، اختصاص کد به متغیرهای مستقل کیفی، ضرورت نداشتن تبعیت متغیرهای مستقل از توزیع نرمال، و چندهم‌خطی نبودن متغیرهای مستقل جزو شرایط این آزمون دانسته شده‌اند (حبیب‌پور گتابی و صفری شالی ۱۳۹۵، ۷۱۵-۷۱۶). با توجه به این که سه شرط اول برقرار بود، چندهم‌خطی بودن متغیرهای مستقل از طریق نمودار پراکنش ماتریسی و انجام آزمون همبستگی خطی بررسی شد. پس از بررسی معلوم شد که متغیر سن با متغیر سابقه هم‌خطی دارد و مقدار  $R^2$  یا ضریب تبیین در بین این دو متغیر حدود ۰/۷ است. متغیر سابقه با سایر متغیرها نیز هم‌خطی‌های جزئی داشت که از روی شکل پراکندگی نیز قابل تشخیص بود. لذا، متغیر سابقه کنار گذاشته شد و سایر متغیرها در تحلیل رگرسیون لجستیک وارد گردید. همچنین، متغیرهای مستقل اسمی از طریق گزینه «مقوله‌ای»<sup>۱</sup> در پنجره رگرسیون لجستیک، تبدیل به متغیر تصنعی<sup>۲</sup> شد و سپس، رگرسیون لجستیک اجرا گردید:

1. categorical

2. Dummy variable

### جدول ۶. شاخص‌های کلی ضرایب مدل

سطح معناداری	درجه آزادی	کای اسکور	گام (۵)	مرحله <sup>a</sup>
۰/۲۵۸	۱	-۱/۲۸۱	گام (۵)	مرحله <sup>a</sup>
۰/۰۰۰	۷	۸۴/۵۷۰	بلوک	
۰/۰۰۰	۷	۸۴/۵۷۰	مدل	

a. کای اسکور منفی نشان می‌دهد که مقادیر کای اسکور نسبت به مرحله قبل کاهش یافته است.

با اجرای روش عقب‌گرد گام‌به‌گام در رگرسیون لجستیک، نرم‌افزار ابتدا کار خود را با مدلی آغاز می‌کند که فقط دارای مقدار ثابت است و هیچ متغیر مستقلی در آن وارد نشده است. سپس، به تدریج متغیرهای مستقل در آن وارد می‌شوند و اثر آن‌ها بر متغیر مستقل بررسی می‌شود. متغیرهایی که سطح معناداری آزمون «والد» آن‌ها بیش از ۰/۱ است، از مدل خارج می‌شوند و تا گام انتهایی این کار ادامه می‌یابد که در آن، سطح خطا حداکثر ۱۰ درصد است (مؤمنی و فعال قیومی ۱۳۹۴، ۱۴۰). لذا، گام انتهایی یا مدل آخر معیار تشخیص و بررسی است و بنابراین، در جدول فوق فقط مرحله ۵ را آوردیم. طبق جدول ۵، مقدار کای اسکور مدل برابر ۸۴/۵۷۰ و سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ است (نزدیک صفر است) و لذا، می‌توان به‌طور کلی فهمید که متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته اثرگذار است.

### جدول ۷. درصد تغییرات ناشی از متغیرهای مستقل

مجدور R نکل کرک	مجدور R کاکس و اسنل	۲- در لگاریتم درست نمایی	گام
۰/۵۲۵	۰/۳۹۱	۴۷/۷۳۰ <sup>a</sup>	۴
۰/۶۱۱	۰/۳۸۲	۴۹/۱۸۲ <sup>a</sup>	۵

a. برآورد در تکرار شماره ۷ خاتمه یافت زیرا تخمین پارامتر به زیر ۰/۰۰۱ احتمال خطا رسید.

در جدول ۷، که خلاصه مدل و تغییرات متغیر وابسته تحت تأثیر متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد، مقدار  $R^2$  نگل کرک<sup>۱</sup> را داریم که معادل  $R^2$  در رگرسیون خطی است. در اینجا فقط مقادیر مراحل ۴ و ۵ را آورده‌ایم. در مدل مرحله پنج، این مقدار برابر ۰/۶۱۱

1. Nagelkerke R Square



است و این یعنی ۶۱/۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته ناشی از متغیرهای مستقل و بقیه تغییرات ناشی از عوامل ناشناخته دیگر است.

### جدول ۸. مقادیر واقعی و پیش‌بینی شده مدل رگرسیون لجستیک<sup>a</sup>

پیش‌بینی شده	درصد درستی	مشاهده شده	
		کل	دگرآیین
۴ گام	۸۸/۱	۶	۳۴
	۹۲/۹	۳۳۵	۳
	۹۰/۵	کل درصد	
۵ گام	۸۹/۳	۴	۳۶
	۹۰/۷	۳۳۲	۶
	۹۰	کل درصد	

a. مقدار ۰/۵ به‌عنوان حداقل مقدار تفاوت در مشاهدات در نظر گرفته شده است.

