

UDC (УДК) 159.98.
JEL Classification: M.14

Куций Олександр Анатолійович,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології
Львівського державного університету внутрішніх справ
(Львів, Україна)
e-mail: kutsyioleksandr@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-3886-3787

ТЕОРЕТИЧНА БАЗА ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА»: АНАЛІТИКО-СИНТЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Анотація. Теоретично досліджено організаційну культуру. Зазначено, що це поняття в теорії має обґрунтовані зміст, компоненти та функції. Указано, що водночас розроблені типології не є достатньо обґрунтованими та перевіреними, що могло негативно вплинути на ефективність застосування їх на практиці. В результаті застосування синтезу обґрунтовано гіпотезу про 3-х критеріальну типологію організаційної культури: потреба в керованості (глибока влада – анархія), принципові цінності (маскулінність – фемінність), оптимальний спосіб досягнення місії (індивідуалізм – колективізм).

Ключові поняття: організаційна культура, аналіз теорії, зміст, компоненти, типології.

Kutsyi Olexandr,
PhD (Psychology), Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Practical Psychology,
Lviv State University of Internal Affairs
(Lviv, Ukraine)
e-mail: kutsyioleksandr@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-3886-3787

THEORETICAL BASIS OF THE CONCEPT "ORGANIZATIONAL CULTURE": ANALYTICAL AND SYNTHETIC RESEARCH

Abstract. Introduction. The article is an attempt to solve the need for generalization, analysis and synthesis of the existing theoretical basis for organizational (corporate) culture. Particular attention should be paid to the analysis of typologies of organizational (corporate) culture and basic characteristics, properties, which can serve as a basis for clarifying its psychological component.

Purpose. To offer the corresponding theoretical and hypothetical component with definition of directions of its research for the further improvement basing on the critical analysis of the offered theories of organizational (corporate) culture concerning their psychological component.

Results. Organizational (corporate) culture as a concept is a natural attempt of talented managers-practitioners to explain, describe, explore and use in practice real and, at the same time, metaphorical phenomena that determine a socio-psychological level of functioning of such communities of people in the profession as organizations (corporations). And it is not in vain that everyone unanimously claims that it exists, is extremely important and influential, requires consideration in the activities of organizations, and better yet – management. Organizational culture as a concept has a well-founded content, components and functions, as well as the development of practices to improve the functioning of companies through the accounting and consideration of this phenomenon. However, the shortcoming in the scientific substantiation of the concept is the gaps in psychological research of both theoretical and experimental content. Thus, the developed typologies of organizational culture are not sufficiently substantiated and experimentally tested, which could negatively affect the inefficiency of the application of practical developments.

Conclusion. As a result of theoretical analysis followed by the use of synthesis, a 3-criteria hypothetical variant of the typology of organizational culture was substantiated, namely: the need for control (deep power – anarchy), fundamental values (masculinity - femininity), the optimal way to achieve mission (individualism – collectivism). This is a hypothesis that requires experimental testing and is the direction of further research.

Key concepts: organizational culture, theory analysis, content, components, typologies.

