**پرسشنامه سنجش نگرش با روش ترستون**

**هدف**: اندازه گیری نگرش کارکنان نسبت به سازمانی که در آن کار می کنند

در روش ترستون، ابتدا تعدادی اظهار نظر، که معمولا 30 یا کمی بیشتر از آن است، درباره گروه ها، نهادها و افکار جمع آوری می شود. در این اظهار نظرها، درجات مختلفی از نگرش مثبت و منفی درباره موضوع مورد مطالعه ابراز می شود. پس از جمع اوری اظهار نظرها، آنها را در اختیار تعداد قابل ملاحظه ای مورد مطالعه ابراز می شود. پس از جمع آوری اظهارنظرها، آنها را در اختیار تعداد قابل ملاحظه ای داور قرار می دهند تا بر اساس یک مقیاس 7، 9 یا 11 درجه ای، بین حداکثر نگرش مثبت و حداکثر نگرش منفی مرتب کنند. فرض بر این است که داورها، طبقات هفت، نه یا یازده گانه را با فواصل یکسان در نظر می گیرند. آن گاه، به اظهارنظری که نگرش کاملا مثبت را بیان می کند، بالاترین نمره (7، 9، یا 11) و به اظهارنظری که نگرش کاملا منفی را بیان می کند، نمره 1 می دهند. سایر اظهارنظرها بین دو حد افراط و تفریط توزیع می شود.

بدیهی است که به اظهارنظرهای مقیاس نمرات متفاوتی داده می شود. در مورد برخی اظهارنظرها، تفاوت نمرات خیلی چشمگیر نمی شود، اما در مورد برخی اظهارنظرهای دیگر، بین نمرات داورهای مختلف، تفاوت های زیادی به چشم می خورد. می توان گفت که این نوع اظهارنظرها ابهام دارد. اظهارنظرهایی که میزان ابهام آنها، بر اساس شاخص های آماری، زیاد باشد، کنار گذاشته می شود. بقیه اظهار نظرها نگه داشته می شود و مقیاس نگرش را تشکیل می دهد.

پس از تشکیل مقیاس، ارزش یا نمره هر یک از اظهارنظرها محاسبه می شود. ارزش مقیاس برای هر اظهارنظر عبارت است از عدد میانی نمراتی که به داورهای مختلف داده اند. در جدول پایین 21 اظهار نظر برای اندازه گیری نگرش کارکنان نسبت به سازمانی که در آن کار می کنند، دیده می شود. این مقیاس را برای اولین بار، شرکت ماشین های حساب ویکتور شیکاگو مورد استفاده قرار داده است. مدیران سازمانها و روسای کارخانه ها می توانند از آن، در مواقع ضروری، استفاده کنند. برای این کار، ابتدا باید ارزشها یا نمرات را لاک بگیرند اثر تلفیقی نداشته باشند.

مقیاس اندازه گیری نگرش کارکنان نسبت به سازمانی که در آن کار می کنند

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| شماره | اظهار نظرها | ارزش ها |
| 123456789101112131415161718192021 | به نظر من، این سازمان بهتر از سازمان های دیگر به کارکنان خود می رسند.اگر مجبور می شدم که را از اول شروع کنم، باز هم برای این سازمان کار می کردم.در این سازمان پارتی بازی وجود ندارد.در این سازمان، به شرط این که خودمان بخواهیم، راه ترقی وجود دارد.به پزشک سازمان به اندازه پزشک خانوادگی خود اطمینان دارم.این سازمان وقتی می گوید که می خواهد نظر کارکنان را در نظر بگیرد، واقعا راست می گیود.نظام دستمزدهای این سازمان طوری است که کارگزان و کارکنان وظیفه شناس را تشویق می کند.در مجموع، این سازمان با ما همان طور رفتار می کند که ما برای آن کار می کنیم.مقررات این سازمان طوری است که حتی باید به خاطر یک خراش کوچک به پزشک مراجعه کرد.پیش بینی ها هر چه باشد، مطمئن هستم که حوادثی اتفاق خواهد افتاد.کارگران، بیشتر از آنچه سازمان به آنها می رسد، خود را وقف سازمان نمی کنند.سازمان، به کارهای خیریه بیشتر علاقه نشان می دهد.رعایت مقررات، به نحو خطرناک گسترش می یابد.در این سازمان، فکر نمی کنم که با متقاضیان شغل مودبانه رفتار شود.بسیاری از توصیه های جالب، از جانب روسا نادیده گرفته شود.رئیس من، همه پستها را به دوستان خود می دهد.سازمان، به جای این که افراد شاغل را ارتقا دهد، برای تصدی مشاغل بالا از خارج استخدام می کند.در این سازمان، برای پیشرفت، باید با افراد خاصی رابطه برقرار کرد.در بلند مدت، این سازمان بر کارکنان سوار می شود.در این سازمان، دستمزد به نحو وحشتناک پایین است.در این سازمان، هر فرد درستکار شکست می خورد. | 4/105/93/99/87/85/89/74/73/64/51/54/41/46/32/39/25/21/25/13/10/1 |

روش اجرای مقیاس نگرش سنج بدین صورت است: نظرها را، به صورت کاملا تصادفی، بر خلاف آنچه در جدول آمده است، روی کاغذ چاپ می کنند، اما ارزشها را در جلو آنها نمی نویسند. هر کارمند یکی از پرسشنامه ها را دریافت می کند و دور شماره کلیه نظرهایی که با انها موافق است یا درست تشخیص می دهد، دایره می کشد. آن گاه پرسشنامه را، بدون اسم و امضا بر می گرداند. نگرش یک کارمند درباره شرکت معمولا از روی میانگین یا میانه ارزشهای نظرهای انتخابی او معلوم می شود؛ مثلا، کارمندی که دور شماره های 1، 3 و 5 جدول دایره بکشد، نگرش او چنین محاسبه خواهد شد:

46/9 = 3 : (7/8+3/9+4/10)

چون در مقیاس یازده درجه ای، یازده بالاترین نگرش مثبت و یک پایین ترین نگرش منفی است، کارمندی که میانگین نظرهای او 46/9 است، می توان گفت که نسبت به محل کار خود، نگرش مثبت بالایی دارد.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**منبع**: گنجی، حمزه، ارزشیابی شخصیت، ویرایش دوم، نشر ساوالان، 1391.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*