

Greta Stankevič

Absolwentka SS2 Ekonomia

Kultura organizacyjna a efektywność przedsiębiorstwa – metodologia badań ilościowych

Wstęp

Ustalenie i ocena zależności między efektywnością funkcjonowania przedsiębiorstwa i jego kulturą organizacyjną okazuje się poważnym problemem. W literaturze naukowej przedstawiono wiele metod oceny kultury organizacyjnej. Jednak w większości są to metody jakościowe, które w zasadzie mają charakter wyłącznie opisowy, dlatego nie mogą być wykorzystane w ilościowych badaniach zależności zachodzących między określonymi charakterystykami kultury organizacyjnej a wynikami finansowymi przedsiębiorstwa. Stąd potrzeba stworzenia odpowiednich mierników ilościowych, które oddawałyby specyfikę kultury organizacyjnej badanego podmiotu gospodarczego. Autorka artykułu, posługując się klasyfikacją kultury organizacyjnej Handy'ego oraz wykorzystując podstawowe mierniki efektywności przedsiębiorstwa, zrealizowała badania na powyższy temat w jednym mikroprzedsiębiorstwie. Wyników tak przeprowadzonych badań nie można oczywiście uznać za reprezentatywne dla populacji przedsiębiorstw, jednakże mogą one stanowić podstawę do formułowania wstępnych wniosków na temat związku kultury organizacyjnej i efektywności przedsiębiorstwa.

Celem artykułu jest zatem przedstawienie metodologii diagnozowania wpływu kultury organizacyjnej na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstwa. W badaniach wykorzystano: wywiad kwestionariuszowy, autorskie mierniki kultury organizacyjnej, syntetyczny miernik stopnia rozwoju kultury organizacyjnej, podstawy analizy finansowej, kompleksowy miernik efektywności, badania korelacyjne, model regresji.

1. Badanie kultury organizacyjnej

Badania kultury organizacyjnej proponuje się dokonywać dwuetapowo. Najpierw za pomocą wybranych metod jakościowych ustalić należy typ kultury, opisać najbardziej charakterystyczne jej cechy, sposoby zarządzania, stosunki i najczęstsze sposoby zachowania pracowników. Następnie posługując się meto-

dami ilościowymi powinno się zmierzyć stopień rozwoju kultury organizacyjnej w badanym przedsiębiorstwie, by w dalszej części badania było możliwe zmierzenie wpływu kultury organizacyjnej na efektywność przedsiębiorstwa.

Dokonując analizy typu kultury organizacyjnej posługiwano się klasyfikacją Ch. Handy'ego¹. Pracownicy badanego przedsiębiorstwa odpowiadali na pytania umieszczone w kwestionariuszu proponowanym przez autora klasyfikacji. Na podstawie odpowiedzi pracowników wywnioskowano, iż przedsiębiorstwo posiada dominującą kulturę organizacyjną typu kultury władzy, ale także posiada niektóre cechy kultury zadań i kultury z orientacją na osobowość.

Na podstawie badań jakościowych i ustalonych wartości oraz reguł, panujących w przedsiębiorstwie, skonstruowano grupę indywidualnych dla badanego przedsiębiorstwa mierników², służących do ilościowego pomiaru stopnia rozwoju kultury organizacyjnej: M1 – miernik koncentracji władzy, M2 – miernik stopnia zależności pracowników od kadry kierowniczej, M3 – miernik przyjaźni z kadrami kierowniczą, M4 – miernik przyjaźni pracowników, M5 – miernik współpracy, M6 – miernik przejmowania wiedzy praktycznej, M7 – miernik wspólnych tradycji, M8 – miernik talentu i profesjonalizmu pracowników, M9 – miernik zależności premii od osiągniętych rezultatów, M10 – miernik zależności zaufania od osiągniętych rezultatów.