Вступ

Сучасність у професійній сфері може похизуватися чималою кількістю спроб залучити інновації, що часто з'являються й зникають швидше, ніж себе проявили. Ідеї генеруються зі швидкістю, що перевищує доцільну. Їй особливе значення для запровадження новітніх технологій, які часто мають невизначену доцільність та ефективність, має «людський фактор». Зважаючи на всі нові розробки та пропозиції щодо «human resource management» (HRM), не дивує факт частих провалів нововведень і катастрофічного перенавантаження персоналу, насамперед менеджерів. Настала дилема, зміст якої стосовно зазначеного полягає в тому, що є необхідність запровадження новітніх технологій, щоб не застаріти та бути конкурентоздатним у пришвидшеному сучасному житті, бути сучасними. Водночас гостро стоїть таке питання: як розібратися у надмірно великій кількості пропозицій щодо нововведень? І зрозумілою є позиція значної кількості менеджерів, які впадають у крайнощі: або впроваджують майже все нове (перспективне, гнучке, більш адаптивне до сучасності, модне), або стоять на позиціях старого (зрозумілого, звичного, апробованого й менш ризикового). Це ж можна зауважити щодо явища «організаційної (корпоративної) культури», яка, незважаючи на понад півстолітню історію, має зазначену дилему й особливо в українському суспільстві. Це поняття відоме бізнес-організаціям, але водночас є майже зовсім новим, «дивним» і «недоцільним» у державному секторі України. Праві і перші, і другі, оскільки зазначене є доволі потужною альтернативою «радянсько-феодалній» системі управління персоналом та організаціями, але розмаїття класифікацій, тлумачень і недолік достатньо апробованих інструментів спричиняє невпевненість стосовно доцільності таких реформ. Водночас інтенсивно запроваджується вивчення майбутніми менеджерами всієї наявної теорії за вказаним явищем. Але це не сприяє розумінню в них практичного бачення і створення, і ефективного управління через організаційну культуру, тому що психологічний аспект цього явища має чимало прогалин. Так, все-таки залишається недостатньо дослідженим та обґрунтованим психологією наявність тлумачення, змісту та компонентів щодо організаційної культури. Українська академічна психологія суттєво відстає від зазначеного питання. Тому можна казати про наявність потреби в узагальненні, аналізі та синтезі наявної теоретичної бази щодо організаційної (корпоративної) культури. Особливої уваги заслуговує аналіз типологій організаційної (корпоративної) культури та базових характеристик,

властивостей, що може слугувати основою для з'ясування її психологічної складової.

Стосовно доцільності дослідження та впровадження організаційної культури в межах Збройних Сил України як шляху ефективної реформи гуманітарної складової зазначалося в нещодавно опублікованому дослідженні [1]. 3-поміж решти психологічних публікацій в Україні, які вдалося знайти, можна констатувати теоретичне описання окремих теорій [2] і спроби реалізувати емпіричні дослідження за кореляційною стратегією в освітніх організаціях, які залишили поза критичним аналізом психологічну складову застосованих теоретичних положень [3–6]. Закордонні психологічні публікації [7–9] також більше схиляються до детального розгляду окремих психологічних явищ, які певним чином пов'язані, але не з організаційною культурою, а організаційними поведінкою, ефективністю та іншими схожими явищами. Зазначене свідчить про те, що необхідно не лише запроваджувати, а й детально розглянути для досягнення достатньо задовільного результату в реформі управління «людським фактором» у різних сферах професійної діяльності, оскільки провал через поспіх відкине Україну знов до звичних, старих стандартів функціонування суспільства.

Мета статті полягає у тому, щоб на основі критичного аналізу теорій організаційної (корпоративної) культури щодо їх психологічного компонента запропонувати відповідний теоретико-гіпотетичний компонент із визначенням напрямів його дослідження для подальшого вдосконалення.

1. Теоретична база дослідження

Поняття організаційної (корпоративної) культури існує відтоді, відколи відбулася доповідь Р. Гордона та Дж. Говелла, присвячена стану освіти у сфері бізнесу в коледжах і університетах США (в 1959 році вони стверджували, що ефективність управління бізнесом багато в чому пов'язана з адекватним застосуванням психологічних і поведінкових знань до організаційних проблем) [1]. Все-таки основу цього поняття заклав Е. Шейн [10], який унаслідок свого досвіду ризикнув розглядати проблеми організаційної культури та лідерства. За Е. Шейною, щодо організаційної культури йдеться про духовну культуру групи (організації), причому найбільше про культуру керівництва (управління) і культуру взаємин, комунікацій. Далі – про публікації у новому столітті. Так, доцільно згадати ідеї А. М. Заньковського [11], в якого організаційна культура та її психологія є у площині можливостей набуття доволі потужної влади. Також Д. А. Ашіров [12]

визначає організаційну поведінку як «адаптовану психологію», що охоплює широке коло питань стосовно ефекту групи і групової динаміки, лідерства та пов'язаних із ним стилів керівництва, проблем трудової мотивації, конфліктів, їх причин і способів вирішення, проблемами будови організації, адаптації, проектування робочого місця. В. О. Співак [13] обґрунтовує корпоративну культуру як дуже складне, багатоаспектне, динамічне явище, яке включає матеріальне та духовне в поведінці організації стосовно суб'єктів зовнішнього середовища, а також власних працівників. Ствердження про те, що це є системою матеріальних і духовних цінностей, виявів, які взаємодіють і притаманні корпорації (організації), виражають її індивідуальність, сприйняття себе та інших у соціальному та речовому середовищах, виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті власного і навколишнього середовища можна вважати більш конкретним і об'ємним. Водночас його пропозиція щодо дослідження організаційної культури через застосування ситуаційного, антикризового, феноменологічного, системного, антидевіантного й культурологічного підходів свідчить про те, що досліджуване явище є дійсно складним і його потрібно досліджувати широко та комплексно.

