

ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سنجش آن با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

Psychometric Properties of Professional Moral Courage Scale And it's measuring on the Basis of Demographic Characteristics

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۴/۲۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۷/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۷/۲۰

M.S. Khoshouei., (Ph.D)

Abstract: The present study was carried out in order to determine the psychometrics properties of the Persian version of Organizational Virtuousness Scale and Professional Moral Courage (PMC) scale and its measurement according to five demographic characteristics (educational level, work experience, gender, marital status and age). The Statistical population consisted of Tele Communication Company of Isfahan employees, working in 2011, from whom 141 were selected via simple random sampling and Persian version of the PMC was completed by them. Result of the construct validity or Principal components analysis with varimax rotation yielded the following five factors including Moral agency, Multiple values, Endurance of threats, Going beyond compliance and Moral goals. The reliability coefficients (Cronbach alpha) were found to be satisfactory for the total scale and for its factors. Also, the results indicated that the personnel's PMC mean scores were satisfactory and t-test and One-way analysis of variance results indicated that personnel's PMC scores do not have significant relationships with educational level, work experience, gender and marital status. The PMC scores have significant relationship with age. Scheffe post hoc test indicated that in "going beyond compliance" factor the two age groups of 20-30 and 51-60 had differing views on PMC.

Keywords: Professional Moral Courage (PMC), Moral agency, Multiple values, Endurance of threats, Going beyond compliance, Moral goals

مهديه سادات خسوعی^۱

چکیده: این پژوهش با هدف تعیین اعتبار سازه و پایایی نسخه فارسی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سنجش آن با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سطح تحصیلات، سابقه شغلی، جنس، وضعیت تأهل و سن) به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را کارمندان شرکت مخابرات شهر اصفهان در سال ۱۳۹۰ تشکیل دادند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۴۱ نفر برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند و نسخه فارسی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای را تکمیل نمودند. نتیجه ساختار عاملی یا اعتبار سازه با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس، پنج عامل بود. این عوامل عبارت بودند از: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی. پایایی این مقیاس و پنج عامل آن از طریق آلفای کرونباخ برآورد شد که همگی رضایت‌بخش بودند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که میانگین شجاعت اخلاقی حرفه‌ای کارمندان در سطح مطلوبی است و نتایج آزمون تی و تحلیل واریانس یک راه نیز نشان داد که شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و ابعاد آن با سطح تحصیلات، سابقه شغلی، جنس و وضعیت تأهل ارتباط معنی‌داری نداشته اما با سن ارتباط معنی‌داری دارد به طوری که آزمون تعقیبی شفه نشان داد که در عامل فراتر رفتن از اطاعت، بین گروه‌های سنی ۳۰- و ۶۰-۵۱ سال تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی

مقدمه

امروزه تأکید بر جنبه‌های اخلاقی رو به گسترش بوده و کار به آن جا رسیده که سازمان‌ها نه تنها از خدمات کارشناسان اخلاق استفاده می‌کنند بلکه خود نیز به تدوین منشورهای اخلاقی^۱ پرداخته‌اند. این نگرش جدید که جایگاه خاصی را برای اخلاق در سازمان‌ها به ارمغان آورده نتایج متعددی را داشته است. ایجاد رفتار حرفه‌ای مثبت در کارمندان (میلن^۲، ۲۰۰۰) و به تبع آن توجه به اخلاق حرفه‌ای^۳ (قراملکی، ۱۳۸۶) از جمله مهم‌ترین این پیامدها است.

اما توجه به اخلاق حرفه‌ای خود منجر به پژوهش‌های متعددی گردیده است (قراملکی، ۱۳۸۶). به طوری که در فرهنگ‌های غربی با انجام مطالعات متعدد و شناسایی نقش اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء عملکرد سازمانی (استروچس^۴، ۲۰۰۳)، اخلاق حرفه‌ای بیش از قبل مورد توجه و اهمیت سازمان‌ها قرار گرفته است. در ایران نیز به‌عنوان یک کشور شرقی، آثار مکتوب از تمدن ایرانی بر تأکید ایرانیان بر رعایت اصول اخلاقی در کار و اخلاق حرفه‌ای حکایت دارد (قراملکی، ۱۳۸۶).

اهمیت اخلاق حرفه‌ای نه تنها در فرهنگ‌های مختلف، بلکه در ادیان گوناگون مانند دین اسلام نیز مورد تأکید قرار گرفت است. مروری بر نهج‌البلاغه نیز نشان می‌دهد که الگوی رفتار ارتباطی حاکم بر سیره حضرت علی (ع) و نیز الگوی رفتاری که ایشان به کارگزاران خود در مدیریت، نظارت و اجرا توصیه می‌کردند رفتار توأم با صداقت، صراحت، احترام اصیل متقابل و استقلال فردی بود (دشتی، ۱۳۷۹) این‌ها همان مواردی است که امروزه از آن به‌عنوان اخلاق در کار نام می‌برند.

در حال حاضر اهمیت اخلاق حرفه‌ای آن چنان است که متخصصان اخلاق سازمانی، توسعه نیروی اخلاقی در محیط کار را به‌عنوان یک نیاز سازمانی مطرح کرده‌اند (ورشور^۵، ۲۰۰۴). با این حال عوامل متعددی می‌تواند مانع اجرای این نیاز سازمانی شود (قراملکی و نوچه فلاح، ۱۳۸۶). یکی از این موانع، عدم وجود شجاعت^۶ است.