بر اساس جدول ۸، که در رگرسیون لجستیک به جدول طبقه‌بندی معروف است، مشخص می‌شود که چقدر پیش‌بینی مدل درست است. در گام پنجم این خروجی، برای ۳۷۸ پاسخ مورد نظر (با احتساب مقادیر گم‌شده) فقط ۱۰ مورد خطای طبقه‌بندی وجود داشت (چهار مورد از افرادی را که خودآیین نبوده‌اند، خودآیین و ۶ مورد از افرادی را که دگرآیین نبوده‌اند، دگرآیین معرفی کرده است). لذا، حساسیت این مدل برای تشخیص افراد خودآیین ۸۹/۳ درصد و برای افراد دگرآیین ۹۰/۷ درصد بوده و به‌طور کلی، ۹۰ درصد از افراد خودآیین و دگرآیین را درست پیش‌بینی کرده است.

جدول ۹. نتایج آزمون «والد» در رگرسیون لجستیک

نسبت بخت‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره والد	خطای استاندارد	ضریب تأثیر استاندارد نشده	گام ۵ <sup>a</sup>
۱/۲۴۶	۰/۰۰۳	۱	۱۴/۵۵۴	۰/۳۷۹	۱/۰۴۶	پست سازمانی
۰/۹۱۱	۰/۰۰۵	۱	۸/۰۲۲	۰/۰۳۳	۰/۹۴	سن
۲/۲۰۶	۰/۰۰۰	۱	۱۶/۵۵۹	۰/۴۸۵	-۳/۷۵۱	تبعیض
۱/۹۳۰	۰/۰۰۱	۱	۱۶/۳۹۷	۰/۴۶۳	-۲/۸۷۶	اخاذی
۱/۸۳۶	۰/۰۰۲	۱	۱۷/۵۹۶	۰/۴۳۶	-۲/۸۳۰	خبردهی
۲/۰۴۰	۰/۰۰۰	۱	۱۸/۴۲۳	۰/۴۴۱	-۲/۸۹۳	هرزه‌نگاری
۰/۰۲۸	۰/۰۰۳	۱	۹/۰۱۴	۱/۱۹۳	-۳/۵۸۲	مقدار ثابت

a. متغیرهایی که در گام ۱ در مدل وارد شدند عبارت بودند از: تحصیلات، جنسیت، سن، پست سازمانی، صداقت، فریب، لاپوشانی، تبعیض، امنیت کاری، وفای به عهد، اخاذی، دستکاری، حفظ محیط، خبردهی، و هرزه‌نگاری. از متغیرهای یادشده، در گام ۵ فقط متغیرهای فوق باقی ماند.

جدول ۹، مهم‌ترین خروجی رگرسیون لجستیک است. آماره «والد»<sup>۱</sup> معادل آماره تی در رگرسیون خطی است که در پنج مرحله به صورت عقب‌گرد شرطی تحلیل شده، اما به دلیل طولانی بودن جدول، فقط گام آخر در اینجا آمده است. با توجه به آماره «والد» و سطح معناداری مربوطه، متغیرهای اخاذی و پورنوگرافی در سطح ۵ درصد خطا معنادار است و متغیر سن در سطح ۸ درصد خطا معنادار است. بر این اساس، می‌توان مدل «لجیت»<sup>۲</sup> را این گونه ارائه کرد:

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = -3.582 - 2.893 \text{pornography} - 2.876 \text{blackmail} - 3.751 \text{discrimination} - 2.830 \text{privilege information} + 1.446 \text{post} + 0.94 \text{age}$$

ضرایب منفی بیانگر نسبت منفی متغیرهای پورنوگرافی، اخاذی، تبعیض، استفاده شخصی از اطلاعات انحصاری و پست سازمانی در خودآیینی (موفقیت) است. همچنین، اثر سن روی دگرآیینی منفی است؛ یعنی با کاهش سن دگرآیینی بیشتر می‌شود. دلیل

#### 1. Wald statistics

۲. در رگرسیون لجستیک از مفهومی به نام نسبت برتری یا odd value (نسبت Pi به 1-Pi که در اینجا نسبت احتمال واقع شدن یک فرد در یک طبقه و عدم وقوع آن است) استفاده می‌شود و لگاریتم طبیعی نسبت برتری بر اساس لگاریتم این نسبت محاسبه می‌شود که به مدل لوجیت (Logit model) معروف است.

