

«Отношение к организационным изменениям» (модифицированный опросник Мотовилиной).

Ключ, описание:

Анкета включает два блока вопросов: (а) анализ представлений сотрудников о форме и методах проводимых преобразований, а также о степени приемлемости реорганизации в целом. (б) обобщенная оценка основных инновационных мероприятий в рамках единой 4-х бальной шкалы. Для количественной оценки отношения к изменениям для статистической обработки данных отбираются вопросы, ответы по которым имеют градации, т.е. могут быть представлены в числовой форме.

Для этого каждой оценочной формулировке присваивается числовой эквивалент: «полностью» – 4 балла, «во многом» – 3 балла, «отчасти» – 2 балла, «совсем не» или «совершенно не» – 1 балл. На основании полученных оценок подсчитывается общий показатель отношения к организационным изменениям (ООИ) в соответствии с формулой:

$$ООИ = \sum_{i=1}^n k_i / n,$$

где n – количество вопросов, k_i – степень удовлетворенности по каждому из вопросов.

На основании показателя опросника сотрудников можно разделить три группы: с негативным, нейтральным и позитивным отношением к организационным изменениям.

Данные исследований:

- *Отношение к организационным изменениям на начальном этапе реорганизации влияет на субъективную комфортность, эмоциональные переживания и на их удовлетворенность содержанием профессиональной деятельности.*
- *В условиях внедрения организационных изменений отношение сотрудников к ним может изменяться, однако исходное отношение (сложившееся в начале проведения реорганизации) влияет на характер профессионального стресса и после официального завершения инноваций. При этом именно исходное отношение в большей степени, по сравнению с изменившимся, влияет на уровень профессионального стресса после окончания реорганизации.*