



خصوصیات روانسنجی نسخه فارسی پرسشنامه زنان آلفا در جمعیت دانشجویی

نویسندگان: فرهاد شقایق^۱، برزو امیرپور^۲، مجید صفاری نیا^۳

۱. استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور تهران

۲. نویسنده مسئول: مربی گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور تهران

تلفن: ۰۹۳۶۰۲۲۵۵۰۳ Email: borzooamirpour@gmail.com

۳. دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور تهران

چکیده

مقدمه: شواهد جدید حاکی از آن است که زنان پیشرفت در محیط های کار و پست های رهبری و مدیریت را در پیش گرفته اند بنابراین برای زنانی که تمایل به شرکت در چنین نقش هایی دارند، امیدواری هایی تازه را به ارمغان آورده است. با وجود این، در کشور ما بازار خودگزارشی مناسبی که بتواند اینگونه زنان را (زنان آلفا) موردسنجش قرار دهد وجود ندارد. هدف از پژوهش حاضر بررسی کفایت شاخص های روانسنجی پرسشنامه زنان آلفا در دانشجویان بود.

روش بررسی: این بررسی مقطعی بر روی ۸۸۹ دانشجوی دختر دانشگاه های پیام نور کنگاور و اسدآباد اجرا شد شرکت کنندگان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی نسبتی طبقه ای انتخاب و از طریق اجرای پرسشنامه زنان آلفا و خودکارآمدی برای دستیابی به ویژگی های روانسنجی پرسشنامه زنان آلفا مورد سنجش قرار گرفتند. **یافته ها:** با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی (CFA) ساختار سه عاملی پرسشنامه زنان آلفا (رهبری، قدرت و درونگری پایین) تأیید شد و روایی همزمان بین پرسشنامه زنان آلفا با خودکارآمدی مثبت و معنادار بود ($P < 0/001$). علاوه بر این، نتایج پایایی و همسانی درونی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۲ بود و در نهایت مولفه های به دست آمده ۵۹/۵۵ درصد از پراکندگی کل داده ها را تبیین می کرد.

نتیجه گیری: تعداد عوامل مستخرج شده نهایی، عوامل اصلی مورد توافق وارد، پابسن و دی پائولو را ارائه می دهد بر اساس یافته های پژوهش حاضر، این پرسشنامه می تواند بعنوان ابزاری با روایی و پایایی قابل قبول جهت شناسایی زنان آلفا در داخل به کار گرفته شود.

واژه های کلیدی: پرسشنامه زنان آلفا، ساختار عاملی، پایایی، روایی

طلوع بهداشت

فصلنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال دوازدهم

شماره: چهارم

زمستان ۱۳۹۲

شماره مسلسل: ۴۱

تاریخ وصول: ۹۱/۱۰/۶

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۱۲

مقدمه

از نظر تاریخی، پژوهش درباره جنسیت و رهبری بر حضور پایین زنان در پست های بالای مدیریتی و تبیین های احتمالی برای این نابرابری جنسیتی متمرکز بوده است. تبیین ها به دامنه گسترده ای پرداخته اند از جمله: تبعیض جنسیتی آشکار در محیط کار، ناهماهنگی ادراک شده بین توانایی های زنان و الزامات رهبری، درگیر شدن در مسئولیت های خانه، ترس زنان از موفقیت (۱)، عوامل درونی یا روان شناختی مانند تمایل و اشتیاق برای رهبری، عزت نفس، احساس خود کارآمدی برای رهبر شدن، علائق شخصی و انتخاب ها (۲). وجود پدیده ای به نام سقف شیشه ای (Glass Ceiling phenomenon) که اشاره دارد به موانع نامرئی موجود در سازمان که از رسیدن زنان به پست های بالای مدیریتی ممانعت به عمل می آورد (۳). مفهوم تجانس یا سرشت جنسیتی (gender congeniality)، که بر اساس آن بین نقش های جنسیتی و نقشهای خاص رهبری بایستی تناسب وجود داشته باشد مثلاً، در حوزه های نظامی موقعیت های رهبری بیشتر با تصورات قالبی به خصوصیات مردانگی ارتباط دارد بنابراین برای مردان تجانس بیشتری دارد و در مقابل در حوزه های آموزشی و پرستاری رهبری بیشتر مطابق با تصورات قالبی برای زنان تعریف شده و بیشتر برای زنان دارای تجانس است (۴) و مشکلات خانوادگی، فرهنگ مرد سالار محیط سازمانی، تصورات قالبی جنسیتی (۵).