آن‌که این متغیرها روی دگرآیینی اثر دارند، نه خودآیینی آن است که موقعیت شکست (کد صفر) برای دگرآیینی در نظر گرفته شده است. بر طبق معادله رگرسیون، به‌ازای یک واحد تغییر در پورنوگرافی، با فرض ثابت‌بودن سایر متغیرها، لگاریتم طبیعی نسبت برتری به میزان  $2/893$  در جهت معکوس تغییر می‌کند. درباره‌ی اخاذی، تبعیض، استفاده‌ی شخصی از اطلاعات انحصاری و پست سازمانی نیز جریان به همین ترتیب است، یعنی به‌ازای یک واحد تغییر در اخاذی، لگاریتم نسبت برتری به اندازه‌ی  $2/876$  در جهت معکوس تغییر می‌کند، به‌ازای یک واحد تغییر در تبعیض، لگاریتم نسبت برتری به اندازه‌ی  $3/751$  در جهت معکوس تغییر می‌نماید و به‌ازای یک واحد تغییر در متغیر استفاده‌ی شخصی از اطلاعات انحصاری، لگاریتم نسبت برتری به میزان  $1/830$  در جهت معکوس تغییر می‌کند. اما به‌ازای یک واحد تغییر در سن، لگاریتم نسبت برتری به میزان  $0/17$  در همان جهت تغییر می‌کند. در ستون  $\exp(B)$  داده‌هایی آمده که عبارت‌اند از داده‌های توانی در معکوس لگاریتم؛ یعنی عددهای این ستون، توان‌های لگاریتم طبیعی در معادله‌ی رگرسیون هستند. با این داده‌ها، نتایج را می‌توان ساده‌تر تفسیر کرد. بر اساس این ستون داده، شانس رؤسای کتابخانه  $(post(1))$  در خودآیینی حدود  $1/2$  برابر پست کتابدار است. همچنین، شانس سنین بالاتر در خودآیینی حدود  $0/9$  برابر بیشتر از سنین پایین‌تر است و لذا، به‌احتمال زیاد، کتابداران با سنین بالاتر خودآیین‌تر هستند. به‌علاوه، شانس خودآیینی در موقعیت‌های پورنوگرافیک، حدود دو برابر کمتر از دگرآیینی است. شانس خودآیینی در موقعیت‌های اطلاعات انحصاری نیز  $1/8$  برابر کمتر از دگرآیینی است و شانس خودآیینی در موقعیت‌های اخاذی حدود  $1/9$  برابر کمتر از دگرآیینی است و در نهایت، شانس خودآیینی در موقعیت‌های تبعیض، حدود  $2/2$  برابر کمتر از دگرآیینی است و لذا، کتابداران در موقعیت‌های تبعیض بسیار کمتر خودآیین عمل می‌کنند.

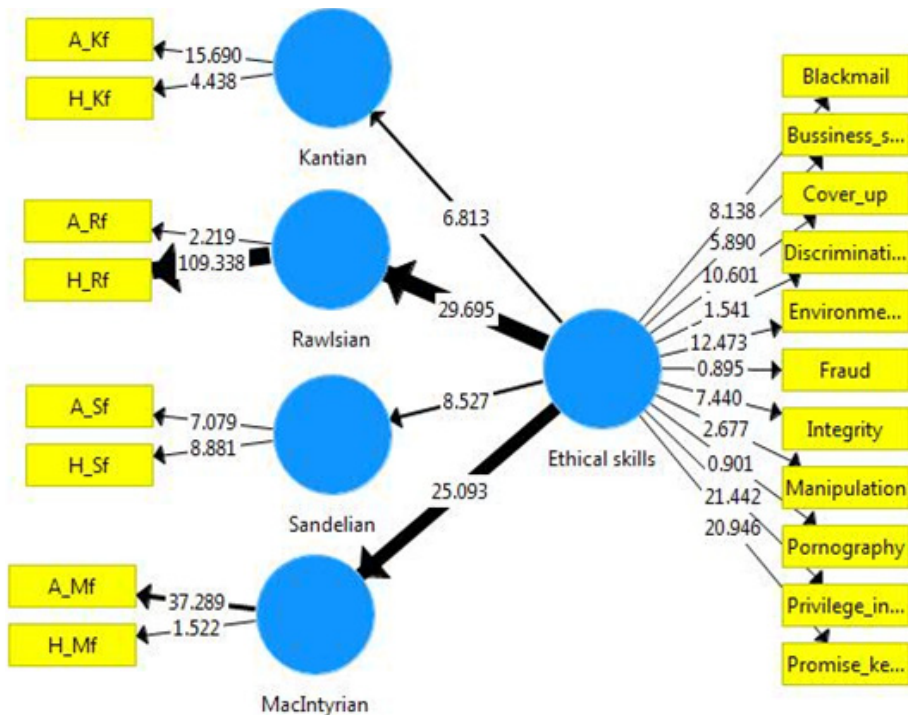
در مجموع، می‌توان گفت که گرایش به خودآیینی از میان همه‌ی عوامل، به‌ترتیب از موقعیت‌های تبعیض، پورنوگرافی، اخاذی و اطلاعات انحصاری بیشترین تأثیر منفی را می‌گیرد، اما از سن، تأثیر مثبت می‌گیرد. به‌علاوه، نتایج نشان می‌دهد که کتابداران در موقعیت‌های تبعیض، پورنوگرافی، اخاذی و اطلاعات انحصاری دگرآیین‌تر هستند. بنابراین، در کل، فرضیه‌ی یک پژوهش مورد تأیید است؛ ضمن آنکه مهم‌ترین عامل‌های اثرگذار منفی بر خودآیینی عبارت‌اند از موقعیت‌های تبعیض، موقعیت‌های جنسی (پورنوگرافیک)، موقعیت‌های اخاذی و موقعیت‌های مربوط به حفظ یا انتشار اطلاعات انحصاری. همچنین،

مهم‌ترین عامل اثرگذار مثبت بر خودآیینی، سن افراد است.

