

БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛД ХАМТ ОЛНЫ СЭТГЭЛ ЗҮЙ НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

THE INFLUENCE OF COMMUNITY PSYCHOLOGY ON ORGANIZATIONAL CULTURE

*Цагдаагийн хурандаа Б.Алтанзул/Ph.D/
Police colonel B.Altanzul
e-mail:altanzul0710@gmail.com*

Хураангуй: Аливаа байгууллага нь үйл ажиллагааны төрөл хэлбэр, ажиллаж буй хүрээ хязгаараас үл хамааран нийтлэг соёл, үнэт зүйл бүрэлдэн тогтож, энэ нь тухайн байгууллагын хөгжлийн гол тулгуур болдог. Тиймээс ч агуулгын хувьд өргөн хүрээтэй, нарийн төвөгтэй асуудал бөгөөд удирдлагуудын зүгээс өндөр ур чадвар шаарддаг. Өнөөдөр манай улсад олон байгууллагууд хөл дээрээ зогсож, тогтвортой ажиллаж эхэлсэн боловч цаашид улам бүр хөгжиж, өрсөлдөх чадвараа дээшлүүлэхийн тулд байгууллагын соёлд хамт олны сэтгэл зүйн нөлөөллийн асуудлыг анхаарч үзэх шаардлага урган гарч байна. Байгууллагын соёл байгууллага үүссэн цаг үеээс бий болдог.

Энэхүү өгүүлэлд байгууллагын соёлд хамт олны сэтгэл зүй хэрхэн нөлөөлдөг болох, түүний хэрэгцээ шаардлага, ач холбогдлын талаар товч авч үзсэн болно.

Abstract: Regardless of the type of activity and scope of any organization, a common culture and values are formed, and this is the main pillar of the organization's development. Therefore, it is a broad and complex issue in terms of content and requires high skills from the management. Today, many organizations in our country have started to stand on their feet and work stably, but in order to further develop and improve their competitiveness, there is a need to pay attention to the psychological impact of the community on the organizational culture. Organizational culture is created from the time when the organization was created.

This article briefly discusses how community psychology affects organizational culture, its needs, and its importance.

Түлхүүр үг: Байгууллагын соёл, хандлага, хамт олон, сэтгэл зүй

Keywords: organizational culture, attitude, team, psychology

Үндсэн хэсэг. Байгууллагын соёл хүмүүсийн сэтгэл зүйлд үйлчилдэг хийсвэр ойлголт бөгөөд соёлыг бүрдүүлж, соёлын хэм хэмжээ илэрч байдаг олон хүчин зүйлс байгууллагын үйл ажиллагаанд тусгалаа олж байдаг. Өөрөөр хэлбэл байгууллагын соёл нь байгууллагын бусдаас ялгарах, байгууллагын доторх хамт олны янз бүрийн үзэл бодлыг нэгтгэж байдаг хүчин зүйл юм.

Тиймээс ч байгууллагын үйл ажиллагаанд хамт олны сэтгэл зүй нөлөөлөх шаардлагыг харгалзан онол арга зүйд тулгуурлан байгууллагын дотоод харилцаанд дүн шинжилгээ хийсэн. Байгууллагын соёлд хамт олны сэтгэл зүйг нөлөө нь тухайн байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалт, үйл ажиллагааг сайжруулж, өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлж, тогтвортой хөгжлийг хангана.

Байгууллагын соёл нь агуулгын хувьд өөрөө их өргөн хүрээтэй, энэ талаарх судалгаа шинжилгээ нь байгууллагууд дээр янз бүрээр хийгдсэн байдаг. Хүмүүсийн ажиллах сонирхол нь

техник төхөөрөмж, материаллаг байдлаас гадна байгууллагын соёл, үнэт зүйлээс ихээхэн шалтгаалдаг талаар Эдгар Шейн, Джоан Мартин зэрэг судлаачдын бүтээлүүд, мөн Ц.Цолмон, П.Увш, Д.Доржжав, Д.Болормаа, Б.Хэрлэн, Б.Батсайхан, М.Дэлгэржав зэрэг эрдэмтэн, судлаачид менежмент, зан үйлийн хүрээнд хамт олны уур амьсгал, соёлыг судалсан байдаг. Байгууллагын соёлын талаарх онолын гурван гол хандлага байдаг (Г.Цэрэн.Г, Гантуяа.Л, 2008). Үүнд: бэлэг тэмдгийн хандлага, танин мэдэхүйн хандлага, системийн хандлага багтдаг.