Miernik koncentracji władzy sprawdza, czy zgodnie z teorią określonego typu kultury organizacyjnej cała władza oraz wpływ są skoncentrowane wyłącznie w rękach kadry kierowniczej. Budowa miernika wygląda następująco:

$$M1 = \frac{\text{Liczba pracowników biorących udział w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwie}}{\text{Liczba pracowników należących do kadry kierowniczej w przedsiębiorstwie}}$$

Przyjęta wzorcowa wartość dla kultury organizacyjnej jest 1. Osiągnięcie wartości wzorcowej interpretować należałoby tak, iż w przedsiębiorstwie równa jest liczba pracowników, mających wysokie stanowiska i liczba pracowników, którzy biorą aktywny udział w procesie podejmowania decyzji w przedsiębiorstwie.

Kolejny miernik – stopnia zależności pracowników od kadry kierowniczej – uzupełnia miernik poprzedni, odzwierciedlając siłę i wpływ kierowników na działania (zachowania) pracowników w codziennym życiu przedsiębiorstwa. Budowa miernika:

$$M2 = \frac{\text{Liczba pracowników podejmujących działania wyłącznie zatwierdzone przez kadrę kierowniczą}}{\text{Liczba pracowników nienależących do kadry kierowniczej}}$$

¹ O. G. Tichomirowa, *Organizacionnaja kultura: formirovanije, razwitiije i ocenka*, ITMO, Sankt-Petersburg, 2008, s. 112–128.

² J. Hartenberger-Liszek, *Problemy poznawcze diagnozowania ekonomicznego przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, 2014, s. 15–30.

Wartość wzorcowa miernika równa się 1, co pokazuje, iż wszyscy pracownicy akceptują w przedsiębiorstwie istniejące postawy, że decydujące słowo mają kierownicy, zaś pracownicy mają za zadanie nie rozważając je wykonywać.

Istotnym miernikiem badanego przykładu kultury jest miernik przyjaźni z kadrą kierowniczą, odzwierciedlający stopień istotności dobrych stosunków z kadrą kierowniczą. Pokazuje, na ile przyszłość pracowników jest uzależniona od stosunków z kierownictwem.

$$M3 = \frac{\text{Liczba pracowników ogółem} - \text{liczba pracowników zgłaszających pogorszenie się relacji z kadrą kierowniczą}}{\text{Liczba pracowników ogółem} - (\text{liczba zwolnień pracowników zgłaszających pogorszenie się relacji z kadrą kierowniczą} + \text{liczba pracowników zgłaszających pogorszenie się relacji z kadrą kierowniczą, których zakres praw i obowiązków został zwężony})}$$

Powyższy wskaźnik interpretować należy następująco: jaka część pracowników, postrzegających gorsze relacje z kierownictwem, poniosła negatywne konsekwencje. Przyjęto, iż wartością wzorcową ma być 1.

Miernik przyjaźni pracowników pokazuje, na ile koleżeńskie są stosunki między pracownikami. Budowa miernika:

$$M4 = \frac{\text{Liczba pracowników mających koleżeńskie relacje ze wszystkimi pracownikami}}{\text{Liczba pracowników ogółem}}$$

Interpretacja miernika: jaka część pracowników uważa, że ma koleżeńskie relacje z innymi pracownikami. Ustalona wzorcowa wartość równa się 1.

Następny miernik bada stopień współpracy występującej wśród pracowników. Szczególną uwagę zwraca się na proces zespołowego rozwiązywania problemów – w organizacji mają miejsce częste dyskusje i debaty między pracownikami.

$$M5 = \frac{\text{Liczba pracowników, których działania są akceptowane przez innych pracowników}}{\text{Liczba pracowników ogółem}}$$

Pokazuje, jaką część stanowią pracownicy, którzy uważają za konieczne uwzględnienie punktu widzenia i poparcia innych pracowników. Przyjęta wzorcowa wartość równa się 1.

Miernik przejmowania wiedzy praktycznej służyć ma do badania skłonności pracowników do szukania wiedzy, rozwijania umiejętności i przestrzegania zasad postępowania współpracowników.

$$M6 = \frac{\text{Liczba pracowników interesujących się przyczynami i skutkami zachowań innych pracowników}}{\text{Liczba pracowników ogółem}}$$

Według określonych wartości przedsiębiorstwa, wszyscy pracownicy musieli by stosować tę metodę uczenia się, dlatego przyjęta wartość wzorcowa równa się 1.

