

Диагностический опросник социально-психологического климата группы

Социально-психологический климат – наиболее целостная психологическая характеристика группы, которая связана с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений и процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности. К числу наиболее значимых объектов отражения относятся взаимоотношения «по горизонтали» и по «вертикали», содержание деятельности, некоторые ситуационные элементы деятельности. Особенности отражения членами группы этих объектов (явлений и процессов) и выступают в качестве эмпирических показателей психологического климата.

Оптимизация психологического климата является важным резервом повышения эффективности групповой деятельности. Для разработки мероприятий по оптимизации психологического климата необходимо диагностировать его уровень развития и особенности, а также выявить те факторы, которые в данной группе могут быть использованы для коррекции и развития психологического климата. В целом можно выделить следующие основные факторы формирования психологического климата: 1) характер производственных отношений того общества, составной частью которого является данная группа, 2) содержание, организация и условия трудовой деятельности, 3) особенности работы органов управления и самоуправления организации, 4) характер руководства, 5) степень совпадения официальной и неофициальной структуры группы, 6) социально-демографические и психологические особенности членов группы, 7) численность группы и др.

Данная методика позволяет определить уровень развития психологического климата группы относительно других групп в рамках одной организации, дать общую оценку психологического климата, а также выявить те факторы его формирования, которые могут быть использованы для коррекции и совершенствования психологического климата данной группы. Опросник разработан для изучения психологического климата в трудовом коллективе. После незначительных изменений ряда вопросов он может быть использован в учебных, спортивных и других группах.

Опросник предлагается для заполнения участникам той группы, в которой необходимо диагностировать социально-психологический климат. Каждый член группы заполняет анкету индивидуально.

Опросник

Инструкция: Уважаемый товарищ! Просим вас выразить ваше мнение по ряду вопросов, связанных с вашей работой и коллективом, в котором вы трудитесь. Прежде чем ответить на каждый вопрос, внимательно прочитайте все имеющиеся варианты ответов на него и поставьте крестик против того ответа, который соответствует вашему мнению. Заполняйте анкету самостоятельно.

1. Нравиться ли Вам Ваша работа?

очень нравится	пожалуй, нравится	работа мне безразлична	пожалуй, не нравится	очень не нравится

2. Хотели бы Вы перейти на другую работу?

да	нет	не знаю

3. Оцените, пожалуйста, по 5-бальной шкале степень развития перечисленных ниже качеств у Вашего непосредственного руководителя: 5 – качество развито очень сильно, 1 – качество совсем не развито.

качество	оценка
Трудолюбие	
Общественная активность	
Профессиональные знания	
Забота о людях	
Требовательность	
Отзывчивость	
Общительность	
Способность разбираться в людях	
Справедливость	
Доброжелательность	

4. Кто из членов вашего коллектива пользуется наибольшим уважением у товарищей? Назовите одну или две фамилии:

5. Предположим, что по каким-либо причинам вы временно не работаете, вернулись бы Вы на свое нынешнее место работы?

да	нет	не знаю

6. Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны?

Большинство членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные люди	
В нашем коллективе есть всякие люди	
Большинство членов нашего коллектива – люди малопрятные	

7. Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга?

нет, конечно	скорее нет, чем да	не знаю, не задумывался над этим	скорее да, чем нет	да, конечно

8. Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а 9 – коллектив, который Вам очень не нравится. В какую клетку Вы поместили бы свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

9. Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику деловых и личностных качеств большинства членов коллектива?

качества	да	пожалуй да	не знаю не задумывался над этим	пожалуй нет	нет
а. Деловые качества большинства членов коллектива					
б. Личностные качества большинства членов коллектива					

10. Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись?

Это бы меня вполне устроило	Не знаю, не задумывался над этим	Это бы меня совершенно не устроило

11. Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам?

нет, не мог бы	не могу сказать не задумывался	да, мог бы

12. Какая атмосфера преобладает обычно в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой, нетоварищеской атмосфере, а 9 – наоборот, атмосфере взаимопонимания, взаимного уважения. В какую из клеток Вы поместили бы свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

13. Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего коллектива?

да, конечно	скорее да, чем нет	затрудняюсь ответить	скорее нет, чем да	нет, конечно

14. Укажите, пожалуйста, в какой степени Вы удовлетворены различными условиями Вашей работы?

условие	полностью удовлетворен	пожалуй удовлетворен	трудно сказать	пожалуй не удовлетворен	полностью не удовлетворен
состояние оборудования					
равномерность обеспечения работой					
санитарно- гигиенические условия					
отношения с непосредственн ым руководителем					
возможность повышения квалификации					
разнообразие работы					

15. Насколько хорошо, по Вашему мнению, организована Ваша работа?