-
1. Ethical charters
 2. Milne
 3. Professional ethics
 4. Sturges
 5. Verschoor
 6. Courage

مبانی نظری

شجاعت که به‌عنوان یک فضیلت مدیریتی^۱ (اسریواستا^۲ و کوپرایدر^۳، ۱۹۹۸) توصیف می‌شود، یک ویژگی ضروری برای رفتار اخلاقی در محیط‌های سازمانی است (ورشور، ۲۰۰۳). در دین اسلام نیز شجاعت به‌عنوان یک فضیلت، حد وسطی است در میان تهور و جبن و دارای مراتبی است، دلیری در میدان نبرد یکی از شاخه‌های آن است. شجاعت در میدان سیاست، در مسائل علمی، ابراز و اظهار نظرات جدید و شجاعت در مقام قضاوت و داوری و مانند آن هر کدام یکی از شاخه‌های مهم شجاعت محسوب می‌شود، به‌همین دلیل علمای اخلاق نیز به‌طور گسترده از «جبن» و «شجاعت» سخن گفته‌اند و عوامل و نتایج و آثار و پیامدهای هر یک را مورد تحلیل و بررسی قرار داده‌اند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷).

اما مرتبه مهم شجاعت، شجاعت اخلاقی^۴ است که کمتر کسی می‌تواند آن را در اعمال و رفتار خود نشان بدهد. شجاعت اخلاقی یعنی بدون هیچ‌گونه ترسی، مطابق با اخلاقیات و ارزش‌ها عمل کردن، یعنی غلبه بر ترس و پایبندی به ارزش‌ها، یعنی گفتن کلام حق و انجام عمل درست در مواجهه با چالش‌های اخلاقی (لاچمن^۵، ۲۰۰۷). یعنی توانایی پیروی از اصول درونی برای انجام کار درست و در نظر گرفتن منافع دیگران، بدون در نظر گرفتن تهدیدی نسبت به خود (سکرکاً^۶ و باگری^۷، ۲۰۰۷). در واقع شجاعت اخلاقی شاخصی است که به‌واسطه آن می‌توان مدعیان اخلاق را از اخلاق‌گرایان واقعی متمایز ساخت. آن ویژگی است که در تاریخ انبیای بزرگ، هم‌چون امام حسین (ع) و خواهر گرامی‌شان حضرت زینب (ع) و پیروان راستین آن‌ها به خوبی نمایان است. اما شجاعت اخلاقی زمانی بروز پیدا می‌کند که فرد با یک چالش اخلاقی روبرو می‌شود (سولومون^۸، ۱۹۹۸). چالش اخلاقی موقعیتی است که (۱) یک مسئله یا موضوع اخلاقی وجود دارد (۲) اعمال فرد در رابطه با آن موضوع برای دیگران دارای پیامدهایی است و (۳) اراده فرد در میان است (ولاسکوئز^۹ و روستنکوسکی^{۱۰}، ۱۹۸۵).

-
1. Management virtue
 2. Srivastva
 3. Cooperrider
 4. Moral courage
 5. Lachman
 6. Sekerka
 7. Bagozzi
 8. Solomon
 9. Velasquez
 10. Rostankowski

ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سنجش آن...

بنابراین، شجاعت یک ویژگی ضروری برای رفتار اخلاقی در محیط‌های سازمانی است (پیرس^۱، ۲۰۰۴؛ هسلبین^۲، ۲۰۰۵) که در نهایت افراد را به شجاعت اخلاقی در کار یا شجاعت اخلاقی حرفه‌ای (PMC)^۳ یعنی همان عاملی که باعث می‌شود افراد در حرفه خود در مسیر درست حرکت کرده و اخلاقی عمل کنند (هریس^۴، ۱۹۹۹) رهنمون خواهد کرد. در محیط کار، شجاعت اخلاقی نقطه‌ای است که مدیران، مخاطرات را با تمایل و آمادگی ذهنی لازم برای پذیرش آن‌ها، در چارچوب اصول (ارزش‌ها) می‌پذیرند تا اخلاقیات قربانی نشود (قراملکی و نوچه فلاح، ۱۳۸۶). این همان ویژگی است که اخیراً از آن به‌عنوان شجاعت اخلاقی حرفه‌ای (سکرکا، باگزی و چارنیگو^۵، ۲۰۰۹) نام می‌برند.

