

## Особливості організаційної культури в громадському секторі українського суспільства в умовах демократичного транзиту: соціологічний аналіз

*Наталія Кравченко, Класичний приватний університет*

Організаційна культура інтерпретується як складова соціального управління, базовою, інтегральною характеристикою якої є упорядкована система цінностей, уявлень, переконань і нормативних зразків поведінки, що забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію організації чи соціального інституту. Доведено, що громадські, недержавні організації виступають як добровільні об'єднання громадян, спрямовані на досягнення суспільно значимих цілей, реалізацію власних і колективних потреб без отримання прибутку, що вказує на наявність певної організаційної структури. Інституції громадянського суспільства в транзитивному суспільстві більш адаптивні до суспільних трансформацій, створюючи фундамент формування демократичної системи соціального управління. Виокремлено структурні компоненти організаційної культури громадського сектору суспільства: 1) соціетальні складові (ідентичність, архетипи керівника); 2) ціннісно-нормативні складові (цінності, організаційні цінності і норми); 3) організаційно-управлінські складові організаційної культури (стиль керівництва в організації, структура комунікації, соціально-психологічний клімат). На основі результатів соціологічного опитування виявлено структурні і змістовні особливості організаційної культури в громадському секторі українського суспільства в умовах демократичного транзиту: 1) у вимірі соціетальних складових – домінування соціальної ідентичності на фоні підсилення соціетальної ідентичності, домінування креативного функціоналу в архетипі керівника; 2) у ціннісно-нормативному вимірі – відносно інтегрована ціннісна система, орієнтація на людський ресурс і якість, морально-психологічна і комунікативна основа соціальних норм; 3) у вимірі організаційно-управлінських відносин – демократичний і ситуативний стиль керівництва, середній рівень відкритості інформаційних потоків, позитивний соціально-психологічний клімат. Визначено, що розвиненість громадянського суспільства виступає показником демократичності соціального управління в державі, хоча і має певні відмінності в можливостях виявлення, участі в прийнятті управлінських рішень і їх контролю в різних секторах суспільства: державному (особливо в сфері управління), комерційно-приватному.

**Ключові слова:** транзитивне суспільство, громадські організації, соціетальні складові організаційної культури, соціальна ідентичність, архетипи, ціннісно-нормативні складові організаційної культури, організаційні цінності, організаційно-управлінські складові організаційної культури, стиль управління

## Features of organizational culture in the public sector of Ukrainian society in the conditions of democratic transit: sociological analysis

*Natalia Kravchenko, Classical Private University*

Organizational culture is interpreted as a component of social management; the basic integral characteristic of which is an ordered system of values, representations, beliefs and normative patterns of behavior that provides optimal internal integration and external adaptation of an organization or social institution. It is proved that public and non-governmental organizations act as voluntary associations of citizens aimed at achieving socially significant goals, realizing their own and collective needs without profit, indicating the existence of a certain organizational structure.

Transparent society is associated with the notion of democratic transit, which can be defined as a political process taking place in the existing legal state of the state and accompanied by a break in the institutes of the emerging political regime, the establishment and strengthening of a broad network of democratic institutions of civil society and the strengthening of democratic functions of state power structures. Institutions of civil society in a transitive society are more adaptable to social transformations, creating the foundation for the formation of a democratic system of social governance.

The structural components of organizational culture of the public sector of society are singled out: 1) societal components (identity, archetypes of the leader); 2) value-normative components (values, organizational values and norms); 3) organizational and managerial components of organizational culture (style of management in the organization, structure of communication, socio-psychological climate). On

the basis of the results of the sociological survey structural and informative features of organizational culture in the public sector of Ukrainian society in the conditions of democratic transit were revealed:

1) in the measurement of societal components - the domination of social identity against the backdrop of the strengthening of societal identity, the dominance of the creative functional in the archetype of the leader; 2) in the value-normative dimension - a relatively integrated value system, an orientation to the human resource and quality, the moral-psychological and communicative basis of social norms; 3) in the measurement of organizational and managerial relations - the democratic and situational style of management, the average level of openness of information flows, positive socio-psychological climate.

