

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ КАТЕГОРІЇ “ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА”

Узагальнено результати останніх досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених щодо сутності категорії “організаційна культура”. Подано авторську класифікацію існуючих визначень організаційної культури, обґрунтоване власне визначення організаційної культури

Постановка проблеми. Організаційна культура є складним соціально-економічним явищем. Організаційна культура є одночасно засобом адаптації підприємства до змінюваних умов зовнішнього середовища та характеристикою рівня його розвитку і ефективності. Внаслідок того, що в останні десятиліття організаційна культура набула статусу вагомому інструменту управління персоналом, у науковій літературі з'явилась значна кількість публікацій, присвячена цій проблемі, та, зокрема, питанню визначення суті категорії “організаційна культура”.

Стан вивчення проблеми. Вітчизняні та зарубіжні вчені зосередили свої дослідження на таких теоретичних і практичних аспектах організаційної культури підприємства: діагностика і управління організаційною культурою (К. Камерон, Р. Куїнн, Т. Діл, А. Кеннеді, Д. Денісон, Е. Шейн, Ч. Хенді, В. Співак, Л. Хаєт), вивчення ролі організаційної культури у стратегічному управлінні персоналом і підприємством у цілому (Й. Кунде, Д. Ульріх, Г. Тульчинський, Є. Малінін, В. Воронкова), дослідження національних особливостей організаційних культур та управління полікультурними організаціями (Ч. Хамптед-Тернер, Ф. Тромпенаарес, Г. Хофстед, К. Хайяши, Г. Лейн, Дж. Дистефано, Р. Льюїс, Т. Персікова). Слід зауважити, що наукові погляди на проблему змісту категорії “організаційна культура” у різних авторів мають суттєві відмінності. На жаль, щодо цього проводиться недостатньо вітчизняних досліджень, що зменшує можливість ефективного застосування організаційно-культурного підходу в умовах транзитивної економіки України. А тому дана стаття покликана виправити це становище і зробити внесок у розробку теоретичної бази таких досліджень.

Мета дослідження. Метою даного дослідження є систематизація існуючих уявлень щодо суті категорії “організаційна культура”, формулювання власного підходу до цієї наукової проблеми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Представники феноменологічного підходу (М. Луї, А. Петігрю, С. Робінз, Г. Морган) вважають, що культура організації є відображенням самої її сутності, яка забезпечує умови злагодженого сприйняття реальності, це “...дієвий феномен, за допомогою якого люди спільно створюють і оновлюють світ” [9, с. 162]. В рамках раціонально-прагматичного підходу (І. Ансофф, Т. Пітерс, Е. Шейн, Р. Вотермен, В. Співак) організаційна культура розглядається як атрибут організації, на який можна впливати; як продукт досвіду соціальних груп, який забезпечує досягнення організаційної ефективності [13; 17].

Лапіна Т.А. вважає, що усі визначення організаційної культури можна поділити на дві групи: перша об'єднує визначення, у яких вказується на елементи організаційної культури, друга включає визначення, в яких корпоративна культура розглядається як спосіб адаптації до зовнішнього середовища, спосіб існування організації [6, с. 10].

О.Г. Тихомирова вважає, що “всі існуючі визначення організаційної культури можна поділити на три групи: 1) визначення – характеристики діяльності організації та її членів; 2) визначення, які містять перерахування елементів організації; 3) визначення, які трактують організаційну культуру як цілісну категорію” [14, с. 10].

Персікова Т.М., аналізуючи велику кількість понять культури, робить висновок, що усі їх можна за змістом поділити на такі групи: 1) соціологічні, у яких культуру визначають “як фактор організації суспільного життя, як певну сукупність ідей, принципів, соціальних інститутів, які

забезпечують колективну діяльність людей”; 2) історичні, які зазначають, що “культура є продукт історії суспільства і розвивається шляхом передачі набутого людиною досвіду від покоління до покоління”; 3) нормативні, які вказують, що “зміст культури складають норми та правила, які регламентують життя людей”; 4) психологічні, які пов'язують культуру “із психологією поведінки і вбачають у ній соціально обумовлені особливості людської психіки”; 5) дидактичні, згідно яких культуру розглядають як суму знань, вмінь і досвіду, що є набутими протягом життя, а не вродженими; 6) антропологічні, які розглядають культуру як сукупність результатів діяльності людини, що дає можливість вивчати спосіб життя окремого індивіда чи групи у певний період часу [10, с. 69-71].