پیشینه پژوهش

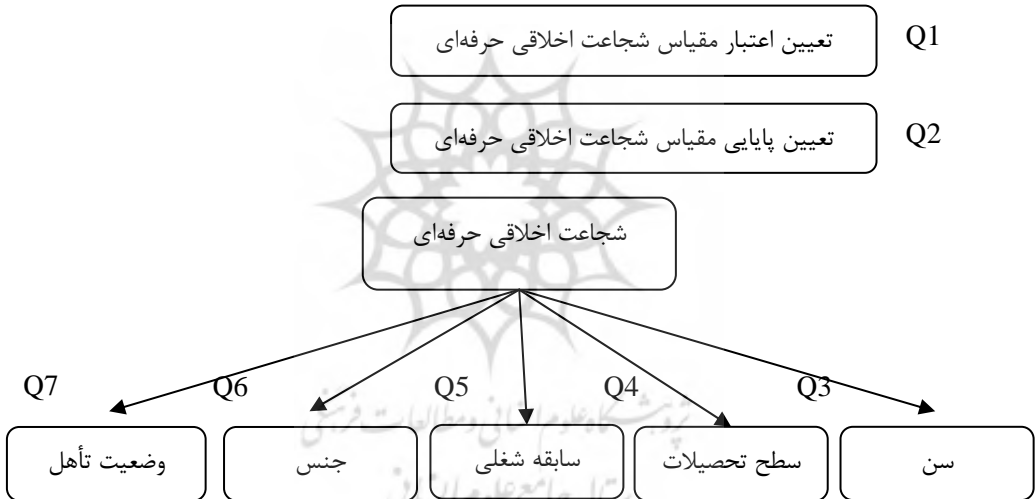
پژوهش‌های انجام شده در زمینه شجاعت اخلاقی حرفه‌ای صرفاً محدود به طراحی مقیاسی برای سنجش این ویژگی است. مقیاسی که براساس دیدگاه سازندگان آن، یک شایستگی مدیریتی است که در مشاغل متعددی کاربرد داشته و دارای پنج بعد است (سکرکا و همکاران ۲۰۰۹): (۱) عامل اخلاقی؛ تمایل به انجام رفتار اخلاقی و داشتن اراده‌ای راسخ برای انجام رفتار اخلاقی. (۲) ارزش‌های متعدد؛ توانایی استفاده از ارزش‌های متعدد در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی و پایبندی به باورها علی‌رغم خواسته‌ها یا تقاضاهای بیرونی. (۳) تحمل خطرات یا تهدیدها؛ پذیرفتن مسائل اخلاقی با وجود خطرات یا تهدیدهای واقعی یا خیالی. (۴) فراتر رفتن از اطاعت؛ فردی که نه تنها به قوانین و هدف آن‌ها توجه دارد، بلکه از محدوده اطاعت از قوانین نیز فراتر می‌رود تا کار درست یا منطقی و مناسب را انجام دهد. (۵) هدف اخلاقی؛ داشتن انگیزه برای انجام وظایفی که نیازمند تصمیم‌گیری است، البته تصمیم‌گیری‌هایی که با فضیلت‌هایی مانند دوراندیشی، صداقت و عدالت همراه است.

1. Pears
2. Hesselbein
3. Professional Moral Courage
4. Harris
5. Charnigo
6. Moral agency
7. Multiple values
8. Endures threat
9. Goes beyond compliance
10. Moral goal

اما بدون تردید، شجاعت اخلاقی حرفه‌ای نیز همانند سایر ویژگی‌های سازمانی، تحت‌تأثیر عواملی قرار دارد، هم‌چنان که خود نیز حاوی پیامدهایی است که متأسفانه هنوز مورد بررسی پژوهشگران قرار نگرفته است و همین مسئله لزوم پژوهش بیشتر در این زمینه را ایجاب می‌کند.

الگوی مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

به‌رغم اهمیت شجاعت اخلاقی به‌نظر می‌رسد در اکثر کشورهای مختلف و از جمله ایران، پژوهشی صورت نگرفته است. لذا هدف این پژوهش در ابتدا تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی PMC و سپس سنجش سطح شجاعت اخلاقی حرفه‌ای کارمندان در شرکت مخابرات شهر اصفهان با توجه به متغیرهای پنج‌گانه سطح تحصیلات، سابقه شغلی، جنس، وضعیت تأهل و سن است. با توجه به توضیحات داده شده، الگوی مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

براساس الگوی مفهومی مذکور، سوال‌های پژوهش عبارت است از:

سوال اول: آیا مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، از اعتبار لازم در ایران برخوردار است؟

سوال دوم: آیا مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، از پایایی مطلوبی در ایران برخوردار است؟

سوال سوم: آیا بین شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سن ارتباطی وجود دارد؟

سوال چهارم: آیا بین شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سطح تحصیلات ارتباطی وجود دارد؟

ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سنجش آن...

- سوال پنجم: آیا بین شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سابقه شغلی ارتباطی وجود دارد؟
- سوال ششم: آیا بین شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و جنس ارتباطی وجود دارد؟
- سوال هفتم: آیا بین شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و وضعیت تأهل ارتباطی وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش همه کارمندان اداره مخابرات شهر اصفهان بودند که در سال ۱۳۹۰ در یکی از پنج مرکز موجود در شهر اصفهان کار می‌کردند. از این جامعه آماری به روش تصادفی ساده ۳ مرکز انتخاب گردید و پس از تهیه فهرست اسامی کارمندان، ۲۱۰ نفر به‌طور تصادفی انتخاب شدند. سپس با کسب مجوز از مراکز مربوطه پرسشنامه‌های موردنظر به تصادف بین کارکنان این مراکز توزیع شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها به دلیل پاسخدهی ناقص و دریافت نکردن برخی از پرسشنامه‌ها ۶۹ پرسشنامه حذف و بنابراین گروه نمونه به ۱۴۱ نفر تقلیل یافت. بنابراین نمونه مورد پژوهش شامل ۱۴۱ نفر از کارمندی بود که از این تعداد ۲۲ نفر زن و ۱۱۹ نفر مرد بودند. حداقل و حداکثر سن آن‌ها نیز به ترتیب ۲۱ و ۵۴ سال (با میانگین ۴۲/۱۲ و انحراف معیار ۷/۷۷) بود. میانگین و انحراف معیار سابقه شغلی آن‌ها به ترتیب ۱۸/۳۸ و ۸/۳۲۶ (حداقل ۱ سال و حداکثر ۳۰ سال) و دامنه تحصیلات آن‌ها نیز از دیپلم تا کارشناسی ارشد در نوسان بود. پنج ویژگی جمعیت‌شناختی (سطح تحصیلات، سابقه شغلی، سن، وضعیت تأهل و جنس) گروه نمونه در جدول ۱ نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیرهای جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
سطح تحصیلات	دیپلم	۲۷
	فوق دیپلم	۲۲
	لیسانس	۸۱
	فوق لیسانس	۱۱
سابقه شغلی	زیر ۵ سال	۱۲
	۶ تا ۱۰ سال	۲۲
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۱
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱
	۲۱ تا ۲۵ سال	۴۲
	۲۶ تا ۳۰ سال	۳۳
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۶
	۳۱ تا ۴۰ سال	۳۶
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۳
	۵۱ تا ۶۰ سال	۱۶
وضعیت تأهل	متأهل	۱۲۹
	مجرد	۱۲
جنس	زن	۲۲
	مرد	۱۱۹