- Бэлэг тэмдгийн хандлага:

1. Аливаа өрнөж байгаа үйл явдлын утга санаа, түүнийг хэрхэн тайлбарлаж байгаа нь жинхэнэ үйл яввлаас илүү чухал.
2. Тодорхойгүй, тогтворгүй байдал нь асуудлыг оновчтой шийдэх, шийдвэр гаргахад саад болдог.
3. Тогтворгүй нөхцөл байдалд тодорхойгүй байдлыг багасгах, чиг баримжаагаа олохын тулд бэлэг тэмдгийг хэрэглэдэг. Сүлд, туг, шог хошиг яриа, дурсамж, зуршил, уламжлал зэрэг. Бэлэг тэмдгийг байгууллагын гишүүд адил утгаар ойлгож байгаа үед үр дүнгээ өгдөг.

- Танин мэдэхүйн хандлага:

Байгууллага нь хамт олон гишүүн нэг бүрийн бодол санаа, хамтын хөдөлмөрийн үр дүнгээс ихээхэн шалтгаалдаг. Тиймээс ч тэдгийг зан үйл, хамтын ухамсар, нийтлэг болсон итгэл үнэмшил, хуримтлагдсан мэдлэгийн үндсэн дээр бүрэлддэг.

- Системийн хандлага:

1. Гишүүдийн зан үйлийн харагдах байдлаар, тэднийяриа, материаллаг эд зүйлстэй харьцах байдал.
2. Гишүүдэд ухамсарлагдсан, тэднийг нэгтгэж байгаа итгэл үнэмшил, үнэлэмж, үзэл санаа зэргийг авч үздэг.

Джоан Мартин (1999 бид ямарваа байгууллагатай харьцах үед хүмүүсийнх нь хувцаслах өвөрмөц маяг, тэнд юу болдог тухай найз нөхдийн яриа, ажлын тогтсон дүрэм журам, бүгдээрээ мөрддөг зан үйлийн хэм хэмжээ, уламжлал, үүрэг даалгавар, цалин хөлсний систем, өвөрмөц үг хэллэг, хошин яриа зэрэгтэй учирдаг. Энэ бүгд бол байгууллагын соёлын бүрэлдэхүүнхэсэг бөгөөд түүний илрэл юм гэжээ. Джоан Мартины тодорхойлолтоос байгууллагын соёл бол бусдаас өвөрмөц харагдаж үзэгдэх дүр төрх юм.

Байгууллагын соёлыг бодит байдал ба сэтгэл зүйн орчин гэсэн хоёр талаас авч үзэх нь бий. Бодит байдалд байгууллагын бүтэц, хэмжээ, удирдлагын хэв маяг, байгууллагын зорилго гэх мэтийг хамааруулан авч үздэг.

Сэтгэл зүйн орчинд сэтгэгдэл, ажилчид нь байгууллагынхаа талаар ямар бодол сэтгэгдэлтэй явдаг, түүний төлөвшилзэргийг хамруулан авч үздэг. Байгууллагын соёлын талаар олон тодорхойлолт байдаг. Жишээ нь:Байгууллагын бүх гишүүдийн нийтлэг үзэл баримтлал, үнэт зүйлсийн тогтолцоог соёл гэнэ, Ажиллагсдын сэтгэл зүй, үзэл суртлаар удирдах гол эх үүсвэр нь байгууллагын соёл байдаг гэх мэт тодорхойлолт байдаг. Соёл бол байгууллага үүссэн цагаас бүрэлдэн, үеэс үед дамжин бэхжих туршлага юм хэмээн тодорхойлсон (Эдгар Шейн, 2008).

