**پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میشرا**

**روش نمره گذاری و تفسیر**

این پرسشنامه دارای 15 سوال بوده و هدف آن سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (شایستگی، ﺧﻮدﻣﺨﺘﺎري، ﺗﺄﺛﻴﺮﮔﺬاري، ﻣﻌﻨﻲدار ﺑﻮدن و اﻋﺘﻤﺎد) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول زیر ارائه گردیده است:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| گزینه | **کاملا مخالفم** | **مخالفم** | **نظری ندارم** | **موافقم** | **کاملا موافقم** |
| امتیاز | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| بعد | سوالات مربوطه |
| شایستگی | 3-1 |
| ﺧﻮدﻣﺨﺘﺎري | 6-4 |
| ﺗﺄﺛﻴﺮﮔﺬاري | 9-7 |
| ﻣﻌﻨﻲدار ﺑﻮدن | 12-10 |
| اﻋﺘﻤﺎد | 15-13 |

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 (1389) ﺟﻬﺖ اﻓﺰاﻳﺶ رواﻳﻲ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ از ﻧﻘﻄﻪ ﻧﻈﺮات ﻛﺘﺒﻲ و ﺷﻔﺎﻫﻲ اﺳﺎﺗﻴﺪ ﻣﺘﺨﺼﺺ اﻳﻦ رﺷﺘﻪ و ﻛﺎرﺷﻨﺎﺳﺎن وزارت اﻣﻮر اﻗﺘﺼﺎدي و داراﻳﻲ ﺑﺎ ﺗﻮﺟﻪ ﺑﻪ ﺷﺮاﻳﻂ و ﺿﻮاﺑﻂ ﺣﺎﻛﻢ ﺑﺮ ﺳﺎزﻣﺎن اﺳﺘﻔﺎده ﮔﺮدﻳﺪه اﺳﺖ. ﻫﻢﭼﻨﻴﻦ ﺑﻪ ﻣﻨﻈﻮر ﺗﻌﻴﻴﻦ ﭘﺎﻳﺎﻳﻲ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪﻫﺎ، اﺑﺘﺪا 30 ﻧﻔﺮ از ﺟﺎﻣﻌﻪ آﻣﺎري اﻧﺘﺨﺎب و ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ در اﺧﺘﻴﺎر آنﻫﺎ ﻗﺮار ﮔﺮﻓﺖ و ﺳﭙﺲ از روش آﻟﻔﺎي ﻛﺮوﻧﺒﺎخ ﺟﻬﺖ ﺗﻌﻴﻴﻦ ﭘﺎﻳﺎﻳﻲ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ اﺳﺘﻔﺎده ﮔﺮدﻳﺪ ﻛﻪ ﻣﻘﺪار آﻟﻔﺎ آن ﺑﺮاﺑﺮ 0.95 ﺑﻪ دﺳﺖ آﻣﺪ ﻛﻪ ﻣﻲﺗﻮان ﮔﻔﺖ ﭘﺮﺳﺸﻨﺎﻣﻪ از ﺛﺒﺎت و ﭘﺎﻳﺎﻳﻲ ﻗﺎﺑﻞ ﻗﺒﻮﻟﻲ ﺑﺮﺧﻮردار اﺳﺖ.

در پژوهش عبداللهی و همکاران (1386) نیز آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ***توانمدسازی روانشناختی*** در جدول زیر ارائه شده است:

مقدار آلفای کرونباخ در پرسشنامه­ ***توانمدسازی روانشناختی***

|  |  |
| --- | --- |
| بعد | آلفای کرونباخ |
| شایستگی | 59/0 |
| ﺧﻮدﻣﺨﺘﺎري | 81/0 |
| ﺗﺄﺛﻴﺮﮔﺬاري | 84/0 |
| ﻣﻌﻨﻲدار ﺑﻮدن | 89/0 |
| اﻋﺘﻤﺎد | 88/0 |

**منبع**: تیمورنژاد، کاوه، صریحی اسفستانی، رسول، (1389)؛ ﺗﺄﺛﻴﺮ ﻳﺎدﮔﻴﺮي ﺳﺎزﻣﺎﻧﻲ ﺑﺮ ﺗﻮاﻧﻤﻨﺪﺳﺎزي رواﻧﺸﻨﺎﺧﺘﻲ ﻛﺎرﻛﻨﺎن ﺳﺘﺎدي وزارت اﻣﻮر اﻗﺘﺼﺎدي و داراﻳﻲ، ﻓﺼﻠﻨﺎﻣﻪ ﻣﻄﺎﻟﻌﺎت ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ ﺑﻬﺒﻮد و ﺗﺤﻮل ﺷﻤﺎره 62، ﺗﺎﺑﺴﺘﺎن و ﭘﺎﺋﻴﺰ 89

*- 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 .*

**هدف**: سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (شایستگی، ﺧﻮدﻣﺨﺘﺎري، ﺗﺄﺛﻴﺮﮔﺬاري، ﻣﻌﻨﻲدار ﺑﻮدن و اﻋﺘﻤﺎد)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | عبارات | **کاملا مخالفم** | **مخالفم** | **نظری ندارم** | **موافقم** | **کاملا موافقم** |
| 1 | کاری را که انجام می دهم، برایم بسیار مهم است. |  |  |  |  |  |
| 2 | فعالیت های شغلی ام، برای من شخصا ارزشمند (معنی دار) هستند. |  |  |  |  |  |
| 3 | کاری که انجام می دهم، برایم ارزشمند (معنی دار) است. |  |  |  |  |  |
| 4 | نسبت به توانایی های خود برای انجام کار مطمئن هستم. |  |  |  |  |  |
| 5 | درباره شایستگی های خود برای انجام دادن وظایف خود اطمینان دارم (کارم در محدوده تبحر و قابلیت هایم قرار دارد). |  |  |  |  |  |
| 6 | بر مهارت هایی که برای انجام دادن وظایف شغلی مورد نیاز می باشد، تسلط دارم. |  |  |  |  |  |
| 7 | این فرصت را دارم که در انجام وظایف شغلی، از ابتکار شغلی خود استفاده کنم. |  |  |  |  |  |
| 8 | می توانم در مورد چگونگی انجام وظایف شغلی خود تصمیم بگیرم (من قادرم مطابق میل خودم عمل کنم). |  |  |  |  |  |
| 9 | در انجام دادن وظایف شغلی خود، استقلال زیادی دارم. |  |  |  |  |  |
| 10 | تاثیر من بر آنچه در واحد کاری ام اتفاق می افتد، خیلی زیاد است. |  |  |  |  |  |
| 11 | نسبت به آنچه که در واحد کاری ام اتفاق می افتد، کنترل زیادی دارم. |  |  |  |  |  |
| 12 | نظر من در تصمیم گیری واحد کاری ام مورد توجه قرار می گیرد. |  |  |  |  |  |
| 13 | اطمینان دارم که همکارانم با من کاملا صادق هستند. |  |  |  |  |  |
| 14 | اطمینان دارم که همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می گذارند. |  |  |  |  |  |
| 15 | اعتقاد دارم که همکارانم به کامیابی و موفقیت من توجه دارند. |  |  |  |  |  |