

مصاحبه‌ی شناختی راهی شناخت و

کاهش منابع بالقوه‌ی خطاهای پاسخ



زهرا رضایی قهرودی



شناختی وجود دارد که عبارت‌اند از:

- ♦ روش مشاهده^۳ (ارتباط غیر کلامی)؛
- ♦ فکر کردن با صدای بلند^۴؛
- ♦ تفسیر و برداشت فرد^۵؛
- ♦ کاوش^۶ (همزمان یا گذشته‌نگر)؛
- ♦ تمرين‌های طبقه‌بندی^۷؛
- ♦ گفتگوهای نهایی^۸.

اما به طور معمول ترکیب همه‌ی روش‌های اشاره شده در قالب یک پوتوکل مصاحبه‌ی شناختی ارائه می‌شود. در زیر نمونه‌هایی از موضوعات نیروی کار در فرایند آزمون شناختی معرفی می‌شود.

* تجربه‌ی سازمان بین‌المللی کار در انجام مصاحبه‌های شناختی

در سال ۱۳۹۰، در نوزدهمین کنفرانس آمارشناسان کار، استانداردهای جدیدی در مورد آمار کار، اشتغال و کمبهره‌گی از نیروی کار^۹ به تصویب رسید. این استانداردها به طور

جستجوی کار و مفهوم تمایل به کار^۱ پرداخته و از طریق انجام مصاحبه‌های شناختی، برداشت‌های مختلف پاسخگویان از پرسش‌های مختلف برای موضوعات مطرح شده را بیان می‌کند (بسن و والش، ۲۰۱۷).

مصاحبه‌های شناختی (CI)^۲ در آمارهای رسمی به طور عمده روی روش‌های کیفی ارزیابی، طراحی پرسشنامه‌ها و شناسایی و به حداقل رساندن منابع احتمالی خطای اندازه‌گیری تمرکز دارد. در این مصاحبه‌ها بر فرایند پرسش-پاسخ تمرکز می‌شود تا نحوی درک پاسخگو از پرسش و همچنین فرایند ذهنی پاسخ وی به پرسش، بررسی شود. همانطور که اشاره شد، این مصاحبه‌ها نه تنها منجر به کاهش خطای پاسخ می‌شود بلکه به عنوان ابزاری برای ارزیابی اعتبار کلی داده‌های گردآوری شده نیز معرفی شده است (کولینز، ۲۰۰۳؛ ویلیز، ۲۰۱۵).

تکنیک‌های متعددی برای مصاحبه‌های

* مقدمه

در دهه‌های اخیر، مصاحبه‌های شناختی به عنوان روش‌های عملی برای شناخت و کاهش منابع بالقوه‌ی خطاهای پاسخ به کار گرفته می‌شوند. کاربردهای متعددی از مصاحبه‌های شناختی در طراحی پرسشنامه برای بررسی مناسب بودن ترتیب پرسش‌ها و بخش‌ها، برداشت صحیح از پرسش‌ها، انتخاب صحیح رده‌های پاسخ و ... وجود دارد که در این مقاله به معرفی یکی از کاربردهای این روش یعنی بررسی و آزمون استفاده از جمله‌بندی درست برای ارزیابی برداشت‌های مختلف پاسخگویان از پرسش‌های مختلف در طرح نیروی کار پرداخته شده است. این مقاله به بیان تجربیات سازمان بین‌المللی کار در انجام مصاحبه‌ی شناختی برای بررسی آخرین لغات و اصطلاحات به کار رفته در استانداردهای بین‌المللی برای شناسایی فرد شاغل، فرد در

زهرا رضایی قهرودی دکترای آمار و عضو هیئت علمی پژوهشکده‌ی آمار است.

برداشت پاسخگو از سؤال ۱: «آیا هفته‌ی گذشته کار کرده‌اید؟»

برداشت پاسخگو از عبارت «حداقل یک ساعت کار»: «آیا شغل دیگری که برای آن پرداخت وجود داشته باشد، دارید؟»

برداشت پاسخگو از عبارت «پرداخت نقدی و غیر نقدی»: «نقدی به معنای پول و غیر نقدی به معنای اعتبار است»؛

برداشت پاسخگو از عبارت «در یک هفته‌ی گذشته»: «از دوشنبه تا جمعه»؛ «یکشنبه تا شنبه»؛ «دوشنبه تا شنبه»؛

برداشت پاسخگو از عبارت «برای سود»: «پرداخت اضافی برای انجام فعالیت»؛ «پول اضافی از شغل موقت»؛

برداشت پاسخگو از عبارت «غیر نقدی»: «پرداخت‌های غیر قانونی»؛ «پرداخت در عرض ارائه خدمات شخصی»؛

برداشت پاسخگو از عبارت «حداقل ۱ ساعت»: «کار اضافی»؛ «اضافه‌کار»؛ «فعالیت یا شغل دوم».