Байгууллагын соёл гэдэг нь тухайн байгууллагын бусдаас ялгарах онцлог, байгууллага доторх гишүүдийн янз бүрийн үзэл бодлыг нэгтгэж байдаг хүчинз үйл юм. . Байгууллагын соёлыг тухайн байгууллагын удирдагч тодорхойлж гаргах ба хамт олон түүнийг хэрэгжүүлдэг.

Байгууллагын соёлын талаар яригдахад байгууллага дахь хамт олны сэтгэл зүйн төлөвшил, харилцаа хандлагыг зайлшгүй судлах шаардлага гарна .Хамт олны сэтгэл зүй гэдэг нь

гишүүдийн хэрэгцээ, ашиг сонирхол, үзэл бодол, итгэл үнэмшил, байр суурь, сэтгэл хөдлөл, харилцаа зэргийг багтаасан цэгцтэй ойлголтыг хэлнэ. Хамт олны сэтгэл зүйг бүтцийн хувьд: бүлгийн өөрийн ухамсар, сэтгэл зүйн харилцаа, нийгэм сэтгэл зүйн явц гэсэн гурван үндсэн хэсэгт хуваан авч үзнэ.

Бүлгийн ухамсар нь бүлгийн сэтгэл зүйн цөм болох бөгөөд тогтсон хандлага итгэл үнэмшил, уламжлал, үнэлэмж, баримжаалал зэргийг хамааруулна. Сэтгэл зүйн харилцаа гэдэг нь хамт олны харилцан үнэлгээ, танин мэдэхүйн үр дүн юм. Өөрөөр хэлбэл тэдний сэтгэл хөдлөл, мэдрэмжийн харилцан нөлөөллийг хамааруулж авч үздэг.

Байгууллагын соёлд хамт олны сэтгэл зүйн нөлөө нь тухайн байгууллага тогтвортой ажиллаж, цаашид улам хөгжиж, өрсөлдөх чадвараа дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Э.Мэйо хамт олон гэдэг бол өөрийн микро ертөнц бөгөөд дараах зүйлүүдийг анхаарах хэрэгтэй гэжээ. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэхэд хамт олны хоорондын харилцаа хандлага, хамт олон болон удирдлагын хоорондын харилцаа чухал хүчин зүйл болно.

2. Хамт олон нь өөрсдийн гишүүдийн хэрэгцээг хангах, хөдөлмөрийн нормыг дээшлүүлэхээс тэднийг хамгаалах үүргийг гүйцэтгэнэ.

Хамт олны сэтгэл зүйг төлөвшүүлэхэд макро, микро орчны хүчин зүйлийг авч үзэх ёстой. Макро хүчин зүйлд нийгэм, эдийн засгийн хэлбэршил, хамт олны ажиллаж амьдрах зорилгоо хэрэгжүүлэх нөхцөлүүд мөн байгууллагын өөрийн удирдлага, захиргаа, нам холбоод, нийгмийн бусад байгууллагын үйл явцууд хамаарна. Микро орчинд хамт олны гишүүн бие хүний материаллаг ба оюун санааны хүчин зүйлүүд орно. Өөрөөр хэлбэл үйл ажиллагааны эд зүйлсийн хүрээ, техник технологийн бүрэн бүтэн байдал, ариун цэвэр эрүүл ахуйн, зохион байгуулах элементүүд зэрэг ажиллах нөхцөлүүд хамаарна.

Байгуулгын соёлд хамт олны сэтгэл зүйн нөлөөг тодорхойлохдоо ажиглалт, асуулга, ярилцлагын аргачлалыг ашиглалаа. Дээрх гурван аргуудын туслажтайгаар байгууллагын соёл, хамт олны сэтгэл зүйн нөлөөг судлах бегеед арга тус бүрийн давуу болон сул талуудыг харилцан хамааралтай нэг нь нөгөөгийн давуу, сул тал болохоор хослуулан хэрэглээ.

