

ՀՏԴ 331.1

ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԿՈՐՊՈՐԱՏԻՎ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ՀԱՐՄԱՐՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎՐԱ

ՎԱՐԴՈՒՀԻ ՊԱՊՈՅԱՆ¹, ՏԻԳՐԱՆ ՏՈՆԻԿՅԱՆ²

¹Երևանի պետական համալսարան

²Հայ-ռուսական համալսարան

Ուսումնասիրված է կազմակերպության կորպորատիվ մշակույթի կառուցվածքային և գործառական առանձնահատկությունների ազդեցությունը աշխատակիցների հարմարման գործընթացի վրա: Հայտնաբերված է, որ թիմային կորպորատիվ մշակույթը բարձրացնում է աշխատակիցների պատասխանատվությունը այն դեպքում, երբ նախաձեռնողական կորպորատիվ մշակույթը նպաստում է աշխատակիցների տեղեկացվածության, հաղորդակցման և բացության զարգացմանը:

Բանալի բառեր. կազմակերպություն, կորպորատիվ մշակույթ, հարմարում, սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտ:

Վերջին ժամանակաշրջանում կառավարման հոգեբանության տեսական և գործնական մոտեցումներում առանցքային տեղ է տրվում կազմակերպչական մշակույթին, դրա ազդեցությանը կազմակերպության գործառության որակի վրա: Կազմակերպության նպատակներին և ռազմավարությանը համապատասխան կորպորատիվ մշակույթը կարող է խթանել աշխատակիցներին ընդհանուր խնդիրների լուծմանը, նրանց ներուժի բացահայտմանը և իրագործմանը, ինչը ժամանակակից մասնագիտական աշխարհում մրցունակության ապահովման առավելությունն է: Կորպորատիվ մշակույթը որոշում է տվյալ կազմակերպության ինքնատիպությունը, յուրահատկությունը, զարգացման հետագիծը, մի կողմից, իսկ մյուս կողմից, կանխորոշում աշխատակիցների հարմարման և զարգացման գործընթացի արդյունավետությունը, որոնք հանդես են գալիս, որպես կազմակերպության արդյունավետ գործառության երկարակետության գործոններ: Կազմակերպչական մշակույթի կարևոր դրսևորումներից են աշխատանքի բարձր որակը, արդյունավետությունը, մրցունակությունը, նորարարության մակարդակը: Կազմակերպչական մշակույթը կարգավորում է

մարդկանց վարքը կենսագործունեության բնույթով և ձևով: Ա. Ռուշևան նշում է, որ կազմակերպական մշակույթը կազմակերպության բոլոր աշխատակիցների համար ընդհանուր արժեքների, համոզմունքների, հարաբերությունների համակարգ է, որը կանխորոշում է վարքի նորմերը [1]:

Է. Շեյնը համարում է, որ կառավարման մշակույթի ձևերը կոչված են երկու հիմնական մարտահրավերների բավարարմանը, որոնց հետ բախվում է կազմակերպությունը, արտաքին միջավայրի ազդեցիկությունը և ներքին տարրալուծումը: Համապատասխանաբար, որպեսզի կազմակերպությունը գործառի որպես միասնական ամբողջություն, անհրաժեշտ է, որպեսզի այն իրագործի երկու հիմնական գործառույթ՝ ադապտացիա (հարմարում) միջավայրում, ինչպես նաև ներքին ինտեգրում (միավորում): Ինտեգրումը դիտարկվում է որպես կազմակերպության ստորաբաժանումների, խմբերի և աշխատակիցների միջև արդյունավետ գործնական հարաբերությունների գիտակցում, որպես կազմակերպության խնդիրների լուծման մեջ բոլոր աշխատակիցների մասնակցության չափի մեծացում և դրա աշխատանքի արդյունավետ եղանակների փնտրտուք [2]:

Վերոնշյալի հիման վրա, կարելի է նշել, որ կազմակերպության գործառույթային բոլոր մակարդակներում կազմակերպական մշակույթը որոշիչ դերակատարություն ունի: Այն նշանակալի դեր ունի կազմակերպության տնտեսական, սոցիալ-հոգեբանական, աշխատակիցների հոգևոր, ստեղծագործական, մասնագիտական զարգացման, ինչպես նաև հարմարման գործընթացներում [3]:

Հարմարման գործընթացում կազմակերպական մշակույթի դերին ու նշանակությանը նվիրված ուսումնասիրությունները գտնվում են գիտնականների հետաքրքրության շրջանակում: Այսպես օրինակ, Սադիկովայի աշխատանքներում նշվում է, որ կայացած կազմակերպական մշակույթով կազմակերպություններում աշխատակիցների հարմարումը պահանջում է ավելի քիչ ժամանակ և պաշար: Միննույն ժամանակ, նա նշում է, որ հարմարումը կազմակերպության մշակույթին կատարում է մի քանի կարևոր գործառույթ՝ ժամանակի խնայողություն, ընդհանուր տազնապայնության և անհանգստության մակարդակի նվազում, կադրերի հոսունության նվազում, գործունեության արդյունավետության մակարդակի բարձրացում և այլն [4]:

Այսպիսով, կազմակերպական մշակույթի, դրա կառուցվածքային տարրերի, ինչպես նաև աշխատողների հարմարման գործընթացում

դրանց դերի ուսումնասիրության արդիականությունը և այժմեականությունը կասկած չի հարուցում:

Եվ չնայած հիմնախնդրի կարևորությանը և այժմեականությանը, սակավաթիվ են աշխատանքները նվիրված կորպորատիվ մշակույթի կառուցվածքային առանձնահատկությունների ազդեցությանը աշխատակիցների հարմարման գործընթացի և արդյունքների վրա, իսկ առկա աշխատանքները լիարժեք չեն պարզաբանում հիմնախնդիրը:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ մենք նպատակադրվեցինք ուսումնասիրել կորպորատիվ մշակույթի դերը աշխատակիցների հարմարման գործընթացում:

Նպատակին հասնելու համար առաջադրվեցին հետևյալ **խնդիրները՝**

1. ուսումնասիրել ՀՀ-ում գործող մի շարք կազմակերպությունների կորպորատիվ մշակույթի առանձնահատկությունները,

2. հետազոտել աշխատակիցների հարմարման առանձնահատկությունները, և, որպես հետևանք, կոլեկտիվի բարոյահոգեբանական մթնոլորտը,

3. իրականացնել ստացված տվյալների մաթեմատիկական վերլուծություն:

Հետազոտության համար որպես կազմակերպություններ ընտրվել են «X» և «Y» ապահովագրական ընկերությունները, որոնք ունեն 10 և ավելի տարվա փորձառություն Հայաստանյան շուկայում:

Հետազոտությանը մասնակցել են վերոնշյալ ընկերությունների 60 աշխատակից: Հետազոտվողների տարիքը տատանվում էր 22 –37 տարեկան: Հետազոտվողների մասնագիտական փորձը տատանվում էր մի քանի ամսից մինչև 11 տարի: Հետազոտվողների 60% իգական սեռի ներկայացուցիչներ են, 40%-արական սեռի ներկայացուցիչներ:

Հետազոտության մեթոդները՝ թեստավորման, համեմատական և կոնեյացիոն վերլուծությունների մեթոդներ:

Թեստավորման մեթոդի շրջանակներում կիրառվել են հետևյալ մեթոդիկաները՝

- «Կազմակերպությունում կորպորատիվ մշակույթի տիպի որոշում» թեստ:

- Կազմակերպության սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ախտորոշում՝ ըստ Ա. Միխայլուկի, Լ. Յու. Շարիտոյի:

«Կազմակերպությունում կորպորատիվ մշակույթի տիպի որոշում» թեստը հնարավորություն է ընձեռում գնահատել կազմակերպությունում

գործող սոցիալ-տնտեսական համակարգի կազմակերպման և կառավարման գաղափարախոսությունը:

Հարցարանի հիման վրա դուրս է բերվում կազմակերպական մշակույթի 4 տիպ՝

1. Օրգանական կազմակերպական մշակույթ (ՕԿՄ),
2. Նախաձեռնող կազմակերպական մշակույթ (ՆԿՄ),
3. Բյուրոկրատական կազմակերպական մշակույթ (ԲԿՄ),
4. Թիմային կազմակերպական մշակույթ (ՊԿՄ):

Կազմակերպության սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ախտորոշում՝ ըստ Ա. Միհայլուկի և Լ. Շարիտոյի:

Հարցարանի արդյունքներով դուրս է բերվում կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի բնութագրական առանձնահատկությունները՝ խմբի ամբողջականության պահպանման ձգտումը, համախմբվածությունը, շփվողականությունը և բացությունը, կազմակերպվածություն, տեղեկացվածությունը, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև անկեղծության աստիճանը:

Ստացված արդյունքները ենթարկվել են համեմատական, կոռելյացիոն վերլուծության SPSS 22 վիճակագրական փաթեթի կիրառմամբ:

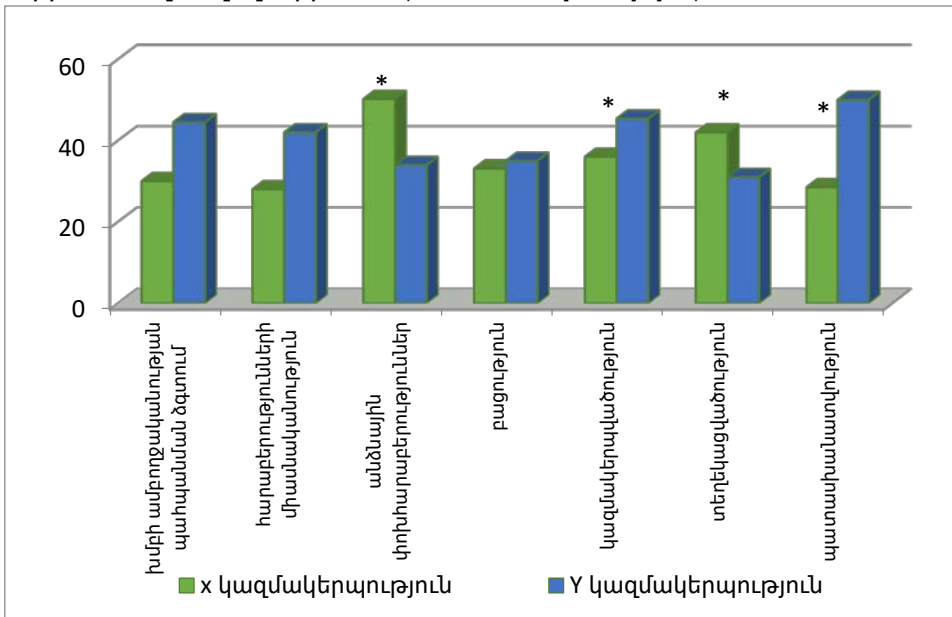
Հետազոտության արդյունքները

Ըստ Կորպորտիվ մշակույթի տիպի ախտորոշում թեստի՝ արդյունքներում հայտնաբերվել է, որ «X» կազմակերպության աշխատակիցների 67% մոտ գերակշռում էր «նախաձեռնող կազմակերպական մշակույթ» տիպը, ինչը ենթադրում է, որ տվյալ կազմակերպության հիմքում ընկած է աշխատակիցների նախաձեռնողականությունը, ինչու և կազմակերպության արդյունավետության հիմնական ռեսուրսներ են ագրեսիվ և համառ աշխատակիցները, որոնց պետք է մշտապես վերահսկել: Որպես աշխատանքային մոտիվացիայի խթան կիրառվում են այնպիսի միջոցներ, որոնք նպաստում են աշխատակիցների ներուժի բացահայտմանը և ինքնիրացմանը, մասնավորապես վերապատրաստումներ, հեռանկարների ներկայացում և մեկնաբանում:

Միևնույն ժամանակ, «Y» կազմակերպությունում գերակշռում էր օրգանական և թիմային կազմակերպական մշակույթը, որի հիմնական նպատակն է ապահովել աշխատակիցների սոցիալական կարիքները, նրանց շփման պահանջմունքը, ինչպես նաև թիմի ոգին, միասնական մոտեցումը առաջացած ընդհանուր կամ մասնավոր խնդիրներին:

Այսպիսով, ըստ կորպորատիվ մշակույթի տիպի որոշման թեստի արդյունքների, կարելի է ասել, որ մեր ուսումնասիրվող կազմակերպություններում կորպորատիվ մշակույթի տարանջատվող տարրերից են անհատների և թիմի վրա հիմնված աշխատանքի խթանումը:

Ըստ կազմակերպության սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ակտորոշման թեստի համեմատական վերլուծության արդյունքների՝ հայտնաբերվել են հավաստի տարբերություններ ըստ պատասխանատվության, տեղեկացվածության, կազմակերպվածության և հաղորդակցման սանդղակների ($p < 0,05$): Ընդ որում՝ պատասխանատվություն և կազմակերպվածություն հատկությունները առավել բարձր էին 2-րդ խմբի աշխատակիցների շրջանում, իսկ տեղեկացվածությունը և հաղորդակցումը 1-ին խմբի հետազոտվողների մոտ (տե՛ս **Գծապատկեր 1**):



Գծապատկեր 1. Կազմակերպության սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի առանձնահատկությունների համեմատական վերլուծության արդյունքները:

Ինչպես երևում է **Գծապատկեր 1**-ից, «Y» կազմակերպության աշխատակիցների պատասխանատվության մակարդակը հավաստիորեն ($p < 0,05$) բարձր է ի համեմատ «X» կազմակերպությունում աշխատող անձանց (համապատասխանաբար 28,5 և 50 պ.մ.): Նմանատիպ պատկեր կա նաև ըստ աշխատակիցների կազմակերպվածության աստիճանի

($p < 0,05$): Միևնույն ժամանակ, ըստ տեղեկացվածության և հաղորդակցության, գրանցվում է հակառակ պատկերը: Նշված երկու ցուցանիշները բարձր են «X» կազմակերպության աշխատակիցների մոտ: Ըստ մնացած հատկությունների հավաստի տարբերություններ հայտնաբերված չեն: Ստացված արդյունքները, վկայում են, որ «Y» կազմակերպության աշխատակիցների մոտ բարձր է գործունեության վերահսկողությունը կազմակերպությունում ընդունված օրենքների և նորմերի տեսանկյունից, ինչպես նաև նրանք պատասխանատվություն են կրում համատեղ աշխատանքների հաջողության կամ անհաջողության համար: Միևնույն ժամանակ տեղեկացվածության և կոնտակտության բարձր մակարդակը, որը բնութագրական է մյուս խմբին, վկայում է աշխատակիցների կոգնիտիվ բաղադրիչի գերակայման մասին:

Մեր կողմից իրականացվել է նաև հետազոտվող հատկությունների կոռելյացիոն վերլուծություն, որի արդյունքները ներկայացված են ստորև բերված աղյուսակում:

Աղյուսակ 1

Հետազոտվող հատկությունների կոռելյացիոն վերլուծության արդյունքների ցուցանիշները:

Հատկություններ	Պատասխանատվություն	Տեղեկացվածություն	Կազմակերպվածություն	Կոնտակտություն	Բացություն
Օրգանական կ/մ	0,376**	0,103	0,231*	0,121	0,098
Նախաձեռնողական կ/մ	0,127	0,452**	0,156	0,289*	0,323
Թիմային կ/մ	0,325**	0,121	0,087	0,237	0,144

Ինչպես երևում է աղյուսակից, կազմակերպության օրգանական և թիմային կորպորատիվ մշակույթի տիպերը ուղիղ հավաստի կապի մեջ են գտնվում աշխատակիցների պատասխանատվության հետ, այն դեպքում երբ նախաձեռնողական կորպորատիվ մշակույթը սերտ կապի մեջ է գտնվում տեղեկացվածության, կոնտակտության և բացության հետ: Ստացված արդյունքները վկայում են այն մասին, որ աշխատողների կողմից կորպորատիվ մշակույթի ընկալման առանձնահատկությունները մեծ ազդեցություն են ունենում նրանց հարմարման գործընթացի, ինչպես նաև դրա արդյունարար ցուցանիշների վրա:

Եզրակացություններ

1. Բացահայտվել են կազմակերպությունների կորպորատիվ մշակույթի գործառույթային տարրերը. այն է՝ նախաձեռնողական, օրգանական և թիմային տիպերը, որոնք նշանակալի ազդեցություն են ունենում անձի հարմարման վրա:

2. Հայտնաբերվել է, որ կոլեկտիվի սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ցուցանիշները հանդես են գալիս որպես հարմարման արդյունարար ցուցանիշներ և վկայում են հարմարման բնույթի և աստիճանի մասին:

3. Ցույց է տրված, որ կորպորատիվ մշակույթի օրգանական և թիմային տիպերը նպաստում են աշխատակիցների պատասխանատվության և կազմակերպվածության զարգացմանը, այն դեպքում, երբ նախաձեռնողական տիպը նպաստում է տեղեկացվածության և սերտ միջանձնային փոխհարաբերությունների ստեղծմանը:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐ

1. **Рушева А. В.**, Корпоративная культура как источник эффективности организации. // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, 2006, стр. 367-374

2. **Спивак В. А.**, Организационная культура. СПб: Нева, 2004, 224 стр.

3. **Власова Е. Ф.**, автореф. на соиск. к.с.н., Екатеринбург, 2010, 196 стр. <https://www.dissercat.com/content/korporativnaya-kultura-kak-faktor-sotsialnoi-adaptatsii-novykh-rabotnikov>).

4. **Садькова С. Ю.**, Адаптация работников через развитие организационной культуры // Молодой ученый, 2016, №11, с. 948-950 (дата обращения: 04.12.2019).

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ.

ПАПОЯН ВАРДУИ¹, ТОНИКЯН ТИГРАН²

¹Երևանский государственный университет

²Российско-армянский университет

Было исследовано влияние структурных и функциональных особенностей корпоративной культуры на процесс адаптации сотрудников. Выявлено, что командная корпоративная культура приводит к повышению уровня ответственности за командную работу, в то время как, предпринимательская корпоративная культура детерминирует открытость и контактность сотрудников.

Ключевые слова: организация, корпоративная культура, адаптация, социально-психологическая атмосфера.

THE INFLUENCE OF AN ORGANISATION'S CORPORATE CULTURE ON THE ADAPTATION OF EMPLOYEES

PAPOYAN VARDUHI¹, TONIKYAN TIGRAN²

¹Yerevan State University

²Russian-Armenian University

In the article, the influence of the structural and functional features of corporate culture on the process of the adaptation of employees is examined. It was revealed that a team's corporate culture leads to an increase in the level of responsibility of the employees, while an entrepreneurial corporate culture determines the openness and contact of employees.

Keywords: organisation, corporate culture, adaptation, social-psychological sphere.

Ներկայացվել է խմբագրություն 19.12.2019
Երաշխավորվել է տպագրության 04.03.2020