**[پرسشنامه جو توانمندسازی اسکات و ژافه](http://jouybari.blogfa.com/post/5487)**

**شیوه نمره گذاری و تفسیر**

اين پرسشنامه جو توانمندسازی سازمان را در نه جنبه بررسي مي كند. شیوه نمره دهی به سوالات در جدول زیر ارائه شده است:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| کاملا درست | تا حدودی درست | تا حدودی نادرست | کاملا نادرست | گزینه |
| 4 | 3 | 2 | 1 | امتیاز |

هر جنبه داراي تعدادي سوال است كه در جدول زير مشخص شده است. محاسبه نمره به اين ترتيب است كه مجموع نمره هر بخش بر تعداد عبارات همان بخش تقسيم مي شود و ميانگين كمتر از 2، سوال برانگيز است. نمره كل نيز به همين ترتيب محاسبه مي شود. جو توانمندسازی بر اساس ملاک زیر تعیین می شود: بالاتر از 70 درصد، 50 درصد تا 70 درصد و کمتر از 50 درصد.

|  |  |
| --- | --- |
| *جنبه مورد بررسي* | *عبارات* |
| روشني هدفها | 3-1 |
| روحيه | 11-4 |
| رفتار عادلانه | 13-12 |
| شناخت و قدرداني | 16-14 |
| كارتيمي | 20-17 |
| مشاركت | 24-21 |
| ارتباطات | 27-25 |
| محيط كار سالم | 34-28 |
| آموزش | 38-35 |

**روایی و پایایی**

اعتماد این پرسشنامه در پژوهش عابد سعیدی و همکاران (1389) با روش آزمون – بازآزمون بررسی گردیده است. علاوه بر آلفای کرونباخ (5/81٪)، ضریب همبستگی نمرات بین دو اجرا، (4/91٪) محاسبه گردید. این پرسشنامه در ایران ترجمه و به دفعات در مطالعات مختلف اعتبار و اعتماد آن تایید و مورد استفاده قرار گرفته است (ضعیمی پور و همکاران، 2005؛ تورانی و همکاران، 2008، به نقل از عابد سعیدی و همکاران، 1389).

منبع:

- عابد سعیدی، ژیلا، مظفری، مصیب، پازارگادی، مهرنوش، علوی مجد، حمید، (1389)، بررسی جو توانمندسازی در مراکز مدیریت حوادث و فوریت های پزشکی کشور ایران، مجله علوم پزشکی دانشگاه ایلام، دوره هجدهم، شماره دوم.

**نحوه پاسخ دهی**: پرسشنامه زير به بررسي جو توانمندسازی در سازماني مي پردازد كه شما در آن شاغل هستيد، لطفاً هر عبارت را دقيقاً مطالعه نموده و سپس در همان مورد به سازمان خود و كاري كه در آنجا انجام مي دهيد فكر كنيد آنگاه احساس خود را در مورد آن عبارت بر حسب ميزان درستي آن در سازماني كه در آن شاغل به كار هستيد، تعيين كنيد. لطفاً به همه سوالات پاسخ دهيد. نيازي به قيد نام و نام خانوادگي نيست.