Tradycje kulturowe w badanym przedsiębiorstwie zajmują także ważne miejsce, dlatego skonstruowano miernik wspólnych tradycji, który ma badać zaangażowanie

zowanie pracowników do wspólnego obchodzenia różnego rodzaju świąt i udziału w organizowanych imprezach.

$$M7 = \frac{\text{Liczba pracowników biorących aktywny udział w imprezach organizowanych w przedsiębiorstwie}}{\text{Liczba pracowników ogółem}}$$

Miernik ten pokazuje, jaka część pracowników akceptuje i popiera istniejące tradycje w przedsiębiorstwie. Wartość wzorcową ustalono na poziomie 1.

Za pomocą miernika talentu i profesjonalizmu pracowników można sprawdzić, czy rzeczywiście przedsiębiorstwo rekrutuje i zatrudnia wyłącznie pracowników, którzy posiadają cechy właściwe dla danego przedsiębiorstwa. Przy konstrukcji miernika zakładano, iż talent i profesjonalizm odzwierciedlać może szybkość i poprawność wykonywanych zadań, dlatego budowa miernika jest następująca:

$$M8 = \frac{(\text{Liczba pracowników wykonujących pracę szybciej niż w ustalonym terminie} + \text{liczba pracowników wykonujących pracę bez potrzeby korygowania}) / 2}{\text{Liczba pracowników ogółem}}$$

Interpretuje się dany miernik w ten sposób – jaką część pracowników można uznać za profesjonalistów lub utalentowanych, którzy wykonują pracę prawidłowo i szybko. Wzorcową wartość równa się 1.

W przedsiębiorstwie pracują menedżerowie sprzedaży. Kryterium oceny ich pracy – to ilość oraz wartość wykonanych transakcji. Zakłada się, iż duża transakcja ma wartość 3 000 – 4 000 euro. Skoro w przedsiębiorstwie premia i zaufanie do pracowników w dużej mierze zależy od słusznie podjętych decyzji i osiągniętych rezultatów, zbudowano mierniki sprawdzające te zależności. Budowa miernika zależności premii od osiągniętych rezultatów:

$$M9 = \frac{\text{Liczba pracowników, którzy za każdą wykonaną transakcję o wartości 3 000 – 4 000 euro otrzymali premię}}{\text{Liczba pracowników, którzy wykonali transakcję o wartości 3 000 – 4 000 euro}}$$

Budowa miernika zależności zaufania od osiągniętych rezultatów:

$$M10 = \frac{\text{Liczba pracowników wykonujących transakcje o wartości 3 000 – 4 000 euro, którzy zyskali zaufanie kierownika}}{\text{Liczba pracowników, którzy wykonali transakcję o wartości 3 000 – 4 000 euro}}$$

Warto zauważyć, iż w mianownikach bierze się nie liczbę pracowników menedżerów sprzedaży ogółem, lecz tych, którzy dokonali dużych transakcji. Pierwszy miernik odzwierciedla część pracowników premiowanych za słuszne rezultaty w pracy, drugi – część pracowników osiągających słuszne rezultaty w pracy oraz zyskujących zaufanie od kierownika. Dla obu mierników ustalono wzorcową wartość na poziomie 1.

Na podstawie wywiadu telefonicznego z kadłą kierowniczą metodą kolejnych porównań³ oszacowano wagi mierników. Założono, iż element matrycy b_{ij} przyjmuje wartość 2, jeżeli M_i ma większe znaczenie od M_j , przyjmuje wartość 1, jeżeli M_i i M_j są równe oraz przyjmuje wartość 0, jeżeli M_i jest mniej ważne od M_j . Otrzymane rezultaty przedstawiono w postaci matrycy w tab. 1. Dla uproszczenia analizy wprowadzono dodatkowe zapisy: S_i – suma miernika i -tego, W_i – waga miernika i -tego.

