

THE INFLUENCE OF SOCIAL NETWORKS ON PEER SATISFACTION AS MEDIATED BY RESOURCE ACCUMULATION

Uuganbold.T*, Erkhembayar.L**

Abstract: This article examines the influence of social networks on peer satisfaction by mediating social support among Mongolian top manufacturer employees. Our primary goal is to investigate the two pathways through which instrumental and multiplicity networks relate to peer satisfaction. I use the theory of social capital as the conceptual grounding for the general predictions in this study because it provides an explanation for why workplace relationships influence peer satisfaction. Research drawing from social capital theory predominantly focuses on the resources that are gained from network relationships. A Socio-metric and traditional questionnaire is used to collect data from 120 employees at the Company. Data is analyzed using UCINET VI and SPSS software. The finding indicates that out-degree centrality of instrumental network is positively associated with peer satisfaction as mediated by informational support. And in-degree centrality of multiple network is positively relationship with peer satisfaction as mediated by emotional support. In addition, we identified how employee's cognitive attitude of co-worker's team behavior affect the network structure. The practical and theoretical implications of the study findings are discussed.

Key words: Social capital theory, Instrumental and Multiple network, Social support, co-workers team behavior

* ЦЭЗИС, (Email) Uuganbold.t@ufe.edu.mn

** ЦЭЗИС, (Email) Erkhembayar.l@ufe.edu.mn

Оршил

Орчин үеийн технологийн дэвшлээс ул баалсан нийгмийн харилцааны өөрчлөлт нь байгууллагын бүтэц ба соёлыг илүү мэдээлэлд суурилсан, ажилтнууд бие биетэйгээ илүү нягт харилцсан, хамтын ажиллагаатай байхыг шаардаад зогсохгүй ажил гэрийн зааг ялгааг бууруулж байна (Lee, 2011). Мөн нэг хэвийн тогтсон үүрэг даалгавраас хамтын харилцан хамааралтай багт суурилсан үүрэг даалгаврууд луу шилжиж, хамтран ажиллагчид бие биенийхээ зан төлөв, хандлагад нөлөөлөх нөлөөлөл, чухалчлагдах байдал нь улам нэмэгдсээр байна (Devine, 1999). Цаашлаад ажлын орчин дахь харилцааны давтамж нэмэгдэж, мэдээ мэдээлэл, ажлын болон ажлын бус зөвлөгөө, материаллаг болон материаллаг бус дэмжлэг туслалцааг солилцож байгаа нь удирдлагын хувьд шинэлэг асуудал болсон төдийгүй хүмүүс ажлын байрандаа тэдний оролцоогүйгээр нийгмийн харилцааг бий болгож, хөгжүүлдэг байна (Fine, 1986).

Энэхүү нийгмийн харилцааны хөгжил нь байгууллага болон ажиллагчдад хэрхэн нөлөөлж болохыг сүүлийн үед аж үйлдвэрийн салбар дахь нийгмийн сэтгэл зүйчид ихээхэн сонирхон судлах боллоо. Уламжлалт хандлагаар ажилтны сэтгэл ханамж, гүйцэтгэлд цалин, ажлын орчин, хувь хүний зан чанар, удирдлага, хамтрагчид гэх мэт олон хүчин зүйл нөлөөлдөг гэж үздэг ч ялангуяа ажлын хамтрагчидтайгаа үүсгэсэн нийгмийн сүлжээнээс үүсэх капитал хэрхэн нөлөөтэй байгааг судалсан тайлбар цөөн байна. Мөн ажиглалтаар ихэнх ажилчид ажил үүргээ биелүүлэх, асуудал бэрхшээлийг даван туулах арга замыг эрэлхийлэхдээ тогтсон дүрэм журам, өөрийн үзэл бодол туршлагыг харгалзахаас илүүтэй бусдын үйл хөдлөл, мэдээлэл зөвлөгөө, нөлөөллийг чухалчилдаг нь нийгмийн сүлжээнээс үүсэх капиталыг судлах бодит шалтгаан болж байна. Тус харилцан хамаарлыг ойлгох, судлахад хамгийн тохиромжтой арга зам бол нийгмийн сүлжээ гэдгийг олон судлаачид хүлээн зөвшөөрдөг (Schneider, 1987). Учир нь нийгмийн сүлжээний хандлагаар хувь хүний зан үйлийг хүмүүсийн дунд үүссэн олон талт харилцаа, хэлхээнээс үүдэлтэй үр дагавар гэж үздэг. Өөрөөр хэлбэл хувь хүний зан үйл нь хувь хүний онцгой шинж чанар, тогтсон нормоос бус түүний харьяалагдах нийгмийн сүлжээ, түүний оролцогчид, тэдний хооронд үүссэн харилцаанаас ихээхэн хамаардаг байна (Wellman, 1993). Ихэнх судлаачид сүлжээний харилцааг ажил хэргийн болон нөхөрлөлийн гэж ангилан судалсан бөгөөд цөөн тохиолдолд холимог хэлбэрээр судалсан байна. Хэд хэдэн онолын болон эмпирик судалгааны ажлууд ажлын байран дахь сүлжээний харилцааны үр дагаварт ажлын гүйцэтгэлийг онцлон судалжээ. Эдгээр судалгааны дүгнэлтэд ажил хэргийн сүлжээний хэлхээ нь хувь хүний төвшин дахь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөтэй гэж тайлбарладаг бол

нөхөрлөлийн сүлжээ нь гүйцэтгэлд бага хамааралтай, харин байгууллага болон хамтрагчид-даа чиглэсэн эерэг хандлагад илүү нөлөөлөлтэй гэж үзжээ.

Энэхүү судалгаанд сүлжээн дахь гишүүдийн хооронд дамжиж буй мэдээлэл, зөвлөгөө болон сэтгэлзүйн дэмжлэгийг чухал нөөц, асуудал бэрхшээлийг даван туулах арга зам хэмээн таамаглаж, нийгмийн капиталын онолыг үндсэн сууриа болгосон. Нийгмийн сүлжээ нь олон талт нийгмийн дэмжлэгийг хувь хүнд үүсгэж ажлаа хийх, асуудлаа даван туулах эерэг нөлөөллийг үзүүлж болох ч нөгөө талаар нөөцийг хязгаарлах, мэдээллийн хоцрогдмол, нэгэн хэвийн байдлыг үүсгэх замаар гүйцэтгэл, сэтгэл ханамжид сөрөг нөлөөллийг ч үзүүлэх боломжтой юм. Дээрх онолын таамаглалын хүрээнд ажил хэргийн болон холимог сүлжээний харилцаа нь хамтрагчид-даа чиглэсэн сэтгэл ханамжид хэрхэн нөлөөлөх, мөн тэдгээрийн харилцаанд мэдээллийн болон сэтгэлзүйн дэмжлэг хэрхэн дам нөлөө үзүүлж буйг тодорхойлно. Мөн хувь хүний сүлжээний байршил нь хамтрагчдынхаа багийн ажиллагааны талаарх хандлагаас шалтгаалан ялгаатай эсэхийг тодорхойлохыг зорин ажиллаа.

Онолын тойм

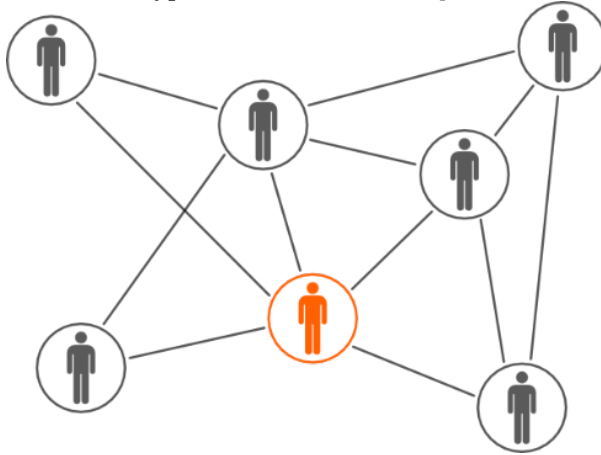
Нийгмийн сүлжээний онол, үүсэл хөгжил

Социологийн салбарт судлаач Симмел 1955 онд олон янзын харилцааг хамаарсан үнэнч байдал ба бүлгийн бүтцийн талаар ярьж, харилцааны хэлхээ холбооны онолыг анх албан ёсоор танилцуулсан (Simmel, 1955). Тэрээр хувь хүмүүс өөртэй-гээ ижил хүсэл сонирхол, авьяас чадвар, үйл хөдлөл бүхий хүмүүсийн нөлөөллөөр тэдэнтэй холбогдож харилцаа холбоо тогтоодог гэдгийг онцолжээ. Орчин үеийн нийгмийн сүлжээний урсгал чиглэлүүдийг хөгжүүлэхэд гол нэмэр оруулсан ажил бол Жакоб Мореногийн судалгаа юм. Тэрээр 1932-1938 оны хооронд “Нью Йорк” мужийн охидын сургууль дээр анхны урт хугацааны социометрик судалгаа хийж, социометр хэмээх нэр томъёог үндэслэсэн. Социометр нь “socius” буюу нийгэм, “metrum” буюу хэмжих гэсэн утгатай латин гаралтай үг бөгөөд хүмүүс хоорондын харилцан хамаарлын төвшин хэмжих боломжит арга гэж үзэгддэг. Түүний судалгаанд охидыг оршин суух газарт нь зөв хувиарлалт хийхийн тулд социометрик техникүүд ашиглагдсан төдийгүй сургуулиас оргох охидын тоог бууруулж чадсан байдаг. Мореногийн ажлаас ул-баалан нийгмийн сэтгэл зүйчид, хүмүүс нийгмийн харилцаагаар холбогдсон бүлгүүд дотроо өөрийгөө янз бүрээр тодорхойлж, хөгжүүлдэг гэдгийг жижиг бүлгүүд дахь харилцааны сүлжээг судлах замаар тодорхойлжээ.