در مرحله بعد، می‌خواهیم ببینیم کدام یک از گرایش‌های اخلاقی متخصصان بیشترین تأثیر را روی گرایش اخلاقی متخصصان دارد. به تعبیر دیگر، گرایش اخلاقی افراد یا شیوه کنش و عمل آنان در موقعیت‌های حساس، از کدام نوع اخلاق آب می‌خورد. برای این کار به دلیل نرمال نبودن توزیع داده‌ها، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی<sup>۱</sup> و نرم‌افزار PLS استفاده کردیم. برای اجرا، ابعاد یازده‌گانه گرایش اخلاقی را به عنوان متغیرهای مشاهده‌شده سازه اصلی در نظر گرفتیم. سپس، می‌دانیم که هر سازه با دو تنگنا اندازه‌گیری شده بود و ذیل هر تنگنا هشت گزینه وجود داشت که گزینه اول حاکی از دگرآیینی کانتی بود و با کد یک مشخص می‌شد ( $HK=1$ ) و خودآیینی کانتی، دگرآیینی رالزی، خودآیینی رالزی، دگرآیینی سندلی، خودآیینی سندلی، دگرآیینی مک‌ابتیاری و خودآیینی مک‌ابتیاری به ترتیب کدهای ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، و ۸ را داشتند. لذا، اگر پاسخ‌دهنده‌ای به هر دو تنگنای یک سازه پاسخ یکسانی (مثلاً خودآیینی کانتی) داده بود، آن را برای وی به حساب آوردیم و اگر یکی از تنگناها را پاسخ نداده بود، دیگری را مبنا قرار دادیم و شمارش کردیم و فراوانی پاسخ‌های آن‌ها را به هر یک از گزینه‌های هشت‌گانه، در یازده سازه پژوهش را به عنوان متغیر مشاهده‌شده برای سازه گرایش اخلاقی قرار دادیم. برای مثال، طی دو ستون داده شمارش کردیم که هر پاسخ‌دهنده در ۲۲ تنگنا، چند پاسخ مثلاً دگرآیین کانتی داشته و چند پاسخ خودآیین کانتی، و آن‌ها را متغیر مشاهده‌شده برای سازه اخلاق کانتی حساب کردیم. سپس، به دلیل اسمی بودن داده‌ها، از روش ناپارامتری یک بوت‌استرپ استاندارد دو دامنه با الگوی اصلاح سوگیری<sup>۲</sup> در سطح خطای ۰/۰۵ استفاده کردیم. نتایج در زیر آمده است:

1. Partial Least Squares (PLS)

2. bias-corrected and accelerated Bootstrap



شکل ۱. مدل اثرپذیری مهارت اخلاقی از گرایش‌های اخلاقی

در مدل ارائه‌شده در شکل ۱، اعداد روی مسیرها مقادیر  $t$  هستند. اعداد  $t$  بزرگ‌تر نشان‌دهنده اثر بیشتر است. در اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۱</sup> نسخه ۳٫۲٫۸، اثرات بیشتر با خطوط ضخیم‌تر نشان داده می‌شود. اعداد  $t$  بزرگ نشان می‌دهند که انحراف میانگین تعداد پاسخ‌های یک گرایش (مثلاً رالزی) از میانگین کل زیاد است. لذا، چون همه مقادیر  $t$  از ۱/۹۶ بیشتر است، همه اثرات معنادار است. اما همان‌طور که مدل نشان می‌دهد، گرایش اخلاقی کتابداران بیشتر به اخلاق رالزی و در اخلاق رالزی نیز به دگرآیینی رالزی برمی‌گردد. در وهله بعد، بیشترین اثر مربوط به اخلاق مک‌اینتری و نوع خودآیین آن است.

### جدول ۱۰. ضرایب مسیر مدل پژوهش

سازه‌ها	آماره‌ها	میانگین اولیه	میانگین نمونه	انحراف معیار	مقدار تی	سطح معناداری
	گرایش مکن‌اینتیاری -> مهارت‌های اخلاقی	۰/۷۸۹	۰/۷۸۸	۰/۰۳۱	۲۵/۰۹۳	۰
	گرایش سندلی -> مهارت‌های اخلاقی	۰/۳۷۲	۰/۳۷۳	۰/۰۴۴	۸/۵۲۷	۰
	گرایش کانتی -> مهارت‌های اخلاقی	۰/۳۱۵	۰/۳۲۶	۰/۰۴۶	۶/۸۱۳	۰
	گرایش رالزی -> مهارت‌های اخلاقی	۰/۷۹۲	۰/۷۹۴	۰/۰۲۶	۲۹/۹۶۵	۰

در ستون اول و دوم، ضرایب مسیر بر اساس نمونه اصلی و نمونه حاصل از میانگین‌ها آمده است. ستون سوم انحراف معیار، ستون چهارم مقادیر  $t$  و ستون آخر سطح معناداری است. همان‌طور که می‌بینیم ضریب مسیر یا ضریب رگرسیونی مهارت اخلاقی به اخلاق رالزی از همه بیشتر است (۰/۷۹۲) و این نشان می‌دهد که نسبت بالایی از گرایش اخلاقی کتابداران، به اخلاق رالزی و به‌ویژه نوع دگرآیین آن بازگشت می‌کند. در ادامه، شاخص‌های برازش مدل برای بررسی درجه نیکویی چینش سازه‌ها و رابطه‌ها آمده است:

### جدول ۱۱. شاخص‌های برازش مدل‌های ساختاری به روش PLS

شاخص‌ها	تعریف	معیار قابل قبول	نحوه محاسبه	مقدار محاسبه شده
معیار $Q^2$	قدرت پیش‌بینی مدل را ارزیابی می‌کند	کمتر از ۰/۱۵ = ضعیف بین ۰/۱۵ و ۰/۳۵ = متوسط بالاتر از ۰/۳۵ = قوی	آزمون Blindfolding یا چشم‌بندی در PLS	۰/۳۱۱
SRMR	ریشه مربعات حاصل از تفاوت بین ماتریس کواریانس نمونه باقی مانده و مدل کواریانس فرض شده	مقادیر زیر ۰/۱ قابل قبول است. مقادیر زیر ۰/۰۵ عالی است.	در خروجی مدل ارائه می‌شود.	۰/۱۲
$\frac{\chi}{df}$	برآزش کلی مدل و تعیین میزان شدت اختلاف بین ماتریس‌های کواریانس برآوردشده و مشاهده شده	کمتر از ۳ = عالی بین ۳ و ۴ = متوسط بالاتر از ۴ = ضعیف	محاسبه دستی	۳/۲۲۳
RSME	برآورد قدرت پیش‌بینی مدل	بین ۰/۱ و ۰/۵ قدرت پیش‌بینی خوب. بین ۰/۵ و ۰/۶ متوسط.	خروجی آزمون PLS predict	کانتی = ۰/۳۷۲ رالزی = ۰/۵۳۲ سندلی = ۰/۴۱۴ مکن‌اینتیاری = ۰/۵۳۱

1. Stone-Gaiser Criterion or Q2 Criterion

2. Standard Root Square mean of Residuals (SRMR)

با توجه به مقادیر معیار و مقادیر محاسبه شده برای برآزش مدل پژوهش متوجه می‌شویم که مقادیر محاسبه شده در حد متوسط هستند و هرچند آماره‌های برآزش در حد عالی نیست، ولی می‌توان آن‌ها را قابل قبول تلقی کرد. در بین چهار شاخص اصلی، دو شاخص نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی و  $Q^2$  در حد متوسط، شاخص RMSE در حد خوب و شاخص SRMR کمی بیش از حد ۰/۱ است، ولی می‌توان در مجموع شاخص‌ها، برآزش مدل را در حد متوسط و قابل قبول دانست.

### ۵. نتیجه‌گیری

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که ۸۶ درصد از پاسخ‌های داده شده به دو راهی‌های اخلاقی ارائه شده در پرسشنامه، پاسخ‌های دگرآیین بوده است. تعداد پاسخ‌های خودآیین و دگرآیین برای هر فرد در دو ستون جدا گانه محاسبه شد و میانه، میانگین و انحراف معیار تعداد پاسخ‌های خودآیین و دگرآیین برای هر فرد سنجیده شد. نتایج نشان داد که میانه پاسخ‌های خودآیین عدد ۱ و میانه پاسخ‌های دگرآیین عدد ۷ است؛ یعنی هر فرد به طور متوسط ۱ پاسخ خودآیین و ۷ پاسخ دگرآیین به دو راهی‌های اخلاقی داده است. میانگین پاسخ‌های خودآیین ۱/۰۸ با انحراف معیار ۱/۱۴ و میانگین پاسخ‌های دگرآیین ۶/۵۸ با انحراف معیار ۲/۴۲ بود که نشان می‌داد پاسخ‌های خودآیین در نهایت می‌توانست دو الی سه پاسخ باشد و پاسخ‌های دگرآیین حداقل می‌توانست ۵ پاسخ باشد که در مرزی ترین حالت نیز پاسخ‌های دگرآیین و خودآیین به طور متوسط نسبت ۵ به ۳ داشته‌اند. معنادار بودن اختلاف پاسخ‌های دگرآیین و خودآیین با آزمون دو جمله‌ای نیز تأیید شد. این گرایش شدید به دگرآیینی اخلاقی نزد کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور پیام مهمی دارد: کتابداران کتابخانه‌های عمومی عموماً افرادی مقرراتی، تابع سلسله مراتب و پذیرش بی‌چون و چرای اوامر مسئولان بالادستی، قاعده‌گرا و در عمل نسبت به قواعد کاری کمتر انعطاف پذیر هستند و در مجموع، هنگام مواجه شدن با دو راهی‌های اخلاقی، کمتر به بررسی موقعیت و برخورد انعطاف پذیر و انتخاب کردن یک گزینه با مسئولیت خود مبادرت می‌کنند و بیشتر قاعده‌گرا عمل می‌کنند و قواعد بیرونی را ملاک قرار می‌دهند و به شدت به آن پای‌بندی نشان می‌دهند. با در نظر گرفتن غلبه اخلاق دگرآیین در کتابخانه‌های عمومی به نظر می‌رسد که پتانسیل تغییر یا بهبود شرایط شغلی میان کتابداران اندک باشد و آن‌ها نتوانند در برابر قواعد ناصحیح یا دستورات کمتر

اخلاقی، رفتار مناسب از خود نشان دهند. در ضمن، دگرآیینی بیانگر آن است که کتابداران اندکی هستند که بر اساس وجدان اخلاقی خویش، قدرت تصمیم‌گیری بر اساس قواعدی که خود درست تشخیص می‌دهند، دارند و اکثر آن‌ها در هر شرایطی قواعد بیرونی یا قواعدی که یک مرجع بیرونی آن را درست دانسته و ابلاغ کرده ملاک قرار می‌دهند و سعی می‌کنند مسئولیت اخلاقی را با ارجاع به قواعد، از گردن خود ساقط کنند. لذا، تعداد اندکی از آن‌ها هستند که واجد شرایط اخلاقی اولیه برای مدیریت و تصمیم‌گیری هستند. این شرایط ممکن است کار را برای مراجعان نیز سخت کند، زیرا آن‌ها مجبورند در هر شرایطی، صرفاً بر اساس قواعد از قبل ابلاغ‌شده عمل کنند و انعطافی در این زمینه در تنگناها وجود نخواهد داشت.