Tabela 1. Wagi mierników kultury organizacyjnej

i/j	M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6	M_7	M_8	M_9	M_{10}	S_i	$W_i=S_i/\sum S_i$
M_1	1	0	0	0	1	2	2	2	2	2	12	0,12
M_2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19	0,19
M_3	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	17	0,17
M_4	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	4	0,04
M_5	1	0	0	2	1	2	2	2	2	2	14	0,14
M_6	0	0	0	2	0	1	2	0	2	0	7	0,07
M_7	0	0	0	1	0	0	1	2	2	2	8	0,08
M_8	0	0	0	2	0	2	0	1	2	2	9	0,09
M_9	0	0	0	2	0	0	0	0	1	2	5	0,05
M_{10}	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	5	0,05

Źródło: Opracowanie własne.

Następnie na podstawie wywiadu telefonicznego z pracownikami otrzymano niezbędne dane do utworzenia wskaźników (tab. 2), badających stopień rozwoju kultury organizacyjnej. Ustalono trzy okresy badawcze: T_1 – od początku założenia przedsiębiorstwa czyli od 24 października 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku, T_2 – od 1 stycznia 2015 roku do 30 września 2015 roku, T_3 – od 1 listopada do 31 grudnia 2015 roku. W okresie T_1 pracowało 2 pracowników, jednym z nich był dyrektor przedsiębiorstwa, drugim – menedżer sprzedaży. W okresie T_2 w przedsiębiorstwie niejednocześnie pracowało 5 pracowników. Najpierw zatrudniono 1 menedżera sprzedaży, później go zwolniono i zatrudniono 1 administratora – menedżera sprzedaży. Z biegiem czasu zatrudniono jeszcze jednego menedżera sprzedaży. Pod koniec drugiego okresu zwolniono 1 menedżera sprzedaży i administratora – menedżera sprzedaży. W okresie T_3 w przedsiębiorstwie pracowało 2 osoby – dyrektor i menedżer sprzedaży.

³ N.V. Levkin, *Razwitiye organizacionnoj kultury predpriatel'skich kultur w uslovijach transformacii rynocznoj modeli choziajstwa*, GOU WPO, Sankt-Peterburg, 2009, s. 32–38.

Tabela 2. Wskaźniki kultury organizacyjnej

Miernik	Obliczenie			Wartość wskaźnika		
	T ₁	T ₂	T ₃	T ₁	T ₂	T ₃
M1	1/1	1/1	1/1	1	1	1
M2	1/1	4/4	1/1	1	1	1
M3	(2-1)/(2-1)	(5-2)/(5-2)	(2-0)/(2-0)	1	1	1
M4	2/2	5/5	2/2	1	1	1
M5	1/2	3/5	2/2	0,5	0,6	1
M6	2/2	4/5	2/2	1	0,8	1
M7	2/2	5/5	2/2	1	1	1
M8	(0+0)/2/1	(0+0)/2/5	(0+0)/2/2	0	0	0
M9	1/1	2/4	1/1	1	0,5	1
M10	1/1	3/4	1/1	1	0,75	1

Źródło: Opracowanie własne.

Na podstawie danych z tabel 1. i 2. stworzono integralny miernik⁴ (KO), za pomocą którego obliczono stopień rozwoju kultury organizacyjnej w okresie T₁, T₂ i T₃:

$$KO_1 = 0,12*1+0,19*1+0,17*1+0,04*1+0,14*0,5+0,07*1+0,08*1+0,09*0+0,05*1+0,05*1 = 0,84 = 84\%$$

$$KO_2 = 0,12*1+0,19*1+0,17*1+0,04*1+0,14*0,6+0,07*0,8+0,08*1+0,09*0+0,05*0,5+0,05*0,75 = 0,8025 = 80,25\%$$

$$KO_3 = 0,12*1+0,19*1+0,17*1+0,04*1+0,14*1+0,07*1+0,08*1+0,09*0+0,05*1+0,05*1 = 0,91 = 91\%$$

Otrzymano wskaźniki stopnia rozwoju kultury organizacyjnej o wartościach 84%, 80,24% i 91% w badanych okresach, co ocenia się pozytywnie. Oznacza to, iż przedsiębiorstwo posiada dość silną kulturę organizacyjną o typie władzy, pracownicy są świadomi istniejących w przedsiębiorstwie wartości oraz je akceptują. Jednak warto pamiętać, iż w okresie T₁ w przedsiębiorstwie pracowały 2 osoby, a w T₂ jednocześnie pracowały maksymalnie 4 osoby, a w tak nielicznym zespole jest relatywnie łatwiej utrzymać spójną kulturę organizacyjną dla wszystkich pracowników niż większych kolektywach. W okresie T₃ liczba pracowników utrzymuje się na poziomie 2 osób – kierownik i menedżer sprzedaży, którzy są najlepszymi przyjaciółmi, mają ten sam kierunek myślenia, te same postawy w życiu, jak i w biznesie, mają podobny sposób zachowań w różnego rodzaju sytuacjach, co powoduje ukształtowanie się wskaźnika stopnia rozwoju kultury organizacyjnej na wysokim poziomie.

⁴ G.N. Nikolajewa, *Razwitiije organizacionnoj kultury kak faktor powyszenija effektivnosti uprawlenija personalom*, IGZA 2006, nr 3(48), s. 36.

2. Badanie efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa

Efektywność całego przedsiębiorstwa zdecydowano wyrazić za pomocą syntetycznego indeksu efektywności przedsiębiorstwa. Jako zmienne cząstkowe wskaźnika wybrano: zyskowność przychodów (deficytowość finansową) – R, zyskowność (deficytowość) majątku – ROA, zyskowność (deficytowość) zaangażowanych kapitałów własnych – ROE⁵.

Na podstawie Bilansu i Rachunku zysków i strat badanego przedsiębiorstwa wystawionych w dniach 31.12.2014, 30.09.2015 i 31.12.2015 r. uzyskano wartości wskaźników zyskowności i deficytowości, które umieszczono w tabeli 3.

Tabela 3. Wskaźniki rentowności

Wskaźnik	Okres badany		
	24.10.2014 – – 31.12.2014	01.01.2015 – – 30.09.2015	01.10.2015 – – 31.12.2015
R	-0,35%	0,46%	1,10%
ROA	-1,19%	4,36%	9,17%
ROE	-23,18%	51,32%	85,91%

Źródło: Opracowanie własne.

Na podstawie wywiadu z kierownikiem przedsiębiorstwa metodą kolejnych porównań nadano wagi dla zmiennych cząstkowych. Analogicznie jak w przypadku badań kultury organizacyjnej otrzymane wyniki przedstawiono w postaci matrycy (tab. 4).

Następnie obliczono wskaźniki efektywności całego przedsiębiorstwa:

$$E_{T1} = 0,55 * (-0,35\%) + 0,33 * (-1,19\%) + 0,12 * (-23,18\%) = -3,3643\%$$

$$E_{T2} = 0,55 * 0,46\% + 0,33 * 4,36\% + 0,12 * 51,32\% = 7,8502\%$$

$$E_{T3} = 0,55 * 1,1\% + 0,33 * 9,17\% + 0,12 * 85,91\% = 13,9403\%$$

Tabela 4. Wagi elementów składowych miernika efektywności

i/j	R	ROA	ROE	S _i	W _i =S _i /ΣS _i
R	1	2	2	5	0,55
ROA	0	1	2	3	0,33
ROE	0	0	1	1	0,12

Źródło: Opracowanie własne.

Poziom efektywności całego przedsiębiorstwa oscylował na poziomie – 3,36% w okresie T₁, 7,85% w okresie T₂ i 13,94% w okresie badanym T₃. Wzrost wskaź-

⁵ L. Bednarski, *Analiza finansowa w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 2007, s. 17–32.

nika był spowodowany wzrostem wskaźników cząstkowych. Zatem rosnąca ich tendencja informuje o wzroście efektywności działalności gospodarczej przedsiębiorstwa w badanym okresie. Wzrost wskaźników zyskowności sprzedaży mówi o rosnących efektach finansowych ze sprzedaży towarów i usług, wzrost wskaźników zyskowności majątku wskazuje na wzrost efektywności w zarządzaniu majątkiem, a rosnące wskaźniki zyskowności majątku własnego pokazują rosnące efekty inwestycji właścicieli przedsiębiorstwa.