Ерөнхийд нь судалгааны үндсэн аргуудаас байгууллагын соёл, хамт олны сэтгэл зүйн нөлөөг санал асуулга, ярилцлагын аргыг хослуулан хэрэгжүүлэх нь илүү үр дүнтэй гэж үзэж сонголоо. Ингэхдээ “Хеделмерийн хамт олны нийгэм сэтгэл зүйн уур амьсгалыг судлах түргэвчилсэн аргачлал”-ыг ашиглалаа. Энэхүү аргачлал нь хамт олны сэтгэл ханамжийн түвшинг тодорхойлох бегеед сэтгэл зүйг (К), үйл ажиллагаандаа (01), харилцаа хандлагадаа (02) хэр сэтгэл хангалуун байна гэсэн 3 үзүүлэлтийг агуулна. Сэтгэл ханамжийн түвшинг гаргаснаар түүгээр дамжуулан хамт олны нийгэм сэтгэл зүйг тодорхойлох боломжтой гэж үзлээ.

Судалгаанд Сүхбаатар дүүргийн цагдаагийн газрын 1, 2-р хэлтсийн цагдаагийн алба хаагч 100 хүн хамрагдсан бөгөөд 20 эмэгтэй, 80 эрэгтэй оролцсон. Насны байдлаар авч үзвэл нийт алба хаагчдын: 50 хувь нь хориос хорин таван насны залуучууд, 42 хувь нь 26-35 насныхан, 5 хувь нь 36-45 насныхан байна.

Судалгааны асуулгаас онцлоод үзвэл: Танай байгууллагын дэвшүүлэн ажиллаж буй зорилт танд ямар санагддаг вэ? Гэсэн асуултанд 86 % дэмжиж ажилладаг, 14% нь зарим зүйлийг эргэж харах шаардлагатай санагддаг гэж хариулсан байна. Судалгаанаас харахад ихэнх нь дэмжиж ажилладаг гэсэн ч 14 хувьтай харилцан ярилцаж зорилтоо тайлбарлан таниулан ойлгуулах хэрэгтэй гэдэг нь харагдаж байна.

Байгууллагын бодлого шийдвэрийг хамтран ажиллагсад тань яаж хүлээн авдаг вэ? гэсэн асуултанд 77% нь дэмжиж хүлээн авдаг, 14% нь зарим зүйлд шүүмжлэлтэй ханддаг, 9% нь мэдэхгүй гэж хариулсан байна. Дээрхи хариултаас үзэхэд ихэнх хувь нь шийдвэрийг хүлээн авдаг гэсэн ч 9% нь мэдэхгүй гэж хариулж байгаа нь шинээр томилогдсон алба хаагчдын дунд мэдээлэл гүйцэт хүрдэггүй байгаа, удирдлагын арга, харилцааны хэлбэр дутмаг байгаа нь харагдаж байна.

Танай байгууллагын соёл аль түвшинд байдаг вэ? гэсэн асуулгад 19% нь өндөр, 74% нь дунд, 7 % нь муу гэсэн хариулт өгсөн. Эндээс харахад байгууллагын соёл сул байгаа нь харагдаж байгаа бөгөөд ялангуяа удирдлагын зүгээс байгууллагын соёлыг шинэ залуу алба хаагчдад танилцуулж төлөвшүүлэх, хамт олны сэтгэл зүй, онцлогийг илтгэсэн сургалт, хэлэлцүүлэг хийж, үйл ажиллагаа, бодлого шийдвэрийг тайлбарлах, хөдөлмөрийн үр дүнг үнэлэхдээ бусдад үлгэр дууриал болох сайн жишиг тогтоож харуулах гэх мэт.

Хамт олныхоо дотоод уур амьсгалд хэр сэтгэл ханамжтай байдаг талаар 63% нь маш их, 21% нь дунд зэрэг, 16% нь огт үгүй гэсэн хариулсан нь ажлын байрны дотоод орчин нөхцөлийг сайжруулах, хамт олны хоорондын холбоог сайжруулах зэрэг олон ажлыг хийх хэрэгтэй нь харагдаж байна.

Байгууллага хамт олны сэтгэл зүйг тодорхойлох түргэвчилсэн аргаар 1-10 гэсэн оноогоор дараах шинжээр тодорхойлсон.