Викладення основного матеріалу дослідження. Для з'ясування суті категорії “організаційна культура”, перш за все, слід розібратися у змісті категорії “культура” як кореневого поняття.

Культура, незалежно від форм та сфери прояву, є багатоплановим і комплексним поняттям. По суті, культура є еволюційним механізмом пристосування певної соціальної групи до змін у зовнішньому середовищі.

Наукові дослідження культури були розпочаті ще в часи Просвітництва, проте єдиного визначення цього поняття не існує і досі (власне, цим також можна пояснити існування великого розмаїття точок зору на суть категорії “організаційна культура”). За цей час поняття “культура” еволюціонувало від розуміння її як межі, яка відділяє людину від живої природи, та як засобу переходу людини від тваринного стану до суспільної форми співіснування, до розуміння культури як складного утворення, яке включає різноманітні духовні та матеріальні прояви.

В Українському Радянському Енциклопедичному словнику культура визначалась як “сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії”, а також наголошувалося на взаємному впливі культури і рівня розвитку продуктивних сил [15, с. 268].

Великий тлумачний словник української мови визначає культуру як “сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії або рівень, ступінь досконалості якої-небудь галузі господарської або розумової діяльності” [3, с. 596].

Згідно Великої економічної енциклопедії культура – це “рівень розвитку суспільства і людини. Він визначається історичними даними, виражається в типах і формах організації життєдіяльності людей, а також у цінностях (духовних і матеріальних), які створюються людьми” [2, с. 325].

Отже, сучасні визначення культури наголошують, що 1) культура створюється суспільством або групою людей; 2) культура має духовну та матеріальні складові; 3) формування культури є історичним процесом.

Важливими для розуміння суті культури як соціального феномену є наступні характеристики [1, с. 69-71]:

1) культура як продукт людського суспільства є певним фондом духовних і матеріальних цінностей, які забезпечують передачу наступним поколінням зразків поведінки і мислення, які виправдали себе і довели свою ефективність. В цьому сенсі культура є важливим інструментом забезпечення адаптації груп та окремого індивіда до змін зовнішнього середовища шляхом вивчення досвіду минулих поколінь, навчання необхідними навичкам, усвідомлення себе і світу, стремління до ідеалу. Подібні явні і неявні норми, правила та артефакти закріплюються за допомогою соціальних інститутів;

2) культура як ідеальне явище є властивою лише людському суспільству і реалізується лише у діяльності людей. Щодо функціонування організаційної культури слід зауважити, що цінності, на яких вона базується, формуються як безпосередньо на самому підприємстві, так і у суспільстві в цілому.

3) відбір і закріплення тих чи інших духовних і матеріальних цінностей, норм і правил здійснюється на основі принципу природного відбору. Тільки ті цінності, які довели свою життєздатність і ефективність, продовжують свою існування. Змінюються зовнішні умови, змінюється рівень розвитку суспільства, розвиваються нові технології – отже змінюються культурні норми і цінності. Разом з тим, сучасному рівню розвитку суспільства є властивим управління певними природними і суспільними процесами, тому формування культури підприємства відбувається не лише еволюційним шляхом, важливого значення набуває цілеспрямований вплив на її створення і внесення змін.

Перськова Т.М. вважає, що термін "культура" є універсальним за своїм змістом і може бути застосований до будь-якої соціальної групи, незалежно від її розмірів. "Будь-яка відносно стабільна соціальна група, яка має спільний досвід історичного розвитку, створює свою культуру. Отже, культура є середовищем існування людини: не існує жодного аспекту людського життя, який не був би причетний або на який би не справляла вплив культура. І в тій самій мірі це стосується організацій: культура – середовище існування і невід'ємна частина будь-якої організації" [10, с. 72].

Отже, організаційна культура є частиною культури, яка властива організації як певній групі людей, діяльність яких свідомо координується з метою досягнення певних цілей.

Дослідження культурного поля підприємства проводяться на стику кількох наук, що визначає місце теорії організаційної культури у системі знань. Вивчення

організаційної культури почалось в світлі проблем стратегічного менеджменту. Але теорія організаційної культури використовує також надбання таких наук та галузей знань як економіка (зокрема, економічна теорія), соціологія (зокрема, економічна соціологія, соціологія малих груп), психологія (психологія управління, психологія праці, організаційна психологія, соціальна психологія), етика, культурологія (прикладна культурологія), естетика, антропологія. Міждисциплінарний характер теорії організаційної культури частково пояснює наявність широких розбіжностей у трактуванні самого поняття організаційної культури.

