

УДК 159.9:316.6:004.7:331.101.3

Мирослава Боднарчук, Христина Боднарчук, Богдан Хоміцький
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ІТ-КОМПАНІЇ ЗАСОБАМИ МЕРЕЖЕВОГО АНАЛІЗУ

Myroslava Bodnarchuk, Khrystyna Bodnarchuk, Bohdan Khomitskyi

RESEARCH ON PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN IT COMPANY USING NETWORK ANALYSIS

Дослідження формальної та неформальної мережевої взаємодії в організаціях має ключове значення для розвитку корпоративної культури, удосконалення інструментів управління та оптимізації бізнес-процесів. Використання соціального мережевого аналізу вивчає способи передачі інформаційних, матеріальних та інших ресурсів через працівників і департаменти, розкриває патерни комунікацій, а також роль лідерства й процеси професійної соціалізації. Позиція працівника в організаційній мережі, його залученість у корпоративний нетворкінг, а також кількість і характер зв'язків з колегами впливають на рівень задоволеності роботою, швидкість кар'єрного зростання і загальну ефективність компанії [1 – 3].

У цій роботі проаналізовано формальну та неформальну мережеву взаємодію у двох українських ІТ-компаніях: консалтинговій (Partnerway, Київ) та продуктивній (ScalHive, Тернопіль). Використовуючи соціальний мережевий аналіз, було порівняно особливості мережевої взаємодії в цих компаніях, а гіпотези базувалися на припущеннях про вплив типу ІТ-компанії на характер зв'язків між працівниками. Також були визначені тенденції у кількісних змінах всередині колективів до і після початку повномасштабного вторгнення. Дані для обох компаній збиралися точково в березні-квітні 2023 року.

Для проведення дослідження психологічного клімату висунемо гіпотези, які перевіримо засобами соціального мережевого аналізу.

Гіпотеза №1: Жінки в ІТ компаніях володіють більшим обсягом неформальних зв'язків та більше беруть участь у заходах організаційного нетворкінгу. Чоловіки, на противагу, залучені більше до формальної взаємодії в рамках структури компанії.

Гіпотеза №2: Компанії збільшили кількість працівників після початку повномасштабного вторгнення.

Гіпотеза №3: Неформальна взаємодія працівників має вищі показники щільності для продуктивної ІТ-компанії порівняно з консалтинговою.

Гіпотеза №4 Працівники, більш залученими до внутрішнього організаційного нетворкінгу, показують вищий рівень задоволеності від роботи.

Перевірка цих гіпотез засобами аналізу даних, реалізованих в Microsoft Excel та UCINET for Windows дозволить виробити комплекс заходів з покращення психологічного клімату в ІТ-компанії залежно від її типу.

Література

1. Bonacich, P. (1987). Communication networks and collective action. *Social Networks*, 9(4), 389-396.
2. Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6), 1360-1380.
3. Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American sociological review*, 673-693.