با این وجود، در دهه های اخیر شاهد پیشرفت های قابل توجهی در زمینه حضور زنان در پست های مدیریتی هستیم. زنان از قابلیت ها و توانمندی های خاصی برخوردارند از جمله مهارت های نرم (Soft Skills) مانند هوش هیجانی بالاتر (۶)؛



مهارت های ارتباطی، انعطاف پذیری بالا در سبک های رهبری، رفتارهای فداکارانه (Self - Sacrificing)، تأکید بر مراقبت و رابطه (۷)، را می توان نام برد. مهارتهایی که زنان به محیط های کاری می آورند برای مواجهه با نیازها و چالش های تغییر محیط کار ضروری هستند در نتیجه رهبرانی که مطالبات محیط کاری را درک کرده اند، به رابطه موفقیت های سازمان و فرهنگ سازمانی پذیرنده سبک رهبری زنان واقف هستند (۸).

برای زنانی که توانسته اند به پست های بالای مدیریتی برسند ویژگی هایی را مطرح کرده اند که می توان به خوداتکایی (self reliance)، اجتماعی بودن (Sociability)، انعطاف پذیری (Flexibility)، پایداری (Resistance)، هدفمندی (Aim having)، فداکاری (۶). رهبری (Leadership)، قدرت (Strength) و درونگرایی پایین (Low introversion) (۹) نام برد. زنانی که سقف شیشه ای را شکسته و به پست های بالایی مدیریتی و رهبری رسیده اند و از صفات بالا خصوصاً سه ویژگی اخیر برخوردارند زنان آلفا (Alpha Female) نامیده می شوند. البته این اصطلاح برای مردان رهبر و مدیر نیز کاربرد دارد.

این زنان در واقع رهبرانی با شخصیت انسجام یافته هستند که از جنبش های برابر طلبی زنان و گسترش انتظارات از نقش جنسیتی بهره مند شده اند (۹).

بر اساس آنچه که گفته شد این افزایش حضور زنان در محیط های کاری خصوصاً در مراکز بهداشتی و درمانی امیدهای را برای زنانی که تمایل به تصاحب پست های بالای مدیریتی دارند، به همراه داشته است. در نتیجه ضرورت شناسایی این طبقه می تواند هم برای زنان و هم سازمان ها فرصت مناسبی فراهم



اختصاص می دهند. سوالات ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۹ نمره گذاری آنها معکوس بوده و دارای سه خرده مقیاس: رهبری، قدرت و درونگرایی پایین است. سوالات ۱ تا ۶ برای ارزیابی توانایی رهبری، سوالات ۷ تا ۱۰ برای ارزیابی قدرت و توانایی های فرد و سوالات ۱۱ تا ۱۴ برای سنجش میزان پایین درونگرایی در پاسخ دهنده به سوالات است. زنان آلفا کسانی هستند که نمره ی ۲۴ و بالا تر در خرده مقیاس رهبری، ۱۶ و بالاتر در خرده مقیاس قدرت ۱۱ و بالاتر در خرده مقیاس درونگرایی پایین بایستی کسب کنند ب) پرسشنامه خودکارآمدی SHERER: به منظور سنجش باورهای خودکارآمدی دانشجویان، از پرسشنامه باورهای خودکارآمدی شرر ۱۹۸۲ استفاده شد. دارای ۱۷ ماده می باشد. برای هر ماده این مقیاس ۵ پاسخ پیشنهاد شده که بر هر ماده ۱ تا ۵ امتیاز تعلق می گیرد.