Жишээ нь судлаач Бавельс олон янзын харилцааны хэв шинжүүд нь бүлгийн гишүүний сэтгэл ханамж, гүйцэтгэлийн алдаа, манлайллаа хүлээн

зөвшөөрүүлэхэд онцгой нөхцөл болдог гэдгийг нотолжээ (Bavelas, 1950). 1970-аад оноос хувь хүмүүс хоорондын харилцааны талаар системтэй судалгаанууд хийгдэж эхэлсэн. Орчин үеийн хандлагаар нийгмийн сүлжээ нь багц цэгүүдээс (*хувь хүмүүс, бэлгүүд, байгууллагуудыг илэрхийлнэ*) болон багц хэлхээ холбоонууд (*цэгүүдийн хооронд үүсж байгаа зарим төрлийн харилцан үйлчлэлийг илэрхийлнэ*) бүрэлддэг гэж үздэг. Эдгээр харилцан үйлчлэл нь цэгүүдийн хооронд шилжиж буй нөөцүүд, зөвлөгөө болон дэмжлэг туслалцаа эсвэл харилцааны мөн чанараас хамааран нөхөрлөл эсвэл итгэлцлээр тодорхойлогддог.

Зураг 1. Сүлжээний диаграм



Нөөцүүд нь сүлжээний хэлхээ холбоогоор дамжуулагддаг гэдэг нь хэд хэдэн ялгаатай онолоор тайлбарлагдаж болох ч нийгмийн капиталын онолоор хамгийн оновчтой илэрхийлэгддэг. Нийгмийн капиталын онолын гол үндэслэл нь нийгмийн харилцаанд оруулсан хөрөнгө оруулалт олон талт өгөөжийг бий болгодог гэдэгт оршдог. Тодруулбал нийгмийн капитал гэдэг бол хувь хүн, нийгмийн нэгжүүдийн эзэмшиж буй харилцааны сүлжээнээс үүссэн, дамжин өнгөрч буй эсвэл сүлжээнд байрлах боломжит болон бодит нөөцүүдийн нийлбэр юм. Энэ утгаараа нийгмийн капитал нь сүлжээгээр дамжуулагдаж эргэлтэд орох боломжтой хөр-өнгүүд болон тухайн сүлжээг өөрийг нь тус бүр хамаарна. Нийгмийн капиталын олон хэлбэрийг бүтцийн, танин мэдэхүйн, харилцааны гэсэн гурван өргөн хүрээтэй тодорхойлогч хэмжигдэхүүнүүдэд ангилж болдог бөгөөд энэ судалгаанд бүтцийн болон харилцааны нийгмийн капиталыг онцлон судалсан болно.

1. Бүтцийн нийгмийн капитал

Бүтцийн нийгмийн капитал нь хамгийн уламжлалт үзэл баримтлал юм. Энэ хандлагаар нийгмийн капитал нь сүлжээний бүтцийн онцлог шинж гэж үзэгдэх бөгөөд нөөц олж авах боломж нь хувь хүмүүсийн сүлжээ дахь байршил, тэдний хооронд болон бусадтай үүсгэж буй хэлхээ холбоонуудаас хамаарна. Мөн нийгмийн сүлжээний бүхэл системийн (*бүхэл систем доторх хүмүүсийн хоорондын хэлхээ холбоосуудын ерөнхий зураглал*) хэлбэр, хэмжээнд төвлөрдөг. Өөрөөр хэлбэл нийгмийн сүлжээний бүтэц нь сүлжээний гишүүд хэн нь хэндээ, хэрхэн хүрч байгааг онцлон авч үздэг. Нийгмийн капиталын энэ хэлбэрийг илэрхийлэх хамгийн түгээмэл тайлбар бол “БҮТЦИЙН НҮХ” гэх онол юм (Burt, 2000). Сүлжээнд бие биетэйгээ холбогдож чадаагүй байгаа хоёр хүний хооронд бүтцийн нүх оршдог гэж үздэг. Энэ онолын дагуу бие биетэйгээ холбогдож чадаагүй байгаа олон хүмүүстэй холбоо тогтоох нь тухайн хувь хүнд давуу тал үүсгэдэг. Өөрөөр хэлбэл сүлжээн дахь хоёр хүний хооронд “зуучлагч” болно гэсэн үг юм. Энэ утгаараа холбоогүй хоёр хүн харилцахын заавал зуучлагчаар дамжих шаардлагатай болдог. Тиймээс зуучлагч мэдээллийн урсгалыг хянах чадвартай болж ямар мэдээллээ дамжуулах, ямрыг нь хадгалан авч үлдэх вэ гэдэг сонголтоо өөрөө шийдэх боломж үүснэ. Бүтцийн нийгмийн капиталыг тодорхойлох дараагийн чухал онол бол нь Стэнфордын их сургуулийн профессор Марк Грановеттерийн нийгмийн сүлжээ дахь мэдээллийн тархцын талаарх “Strength of weak ties” гэсэн бүтээл юм (Granovetter, 1973). Тэрээр хүчтэй хэлхээ, холбоог тодорхойлохдоо харилцан хоёр талын ашигтай үйлчилгээ, хамтын итгэлцэл бүхий дотно харилцаатай, сэтгэлзүйн болон цаг хугацааны дэмжлэг бүхий шинж чанартай гэж үзжээ. Түүний судалгаагаар судалгаанд оролцогчдын 80% нь хүчтэй харилцаа холбоогүй, танил төдий бусад хүмүүсээр дамжуулж эрхэлж буй ажлаа олсон гэдэг хариу гарсан байдаг. Тухайлбал ихэнх ажлууд нь ойр дотнын найзууд гэхээсээ илүүтэй тэдний найзуудын найзын саналаас эхлэлтэй байсан байна. Энэ нь түүний сул хэлхээний давуу талууд гэдэг онолын суурь зарчим юм.

Харилцааны нийгмийн капитал ба сэтгэл ханамж

Харилцааны нийгмийн капитал нь хүмүүсийн харилцан бие бие лүүгээ чиглэсэн үйл хөдлөл, нөлөөллийн түүхээр хөгжин бий болсон, хувийн харилцааны онцгой хэлбэрүүд болон эдгээр харилцаан дээр суурилсан хөрөнгө, нөөцүүдээр тодорхойлогдоно. Жишээ нь хүмүүсийн хоорондын онцгой харилцаа гэдэгт мэргэжлийн зөвлөгөө, мэдлэг мэдээлэл өгөх авах (*ажил хэргийн*), сэтгэлийн дэмжлэг, тусалцаа өгөх, авах (*нөхөрлөлийн*) хэлбэрүүд байх бөгөөд эдгээр нь хүмүүсийн зан үйлд хүчтэй нөлөөлдөг. Өөрөөр хэлбэл бүтцийн капитал нь бүх ажилчид бие биетэйгээ холбогдсон, холбогдоогүй эсэхээр тодорхойлогддог бол