Дослідники К. Камерон та Р. Куїн на основі аналізу великого числа досліджень з питань культури організації, вважають, що відмінності щодо розуміння суті організаційної культури сягають своїм корінням у дві дисципліни, в рамках яких розпочалось дослідження організаційної культури: антропологію та соціологію. Антропологічний підхід ґрунтується на ототожненні організації та її культури, а соціальний – на розумінні культури як характеристики організації. В рамках кожної із цих дисциплін для вивчення організаційної культури може використовуватись один з двох підходів – функціональний, прихильники якого вважають, що культура виникає як прояв колективної поведінки, та семіотичний, прихильники якого вважають, що культура базується на інтерпретації її індивідами [4, с. 202-204]. Ці дослідники, узагальнюючи відмінності у підходах до розуміння суті організаційної культури (табл. 1), вважають (і ми поділяємо їхню думку), що найбільш перспективним з точки зору використання для цілей підвищення ефективності управління є соціально-функціональний підхід.

Таблиця 1. Відмінності у підходах до вивчення організаційної культури

Підхід	Критерії відмінностей	Антропологічний підхід	Соціальний підхід
Функціональний	Фокус	Колективна поведінка	Колективна поведінка
	Дослідник	Діагностик, є нейтральним	Діагностик, є нейтральним
	Спостереження	Об'єктивні фактори	Об'єктивні фактори
	Змінна	Залежна (розуміння культурою самої себе)	Незалежна (культура є передумовою усіх інших результатів)
	Припущення	Організації – це є культури	Організація має культуру
Семіотичний	Фокус	Індивідуальне пізнання	Індивідуальне пізнання
	Дослідник	В тому ж середовищі, не залишається нейтральним	В тому ж середовищі, не залишається нейтральним
	Спостереження	Причетне занурення	Причетне занурення
	Змінна	Залежна (розуміння культурою самої себе)	Незалежна (культура є передумовою усіх інших результатів)
	Припущення	Організації – це є культури	Організація має культуру

Джерело: взято із [4, с. 203]

На основі здійсненого аналізу наукової літератури щодо суті організаційної культури вважаємо, що всі існуючі визначення цієї категорії можна об'єднати у такі три групи: 1) атрибутивні; 2) феноменологічні; 3) структурні.

Атрибутивні визначення трактують організаційну культуру як набути в процесі історичного розвитку та міжособистісної взаємодії характеристику організації і наголошують на наявності у її складі імпліцитної та експліцитної складових (табл. 2).

Таблиця 2. Окремі атрибутивні визначення організаційної культури та їх методологічне значення

№ з/п	Автор (автори)	Формулювання визначення
1	Е. Шейн	"система колективних базових уявлень, які набуваються групою при вирішенні проблем адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, що довели свою ефективність і тому розглядаються як цінність і передаються новим членам групи в якості правильної системи сприйняття, мислення і відчуття відносно названих проблем" [17, с. 31-32]
2	В. Співак,	"система матеріальних і духовних цінностей, проявів, які взаємодіють між собою і є притаманними даній корпорації, відображають її індивідуальність та сприйняття себе та інших в соціальному і матеріальному середовищі та проявляються у поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і оточуючого середовища" [13, с. 13]
3	Т. Соломанідіна	"соціально-духовне поле компанії, яке формується під впливом матеріальних і нематеріальних, явних і прихованих, усвідомлених і неусвідомлених процесів і явищ, що визначають єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем і поведінки персоналу в компанії, і які дають можливість компанії просуватись до успіху" [12, с. 10]

Джерело: власна розробка автора

Феноменологічні визначення описують організаційну культуру як суть організації і роблять акцент на її ціннісно-нормативному змісті (табл. 3).

Таблиця 3. Окремі феноменологічні визначення організаційної культури та їх методологічне значення

№ з/п	Автор (автори)	Формулювання визначення організаційної культури
1	Г. Морган	"дієвий феномен, за допомогою якого люди спільно створюють і оновлюють світ" [9, с. 162]
2	А. Радугін	"виражає певні колективні уявлення про цілі та способи підприємницької діяльності даного підприємства" [11, с. 51]
3	Ю. Красовський	"те, чим є організація як соціальний феномен" [7, с. 61]

Джерело: власна розробка автора

Структурні визначення зосереджують увагу на складових організаційної культури та їх взаємозв'язку із організаційною ефективністю (табл. 4).