(SHERER) ۱۹۸۲ اعتبار محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ برای خودکارآمدی عمومی را ۰/۷۶ ذکر می کند. روایی این مقیاس از طریق روایی سازه به دست آمده است. این پرسشنامه توسط (Barati) ۱۳۷۳ ترجمه و اعتباریابی شده و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۹ درصد گزارش شده است. داده ها به کمک نرم افزار آماری SPSS (ویرایش ۱۸) و در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها

پیش از اقدام به تحلیل عاملی داده ها بایستی از کفایت نمونه برداری (Sampling adequacy) اطمینان حاصل نمود. لذا در جدول ۱ مقدار KMO (Kaiser - Mayer - Olkin) measure of sampling adequacy) و نتیجه آزمون مجذور کای بارتلت (-Bartlett Test of sphere city Approx chi) را به خود

کند. در راستای دستیابی به این هدف پژوهش حاضر به بررسی خصوصیات روان سنجی پرسشنامه زنان آلفا در جمعیت دانشجویی پرداخته است.

روش بررسی

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ درجه کنترل متغیرها غیرآزمایشی بوده که به صورت مقطعی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش عبارت بود از کلیه دانشجویان دختر دانشگاه پیام نور شهرستان کنگاور و اسدآباد که در نیمسال اول سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ مشغول تحصیل بودند. نمونه پژوهش مشتمل بر ۸۸۹ نفر از دانشجویان بود که بر اساس جدول مورگان (Morgan) و برای اطمینان بیشتر، تعداد بیشتری پرسشنامه به نسبت شهر و رشته تحصیلی فنی- مهندسی علوم انسانی و علوم پایه توزیع شد. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی نسبتی طبقه ای انتخاب نمونه ها انتخاب شدند و معیار ورود به پژوهش حداقل سپری کردن دو نیمسال تحصیلی و علاقمندی به پرکردن پرسشنامه ها بود. جهت بررسی خصوصیات روان سنجی هر پرسشنامه نمونه ها باید معرف جامعه ای باشد که نمونه از آن استخراج شده است اما در این زمینه بین صاحب نظران مختلف در خصوص حجم نمونه های لازم توافق نظر وجود ندارد. حجم نمونه ۵۰۰ نفری را خیلی خوب و ۱۰۰۰ نفر را عالی در نظر می گیرند (۱۰). ابزار اندازه گیری اطلاعات در این مطالعه عبارت بودند از: الف) پرسشنامه زنان آلفا: این پرسشنامه توسط (Ward, Popson, DiPaolo) در سال ۲۰۱۰ طراحی شد و دارای ۱۴ گویه می باشد که هر کدام از این عبارات در یک طیف لیکرت ۵ درجه ای از کاملا مخالفم (نمره ی ۱) تا کاملا موافقم (نمره ی ۵) را به خود



تحلیل عاملی اکتشافی، روش تحلیل مؤلفه های اصلی شد جدول (۲) شاخص های توصیفی و بار عاملی استخراج شده برای هر سؤال پرسشنامه زنان آلفا را نشان می دهد. بر اساس جدول (۲) بار عاملی استخراج شده هیچکدام از سؤالات در محدوده بحرانی بار عاملی که برای نمونه های (۳۵۰) نفر و بالاتر ۰/۳۵ در نظر گرفته می شود، قرار ندارند.