2. Основні результати дослідження

Спершу наведемо сучасні уявлення про організаційну культуру.

Організаційною культурою є організаційно-психологічне середовище життєдіяльності працівників організації, яка виявляється на рівні окремої особистості, групи та організації загалом у виді норм, цінностей, структури мотивації та стандартів поведінки, стилів управління, структури організації, а також в організаційно-управлінських процедурах, що впливає на ефективність діяльності всієї системи (співробітників і організації), на ставлення працівників до організації, до діяльності та її результатів, до колективу (групові відносин та їх динаміка). Вказане наведене в публікації Л. С. Пілецької [14], яка вважає, що істотною рисою абсолютної більшості наукових думок є розгляд організаційної культури як фактора максимізації ефективності організації, зміцнення її цілісності, поліпшення механізмів соціалізації працівників, підвищення продуктивності й мотивації. Також, це явище є результатом внутрішніх процесів організації, що виникає та існує через те, що виконує завдання об'єднання в єдине ціле певної соціальної групи через процес інтеграції. Водночас більшість визначень поняття організаційної культури поділяє на три умовні групи: як

процес, що підвищує ефективність організації; як сукупність складових, що мають свої функції; як цілісну систему, що впливає на процеси та результати діяльності. Але, як зазначає вказана авторка, немає пояснення виникнення культури та її зміни (або сталості). Йї небезпеку в таких описах вбачає у їх тавтології. Також Л. С. Пілецька зазначає, що в організаціях може бути домінуюча і приватна субкультури (виникають і розвиваються в структурних підрозділах великих організацій), а також підтримуючими, нейтральними й опозиційними щодо домінуючої культури. Вважає найбільш вдалим визначення Л. Б. Сагалатдінової про те, що організаційною культурою є єдиний соціально-економічний простір, що розташований усередині компанії, в рамках якої взаємодія працівників здійснюється на основі загальних ідей, уявлень та цінностей, які визначають їхню трудову життєдіяльність та своєрідність філософії, ідеології та практики управління персоналом [14].

Л. М. Карамушка з колегами [2; 5] вважають, що важливим є підкреслення активного характеру організаційної культури, оскільки цінності, правила, норми, традиції, церемонії, ритуали мають бути прийнятими в організації її членами. Організаційну культуру вважають такою, що є однією із підсистем організації (поряд із технологічною, адміністративною), що «пронизує» всі сфери життєдіяльності організації. Погоджуються з І. Ладановим щодо таких основних компонентів організаційної культури: «робота»; «комунікації»; «управління»; «мотивація і мораль».

Г. Хофстеде описував культуру через виокремлення найбільш фундаментальних основоположних її чинників [4] й виділив такі «виміри» культури: дистанція влади (як найменш наділені владою члени організації сприймають нерівноправність у розподілі влади); маскуліність – фемініність (домінуючі цінності в «чоловічому» суспільстві – це успіх, гроші і речі, а в «жіночому» – турбота про інших і якість життя); уникнення невизначеності (як члени організації відчувають та переживають загрозу невизначених ситуацій і створюють вірування їх уникнення); індивідуалізм – колективізм (члени мають дбати про себе та свої сім'ї або учасники належать групам, колективам, що зобов'язані дбати про них в обмін на лояльність).

