

Андрющенко О.В., Суркова И.Ю.

«Диагностика социально-психологического климата в организациях социальной сферы» 1/12



Диагностика социально-психологического климата в организациях социальной сферы

СУРКОВА Ирина Юрьевна, Д.С.Н. ПРОФЕССОР

АНДРЮЩЕНКО Оксана Владимировна, К.С.Н, ДОЦЕНТ

ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ИМ. П. А. СТОЛЫПИНА РАНХиГС

- ⋮ Опросник Социально-психологического климата Р. С. Немова
- ⋮ Анкета лояльности Портера-Стирса
- ⋮ Анкета доверия Р.Шо
- ⋮ Опросник профессионального выгорания В. Бойко

Выборка – 89 человек

Дизайн исследования



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС

3,9
Индекс СПК

Профиль СПК по опроснику Р.С. Немова



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС



Средние значения  : Опросник СПК Р. С. Немова

Средние значения  : Анкета лояльности Портера-Стирса

Средние и высокие значения  : Анкета доверия Р.Шо

4/8
шкала лжи

Достоверность ответов



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС

3.7 - 78%
низкие значения

- ⋮ Требовательность друг к другу
- ⋮ Сознательное подчинение дисциплине
- ⋮ Низкая эмоциональная включенность в дела коллектива

60%
В сформированных
стадиях профвыгорания

Субшкала «Ответственность»



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС

4.0-56%
средние значения

- ⋮ Быстро распределяют обязанности
- ⋮ Взаимно дополняют друг друга на работе
- ⋮ Не склонны брать на себя дополнительную ответственность (схожие результаты по анкете доверия Р. Шо)

Субшкала «Организованность»



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС

4.1-100%
средние значения

- ⋮ Знают итоги работы коллектива
- ⋮ Знакомы с правилами поведения
- ⋮ Хорошо знают обязанности – свои и коллег

Субшкала «Информированность»



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС

4.1-89%
средние значения

- ⋮ Стараются помогать друг другу
- ⋮ Взаимная тактичность
- ⋮ Поддержка и доброжелательное отношение к коллегам

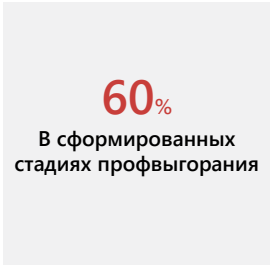
Субшкала «Контактность»



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС



- ⋮ Следования формальным нормативам взаимодействия – вежливость, порядочность
- ⋮ Низкая эмоциональная включенность в коллектив



Субшкала «Сплоченность»



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС

4.0-79%
средние значения

- ⋮ Доброжелательность и корректность
- ⋮ Учет интересов новичков

Субшкала «Открытость»



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС

4.0-67%
средние значения

- ⋮ Подчинение личных интересов интересам коллектива
- ⋮ Вопросы решаются сообща
- ⋮ Поддержка традиций

Субшкала «Целостность»



© Поволжский институт управления им. П. А. Столыпина РАНХиГС

Выводы:

- ⋮ Опора на ценности (культурные детерминанты единства коллектива, а не эмоциональные)
- ⋮ Снижение эмоциональной включенности (результат профессионального выгорания)
- ⋮ Организационные изменения усугубляют стресс, эскалация выгорания