It has been determined that the development of civil society is an indicator of the democratic nature of social governance in the state, although it has certain differences in the possibilities of identifying, participating in the adoption of management decisions and their control in various sectors of society: the state (especially in the field of management), commercial and private. Thus, democratic organizational culture reflects the value-normative system of organizational-managerial relations of a democratic type of social governance.

**Keywords:** *transitive society, social organizations, societal components of organizational culture, social identity, archetypes, value-normative components of organizational culture, organizational values, organizational and managerial components of organizational culture, management style*

## Особенности организационной культуры в общественном секторе украинского общества в условиях демократического транзита: социологический анализ

*Наталья Кравченко, Классический приватный университет*

Организационная культура интерпретируется как составляющая социального управления, базовой, интегральной характеристикой которой является упорядоченная система ценностей, представлений, убеждений и нормативных образцов поведения, что обеспечивает оптимальную внутреннюю интеграцию и внешнюю адаптацию организации или социального института. Доказано, что общественные, не государственные организации выступают как добровольные объединения граждан, деятельность которых направлена на достижение общественно значимых целей, реализацию собственных и коллективных потребностей без получения прибыли, что указывает на наличие определенной организационной структуры. Институты гражданского общества в транзитивном обществе более адаптивные к общественным трансформациям и создают фундамент формирования демократической системы социального управления. Выделены структурные компоненты организационной культуры общественного сектору общества: 1) социетальные составляющие (идентичность, архетипы руководителя); 2) ценностно-нормативные составляющие (ценности, организационные ценности и нормы); 3) организационно-управленческие составляющие организационной культуры (стиль руководства в организации, структура коммуникации, социально-психологический климат). На основе результатов социологического опроса выявлены структурные и содержательные особенности организационной культуры в гражданском секторе украинского общества в условиях демократического транзита: 1) в измерении социетальных составляющих – доминирование социальной идентичности на фоне усиления социетальной идентичности, доминирование креативного функционала в архетипе руководителя; 2) в ценностно-нормативном измерении – относительно интегрированная ценностная система, ориентация на человеческий ресурс и качества, морально-психологическая и коммуникативная основа социальных норм; 3) в измерении организационно-управленческих отношений – демократический и ситуативный стиль руководства, средний уровень открытости информационных потоков, позитивный социально-психологический климат. Определено, что развитое гражданское общество выступает показателем демократичности социального управления в государстве, хотя и имеет определенные отличия в возможностях выявления, участия в принятии управленческих решений и их контроля в разных секторах общества: государственном (особенно в сфере управления), коммерческом.

**Ключевые слова:** *транзитивное общество, общественные организации, социетальные составляющие организационной культуры, социальная идентичность, архетипы, ценностно-нормативные составляющие организационной культуры, организационные ценности, организационно-управленческие составляющие организационной культуры, стиль управления*

### Постановка проблеми.

Сучасне українське суспільство знаходиться в стані транзитивності – еволюційних змін у всіх сферах суспільства. Процеси суспільної модернізації актуалізують проблему вивчення адаптаційних механізмів такого соціального явища як організаційна культура, дослідження структурно-змістових змін організаційної культури в різних секторах суспільства – державному, комерційному і громадському. Це вимагає застосування соціолого-управлінського підходу у вивченні організаційної культури як окремих установ, підприємств і організацій, так і різних суспільних секторів в цілому.