Н. В. Наконечна в результаті дослідження [15] виокремила п'ять компонентів організаційної (корпоративної) культури, які поглиблюють уявлення про її змістовну наповненість: світогляд (світоуявлення співробітника організації, які є в основі його поведінки, відносин з іншими); організаційні цінності (сполучна

ланка між культурою організації та духовним світом персоналу); стилі поведінки (характеризують персонал конкретної організації, корпорації. Це є єдиною моделлю поведінки, що найбільше відповідає реальному життю організації (корпорації)); норми (сукупність формальних і неформальних вимог, які висуває організація до своїх працівників. Це офіційні «правила гри»); психологічний мікроклімат (порівняно стійка емоційна атмосфера, що визначає ставлення членів колективу одні до одних і до праці, почуття, настрої).

Н. Ю. Кравченко [16] щодо організаційної культури встановила її сутнісні характеристики (управлінські й організаційні відносини, поділ влади і ролей, моделі управління є частиною управління). Вона вважає, що це є впорядкованою морально-етичною, ціннісно-нормативною системою будь-якої організації, яка здатна забезпечити оптимальну цілісність організації через інтеграцію (внутрішня) та адаптацію (зовнішня) й це комплексно характеризує рівень розвитку організації; є специфічним різновидом культури групи. Водночас морально-етичний і ціннісно-нормативний базиси формується під впливом ціннісної системи суспільства. Крім указанного, вона вважає, що визначила такі складові (елементи) організаційної культури: надсуспільна підсистема (глибинний рівень організації), що детермінують ціннісну структуру соціальної організації; моральна підсистема (морально-етичні, ціннісно-нормативні складові), які сприяють підтримці цілісності, пристосуванню структури організації до змін, інтеграції й адаптації; керівна підсистема (складові управлінських і організаційних взаємодій). Указане визначає показники організаційної культури суспільства перехідного типу (у регіональному вимірі), які створюють тип соціального управління (тоталітарний, авторитарний, демократичний). Обґрунтувала необхідність застосування секторального підходу до вивчення структури організаційної культури, який передбачає виявлення структурних і функціональних властивостей державного, приватного (комерційного), громадського (неприбуткового) секторів суспільства, що визначає динаміку формування.

Н. В. Завацька [2] надала типологію функцій організаційної культури: пізнавальну, ціннісно-утворюючу, комунікативну, нормативно-регулюючу, мотиваційну, інноваційну, стабілізаційну. Також дуже обнадійливою є думка стосовно того, що організаційна (корпоративна) культура є дуже потужним і невичерпним потенціалом, який реалізується у ціннісно-світоглядному спрямуванні та поведінково-практичному аспекті. Саме тому вона здатна

створювати безмежний мобілізуючий ефект через спрямування енергії членів організації на досягнення загальних цілей. Культура здатна забезпечити синергетичний ефект, що відомий як такий, за якого можливості та потенціал організації значно перевищують суму потенціалів окремих її елементів через гармонізацію колективних та особистісних інтересів, що, на думку Л. М. Карамушки [2; 5], дає можливість виокремити ще й важливу місію організаційної культури – інтегративну (накопичення, зберігання, відтворення системи міжособистісної взаємодії працівників, забезпечення гармонії інтересів у напрямі досягнення загальних цілей організації).

Чимало джерел указують на таку визначальну характеристику чи властивість організаційної культури, як «сила». Так, В. О. Заболотна [2; 4] зазначає, що «сильна» організаційна культура формується сильними лідерами, має відданість основним організаційним цінностям з боку персоналу, є узгодженою щодо цінностей організації та персоналу). Т. Діл та А. Кеннеді [3] вважають, що «сильна» організаційна культура – це організаційна філософія і місія, яка об'єднує всіх, лідер, що довіряє підлеглим і в нього вірять, відкриті канали комунікації і доступ до вищого керівництва, увага, спрямована на підлеглих та продуктивність, клієнтів і сервіс, домінує задоволеність і бажання залишатись в організації, наявні церемонії, ритуали, традиції, що підтримуються всіма, загальний емоційний підйом, проєктується щодо процесу роботи та майбутнього, відчуття задоволеності від зростання майстерності, вкладених у справу зусиль та отриманих винагород.