По-моему, наша работа организована очень хорошо	
В общем неплохо, хотя есть возможность улучшения	
Трудно сказать	
Работа организована неудовлетворительно, много времени расходуется впустую	
По-моему, работа организована очень плохо	

16. Как Вы считаете, пользуется ли Ваш руководитель реальным влиянием на дела коллектива?

безусловно, да	пожалуй да	трудно сказать	пожалуй, нет	безусловно, нет

17. Ваш пол:

М	Ж

18. Возраст: лет

19. Образование:

незаконченное среднее	среднее	среднее специальное	незаконченное высшее	высшее

20. Стаж работы в данном коллективе: лет
 21. Ваша профессия
 22. Ваша среднемесячная зарплата с учетом всех премиальных выплат:руб.
 23. Ваше семейное положение:

холост (не замужем)	женат (замужем)	разведен (а)	вдовец (вдова)

Обработка и анализ полученных результатов проводятся следующим образом. На основании ответов на вопросы 17-23 дается краткая социально-демографическая характеристика обследованной группы, в которой указываются: численность группы, половой и возрастной состав, число членов группы (в процентах), имеющих незаконченное среднее, среднее, среднее специальное, незаконченное высшее и высшее образование. Также отмечается профессиональный состав членов группы, распределение их в зависимости от стажа работы, их среднемесячная зарплата и семейное положение. В зависимости от задач исследования в опросник можно включить дополнительные вопросы относительно жилищных условий работников, количества детей, обеспеченности детскими учреждениями и т. п.

Вопросы 6-13 направлены на выявление особенностей отражения членами коллектива сложившихся межличностных отношений и коллектива в целом с учетом эмоционального, когнитивного и поведенческого компонентов. Каждый компонент тестируется тремя вопросами: эмоциональный: 6, 8, 12; когнитивный: 9А, 9Б, 11; поведенческий: 7, 10, 13. Ответ на каждый из этих вопросов оценивается как + 1, 0 или -1. Полученные в группе данные следует занести в протокол.

Протокол

участник опроса	компоненты		
	эмоциональный	когнитивный	поведенческий
1			
...			
n			
сумма			

Для целостной характеристики отдельного компонента сочетания ответов каждого участника на вопросы обобщаются следующим образом: положительная оценка получается при сочетаниях: +++, ++0, ++-; отрицательная оценка – при сочетаниях: ---, --+, --0; при сочетаниях: 000, 00-, 00+ – оценка неопределенная (противоречивая). Далее для каждого компонента подсчитывается средняя по группе оценка. Например для эмоционального компонента:

$$\bar{x} = \frac{(\text{сумма положительных оценок}) - (\text{сумма отрицательных})}{n}$$

где количество положительных ответов содержащихся в столбце «эмоциональный компонент»; количество отрицательных ответов, содержащихся в этом столбце, n – количество участников опроса.

Полученные средние оценки могут располагаться в интервале от -1 до +1. Этот континуум подразделяется на три части: от -1 до -0,33 – отрицательные оценки; от -0,33 до +0,33 – противоречивые или неопределенные оценки и от +0,33 до +1 – положительные оценки. Соотношение оценок трех компонентов – эмоционального, когнитивного и поведенческого – позволяет охарактеризовать психологический климат как положительный, отрицательный и неопределенный (противоречивый). При обработке данных; полученных по вопросам 1, 14, 15 и 16, подсчитывается индекс групповой оценки. При этом ответ на каждый из этих вопросов оценивается одним из трех вариантов: +1, 0 или -1. Например, для 14-го вопроса: ответы «полностью удовлетворен» и «пожалуй, удовлетворен» оцениваются как +1, ответ «трудно сказать» – 0, а ответы «пожалуй, не удовлетворен» и «полностью не удовлетворен» – -1.

Индекс групповой оценки подсчитывается как отношение суммы оценок, полученной для данной группы к максимально возможной для данной группы сумме оценок. В результате получаем индексы групповой оценки следующих сторон (элементов) трудовой ситуации: работа в целом, состояние оборудования, равномерность обеспечения работой, размер зарплаты, санитарно-гигиенические условия, отношения с непосредственным руководителем, возможность повышения квалификации, разнообразие работы, уровень организации работы, степень влияния руководителя на дела в коллективе. Анализ этих оценок позволяет дать качественно-количественное описание психологического климата группы и выявить наиболее «узкие» места, требующие коррекции.

Анализ ответов на вопросы 1, 2 и 5 позволяет выявить группы с положительной, неопределенной и отрицательной производственной установкой, или, другими словами, с положительным, неопределенным (противоречивым) и отрицательным отношением к работе. Ответы на вопрос 4 позволяют проанализировать соотношение официальной и неофициальной структуры группы, т.е. соотношение руководства и лидерства. А ответы на вопрос 3 позволяют дать краткую характеристику деловых и личных качеств руководителя.