(squares) برای ماتریس همبستگی متغیرها نمایش داده شده است. در صورتی که مقدار KMO بزرگتر از ۰/۶ باشد و آزمون خی دو یا کرویت بارتلت معنی دار باشد می توان تحلیل عاملی را انجام داد. جدول (۱) نشان می دهد که هر دو شرط برای انجام تحلیل عامل وجود دارد و بر همین اساس، با استفاده از (Principal component analysis) تحلیل عاملی انجام

جدول ۱: مقدار KMO و نتیجه آزمون بارتلت برای همبستگی متغیرها

KMO	مجدور کای کرویت بارتلت	درجه آزادی	سطح معنا داری
۰/۷۷	۱۹۱۴/۹۶۰	۹۱	۰/۰۰۱

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد و بار عاملی استخراج شده از سؤالات پرسشنامه

پرسش	میانگین	انحراف استاندارد	اشتراکات	
			بار عاملی استخراج شده	توصیف آماری
۱	۳/۰۷	۱/۲۰	۰/۶۳	
۲	۲/۸۹	۱/۰۹	۰/۵۳	
۳	۳/۳۶	۱/۳۵	۰/۴۷	
۴	۳/۷۶	۱/۱۲	۰/۶۰	
۵	۳/۶۰	۱/۰۳	۰/۵۲	
۶	۲/۸۳	۱/۱۹	۰/۳۷	
۷	۳/۵۰	۱/۸۱	۰/۵۵	
۸	۳/۳۱	۱/۰۷	۰/۴۳	
۹	۳/۹۴	۱/۳۴	۰/۳۶	
۱۰	۱/۱۰	۳/۹۵	۰/۵۰	
۱۱	۳/۲۸	۱/۴۳	۰/۵۸	
۱۲	۳/۲۴	۱/۴۱	۰/۶۶	
۱۳	۳/۰۷	۱/۴۰	۰/۵۴	
۱۴	۳/۲۴	۱/۳۴	۰/۴۲	