Далі проаналізуємо публікації практиків за результатами набуття досвіду впровадження організаційної культури в діяльній комерційних організацій. Джерелом є опубліковані на сайті «HR-ліга» [17] статті. Узагальнення проведеного аналізу свідчить про те, що в більш прогресивних організаціях намагаються управляти організаційною (корпоративною) культурою через створення статутів, кодексів корпорації, які спрямовані на місію, стратегію, цілі та цінності й мають позитивно сприйматися персоналом, бути доступними для розуміння. Основними вимогами (умовами) формування корпоративних цінностей є досяжність, зрозумілість, порівняна простота, реальна необхідність, від 5 до 9 за кількістю (7±2), виконання всіма членами колективу. Цінності мають розділяти за рівнями: основні (закони, що не можуть бути порушені заради іншої вигоди), бажані (в основі є перспектива, що в даний момент для роботи не надто актуальна, але це те, до чого прагнуть), «вхідний квиток» (соціальні та поведінкові характеристики)

та другорядні цінності (унікальні цінності, які будуть найважливішими і відрізняють принципово від інших організацій). Для кожної організаційної (корпоративної) культури важливими є такі її підсистеми: прийом новачків (поведінка, що очікується та дозволяє внести ясність у процес прийому на роботу); стратегія і постановка цілей (об'єднує навколо спільних цілей, одночасно даючи зрозуміти очікувані результати); оцінка (різні сторони та способи адекватного оцінювання основних аспектів діяльності); розвиток (поєднання професійного та особистісного розвитку); винагорода (матеріальні, моральні, професійні, кар'єрні та інші цінності). Також абсолютна більшість практиків засвідчують, що організаційна (корпоративна) культура є дуже чутливою до змін і здатна існувати незалежно від того, управляє хтось цим явищем чи воно існує у нерегульованому режимі. Якщо другий варіант – організація може «здобути» токсичну організаційну культуру, за якої вона не є просто слабкою, а це загрожує існуванню організації.

Далі перейдемо до оглядового аналізу запропонованих у публікаціях типологій організаційної культури. Найбільш відомою можна вважати типологію К. Камерона і Р. Куїна [6; 18], в межах якої виокремлено такі типи організаційної культури:

- «ієрархічна» (формалізація процесів, плановість, що найбільше орієнтує всю діяльність на внутрішні аспекти організації, важливою є стабільність);

- «кланова» (відданість групі, лідеру та ідеї, що з ними пов'язана, посилений акцент щодо понять «свій – чужий», орієнтація суто на потреби членів колективу, насамперед лідерів, що мають значною мірою більші владні повноваження);

- «ринкова» (орієнтована на зовнішнє середовище щодо конкуренції, виживання в цих умовах, на отримання близьких результатів і показників, підтримується гнучкість у досягненнях);

- «адхократичну» (враховує зовнішнє середовище, заохочує ініціативу і свободу працівників, творчість та орієнтована на розвиток особистості, підтримується індивідуалізм та гнучкість).

Далі розглянемо типологію Ч. Хенді [2; 18], за якою вирізняють такі типи організаційної культури:

- «роль» (глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їх чітка регламентація, адміністративний контроль);

- «завдання» (свобода дій, розподіл влади від професіоналізму й наявних ресурсів, оцінювання за результатами);

- «влада» (пріоритет одноосібних рішень

керівника, централізований контроль ресурсів, регламентація поведінки);

- «особистості» (мінімальний ступінь адміністрування та обмеження, повага до здібностей і особистісних якостей персоналу, можливість виявляти ініціативу та творчість).

Заслугує на увагу і класифікація різновидів корпоративної культури за Беку-Коуєном [18], що в основі класифікації має певний рівень розвитку:

- «належність» (формується на початковому етапі розвитку, коли в ній працює мало співробітників, які відчують себе однією сім'єю і готові допомагати одні одним);

- «сила» (формується пізніше, коли серед працівників загострюється конкурентна боротьба й кожен хоче захопити шматок побільше);

- «правила» (виникає за потреби у формалізації численних процедур і бізнес-процесів відповідно до затверджених правил та інструкцій, а також у накопиченні знань);

- «успіх» (активний розвиток організації, починає високо цінуватися особистий результат, ставка робиться на індивідуальний талант);

- «згода» (визначальним стає вміння домовлятися та досягати компромісу);

- «синтез» (цінування рівною мірою авторства, таланту й командного духу).

