

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میشر

هدف: سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد)

ردیف	عبارات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	کاری را که انجام می‌دهم، برایم بسیار مهم است.					
۲	فعالیت‌های شغلی‌ام، برای من شخصا ارزشمند (معنی‌دار) هستند.					
۳	کاری که انجام می‌دهم، برایم ارزشمند (معنی‌دار) است.					
۴	نسبت به توانایی‌های خود برای انجام کار مطمئن هستم.					
۵	درباره شایستگی‌های خود برای انجام دادن وظایف خود اطمینان دارم (کارم در محدوده تبحر و قابلیت‌هایم قرار دارد).					
۶	بر مهارت‌هایی که برای انجام دادن وظایف شغلی مورد نیاز می‌باشد، تسلط دارم.					
۷	این فرصت را دارم که در انجام وظایف شغلی، از ابتکار شغلی خود استفاده کنم.					
۸	می‌توانم در مورد چگونگی انجام وظایف شغلی خود تصمیم بگیرم (من قادرم مطابق میل خودم عمل کنم).					
۹	در انجام دادن وظایف شغلی خود، استقلال زیادی دارم.					
۱۰	تأثیر من بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، خیلی زیاد است.					
۱۱	نسبت به آنچه که در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم.					
۱۲	نظر من در تصمیم‌گیری واحد کاری‌ام مورد توجه قرار می‌گیرد.					
۱۳	اطمینان دارم که همکارانم با من کاملاً صادق هستند.					
۱۴	اطمینان دارم که همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند.					
۱۵	اعتقاد دارم که همکارانم به کامیابی و موفقیت من توجه دارند.					

روش نمره‌گذاری و تفسیر

این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول زیر ارائه گردیده است:

گزینه	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

پرسشنامه فوق دارای پنج بعد بوده که سوالات مربوط به هر بعد در جدول زیر ارائه گردیده است:

سوالات مربوطه	بعد
۱-۳	شایستگی
۴-۶	خودمختاری
۷-۹	تأثیرگذاری
۱۰-۱۲	معنی‌دار بودن
۱۳-۱۵	اعتماد

برای بدست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات سوالات مربوط به آن بعد را با هم جمع نمایید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات را با هم جمع کنید. امتیازات بالاتر بیانگر میزان توانایی بیشتر سازمان در توانمندسازی کارکنان خواهد و برعکس

روایی و پایایی

در پژوهش تیمورنژاد و همکاران (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص این رشته و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و دارایی با توجه به شرایط و ضوابط حاکم بر سازمان استفاده گردیده است. هم‌چنین به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰.۹۵ به دست آمد که می‌توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است. در پژوهش عبداللهی و همکاران (۱۳۸۶) نیز آلفای کرونباخ برای پرسشنامه **توانمندسازی روانشناختی** در جدول زیر ارائه شده است:

مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه **توانمندسازی روانشناختی**

آلفای کرونباخ	بعد
۰/۵۹	شایستگی
۰/۸۱	خودمختاری
۰/۸۴	تأثیرگذاری
۰/۸۹	معنی‌دار بودن
۰/۸۸	اعتماد

منبع: تیمورنژاد، کاوه، صریحی اسفستانی، رسول، (۱۳۸۹): تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول شماره ۶۲، تابستان و پائیز ۸۹

- Spreitzer, Gretchen M. (1995) "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation"; *The Academy of Management Journal*, Vol. 38 No. 5

- Mishra Aneil & Gretchen M. Spreitzer (1997), "Survivor Responses to Downsizing: the Mitigating Effects of Trust and Empowerment"; *Southern California Studies Center*. Quinn, Robert E. & Gretchen M. Spreitzer.