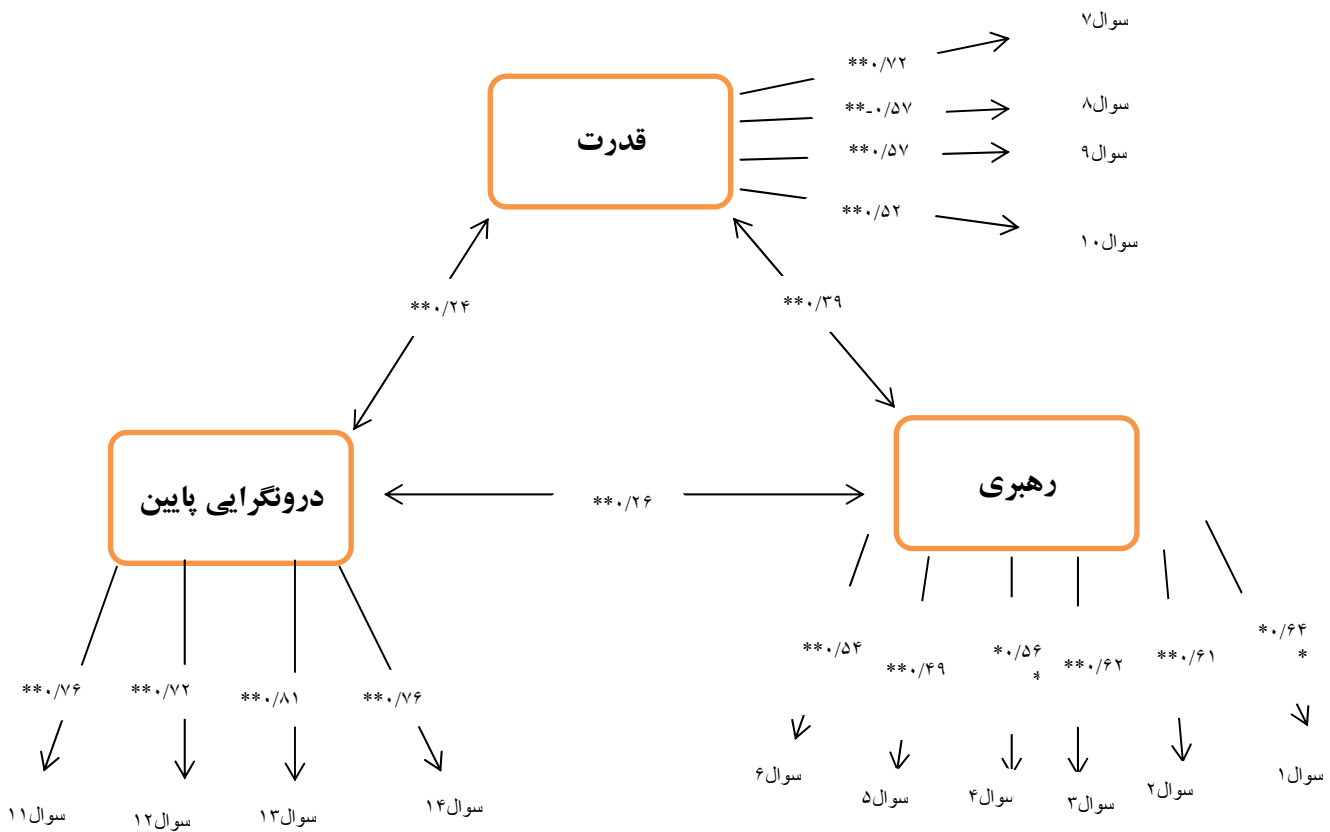


عامل عبارتند از رهبری، قدرت و رهبری که مطابق با پرسشنامه اصلی آن بود. ضریب همبستگی بین مؤلفه ها و سؤالات و تحلیل عامی تاییدی در شکل (۱) آمده است.

ضریب همبستگی کل پرسشنامه با سؤالات و خرده مقیاس های آن در جدول (۳) نشان داده شده است:

ضریب همبستگی مثبت و معنادار بین کل سؤالات با هر سوال و مؤلفه های پرسشنامه که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند، نشان دهنده روایی سازه (construct validity) پرسشنامه زنان آلفا است.

با استفاده از شیوه اکتشافی و روش تحلیل مؤلفه های اصلی و چرخش پرماکس (Promax Rotation) بررسی ساختار عاملی پرسشنامه زن آلفا انجام شد. سه عامل ارزش ویژه (Eigen Value) بالاتر از یک داشتند و عبارت بودند از ۲/۰۲، ۱/۷۰ و ۱/۰۹. این سه ماده ۳۱/۱۹ درصد واریانس های مشاهده را تبیین می کرد و لذا می تواند حاکی از روایی عاملی نسبتاً مناسب برای پرسشنامه زنان آلفا باشد. رسم نمودار ارزش های ویژه یا نمودار سنگ ریزه (Scree test) نیز سه عامل را پیشنهاد داد. که این سه عامل در مجموع ۵۹/۵۵ کل واریانس ها را تبیین می کند. این سه





آماري تکميل که نتیجه ضريب همبستگی آن با پرسشنامه زنان آلفا و خرده مقیاس های آن در سطح ($P < 0/001$) معنادار بود. جهت مشخص شدن تفاوت زنان آلفا در متغیر خودکارآمدی با استفاده از آزمون تی مستقل با زنان غیرآلفا مقایسه شدند که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است. داده های جدول (۴) حاکی از آن است که خودکارآمدی به طور معنی داری در زنان آلفا بالاتر است در نتیجه استفاده از مقیاس خودکارآمدی جهت سنجش روایی همزمان قابل دفاع است. بررسی همسانی درونی یا پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای کل سؤالات، $0/72$ برای رهبری، $0/60$ ، برای قدرت، $0/41$ و برای درونگرایی پایین $0/73$ بود که در مجموع همسانی درونی و اعتبار این پرسشنامه برای سنجش گرایش به رهبری و مدیریت در سطوح بالا دانشجویان دختر مناسب است.