بر اساس مشکلات مشاهده شده در مصاحبه‌های شناختی، تغییرات زیر برای پرسش تشخیص فرد شاغل توسط سازمان بین‌المللی کار پیشنهاد شد:

عبارةت «حداقل ۱ ساعت» به پرسش «آیا شما فعالیتی برای حداقل ۱ ساعت به‌منظور تولید درآمد انجام داده‌اید؟»؛

عبارةت «غیر نقدی» به عبارت «انجام کار در عرض ارائه محصولات، تأمین محل اقامت و غذا»؛

عبارةت «هفته‌ی گذشته» به عبارت «هفته‌ی گذشته، یعنی از [روز] تا [روز]» تغییر یافت.

زمان، نیروی کار بالقوه و/یا تولیدکنندهی خودمصرف آزمایش شوند.

روش کار به گونه‌ای بود که از هر دو روش مصاحبه‌ی شناختی و آزمایش میدانی در مقیاس کوچک با استفاده از یک طرح نمونه‌گیری استفاده شد. هر یک از ۱۰ کشور مورد بررسی، دو پرسشنامه برای آزمایش داشتند. برای اطمینان از اجرای همانگ، همه ابزارهای اجرا، آموزش و تحلیل نتایج شامل طراحی پرسشنامه‌های مدل، پروتکل شناختی و روشنایی آزمون میدانی و تأیید نهایی کار توسط سازمان بین‌المللی کار انجام شد. تمام مستندات و پرسشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها ابتدا به زبان انگلیسی و سپس توسط ILO به فرانسه، روسی و اسپانیایی ترجمه شد. کشورهای دیگر پرسشنامه‌ها را به زبان‌های محلی ترجمه کرده و یا ترجمه‌ها را متناسب با اصطلاحات محلی به کار برند.

در زیر به عنوان نمونه، نحوه انجام مصاحبه‌ی شناختی برای تشخیص شاغل، بیکار و تمایل به کار معرفی می‌شود.

انجام مصاحبه‌ی شناختی برای تشخیص فرد شاغل

برای تشخیص شاغل بودن، پرسش زیر از افراد پرسیده شده است.

سؤال ۱: آیا در هفته‌ی گذشته، کاری برای حداقل ۱ ساعت به‌منظور دریافت نقدی یا غیر نقدی انجام داده‌اید؟

سپس به روش برداشت فرد از پرسش، از پاسخگو خواسته شده است که پرسش را بر اساس فهم و درک خود با استفاده از کلمات خودش مجدد تکرار کند. همچنین از پاسخگو خواسته شده است تا برداشت خود را از برخی عبارات بیان کند. نتایج به شرح زیر است:

معمول منجر به ایجاد تعییراتی در اجرای آمارگیری‌های خانواری برای جمع‌آوری آمار مربوط به شاخص‌های کلیدی بازار کار مانند اشتغال و بیکاری می‌شوند. علاوه بر استاندارهای جدید مربوط به شاخص‌های قدیمی، استانداردهای جدیدی برای شاخص‌های جدید مانند کم‌بهره‌گی از نیروی کار یا اشکال جدید کار مانند تولید برای خودمصرفی تعریف نمود. از این‌رو لازم بود این تغییرات بهخصوص برای کشووهای در حال گذار آزمایش شود. از این‌رو سازمان بین‌المللی کار طی سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۷ به انجام یک مطالعه‌ی آزمایشی به‌منظور بررسی تشخیص پاسخگویان از چند پرسش (کار، اشتغال، کم‌بهره‌گی از نیروی کار و تولید برای خودمصرفی) و میزان مطابقت برداشت آن‌ها با استانداردهای نوزدهمین کنفرانس آمارشناسان کار در سال ۲۰۱۳ پرداخت.

روش مورد استفاده برای این آزمایش، مطالعه‌ی آزمایشی در مقیاس کوچک با استفاده از روش‌های کمی و کیفی بوده است. ۱۰ کشور به عنوان نمونه، از قاره‌های افریقا (کامرون، ساحل عاج، نامیبیا و تونس)، آمریکا (اکوادور و پرو)، آسیا (فیلیپین و ویتنام)، آسیای مرکزی (قرقیزستان) و اروپای شرقی (مولداوی) انتخاب شدند. بر اساس بررسی‌های صورت‌گرفته، پنج پرسشنامه برای آزمایش طراحی شد. با وجود اینکه تمام پرسشنامه‌ها برای اندازه‌گیری همان موضوعات طراحی شده بودند، اما این ۵ پرسشنامه تفاوت‌هایی در جمله‌بندی و انتخاب کلمات و ترتیب پرسش‌ها، ترتیب ردّه‌های پاسخ پرسش‌ها و در برخی موارد ترتیب بخش‌های پرسشنامه داشتند. یکی از اهداف اصلی آزمایش این بود که پرسشنامه‌ها به زبان‌ها، فرهنگ‌ها و ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی مختلف و با موضوعات مختلف از جمله شاغل و بیکار، اشتغال ناقص از نظر