харилцааны хэмжигдэхүүн нь тэдгээр холбоосны шинж тэмдэг, мөн чанараар тодорхойлогддог. Мөн хэлхээ холбоос нь харилцаанд зарцуулж буй хугацаа, сэтгэлийн эрч хүч, илэн далангүй буюу дотно байдал, харилцан туслалцаа зэргийн хэмжээгээр тодорхойлогдож болно. Олон хүмүүсийг хамарсан сүлжээний онолууд сул хэлхээний ажил хэргийн ач холбогдлыг чухалчилдаг. Тухайлбал сул хэлхээ холбоонууд нийгмийн систем дахь салангид хэсгүүдийг холбох гүүр болж, ашиглахуйц, онцгой мэдээллээр хангадаг. Харин хүчтэй хэлхээ холбоонууд нь хоорондоо бүгд холбогдсон бусад хүмүүсийн дунд байгаа ижил төсөөтэй, хуучирсан, ашиггүй мэдээллийг үйлдвэрлэх хандлагатай байдаг. Нийгмийн капитал бол нэлээд өргөн утгыг илэрхийлдэг, харин харилцааны капитал бол илүү нарийвчилсан утгыг илэрхийлэх бөгөөд хувь хүмүүс хоорондын харилцаа тэдний ажлын хандлага, зан төлөвт хэрхэн нөлөөлж байгааг онцгойлон авч үздэг. Ажлын нөхцөлд тодорхойлж болох чухал зан төлөв нь ажлын сэтгэл ханамж тэр дундаа хамтран ажиллагсад уруугаа чиглэсэн сэтгэл ханамж юм. Эхэн үеийн сүлжээний талаарх лабораторийн судалгаанууд ялангуяа 5 хүнтэй жижиг бүлэгт сүлжээний гадна орших гишүүдтэй харьцуулахад сүлжээний төвд орших гишүүд илүү өндөр сэтгэл ханамжтай байдаг гэдгийг харуулдаг. Жишээ нь Робертс, Орейли нарын судалгаанд харилцааны сүлжээнээс харьцангуй тусгаарлагдсан, огт байхгүй эсвэл нэг хэлхээтэй ажилчид илүү олон хэлхээтэй ажилчидтай харьцуулахад сэтгэл ханамж бага байдаг гэдгийг нотолсон. Хэдий тийм ч судлаач Брасс ажлын бүлгүүдийн ажлын урсгал дахь төвлөрлийн зэрэг болон ажилчдын сэтгэл ханамж хооронд харилцан хамаарал байхгүй гэж үзсэн (Brass, 1992). Ялангуяа удирдлагын бус ажилчдын түүвэрт сэтгэл ханамж болон байгууллага дахь ажлын урсгал доторх төвлөрлийн зэрэг сөрөг хамааралтай гэж үзсэн байдаг. Өөрөөр хэлбэл түүний судалгаа ажлын урсгал дахь сүлжээ болон ажилтны сэтгэл ханамж хооронд ажлын шинж чанар нь дам нөлөөлөл үзүүлдэг гэдгийг нотлон харуулсан. Kilduff, Krackhardt нарын бизнесийн байгууллагын 47 менежерүүдийг хамруулсан сүүлийн үеийн судалгаагаар нөхөрлөлийн сүлжээн дахь төвлөр-өлүүдийн хоорондын төв болон ажлын сэтгэл ханамж хооронд сөрөг хамаарал байгааг харуулжээ (Krackhardt, 1992). Хэдий тийм ч түүний судалгаанд нэг өвөрмөц үр дүн харагдсан бөгөөд нөхөрлөлийн хэлхээ холбоо нь харилцан солилцоотой (symmetric) болон шилждэг (Transitive - Хэрэв "А" нь В болон С-ийн найз бол, В болон С ч мөн адил найз) гэж хүлээн авдаг менежерүүдийн сэтгэл ханамж илүү өндөр байсан байна. Өөрөөр хэлбэл менежерүүдийн сэтгэл ханамж болон сүлжээний төвлөрлийн зэргийн хамааралд тухайн менежер өөрөө бус найзуудынх нь талаарх зөрчилдөөнтэй хүлээлт болон стресс нь дам нөлөө үзүүлэгч хүчин зүйлс болдог байна.

Ажил хэргийн ба нөхөрлөлийн сүлжээний судалгаанууд

Нөхөрлөлийн болон ажил хэргийн сүлжээний талаар хийгдсэн судалгаануудыг гурван гол бүлэгт хуваан авч үзэж болдог. Нэгдүгээрт, эдгээр нь харилцааны хэлбэршил буюу бүтцэд төвлөрдөг. Тухайлбал Lincoln and Miller (1979) нарын судалгаагаар нөхөрлөлийн буюу албан бус харилцаанууд нь сүлжээнд оролцогчдын нас, хүйс, арьс өнгөнд суурилагдан илүүтэй бүтэцлэгддэг бол ажил хэргийн харилцаа тэдгээрийн бүрэн эрх, боловсролд суурилагдан илүүтэй бүтэцлэгддэг байна (Lincoln, 1979). Цаашлаад судлаач Ibarra (1992) харилцаан дахь хүйсийн ялгааг харуулсан бөгөөд эрэгтэй хүн бусад эрчүүдтэйгээ ажлын болон нөхөрлөлийн аль аль талын харилцааг үүсгэх хандлагатай байдаг бол эмэгтэйчүүд нөхөрлөлийн харилцаандаа зөвхөн эмэгтэйчүүд, харин ажлын харилцаандаа зөвхөн эрэгтэйчүүдтэй илүүтэй харилцаа үүсгэх хандлагатай байдаг байна (Ibarra, 1992). Хоёрдугаарт, сүүлийн үеийн судалгаанууд энэ ангилалд хамаарах бөгөөд ажил хэргийн болон нөхөрлөлийн харилцааны үр өгөөжийг хүлээн авахад хүйсийн ялгааг тодорхойлоход чиглэгдсэн байдаг. Жишээ нь эмэгтэйчүүд сүлжээнд өөртэйгээ ижил байршилд байгаа эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад харилцааны ижил хэмжээний үр өгөөжийг хүртэж чаддаггүй гэдгийг нотолсон зарим нотолгоо байдаг байна. Харин эмэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эрэгтэйчүүд сүлжээний төвд байрших тусмаа сүлжээнд оруулах хөрөнгө оруулалтаас илүү их хэмжээний өгөөж хүртдэг байна (Ibarra, 1992). Гуравдугаарт, сүлжээний энэ талын судалгаануудад сүлжээний хэлхээ холбооны үр дагавруудыг тухайлан судалдаг. Эдгээр судалгаанууд голчлон эдгээр хэлхээ холбоонуудын эерэг үр дагавруудад төвлөрдөг бөгөөд сүлжээний төвлөрөл болон нийгмийн дэмжлэг, нөөцөд хүрэх боломж, карьер, гүйцэтгэл, сэтгэл ханамж зэрэг сул хамаарлын хүчин зүйлүүдийг ихэвчлэн судалж байна. Өөрөөр хэлбэл сүлжээ, нийгмийн капиталаар дамжуулж хэрхэн гүйцэтгэл, зан төлөвийг сайжруулах нь харьцангуй бага судлагдсан байдаг.

Хосолсон сүлжээ – Multiplex network

Хосолсон хэлхээ холбоо нь сүлжээний онолын түлхүүр судлагдахууны нэг бөгөөд нийгмийн сүлжээний судлаачдад чухал асуудал байсаар ирсэн. Байгууллагын гишүүд бие биетэйгээ нэг төрлийн хэлхээ холбоо (*ажил хэргийн эсвэл нөхөрлөлийн*) үүсгэхээс илүүтэй нэг төрлийн хэлхээнээс үүдэлтэй хосолсон хэлхээ холбоог үүсгэх хандлагатай байдаг. Хэрэв гишүүд бие биетэйгээ хосолсон буюу ажил хэргийн болон нөхөрлөлийн аль аль талын харилцаа холбоотой бол энгийн нэг талт хэлхээтэй харьцуулахад илүү хүчтэй байдаг (Wellman, 1993). Өөрөөр хэлбэл гишүүдийн хоорондын үүрэг хариуцлага хүлээх чадвар, итгэлцэл аль аль талдаа нэмэгдэж, нөөц олж авах,

бие биенийхээ зан төлөвийг хянах, бусадтай холбогдохгүйгээр олон төрлийн нөөцүүдийг харилцан солилцох боломжуудыг гаргаж өгдөг байна.

Сүлжээний оролцооны хэлбэрүүд

Сүлжээнд хамаарагдаж буй хүмүүсийн цар хүрээг тодорхойлох хамгийн нийтлэг аргууд нь сүлжээний төвлөрлийн (*network centrality*) талаарх ойлголт юм. Энэ нь хувь хүн сүлжээнд ямар байр суурийг бий болгосноор илэрхийлэгддэг. Тухайлбал төвлөрөл нь сүлжээний хэлхээ холбоонуудын чанар ба тоо хэмжээ гэсэн бүтцийн 2 элементэд хуваагддаг. Тооны элементтэй хамаарагдах төвлөрлийн хамгийн их ашиглагддаг хэмжигдэхүүн бол төвлөрлийн зэрэг (*degree centrality*) буюу сүлжээн дахь хувь хүний хэлхээ холбоонуудын тоо юм. Судлаачид энэ хэмжигдэхүүнийг сүлжээний хэмжээ, үйл ажиллагаа гэх мэтээр янз бүрээр тодорхойлдог. Жишээ нь ажил хэргийн сүлжээнд хувь хүн ажил хэргийн шалтгаанаар харилцах боломжтой хүмүүсийн тоо олон байх тусам түүний сүлжээн дахь төвлөрөл нэмэгддэг. Энэ хэмжигдэхүүн нь хүлээн авч буй мэдээллийн үнэ цэнийг тодорхойлох бус зөвхөн түүний хэмжээг тодорхойлдог. Харин чанарын элементтэй хамаарагдах төвлөрлийн хэмжигдэхүүн бол төвлөрлүүдийн хоорондын төв (*Betweenness centrality*) юм. Энэ нь өмнө нь дурдсан “бүтцийн нүх” гэдэг ойлголттой ижил бөгөөд бие биетэйгээ өөрөөр холбогдох боломжгүй бусад хоёр хүний дунд оршиж тэднийг богино холбоосоор холбож буй хувь хүнээр илэрхийлэгддэг. Тиймээс сүлжээнд тархаж буй мэдээлүүд буюу нөөцүүд нь хувь хүнээс нөгөөд шилжихдээ тэдгээрийн дунд орших хүнээс хамаарч шууд бусаар дамжуулагдана.

