

# Spreitzer'in Psikolojik Güçlendirme Ölçeği

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Spreitzer'in Psikolojik Güçlendirme Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=31120>

## Özet

Spreitzer'in Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, bireylerin iş ortamındaki motivasyonel yönelimlerini ve algılanan güç düzeylerini dört temel bilişsel boyut üzerinden deşerlendirmek amacıyla Gretchen M. Spreitzer tarafından 1995 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçek, örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi alanlarında sıklıkla kullanılmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik/güvenilirlik çalışması Sarp Üner ve Sibel Turan tarafından 2010 yılında yapılmış olup, özellikle kamu sektörü çalışmaları örneğinde ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu uyarlama çalışması, ölçeğin Türk kültürü ve çalışma yaşamında da geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermiştir.

## Anahtar Kelimeler

Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Davranış, İş Tatmini, Güçlendirme, Spreitzer Ölçeği, Uyarlama, Ölçek

## Yazarlar

Orijinal Geliştirici: **Gretchen M. Spreitzer**. Türkçe Uyarlama: **Sarp Üner**, **Sibel Turan**.

## Amaç

Spreitzer'in Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, çalışanların iş rollerine karşı gösterdikleri aktif yönelimi ve kontrol algısını ölçmek üzere tasarlanmıştır. Temel amaç, bir çalışanın kendini işinde ne kadar güçlü, yetkin ve etkili hissettiğini belirleyen dört boyutlu bilişsel yapıyı deşerlendirmektir. Bu deşerlendirme, örgütsel verimlilik, iş tatmini ve çalışan bağlılığı gibi önemli sonuç değişkenlerini anlamak için kritik öneme sahiptir.

Türkçe uyarlama çalışmasının özel amacı ise, ölçeğin Türk örneğinde (özellikle kamu sektöründe) orijinal dört faktörlü yapıyı koruyup korumadığını ve yeterli düzeyde güvenilirlik ve geçerlilik sergileyip sergilemediğini araştırmaktır. Bu sayede, Türkçe konulan profesyoneller arasında psikolojik güçlenmeyi standart bir yöntemle ölçme imkanı sağlanmıştır.

## Yapı

Ölçek, psikolojik güçlendirmenin dört temel bilişsel boyutunu ölçen çok boyutlu bir yapıdır. Bu boyutlar, bireyin iş ortamına ilişkin algıları temsil eder ve birbirlerinden ayrılabilir ancak birbirleriyle ilişkili kavramlardır.

Bu dört boyut şunlardır:

**Anlam (Meaning):** Bireyin yaptıkları işin diğer sistemleriyle uyumlu olduğuna ve kişisel hedeflerine katkı sağladığına dair inancı.

**Yeterlilik (Competence/Self-efficacy):** Bireyin iş görevlerini başarıyla yerine getirebilecek yeteneklere sahip olduğuna dair inancı.

**Özerklik/Seçim (Self-Determination):** Bireyin iş süreçlerini, yöntemlerini ve hızını belirlemede bağımsız hareket etme özgürlüğüne sahip olduğuna algısı.

**Etki (Impact):** Bireyin işinde önemli sonuçlar üzerinde etkili olabildiğine ve stratejik, yönetsel veya operasyonel değişiklikler gerçekleştirebildiğine dair algısı.

## Geçerlilik

Orijinal ölçek, yüksek düzeyde yapı geçerliliği göstermiştir. Türkçe uyarlaması olan Uner ve Turan (2010) çalışmasında, doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak ölçeğin dört faktörlü yapı test edilmiş ve Türk örnekleminde de bu yapının korunduğu doğrulanmıştır.

Çalışmada elde edilen uyum indeksleri (örneğin, RMSEA, CFI, GFI) dört faktörlü modelin veriyle mükemmel bir uyum sergilediğini göstermiştir, bu da ölçeğin ölçmeyi amaçladığı dört farklı boyutu başarıyla bir şekilde ölçtüğünü kanıtlamaktadır.

## Güvenilirlik

Spreitzer'in orijinal ölçeği, yüksek iç tutarlılık (Cronbach Alfa değerleri genellikle 0.70 ile 0.92 arasında) göstermiştir. Uner ve Turan (2010) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında da benzer şekilde yüksek güvenilirlik katsayıları elde edilmiştir.