انجام مصاحبه‌ی شناختی برای تشخیص فرد بیکار

به منظور دریافت درک صحیح از مفهوم جستجوی کار برای هر نوع کاری که درامد تولید می‌کند از عبارت «آیا سعی کرده‌اید که به دنبال یک شغل با درامد یا یک کسب و کار تجاری بگردید؟» استفاده شده است. بر اساس نتایج بدست آمده از ۱۰ کشور مورد آزمایش، یافته‌ها نشان داد که از سؤال فوق در مورد «جستجوی کار در [۴ هفته / روز / یک ماه] گذشت» که به اقدام برای یافتن کار به منظور تولید درامد شامل اشتغال مzd و حقوق‌بگیری یا خوداشتغالی اشاره دارد، درک روشنی وجود دارد. برای مثال، در ساحل عاج، هنگامی که از یکی از شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌ی شناختی خواسته شد تا این سؤال را مجدد با تفسیر و درک خود بیان کند پاسخ داد: «آیا من سعی کردم یک شغل مzd و حقوق‌بگیری یا کسب و کاری پیدا کنم». در پرو، وقتی پرسیده شد که منظور چه نوع کاری است، شرکت‌کننده پاسخ داد، «هر نوع کسب و کار می‌تواند در نظر گرفته شود مثلاً کار برای نیمی از روز، چند ساعت، دو تا سه‌بار در هفته». در جمهوری قرقیزستان شرکت‌کننده در مصاحبه‌ی شناختی پاسخ داد: «من روزنامه‌ها را می‌خوانم، به دنبال آگهی‌های شغلی از طریق اینترنت و جستجو در گوگل هستم و از والدینم برای جستجوی شغل کمک می‌گیرم». یکی دیگر از شرکت‌کنندگان از تونس گزارش داد: «من به طور مستقیم به مغازه‌های فروش لوازم خانگی، ادارات استان و دفاتر شهرداری مراجعه می‌کنم». در پرو، یک شرکت‌کننده، جستجوی کار و شروع کار را فکر کردن درباره‌ی کسب و کاری که می‌خواهد شروع کند، برنامه‌ریزی برای شروع کار و جستجو برای مکان کسب و کار را به عنوان مفهوم جستجوی کار بیان کرد. یافته‌ها نشان داد که

پاسخ‌دهندگان نه تنها روش‌های رسمی و یا جستجوی شغلی را مد نظر دارند بلکه روش‌های مدرن و غیر رسمی مانند جستجو از طریق اینترنت یا برنامه‌ریزی برای جستجو را نیز در نظر می‌گیرند.

انجام مصاحبه‌ی شناختی برای درک سؤال تمایل به کار

یکی دیگر از موضوعات مورد بحث عبارت جدید «تمایل به کار» بود که در نوزدهمین کنفرانس آمارشناسان کار مطرح شد. نتایج آزمایش نشان داد که در همه‌ی کشورهای مورد آزمایش برداشت افراد «آرزو برای کار و نیاز به کار» است. نتایج نشان داد که پاسخ‌دهندگان نیازهای مالی خود و یا علاقه به تولید درامد را به عنوان عامل اصلی برای تمایل به کار می‌دانند. به عنوان مثال یک پاسخ‌دهنده‌ی فیلیپینی «درامد کسب شده» را دلیل اصلی تمایل به کار می‌داند. در میان پاسخ‌دهندگان جوان‌تر، کسب تجربه یا آموزش دلیل تمایل به کار عنوان شده است. استقلال مالی از بستگان نیز از دلایل دیگر تمایل به کار بوده به طوری که یک پاسخ‌دهنده‌ی ویتنامی «وابستگی مالی به همسرش» را دلیل تمایل به کار ذکر کرده است. برخی دیگر خستگی یا ناتوانی را دلیل تمایل به کار می‌دانند. بنا بر این درخصوص تمایل به کار نیز برداشت‌ها سازگار و هماهنگ بود.

نتیجه‌گیری

مصاحبه‌های شناختی یکی از تکنیک‌های عملی برای شناخت و کاهش منابع بالقوه‌ی خطای پاسخ و خطای اندازه‌گیری است و بنا بر این استفاده از این روش برای شناخت و کاهش منابع این نوع خطای ضروری است. تجربه‌ی سازمان بین‌المللی کار در انجام مصاحبه‌ی شناختی برای ارزیابی پرسش‌های

توضیحات

- ^۱ Desire to work.
- ^۲ Cognitive interviewing.
- ^۳ Observation.
- ^۴ Thinking aloud.
- ^۵ Paraphrasing.
- ^۶ Probing.
- ^۷ Classification exercises.
- ^۸ Final debriefing.
- ^۹ labour underutilization.

منابع

- Benes, E. M. F. and Walsh, K. (2017). Are you thinking what I'm meaning? Experiences from cognitive interviews in multi country survey tests, 61st ISI World Statistics Congress, Marrakech, Morocco.
- Collins D. (2003). Pretesting survey instruments: an overview of cognitive methods. *Quality of Life Research*.
- Willis G .B. (2015). Analysis of the cognitive interview in questionnaire design. Oxford.
- International Labour Organization (2013). 19th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 2–11 October 2013), Report of the Conference; International Labour Organization.