Судалгааны арга зүй

Судалгааны үндсэн загварчлал ба таамаглал

Энэхүү судалгаанд сүлжээн дахь гишүүдийн хооронд дамжиж буй мэдээлэл, зөвлөгөө болон сэтгэлзүйн дэмжлэгийг хамтрагчид даа чиглэсэн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэхэд чухал нөөцүүд, асуудал бэрхшээлийг даван туулах арга зам хэмээн таамаглаж, нийгмийн капиталын онолыг үндсэн сууриа болгосон. Нийгмийн сүлжээ нь олон талт нийгмийн дэмжлэгийг үүсгэж хувь хүнд ажлаа хийх, асуудлаа даван туулах эерэг нөлөөллийг үзүүлж болох ч нөгөө талаар нөөцийг хязгаарлах, мэдээллийн хоцрогдмол, нэгэн хэвийн байдлыг үүсгэх замаар гүйцэтгэл, сэтгэл ханамжид сөрөг нөлөөллийг ч үзүүлэх боломжтой юм.

Зураг 2. Судалгааны таамагласан загварчлал-Ажил хэргийн сүлжээ



Таамаглал 1: *Ажил хэргийн сүлжээний гадаад төвлөрлийн зэрэг мэдээллийн дэмжлэгтэй эерэг хамааралтай.* - Хувь хүний ажил хэргийн сүлжээн дахь байршил нь нийгмийн дэмжлэг хүлээн авахад нөлөөлдөг (Rook, 1984). Өөрөөр хэлбэл хувь хүний сүлжээн дахь төвлөрлийн зэрэг (*ажил хэргийн холбоотой хамтрагчидтай байх*) нь бусдаас илүү их хэмжээний мэдээлэл олж авах боломжийг нэмэгдүүлдэг (Kram, 1985).

Таамаглал 2: *Ажил хэргийн сүлжээний гадаад төвлөрлийн зэрэг нь мэдээллийн дэмжлэгийн дам нөлөөллөөс шалтгаалан хамтрагчид-даа чиглэсэн сэтгэл ханамжид шууд бус эерэг хамааралтай* - Хувь хүний бусдаас авч буй мэдээллийн чанар, ач холбогдол, гүйцэтгэлийг шууд нэмэгдүүлэх эсэхээс шалтгаалан хамтрагчид-даа чиглэсэн сэтгэл ханамж нь эерэг эсвэл сөрөг нөлөөтэй байж болно. Тухайлбал өмнө нь хийгдсэн судалгаанууд эдгээр хүчин зүйлүүдийн хамааралд нэгдмэл дүгнэлтэд хүрч чадаагүй байна (Venkataramani, 2013). Ажил хэргийн сүлжээгээр хүлээн авсан мэдээлэл, зөвлөгөө ажлын гүйцэтгэлийг шууд нэмэгдүүлж чадвал ажилчдын хандлага илүү эерэг болдог (Judge, 2001).

Таамаглал 3: H_0 – *Ажилтнууд ажил хэргийн сүлжээний төвд эсвэл захад байршсанаас хамааран хамтрагчдынхаа багийн ажиллагааны талаарх хандлага нь ялгаагүй байна.* H_1 - *Ажил хэргийн сүлжээний төвд эсвэл захад байршсанаас хамааран хамтрагчдынхаа багийн ажиллагааны талаарх хандлага нь ялгаатай байна.*

Зураг 3. Судалгааны таамагласан загварчлал - Холимог сүлжээ



Ажил хэргийн сүлжээний төвлөрлийн зэрэг болон сэтгэл ханамж хоёрын хамааралд тухайн хувь хүн өөрөө бус ажлын хамтрагчдынх нь талаарх зөрчилдөөнтэй хүлээлт, хандлага болон стресс нь дам нөлөө үзүүлэгч хүчин зүйлс болдог (Krackhardt, 1992). Өөрөөр хэлбэл хамтран ажиллагсдынхаа багийн ажилд хандаж буй хандлагаас шалтгаалан сүлжээн дахь ажил хэргийн мэдээлэл дамжуулах тоо улам өсөх эсвэл өсөх зүйл тогтолтой байж болно.

Таамаглал 1: *Холимог сүлжээний дотоод төвлөрлийн зэрэг сэтгэлзүйн дэмжлэгтэй эерэг хамааралтай.*

Таамаглал 2: Холимог сүлжээний дотоод төвлөрлийн зэрэг нь сэтгэлзүйн дэмжлэгийн дам нөлөөллөөс шалтгаалан хамтрагчид-даа чиглэсэн сэтгэл ханамжид шууд бус эерэг хамааралтай.

Судлаач Nahapiet, Ghoshal нарын судалгаанд мэдээллийн утга агуулгыг илүү тодорхой болгох, нарийвчлах, тухайн мэдээлэлд бүрэн дүүрэн итгэхийн тулд илүү өргөн харилцаатай байхын чухлыг онцолсон байдаг. Өөрөөр хэлбэл ажлын болон нөхөрлөлийн параллель харилцаатай байх нь мэдээлэл олж авахад шаардлагатай хөрөнгө оруулалт, цаг хугацааг хэмнэхээс гадна сэтгэлзүйн дэмжлэг үзүүлдэг. (Nahapiet, 1998)

Таамаглал 3: H_0 – Ажилтнууд хосолсон сүлжээний төвд эсвэл захад байршсанаас хамааран хамтрагчдынхаа багийн ажиллагааны талаарх хандлага нь ялгаагүй байна. H_1 - Хосолсон сүлжээний төвд эсвэл захад байршсанаас хамааран хамтрагчдынхаа багийн ажиллагааны талаарх хандлага нь ялгаатай байна.

Хамтрагчдынхаа үйл хөдлөлийн талаарх эерэг хүлээлт, хандлагатай байх нь ажил хэргийн харилцаанаас гадна илүү нөхөрлөлийн харилцаатай болгоход нөлөөлж, энэ нь тэднийг нийгмийн солилцоонд идэвхжүүлж, асуудлаа хамтран шийдэх зан үйлийг эрчимжүүлдэг (Kirmeyer, 1987).

Хэмжилт

Судалгаанд хамрагдсан газар бүрийн сүлжээний өгөгдлийг цуглуулахад санамж сэргээх аргачлалыг (*recognition method*) ашигласан. Энэ арга нь нэг сүлжээнд хамаарагдаж буй хүмүүсийг жагсааж, эдгээр хүмүүс бусад хүн бүртэй ямар төрлийн харилцааг, ямар давтамжтай харилцаж байгааг асуух замаар өгөгдөл цуглуулдаг түгээмэл техник юм (Ferligoj, 1999). Ажил хэргийн сүлжээг үнэлэхийн тулд судалгаанд оролцогч хүн бүрээр сүлжээний бусад хүнтэй ажил хэргийн асуудалтай холбоотой шинэ мэдээ, мэдээлэл, тусламж дэмжлэг сайн дураараа солилцдог эсэхэд нь 5=үргэлж, 0=огт үгүй гэсэн утга өгүүлж үнэлгээ хийлгэсэн. Харин нөхөрлөлийн сүлжээг үнэлэхийн тулд судалгаанд оролцогч хүн бүрээр сүлжээний бусад хүнтэй дотнын найз, нөхөрлөлийн буюу хувийн асуудлынхаа талаар чөлөөтэй ярилцах, ажлаас гадуурх үйл ажиллагаанд хамтран оролцох, сэтгэл мэдрэмжээ ярилцах, хамт хөгжилддөг эсэхээс нь хамааруулж 0=танил төдий, 5=хамгийн сайн найз гэсэн утга өгүүлж үнэлгээ хийлгэсэн. Сүлжээний матрицуудыг байгуулах, холимог сүлжээний бүтцийг боловсруулахдаа UCINET, Excel, SPSS-20.0 програмуудыг ашиглаж дүн шинжилгээ хийсэн. Сүлжээний матрицуудыг нэгтгэсний дараа ажил хэргийн ба холимог сүлжээний төвлөрлийн зэрэг (*degree centrality*), төвлөрөлүүдийн хоорондын төв (*Betweenness centrality*) зэрэг тоон болон чанарыг үзүүлэлтүүдийг UCINET програмын тусламжтайгаар тодорхойлж гаргаж ирсэн.

Хүснэгт 1. Сүлжээн дахь хувь хүмүүсийн хэмжигдэхүүнүүд

| № | Сүлжээний хэмжигдэхүүн | Тодорхойлолт |
|---|--|---|
| 1 | Зэрэг (degree) | Бусад оролцогчидтой шууд холбогдох хэлхээ холбоосын тоо |
| 2 | Төвлөрлүүдийн хоорондын төв (betweenness centrality) | Бие биетэйгээ өөрөөр холбогдох боломжгүй бусад хүмүүсийн дунд хэр зэрэг гүнд оршиж байгаагаар тодорхойлогддог |
| 3 | Дотоод төвлөрлийн зэрэг (in-degree centrality) | Тухайн сүлжээнд оролцогчид уруу бусдаас чиглэгдсэн хэлхээ холбоосын тоо |
| 4 | Гадаад төвлөрлийн зэрэг (out-degree centrality) | Тухайн сүлжээнд оролцогчоос бусдад чиглэгдсэн хэлхээ холбоосын тоо |

Эх сурвалж : (Brass, 1992)

Бусад судалгаанаас харахад гадаад төвлөрлийн зэрэг нь сүлжээнд оролцогчдын сэтгэл ханамж, гүйцэтгэлийг тодорхойлоход тохиромжтой үзүүлэлт юм (Spragowe, 2001). Сүлжээнээс гадна хувь хүмүүсийн ажлын байрны зан үйлийг хэмжихийн тулд ашиглагдсан хэмжигдэхүүнүүдийг хүснэгт 2-т харуулав.

