

به نام خدا

پرسشنامه استاندارد اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها کارکنان ویسبرگ

پرسشنامه استاندارد اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها کارکنان توسط جفری کانتور و ژاکوب ویسبرگ در سال ۲۰۰۲ طراحی شد و داری ۱۶ سوال می باشد.

تعریف مفهومی متغییر پرسشنامه:

تعریف مفهوم نگرش:

ارزیابی یا بر آوردی است به صورت مطلوب یا نامطلوب درباره فرد یا رویدادی صورت می گیرد

بازتابی از شیوه احساس فرد نسبت به یک چیز یا موضوع است

آمادگی برای واکنش ویژه نسبت به یک فرد، شیء، فکر یا وضعیت است

مجموعه‌ای از اعتقادات، عواطف و نیت رفتاری نسبت به یک شیء، شخص یا واقعه است. به عبارتی تمایل نسبتاً پایدار به شخصی، چیزی یا رویدادی است که در احساس و رفتار نمایان می‌شود.

به حالتی ذهنی یا عصبی حاکی از تمایل، که از طریق تجربه سازمان‌یافته و بر پاسخ‌های فرد به تمامی موضوعات و موقعیت‌هایی که با آن در ارتباط است، تأثیری جهت‌دار یا پویا دارد، نگرش گفته می‌شود.

تعریف عملیات متغییر پرسشنامه

در این پژوهش منظور از اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها کارکنان نمره‌ای است که کارکنان به سوالات ۱۶ گویه‌ای پرسشنامه اخلاقی بودن نگرش‌ها و رفتارها کارکنان می‌دهند.

مولفه‌های پرسشنامه:

پرسشنامه تک مولفه‌ای می‌باشد.

پاسخگوی گرامی

ضمن سپاس از همکاری شما در این پژوهش، پرسشنامه‌ای که تقدیم می‌گردد به منظور جمع‌آوری اطلاعات برای کار یک تحقیق دانشگاهی تنظیم شده است. امید است با همکاری و مساعدت شما، این امر مهم حاصل گردد. لذا از شما تقاضا می‌شود با قبول زحمت و صرف وقت خود صادقانه به سوالات جواب بدهید. لازم به ذکر است که اطلاعات پرسشنامه فقط در جهت اهداف تحقیق استفاده خواهد شد و نیازی به ذکر نام نیست. قبلاً از همکاری صمیمانه شما تشکر می‌نمایم.

سوالات:

| ردیف | لطفاً نظر خود را در مورد هر یک از موارد زیر با توجه به طیف بیان کنید. | کاملاً مخالفم | مخالفم | نظری ندارم | موافقم | کاملاً موافقم |
|------|---|---------------|--------|------------|--------|---------------|
| ۱ | به کار بردن امکانات شرکت برای استفاده شخصی | | | | | |
| ۲ | تحمیل کردن هزینه به سازمان | | | | | |
| ۳ | دادن پاداش در مقابل رفتارهای تبعیض آمیز | | | | | |
| ۴ | طول دادن یک کار بیشتر از زمان مورد نیاز | | | | | |
| ۵ | آشکار کردن اطلاعات محرمانه | | | | | |
| ۶ | نجام کسب و کارهای شخصی در زمان کار در سازمان | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | پوشاندن خطاهای یک فرد | ۷ |
| | | | | | خطاها را به گردن یک همکار بی گناه انداختن | ۸ |
| | | | | | از زحمات شخص دیگری اعتبار کسب کردن | ۹ |
| | | | | | دستکاری کردن زمان، کمیت و کیفیت گزارشات | ۱۰ |
| | | | | | وانمود کردن به بیماری و مرخصی گرفتن از این طریق | ۱۱ |
| | | | | | اجازه دادن به زیر دستان تا قوانین سازمان را نادیده بگیرند | ۱۲ |
| | | | | | سرقت اموال و مواد موجود در سازمان | ۱۳ |
| | | | | | دریافت پاداش و هدیه در مقابل رفتارهای تبعیض آمیز | ۱۴ |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | طولانی کردن کارهای شخصی مانند زمان ناهار، صبحانه و یا زودتر از زمان مقرر سازمان را ترک کردن | ۱۵ |
| | | | | | گزارش نکردن تخلفات دیگران از سیاست های سازمان | ۱۶ |

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد.

1. تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه
2. تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده

تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه ها داده ها را وارد نرم افزار اس پی اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها

چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می دهیم مرحله اول. وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه (دقت کنید که شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید.

مرحله دوم. پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به هر مولفه را کامپیوت (compute) کنید. مثلا اگر مولفه اول X و سوالات آن ۱ تا ۷ است شما باید سوالات ۱ تا ۷ را compute کنید تا مولفه x ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه ها را ایجاد کنید و پس از این کار در نهایت شما باید همه مولفه ها که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا ... است.

مرحله سوم. حالا شما هم مولفه ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می توانید از گزینه آنالیز هر آزمونی که می خواهید برای این پرسشنامه (متغیر) بگیرید.

مثلا می توانید آزمون توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.

• نمره گذاری پرسشنامه:

بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است

| گزینه | کاملا مخالفم | مخالفم | نظری ندارم | موافقم | کاملا موافقم |
|--------|--------------|--------|------------|--------|--------------|
| امتیاز | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |

تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

توجه داشته باشید میزان امتیاز های زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما ۱۰ پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را ضربدر ۱۰ کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه * ۱ = حد پایین نمره

| حد بالای نمرات | حد متوسط نمرات | حد پایین نمره |
|----------------|----------------|---------------|
| ۸۰ | ۶۰ | ۴۰ |

- امتیاز بین ۶۰ تا ۸۰ نشان دهنده رفتارها و نگرش‌های اخلاقی در سازمان می‌باشد.
- امتیاز بین ۴۰ تا ۶۰ نشان می‌دهد که رفتارها و نگرش‌ها در سازمان، تا حدودی اخلاقی است.
- امتیاز زیر ۴۰ نشان دهنده اخلاقی نبودن رفتارها و نگرش‌ها در سازمان است.

روایی و پایایی پرسشنامه

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد.

در پژوهش برادریزدچیان (۱۳۹۵) بین خرده مقیاس های پرسشنامه رفتارها و نگرش‌های اخلاقی در سازمان همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرایی مطلوب این پرسشنامه می باشد.

همچنین پایائی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (+۱) به معنای پایائی کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار بدست آمده به عدد مثبت یک نزدیکتر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رفتارها و نگرش‌های اخلاقی در سازمان ۰/۸۰ می‌باشد.

| | |
|---------------------|-------------------------------------|
| میزان آلفای کرونباخ | نام متغیر |
| ۰/۸۰ | رفتارها و نگرش‌های اخلاقی در سازمان |

منبع:

برادریزدچیان نیلوفر (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر نگرش‌های اخلاقی بر فروش بیمه‌های عمر (مورد مطالعه نمایندگی‌های شرکت بیمه آسیا در مشهد)، مؤسسه آموزش عالی فردوس، پایان نامه کارشناسی ارشد

Jeffrey Kantor and Jacob Weisberg, "Ethical attitudes and ethical behaviors: are managers role models?", International Journal of Manpower, Vol. 23, No. 8, 2002, pp. 687-703.