همچنین، یافته‌های توصیفی نشان داد که شدت دگرآیینی در مشکلات «حفظ نکردن امنیت کاری»، «فریب»، و «تبعیض» از بقیه بیشتر است و کتابداران در برخورد با این مشکلات، بیش از پیش دگرآیین عمل می‌کنند. این است که مثلاً هنگام مواجه شدن با تبعیض (مثل تبعیض جنسیتی در استخدام) یا حفظ نکردن امنیت کاری (نصب نرم‌افزار برای رصد مخفیانه فعالیت‌های کارکنان و گزارش آن‌ها)، بیشتر به قواعد و دستورات رجوع می‌کنند که البته خود آن قواعد نیز ممکن است منشأ تبعیض باشد. در چنین شرایطی، امکان تحرک سازمانی برای تعالی و بهبود شرایط و اخلاقی شدن محیط سازمانی بسیار کم خواهد بود و وضع موجود تثبیت خواهد شد و افرادی به مقامات مدیریتی خواهند رسید که هرچه دگرآیین‌تر و مطیع‌تر باشند و هرچه بیشتر به اوامر تمکین کنند. بنابراین، با این شرایط حتی ممکن است کتابداران به نبود قواعد برای برخی حوزه‌های حرفه‌ای و شغلی، بیشتر معترض باشند و دستورالعمل‌های بیشتری طلب کنند. همچنین، احتمالاً به تصمیمات اخلاقی خارج از قاعده، چه توسط مدیران و چه توسط همکاران، بیشتر اعتراض خواهد شد.

نتایج تحلیل رگرسیون لجستیک نشان داد که اثر متغیر مستقل سن روی دگرآیینی منفی است، یعنی با افزایش سن، دگرآیینی کاهش و با کاهش سن، دگرآیینی افزایش می‌یابد که این یافته کاملاً منطبق با یافته‌های Kohlberg (1964) و Snarey (1982) است. این دو محقق اثبات کرده‌اند که انسان با افزایش سن از کودکی تا پس از چهل سالگی از اخلاق پیشاعرفی (کنش اخلاقی بر اساس پاداش و تنبیه، تا ۱۴ سالگی، دگرآیین) به اخلاق عرفی (کنش اخلاقی بر اساس پذیرش عرف، ۱۶ تا ۳۵ سالگی، دگرآیین) و سپس



عده‌اند کی نیز به اخلاق پساعرفی (کنش اخلاقی بر اساس قواعد کلی اخلاق، پس از ۴۰ سالگی، خودآیین) سیر می‌کنند. همچنین، یافته‌ها نشان داد که کارکنان دارای پُست ریاست کتابخانه ۱/۲ برابر شانس بیشتری برای خودآیینی اخلاقی نسبت به کتابداران معمولی دارند. همچنین، یافته‌ها نشان داد که در موقعیت‌های تبعیض و پورنوگرافی، شانس عمل دگرآیین دو برابر سایر موقعیت‌هاست و این نشان می‌دهد که کتابداران در دو راهی‌هایی که بازنمون تبعیض‌اند، صرفاً به قواعد و اوامر گردن می‌نهند و کنش مسئولانه‌ای بر نمی‌گزینند. بر این اساس، می‌توان پیش‌بینی کرد که قواعد یا تصمیمات تبعیض‌آمیز بالادستی، در آینده نیز بدون عکس‌العمل باقی خواهند ماند و این، شکاف برخورداری افراد را در سازمان بیشتر خواهد کرد. موقعیت‌های خبردهی (لو دادن)، اخاذی، و پورنوگرافی نیز موقعیت‌های بعدی‌ای بودند که در آن‌ها کتابداران بیشتر دگرآیین هستند تا خودآیین. لذا، به نظر می‌رسد لو دادن یکدیگر (در جهت عمل به قواعد سازمانی) در میان کتابداران رواج داشته باشد و در موقعیت‌های اخاذی و پورنوگرافیک نیز از آنجا که قاعده‌ای برای رفتار ابلاغ نشده است، سعی می‌کنند بر اساس تصمیمات یا قواعد بالادستی عمل نمایند و وارد ماجرا نشوند. همه‌انواع کنش‌های دگرآیین از این نوع، به حفظ وضع موجود در کتابخانه‌های عمومی منتهی خواهد شد و مسئولان می‌توانند تا حد زیادی مطمئن باشند که کتابداران تحت هر شرایطی عموماً بر اساس قواعد ابلاغی و تصمیمات بالادستی عمل خواهند کرد. این یافته با فرضیه نخست از جهت تشخیص‌گرایی دگرآیین همخوان، اما از جهت تشخیص موقعیت‌ها ناهمخوان است، زیرا در فرضیه، دو موقعیت مخفی‌کاری و تبعیض به‌عنوان موقعیت‌های به‌شدت دگرآیین پیش‌بینی شده بود، در حالی که نتایج شدت دگرآیینی را در دو موقعیت تبعیض و پورنوگرافی نشان داد. همچنین، بر اساس یافته‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری، مشاهده شد که علاوه بر دگرآیینی الرزی، خودآیینی مک‌اينتایری بیشترین تأثیر را بر گرایش اخلاقی متخصصان دارد و این اثر طبق یافته‌های توصیفی به موقعیت «حفظ امنیت کاری» برمی‌گردد. دلیل بالا بودن خودآیینی مک‌اينتایری در این بُعد، ماهیت خود این بُعد است، زیرا حفظ نکردن امنیت کاری باعث ضربه خوردن سازمان می‌شود و به غایت نقش‌آفرینی مؤثر فرد در سازمان لطمه می‌زند و اساساً کنشگری و ادامه کار در سازمان با مخاطره روبه‌رو می‌گردد. به همین دلیل، اکثر کتابداران حفظ امنیت کاری را برای ادامه کار و باقی ماندن در شغل حیاتی می‌دانند و با خودآگاهی و انعطاف و هشیاری، موضع خودآیین مک‌اينتایری را در