Отже, охарактеризовані типології організаційної культури виглядають такими, що запропоновані як результат суб'єктивного враження певних практиків про процес функціонування організації. З-поміж типологій не має наукових (чітких і доволі обґрунтованих, логічних і критично виважених) варіантів, що мали б у своєму змісті реальні критерії класифікації. Схоже, що запропоновані типології є спробою талановитих і мотивованих ентузіастів запропонувати оригінальні ідеї, які потім ніхто критично не спробував осмислити.

Однак у запропонованому є значна кількість раціональних «зерен», які можна спробувати використати для обґрунтування більш наукової типології. Водночас описова частина щодо змісту, детальних функцій, ролі в загальному виді, значної кількості різних за ступенем важливості особливостей і корелят організаційної культури є виваженою й науково перевіреною. Тому треба відштовхуватися саме від цієї частини інформації. Водночас треба визначитися з принципами, які попереджуватимуть помилки у формуванні критеріїв класифікації організаційної культури. Й ними нині є такі: відхід від констатації фактів й, відповідно, застосування ідеалізації як найбільш зразкового варіанта культури організації, що залежить суто від мети

створення (місії) в інтересах вищої системи, основних завдань організації; дихотомія критеріїв класифікації; психологізм, що має на меті застосування психологічного поняття; пошук базового явища, що дає змогу отримати дійсно найбільш базове та глибинне поняття. Цих принципів має бути достатньо для реалізації спроби створення типології організаційної культури.

Проведення повторного аналізу описаних наукових і практичних публікацій, а також власний досвід дали змогу виокремити певні найбільш потенційно придатні ідеї. Основною може бути бачення чинників Г. Хофстеде [4]. За його пропозицією особливої уваги заслуговують такі чинники, як «дистанція влади», «маскулінність – фемінність», «індивідуалізм – колективізм». Для дотримання принципу дихотомії до першого можна як протилежність застосувати поняття «анархія». Ще розглядалися за джерелами [2; 5; 18] такі варіанти, як «прогресивна – застійна», орієнтація на внутрішнє чи зовнішнє. Власні варіанти були такими «пластичність – стабільність», «динамізм – уповільнена активність», «консерватизм – пошук новацій», «конкуренція – співробітництво», «демократія – авторитаризм». Унаслідок критичного оцінювання залишилися критерії, в основі яких є пропозиція Г. Хофстеде. Критерії типології сформульовано так: потреба в керованості (глибока влада – анархія), принципів цінності (маскулінність – фемінність), оптимальний спосіб досягнення місії (індивідуалізм – колективізм). Звісно, що визначені критерії не можуть на даний час претендувати на щось вище за гіпотезу. Тому треба продовжувати наукові пошуки й особливо через застосування експериментального методу.

Список використаних джерел

1. Куций О. А. Організаційна (корпоративна) культура у військово-професійному середовищі: оцінка теорії та практики, перспективи досліджень й впровадження. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 3 (56). С. 48–57.
2. Карамушка Л. М., Шевченко А. М., Терещенко К. В. Організаційна культура освітніх організацій: сутність, структура, функції, типи. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2015. Вип. 42. С. 3–13.
3. Терещенко К. В. Толерантність освітнього персоналу та її зв'язок з організаційною культурою закладів освіти в умовах соціальної напруженості. *Актуальні проблеми психології*. 2017. Вип. 47. Т. I. С. 38–43.
4. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Івкін В. М., Лагодзінська В. І., Ковальчук О. С. Інтолерантність до невизначеності освітнього персоналу: зв'язок із типами і силою організаційної культури. *Актуальні проблеми психології*. 2018. Вип. 50. Т. I. С. 24–32.
5. Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Лагодзінська В. І., Ковальчук О. С., Івкін В. М. Зв'язок негативних психічних станів персоналу з компонентами та індексом організаційної культури освітніх організацій / *Актуальні проблеми психології*. 2017. Вип. 47. Т. I. С. 14–22.
6. Спіцина Л. В., Лукомська Ю. О. Тип організаційної культури як чинник інноваційної готовності персоналу освітнього закладу. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2015. Вип. 42. С. 29–36.