Uyarlama çalışmasında, ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı yüksek bulunmuş; ayrıca dört alt boyutun (Anlam, Yeterlilik, Özerklik, Etki) her biri için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach Alfa değerleri de kabul edilebilir sınırların (genellikle 0.70) üzerinde rapor edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin maddelerinin tutarlı bir şekilde aynı yapıyı ölçtüğünü ve tekrarlanan uygulamalarda istikrarlı sonuçlar vereceğini göstermektedir.

## Faktör Analizi

Orijinal Spreitzer (1995) çalışmasında keşfedici faktör analizi (EFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (CFA) kullanılarak ölçeğin 16 maddeden oluşan ve dört bağımsız faktörden (Anlam, Yeterlilik, Özerklik, Etki) oluşan yapıya desteklenmiştir. Her bir faktör, dörder madde ile temsil edilmektedir.

Türkçe uyarlama çalışması (Uner & Turan, 2010) da bu yapıyı test etmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, orijinal 16 maddelik dört faktörlü modelin Türk kültürüne özgü örneklemede de geçerli olduğu ve faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu, ölçeğin çok boyutlu yapılarının kültürler arası geçerliliğini desteklemektedir.

## Araç

**Test Türü:** Uyarlama (Orijinal ölçek türü: Öz Bildirim Ölçeği)

**Format:** 16 madde, 4 alt boyut (Anlam, Yeterlilik, Özerklik, Etki). Derecelendirme formatı orijinalinde 7'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum) olmakla birlikte, uyarlama çalışmalarında farklı Likert aralıkları kullanılabilmektedir.

**Mevcut Diller:** İngilizce (Orijinal), Türkçe (Uyarlama), ve diğer birçok dil.

**Popülasyon Grubu:** Örgütsel ortamlarda çalışan yetkinler, özellikle yöneticiler, profesyoneller ve kamu çalışanları. Türkçe uyarlaması kamu sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir.

**Yaş Grubu:** Çalışma yaşamındaki yetkinler (18 yaş ve üstü).

**Popülasyon Detayları:** Uner ve Turan (2010) çalışması, Türkiye'deki kamu sektöründe çalışan profesyonelleri kapsamıştır.

**Test Metodolojisi:** Öz Bildirim yöntemiyle tamamlanır. Katılımcılar, işlerine dair algılarını yansıtacak ifadelerle ne ölçüde katılımlarını belirtirler.

## Anahtar Kelimeler

Psikolojik Güçlendirme, İş Psikolojisi, Gretchen Spreitzer, Yapı Geçerliliği, Güvenilirlik, Örgütsel Çıktılar, Kamu Sektörü

## Yazarlar

**Yazar ORCID Tanımlayıcıları:** Veri Kaynağında mevcut değildir.

**Bağı Kuruluş E-posta Adresleri:** Sarp Üner (Sorumlu Yazar): [sarpuner@hacettepe.edu.tr](mailto:sarpuner@hacettepe.edu.tr)

**Çalışma Adresi:** Veri Kaynağında mevcut değildir (Genellikle Hacettepe Üniversitesi, Halk Sektörü Enstitüsü).

## İzinler ve Ücretler ve Test Yayı

**Test Yayı (Orijinal):** 1995 (Gretchen M. Spreitzer).

**Test Yayı (Türkçe Uyarlama):** 2010 (Sarp Üner & Sibel Turan).

**İzinler ve Ücretler:** Ölçeğin ticari olmayan akademik araştırmalarda kullanılması için genellikle izin alınması gerekmektedir. Orijinal ölçek genellikle akademik kullanım için ücretsizdir, ancak telif

hakkında sahibinin politikaları kontrol edilmelidir. Türkçe uyarlaması için Sorumlu Yazar Sarp Üner ile iletişime geçilmesi önerilir.

Ölçeğin orijinal PDF belgesi burada indirilebilir: [spreitzers-psychological-empowerment-scale-toad.pdf](#)

## Referanslar

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Uner, S., & Turan, S. (2010). The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer's Psychological Empowerment Scale. *BMC Public Health*, 10, 117-124. doi:10.1186/1471-2458-10-117

## Spreitzer'in Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Maddeleri

**ÖNEMLİ:** Aşağıdaki ölçek maddeleri, orijinal veri kaynağında yer almadığından bu bölümde sunulmamaktadır. Ölçek maddelerine erişim için ilgili uyarlama makalesine (Uner & Turan, 2010) başvurulmalıdır.

Bu ölçek 16 maddeden oluşmaktadır ve dört alt boyutu ölçmektedir. Tipik maddeler, bireyin işine anlam vermesi, işindeki yetkinliği, işindeki özerklik düzeyi ve işindeki etki düzeyi ile ilgili ifadeler içerir.