3. Powiązania kultury organizacyjnej i efektywności przedsiębiorstwa – badania korelacji i regresji

Badania wpływu kultury organizacyjnej na efektywność przedsiębiorstwa przeprowadzono za pomocą badań korelacyjnych oraz modelu regresji⁶.

Ustalono, iż zmienną endogeniczną jest E – poziom efektywności przedsiębiorstwa, tymczasem zmienną egzogeniczną jest KO – stopień rozwoju kultury organizacyjnej. Dane o zmiennych umieszczono w macierzy obserwacji (tab. 5). Przyjęto graniczną wartość poziomu istotności α 0,05.

Tabela 5. Macierz obserwacji

Okres badany	E	KO
T ₁	-3,3643%	84,00%
T ₂	7,8502%	80,25%
T ₃	13,9403%	91,00%

Źródło: Opracowanie własne.

Najpierw należy zbadać, czy występuje związek między badanymi zmiennymi. Wieloletnie dyskusje w literaturze naukowej na temat wpływu kultury organizacyjnej na wyniki finansowe są podstawą stwierdzenia, iż występują logiczne związki między stopniem rozwoju kultury organizacyjnej a poziomem efektywności przedsiębiorstwa, co z kolei stanowi podstawę do badań tego związku. Na podstawie danych z tabeli 5 z wykorzystaniem programu *Statistica* utworzono macierz korelacji pary badanych zmiennych (rys. 1).

Otrzymano współczynnik korelacji Pearsona o wartości około 0,5, reprezentujący umiarkowaną korelację dodatnią. Oznacza to, iż występują proporcjonalne powiązania wartości badanych zjawisk: wzrost poziomu rozwoju kultury organizacyjnej powoduje wzrost poziomu efektywności przedsiębiorstwa, a wzrost poziomu efektywności przedsiębiorstwa powoduje wzrost poziomu rozwoju

⁶ V. Boguslauskas, *Ekonometrika*, Technologija, Kaunas, 2007, s. 256–301.

kultury organizacyjnej. Skoro otrzymana wartość współczynnika korelacji jest większa od poziomu 0,4, są podstawy do tego, by pogłębiać badania.

Zmienna	Korelacje Oznaczone wsp. korelacji są istotne z $p < .05000$ N=3 (Braki danych usuwano przypadkami)			
	Srednia	Odch.std	E	KO
E	6.14207	8.777846	1.000000	0.503005
K O	85.08333	5.456266	0.503005	1.000000

Rysunek 1. Macierz korelacji

Źródło: Opracowanie własne.

Analiza korelacyjna wykazała istnienie związku statystycznego, lecz by zbadać związek przyczynowo-skutkowy kultury organizacyjnej oraz efektywności przedsiębiorstwa, zbudowano model regresji. W oparciu o dane z tabeli 5 z wykorzystaniem programu *Statistica* wygenerowano wartości stałej i współczynnika regresji do funkcji regresji (rys. 2).

Efekt	Oceny parametrow Parametryzacja z sigma-ograniczeniami			
	Efektywność przedsiębiorstwa Param.	Efektywność przedsiębiorstw Bl. std.	Efektywność przedsiębiorstw t	Efektywność przedsiębiorstwa p
Wyraz wolny	-62.708	118.464	-0.52934	0.69006
Kultura organizacyjna	0.80922	1.3904	0.58199	0.66445

Rysunek 2. Wartości parametrów funkcji regresji

Źródło: Opracowanie własne.