Висновки

Унаслідок проведеного теоретичного дослідження можемо вказати на такі основні його результати:

1. Організаційна (корпоративна) культура як поняття є цілком закономірною спробою талановитих менеджерів-практиків пояснити, описати, дослідити та використовувати у практиці реальні й одночасно метафоричні явища, що визначають на соціально-психологічному рівні функціонування таких спільнот людей в професії, як організації (корпорації). І недаремно всі в один голос стверджують, що це існує, є вкрай важливим та впливовим, вимагає врахування в діяльності організацій, а краще – управління.

2. Організаційна культура як поняття має доволі обґрунтовані зміст і змістове наповнення, компоненти та функції, а також розробки практиків з підвищення рівня функціонування компаній через облік і врахування цього явища. Але, все-таки не доміком у науковому обґрунтуванні поняття є прогалини в психологічних дослідженнях і теоретичному, і експериментальному змісту. Так, розроблені типології організаційної культури не є достатньо обґрунтованими й експериментально перевіреними, що могло негативно вплинути на ефективність застосування практичних напрацювань.

3. У результаті теоретичного аналізу з подальшим застосуванням синтезу обґрунтовано 3-х критеріальний гіпотетичний варіант типології організаційної культури, а саме: потреба в керованості (глибока влада – анархія), принципів цінності (маскулінність – фемінність), оптимальний спосіб досягнення місії (індивідуалізм – колективізм). Це є лише гіпотезою, що вимагає експериментальної перевірки. Зазначене й є напрямом подальшого дослідження.

7. Olejniczak T., Yasuyuki K. Bureaucracy and Culture: Toward Two-Factor Theory of Organizational Control. Management and Business Administration. Central Europe. Vol. 22. № 1 (124). P. 70–78.
8. Tagliabue M., Sigridur S., Sandaker I. The effects of performance feedback on organizational citizenship behaviour: a systematic review and meta-analysis. *European journal of work and organizational psychology*. 2020. Vol. 29. No. 6. P. 841–861.
9. Булгаков А. В. Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение. *Организационная психология*. 2020. Т. 10. № 3. С. 8–37.
10. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб. : Питер, 2002. 336 с.
11. Занковский А. Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология». 2-е изд. М. : Флинта; МПСИ, 2002. 648 с.
12. Аширов Д. А. Организационное поведение: учебник. М. : ТК Велби, Проспект, 2006. 360 с.
13. Спивак В. А. Корпоративная культура. СПб. : Питер, 2001. 352 с.
14. Пілецька Л. С. Соціально-психологічний аналіз організаційної культури вищих навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2015. Вип. 42. С. 24–28.
15. Наконечна Н. В. Психологічні умови розвитку корпоративної культури вищого навчального закладу приватної форми власності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія». Київ, 2016. 292 с.
16. Кравченко Н. Ю. Регіональна специфіка організаційної культури в умовах транзитивного українського суспільства (на прикладі Запорізької області) : дис. ... канд. психол. наук : 22.00.04 «Спеціальні та галузеві соціології». Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2019. 238 с.
17. HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. URL: <https://hrliga.com/>
18. Асаул А. Н., Асаул М. А., Ерофеев П. Ю., Еро М. П. Культура организации. Проблемы формирования и управления. СПб. : Гуманистика, 2006. 216 с.