ابزار پژوهش

روش جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از یک پرسشنامه دو قسمتی شامل مشخصات دموگرافیک کارمندان و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای (PMC) انجام گرفت. بخش اول پرسشنامه شامل پنج ویژگی جمعیت‌شناختی یعنی سطح تحصیلات، سابقه شغلی، وضعیت تأهل، سن و جنس بود و بخش دوم مربوط به PMC شامل ۱۵ سوال با طیف ۷ درجه‌ای بود. مقیاس PMC توسط سکرکا و همکاران (۲۰۰۹) ساخته شد. این ابزار شامل ۵ بُعد است: عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی. در این مقیاس برای نمره‌گذاری هر بُعد ابتدا نمره به‌دست آمده از هر بُعد را محاسبه نموده و بر تعداد سوال‌های آن بُعد تقسیم می‌کنیم. برای نمره‌گذاری کل مقیاس نیز نمره خام تمامی ۱۵ سوال را با هم جمع کرده و بر تعداد آن (۱۵ سوال) تقسیم می‌کنیم.

روش تجزیه و تحلیل

اما به‌منظور بررسی اعتبار سازه یا ساختار عاملی، از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PCA)^۱ و چرخش از نوع واریماکس^۲ (دولیس^۳، ۲۰۰۳)، برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ (سالوسی^۴، والتر^۵، کانلی^۶، فینک^۷ و سابا^۸، ۱۹۹۷) و برای سنجش شجاعت اخلاقی حرفه‌ای با توجه به پنج ویژگی جمعیت‌شناختی یعنی سطح تحصیلات، سابقه شغلی، وضعیت تأهل، سن و جنس از آزمون تی^۹، تحلیل واریانس یک راهه (One-Way ANOVA)^{۱۰} و آزمون تعقیبی شفه^{۱۱} استفاده شد. کلیه موارد محاسباتی با استفاده از نرم‌افزار آماری- محاسباتی بسته آماری برای علوم اجتماعی (SPSS)^{۱۲} انجام شد.

یافته‌ها

برای استفاده از مقیاس PMC در ایران ابتدا متن اصلی مقیاس به فارسی برگردانده شد. بعد این متن به‌وسیله اساتید صاحب‌نظر، با متن اصلی مقایسه شد و نظرات اصلاحی ایشان اعمال شد. این نسخه فارسی توسط فرد مسلط به زبان انگلیسی ترجمه معکوس شد و صحت آن مورد تأیید قرار گرفت. آن‌گاه به‌منظور تعیین روایی محتوایی و صوری متن فارسی، از اساتید مدرس روان‌شناسی درباره مفهوم بودن سوالات نظرخواهی شد. در نهایت با اجرای مقیاس در یک پژوهش مقدماتی (نمونه ۵۰ نفری) هر گونه ابهام در مقیاس برطرف گردید. در ادامه یافته‌های پژوهش در سه قسمت مجزا ارائه می‌شود:

تعیین اعتبار مقیاس PMC

برای بررسی سوال اول پژوهش یعنی سنجش اعتبار مقیاس، اعتبار سازه یا ساختار عاملی مقیاس PMC با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی و روش چرخش متعامد از نوع واریماکس انجام شد. ابتدا کفایت اندازه نمونه به‌وسیله دو آزمون کفایت نمونه‌گیری کایسر- مایر- اولکین (KMO)^{۱۳} و کرویت بارتلت^{۱۴} تأیید شد. کفایت آزمون KMO برابر با ۰/۷۲۷ بود که

1. Principal Components Analysis
2. Varimax
3. DeVellis
4. Salvucci
5. Walter
6. Conley
7. Fink
8. Saba
9. T-test
10. Analysis of variance one-way
11. Scheffe post hoc test
12. Statistical Package for Social Sciences
13. Katser- Mayer-Olkin test of sampling adequacy
14. Bartlett's test of sphericity

رضایت‌بخش است و آزمون بارتلست نیز از لحاظ آماری معنی‌داری بود ($p < 0/01$, $X=548/448$)
 نتایج مؤلفه‌های اساسی چرخش متعامد با روش واریماکس، پنج عامل را تأیید نمود. در تحلیل
 عاملی، براساس دیدگاه پلاننت^۱ (۲۰۱۰) بارهای بزرگ‌تر از ۰/۳۰ معنادار در نظر گرفته شدند. این
 پنج عامل که به ترتیب با عناوین عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطر یا تهدید، فراتر
 رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی نام‌گذاری شدند، ۶۲/۵۱ درصد واریانس کلی را تبیین می‌کنند.