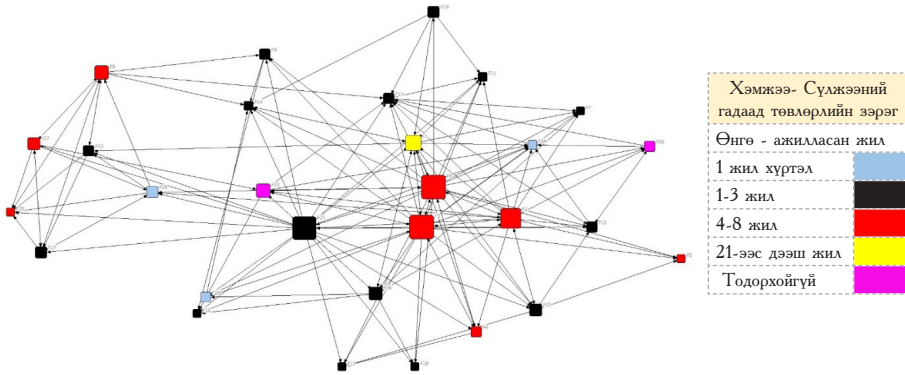
Хүснэгт 2. Судалгааны үндсэн хэмжигдэхүүн

| № | Хэмжигдэхүүн | Тодорхойлолт | Асуулт | Эх сурвалж |
|---|--|--|--------------------------|---|
| 1 | Мэдээллийн дэмжлэг | Хувь хүний ажлын шаардлагыг дэмжих мэдээ мэдээлэл, зөвлөгөө, тусламж харилцаа, эргэх холбоо, нөөцүүд | 3 | (Schaefer, 1981) (Mossholder, 2005) |
| 2 | Сэтгэлийн дэмжлэг | Ажилтай шууд холбоогүйгээр бусдад итгэлтэй байх, бусдад хамаарах, энэрүүлэх, дэмжүүлэх нөөцүүд | 5 | |
| 3 | Багийн гишүүдэд чиглэсэн эерэг, сөрөг хандлага | Хамтран ажиллаж буй ажиллагсдынхаа багийн ажиллагааны талаарх үнэлэмж | Сөрөг - 15 Эерэг - 10 | Job Descriptive Index Research Group (1950) |
| 4 | Багийн гишүүдэд чиглэсэн сэтгэл ханамж | Хамтран ажиллагсдадаа чиглэсэн ерөнхий сэтгэл ханамж | 4 | (Agho, 1993) |

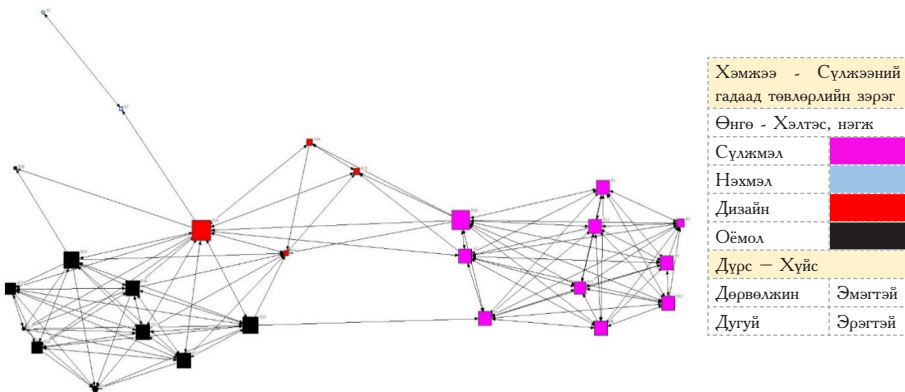
Шинжилгээ ба үр дүн

Онолын хүрээнд дэвшүүлсэн загварчлалд ашиглагдсан асуулгын оновчтой байдлыг шалгахын тулд хүчин зүйлийн шинжилгээ /*confirmatory factor analysis*/ хийсэн бөгөөд ажиглагдах хувьсагчууд хүчин зүйлээ хэрхэн төлөөлж буйг шалгахад мэдээллийн дэмжлэгийн нэг асуулт, сэтгэлийн дэмжлэгийн нэг асуулт, хандлагын нэг 7 асуулт тус бүр хасагдсан болно. Мөн газар тус бүрийн ажилтнуудын хүйс, нас, туршлага, боловсрол, хэлтэс нэгжүүдээр сүлжээний төсөөтэй ба ялгаатай байдлын шинжилгээ хийсэн. Судалгаанд хамрагдсан 5 газрын ажил хэргийн сүлжээний социограмыг зурагт харуулав.

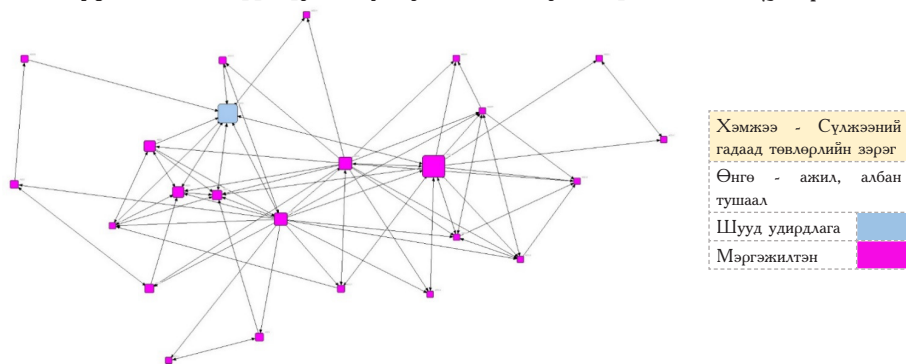
Зураг 4. Гадаад худалдааны газрын сүлжээний социограм



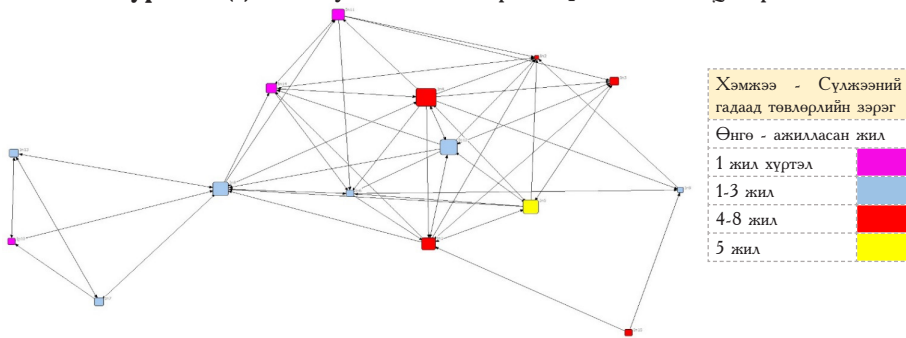
Зураг 5. Бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлтийн газрын сүлжээний социограм



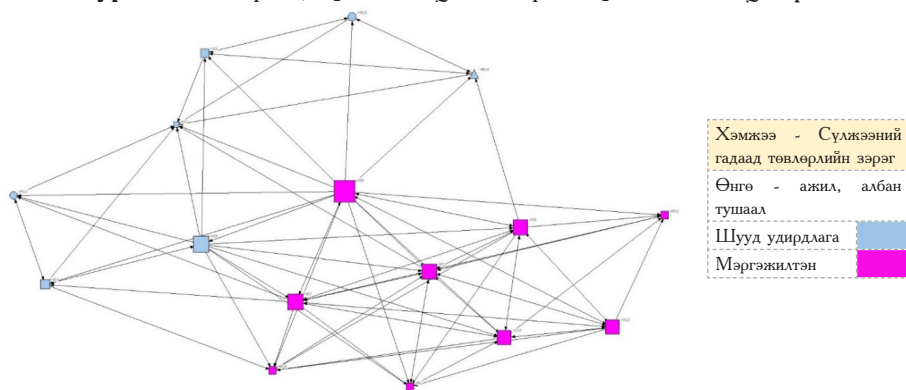
Зураг 6. Санхүү бүртгэл удирдлагын газрын сүлжээний социограм