Таблиця 4. Окремі структурні визначення організаційної культури та їх методологічне значення

№ з/п	Автор (автори)	Формулювання визначення
1	К. Камерон, Р. Куїнн	"проявляється в тому, що є для неї цінним, які є стиль її лідерства, мова і символи, процедури і повсякденні норми, а також в тому, як визначається успіх" [4, с. 45]
2	Г. Хаєт	"система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів і т. д., які склалися в організації та її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників" [5, с. 11]
3	Є. Малінін	"система визнаних трудовим колективом цінностей, переконань, вірувань, норм, традицій, які визначають відповідний стереотип поведінки людей у сфері трудової діяльності" [8, с. 11]

Джерело: власна розробка автора

Отже, аналіз найбільш поширених визначень організаційної культури дає підстави визначити характеристики, на яких найчастіше наголошують автори:

1) основу організаційної культури складають цінності і переконання людей, які є засновниками або працівниками підприємства;

2) організаційну культуру формують ті цінності, які поділяються більшістю власників і працівників підприємства;

3) організаційна культура включає дві основні частини: імпліцитну (приховану, ціннісну, духовну) та експліцитну (видиму, матеріальну);

4) організаційна культура впливає на організаційну взаємодію, організаційну поведінку та організаційну ефективність;

5) організаційна культура включає цілий набір елементів, в складі якого більшість авторів включає ціннісні, символічні, нормативні, інколи комунікативно-управлінські складові; проте згадування про конкретні матеріальні складові організаційної культури у визначеннях відсутні;

6) наголошується на еволюційному розвитку організаційної культури;

7) організаційна культура є відображенням самої суті організації.

Міждисциплінарний характер теорії організаційної культури накладає свій відбиток на використання терміну "організаційна культура" і спричинює появу цілої низки близьких за змістом понять, які не завжди узгоджуються між собою. Так, поряд з терміном "організаційна культура" часто вживають поняття "корпоративна культура", "культура фірми", "культура підприємства", "ділова культура", "культура ведення бізнесу", "культура управління", "культура менеджменту", "соціокультура організації". Єдиної думки серед науковців про те, яким чином наведені вище поняття співвідносяться між собою, не існує, хоча формулювання єдиного підходу в цьому напрямі є надзвичайно важливим.

В західній науковій літературі найбільш вживаним терміном є "організаційна культура", поряд з чим як рівнозначний йому вживається термін "корпоративна культура". У вітчизняній і російській науковій літературі відзначається тенденція до розмежування цих понять. Так, Красовський В.Д. зазначає, що термін "організаційна культура" є первинним, а "корпоративна культура" – похідним, характерним лише для великих підприємств – акціонерних товариств [7, с. 12].

Науковці Донбаської державної машинобудівної академії, розглядаючи питання термінології, вказують, що доцільно вживати термін "корпоративна культура" як більш широкий і вдалий, а організаційна культура, на їх думку, є лише складовою корпоративної культури, поряд із культурою праці та культурою будь-якого виду діяльності, тобто ототожнюють поняття "організаційна культура" та "культура управління" [5, с. 11-12]. Нам такий підхід вважається принципово невірним, як такий, що звужує поняття організаційної культури і суперечить ustalеним науковим традиціям. Більша частина авторів вживають терміни "організаційна культура", "корпоративна культура", "культура підприємства" як синоніми. На нашу думку, сучасним вимогам більше відповідає термін "організаційна культура".

Вважаємо, що подібні розбіжності у трактуванні терміну "організаційна культура" та у вживанні близьких за змістом понять утворюються внаслідок існування двох значень терміну "організація": як явища та як процесу. Автори, які вважають організаційну культуру частиною корпоративної, фактично визначають організаційну культуру як культуру процесу організування колективної діяльності, що дійсно можна ототожити з культурою управління. Проте, згідно ustalених світових наукових традицій, в даному випадку під організацією розуміють не процес, а явище, тобто групу людей, які спільно працюють для досягнення певної мети. Тобто організаційна культура в даному випадку – це культура певної соціальної групи, члени якої є працівниками та власниками (а в окремих випадках, і споживачами послуг) певної організації. В такому випадку організація є найширшим поняттям, яке включає в себе і корпорації, і підприємства, і установи. Відповідно терміни "корпоративна культура", "культура підприємства", "культура державної установи", "культура університету" і т.д. є частковими випадками організаційної культури і можуть вживатись як рівнозначні їй у відповідному контексті.

