

به نام خدا

پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی توماس و ولتهوس (1990)

ردیف	عبارات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
1	من قادرم مطابق میل خود عمل کنم.					
2	من برای تصمیم گیری در مورد آنچه انجام می دهم، آزادم.					
3	من باور دارم که توانایی انجام دادن کارها را دارم.					
4	من باور دارم که بسیار تأثیر گذار و موثر هستم.					
5	من باور دارم که در حال توانمند کردن اعضای سازمانم هستم.					
6	من در زمینه کاری خود اطلاعات پایه ای قوی دارم.					
7	من باور دارم که کار کردن، فرصتی برای رشد خودم است.					
8	من احساس می کنم که فرصت تأثیر گذاری بر دیگران را دارم					
9	من احساس می کنم که کار متمایزی انجام می دهم.					
10	من باور دارم که در آنچه انجام می دهم، خوب هستم					
11	نسبت به توانایی خود برای انجام کار مطمئن هستم					
12	به قابلیت هایم برای انجام دادن وظایف شغلیم، اطمینان دارم					
13	بر مهارتهایی که برای انجام وظایف شغلی مورد نیاز می باشند، تسلط دارم.					
14	به طور کلی در انجام کارها احساس استقلال عمل می نمایم.					
15	من از مهارتی که آموخته ام نتوانسته ام استفاده ای بنمایم.					

					16 احساس می‌کنم مهارت‌هایی که آموخته‌ام، برای موفقیت در کارم لازم است
--	--	--	--	--	---

### معرفی ابزار

پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی: این پرسشنامه توسط توماس و ولتهوس (1990) طراحی و تدوین شده است. که از چهار بعد احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس موثر بودن، و احساس معنی دار بودن تشکیل شده است، پرسشنامه مذکور شامل 16 سوال بسته- پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می‌باشد، این پرسشنامه در مطالعات متعددی در ایران به کار گرفته شده و اعتبار یابی شده است از جمله می‌توان اشاره کرد به پژوهش‌های (1392) که پایایی پرسشنامه 0/92 بر اساس ضریب آلفای کرونباخ گزارش کردند.

#### توزیع سوالات پرسشنامه‌ی توانمندسازی روانشناختی

ابعاد	تعداد سوال‌ها	شماره سوال‌ها
احساس شایستگی	4	1-4
احساس خودمختاری	4	5-8
احساس موثر بودن	4	9-12
احساس معنی دار بودن	4	13-16

## شیوه نمره گذاری

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) در جدول زیر نشان داده شده است. نمره گذاری نیز بر اساس جمع جواب های شخص با توجه به جدول زیر است.

### مقیاس درجه بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت

گزینه انتخابی	کاملاً موافقم	موافقم تا اندازه ای	مخالفم کاملاً	امتیاز	
	5	4	3	2	1

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

الف: تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

ب: 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 کنید.

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 مثلا اگر شخصی سوال 5 پرسشنامه

را خیلی کم انتخاب کرده است شما باید در پرسشنامه در جلوی سوال 5 عدد 1 (خیلی کم) را بگذارید.

**مرحله دوم.** پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به هر مولفه را کمپیوت (compute) کنید. مثلا اگر مولفه اول X و سوالات آن 1 تا 5 است شما باید سوالات 1 تا 5 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.

### 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 10 پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را ضربدر 10 کنید

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

تعداد سوالات پرسشنامه \* 1 = حد پایین نمره

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
16	48	80

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 1 تا 16 باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد.

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 16 تا 48 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.

- در صورتی که نمرات بالای 80 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.

### تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

#### برآورد پایایی<sup>1</sup> پرسشنامه‌ها

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ<sup>2</sup> استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (1387) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$$ra = \frac{J}{J-1} \left( 1 - \frac{\sum sj^2}{s^2} \right)$$

=ra = ضریب آلفای کرونباخ

=J = تعداد سوالات آزمون

=Sj<sup>2</sup> = واریانس سوالات آزمون

<sup>1</sup>- reliability

<sup>2</sup>- Cronbach Alpha Coefficient

$s^2 =$  واریانس کل آزمون

ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه توانمندی روانشناختی در پژوهش

امراهی 1392

ضریب پایایی	ابعاد
0/758	احساس شایستگی
0/740	احساس خودمختاری
0/736	احساس موثر بودن
0/733	احساس معنی دار بودن

### برآورد روایی<sup>3</sup> پرسشنامه‌ها

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر یک از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیک در زیر ارائه می‌شود:

در پژوهش امراهی (1392) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آنها در مورد مربوط بودن سوالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سوالات و اینکه آیا این سوالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می‌دهد، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید.