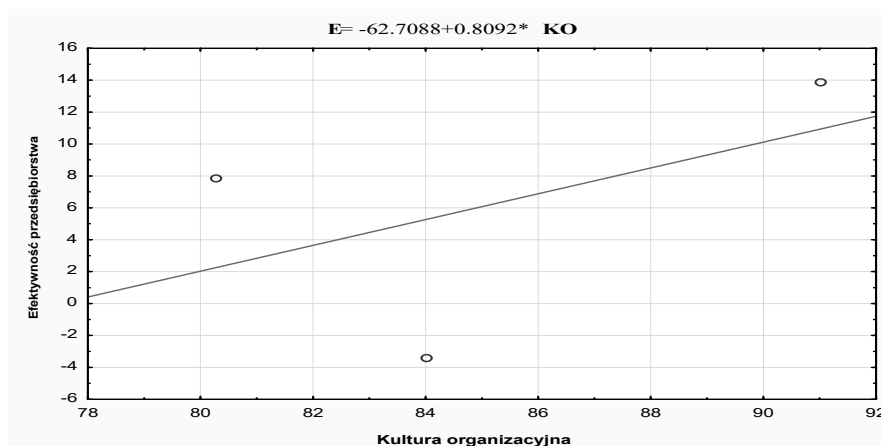
Wyraz wolny informuje, iż gdyby poziom rozwoju kultury organizacyjnej był równy 0, efektywność przedsiębiorstwa miałyby wartość około -62,71.

Na podstawie danych z rysunku 2 skonstruowano funkcję regresji odzwierciedlającą zależność efektywności przedsiębiorstwa od kultury organizacyjnej:

$$E = -62,71 + 0,08922 * KO$$

Funkcja regresji ma postać liniową i jest przedstawiona na rysunku 3. Funkcja regresji informuje, iż wraz ze wzrostem poziomu rozwoju kultury organizacyjnej o 1%, wzrośnie poziom efektywności przedsiębiorstwa o 0,89%.

Aby zbadać dopasowanie modelu, obliczono współczynnik determinacji R^2 (rys. 4.).



Rysunek 3. Graficzna postać funkcji regresji

Źródło: Opracowanie własne.

Zależna Zm.	Test SS dla pełnego modelu względem SS dla reszt				
	Wielokr. R	Wielokr. R2	Skorygow R2	F	p
Efektywność przedsiębiorstwa	0.503005	0.253014	-0.493971	0.338714	0.664455

Rysunek 4. Wartość współczynnika determinacji R²

Źródło: Opracowanie własne.

Współczynnik determinacji oscyluje na poziomie około 0,25, jest mniejszy od wartości 0,6, co wskazuje na niezadowalający poziom dopasowania modelu do zmiennych. Zmienność efektywności przedsiębiorstwa tylko w 25% jest wyjaśniana zmiennością kultury organizacyjnej.

Jednak poziom istotności statystycznej p (rys. 2 i 4.), który ma wartość 0,66 i jest większy od 0,05, informuje o niskim poziomie istotności statystycznej korelacji, jak i modelu regresji.

Podsumowanie

W ramach artykułu na podstawie klasyfikacji Ch. Handy'ego ustalono dominujący typ kultury zorientowany na władzę. Utworzono indywidualne dla danego przedsiębiorstwa mierniki, za pomocą których zbadano stopień świadomości oraz akceptowania najważniejszych wartości i reguł przez pracowników. Zbudowano kompleksowy miernik, pokazujący stopień rozwoju kultury organizacyjnej w badanym przedsiębiorstwie. Otrzymano wskaźniki o wartościach 84%, 80,24% i 91%, co ocenia się pozytywnie. Oznacza to, iż przedsiębiorstwo posiada

dość silną kulturę organizacyjną, pracownicy są świadomi istniejących w przedsiębiorstwie reguł i wartości oraz je akceptują.

Dokonano częściowej analizy finansowej, zbadano podstawowe wskaźniki zyskowności. Rosnąca tendencja wskaźników informuje o wzroście efektywności działalności gospodarczej przedsiębiorstwa w badanym okresie. Wzrost wskaźników zyskowności sprzedaży mówi o rosnących efektach finansowych ze sprzedaży towarów i usług, natomiast wzrost wskaźników zyskowności majątku wskazuje na wzrost efektywności w zarządzaniu majątkiem. Rosnące zaś wskaźniki zyskowności majątku własnego pokazują rosnące efekty inwestycji właścicieli przedsiębiorstwa. Stworzono kompleksowy miernik efektywności całego przedsiębiorstwa. Wyniki pokazały, iż wskaźniki oscylowały na poziomie -3,36% w badanym okresie T₁, 7,85% – T₂ i 13,94% – T₃. Wzrost wskaźnika ocenia się pozytywnie.