Зураг 7. Дотоод худалдааны газрын сүлжээний социограм



Зураг 8. Захиргаа, хүний нөөцийн газрын сүлжээний социограм



Сүлжээний нөхцөл байдлын шинжилгээ - Network descriptive statistic

Хүснэгт 3-т газар нэгжүүдийн сүлжээний тодорхойлох статистикийг харуулсан бөгөөд чиглэлтэй (*directed*) сүлжээнд ихэвчлэн гадаад болон дотоод сүлжээний төвлөрлийн зэргийг тооцдог. Шинжилгээнээс харахад захиргаа, хүний нөөцийн хэлтсийн гишүүдийн гадаад болон дотоод төвлөрлийн зэрэг (69%, 25%) байгаа бөгөөд энэ нь гишүүдийн хооронд мэдээллийн урсгал өндөр байгааг харуулж байна. Харин тус сүлжээний ерөнхий төвлөрлийн индекс нь бусадтайгаа харьцуулахад харьцангуй бага (12.6%) байна. Бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлтийн газрын хувьд гадаад болон дотоод төвлөрлийн зэрэг бусадтайгаа харьцуулахад харьцангуй бага (29%, 13%) байгаа бөгөөд энэ нь сүлжээний төвлөрлийн индекс өндөр (36.5%) байгаатай холбоотой байж болох юм. Учир нь тус газарт гүйцэтгэгдэж буй үүрэг даалгаврууд нь харьцангуй мэргэжлийн ур чадвар шаарддаг, ажлын онцлогоос шалтгаалж шийдвэр гаргах, мэдээлэл дамжуулах эрх мэдэл төвлөрсөн байгаатай холбоотой юм. Зарим талаараа сүлжээний төвлөрөл нь сүлжээний зардлыг хэмнэх, стандартчиллыг хангах, үйл ажиллагааны хурдыг нэмэгдүүлэх давуу талтай боловч шинэ санаа, санаачлаг, идэвх оролцоо, хамтын шийдвэр гаргалт, багийн ажиллагааг хязгаарлах сул талтай юм (Hossain et al., 2006). Сүлжээний нягтралын хувьд захиргаа, хүний нөөцийн газар бусадтайгаа харьцуулахад илүү өндөр (34.6%) байна. Харин гадаад худалдааны хэлтсийн хувьд сүлжээний нягтрал бусадтайгаа харьцуулахад бага байна (18.7%). Мөн сүлжээний гишүүдийн бие бие лүүгээ чиглэсэн холбоосуудаар тоогоор бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлтийн хэлтэс (62%), хамгийн бага (18%) нь гадаад худалдааны хэлтэс байна.

Хүснэгт 3. Сүлжээний тодорхойлох статистик

| Сүлжээний төрөл | № | Хэлтэс | Out-degree | In-degree | Сүлжээний ерөнхий төвлөрлийн индекс | Density | Reciprocated |
|---|---|-------------------------|------------|-----------|-------------------------------------|---------|--------------|
| Ажил хэргийн сүлжээ | 1 | Гадаад худалдаа | 58% | 18% | 20.62% | 18.7% | 18% |
| | 2 | Дотоод худалдаа | 42% | 19% | 30.66% | 27.5% | 37% |
| | 3 | Бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлт | 29% | 13% | 36.5% | 27.5% | 62% |
| | 4 | Захиргаа хүний нөөц | 69% | 25% | 12.63% | 34.6% | 40% |
| | 5 | Санхүүгийн удирдлага | 55% | 23% | 34.92% | 16.2% | 30% |
| Нийт байгууллагын сүлжээний дундаж үзүүлэлт | | | 51% | 20% | 27% | 25% | 37% |

| | | | | | | | |
|--|---|-------------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| Хосолсон сүлжээ | 1 | Гадаад худалдаа | 64% | 12% | 15% | 9% | 14% |
| | 2 | Дотоод худалдаа | 17% | 9% | 3% | 5% | 2% |
| | 3 | Бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлт | 26% | 21% | 5% | 15% | 38% |
| | 4 | Захиргаа хүний нөөц | 65% | 23% | 8% | 18% | 22% |
| | 5 | Санхүүгийн удирдлага | 30% | 7% | 4.2% | 5% | 11% |
| Нийт байгууллагын сүлжээний дундаж үзүүлэлт | | | 40% | 14% | 7% | 10% | 17% |

Харин ажил хэргийн болон нөхөрлөлийн харилцаатай хосолсон сүлжээний хувьд гадаад төвлөрлийн зэргээр гадаад худалдааны хэлтэс 64%, дотоод төвлөрлийн зэргээр захиргаа, хүний нөөц (23%), сүлжээний ерөнхий төвлөрлийн индексээр гадаад худалдааны хэлтэс (15%), сүлжээний нягтралаар захиргаа, хүний нөөцийн хэлтэс 18%, харилцан холбоосоор бүтээгдэхүүний хөгжүүлэлтийн хэлтэс (38%) тус тус өндөр үзүүлэлттэй байгаа бол ихэнх үзүүлэлтээрээ бага хувьтай байгаа газар нь дотоод худалдааны газар байна.

Хүснэгт 4. Корреляцын шинжилгээ хүснэгт

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
|----|--------------------------------------|-----------------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|----------------|----------------|--------------------|-------------------|--------|
| | Дундаж утга | Стандарт хаяилт | АХС-ГТЗ | АХС-ДТЗ | ХС-ДТЗ | ХС-ГТЗ | АХС-ГТ | ХС-ГТ | Эерэг хандлага | Сөрөг хандлага | Мэдээллийн дэмжлэг | Сэтгэлүйн дэмжлэг | |
| 1 | АХС-ГТЗ | 25.50 | 23.91 | | | | | | | | | | |
| 2 | АХС-ДТЗ | 25.55 | 11.58 | .302** | | | | | | | | | |
| 3 | ХС-ДТЗ | 7.14 | 11.22 | .293** | .178 | | | | | | | | |
| 4 | ХС-ГТЗ | 7.11 | 6.08 | .212* | .526** | .340** | | | | | | | |
| 5 | АХС-ГТ | 6.00 | 9.44 | .462** | .337** | .165 | .231* | | | | | | |
| 6 | ХС-ГТ | 5.19 | 15.99 | .131 | .119 | .712** | .456** | .271** | | | | | |
| 7 | Эерэг хандлага | 3.85 | .73 | .363** | .033 | .233* | .180 | .148 | .115 | | | | |
| 8 | Сөрөг хандлага | 1.86 | .69 | -.370** | -.149 | -.126 | -.108 | -.183 | -.041 | -.650** | | | |
| 9 | Мэдээллийн дэмжлэг | 4.07 | 0.73 | .439** | .144 | .165 | .096 | .202* | .026 | .545** | -.424** | | |
| 10 | Сэтгэлүйн дэмжлэг | 3.69 | 0.73 | .328** | .039 | .278** | .181 | .156 | .134 | .492** | -.378** | .526** | |
| 11 | Хамтрагчиддаа чиглэсэн сэтгэл ханамж | 4.11 | .83 | .458** | .196* | .250** | .197* | .111 | .093 | .600** | -.542** | .405** | .329** |

л=108 *р < .05, **р < .01. АХС-Ажил хэргийн сүлжээ, ГТЗ-гадаад төвлөрлийн зэрэг, ДТЗ-Дотоод төвлөрлийн зэрэг, ХС-Холмог сүлжээ, ГТ-Төвлөрлийн төв

Корреляци ба тодорхойлох статистик

нэмэгдэж, шууд нөлөөллийн коэффициент 0.183-аар буурч байгаа нь мэдээллийн дэмжлэгийн дам нөлөө байгааг илэрхийлж, ажил хэргийн сүлжээний гадаад төвлөрлийн зэрэг хамтрагчид уруугаа чиглэсэн сэтгэл ханамжид 0.192-оор шууд бус нөлөө үзүүлж байна. Мөн загвар дахь дам нөлөөллийг Собелийн Z тестээр шалгаж үзэхэд $p=0.0002$ итгэх магадлалын

төвшинд ач холбогдолтой байна.

Хүснэгт 5. Регрессийн шинжилгээ үр дүн – Ажил хэргийн сүлжээ

| Testing path | B | SE(B) | 95%CI | B | T test | Z test |
|---|-------|-------|----------------|-------|--------|-----------------------|
| Path c: DV – Хамтрагч уруугаа чиглэсэн сэтгэл ханамж | | | | | | |
| $R^2 = 0.141$ $F(1,105) = 17.22$ $\rho = .000$ Шууд нөлөө | | | | | | |
| IV= Ажил хэргийн сүлжээний гадаад төвлөрлийн зэрэг | 0.012 | 0.003 | (0.006, 0.018) | 0.375 | 4.15 | |
| Path a: DV – Мэдээллийн дэмжлэг | | | | | | |
| $R^2 = 0.194$ $F(1,106) = 25.56$ $\rho = .000$ | | | | | | |
| IV= Ажил хэргийн сүлжээний гадаад төвлөрлийн зэрэг | 0.013 | 0.003 | (0.004, 0.015) | 0.441 | 5.05 | |
| Path b, c': DV – Хамтрагч уруугаа чиглэсэн сэтгэл ханамж | | | | | | |
| $R^2 = 0.275$ $F(2,104) = 19.74$ $\rho = .000$ Дам нөлөө | | | | | | |
| IV(b)=Мэдээллийн дэмжлэг | 0.446 | 0.102 | (0.245, 0.648) | 0.410 | 4.39 | 3.07, $\rho=0.002$ |
| IV(c')= Ажил хэргийн сүлжээний гадаад төвлөрлийн зэрэг | 0.006 | 0.003 | (0.000, 0.012) | 0.192 | 2.04 | |
| Total=(a)*(b) | | | | 0.183 | | |

НЗ таамаглалыг батлахын тулд *Independent Samples T-test* аргыг ашиглаж бүлгийн вариацийг шалгасан. Хүснэгт 6-аас харахад ажил хэргийн сүлжээний байршлаас /төв болон зах/ хамаарсан сөрөг хандлагын үзүүлэлтүүдийн вариаци тэнцүү гэсэн таамаглалууд бүгд няцаагдсан байна.