Эерэг шинж	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сөрөг шинж
Нөхөрсөг	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Нөхөрсөг бус
Ажилсаг	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ажилсаг бус
Санаачлагатай	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Санаачлаггүй
Анхааралтай	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Анхааралгүй
Эвсэг	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ганцаардмал
Эрч хүчтэй	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сул дорой
Ажиллахыг хүсдэг	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ажиллахыг хүсдэггүй
Хөгжилтэй	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Уйтгартай
Хөдөлгөөнтэй	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Хөшүүн
Идэвхтэй	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Идэвхгүй

Боловсруулалт:

Хариулт оноо: 1-3 дээгүүр
4-6 дундуур
7-10 доогуур

Шинжүүд: Сэтгэл зүй- 1, 5, 8
Үйл ажиллагаа- 2, 3, 4, 7
Харилцаа хандлага- 6, 9, 10

Судалгааны үр дүнг тооцоолохдоо шинжүүдэд хамаарч байгааг үзүүлэлтийг нэмээд, дунджаар гаргахад доорх хувь үзүүлэлт гарч байна.

№	К-Сэтгэл зүй			01-Үйл ажиллагаа			02-Харилцаа хандлага		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	43.3	52.1	4.6	43.3	45.6	11	66.1	33.3	0.6

Хамт олны сэтгэл зүй 52.1-ээр дунд зэрэг, үйл ажиллагаандаа хандах сэтгэл ханамж 45.6 – р дунд зэрэг, харин харилцаа хандлага 66.1 –р сэтгэл хангалуун гэсэн үзүүлэлтэй байна.

Ажиглалтаар: удирдлагын хоорондын харилцааны суваг урт буюу шууд харилцаа байхгүй, босоо харилцаатай, ажилчид шийдвэр гаргах түвшний удирдлагатай шууд харилцдаггүй, ажилтнуудын санаа бодлыг судлах, зөвлөлдөх байдал дутмаг байлаа.

Судалгааны үзүүлэлтээс дүгнэвэл хамт олны сэтгэл зүй харилцан адилгүй байгаа нь хувь гишүүнийг хүртэж хүлээн зөвшөөрөх, нөгөө талаасаа гишүүнээс хамт олондоо хандах хандлагатай холбоотой ирээдүйд илүү сайжруулах шаардлагатай нь сэтгэл ханамж дундуур үзүүлэлтээс харагдаж байна.

Хамт олны сэтгэл зүйд гишүүдийн үзэл бодлын нэгдэл, харилцаа хандлагын хөгжил, нэгдэл нягтрал, хэрэгцээ сонирхол, сэтгэл зүйн тохироо зэрэг олон асуудлууд хөндөгдөх бөгөөд удирдлагын үйл ажиллагааны арга барил, гишүүдийн тоо тэдгээрийн хоорондын харилцаа, хөдөлмөрийн хуваарилалт, шатлан захирах ёс, зохион байгуулалт зэрэг үйл ажиллагаа нөлөөлдөг.

Хамт олны сэтгэл зүй нь хөдөлмөрийн бүтээмж төдийгүй боловсон хүчний тогтворгүй байдал, тогтвортой байдал, удирдагчийн хэв маягийн бүтээлч чанар, мөн сэтгэцийн эрүүл мэнд, бие хүний нийгмийн идэвхитэй байдал, урам зориг зэрэгт чухал хүчин зүйл болно. Судалгааны явц, үр дүнд дараах дүгнэлтийг хийлээ.

1. Байгууллагын соёл гэдэг нь тухайн байгууллагын бусдаас ялгарах онцлог имидж, байгууллагын доторх гишүүдийн янз бүрийн үзэл бодлыг нэгтгэж, хамт олны сэтгэл зүй, үзэл суртлаар удирдах юм.

Өөрөөр хэлбэл гадаад, дотоод хүчин зүйлийн нөлөөнд байгууллагын соёлоо нийцүүлэн шинэчилж, стратегийн тодорхой алсын харааг томъёолж, юунд хүрэх гэж тэмүүлэж байгаагаа хамт олондоо ойлгуулан, хүрэх гэж буй соёлын загвараа боловсруулж, хамт олноо сэдэлжүүлж албан ёсны найрсаг харилцааг бүрдүүлэн ажиллах нь чухал юм.

