

# Психометрическое обоснование методики диагностики корпоративной культуры

Научный руководитель: Лёвкин В.Е., доц., к.фил.н.

Автор работы: Черенкова Д.А.



# Определение корпоративной культуры

**Корпоративная культура** – это сложившиеся системы отношений:

- между сотрудниками;
- к профессиональной деятельности;
- к организации и роли организации в обществе.

+ отражается в уровне приверженности сотрудников данной компании



# Проблема исследования

**Трудность работы с корпоративной культурой** - отсутствие валидных и адаптированных для российской выборки инструментов диагностики.

**Объект** – корпоративная культура.

**Предмет**– представления о корпоративной культуре.



# Цели исследования

1. Выявление семантической структуры представлений о корпоративной культуре.

2. Апробация нового инструмента диагностики корпоративной культуры (разработанного Лёвкиным В.Е.).



# Гипотезы исследования

1. Представления респондентов о корпоративной культуре образуют согласованную категориальную структуру, позволяющую выделить значимые аспекты изучаемой области.

2. Апробируемая методика позволяет выявить представления о корпоративной культуре сотрудников организации.





# Переменные исследования:

**Независимая переменная:** формулировки вопросов инструмента диагностики корпоративной культуры (разработанного Лёвкиным В.Е.).

**Зависимая переменная:** вербализованные представления респондентов о корпоративной культуре.

**Контролируемые переменные:** мероприятия, направленные на изменение корпоративной культуры.



# Структура выборочной совокупности

Параметры	Количество
Должность	Руководитель – 10 Сотрудник – 48
Пол	Мужчины – 30 Женщины - 28
Возраст	22-29 лет – 23 30-45 лет –15 46-66 лет -20



# Факторная структура представлений о корпоративной культуре

Название фактора	Вес фактора	Накопленные значения
1. Доверие к сотрудникам, их поддержка и развитие	31,72	31,72
2. Общий настрой на конструктивный результат	9,43	41,15
3. Обмен информацией и знаниями	7,57	48,72
4. Обеспеченность производственного процесса	6,28	55,00
5. Адекватность руководства	5,06	60,07

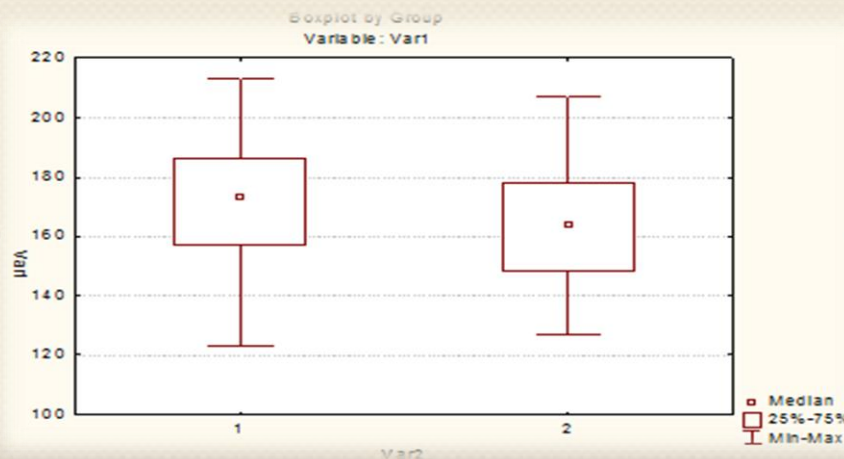


# Результаты подсчёта ретестовой надёжности

Результаты подсчёта U-критерий Манна-Уитни

Rank Sum	Rank Sum	U	Z	p-level	Valid N	Valid N
1225,50	985,50	424,50	1,54	0,12	50	50

Scree plot



# Сравнение содержания факторов методики и результатов контент-анализа

	<u>Rank Sum</u>	<u>Rank Sum</u>	U	<u>p-level</u>	<u>Valid N</u>	<u>Valid N</u>
Доверие к сотрудникам, их поддержка и развитие	2502	2058	1023	0,446332	50	45
Общий настрой на конструктивный результат	2019	2446	1029	0,590002	44	50
Обмен информацией и знаниями	1391	887	116	0,000008	50	17
Обеспеченность производственного процесса	1581	564	306	0,282461	50	15
Адекватность руководства	1693	585	418	0,919620	50	17



# Выводы:

1. Обеспечено концептуальное моделирование нового инструмента диагностики корпоративной культуры.
2. Апробируемый инструмент диагностики корпоративной культуры обладает надежностью, как устойчивостью измеряемого феномена во времени.
3. Уточнена феноменологическая настройка на изучаемую область.



# Заключение

1. Выявлена семантическая структура представлений респондентов о корпоративной культуре.
2. Осуществлена апробация методики диагностики корпоративной культуры (автор – В.Е. Лёвкин).





# Спасибо за внимание!

