

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА»

Визначенням організаційної культури та підходами до її формування займалося багато зарубіжних та вітчизняних вчених. Однак й досі немає однозначного підходу до визначення поняття «організаційна культура».

Концепцію організаційної культури вперше було розроблено у 60-х роках минулого століття Р. Таджурі та Г. Литвином, зокрема, у контексті вивчення організаційного клімату. На їх думку, організаційний клімат – це відносно стійка якість внутрішнього середовища організації, яка [1]:

- а) «відчувається» членами цієї організації;
- б) впливає на їх поведінку;
- в) може бути описана за низкою змін у ціннісних поняттях, прийнятих організацією.

Перш за все необхідно визначитись безпосередньо з самим поняттям. Оскільки для визначення культури організації автори застосовують різні поняття: «організаційна культура», «корпоративна культура», «бізнес культура» тощо. Найбільш розповсюдженими є поняття «організаційна культура», «корпоративна культура». Однак, застосування цих понять також викликає суперечки в науковому середовищі.

Загалом, у сучасній літературі існує чотири точки зору стосовно використання понять:

1. Корпоративна та організаційна культура є синонімами. Такої думки дотримується більшість авторів (У. Оучі, Р. Рютенгер, Л. Скібіцька, В. Юрченко, Н. Богданова, В. Співак тощо).

2. Організаційна культура є ширшою за корпоративну культуру (Т. Соломандіна, Е. Шейн та ін.).

3. Корпоративна культура є ширшою за організаційну культуру (А. Пригожин, Ю. Мельник, О. Синицька, О. Білецька та ін.).

4. Корпоративна культура та організаційна культура є різними поняттями (Т. Базаров, О. Максименко та ін.).

На думку автора, ці два поняття є тотожними. Але оскільки в дослідженні використовуються різні організації (від малого бізнесу до великих корпорацій), то більш доцільним вважаємо використовувати поняття «організаційна поведінка».

До визначення поняття «організаційна культура» також існує безліч підходів.

Розглянемо більш детально найбільш розповсюджені та, на думку автора, найбільш доцільні в контексті дослідження.

Перш за все, В. Усачова [2] виокремлює раціонально-прагматичний та феноменологічний

підходи до визначення поняття «організаційна поведінка». Визначення таких підходів ґрунтується на аналізі зарубіжних джерел. Представниками раціонально-прагматичного підходу є І. Ансофф, Т. Пітерс, Е. Шейн, Р. Вотермен, В. Співак, Л. Маллінз, У. Оучі, Д. Акер, Б. Мильнер та ін. Цей підхід заключається у визначенні організаційної культури як атрибуту організації (сукупність норм, цінностей, правил, ритуалів, традицій, символів організації), на який можна впливати.

Феноменологічний підхід, представниками якого є М. Луї, А. Петигрю, С. Роббінз, Х. Шварц, С. Девіс, Г. Монастирський, В. Козлова, полягає у визначенні організаційної культури через її сутність, як систему уявлень, яка опосередковано впливає на клімат в організації, групову зацікавленість для досягнення організаційних цілей.

Вчений Л. Смірсіч [3] виділяє наступні три підходи:

організаційна культура як сукупність загальних цінностей, які формуються під впливом суспільства;

організаційна культура проявляється в ритуалах, цінностях та правилах, які формуються організацією самостійно та приймаються всіма членами колективу;

організаційна культура як глибинна сутність організації, на основі якої й формується система цінностей, уявлень і норм.

Зазначимо, що наведені підходи досить цікаві, оскільки характеризують організаційну культуру не тільки з позиції її сутності, але й з позиції причин та шляху її виникнення.

У процесі аналізу сутності організаційної культури різними науковцями виділяються такі основні підходи: символічний, когнітивний та систематичний [1]. На основі цих підходів до аналізу організаційної культури як сукупності об'єктивних властивостей організації та психологічного середовища виокремлено такі структурні складові організаційної культури [4]:

1. Цілі організації – це те, на що спрямована діяльність організації.

2. Формальні норми – визначені на основі колективного договору та «Правил внутрішньої поведінки в установі, організації» обсяг робочого навантаження та обов'язки, які повинні виконувати працівники (для досягнення цілей організації).

3. Формальні правила поведінки в організації – це визначені на основі колективного договору та

«Правил внутрішньої поведінки в установі, організації» правила поведінки в організації (наприклад, дозвіл або заборона куріння, елементи одягу тощо).

4. Формальні санкції – система заохочень (грошова премія) та покарань (штрафи, звільнення з роботи), які визначені колективним договором та «Правилами внутрішньої поведінки в установі, організації».

5. Цінності організації – це орієнтири, які спрямовують діяльність організації в певному напрямі. Цінності формуються, з одного боку, під впливом цілей організації, а з іншого – під впливом норм та правил поведінки.