References

1. Kutsyi, O. A. (2020). Orhanizatsiina (korporatyvna) kultura u viiskovo-profesiinomu seredovyshchi: otsinka teorii ta praktyku, perspektyvy doslidzhen u vprovadzhenia [Organizational (corporate) culture in the military-professional environment: assessment of theory and practice, prospects for research and implementation]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 3 (56), 48–57 [in Ukr.].
2. Karamushka, L. M., Shevchenko, A. M., & Tereshchenko, K. V. (2015). Orhanizatsiina kultura osvity orhanizatsii: sutnist, struktura, funktsii, typy [Organizational culture of educational organizations: essence, structure, functions, types]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*, 42, 3–13 [in Ukr.].
3. Tereshchenko, K. V. (2017). Tolerantnist osvithnoho personalu ta yii zviazok z orhanizatsiinoiu kulturoiu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Tolerance of educational staff and its connection with the organizational culture of educational institutions in conditions of social tension]. *Aktualni problemy psykholohii*, 1, 47, 38–43 [in Ukr.].
4. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Ivkin, V. M., Lahodzinska, V. I., & Kovalchuk, O. S. (2018). Intolerantnist do nevyznachenosti osvithnoho personalu: zviazok iz typamy i syloiu orhanizatsiinoi kultury [Intolerance to the uncertainty of educational staff: the relationship with the types and strengths of organizational culture]. *Aktualni problemy psykholohii*, 1, 50, 24–32 [in Ukr.].
5. Karamushka, L. M., Tereshchenko, K. V., Kredentser, O. V., Lahodzinska, V. I., Kovalchuk, O. S., & Ivkin, V. M. (2017). Zviazok nehatyvnykh psykhhichnykh staniv personalu z komponentamy ta indeksom orhanizatsiinoi kultury osvity orhanizatsii [The relationship of negative mental states of staff with the components and index of organizational culture of educational organizations]. *Aktualni problemy psykholohii*, 47, 14–22 [in Ukr.].
6. Spitsyna, L. V., & Lukomska, Yu. O. (2015). Typ orhanizatsiinoi kultury yak chynnyk innovatsiinoi hotovnosti personalu osvithnoho zakladu [The type of organizational culture as a factor of innovative readiness of the staff of the educational institution]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*, 42, 29–36 [in Ukr.].
7. Olejniczak, T., Yasuyuki, K. Bureaucracy and Culture: Toward Two-Factor Theory of Organizational Control. Management and Business Administration. Central Europe, 22, 1 (124), 70–78.
8. Tagliabue, M., Sigridur, S., & Sandaker, I. (2020). The effects of performance feedback on organizational citizenship behaviour: a systematic review and meta-analysis / *European journal of work and organizational psychology*, 29, 6, 841–861.
9. Bulgakov, A. V. (2020). Indeks chelovechnosti v organizatsii: obosnovanie, izmerenie, primeneniye [Organizational Humanity Index: Rationale, Measurement, Application]. *Organizatsionnaya psikhologiya*, 10, 3, 8–37 [in Russ.].

10. Sheyn, E. X. (2002). Organizatsionnaya kultura i liderstvo [Organizational culture and leadership]. SPb : Piter [in Russ.].
11. Zankovskiy, A. N. (2002). Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]. M. : Flinta: MPSI [in Russ.].
12. Ashirov, D. A. (2006). Organizatsionnoe povedenie [Organizational behavior]. M. : TK Velbi, Prospekt [in Russ.].
13. Spivak, V. A. (2001). Korporativnaya kultura [Corporate culture]. SPb.: Piter [in Russ.].
14. Piletska, L. S. (2015). Sotsialno-psykholohichniy analiz orhanizatsiinoi kultury vyshchyykh navchalnykh zakladiv [Socio-psychological analysis of the organizational culture of higher education]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*, 42 [in Ukr.].
15. Nakonechna, N. V. (2016). Psykholohichni umovy rozvytku korporatyvnoi kultury vyshchoho navchalnoho zakladu pryvatnoi formy vlasnosti [Psychological conditions for the development of corporate culture of a higher educational institution of private ownership]. Kyiv [in Ukr.].
16. Kravchenko, N. Yu. (2019). Rehionalna spetsyfika orhanizatsiinoi kultury v umovakh tranzytyvnoho ukrainskoho suspilstva (na prykladi Zaporizkoi oblasti) [Regional specifics of organizational culture in a transitive Ukrainian society (on the example of Zaporozhye region)]. *Klasychnyi pryvatnyi universytet, Zaporizhzhia* [in Ukr.].
17. HR-liga. Soobshchestvo kadrovikov i spetsialistov po upravleniyu personalom [Community of HR professionals]. Retrieved from <https://hrliga.com/> [in Russ.].
18. Asaul, A. N., Asaul, M. A., Yerofeev, P. Yu., & Yero, M. P. (2006). Kultura organizatsii. Problemy formirovaniya i upravleniya [Culture of the organization. Formation and management problems]. SPb. : Gumanistika, [in Russ.].

Стаття: надійшла до редакції 22.03.2021

прийнята до друку 07.04.2021

The article: is received 22.03.2021

is accepted 07.04.2021