<sup>3</sup> - validity



## تعاریف نظری

**توانمندسازی نیروی انسانی:** فرآیند توسعه در نیروی انسانی است، فرآیندی است که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکلات کاری و بهبود قدرت تاب-اوری در برابر فشارهای کاری و توانایی در تصمیم‌گیری به واسطه اعطای امتیاز کاری می‌باشد (ناصرپور و رضایی‌راد، 1395).

توماس و ولتهوس (1990) تئوری شناختی پیچیده ای از توانمندسازی ارائه کرده اند که هسته محوری آن را چهار متغیر شناختی شکل می دهد که انگیزش درونی کارکنان را تعیین می کنند، عبارتند از:

**احساس شایستگی :** شایستگی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت و بطور موفقیت آمیز انجام دهد، اشاره دارد. همچنین بر باور

فرد نسبت به توانایی هایش برای انجام موفقیت آمیز وظایف محوله توجه می کند اگر فردی قادر به انجام وظایف خود با استفاده از مهارت هایش باشد، بر احساس کفایت نفس او اثری مثبت دارد (طبرسا و آهنگر، 1387).

**احساس خودمختاری:** افراد توانمند احساس می کنند که در انجام دادن وظایف استقلال دارند، می توانند در مورد فعالیتهای شغلی تصمیم بگیرند و اختیارات لازم را برای تعیین چگونگی زمان و سرعت انجام دادن وظایف را دارند. احساس خود مختاری علاوه بر اینکه یک نیاز روانی است، تجربه آزادی عمل و انتخاب کردن را نیز به همراه دارد (گانج و دسی، 2005).

**احساس موثر بودن:** افراد موثر احساس می کنند نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان دارند، بر نتایج و پیامدهای شغلی کنترل دارند، بر آنچه اتفاق می افتد تاثیر می گذارد و موانع و محدودیتهای آنها را تحت کنترل در می آورند، احساس اینکه فرد می تواند در استراتژی ها ، راهبردهای مدیریتی، پیامدها و نتایج شغلی نفوذ کند (عبدالهی و حیدری، 1388).

**احساس معنی دار بودن:** معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم با ارزشی را دنبال می کنند، آنان احساس می کنند در جاده ای حرکت می کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است. معنی دار بودن، یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل، معنی دار بودن تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش ها و رفتارها است ( خانعلیزاد و همکاران، 1389).

### تعاریف عملیاتی

**احساس شایستگی:** میزان احساس شایستگی بر اساس سوال های 1 تا 4 پرسشنامه توانمند سازی سنجیده می شود.

**احساس خودمختاری:** میزان احساس استقلال بر اساس سوال های 5 تا 8 پرسشنامه توانمند سازی سنجیده می شود.

**احساس موثر بودن:** میزان احساس موثر بودن بر اساس سوال های 9 تا 12 پرسشنامه توانمند سازی سنجیده می شود.



احساس معنی دار بودن: میزان احساس معنی دار بودن بر اساس سوال های  
13 تا 16 پرسشنامه توانمند سازی سنجیده می شود.



## منابع

1. امراهی، اکبر(1392)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و جامعه پذیری سازمانی با یادگیری سازمانی و توانمند سازی شناختی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
2. خانعلیزاده،رقیه، کردنائیج، اسداله، فانی، علی اصغر. ا، و مشبکی،اصغر (1389)، "رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه تربیت مدرس)"، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره 3، صص 20-44.
3. سرمد، ز؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
4. طبرسا، غلامعلی، آهنگر، ن (1387)، "توانمند سازی کارکنان: محتوا، ماهیت، روش ها، کارکردها"، چشم انداز مدیریت، شماره 29، صص 68-51.
5. عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالکریم. (1385). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، چاپ اول تهران: نشر ویرایش
6. ناصرپور، نادیا و رضایی راد، محمود(1395)، بررسی تاثیر گردش شغلی بر عملکرد کارکنان از طریق توانمندسازی روانشناختی، دومین کنفرانس بین المللی پارادایم های نوین مدیریت، نوآوری و کارآفرینی.
7. Gangne, M. and Desi,E.L.(2005) self- determination theory and work motivation, *Journal of Organization Behavior*, 26(4) , 331-362.

8. Thomas, K.W. and Velthouse, B.A. (1990), Cognitive element of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation, *Academy of Management Review* 15, 666-681.