تعیین پایایی مقیاس PMC

برای بررسی سوال دوم پژوهش یعنی پایایی مقیاس، پایایی با استفاده از ضریب آلفای
 کرونباخ برآورد شد که برای ابعاد عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات، فراتر رفتن از
 اطاعت، اهداف اخلاقی و کل مقیاس به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۶۳، ۰/۵۶، ۰/۵۷، ۰/۵۷ و ۰/۷۸ به‌دست
 آمد که با توجه به تعداد کم سوالات در حد مطلوبی است (سالوسی و همکاران، ۱۹۹۷).

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای

مؤلفه‌ها					سوالات
۵	۴	۳	۲	۱	
۰/۱۱۴	۰/۶۱۵	۰/۳۵۰	-۰/۰۱۵	۰/۲۹۵	۱
۰/۰۰۲	۰/۱۸۱	۰/۶۱۲	۰/۳۲۸	۰/۲۴۹	۲
۰/۰۶۲	-۰/۰۳۶	-۰/۰۱۰	۰/۰۶۸	۰/۷۴۹	۳
۰/۴۸۱	۰/۰۱۹	۰/۵۶۷	-۰/۰۱۹	۰/۱۲۴	۴
۰/۷۲۶	۰/۲۴۸	۰/۱۱۶	۰/۱۳۱	-۰/۱۲۹	۵
۰/۷۳۱	-۰/۰۵۶	۰/۰۱۲	۰/۱۲۵	۰/۲۸۶	۶
۰/۰۶۸	۰/۱۱۶	۰/۶۳۵	۰/۲۱۱	۰/۱۳۲	۷
-۰/۲۰۹	۰/۶۵۶	۰/۲۶۴	۰/۳۶۳	۰/۰۸۶	۸
۰/۱۶۹	۰/۷۷۷	-۰/۰۹۵	-۰/۰۳۵	۰/۰۰۶	۹
۰/۱۱۵	۰/۱۱۸	۰/۲۲۷	۰/۰۰۳	۰/۸۰۴	۱۰
۰/۴۰۰	-۰/۰۶۹	۰/۰۵۲	۰/۵۷۳	۰/۰۵۶	۱۱
۰/۰۴۰	۰/۲۶۱	-۰/۴۰۵	۰/۳۸۲	۰/۴۰۸	۱۲
۰/۰۱۷	-۰/۱۰۶	۰/۳۷۵	۰/۷۰۰	۰/۱۱۸	۱۳
۰/۰۰۲	۰/۱۷۵	۰/۲۷۲	۰/۱۱۳	۰/۸۳۸	۱۴
۰/۰۹۹	۰/۳۴۷	۰/۰۸۷	۰/۸۱۰	۰/۰۲۰	۱۵
۱/۵۷	۱/۷۱	۱/۷۵	۱/۹۵	۲/۳۸	مقادیر ویژه
۱۰/۴۸	۱۱/۴۴	۱۱/۶۹	۱۳/۰۳	۱۵/۸۶	درصد واریانس تبیین شده
۶۲/۵۱	۵۲/۰۳	۴۰/۵۹	۲۸/۹۰	۱۵/۸۶	درصد واریانس تبیین شده تراکمی

ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سنجش آن...

میانگین کل مقیاس PMC و پنج عامل آن یعنی عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت، اهداف اخلاقی به ترتیب ۵/۸۶، ۵/۹۱، ۵/۸۱، ۵/۸۴ و ۵/۹۳ و ۵/۷۷ بود.

تعیین رابطه PMC با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سطح تحصیلات، سابقه شغلی، جنس، وضعیت تأهل و سن):

برای بررسی سوال سوم تا پنجم یعنی بررسی رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی یعنی سن، سطح تحصیلات و سابقه شغلی با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده گردید.

در جدول ۳ خلاصه نتایج مربوط به بررسی رابطه سن، سطح تحصیلات و سابقه شغلی با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای ارائه شده است. سن کارکنان به چهار گروه ۲۰-۳۰، ۳۱-۴۰، ۴۱-۵۰ و ۵۱-۶۰، سطح تحصیلات کارکنان به چهار سطح دیپلم، فوق‌دیپلم، لیسانس و فوق‌لیسانس و سابقه شغلی کارکنان به شش طبقه زیر ۵ سال، ۶-۱۰، ۱۱-۱۵، ۱۶-۲۰، ۲۱-۲۵ و ۲۶-۳۰ طبقه‌بندی شد. همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود بین سطح تحصیلات و سابقه شغلی با شجاعت اخلاقی و ابعاد آن رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($P > 0/01$).

اما بین سن و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و چهار بُعد آن (عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، فراتر رفتن از اطاعت، اهداف اخلاقی) رابطه معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$) یعنی میزان شجاعت اخلاقی حرفه‌ای در سنین مختلف، متفاوت است. در این رابطه نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داد که این تفاوت در بُعد فراتر رفتن از اطاعت در گروه‌های سنی ۲۰-۳۰ سال و ۶۰-۵۱ سال است ($P < 0/05$).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۳. خلاصه نتایج مربوط به بررسی رابطه سن، سطح تحصیلات و سابقه شغلی با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای

سابقه شغلی			سطح تحصیلات			سن		مقیاس			
p	f	مجموع مجذورات میانگین مجذورات		p	f	مجموع مجذورات میانگین مجذورات	p	f	مجموع مجذورات میانگین مجذورات	شاخص	
۰/۲۹	۱/۲۴	۳/۲۲۳ ۰/۶۴۵	بین گروهی	۰/۵۸	۰/۶۵	۱/۰۲۶ ۰/۳۴۲	بین گروهی	۰/۰۴	۲/۷۱	۴/۰۸۹ ۱/۳۶۳	بین گروهی
		۶۹/۷۵۶ ۰/۵۱۷	درون گروهی			۷۱/۹۵۲ ۰/۵۲۵	درون گروهی			۶۸/۸۹۰ ۰/۵۰۳	درون گروهی
		۷۲/۹۷۹ -----	کل			۷۲/۹۷۹ -----	کل			۷۲/۹۷۹ -----	کل
۰/۱۱	۱/۸۳	۷/۶۱۹ ۱/۵۲۴	بین گروهی	۰/۴۰	۰/۹۷	۲/۴۹۶ ۰/۸۳۲	بین گروهی	۰/۰۴	۲/۶۹	۶/۶۷۱ ۲/۲۲۴	بین گروهی
		۱۱۲/۰۰۴ ۰/۸۳۰	درون گروهی			۱۱۷/۱۲۷ ۰/۸۵۵	درون گروهی			۱۱۲/۹۵۳ ۰/۸۲۴	درون گروهی
		۱۱۹/۶۲۳ -----	کل			۱۱۹/۶۲۳ -----	کل			۱۱۹/۶۲۳ -----	کل
۰/۶۷	۰/۶۳	۲/۴۲۴ ۰/۴۸۵	بین گروهی	۰/۶۰	۰/۶۱	۱/۳۸۸ ۰/۴۶۳	بین گروهی	۰/۱۹	۱/۵۹	۳/۵۴۴ ۱/۱۸۱	بین گروهی
		۱۰۲/۸۰۲ ۰/۷۶۱	درون گروهی			۱۰۳/۸۳۸ ۰/۷۵۸	درون گروهی			۱۰۱/۶۸۲ ۹/۷۴۲	درون گروهی
		۱۰۵/۲۲۶ -----	کل			۱۰۵/۲۲۶ -----	کل			۱۰۵/۲۲۶ -----	کل
۰/۱۴	۱/۶۷	۵/۵۷۶ ۱/۱۱۵	بین گروهی	۰/۶۱	۰/۶۰	۱/۲۵۱ ۰/۴۱۷	بین گروهی	۰/۰۴	۲/۸۱	۵/۵۳۱ ۱/۸۴۴	بین گروهی
		۸۹/۶۶۹ ۰/۶۶۴	درون گروهی			۹۳/۹۹۵ ۰/۶۸۶	درون گروهی			۸۹/۷۱۴ ۰/۶۵۵	درون گروهی
		۹۵/۲۴۵ -----	کل			۹۵/۲۴۵ -----	کل			۹۵/۲۴۵ -----	کل
۰/۲۲	۱/۴۰	۸/۲۹۸ ۱/۶۶۰	بین گروهی	۰/۲۱	۱/۵۱	۵/۳۸۰ ۱/۷۹۳	بین گروهی	۰/۰۷	۲/۳۸	۸/۳۰۹ ۲/۷۷۰	بین گروهی
		۱۵۹/۴۳۹ ۱/۱۸۱	درون گروهی			۱۶۲/۳۵۸ ۱/۱۸۵	درون گروهی			۱۵۹/۴۲۹ ۱/۱۶۴	درون گروهی
		۱۶۷/۷۳۸ -----	کل			۱۶۷/۷۳۸ -----	کل			۱۶۷/۷۳۸ -----	کل
۰/۲۸	۱/۲۶	۲/۰۴۳ ۰/۴۰۹	بین گروهی	۰/۳۶	۱/۰۶	۱/۰۳۹ ۰/۳۴۶	بین گروهی	۰/۰۲	۲/۱۵	۲/۹۵۸ ۰/۹۸۶	بین گروهی
		۴۳/۷۶۶ ۰/۳۲۴	درون گروهی			۴۴/۷۷۰ ۰/۳۲۷	درون گروهی			۴/۰۸۹ ۰/۳۱۳	درون گروهی
		۴۵/۸۰۹ -----	کل			۴۵/۸۰۹ -----	کل			۴۵/۸۰۹ -----	کل

ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سنجش آن...

اما برای بررسی سوال ششم و هفتم یعنی رابطه جنس و وضعیت تأهل با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای از آزمون تی استفاده گردید. در جدول ۴ خلاصه نتایج مربوط به بررسی رابطه جنس و وضعیت تأهل با شجاعت اخلاقی ارائه شده است. همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود میانگین نمرات شجاعت اخلاقی حرفه‌ای در کل مقیاس و ابعاد آن در کارکنان مرد و متأهل از میانگین نمرات کارکنان زن و مجرد متفاوت است، اما این تفاوت از لحاظ آماری تفاوت معنی‌داری نیست. بنابراین بین جنس و وضعیت تأهل با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و ابعاد آن رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($P > 0/01$). یعنی با توجه به تفاوت اندک بین میانگین‌ها، زن و مرد، متأهل و مجرد از نظر شجاعت اخلاقی تفاوت معنی‌داری با یکدیگر ندارند.

