**پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی**

**معرفی پرسشنامه و کاربرد آن**

پرسشنامه نگرش نسبت به تغییر سازمانی شامل 18 سوال می باشد. این پرسشنامه، نگرش افراد را نسبت به تغییر سازمانی اندازه گیری می کند و آزمودنی باید پاسخ مورد نظر با عددی که بیشتر بیانگر احساس وی است، مشخص کند. گویه های این پرسشنامه مشخص می نماید که هر کارمند چه نگرشی نسبت به اعمال تغییرات در سازمان دارد. در این مقیاس، نگرش در سه بعد عاطفی، شناختی و رفتاری، مورد توجه قرار گرفته است. کاربرد این پرسشنامه د رموقعیت های سازمانی و تحقیقاتی، از اهمیت بالایی برخوردار باشد.

**روش نمره گذاری پرسشنامه**

نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس یک مقیاس 7 درجه ای انجام می گیرد، بدین ترتیب که «کاملا مخالفم» امتیاز 1، «نسبتا مخالفم» امتیاز 2، «کمی مخالفم» امتیاز 3، «نظری ندارم» امتیاز 4، «کمی موافقم» امتیاز 5، «نسبتا موافقم» امتیاز 6 و «بسیار موافقم» امتیاز 7 می گیرد. بنابراین، بیشترین امتیاز این پرسشنامه 126 و کمترین امتیاز آن 18 می باشد.

**پایایی و روایی پرسشنامه**

در تحقیق که توسط جان فدا (1381) برای تعیین اعتبار پرسشنامه نگرش نسبت به تغییر سازمانی انجام گرفت، از آلفای کرونباخ برای تعیین میزان اعتبار پرسشنامه استفاده شد. در این تحقیق، ضریب اعتبار برای شاخص مجموع نگرش های مربوط به تغییر سازمانی (87/0) و برای شاخص های فرعی شناختی (84/9)، عاطفی (72/0) و رفتاری (81/0) به دست آمد. ضرایب بدست آمده نشان می دهد که این پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار است.

به منظور اخذ روایی پرسشنامه، همبستگی بین نمرات بدست آمده در هر یک از شاخص های فرعی با نمره کل به دست آمده از مجموع شاخص نگرش نسبت به تغییر سازمانی، محاسبه گردید. بر اساس این نتایج، ضرایب بین 72/0 تا 82/0 متغیر و در سطح 01/0 معنی دار است.

ضرایب همبستگی شاخص های فرعی (عاطفی، شناختی و رفتاری)

|  |  |
| --- | --- |
| شاخص های فرعی | ضریب همبستگی با نمره کل |
| نگرش عاطفی | 72/0 |
| نگرش شناختی | 88/0 |
| نگرش شناختی | 82/0 |

منبع: ساعتچی؛ محمود . کامکاری؛کامبیز . عسکریان؛ مهناز . آزمونهای روان شناختی . نشر ویرایش . 1389

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **بسیار موافقم** | **نسبتا موافقم** | **کمی موافقم** | **نظری ندارم** | **نسبتا مخالفم** | **کمی مخالفم** | **بسیار مخالفم** | سوالات | ردیف |
|  |  |  |  |  |  |  | به طور کلی تغییر توانایی مرا برای کنترل آن چه در کار رخ می دهد، می کاهد. | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  | به طور معمول در برابر افکار و اندیشه های جدید، مقاومت می کنم. | 2 |
|  |  |  |  |  |  |  | تغییر را دوست ندارم. | 3 |
|  |  |  |  |  |  |  | تغییر موجب ناکامی و عجز من می شود. | 4 |
|  |  |  |  |  |  |  | بیشتر تغییرهای محیط کار، برایم ازار دهنده است. | 5 |
|  |  |  |  |  |  |  | به طور معمول ، افکار و اندیشه های جدید را با تردید و دو دلی به کار می گیرم. | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  | به طور معمول، تغییر برای سازمان سودمند است. | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  | بیشتر همکارانم از تغییر سود می برند. | 8 |
|  |  |  |  |  |  |  | رای حمایت از تغییر ، هر آنچه را که ممکن باشد، انجام می دهم. | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  | به طور معمول، از افکار و اندیشه های جدید، حمایت می کتنم. | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  | دریافته ام که بیشتر تغییرها ، خوشایند هستند. | 11 |
|  |  |  |  |  |  |  | به طور معمول ، از تغییر سود می برم. | 12 |
|  |  |  |  |  |  |  | در انتظار تغییر در کارم هستم. | 13 |
|  |  |  |  |  |  |  | تمایل نسبت به ایتفاده از افکار و اندیشه های جدید دارم. | 14 |
|  |  |  |  |  |  |  | تغییرها موجب ترغیب و برانگیختن من می شوند. | 15 |
|  |  |  |  |  |  |  | غالبا شیوه ها و روش های جدید را برای کارها پیشنهاد می کنم. | 16 |
|  |  |  |  |  |  |  | تغییرها اغلب به من کمک می کنند تا بهتر عمل کنم. | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  | افراد دیگر فکر می کنند که من از تغییر حمایت می کنم. | 18 |