



## METODOLOGIA TWORZENIA TESTU

DŹĘGA D. 2009, *METODOLOGIA TWORZENIA TESTU*, ZACHODNIOPOMORSKI UNIWERSYTET TECHNOLOGICZNY W SZCZECINIE, , WWW.TEAM.WI.ZUT.EDU.PL, DOSTĘPNY W DNIU: DD-MM-RRRR.

### **Etap 1 - Zdefiniowanie mierzonej właściwości – określenie celu pomiaru.**

#### **Cecha mierzona – Kultura organizacyjna**

- E. Schein – Całość fundamentalnych założeń, które dana grupa wymyśliła, odkryła lub stworzyła, ucząc się adaptacji do środowiska i integracji wewnętrznej.
- L.W. Rue, P.G. Holland – Zbiór wierzeń, przekonań, szerzących się w firmie, dotyczących tego, jak prowadzić interesy, jak powinni zachowywać się pracownicy i jak powinni być traktowani.
- E. Piętkiewicz, S. Kałużny – Właściwy klimat organizacyjny i sposób zarządzania, system zachęt, kwalifikacji, stosunki międzyludzkie.
- R. Deshpande, R. Parasurman – Niepisane, przestrzegane często podświadomie zasady, które wypełniają lukę między tym, co napisane, a tym co się rzeczywiście dzieje. Kultura dotyczy wspólnych poglądów, ideologii, wartości, przekonań, oczekiwań i norm.
- L.J. Mullins – Zespół wartości, tradycji, przekonań, postaw, które są istotą wszystkiego, co się robi i myśli w organizacji. Jest ona zasilana przez system obrzędów, rytuałów, wzorców komunikowania się, nieformalnych struktur.

**Kultura organizacyjna projektów badawczych** pozwala na zdefiniowanie zbioru cech członków zespołu projektowego, ze szczególnym uwzględnieniem roli kierownika projektu badawczego oraz w ramach ukształtowanego systemu podejmowania decyzji, motywacji oraz komunikacji. (*opracowanie własne*)

Przyporządkowanie badanego do jednego z typów 9 kultur organizacyjnych, umownej nazwy specyficznych cech instytucji (poglądów, norm, zasad zachowania w niej panujących). Praca nad opracowaniem testu 9-ciu typów kultur organizacji odbywała się w oparciu o test Richarda Harrison'a diagnozujący 4-ry typy kultur organizacyjnych oraz w oparciu o charakterystykę 9-ciu typów kultur organizacji opracowaną przez prof. Anetę Zelek.

**ZEUS** – kultura władzy formalnej

**APOLLO** – kultura roli/funkcji

**ATENA** – kultura zadaniowa/celowa

**DIONIZOS** – kultura personalna/gwiazd

**GAJA** – kultura geniuszu i doświadczenia

**HEFAJSTOS** – kultura rzemiosła

**TEMIDA** – kultura sprawiedliwości i egalitaryzmu

**HERMES** – kultura konkurencji

**ARES** – kultura konfliktu

## **Etap 2 - Określenie formatu bodźców i formatu odpowiedzi**

### ***Przygotowanie projektu testu***

Celem przygotowania projektu testu sporządzono tabelę zawierającą obszary treści oraz obszary manifestacji – wskazanie, gdzie i w jaki sposób mogą przejawiać się określone obszary treści. Na potrzeby określenia kultury organizacji preferowanej przez kandydatów do zespołów projektowych wyznaczono obszary treści opisane obszarami manifestacji – tabela 1. Szczegółowy projekt testu zawiera zestawienie pt. „Cechy 9-ciu Kultur Organizacji” opracowanych przez Zespół w składzie: A. Dziurzańska, D. Dżega, A. Śmigielka-Kaczmarek, A. Worach.

### ***Określenie formatu pozycji testowych***

Na podstawie zdefiniowania mierzonej właściwości oraz szczegółowego projektu testu przyjęto stosowanie zamkniętego formatu pozycji testowych (ang. *select-response format*). Kolejny krok polegał na wyborze sposobu reprezentacji pozycji testowych:

- pozycji alternatywnych (ang. *alternate choice*) – twierdzenia lub pytania zawierające dwie możliwości odpowiedzi typu: „Prawda” - „Fałsz” lub „Tak” - „Nie”. Pozycje alternatywne znajdują zastosowanie w testach umiejętności (testach właściwości poznawczych) oraz w testach osobowości (testach właściwości afektywnych). Przy konstrukcji pozycji testowych należy dołożyć szczególnej staranności do prostoty języka, unikania sformułowań w postaci przeczeń lub
- pozycji punktowanych – przydzielanie punktów przez osobę badaną odzwierciedlające poglądy oraz odczucia badanego w ramach zdefiniowanej skali punktowej. Pozycje punktowane znalazły zastosowanie w teście autorstwa Rogera Harrisona „Diagnozowanie kultury organizacyjnej”, stanowiącym inspirację do opracowania testu badającego kultury organizacji w projektach badawczych.