### Аналіз досліджень і публікацій.

Організаційна культура як соціальне явище є предметом наукових досліджень багатьох зарубіжних вчених у сфері менеджменту, соціології управління, соціології організацій, серед яких можна виділити наступних: Е. Атос, Ч. Барнард, Р. Моран, Р. Паскаль, Т. Пітерс, Г. Саймон, Ф. Селзник, Р. Уотермен, Ф. Харріс, М. Луї, А. Петтигрю, С. Роббінс. Особливої уваги набули праці Е. Шейна, в яких підкреслюється роль ціннісно-мотиваційних факторів в процесі формування організаційної культури. Дослідження організації як соціальної спільноти, яка виникає й періодично відтворюється як соціокультурна система, інтегральним утворенням якої виступають цінності, знаходять висвітлення у роботах М. Семикіної, І. Сіменко, О. Харчишиної, О. Шубіна та інших. Серед вітчизняних науковців, які підкреслюють роль організаційної культури у формуванні сучасної моделі соціального управління, слід відзначити В. Кудіна, Д. Задихайло, О. Кибенко, Г. Коржова, В. Городяненка, В. Полторака, В. Подшивалкіну, М. Туленкова, Л. Хижняк та ін. Однак розгляд проблеми організаційної культури має фрагментарний характер, тому виникає необхідність комплексного дослідження її структури, елементів, специфіки вияву в організаціях різних секторів суспільства: державного, комерційного і суспільно-громадського.

Мета дослідження. Мета дослідження – виявити структурно-змістовні особливості організаційної культури в громадському секторі сучасного українського в умовах демократичного транзиту.

### Виклад основного матеріалу.

Соціальна трансформація набула особливого значення для постсоціалістичних держав, оскільки глибинні соціальні зміни в них почали-

ся раптово, без попереднього розрахунку можливих втрат, без підготовленої економічної та політичної еліти, без історичного досвіду подолання комуністичної суспільної спадщини. Але виняткову роль трансформаційний підхід має для пострадянських держав, які практично не мали досвіду демократичного транзиту.

Транзит розуміється як демократичний перехід. Розробка загальних закономірностей, моделей переходу від тоталітарних режимів до демократичних, зв'язується з іменами Д. Растоу [3], А. Пржеворського [15], Ф. Шміттєра, Р. О'Доннела [14], С. Хантінгтона [13]. Так, для опису специфіки сучасного транзиту С. Хантінгтоном був висунутий концепт «третьої хвилі» глобальної демократизації, яка почалася у середині 1970-х рр. з падінням військових диктатур в Португалії, Іспанії і Греції, потім в процес демократизації включилася Латинська Америка, деякі країни Південно-східної Азії і, нарешті, країни Центральної і Східної Європи і пострадянський простір [13]. Отже, головний напрям перехідних суспільств визначається діяльністю політичних інститутів щодо формування засад демократичних перетворень у державі і становлення громадянського суспільства.

Тобто, транзитивне суспільство пов'язують із поняттям демократичного транзиту, який можна визначити як політичний процес, що відбувається в існуючому правовому полі держави та супроводжується зламом інститутів політичного режиму, що відживає, встановленням і зміцненням широкої мережі демократичних інститутів громадянського суспільства й посиленням демократичних функцій державно-владних структур.

Найменш дослідженим сектором суспільства і його організаційної культури є третій сектор – громадянське суспільство як одна із провідних характеристик соціальної держави. Ще А. Токвіль вважав, що найважливішою умовою існування демократичної системи є наявність організованих соціальних груп, які є посередниками між індивідом і державою, оскільки саме ці групи здатні бути запобіжниками деспотизму та свавілля чиновників або людей держави [7, с. 72-73].

Сучасні концепції громадянського суспільства мають принципову контекстуальну схожість. Так, спеціалісту в галузі структурно-функціонального аналізу, соціологу-парсоністу із Каліфорнійського університету (США) Дж. Александеру належить найкоротше за кількістю слів і водночас найширше за значенням визначення даного феномена: «громадянське суспіль-

ство – це сфера людської солідарності [1, с. 235]». Близьким до нього є погляди М. Уольцера, котрий описує громадянське суспільство як простір не-примусової людської асоціації [9] і Ю. Габермаса, котрий розглядає громадянське суспільство як публічну сферу суспільної взаємодії і як життєвий світ людини [10]. В усіх випадках мова йде про найзагальніше – місце, яке займає громадянське суспільство у суспільній системі в цілому.

