روش‌شناسی طراحی و اعتباریابی شاخص اخلاق کار

دکتر رضا معصومی راد

مقدمه

یکی از مهمترین و بارزترین حوزه‌های اجتماعی اخلاق، تأثیر آن در فعالیت‌های اقتصادی و تنظیم مناسبات بین افراد در حین کار و وظایف شغلی‌شان است. اخلاق اجتماعی در حوزه کار از فرد بیشترین پایبندی به تعهدات اجتماعی و رعایت خیر عمومی را مطالبه می نماید.

آنچه موجب می‌گردد تا کار انسان در ابعاد فردی و اجتماعی خود، آثار فوق را برجای نهد، پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی کار است. این ارزش‌ها و هنجارها که در منظومه‌ای به هم وابسته، مبنایی برای رفتار و فعالیت اقتصادی انسان هستند، اخلاق کار نامیده می‌شود. اخلاق کار صرفاً به ساعات کار و شغل محدود نمی‌گردد، بلکه کلیه رفتارهای اقتصادی شامل مصرف، پس‌انداز، سرمایه‌گذاری، کارآفرینی و ... را در بر می‌گیرد. اخلاق و فرهنگ کار همچون عاملی کلیدی و اساسی محسوب می‌شود که می‌توان با تقویت آن به بهبود متغیرهای اقتصادی کمک نمود.

در جامعه ما، نشانه‌هایی از ضعف اخلاق کار وجود دارد که در صورت تداوم، خسارات جبران‌ناپذیری بر منابع و سرمایه‌های کشور وارد خواهد نمود. از مصادیق و نشانه‌های بارز ضعف اخلاق کار در ایران، می‌توان به پایین بودن ساعات مفید کار، گریز از محل کار، بی‌انگیزگی و دلزدگی نسبت به کار، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعات به سازمان‌ها و ادارات دولتی و خصوصی، ضعف روحیه کارآفرینی، وابستگی به دولت در سرمایه‌گذاری، و... اشاره نمود. به نوعی می‌توان گفت که ما در سطح ملی شاهد نوعی بحران در تلقی از کار، ثروت‌اندوزی، انباشت سرمایه، کارآفرینی، سرمایه‌داری و مفاهیم مرتبط با آن هستیم. لذا ضروری است برای نیل به آرمان‌ها و اهداف چشم‌انداز و توسعه و بالندگی کشور ، به تقویت اخلاق کار توجه بنیادی داشته باشیم.

با توجه به نقش و اهمیت اخلاق کار در توسعه و بالندگی جامعه و لزوم انجام مطالعات پیرامون آن به ویژه سنجش ابعاد اخلاق کار در جامعه، در این مقاله فرایند طراحی و اعتباریابی شاخص محقق ساخته اخلاق کار که در یک مطالعه پیمایشی صورت پذیرفت، تشریح و تبیین شده است.

پیشینه مطالعات اخلاق کار

نتایج تحلیلی و تجربی تحقیقات قبلی دربارة اخلاق کار را می‌توان در سه مقوله به شرح زیر دسته‌بندی نمود: تحقیقاتی که نظریه وبر را تأیید می‌نمایند و بر رابطه مثبت بین اخلاق کار و وابستگی مذهبی تأکید می‌نمایند. تحقیقاتی که نظریه وبر را تأیید نمی‌کنند و منتج به تأیید رابطه مستقیم بین اخلاق کار و وابستگی مذهبی نمی‌باشند. تحقیقاتی که دربارة اخلاق کار صورت گرفته‌اند و به طور غیرمستقیم با تز وبر ارتباط پیدا می‌کنند. فراتحلیل برخی از تحقیقات که به طور دقیق به تز وبر ارتباط ندارند، نشان می‌دهد که به نظریه وبر تمایل دارند و نتایج آنها نیز نظریه وبر را تأیید می‌کند. [1] تحقیقاتی که توسط فارنهام و موآیدین [2] ، فارنهام و راجا مانیکام [4] ، فارنهام و ریلی [4] انجام شده است، به این نتیجه دست یافته‌اند که در فرهنگ‌های غیرپروتستانی نسبت به پروتستان تعهد بیشتری به اخلاق کار وجود دارد. بنابراین اکنون این یک واقعیت تجربی است که ادعا کنیم، اخلاق کار تعمیم‌یافته‌ای را که می‌توان در فرهنگ‌های مختلف مشاهده نمود و ضرورتاً دیگر اخلاق کار به ارزش‌های پروتستانی منوط و محدود نمی‌باشد. همچنین به نظر می‌رسد که مفهوم اخلاق کار پروتستانی آنگونه که اکنون عملیاتی شده است از آنچه وبر [7] پیشنهاد کرده بود، متفاوت باشد. مطالعه‌ای که هافسی [5] در بین گروه‌های مختلف مسلمان انجام داده است، به این نتیجه دست یافت که بین پایبندی مذهبی و محوریت کار ارتباط مستقیم وجود دارد. به این معنا که هرچه فرد بیشتر به مذهب پایبند بوده به همان نسبت تعهد بیشتری به کار نیز داشته است.