این خصوص اتخاذ کرده و کنش‌های مخرب در این خصوص را غیراخلاقی می‌دانند. خودآیینی مک‌اینتایری نشان‌دهنده علاقه متخصصان شاغل در کتابخانه‌های عمومی به ارتقا و شکوفاسازی نقش شغلی و حرکت در مسیر حرفه‌ای برای تبدیل شغل به یک الگوی نمونه و بهینه و همچنین، حفظ و نگهداری و تضمین امنیت آن است. لذا، قانون‌گرایی سفت‌وسخت، تبعیت از قواعد شغلی و خط‌مشی‌ها و سلسله‌مراتب، اتکاء به قواعد عام اخلاق در دو مقوله مخفی‌کاری و وفای به عهد (که نشان می‌دهد از نظر آنان در هر شرایطی باید به عهدها وفا شود و شفافیت و اجتناب از لاپوشانی و غیرشفاف بودن باید اصل بی‌چون‌وچرا در هر موقعیتی باشد) و خودآیینی مک‌اینتایری در مقوله امنیت کاری (که نشان‌دهنده علاقه به شکوفایی نقش کتابدار و ارتقای حرفه‌ای شغل بوده و حفظ خودآگاهانه امنیت شغلی است) از مهم‌ترین گرایش‌های اخلاقی متخصصان شاغل در کتابخانه‌های عمومی است. این یافته نیز از جهتی موافق و از جهتی مخالف فرضیه دوم است. در فرضیه دوم، خودآیینی مک‌اینتایری به‌عنوان دومین کشش اخلاقی اثرگذار بر گرایش‌های اخلاقی کتابداران پیش‌بینی نشده بود که نتایج تحقیق آن را نشان داد.

دگرآیینی‌رالی نویدهایی نگران‌کننده، مانند (۱) امکان گسترش روحیه هم‌رنگی با جماعت، (۲) امکان پذیرش و مقبولیت برداشت‌های فردی از قواعد اخلاقی، (۳) امکان تنهایی و ورود نکردن به تعهدات جمعی و رای قرارداد، (۴) امکان تلاش نکردن برای بهبود وضع جمعی، (۵) امکان پرهیز از پذیرش مسئولیت اخلاقی و یا اقدام به تغییر در وضعیت شغلی یا نابسامانی‌های اجتماعی به‌واسطه عمل در چارچوب سلسله‌مراتب و قواعد مکتوب، و (۶) احتمال ناتوانی در حل مسئله در تنگناها و انتخاب راه‌حل‌های سفت‌وسخت و انعطاف‌ناپذیر حسب قواعد یا دستورات را می‌دهد، و خودآیینی مک‌اینتایری نویدهای امیدبخشی، چون (۱) احتمال تلاش برای بالا بردن استانداردهای شغلی، (۲) احتمال علاقه به ارتقای وجهه اجتماعی شغل، و (۳) احتمال تلاش برای ارتقای حرفه‌ای‌گرایی و ایفای نقش حرفه‌ای‌تر در شغل را می‌دهد.

### فهرست منابع

- اسفندیاری‌مقدم، علیرضا، و سکینه حسنلو. ۱۳۸۹. دیدگاه اعضای انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران نسبت به اصول اخلاق حرفه‌ای کتابداری. *اخلاق در علوم و فناوری* ۵ (۱ و ۲): ۴۸-۵۶.
- انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی قم. ۱۳۹۲. *اخلاق حرفه‌ای کتابداران و اطلاع‌رسانان*. ویرایش علیرضا

اسفندیاری مقدم. تهران: کتابدار.

تاج‌الدینی، اورانوس، عصمت صدری‌فرد، و علی سادات موسوی. ۱۳۹۰. بررسی میزان آشنایی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران با معیارهای اخلاق حرفه‌ای کتابداری. *کتابداری و اطلاع‌رسانی* ۱۴ (۴): ۳۵-۷۰.

