

те, що минає, може повернутись назад або напевно мусить здійснитися сподіване» [2].

Усією своєю істотою Сковорода виконував місію філософа, його вчення і життя були єдині. Це було філософське мистецтво життя. Сковорода вважав його найвеличнішим.

#### Література

1. Багалій Д. Український мандрований філософ Григорій Сковорода / Д.Багалій. К.: Орія. 1992. 472 с.
2. Ковалинський М. Жизнь Григория Сковороды /М.Ковалинский // Сковорода Г. Вибрані твори: в 2 т. К.: Дніпро. 1972. Т. 2. С. 189-252.
3. Олійник Б. Сковорода і світ /Б.Олійник // Вибране. К.: Етнос. 2009. С. 146-152.

Демиденко Я.І.

Студ. гр. БПТ-20

Науковий керівник канд. психол. наук, доц. Колодяжна А.В.

Київський національний університет технологій та дизайну

### **ПСИХОЛОГІЧНА ПРИРОДА ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА**

Актуальність теми організаційної культури пов'язана з тим, що знання особливостей організаційної культури підприємства дозволить оцінити ступінь стабільності організації, її конкурентоспроможність, передбачити можливі напрямки управлінських рішень, а також сприятиме досягненню запланованих результатів

Мета. Теоретично проаналізувати поняття організаційної культури. Розглянути вклад у розвиток теорії і практики організаційної культури різних дослідників.

Завдання. Дослідити теоретичне підґрунтя та розкрити суть і психологічну природу поняття організаційна культура в єдності всіх її складових.

Об'єктом дослідження виступає феномен організаційної культури.

Методи та засоби дослідження. Використані методи дослідження мають загальнонауковий характер – аналіз, синтез, систематизація матеріалів, а також прогностичний метод для розроблення перспектив подальших досліджень окресленої проблеми.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. Отримані результати можуть бути використані в курсових та дипломних роботах.

Результати дослідження. Розгляд організацій як спільнот, що мають однакове розуміння своїх цілей, значення та місця, цінностей і поведінки, викликало до життя поняття організаційної культури. Організація формує

власний вигляд, в основі якого лежать специфічна якість виробленої продукції і послуг, що надаються, правила поведінки і моральні принципи працівників, репутація в діловому світі і т. п. Це система загальноприйнятих в організації уявлень і підходів до постановки справи, до форм відносин і до досягненню результатів діяльності, які відрізняють дану організацію від всіх інших. На думку дослідника Романа Ромашова, організаційна культура – це набір найбільш важливих припущень, прийнятих членами організації та одержують вираження в заявлених організаційних цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки і дій.

У вивченні організаційної культури і її розвитку на сьогоднішній день уже сформувалися і чітко визначилися окремі тематичні напрями аналізу цього феномена і створені відповідні наукові школи. Це, перш за все, типологізації організаційної культури К. Камерона, Р. Куїнна, А. Радугіна, К. Радугіна, Ч. Хенді, Е. Шейна, класифікації організаційно-психологічних методів дослідження Н. Макаркина, Л. Теплової, встановлення рівнів розвитку організаційної культури І. Ладанова, і, особливо, стосовно становлення та розвитку організаційної культури навчальних закладів – фундаментальні та науково-методичні праці вітчизняних вчених: Г. Балла, О. Винославської, Н. Завацької, Л. Карамушки, С. Максименка, А. Шевченко та ін.

У цілому культуру організації можна визначити як сукупність ідей, корпоративних цінностей і норм поведінки, властивих тільки цій організації і формуються в ході спільної діяльності для досягнення загальних цілей. Корпоративні цінності являють собою всі навколишні об'єкти (як усередині організації, так і поза нею), щодо яких члени організації займають позицію оцінки у відповідності зі своїми потребами та цілями організації.

Організаційна культура з етнічної, національної характеристики перейшла в розряд соціальних феноменів, властивих будь-якій організації як сукупності людей, що виконують спільну цілеспрямовану діяльність. Для авторів, що працюють у руслі цього підходу (Т. Пітерс і Р. Уотермен, Б. Кларк, Е. Мартін, М. Шульц, У. Оучі), організаційна культура стала відображенням організаційних цінностей і способів діяльності.

Поява поняття «організаційна поведінка» зазвичай пов'язують з доповіддю Р. Гордона і Д. Хауел (1959), в якому автори на основі аналізу результатів опитувань студентів і викладачів бізнес-шкіл прийшли до висновку, що майбутнім менеджерам-практикам недостатньо вивчення психології і що необхідно створення такої навчальної дисципліни, яка охоплювала б широкий спектр питань, що стосуються поведінки людей і груп в організаціях.

Значення організаційної культури для розвитку організації визначається низкою обставин. По-перше, вона надає співробітникам організаційну ідентичність, визначає внутрішньогрупове уявлення про компанію, будучи важливим джерелом стабільності та наступності в організації. Це створює у працівників відчуття надійності самої організації

та свого положення в ній, сприяє формуванню відчуття соціальної захищеності. По-друге, знання основ організаційної культури допомагає новим працівникам правильно інтерпретувати відбуваються в організації події, визначаючи в них все найбільш важливе і суттєве. По-третє, внутрішньоорганізаційна культура стимулює самосвідомість і високу відповідальність працівника, що виконує поставлені перед ним завдання.

Визначення організаційної культури, дане французькими соціологами С. Міццоном і П. Штерном: «Організаційна культура є сукупністю поведень, символів, ритуалів і міфів, які відповідають поділюваним цінностям, властивим підприємствам, і передаються кожному члену з вуст в уста як життєвого досвіду». Відповідно до цього підходу наголошується, що культура організації знаходиться в прямій залежності від фундаментальних ідей, цінностей, символів і зразків поведінки всього суспільства. Французький соціолог М. Леметр підкреслює, що культура підприємства – це система уявлень, символів, цінностей і зразків поведінки, колективна усіма його членами. З цих позицій організаційну культуру можна охарактеризувати як специфічну, характерну для даної організації систему зв'язків, дій, взаємодій і відносин, що здійснюються в рамках конкретної підприємницької діяльності. Більшість авторів сходиться на тому, що культура організації являє собою складний взаємозв'язок важливих припущень (часто не піддаються формулюванню), бездоказово приймаються і поділяються членами колективу.

Висновок. Отже, організаційна поведінка це систематичне вивчення поведінки людей, а також відносин всередині організації. Вона в цілому впливає на розвиток організації. Якість управління залежить від того, на якому рівні та як були використані окремі інструменти організаційної культури.

#### Література

1. Наконечна Н.В. Організаційна культура як соціально – психологічне явище / Н.В. Наконечна // Вісник післядипломної освіти ДВНЗ університет менеджменту освіти. – К., 2015. – С. 111-121.
2. Лобко О.Б. Ключова роль індивіда в інституційному перетворенні організаційної культури / О.Б. Лобко // Збірник доповідей VI всеукраїнської науково-практичної конференції «Інноваційний потенціал української науки – XXI сторіччя». – Запоріжжя, 2010. – С. 26-28