مدل مفهومی سنجش اخلاق کار

ابعاد مفهومی اخلاق کار در این مطالعه براساس مدل جونز[[1]](#footnote-2) [6] ، دارای مؤلفه‌هایی به شرح مدل زیر است:

ابعاد عملیاتی «اخلاق کار»

با بسط مدل مفهومی فوق و توجه به مفاهیم و ابعاد تجربی اخلاق کار در جامعه مردان شاغل در ایران که بر مبنای مطالعات اولیه و اکتشافی شناسایی شد، ابعادی به شرح زیر برای سنجش تجربی اخلاق کار در نظر گرفته شد:

1 - سخت‌کوش بودن در کار و پرهیز از تنبلی و بطالت 2 - میزان ارج نهادن به وقت و زمان یا وقت‌شناسی 3 - اراده‌گرایی 4 - سوداندوزی: گرایش به تحصیل سود و ثروت بیشتر و بکارگیری دوباره درآمد در کار 5 - میل به پیشرفت 6 - وظیفه‌شناسی و درستکاری 7 - حسابگری

اعتبار و پايايي

در این پژوهش اخلاق کار از طریق یک مقیاس لیکرت 40 گویه‌ای پنج درجه‌ای اندازه‌گیری شد که پس از مطالعات مقدماتی متعدد (30 پرسشنامه و 50 پرسشنامه) ساخته شد. در این مطالعات مقدماتی اعتبار و پایایی پرسشنامه و ابعاد مختلف آن محاسبه گردید و پس از اطمینان از وجود حد قابل قبولی از این معیارها، در پرسشنامة نهایی مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله اول مطالعات مقدماتی تعداد 93 گویه مورد آزمون قرار گرفته بود و 11 عامل مختلف را اندازه‌گیری می‌کرد که پس از محاسبات مربوط به تحلیل عاملی 7 عامل و با 54 گویه که البته در برخی عامل‌ها میزان اعتبار کمتر از حد قابل قبول بود، استخراج گردید. در مرحلة دوم تعداد 54 گویه و در بین 50 نفر توزیع و جمع‌آوری شد و پس از استخراج مجدداً، 11 گویه حذف شد که در پایایی عامل‌ها اثر کاهنده داشتند.

در مرحلة نهایی، شاخص اخلاق کار با 43 گویه در اختیار، افراد صاحبنظر و اساتید قرار گرفت و در این مرحله 3 گویه مجدداً به علت وجود ابهام و تفسیرپذیربودن حذف شد و نهایتاً 40 گویه در پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفت. پس از گردآوری داده‌های نهایی مجدداً اعتبار و پایایی شاخص اخلاق کار و ابعاد آن محاسبه گردید و 3٢ گویه در محاسبة ابعاد مختلف اخلاق کار مورد استفاده قرار گرفت.