Na podstawie badań Zawadzkiego oraz Strelau (1997) jako rodzaj pytań wybrano pytania zamknięte z alternatywną opcją odpowiedzi „Tak” – „Nie”. Podobnie jak w wyżej wymienionej pracy badaniu kultury organizacyjnej zespołu projektowego poddawani będą członkowie zespołów projektów badawczych – osoby dorosłe w przedziale wieku 25 – 70. Ramy przedziału wiekowego zostały określone na podstawie obserwacji składów osobowych projektów badawczych. Charakter pracy członków zespołów projektów badawczych charakteryzuje dysponowanie przede wszystkim ograniczonym czasem.

Tab. 1 Ogólny projekt testu na określenie kultury organizacyjnej zespołu projektowego

<b>Obszary treści</b>	<b>Obszary manifestacji</b>				
<b>Cechy typowego kierownika zespołu</b>	Cechy osobiste	Cechy ogólne	Stosunek do pracy	Stosunek do pracy zespołowej	Stosunek do członków zespołu
<b>Cechy typowego członka zespołu</b>	Cechy osobiste	Stosunek do pracy zespołowej	Stosunek do pracy	Stosunek do członków zespołu	Stosunek do Kierownika Projektu
<b>Najwyższy priorytet członka zespołu</b>	Priorytety własne	Priorytety zespołu			
<b>Profil osoby odnoszącej sukces w zespole</b>	Cechy osobiste	Stosunek do zespołu	Stosunek do realizowanych zadań		
<b>Podejście zespołu do członka zespołu</b>	Podmiotowo (osobowo)	Przedmiotowo (narzędziowo)			
<b>Sposób wywierania wpływu na członków zespołu</b>	System nadzoru	System motywacyjny			
<b>Sposób kontrolowania rezultatów pracy</b>	Kontrola	Samokontrola	Kontrola wzajemna w zespole		
<b>System dystrybucji zadań.</b>	Przesłanki do dystrybucji zadań	Powód podejmowania zadania			
<b>System motywacyjny</b>	Czynniki motywujące do zaangażowania w pracę	Powody współpracy członków zespołu	Czynniki motywujące do efektywnej współpracy		
<b>Konkurencja w zespole</b>	Czynniki wywołujące konkurencję	Cel konkurencji			
<b>Konflikty i sposoby ich rozwiązywania</b>	Czynniki wywołujące konfliktów	Sposoby tłumienia konfliktów	Sposoby konstruktywnego rozwiązywania konfliktów		
<b>System decyzyjny</b>	Sposoby podejmowania decyzji	Decydenci			
<b>Struktura komunikacyjno-informacyjna</b>	Rodzaje komunikacji	Kanały przepływu informacji	Formy przekazu informacji	Dostęp do informacji	
<b>Relacja zespół – otoczenie</b>	Sposoby postrzegania zespołu przez otoczenie	Sposoby w jaki zespół odnosi się do otoczenia			

### **Etap 3 - Generowanie pozycji testowych**

Jako bazę do utworzenia pozycji testowych przyjęto opracowanie pt. „Cechy 9-ciu Kultur Organizacji”.

### **Etap 4 - Analiza językowo – treściowa pozycji**

Analiza językowa – analiza każdej pozycji testowej pod kątem jej poprawności gramatycznej, zrozumiałości zastosowanego słownictwa, konkretności określeń. Analiza treściowa – ustala czy wszystkie pozycje testowe można treściowo wywieść z teorii mierzonej cechy.

### **Etap 5 - Ustalenie klucza odpowiedzi**

Celem etapu 5 będzie ustalenie klucza odpowiedzi, czyli metody zliczania oraz reprezentowania wyników testów.

### **Etap 6 - Badanie pilotażowe**

Celem badania pilotażowego będzie próbne testowanie na reprezentatywnej grupie osób docelowo poddanych badaniom.

### **Etap 7 - Obliczanie wskaźników statystycznych dla wszystkich pozycji testu**

Badanie rzetelności i trafności pozycji testowych.

### **Etap 8 - Zbudowanie ostatecznej wersji testu**

Uwzględnienie na etapie konstrukcji ostatecznych wersji testu „Międzynarodowych wytycznych dotyczących komputerowych i internetowych badań testowych” opracowanych przez Międzynarodową Komisję ds. Testów (wersja 2005 r.).

*Etapy tworzenia testu według pracy: Hornowska E.: Testy psychologiczne. Teoria i praktyka. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2003*