Дослідивши найбільш уживані визначення організаційної культури, ми прийшли до висновку, що всі вони є недосконалими, тобто не відображають усієї важливості і багатогранності цього важливого соціально-економічного явища. Вважаємо, що оптимальне визначення організаційної культури повинно:

1) відображати місце організаційної культури серед інших елементів організації як системи (відповідно до уявлення про організацію як про відкриту динамічну систему культура є важливою, базовою складовою внутрішнього середовища організації);

2) узагальнювати цілову функцію організаційної культури (культура має цілу низку важливих внутрішніх та зовнішніх функцій, які докладно розглядалися нами і інших публікаціях [16]; найважливішою із зовнішніх функцій є адаптаційна; найважливішою із внутрішніх - інтеграційна);

3) наголошувати на подвійній природі організаційної культури (культура є одночасно причиною і наслідком, тобто виступає важливим елементом, який забезпечує стале та ефективне функціонування організації і, одночасно, є характеристикою рівня розвитку такої організації);

4) пояснювати процес формування організаційної культури (формування культури є результатом еволюційного розвитку організації як соціальної групи, тому завжди має місце спонтанне формування культури; крім цього, керівники можуть, і повинні, справляти свідомий вплив на формування організації);

5) коротко характеризувати її склад (найбільш доцільним вважаємо не подавати у визначенні простий перерахунок окремих елементів організаційної культури, а вказувати на наявність у її складі імпліцитної та експліцитної складової з коротким перерахуванням їх елементів).

Відповідно до описаних вище вимог сформулюємо визначення організаційної культури. Організаційна культура – це базовий елемент внутрішнього середовища організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і виступає інтегральною характеристикою рівня її розвитку; формується в результаті міжособистісної взаємодії членів організації в процесі її еволюційного розвитку та цілеспрямованого впливу керівництва; включає імпліцитну (переканання, цінності, принципи, соціально-психологічний клімат) та експліцитну (документально-нормативне забезпечення управління, символи, традиції, імідж, бренд) складові. Таким чином, дане визначення організаційної культури найбільш повно відображає зміст цієї категорії.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, складність і багатогранність організаційної культури як економічної категорії є причиною існування великого числа її визначень. Вважаємо, що всі існуючі визначення цієї категорії можна об'єднати у такі три групи: 1) атрибутивні; 2) феноменологічні; 3) структурні. На основі аналізу змісту поняття "організаційна культура" нами було запропоноване власне визначення. Подальші дослідження будуть направлені на здійснення практичної оцінки стану організаційної культури підприємств харчової промисловості.

Список використаної літератури:

1. Агеев А.И. Предпринимательство: проблемы собственности и культуры / А.И. Агеев. – М.: Наука, 1991. – 112 с.
2. Большая экономическая энциклопедия / [Варламова Т.П., Васильева Н.А., Неганова Л.М. и др.] – М.: Эксмо, 2007. – 816 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. – К.; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2005. – 1728 с.
4. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
5. Корпоративна культура: навч. посіб./ [Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, Л.Г. Хаєт та інш.]; за заг. ред. Г.Л. Хаєта. – Київ: Центр, навчальної літератури, 2003. – 403 с.
6. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
7. Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 391 с.
8. Малинин Е.Д. Организационная культура и эффективность бизнеса: учеб. Пособие / Е.Д. Малинин. – М.: Изд-во НПО "МОДЭК", 2004. – 368 с.
9. Морган Г. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития / Г. Морган; пер. с англ. под ред. Н. Лапиной – М.: Вершина, 2007. – 416 с.
10. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: уч. Пособие / Т.Н. Персикова. – М.: Логос, 2007. – 224 с.
11. Радугин А.А. Организационная культура // Организационное поведение: Хрестоматия; редактор-составитель Райгородский Д.Я. / А.А. Радугин. – Самара: Изд. дом "Бахрах-М", 2006. – С. 50-72.
12. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании / Т.О. Соломанидина. – М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. – 456 с.
13. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
14. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: уч. для вузов / О.Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург: Изд-во ГУ ИТМО, 2008. – 160 с.
15. Український Радянський Енциклопедичний словник / [Кол. авторів за ред. М.П. Бажана]. – Т.2. – К: Київська книжкова фабрика, 1967. – 856 с.
16. Харчишина О.В. Організаційна культура як фактор мотивації персоналу підприємства / О.В. Харчишина // Вісник ДАУ. – 2008. – № 1. – С. 226-235.
17. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

ХАРЧИШИНА Олена Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри економіки і права Національного університету харчових технологій

Наукові інтереси:

- менеджмент організацій,
- управління організаційною культурою підприємства