Таким чином, зазначений підхід характеризує організаційну поведінку як сукупність формальних норм, правил, санкцій та цінностей організації, спрямованих на досягнення її цілей.

Іншим поглядом на організаційну культуру є виокремлення двох підходів до визначення цього поняття: управлінського та соціально-психологічного.

На думку О. Харчишиної [5] управлінський підхід розглядає сутність організаційної культури як сукупність норм, цінностей, правил вирішення проблем, що поділяються більшістю членів організації і сприяють досягненню поставлених перед нею цілей. Соціально психологічний підхід визначає організаційну культуру як атмосферу, психологічний клімат організації, неформальну і невидиму свідомість організації, яка впливає на поведінку її членів і сама формується під їхнім впливом.

Наведемо декілька визначення поняття «організаційна поведінка» відповідно до цих підходів.

Управлінського підходу дотримуються наступні зарубіжні та вітчизняні вчені. Так, Х. Шварц і С. Девіс визначають організаційну культуру, як комплекс переконань та очікувань, які розділяють члени організації [6]. Такої ж думки дотримується і С. Іпатов, який у [7] визначає організаційну культуру як сукупність основних переконань – самостійно сформованих, засвоєних чи розроблених відповідною групою. Е. Шейн [8] описує організаційну культуру, як прийняті групою норми при вирішенні проблем, ефективність яких виявляється достатньою, щоб приймати їх та передавати новим членам групи. Б. Мильнер [9] бачить організаційну культуру як правила, традиції, ритуали і символи організації, переконання людей, їх взаємовідносини між собою та зовнішньою середою.

Соціально-психологічного підходу під час визначення організаційної культури дотримується В.А. Погребняк [10], який характеризував її як сферу матеріальних та віртуальних ресурсів, що включають в себе систему сформованих міжособистих відносин.

Обидва підходи використовує в своїх дослідженнях Г. Монастирський [11]. З одного боку, він бачив в цьому понятті набір певних елементів – символів, цінностей, припущень, та сукупність прийомів та правил організації і формування

відносин між групами працівників. А з іншого, робить висновок, що мета кожної організаційної культури – створення в організації здорового психологічного клімату для об'єднання працівників в єдиний колектив, що сповідує певні етичні, моральні та культурні цінності.

Проведений аналіз підходів щодо визначення поняття «організаційна культура» дозволив зробити висновок про те, що найбільш доцільним, на думку автора, є застосування сукупності підходів. Оскільки дослідження проводиться з позиції менеджменту організацій, то визначення організаційної культури пропонується робити спільне з використанням управлінського та соціально-психологічного підходів.

Таким чином, організаційна культура – набір важливих норм, цінностей, правил, ритуалів, символів, традицій, моралі тощо, які приймаються всіма членами організації, формують особливості міжособистісної поведінки в організації, та мають опосередкований вплив на взаємовідносини організації із зовнішнім середовищем.

Список літератури

1. Т. І. Лепейко, С. В. Лукашев, та О. М. Мирнова, *Організаційна поведінка*. Харків, Україна: Вид. ХНЕУ, 2013.
2. В. В. Усачова, “Організаційна культура в транзитивній економіці: політекономічний аспект”, дис. канд. наук, Донец. нац. Ун-т, Донецьк, Україна, 2003.
3. L. Smircich, “Concept of Culture and Organizational Analysis”, *Administrative Science Quarterly*, №28, pp. 339-358. 1983.
4. Л. М. Карамушка, та І. І. Сняданко, *Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств)*. Київ; Львів, Україна: Край, 2010.
5. О. В. Харчишина, “Концепція організаційної культури підприємств: ретроспективний аналіз та перспективи практичного застосування”, *Вісник ДАУ*, №2, с. 202-208, 2007.
6. H. Schwartz, and S. Davis, “Matching corporate culture and business strategy”, *Organizational dynamics*, Summer, pp. 30-48, 1981.
7. С. А. Іпатов, “Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики”, *Вестник Московского ун-та, арк. 14. Психология*, № 4, с. 55-65, 1997.
8. E. Schein, *The corporate culture survival guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1999.
9. Б. З. Мильнер, *Теория организации*. Москва, Россия: ИНФРА-М, 2002.
10. В. А. Погребняк, “Культура организации как объект регулярного управления” *Вопросы управления предприятием*, № 1(13), с. 5, 2005.
11. Г. Л. Монастирський, *Теорія організації*. – Тернопіль, Україна: ТНЕУ, 2014.

Розглянуто різні точки зору щодо використання поняття «організаційна культура». Проаналізовано підходи щодо визначення організаційної культури. Обґрунтовано, що організаційну культуру за сукупністю підходів – управлінського та соціально-психологічного.