ضریب همبستگی کل پرسشنامه با سؤالات و خرده مقیاس های آن در جدول (۳) نشان داده شده است. ضریب همبستگی مثبت و معنادار بین کل سؤالات با هر سوال و مؤلفه های پرسشنامه که در سطح ($0/001$) معنادار هستند، نشان دهنده روایی سازه (construct validity) پرسشنامه زنان آلفا است. جهت بررسی روایی محتوا (Content validity) یعنی اینکه آیا سؤالات پرسشنامه توانایی رهبری را می سنجد، به صورت کیفی عمل شد به نحوی که پس از ترجمه و ویرایش سؤالات، آنها را در اختیار مدرسین گروه مدیریت و روان شناسی قرار دادیم که نتیجه نظر آنها توانایی مناسب آزمون در سنجش زنان آلفا بود. برای سنجش روایی همزمان (Convergent validity) در کنار پرسشنامه زنان آلفا، مقیاس خودکارآمدی شرر (به دلیل همبستگی بالای میان رهبری و خودکارآمدی) نیز توسط نمونه

جدول ۳: همبستگی بین سؤالات و خرده مقیاس ها با پرسشنامه کلی

شماره سوال و خرده مقیاس ها	مقدار همبستگی با کل سؤالات
۱	$0/47^{**}$
۲	$0/46^{**}$
۳	$0/41^{**}$
۴	$0/48^{**}$
۵	$0/39^{**}$
۶	$0/46^{**}$
۷	$0/43^{**}$
۸	$0/46^{**}$
۹	$0/43^{**}$
۱۰	$0/40^{**}$
۱۱	$0/59^{**}$
۱۲	$0/61^{**}$
۱۳	$0/42^{**}$
۱۴	$0/49^{**}$
رهبری	$0/76^{**}$
قدرت	$0/70^{**}$
درونگرایی پایین	$0/71^{**}$



جدول ۴: آزمون تی جهت مقایسه میانگین زنان آلفا و غیر آلفا در متغیر خودکارآمدی

متغیر	آلفا/غیر آلفا	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	T	درجه آزادی	معنی داری
خودکارآمدی	آلفا	۳۰۸	۶۶/۳۹	۹/۲۳	۱۳/۷۳	۸۸۷	۰/۰۰۱
	غیر آلفا	۵۸۱	۵۷/۲۸	۹/۵۳			

بحث و نتیجه گیری

در سال های اخیر، شاخص های مربوط به توسعه و مشارکت زنان بسیار قابل توجه است و علی رغم این که مدیریت زنان در سازمان ها و مراکز مختلف دستاوردهای خوبی به همراه داشته، گرایش عمومی به گزینش مدیران مرد معطوف بوده است. در این میان، آنچه بیش از شایستگی و توانمندی مورد نگرش قرار می گیرد جنسیت است. (۱۱). در پژوهش حاضر به دلیل مشارکت بالای زنان در جامعه و گسترش نقش کلیدی آنها در مراکز و سازمان ها سعی شده است که ابزار مناسبی جهت شناسایی و سنجش توانمندی و قابلیت های زنان در پست میانی و خصوصاً بالای مدیریتی و رهبری معرفی و هنجاریابی گردد.

با توجه به نتایج به دست آمده در زمینه اعتبار و روایی پرسشنامه زنان آلفا (Ward, Popson, DiPaolo) می توان آن را ابزار مناسبی جهت سنجش استعداد و قابلیت رهبری در زنان در پست های بالای رهبری و مدیریتی در نظر گرفت. افزایش روزافزون پذیرش زنان در رشته های پزشکی و رشته های مرتبط با آن زمینه پذیرش رده های بالای مدیریت و رهبری را برای آنان

فراهم نموده است لذا وجود ابزار با کفایت های مناسب روانسنجی برای شناسایی این گونه افراد ضروری به نظر می رسد. از محدودیت های پژوهش اجرای آن بر روی دانشجویانی است که در پست های مدیریتی بالا قرار نداشته بلکه به نوعی اشتیاق و تمایل خود را برای رهبری که به صورت بالقوه در ساختار شخصیتی قرار دارد، منعکس نموده اند. در این راستا پژوهشگران آتی می توانند این ابزار را بر روی مدیران و زنانی که در پست های رهبری واقعی قرار دارند مورد هنجاریابی قرار دهند و برای دستیابی به اعتبار بالاتر همزمان با پرسشنامه های دیگر چون هوش هیجانی، عزت نفس، سرسختی روان شناختی، ابزار وجود اجرا گردد. و روایی و اگر که در پژوهش حاضر مورد غفلت واقع شده است، در پژوهش های بعدی مدنظر قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