Удирдлага хамт олны харилцан ойлголцол, хамтын ажиллагаа, асуудлыг олон талаас нь шүүн тунгааж хэлэлцэх, хамтын шийдвэр гаргах соёл ямар ч байгууллагад онцгой үнэ цэнэтэй.

2. Хамт олны сэтгэл зүйг тодорхойлох нэг гол үзүүлэлт нь нэгдэл нягтрал юм. Өөрөөр хэлбэл “бид” гэсэн мэдрэмж ойлголттой байх явдал.

Хамтран ажиллах чадвар, гишүүн нэг бүр чөлөөтэй төлөвших нөхцөл бүрдэх эсэх нь удирдагч тухайн хамт олонтой хэрхэн ажиллаж, хамт олноо хэрхэн бүрдүүлж байгаагаас шалтгаалах юм. Энэ байдал нь хариуцлага, нэгдэл нягтрал, зохион байгуулалт, ил тод тодорхой байдал, мэдээллээр хангагдсан зэрэг нийгэм сэтгэл зүйн ухагдахуунаар тодорхойлогдох юм. Үүний тул хамт олны сэтгэл зүйг зөв төлөвшүүлэх нь чухал юм.

3. Байгууллагын соёл гэдэг нь тухайн байгууллагын бусдаас ялгарах онцлог имидж, байгууллагын доторх гишүүдийн янз бүрийн үзэл бодлыг нэгтгэж, хамт олны сэтгэл зүй, үзэл суртлаар удирдах юм.

Өөрөөр хэлбэл гадаад, дотоод хүчин зүйлийн нөлөөнд байгууллагын соёлоо нийцүүлэн шинэчилж, стратегийн тодорхой алсын харааг томъёолж, юунд хүрэх гэж тэмүүлэж байгаагаа хамт олондоо ойлгуулан, хүрэх гэж буй соёлын загвараа боловсруулж, хамт олноо сэдэлжүүлж албан ёсны найрсаг харилцааг бүрдүүлэн ажиллах нь чухал юм.

Удирдлага хамт олны харилцан ойлголцол, хамтын ажиллагаа, асуудлыг олон талаас нь шүүн тунгааж хэлэлцэх, хамтын шийдвэр гаргах соёл ямар ч байгууллагад онцгой үнэ цэнэтэй.

4. Хамт олны сэтгэл зүйг тодорхойлох нэг гол үзүүлэлт нь нэгдэл нягтрал юм. Өөрөөр хэлбэл “бид” гэсэн мэдрэмж ойлголттой байх явдал. Хамтран ажиллах чадвар, гишүүн нэг бүр чөлөөтэй төлөвших нөхцөл бүрдэх эсэх нь удирдагч тухайн хамт олонтой хэрхэн ажиллаж, хамт олноо хэрхэн бүрдүүлж байгаагаас шалтгаалах юм. Энэ байдал нь хариуцлага, нэгдэл нягтрал,

зохион байгуулалт, ил тод тодорхой байдал, мэдээллээр хангагдсан зэрэг нийгэм сэтгэл зүйн ухагдахуунаар тодорхойлогдох юм. Үүний тул хамт олны сэтгэл зүйг зөв төлөвшүүлэх нь чухал юм.

НОМЗҮЙ

1. Доржжав.Д. (2003) Сонгодог жишээн дээр удирдахуйд суралцах нь.
2. Цэрэн.Г, Гантуяа.Л. (2008) Байгууллагын зан төлөв.
3. Болормаа.Д. (1998) Байгууллагын зохион байгуулалт зан төлөв.
4. Бартанбаатар.Д. Байгууллагын соёл.
5. Eric.G. Flamholtz and Yvonne Randle (2011) Corporate Culture
6. Cameron, Kim S. Diagnosing and ... Kim S. Cameron, Robert E. Quinn.—Revised ed.
Changing Organizational Culture (Addison-Wesley, 1999),
7. Эдгар Шейн. (2008)Организационная культура и лидерство
8. <https://www.researchgate.net>