Badania korelacyjne wykazały, iż istnieje związek między poziomem ogólnej efektywności przedsiębiorstwa i poziomem rozwoju kultury organizacyjnej w danym przedsiębiorstwie w badanym okresie. Model regresji potwierdził istnienie wpływu kultury organizacyjnej na poziom efektywności przedsiębiorstwa. Jednak w związku z małą liczebnością próby uzyskanych wyników nie można uznać jako reprezentatywne dla większej liczby przedsiębiorstw.

Bibliografia

- Bednarski L., *Analiza finansowa w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 2007.
- Boguslauskas V., *Ekonometrika*, Technologija, Kaunas 2007.
- Hartenberger-Liszek J., *Problemy poznawcze diagnozowania ekonomicznego przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2014.
- Levkin N.V., *Razwitiye organizacionnoj kultury predprijetelskich kultur w uslovijach transformacii rynocznoj modeli choziajstwa*, GOU WPO, Sankt-Peterburg 2009.
- Nikolajewa G.N., *Razwitiye organizacionnoj kutury kak faktor powyszenija efektiwnosti upravlenija personalom*, IGZA 2006, nr 3(48).
- Tichomirowa O.G., *Organizacionnaja kultura: formirowanije, razwitiye i ocenka*, ITMO, Sankt-Petersburg 2008.

Streszczenie

Artykuł przedstawia ilościowy sposób badania wpływu kultury organizacyjnej na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstwa. Na przykładzie wybranej jednostki gospodarczej autorka demonstuje proces tworzenia mierników, za pomocą których możliwe staje się zmierzenie poziomu kultury organizacyjnej w skali numerycznej. Dla reguł i wartości, panujących w przedsiębiorstwie, obliczyła dziesięć następujących wskaźników: koncentracji władzy, stopnia zależności pracowników od kadry kierowniczej, przyjaźni z kadrą kierowniczą, przyjaźni pracowników, współpracy, przejmowania wiedzy prak-

tycznej, wspólnych tradycji, talentu i profesjonalizmu pracowników i zależności premii od osiągniętych rezultatów. Także skonstruowała syntetyczny indeks efektywności ekonomicznej badanego podmiotu, którego częściami składowymi są zyskowność przychodów, zyskowność majątku oraz zyskowność zaangażowanych kapitałów własnych. Tego rodzaju obliczenia w dalszej części artykułu pozwalają na analizowanie powiązań, występujących między kulturą organizacyjną a efektywnością ekonomiczną, metodami statystycznymi, takimi jak badania korelacyjne i tworzenie modelu regresji, oraz porównanie tych zależności w czasie.

Słowa kluczowe: kultura organizacyjna, mierniki, efektywność ekonomiczna, wskaźniki zyskowności, badania korelacji, badania regresji

ORGANIZATIONAL CULTURE AND EFFECTIVENESS OF ENTERPRISE – QUANTITATIVE RESEARCH

Summary

The purpose of this article is to introduce the impact of organizational culture on economic effectiveness on the business using a numerical method of testing. Using example author demonstrates a process creating indicators by which it is possible to measure the level of organizational culture in a numerical scale. On the basis of rules and values reigning in the company were calculated ten indicators: concentration of power, degree of employees' dependence from managers, friendship with the management, friendship between employees, cooperation, acquisition of practical knowledge, shared traditions, talent and professionalism, and depending on bonuses the results achieved. Moreover, a synthetic index of economic effectiveness was developed for the tested entity, whose components are: a profitability of incomes, a profitability of assets and a profitability of involved equity. This kind of calculation later in this article allow us to analyze the relationship, occurring between organizational culture and economic effectiveness, by statistical methods, such as correlational studies and the creation of a regression model, and to compare these relationships in different time periods.