М. Туленков виділяє самоорганізацію як сутнісний принцип визначення громадянського суспільства, зазначаючи, що «Громадянське суспільство за рахунок власної самоорганізації формує різноманітні сфери соціального життя, в яких індивіди й соціальні групи взаємодіють між собою заради досягнення спільної мети без управлінського втручання з боку держави» [8, с. 126].

В усіх визначеннях громадянського суспільства підкреслюється його інституціоналізована форма – існування у вигляді соціальних інститутів (громадських організацій, об'єднань, політичних партій, профспілок, релігійних організацій тощо). Слід зазначити, що багатоаспектність діяльності недержавних організацій призвела до того, що в науковій літературі немає єдиного визначення недержавної організації. Так, британський дослідник П. Рідінг пропонує такі визначення: 1) самокероване об'єднання людей, які прагнуть досягти спільної вигоди шляхом спільних дій; 2) організація, заснована на добровільних засадах; 3) соціальна сила, яка забезпечує інтеграцію окремих індивідів у суспільство, сприяє єдності і згуртованості суспільства; 4) спосіб зняття напруги між потребами громади, соціальною політикою і соціальним забезпеченням [12, с. 20].

Таким чином, громадські, недержавні організації виступають як добровільні об'єднання громадян, спрямовані на досягнення суспільно значимих цілей, реалізацію власних і колективних потреб без отримання прибутку, що вказує на наявність певної організаційної структури. Інституції громадянського суспільства в транзитивному суспільстві, на нашу думку, більш адаптивні до суспільних трансформацій, створюючи фундамент формування демократичної системи соціального управління. Тому організаційна культура таких соціальних утворень буде суттєво відрізнятися від державних і комерційних організацій.

Соціологічне вивчення організаційної культури сьогодні має досить великий концептуальний вимір її визначень. Так, відомий вчений і до-

слідник ціннісної динаміки сучасних суспільств Х. Шварц у характеристиці організаційної культури виділяє наступне: 1) це комплекс переконань і базових уявлень членів організації, 2) вони впливають на формування норм і цінностей організації і 3) визначають паттерни поведінки індивідів в організації [16]. Провідний науковець в сфері дослідження організаційної культури Е. Шейн визначає її як систему цінностей і переконань, сукупність принципів і схем вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників [11]. Їх наслідують Д. Елдрідж і А. Кромбі, також зазначаючи, що «під культурою організації варто розуміти унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, образів поведінки тощо, які визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей» [4, с. 70]. Таким чином, в працях наведених авторів сутнісною особливістю організаційної культури виступає ціннісно-нормативна система впорядкування соціальної взаємодії індивідів і соціальних груп, що відображає соціокультурну сферу суспільства, в якому існує організація.

На таких же позиціях ґрунтуються визначення організаційної культури й українських вчених. Так, М. Семикіна розглядає організаційну культуру «як сукупність визначених цінностей, норм і моделей поведінки, що декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств і персоналом, доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку підприємства й вимог зовнішнього середовища» [5, с. 197]. І. Сіменко визначає організаційну культуру як сукупність морально-етичних цінностей, переконань, правил, що організують поведінку працівників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства в межах даної організаційної структури [6].

Для аналізу структурно-змістовних особливостей організаційної культури нами було використано структурний підхід Е. Шейна [11], що дозволило виділити наступні складові організаційної культури:

– соціетальні складові (глибинний рівень за структурою Е. Шейна): 1) національний менталітет як система поглядів, оцінок, норм і умотастроїв, ґрунтованих на наявних у суспільстві знаннях і віруваннях, які визначають ієрархію цінностей, ідеали, схильності, інтереси й інші соціальні установки, що відрізняють цю спіль-

ноту від інших; 2) архетип – зафіксований колективним несвідомим культурний стереотип, який впливає на поведінку, визначає тенденцію-соцієтальних процесів, формуючи певну ціннісно-нормативну і морально-етичну систему суспільства; 3) соцієтальна ідентичність як багатовимірна психосоцієтальна реальність, вирішальну роль у формуванні якої відіграють нематерієтальні культурні цінності;