در انتها بر خود لازم می دانم که از تمام شرکت کنندگان در این پژوهش صمیمانه تقدیر و تشکر به عمل آورم. پژوهش حاضر استخراج از طرح پژوهشی یا پایان نامه نبوده است.



References

- 1- Haslam A, Ryan M. The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations. *Leadership Quart* 2008; 19(5): 530–46.
- 2-Yeagley E, Subich E, Tokar D. Modeling college women's perceptions of elite leadership positions with Social Cognitive Career Theory. *J Vocat Behav* 2010; 77(1):30–8.
- 3-Vinkenbunrg JC, VanEngen ML, Eagly AH, Johannesen-Schmidt MC. An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion? *Leadership Quart* 2011; 22(1):10–21.
- 4- Bligh M, Kohles JC .Negotiating Gender Role Expectations: Rhetorical Leadership and Women in the US Senate. *Leadership* 2008; 4(4):381-402.
- 5- Goudarzvand Chegini M, Haghi M. On The Impact of Organizational Culture on Employing Women in Managerial Positions. *Quarterly journal of sociology of women* 2011; 4(1):95-110. [Persian]
- 6- Shahtalebi S, Yarmohammadian M, Ajami S. Women's success factors from leadership in higher education. *Procedia Soci Behav Sci* 2011; 15:3644–47.
- 7- Furst SA, Reeves M. Queens of the hill: Creative destruction and the emergence of executive leadership of women .*Leadership Quart* 2008; 19(3):372–84.
- 8- Gregg A. the perception of the glass ceiling phenomenon and women in senior executive service leadership's roles.[PhD. Thesis]University of phoenix 2010.
- 9- Ward R, Popson H, DiPaolo D .Defining the Alpha Female: A Female Leadership Measure. *J Leadership Organ Stud* 2010; 17(3):309 –20.
- 10- Yarmohammadi Vasel M, Narenjiha H, Rafiey H. Developing and Validation of Life Skills Inventory for Substance Abusers. *Social Welfare Quarterly* 2011; 10 (39):151-56. [Persian]
- 11- Nastizai N, MirKamali SM. Barriers to the promotion of women in middle and senior management posts in education from the perspective of teachers employed women. *J Manag Stud* 2009; 2(5):57-78. [Persian]



Psychometrics properties of Farsi version of Alpha Females Inventory for college students'

Population

SHaghghi F (Ph.D)¹ Amirpour B (MS.c)² Saffarinia M (Ph.D)³

¹.Assistant professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

². Corresponding author: Instructor Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

³.Associate professor, Department of Psychology, Payame Noor university, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: Recent evidence suggests that women are beginning to advance in the workplace and leadership positions thus bringing new hope for women who aspire to participate in such roles. But there is no general self-report measure in Farsi for assessing the alpha females. This study was carried out with the aim of studying the Psychometrics properties of Farsi version of Alpha Females Inventory for college students' Population.

Methods: This cross-sectional study was performed on 889 female college students of Kangavar & Asadabad Payame Noor University. Students were selected through random ratio stratified sampling and they were evaluated by administering Alpha female inventory & self-efficacy questionnaire to obtain psychometrics particularity of Farsi version of AFL.

Results: The obtained components explained the 59.55 of total variance.

Conclusion: The number of external final factor gives the main agreed factors of Ward, Popson & Dipaolo, thus based on these findings this inventory has acceptable properties and is valid as well as reliable for identifying Alpha females in our country.

Keywords: Alpha women female inventory, Factor structure, Reliability, Validity