جدول ۴. خلاصه نتایج مربوط به بررسی رابطه جنس و وضعیت تأهل با شجاعت اخلاقی حرفه‌ای

ردیف	تفاوت بین میانگین‌ها		متأهل		مجرد		تفاوت بین میانگین‌ها		زن		مرد
	t	p	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	t	p	میانگین (انحراف معیار)	میانگین (انحراف معیار)	
۱	-۰/۱۶	۰/۲۶	۵/۹۳ (۰/۹۷)	۵/۹۱ (۰/۶۹)	۵/۹۴ (۰/۷۰)	۵/۷۵ (۰/۸۲)	-۰/۱۹	-۱/۱۶	۵/۹۴ (۰/۷۰)	۵/۷۵ (۰/۸۲)	
۲	-۰/۴۵	۰/۱۲	۵/۶۹ (۰/۸۶)	۵/۸۲ (۰/۹۳)	۵/۷۷ (۰/۹۶)	۵/۹۸ (۰/۶۳)	۰/۲۱	۰/۹۶	۵/۷۷ (۰/۹۶)	۵/۹۸ (۰/۶۳)	
۳	-۱/۲۱	۰/۳۲	۵/۵۵ (۱/۰۷)	۵/۸۷ (۰/۸۴)	۵/۸۴ (۰/۸۴)	۵/۸۳ (۱/۰۰)	-۰/۰۱	-۰/۰۷	۵/۸۴ (۰/۸۴)	۵/۸۳ (۱/۰۰)	
۴	-۰/۹۴	۰/۳۶	۵/۷۲ (۱/۰۰)	۵/۹۵ (۰/۸۰)	۵/۹۸ (۰/۸۰)	۵/۶۶ (۰/۹۰)	-۰/۳۲	-۱/۱۶	۵/۹۸ (۰/۸۰)	۵/۶۶ (۰/۹۰)	
۵	۰/۷۵	۰/۷۱	۶ (۰/۹۲)	۵/۷۵ (۱/۱۰)	۵/۷۵ (۱/۱۰)	۵/۸۶ (۱/۰۸)	۰/۱۱	۰/۴۲	۵/۷۵ (۱/۱۰)	۵/۸۶ (۱/۰۸)	
کل	۰/۵۵	۰/۶۵	۵/۷۷ (۰/۷۰)	۵/۸۷ (۰/۵۶)	۵/۸۷ (۰/۵۷)	۵/۸۱ (۰/۵۸)	-۰/۰۶	-۰/۴۸	۵/۸۷ (۰/۵۷)	۵/۸۱ (۰/۵۸)	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی (اعتبار سازه و پایایی) مقیاس PMC در کارمندان شرکت مخابرات شهر اصفهان بود. برای تعیین ساختار عاملی یا اعتبار سازه مقیاس، تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس مورد استفاده قرار گرفت که نتایج حاکی از پنج

عامل به نام‌های عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت و اهداف اخلاقی بود که این پنج عامل در مجموع ۶۲/۵۱ درصد واریانس کلی را تبیین می‌کنند. این نتیجه نه تنها از مدل چند بُعدی بودن مقیاس (سکرکا و همکاران، ۲۰۰۹) و یا در کل شجاعت اخلاقی حرفه‌ای (سکرکا و باگزی، ۲۰۰۷) حکایت دارد، بلکه با مدل پنج عاملی مقیاس که به وسیله طراحان مقیاس (سکرکا و همکاران، ۲۰۰۹) نیز مطرح شده بود، هماهنگ و همسو می‌باشد.

اما بر اساس اصول روان‌سنجی، در صورت عدم وجود پایایی مقیاس، اعتبار یا روایی آن نیز امکان پذیر نخواهد بود. بنابراین ارزیابی پایایی مقیاس نیز حائز اهمیت است. به همین منظور در این پژوهش برای سنجش پایایی مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد که پایایی پنج عامل مقیاس PMC بین ۰/۵۶ تا ۰/۷۸ و کل مقیاس ۰/۷۸ است که با توجه به تعداد کم سوالات در حد مطلوبی است (سالوسی و همکاران، ۱۹۹۷).

نتایج هم‌چنین نشان داد میانگین شجاعت اخلاقی حرفه‌ای کارمندان این شرکت ۵/۸۶ می‌باشد. این در حالی است که حداکثر نمره‌ای که می‌توانستند به دست آورند ۷ بود.

علاوه بر این، نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین شجاعت اخلاقی حرفه‌ای ابعاد آن با جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه شغلی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. اما شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و چهار بُعد آن یعنی عامل اخلاقی، ارزش‌های متعدد، فراتر رفتن از اطاعت و اهداف اخلاقی با سن ارتباط معنی‌داری دارد به طوری که آزمون تعقیبی شفه نشان داد که در عامل فراتر رفتن از اطاعت، بین گروه‌های سنی ۳۰-۲۰ و ۶۰-۵۱ سال تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مسلماً تبیین این نتایج نیازمند پژوهش‌های بیشتری است.

در مجموع، همان‌طور که در پیشینه نظری پژوهش آمد این ویژگی یکی از شایستگی‌های مدیریتی می‌باشد که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، لذا به منظور بررسی فواید و پیامدهای آن و هم‌چنین نتیجه‌گیری قطعی‌تر، به پژوهش‌های بیشتری نیاز است. مسلماً این شایستگی در کارمندان و بالأخص مدیران سازمان‌ها در صورتی رشد می‌یابد که سیاست‌ها و اهداف جامعه و سازمان‌ها همسو با این ویژگی باشند. در غیر این صورت، نه تنها عملکرد سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد (ورلاین^۱، وزسنیوسکی^۲ و رافائل^۳، ۲۰۰۲)، بلکه وجود این شایستگی در افراد پنهان مانده و زمینه بروز بی‌عدالتی‌ها فراهم می‌شود. این در حالی است که در دین اسلام، شجاعت و انواع آن مانند شجاعت در میدان سیاست، در مسائل علمی، در ابراز و اظهار نظرات جدید،

1. Worline
2. Wrzesniewski
3. Rafaeli

ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سنجش آن...