Хүснэгт 6. Хоёр хүчин зүйлийн вариацийн шинжилгээ

| № | Сөрөг хандлага | Бүлгийн статистик | | | | | | Independent Samples Test | | | |
|---|--|-------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------------------|--------------------------|-------|----------------|------|
| | | Сүлжээний байршил | Түүвэр | Дундаж | Стандарт Хазайлт | Стандарт алдаа | Levene's Test | Sign. | t | Sig.(2-tailed) | |
| 1 | Хамтаар бүтээх хүсэлт гэмүүлэл багатай | ТӨВ | 38 | 1.08 | 0.27 | 0.04 | Equal variances assumed | F-32 | 0.000 | -2.52 | 0.01 |
| | | ЗАХ | 70 | 1.34 | 0.61 | 0.07 | Equal variances not assumed | | | -3.09 | 0.00 |
| 2 | Багийн ажил дээр цагийг хий дэмий өнгөрөөдөг | ТӨВ | 37 | 1.05 | 0.23 | 0.04 | Equal variances assumed | F-19 | 0.000 | -2.00 | 0.05 |
| | | ЗАХ | 70 | 1.24 | 0.55 | 0.07 | Equal variances not assumed | | | -2.49 | 0.01 |
| 3 | Өөрийнхөө байр суурийг хөгтулгадаг | ТӨВ | 38 | 1.08 | 0.27 | 0.04 | Equal variances assumed | F-20 | 0.000 | -2.07 | 0.04 |
| | | ЗАХ | 70 | 1.27 | 0.54 | 0.06 | Equal variances not assumed | | | -2.47 | 0.02 |
| 4 | Хэт амбицтай | ТӨВ | 38 | 1.13 | 0.34 | 0.06 | Equal variances assumed | F-27 | 0.000 | -2.34 | 0.02 |
| | | ЗАХ | 69 | 1.42 | 0.72 | 0.09 | Equal variances not assumed | | | -2.82 | 0.01 |

| Бүгийн статистик | | | | | | | Independent Samples Test | | | | |
|------------------|---------------------------------------|-------------------|--------|--------|------------------|----------------|-----------------------------|---------------|-------|-------|-----------------|
| № | Эерэг хандлага | Сүлжээний байршил | Түүвэр | Дундаж | Стандарт Хазайлт | Стандарт алдаа | | Levene's Test | Sign. | t | Sig. (2-tailed) |
| 1 | Ажлын сайн үр дүнг сайшаан магтдаг | ТӨВ | 36 | 3.86 | 0.90 | 0.15 | Equal variances assumed | .830 | .364 | 2.275 | 0.02 |
| | | ЗАХ | 70 | 3.44 | 0.90 | 0.11 | Equal variances not assumed | | | 2.271 | 0.02 |
| 2 | Мэдрэмжтэй ханддаг | ТӨВ | 38 | 3.84 | 0.89 | 0.14 | Equal variances assumed | .008 | .929 | 2.487 | 0.01 |
| | | ЗАХ | 70 | 3.43 | 0.79 | 0.09 | Equal variances not assumed | | | 2.404 | 0.01 |
| 3 | Үнэнч байж чаддаг | ТӨВ | 37 | 2.78 | 0.42 | 0.07 | Equal variances assumed | 18.513 | .000 | 2.216 | 0.03 |
| | | ЗАХ | 70 | 2.53 | 0.63 | 0.08 | Equal variances not assumed | | | 2.504 | 0.01 |
| 4 | Тусалж дэмждэг | ТӨВ | 37 | 4.05 | 0.74 | 0.12 | Equal variances assumed | 1.434 | .234 | 2.236 | 0.03 |
| | | ЗАХ | 70 | 3.69 | 0.84 | 0.10 | Equal variances not assumed | | | 2.325 | 0.02 |
| 5 | Асуудлыг минь сонсож нөхөрсөг ханддаг | ТӨВ | 38 | 2.84 | 0.37 | 0.06 | Equal variances assumed | 22.534 | .000 | 2.264 | 0.02 |
| | | ЗАХ | 70 | 2.60 | 0.60 | 0.07 | Equal variances not assumed | | | 2.591 | 0.01 |

Өөрөөр хэлбэл сүлжээний төвд байршсан ажилчид захад байршсан ажилчдаас илүү тухайн үзүүлэлтүүд санал бага нийлж байгаагаа илэрхийлжээ. Харин эерэг хандлагын хувьд сайн үр дүнг сайшаан магтдаг, мэдрэмжтэй ханддаг, тусалж дэмждэг гэсэн үзүүлэлтүүдийн H_0 -таамаглал дэмжигдсэн бол үнэнч байж чаддаг, асуудлыг минь сонсож нөхөрсөг ханддаг гэсэн үзүүлэлтүүдэд H_0 -таамаглалыг няцааж H_1 таамаглалыг дэмжсэн байна.

Олон хүчин зүйлийн регрессийн шинжилгээ - Хосолсон сүлжээ

Хосолсон сүлжээний хувьд дэвшүүлсэн H_1 , H_2 таамаглалууд дэмжигдэж батлагдлаа. Өөрөөр хэлбэл илүү олон хамтрагчдаасаа ажилтай холбоотой мэдээлэл, зөвлөгөө авдаг бас нөхөрлөлийн харилцаатай байх нь илүү их сэтгэлийн дэмжлэг авахад нөлөөлж улмаар хамтрагчид даа чиглэсэн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлдэг гэсэн зүй тогтол батлагдаж байна.

Дам нөлөөллийг тооцсон Path b, c – ийн хувьд тайлбарлах вариаци буюу R^2 0.131 коэффициентээр нэмэгдэж, шууд нөлөөллийн коэффициент 0.085-аар буурч байгаа нь сэтгэлзүйн дэмжлэгийн дам нөлөө байгааг илэрхийлж, хосолсон сүлжээний дотоод төвлөрлийн зэрэг хамтрагчид уруугаа чиглэсэн сэтгэл ханамжид 0.205-ээр шууд бус нөлөө үзүүлж байна. Мөн загвар дахь дам нөлөөллийг Собелийн Z тестээр шалгаж үзэхэд 2.14, $p=0.0003$ итгэх магадлалын төвшинд ач холбогдолтой дам нөлөө байгааг баталж байна

Хүснэгт 7. Регрессийн шинжилгээний үр дүн - Хосолсон сүлжээ

| Testing path | B | SE(B) | 95%CI | B | T test | Z test |
|---|-------|-------|----------------|-------|--------|-----------------------|
| Path c: DV – Хамтрагч руугаа чиглэсэн сэтгэл ханамж | | | | | | |
| $R^2 = 0.085$ $F(1,105) = 9.7$ $\rho = 0.002$ | | | | | | |
| IV= Хосолсон сүлжээний дотоод төвлөрлийн зэрэг | 0.022 | 0.007 | (0.008, 0.035) | 0.291 | 3.1 | |
| Path a: DV – Сэтгэлзүйн дэмжлэг | | | | | | |
| $R^2 = 0.053$ $F(1,106) = 6.0$ $\rho = .001$ | | | | | | |
| IV= Хосолсон сүлжээний дотоод төвлөрлийн зэрэг | 0.015 | 0.006 | (0.003, 0.027) | 0.231 | 2.4 | |
| Path b, c': DV – Хамтрагч руугаа чиглэсэн сэтгэл ханамж | | | | | | |
| $R^2 = 0.216$ $F(2,106) = 14$ $\rho = 0.000$ Дам нөлөө | | | | | | |
| IV(b)=Сэтгэлзүйн дэмжлэг | 0.424 | 0.102 | (0.222, 0.626) | 0.372 | 4.1 | 2.14, $\rho=0.003$ |
| IV(c')= Хосолсон сүлжээний дотоод төвлөрлийн зэрэг | 0.015 | 0.007 | (0.002, 0.028) | 0.205 | 2.3 | |
| Total=(a)*(b) | | | | 0.085 | | |

Хүснэгт 8. Хоёр хүчин зүйлийн вариацийн шинжилгээний үр дүн

| № | Эерэг хандлага | Бүгийн статистик | | | | Independent Samples Test | | | | | |
|---|---------------------------------------|-------------------|--------|--------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------|-------|-------|----------------|
| | | Сүлжээний байршил | Түүвэр | Дундаж | Стандарт. Хазайлт | Стандарт алдаа | Вариан | Levene's Test | Sign. | t | Sig.(2-tailed) |
| 1 | Хариуцлагатай буюу хэлснээ хийж чадаг | ТӨВ | 27 | 2.93 | 0.27 | 0.05 | Equal variances assumed | 21.276 | .000 | 2.037 | 0.04 |
| | | ЗАХ | 80 | 2.69 | 0.59 | 0.07 | Equal variances not assumed | | | 2.862 | 0.01 |
| 2 | Надад үнэнч байж чаддаг | ТӨВ | 27 | 2.81 | 0.40 | 0.08 | Equal variances assumed | 18.566 | .000 | 2.095 | 0.04 |
| | | ЗАХ | 80 | 2.55 | 0.61 | 0.07 | Equal variances not assumed | | | 2.582 | 0.01 |
| 3 | Дэргэд минь байж тусалж дэмждэг | ТӨВ | 27 | 4.15 | 0.66 | 0.13 | Equal variances assumed | 3.252 | .074 | 2.498 | 0.01 |
| | | ЗАХ | 80 | 3.70 | 0.85 | 0.09 | Equal variances not assumed | | | 2.821 | 0.01 |
| 4 | Хамтын ажилд идэвх зүтгэлтэй | ТӨВ | 27 | 2.81 | 0.40 | 0.08 | Equal variances assumed | 13.084 | .000 | 1.678 | 0.10 |
| | | ЗАХ | 81 | 2.59 | 0.65 | 0.07 | Equal variances not assumed | | | 2.121 | 0.04 |