– ціннісно-нормативні складові (підповерхневий рівень за структурою Е. Шейна): 1) цінності і ціннісні уявлення – як спосіб диференціації об’єктів зовнішнього світу за соцієтальною або індивідуально-особистісною значимістю, соцієтальні за своїм походженням і сутністю набувають особистісного смислу для індивіда в контексті соцієтальної взаємодії, визначають суб’єктивне відображення відношення людини до деяких аспектів соцієтальної системи; 2) соцієтальні норми і правила поведінки в організації – засіб орієнтації соцієтальної поведінки кожної окремої особистості або спільноти у певній ситуації і засіб контролю за їхньою поведінкою з боку суспільства; 3) організаційні цінності – це загальні переконання членів організації з приводу цілей, місії, філософії і соцієтального значення існування організації, виступають мотивують утворюючим фактором і формуються на основі загальнолюдських, соцієтальних і особистісних цінностей;

– організаційно-управлінські складові (по-

верхневий рівень за структурою Е. Шейна): 1) стиль керівництва і управління організацією як сукупність принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей; стиль поведінки керівника, який охоплює його суб’єктивно-психологічні характеристики; 2) система комунікацій в організації як основна умова існування і розвитку організації, процес взаємодії членів організації, прийняття і донесення управлінських рішень; 3) соцієтально-психологічний клімат організації – це відносно стійкі емоційно-психологічні стани колективу, що відображають реальну ситуацію організаційної взаємодії і характер міжособистісних відносин.

Емпіричну базу дослідження становлять результати масового соцієтального опитування 500 респондентів з-поміж працюючого населення Запорізької області, проведеного в 2016 році. У вибірку соцієтального опитування увійшли співробітники третього сектору – громадських організацій, що діють на території Запорізької області – 200 респондентів.

Соцієтальні складові організаційної культури. Для виявлення особливостей соцієтальної і соцієтальної ідентичностей респондентам було запропоновано визначити ступінь ототожнення себе з різними соцієтальними групами і спільнотами, поведінковими стратегіями і психосоцієтальними установками (рис. 1).