براي تعيين اعتبار صوري از نظرات صاحبنظران، اساتید و داوران استفاده شد. براي تعيين اعتبار محتوا، اعتبار نمونه‌گيري و اعتبار سازه‌اي کل متغیرهای تحقیق از روش تحليل عاملي و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. از روش هم‌خطی‌بودن[[2]](#footnote-3) برای شناسایی متغیرهای مستقل مشابه و قابل حذف[[3]](#footnote-4) استفاده شد تا اثر یک متغیر در چند متغیر دیگر تکرار نشود. براي تعيين ميزان پايايي پرسشنامه تحقيق در بخش اخلاق کار که هفت بعد را شامل می‌شد، از روش سازگاري دروني بين مؤلفه‌ها و گویه‌های هر شاخص و محاسبه‌ي آلفاي كرونباخ استفاده گردید. که نتایج آن به شرح زیر است.

نتایج حاصل از سنجش اعتبار نمونه‌گیری و پایایی شاخص اخلاق کار

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | نام مقیاس | تعداد گویه | K.M.O | آلفای کرونباخ |
| ١ | سخت‌کوشی | ٧ | ٨٩٥/٠ | ٨٥٩/٠ |
| ٢ | اراده‌گرایی | ٥ | ٨٦٣/٠ | ٨٥٨/٠ |
| ٣ | سوداندوزی | ٣ | ٧٤٥/٠ | ٨٩١/٠ |
| ٤ | درستکاری | ٤ | ٨٢٠/٠ | ٨٤٦/٠ |
| ٥ | گرایش به پیشرفت | ٤ | ٧٥٥/٠ | ٨٠/٠ |
| ٦ | حسابگری | ٤ | ٧٧٧/٠ | ٧٩٦/٠ |
| ٧ | وقت‌شناسی | ٥ | ٨٧٣/٠ | ٨٦٤/٠ |
| ٨ | شاخص ترکیبی اخلاق کار | ٧ بعد | ٩٣٥/٠ | ٩٠/٠ |
| ٩ | شاخص ترکیبی اخلاق کار | ٦ بعد | ٩٥٩/٠ | ٩٣٦/٠ |

در محاسبه مرحله ٨ با توجه به اشتراکات عاملی مشخص گردید که بعد سوداندوزی و دنیاگرایی سهم اندکی در کل شاخص اخلاق کار دارد و می‌توان در اندازه‌گیری دقیق‌تر آن از این بعد صرف‌نظر کرد.

پس از حذف بعد سوداندوزی ، محاسبات انجام شده در ردیف ٩ جدول فوق بدست آمد که نشان‌دهنده اعتبار و پایایی بیشتر شاخص اخلاق کار است.

References

[1] Arslan, M. (2001) “The Work ethic values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers”, Journal of Business Ethics, Vol. 31, pp. 321-339.

[2] Furnham, A. and C. Muhiudeen: 1984, ‘The Protestant Work Ethic in Britain and Malaysia’, Journal of Social Psychology 122(2), 157–161.

[3] Furnham, A. and M. Reilly: 1991, ‘A Cross-cultural Comparison of British and Japanese Protestant Work Ethic and Just World Beliefs’, Psychologia An International Journal of Psychology in the Orient 34(1), 1–14.

[4] Furnham, A. and R. Rajamanickam: 1992, ‘The Protestant Work Ethic and Just World Beliefs in the Great Britain and India’, International Journal of Psychology 27(6), 401–416.

[5] Hafesi, M. (1987) The effect of religious involvement on work centrality. Psychologia, 30, 258- 266.

[6] Jones, H. B., Jr. (1997), 'The Protestant ethics: Weber's model and the empirical Literature', Human Relations, Vol. 50 (7), pp. 757-78.

[7] Weber, M. (1930). The Protestant ethic and the spirit of capitalism. New York: Scribners.

1. - **Harold B. Jon es, Jr** [↑](#footnote-ref-2)
2. - Collinearity [↑](#footnote-ref-3)
3. - در این روش با توجه به مقادیر ویژه تصمیم گرفته می‌شود که کدام متغیرها رابطۀ هم‌خطی بالایی دارند. اگر این مقادیر ویژه نزدیک به صفر باشد، همبستگی بین متغیرهای مستقل بالاست و لذا بین آنها رابطه‌ی هم‌خطی وجود دارد. [↑](#footnote-ref-4)