Хосолсон сүлжээний байршлаас /төв болон зах/ хамаарсан эерэг болон сөрөг хандлагын үзүүлэлтүүдийн вариацийг шалгаж үзэхэд сөрөг хандлагын үзүүлэлтүүд бүгд статистик ач холбогдолгүй гарсан. Харин эерэг хандлагын хувьд хэлснээ хийж чадах, үнэнч байх, хамтын ажилд идэвх, зүтгэлтэй байх зэрэг үзүүлэлтүүд нь сүлжээний байршлаас хамааран ялгаатай гэх H_1 таамаглалыг дэмжсэн бол дэргэд минь байж тусалж, дэмждэг гэдэг үзүүлэлт сүлжээний байршлаас хамааран ялгаагүй гэх H_0 таамаглалыг дэмжсэн байна.

Дүгнэлт

Нийгмийн сүлжээ нь олон талт нийгмийн дэмжлэгийг хувь хүнд үүсгэж ажлаа хийх, асуудлаа даван туулах, бусдад эерэг хандах нөлөөллийг бий болгож буй эсэхийг судалсан энэхүү судалгаанд дараах онцлог үр дүнгүүд гарлаа. Сүлжээний тодорхойлох статистикаас харахад бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлт болон захиргаа, хүний нөөцийн газрын сүлжээний үзүүлэлтүүдэд тодорхой зүй тогтол харагдаж байна. Тухайлбал нэг талдаа сүлжээний гадаад, дотоод төвлөрлийн зэрэг болон нягтрал өндөр байх тусам сүлжээний ерөнхий төвлөрлийн индекс бага байна. Харин нөгөө талдаа сүлжээний гадаад, дотоод төвлөрлийн зэрэг бага байх тусам төвлөрлийн ерөнхий индекс маш өндөр байна. Мөн тус хоёр газрын хувьд ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн ерөнхий үзүүлэлт болон хамтрагчдынхаа багийн ажиллагаанд чиглэсэн эерэг хандлагын үзүүлэлт бусад газруудтай харьцуулахад бага үзүүлэлттэй байгаа нь сүлжээний ерөнхий индекс хэт бага эсвэл хэт өндөр байх нь сэтгэл ханамжид сөргөөр нөлөөлж болзошгүйг харуулж байна. Мөн нэг байгууллагын 5 газрын сүлжээний ерөнхий бүтцийн хэв маяг хоорондоо нэлээд ялгаатай байгаа нь зарим талаараа анхаарах асуудал юм. Тухайлбал бүтээгдэхүүний хөгжүүлэлтийн газар нь нарийн мэргэжлийн мэдлэг ур чадвар шаарддаг, бизнесийн процессод чухал үүрэг гүйцэтгэдэг, ажлын төрөлж-илт нарийн хийгдсэн байгаагаас шалтгаалан сүлжээний ерөнхий индекс бусадтай харьцуулахад нэлээд өндөр байна. Энэ нь нэг талын эрх ашгийг хэт хангах, өөрчлөлт инновацийг хязгаарлах, мэдээллийн урсгалын тархцыг бууруулах сул талтай байдаг.

Судалгааны үндсэн зорилгын хүрээнд дэвшүүлсэн ажил хэргийн болон хосолсон сүлжээний таамаглалууд бүгд батлагдсан. Тухайлбал ажил хэргийн сүлжээний гадаад төвлөрлийн зэрэг нэмэгдэх тусам бусдаас ирэх мэдээллийн дэмжлэг нэмэгдэж, тухайн ажилтны хамтрагчид уруугаа чиглэсэн сэтгэл ханамж өсөж байна. Мөн ажилчдын ажил хэргийн сүлжээний байршил нь зах уруугаа тэмүүлэх тусам бусад ажилчдыг хамтаар бүтээх хүсэл бага, багийн ажилд цагийг хий дэмий өнгөрөөдөг, өөрийнхөө байр суурийг хэт тулгадаг гэх мэт сөрөг хандлага гаргадаг гэж үзсэн бол ажлын үр дүнг сайшаан магтдаг, үнэнч байдаг гэсэн эерэг үзүүлэлтүүдэд төвд байршсан ажилтнуудтай харьцуулахад илүү бага үнэлгээ өгсөн байна. Харин хосолсон сүлжээний дотоод төвлөрлийн /*тухайн ажилтантай дотно найз гэж үнэлсэн хүний тоо*/ зэрэг нэмэгдэх тусам сэтгэлзүйн дэмжлэг нэмэгдэж, хамтрагчид уруугаа чиглэсэн сэтгэл ханамж нэмэгдэж байна. Ажил хэргийн сүлжээтэй харьцуулахад хосолсон сүлжээнд хариуцлагатай байдал, үнэнч байдал, хамтын ажилд идэвх зүтгэлтэй байх гэсэн эерэг хандлагуудад байршлаас хамаарсан ялгаа гарчээ.

Байгууллагын албан болон албан бус сүлжээнд хамтран ажиллагсдын хоорондын үнэнч байдал маш чухал нөлөөтэй байгаагаас гадна үнэнч байдлыг нэмэгдүүлэхэд байгууллагын хосолсон сүлжээний үүрэг өндөр байна. Тиймээс практикийн хувьд байгууллагууд ажлын байранд албан бус нөхөрлөлийг дэмжих нөхцөлийг бүрдүүлэхээс илүүтэй ажлын зорилгоор хамтран ажиллаж байгаа ажилчдын албан нөхөрлөлийг дэмжих бодлогыг хэрэгжүүлэх нь ажлын хамтрагчдын хоорондын үнэнч байдлыг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. Жишээ нь ажилчдыг сэлгэн ажиллуулах, ажил хуваан хийлгэх, уян хатан багийн ажиллагааг дэмжих, хамтын амралтын өрөөг бий болгох, нөхөрлөлийн өдөрлөг зохион байгуулах гэх байж болох юм.

Ном зүй

- [1] Agho, A. M. (1993). Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model. *Human Relations*, 1007-1027.
- [2] Baron, R. M. (1986). The moderator—mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- [3] Bavelas, A. (1950). Communication patterns in task-oriented groups. *Journal of the Acoustical Society of America*, 725-730.
- [4] Brass, D. J. (1992). Power in organizations: A social network perspective. *Research in politics and society: The political consequences of social networks*, 295-323.
- [5] Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behavior*, 345-423.
- [6] Devine, D. J. (1999). Teams in organizations: Prevalence, characteristics, and effectiveness. *Small Group Research*, 678-711.
- [7] Ferligoj, A. &. (1999). Evaluation of social network measurement instruments. *Social Networks*, 111-130.
- [8] Fine, G. A. (1986). Friendships in the workplace. *Friendships in the workplace*, 184-206.
- [9] Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 1360-1380.
- [10] Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 422-447.
- [11] Ingram, P. &. (2008). Business friendships. *Research in Organizational Behavior*, 167-184.

- [12] Judge, T. A. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 376-407.
- [13] Kirmeyer, S. L.-r. (1987). Social support: Its relationship to observed communication with peers and superiors. *Academy of Management Journal*, 138-151.
- [14] Krackhardt, D. (. (1992). The strength of strong ties: The importance of philos in organizations. *Networks and organizations: Structure, form, and action*, 216-239.
- [15] Kram, K. E. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 110-132.
- [16] Lee, M. B. (2011). Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 417-432.
- [17] Lincoln, J. R. (1979). Work and friendship ties in organizations: A comparative analysis of relational networks. *Administrative Science Quarterly*, 181-199.
- [18] Mossholder, K. W. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal, and behavioral predictors. *Academy of Management Journal*, 607-618.
- [19] Nahapiet, J. &. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 242-266.
- [20] Rook, K. S. (1984). The negative side of social interactions: Impact on psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1097-1108.
- [21] Schaefer, C. C. (1981). The health-related functions of social support. *Journal of Behavioral Medicine*, 381-406.
- [22] Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 437-453.
- [23] Simmel, G. (1955). *The web of group affiliations*. Glencoe: Free Press.
- [24] Sparrowe, R. T. (2001). Social networks and the performance of individual and groups. *Academy of Management Journal*, 316-325.
- [25] Tichy, N. M. (1979). Social network analysis for organizations. *Academy of Management Review*, 507-519.
- [26] Venkataramani, V. L. (2013). Positive and Negative Workplace Relationships, Social Satisfaction, and Organizational Attachment. *Journal of Applied Psychology*, 1028-1039.
- [27] Wellman, B. (1993). An egocentric network tale. *Social Networks*, 423-436.