كاملاً درست(4)    تا حدودي درست(3)    تا حدودي نادرست(2)    كاملاً نادرست(1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| کاملا درست | تا حدودی درست | تا حدودی نادرست | کاملا نادرست | **سوالات پرسشنامه** | **ردیف** |
|  |  |  |  | وظايف و مسئوليتهای افراد به طور واضح تعيين شده اند. | 1 |
|  |  |  |  | سيستم ها و روشهاي كار بي نقص هستند. | 2 |
|  |  |  |  | مي دانيم كه علت وجودي سازمان جيست. | 3 |
|  |  |  |  | مديران به برآوردن نيازها و انتظارات كاركنان توجه مي كنند. | 4 |
|  |  |  |  | خط مشي هاي سازمان با توجه به نيازهاي شخصي کارکنان انعطاف پذيري كافي دارند.              | 5 |
|  |  |  |  | مديران پاسخگوي سوالات و ابهامات كاركنان هستند. | 6 |
|  |  |  |  | در این سازمان ارزشهاي شخصي  مورد احترام هستند. | 7 |
|  |  |  |  | كاركردن در اين سازمان را دوست دارم. | 8 |
|  |  |  |  | در اين سازمان روحيه مثبت وجود دارد. | 9 |
|  |  |  |  | اگر مشكل شخصي داشته باشم سازمان در رفع آن مرا كمك مي كند. | 10 |
|  |  |  |  | سازمان کارکنان را تشويق مي كند كه در سازمانها و انجمن هاي حرفه اي عضو شوند. | 11 |
|  |  |  |  | در اين سازمان با كاركنان به صورت مناسب رفتار مي شود. | 12 |
|  |  |  |  | به آنچه كه سازمان مي گويد اعتماد دارم. | 13 |
|  |  |  |  | به تلاشهاي فردي به طور مناسب پاداش داده مي شود. | 14 |
|  |  |  |  | سازمان توانايي فرد در انجام كار را به حساب مي آورد و پارتي بازي نمي كند. | 15 |
|  |  |  |  | سازمان از كاركنان انتظار دارد كه به بهترين وجه ممكن كار كنند. | 16 |
|  |  |  |  | همكاران به يكديگر كمك مي كنند. | 17 |
|  |  |  |  | كاركنان با يكديگر كار مي كنند كه امور مشكل را حل كنند. | 18 |
|  |  |  |  | كاركنان به همديگر توجه عاطفي دارند. | 19 |
|  |  |  |  | كاركنان در اينجا براي سازمان كار مي كنند نه براي خودشان. | 20 |
|  |  |  |  | نظر کارکنان در تصمیمات مؤثر است. | 21 |
|  |  |  |  | تشويق مي شوم كه به جوان ترها مسائل كاري را آموزش دهم. | 22 |
|  |  |  |  | كاركنان در حل مسائل و مشكلات سهيم هستند. | 23 |
|  |  |  |  | كاركنان به منابع لازم براي كار دسترسي دارند. | 24 |
|  |  |  |  | من ازآنچه كه در سازمان مي گذرد با خبر هستم. | 25 |
|  |  |  |  | سازمان در مورد ادامه تحصيل، ارتقاء، پاداش و مرخصي اطلاعات لازم را به کارکنان می دهد.         | 26 |
|  |  |  |  | ارتباطات در اين سازمان روشن و سريع است. | 27 |
|  |  |  |  | كاركنان مي توانند فشارهاي كاري را حل و فصل كنند. | 28 |
|  |  |  |  | بدون نگراني می توانم انتقادات و پيشنهادات خود را مطرح نمايم. | 29 |
|  |  |  |  | از من انتظار نمي رود تكاليف سنگيني را انجام دهم. | 30 |
|  |  |  |  | تغييرات سازماني به خوبي اداره مي شود. | 31 |
|  |  |  |  | كاغذ بازي در اين سازمان رايج نيست. | 32 |
|  |  |  |  | بازخورد عملكرد خود را به طور منظم دريافت مي کنم. | 343 |
|  |  |  |  | از من خواسته مي شود كه آمار عملكرد خود را گزارش دهم. | 34 |
|  |  |  |  | روش هايي مثل طوفان فكري، ترسيم جريان فرآيند كار و حل مساله به کارکنان آموزش داده مي شود.     | 35 |
|  |  |  |  | آموزش هايي كه به من داده مي شود در جهت حل مشكل بيماران است. | 36 |
|  |  |  |  | در اين سازمان من مي توانم رشد كرده و ياد بگيرم. | 37 |
|  |  |  |  | در اين سازمان فرصت هايي براي توسعه شغلي ام وجود دارد. | 38 |

**شیوه نمره گذاری و تفسیر**

اين پرسشنامه جو توانمندسازی سازمان را در نه جنبه بررسي مي كند. شیوه نمره دهی به سوالات در جدول زیر ارائه شده است:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| کاملا درست | تا حدودی درست | تا حدودی نادرست | کاملا نادرست | گزینه |
| 4 | 3 | 2 | 1 | امتیاز |

هر جنبه داراي تعدادي سوال است كه در جدول زير مشخص شده است. محاسبه نمره به اين ترتيب است كه مجموع نمره هر بخش بر تعداد عبارات همان بخش تقسيم مي شود و ميانگين كمتر از 2، سوال برانگيز است. نمره كل نيز به همين ترتيب محاسبه مي شود. جو توانمندسازی بر اساس ملاک زیر تعیین می شود: بالاتر از 70 درصد، 50 درصد تا 70 درصد و کمتر از 50 درصد.

|  |  |
| --- | --- |
| *جنبه مورد بررسي* | *عبارات* |
| روشني هدفها | 3-1 |
| روحيه | 11-4 |
| رفتار عادلانه | 13-12 |
| شناخت و قدرداني | 16-14 |
| كارتيمي | 20-17 |
| مشاركت | 24-21 |
| ارتباطات | 27-25 |
| محيط كار سالم | 34-28 |
| آموزش | 38-35 |

**روایی و پایایی**

اعتماد این پرسشنامه در پژوهش عابد سعیدی و همکاران (1389) با روش آزمون – بازآزمون بررسی گردیده است. علاوه بر آلفای کرونباخ (5/81٪)، ضریب همبستگی نمرات بین دو اجرا، (4/91٪) محاسبه گردید. این پرسشنامه در ایران ترجمه و به دفعات در مطالعات مختلف اعتبار و اعتماد آن تایید و مورد استفاده قرار گرفته است (ضعیمی پور و همکاران، 2005؛ تورانی و همکاران، 2008، به نقل از عابد سعیدی و همکاران، 1389).

منبع:

- عابد سعیدی، ژیلا، مظفری، مصیب، پازارگادی، مهرنوش، علوی مجد، حمید، (1389)، بررسی جو توانمندسازی در مراکز مدیریت حوادث و فوریت های پزشکی کشور ایران، مجله علوم پزشکی دانشگاه ایلام، دوره هجدهم، شماره دوم.