



نوتری پُرس

NUTRIPORS.IR



NUTRIPORS

Nutripors.ir

پرسشنامه
توانمندسازی روانشناختی
اسپریتزر و میشر



@NUTRIPROS



پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر و میسرا

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

ردیف	عبارات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	کاری را که انجام می دهم، برایم بسیار مهم است.					
۲	فعالیت های شغلی ام، برای من شخصا ارزشمند (معنی دار) هستند.					
۳	کاری که انجام می دهم، برایم ارزشمند (معنی دار) است.					
۴	نسبت به توانایی های خود برای انجام کار مطمئن هستم.					
۵	درباره شایستگی های خود برای انجام دادن وظایف خود اطمینان دارم (کارم در محدوده تبحر و قابلیت هایم قرار دارد).					
۶	بر مهارت هایی که برای انجام دادن وظایف شغلی مورد نیاز می باشد، تسلط دارم.					
۷	این فرصت را دارم که در انجام وظایف شغلی، از ابتکار شغلی خود استفاده کنم.					
۸	می توانم 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 کاری ام اتفاق می افتد، خیلی زیاد است.					
۱۱	نسبت به آنچه که در واحد کاری ام اتفاق می افتد، کنترل زیادی دارم.					
۱۲	نظر من در تصمیم گیری واحد کاری ام مورد توجه قرار می گیرد.					
۱۳	اطمینان دارم که همکارانم با من کاملاً صادق هستند.					
۱۴	اطمینان دارم که همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می گذارند.					
۱۵	اعتقاد دارم که همکارانم به کامیابی و موفقیت من توجه دارند.					



روش نمره گذاری و تفسیر

این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن سنجش توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان و ابعاد آن (شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی دار 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	معنی دار 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. هم چنین 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	معنی دار 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 .*