حبیب‌پور گنابی، کرم، و رضا صفری شالی. ۱۳۹۵. *راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی*. تهران: دانشگاه خوارزمی.

حسینی، سید یعقوب، و علیرضا ضیائی بیده. ۱۳۹۳. *آمار ناپارامتریک و روش پژوهش*. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.

رضایی، مصیب، احمد شعبانی، سیدعلی سیادت، و سمیه آذری حراجی. ۱۳۹۲. میزان کاربست مؤلفه‌های منشور اخلاق حرفه‌ای نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی* ۱۹ (۱): ۵-۲۰.

ریاحی‌نیا، نصرت، و زویا آبام. ۱۳۹۱. اخلاق در کتابداری و اطلاع‌رسانی: مطالعه دیدگاه‌های دانشجویان علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی. *اخلاق در علوم و فناوری* ۷ (۲): ۱۵-۲۴.

زارع، ملیحه، و ابراهیم افشار. ۱۳۹۴. اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در کتابداران. *اخلاق در علوم و فناوری* ۱۰ (۴): ۷۵-۸۴.

شقایق، مهدی. ۱۳۹۸. خودآیینی از منظر فیلسوفان بزرگ اخلاق و ساخت مقیاس سنجش اخلاق خودآیین برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی ایران. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی* ۲۵ (۲): ۱۹۱-۲۳۱.

صدر، فاطمه. ۱۳۹۵. *مبانی اخلاق حرفه‌ای در علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی*. تهران: فادیا.

قوام‌لکی، احدفرامرزی، لعبت درخشانی، و سعید رضایی شریف‌آبادی. ۱۳۹۱. *اخلاق حرفه‌ای در کتابداری و اطلاع‌رسانی*. تهران: سمت.

موسوی‌زاده، زهرا. ۱۳۸۴. ارزش‌های اخلاقی از نظر متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات* ۱۶ (۲): ۱۳-۲۴.

مؤمنی، منصور و علی فعال قیومی. ۱۳۹۴. *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*. تهران: ناشر- مؤلف، چاپخانه گنج شایان.

نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. ۱۳۹۷. *سند جامع اخلاقی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور* (پیش‌نویس نهایی). تهران: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور.

## References

- Abdullah-Sani, M. K. J., M. N. Masrek, N. Z. Sahid, M. Z. Endin, J. Baba, & Y. Khamis. 2016. Integrity Model of Public Librarians (INPULs). *Information (Japan)* 19 (8): A, 3057-3062.
- American Library Association. 2018. Professional Ethics. Retrieved from from: <http://www.ala.org/tools/>

- ethic (accessed Dec. 23, 2018)
- Buchanan, E. A. 2004. Ethics in Library and Information Science: What Are We Teaching? *Journal of Information Ethics* 13 (1): 51-60.
- Dole, W. V., J. M. Hurych, & W. C. Koehler. 2000. Values for librarians in the information age: an expanded examination. *Library Management* 21 (6): 285-297.
- Ferguson, S., C. Thorenly, & F. Gibb. 2016. Beyond Codes of Ethics: How Library and Information Professionals Navigate Ethical Dilemmas in a Complex and Dynamic Information Environment. *International Journal of Information Management* 36 (4): 543-556.
- Jefferson, R. N. & S. Contreras. 2005. Ethical Perspectives of Library and Information Science Graduate Students in the United States. *New Library World* 106 (1, 2): 58-66.
- Kendrick, K. D. & E. Leaver. 2011. Impact of the Code of Ethics on Workplace Behavior in Academic Libraries. *Journal of Information Ethics* 20 (1): 86-112.
- Kohlberg, L. 1964. Development of moral character and moral ideology. In M.L. Hoffman & L.W. Hoffman, eds., *Review of child development research*, Vol. I. New York: Russel Sage Foundation. 381-431.
- Logan, R., J. Snarey, & D. Schrader. 1990. Autonomous vs. Heteronomous moral Judgment Types: A Longitudinal Cross-Cultural Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 21 (1): 71-89.
- Murphy, S. A. 2001. The Conflict between Professional Ethics and the Ethics of the Institution. *Journal of Hospital Librarianship* 1 (4): 17-30.
- Nicole, M. V. 2008. A Web Based Questionnaire of Ethical Skills. Technical Report, Institute of Information Technology, Uppsala University, Sweden.
- Snarey, J. 1982. The Social and Moral Development of Kibbutz Founders and Sabras: A Longitudinal Cross-Sectional and Cross-Cultural Study. Doctoral dissertation, Harvard University, Cambridge.
- Wilkinson, L. 2014. Principlism and the Ethics of Librarianship. *The Reference Librarian* 25 (1): 1-25.

#### مهدی شقایق

متولد ۱۳۶۱ دارای مدرک تحصیلی دکتری در رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی از دانشگاه تهران است. ایشان هم‌اکنون استادیار گروه علم اطلاعات دانشگاه شهید بهشتی است.

اخلاق اطلاعات، جامعه‌شناسی اطلاعات، و نظریه و روش در علم اطلاعات از علایق پژوهشی وی است.

