

خطوات قياس الاتجاهات :تحديد إطار عام للمفهوم موضوع القياس ، وهذا يتطلب تحديد دقيق المفهوم معين كأن يهدف الباحث إلى قياس رضا العامل عن نظام الحوافز. تحديد أسئلة تتضمن عبارات متنوعة عن كل بعد من الأبعاد التي يشتمل عليها المفهوم وهذا يتطلب مناقشة الموضوع مع الجماعة أو الأشخاص المتخصصين في ذلك بالإضافة إلى استخدام أسلوب الملاحظة الشخصية تحديد نوع المقاييس التي سيتم استخدامها في جميع البيانات : على الباحث أن يحدد نوع البيانات المراد جمع المعلومات وفقاً لها ، وتحديد المقاييس المستخدمة في ذلك استخدمت عدة مقاييس واختبارات لقياس اتجاهات العاملين في منظمات العمل لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم نحو أعمالهم ودوافعهم والرضا الوظيفي وغير ذلك من جوانب العمل الأخرى. ومن أشهر هذه المقاييس :مقياس وصف العمل : الترقيات، الإشراف، زملاء العمل. فالعامل يضع كلمة نعم أو لا. وميزة هذا المقياس أنه يستطيع أن يحدد بدقة أي جزء من أجزاء العمل يشعر الموظفون أنهم غير راضين عنه، وهذا بدوره يساعد الإدارة على اتخاذ مقياس منسوتا للرضا الوظيفي: MSQ قرارات حيال هذه الاتجاهات وتعديلها والهدف منه قياس اتجاهات العاملين وميولهم نحو ويعرف هذا المقياس الرضا الوظيفي، وتشمل الاستبانة على خمس إجابات متدرجة من راض جدا إلى غير راض إطلاقا وكل منها يحمل درجة معينة لتشمل وزنه مقياس بورتير و لولير: قام كل من بورتير و لولير ١٩٦٨ بوضع استبيان لقياس الرضا الوظيفي واتجاهات العاملين وآرائهم الوظيفي وتشتمل الاستبانة على خمس إجابات متدرجة من أوافق بشدة إلى غير موافق إطلاقا، وكل منها يحمل درجة معينة لتشمل وزنه.ثامنا : تغيير وتعديل الاتجاهات رغم أن الاتجاهات تتسم بالثبات النسبي إلا أنها قابلة للتغيير : نظرا لتغير الظروف من حولنا، من جهة أخرى أو قد تكون عملية تغيير الاتجاهات في حد ذاتها هدفا رئيسيا يسعى الكثيرون لتحقيقه. فالسياسيون و المديرون يهتمون بعملية تغيير الاتجاهات، ففي أثناء الانتخابات يركز المرشح السياسي على أن تكون اتجاهات الناخبين إيجابية، كما يهتم المديرون بأن تكون اتجاهات المرؤوسين إيجابية تجاه العمل و المنظمة.قوة، كما يسهل تغيير الاتجاه إذا كان صاحب الاتجاه مرنا في آرائه وأفكاره يقبل المناقشة و الإقناع ، و على ذلك فإنه يتغير السلوك يلزم تغيير الاتجاه