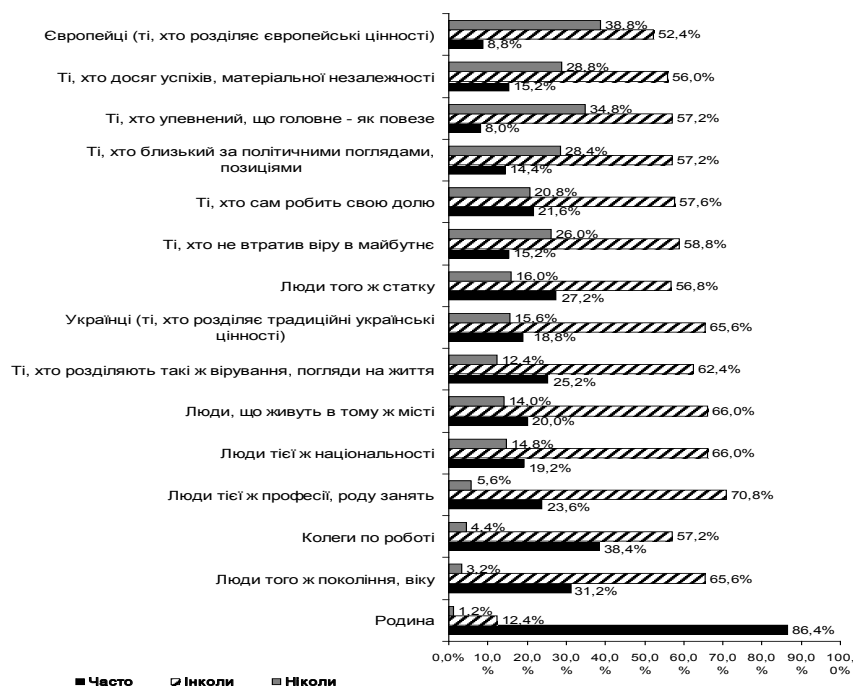


Рис. 1. Структура самоідентифікацій працюючого населення в громадському секторі

Більшість ідентифікаційних стратегій мають середні показники (відповіді «інколи»), але слід зазначити перевагу соціальної ідентичності, що характеризує модерне суспільство – родина, вікова група, професія. в комерційному секторі вищий показник ідентифікаційних стратегій і практик, що пов'язані із досягненням успіху, матеріального благополуччя і відповідальністю за власне життя. В цілому, працівники громадського сектору більше ніж інші ідентифікують себе за віковою приналежністю і національністю, підтримують європейські цінності респондентів.

Для аналізу архетипічної структури організаційної культури респондентам було запропоновано обрати три найбільш значимих архетипічних образів ідеального керівника серед десяти особистісних архетипів: новатор, ватажок, борець, захисник, годувальник, оригінал, помічник, бунтар, миротворець. Архетипічний образ керівника в громадському секторі (сектор самоорганізації громадянського суспільства) найбільш специфічний в аспекті ієрархії архетипів, яка має таку ієрархічну структуру архетипів: новатор, ватажок, творець, захисник і помічник. В першу трійку архетипів увійшов креативний функціонал, що характеризує лідера в громадському секторі через такі риси, як «творчість, інноваційність, оригінальність, відкритість, сміливість у відстоюванні поглядів, здатність до перетворення соціальної дійсності». Слід також відзначити, що в структурі архетипічного образу посилюється роль таких архетипів, як годувальник і миротворець. Це пов'язано з посиленням ролі громадських організацій в соціальній сфері (соціальне обслуговування, благодійність, освіта в мультикультурному і поліконфесійному середовищі, патріотичне виховання тощо).

Ціннісно-нормативні складові організаційної культури. Для аналізу ціннісної структури в груповій свідомості працівників різних суспільних секторів було застосовано методику вивчення ціннісних уявлень Д. Леонтєва [2], створену на основі методики М. Рокіча. Респондентам було запропоновано вибрати 7 найбільш значимих термінальних та інструментальних цінностей за такими параметрами: «Особисто для Вас», «У Вашій організації (колективі)», «Для українського суспільства в цілому».

Ієрархія термінальних цінностей представлена наступним чином: серед особистісних цінностей домінують традиційні і матеріалістичні цінності (здоров'я, любов, добробут, сім'я, друзі), цінності, які поділяють члени організації,

відображають індустриальні (робота, суспільне визнання, добробут, продуктивне життя) і постіндустріальні цінності (пізнання, розвиток, творчість, свобода). Серед цінностей сучасного українського суспільства респонденти виділяють як традиційні і матеріалістичні цінності. В громадському секторі існує слабка кореляція між особистісними цінностями і цінностями українського суспільства ( $r=0,123$ ) і констатується схожість між особистісними цінностями і цінностями в організації ( $r=0,501$ ) та цінностями в організації і цінностями українського суспільства ( $r=0,678$ ). Отже, найбільш інтегрованою ціннісною системою організаційної культури є система цінностей в організаціях громадського сектору.

Ієрархія інструментальних цінностей представлена наступним чином: серед особистісних цінностей домінують традиційні морально-етичні цінності, притаманні українській ментальності (акуратність, освіченість, відповідальність, чесність, вихованість, терпимість), цінності, які поділяють члени організації, відображають якості, що необхідні для ефективного виконання професійної діяльності (дисциплінованість, освіченість, відповідальність, ефективність в справах, акуратність). Серед цінностей сучасного українського суспільства респонденти виділяють традиційні цінності. В громадському секторі існує слабка кореляція між особистісними цінностями і цінностями в організації ( $r=0,319$ ), відсутня кореляція між особистісними цінностями і цінностями українського суспільства ( $r=0,091$ ) і досить великий показник схожості між організаційними цінностями і цінностями українського суспільства ( $r=0,737$ ).