منطقی و نوآوری‌ها و در مقام قضاوت و داوری به‌عنوان یک فضیلت در نظر گرفته می‌شود (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۷۷).

در پایان اگرچه به اثبات رسید که مقیاس PMC ابزاری معتبر و پایا برای سنجش شجاعت اخلاقی حرفه‌ای در ایران بوده و شجاعت اخلاقی حرفه‌ای به‌غیر از سن با سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه شغلی) ارتباط ندارد. اما این پژوهش به‌عنوان یک پژوهش مقدماتی است و عدم وجود پیشینه تحقیقاتی در این زمینه به‌عنوان یک محدودیت، گواه بر این موضوع است. علاوه بر این، نتایج حاصل از این پژوهش، محدود به کارمندان شرکت مخابرات در شهر اصفهان می‌باشد، لذا به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود برای اطمینان از نتایج، این مقیاس را در سایر شهرها و سازمان‌ها مورد استفاده قرار داده و رابطه شجاعت اخلاقی حرفه‌ای را با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و سایر متغیرهای سازمانی و مدیریتی مورد توجه قرار دهند. هم‌چنین، با توجه میزان نمره کسب شده کارمندان در این مقیاس، به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود دلایل کم بودن نمره مورد بررسی قرار گیرد، زیرا با توجه به تأکید این ویژگی در دین اسلام و زمینه دینی در کشور، انتظار بیشتری از کارمندان وجود دارد. به‌عنوان پیشنهاد کاربردی نیز با توجه به اهمیت شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و رابطه آن با سن به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود تا در کنار سایر شایستگی‌های شغلی، آموزش شجاعت اخلاقی حرفه‌ای را متناسب با گروه سنی کارمندان، مورد توجه قرار دهند.

سپاس‌گزاری

از همکاری صمیمانه و صادقانه مدیران و کارمندان شرکت مخابرات اصفهان که پژوهشگر را در تکمیل پرسشنامه‌ها یاری رساندند، قدردانی می‌شود.

منابع

- دشتی، م. (۱۳۷۹). ترجمه نهج البلاغه حضرت امیرالمؤمنین علیه السلام. قم: نشر مشرقین.
- قراملکی، ا. (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- قراملکی، ا.، نوچه فلاح، ر. (۱۳۸۶). موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها. تهران: مؤسسه فرهنگی دین پژوهی بشرا.
- مکارم شیرازی، ن. (۱۳۷۷). پیام قرآن دوره دوم: اخلاق در قرآن. انتشارات امام علی بن ابی طالب (ع).

- DeVellis, R. F. (2003). *Factor analysis. scale development: theory and applications*. London: SAGE Publications.
- Harris, H. (1999). Courage as a management virtue. *Business and Professional Ethics Journal*, 18(3/4), 27-46.
- Hesselbein, F. (2005). The Leaders we need. *Leader to Leader*, 35, 4-6.
- Koch, H. (1992). *Es kündet dareios der köinig... vom Leben im persischen grossreich. zabern*. German.
- Lachman, V. (2007). Moral courage: a virtue in need of development?. *Medical Surgical Nursing*, 16(2), 131-133.
- Milne, G.R. (2000). Privacy and ethical issues in database/interactive marketing and public policy: a research framework and overview of the special issue. *Journal of Public Policy & Marketing*, 19(1), 1-6.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS (4rd edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Pears, D. (2004). The Anatomy of Courage. *Social Research*, 71(1), 1-12.
- Salvucci, S., Walter, E., Conley, V., Fink, S., & Saba, M. (1997). *Measurement error studies at the national center for education statistics*. Washington D. C.: U. S. Department of education.
- Sekerka, L.E., & Bagozzi, R.P. (2007). Moral courage in the workplace: moving to and from the desire and decision to act. *Journal of Business Ethics*, 16(2), 132 - 149.
- Sekerka, L.E., Bagozzi, R.P., & Charnigo, R. (2009). Facing ethical challenges in the workplace: conceptualizing and measuring professional moral courage. *Journal of Business Ethics*, 89(4), 565- 579.
- Solomon, R. C. (1998). The Moral psychology of business: care and compassion in the corporation. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 515-534.
- Srivastva, S., & Cooperrider, D. L. (1998). *Organizational Wisdom and Executive Courage*. The New Lexington Press, San Francisco, CA.
- Sturges, P. (2003). Doing the right thing: Professional ethics for information workers in Britain. *New Library World. London*, 104(3), 94- 102.
- Velasquez, M. G. and C. Rostankowski. (1985). *Ethics: Theory and Practice*. Englewood Cliffs, NJ.
- Verschoor, C. C. (2003). Eight ethical traits of healthy organization. *Strategic Finance*, 85(3), 20-30.
- Verschoor, C. C. (2004). Toward a corporation with conscience. *Strategic Finance*, 85(7), 20.
- Worline, M. C., Wrzesniewski, A., & Rafaeli, A. (2002). Courage and work: breaking routines to improve performance, in R. Lord, R. Klimoski and R. Kanfer (eds.), *Emotions in the workplace: understanding the structure and role of emotions in organizational behavior* (Jossey-Bass, San Francisco, CA).