На рис. 2 представлено структуру деяких організаційних цінностей в комерційних установах і підприємствах.

В цілому респонденти визначили в якості найбільш значимих організаційних цінностей наступні: якість виконаної роботи, високий професійний рівень співробітників, досягнення запланованих результатів, співпраця і робота в команді, інтереси клієнтів (замовників), що відповідають орієнтації діяльності організації на якість і соціальну результативність та ефективність.

Для визначення змістовних характеристик ціннісно-нормативної складової організаційної культури респондентам було запропоновано відповісти на відкрите питання: «Назвіть, будь-ласка, три основні правила і норми поведінки, які прийняті у Вашому колективі?». Контент-аналіз

відповідей респондентів дозволив виділити п'ять смислових категорій, які характеризують нормативну систему організаційної структури: морально-етичні норми; норми, що відобража-

ють емоційно-вольові якості особистості; професійно-виробничі норми; комунікативні норми; загальні організаційні норми (слогани). Результати дослідження представлено на рис. 3.



Рис. 2. Структура організаційних цінностей в громадських організаціях

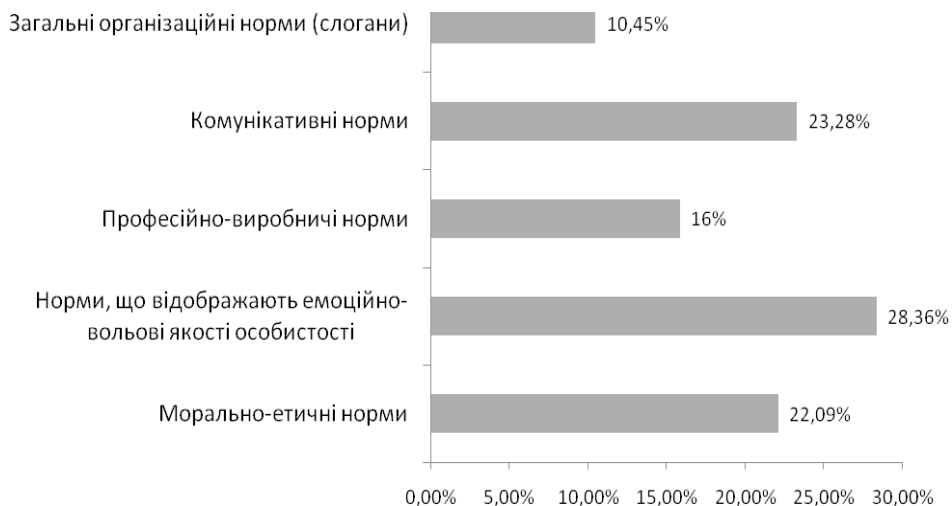


Рис. 3. Змістовні характеристики ціннісно-нормативної складової організаційної культури в громадському секторі суспільства

Організаційно-управлінські складові організаційної культури. Основними показниками виступили: стиль керівництва в організації, особливості формального і неформального спілкування (структура комунікації), оцінка емоційно-психологічної атмосфери в колективі, оцінка соціально-психологічної взаємодії в організації.

В цілому по вибірці респонденти визначають в якості домінуючого стилю управління змішаний (ситуативний) стиль – 31,9% і демократичний стиль (32,6%), який характеризується колегіальністю прийняття управлінських рішень, стимулюванням ініціативи підлеглих, достатністю інформації о перспективах діяльності організації; більше половини респондентів вважають, що формальне і неформальне спілкування в колективі рівноцінні і доповнюють один одного (54,9%), 14,6% вважають, що неформальне спілкування формує дружні відносини в колективі і дозволяє швидко вирішувати проблеми міжособистісного і ділового характеру (9,7%); респонденти оцінюють емоційно-психологічну атмосферу в організації як вище середньої – 7 балів, де 1 бал відповідає негативній, недружній атмосфері, а 9 балів – атмосфері взаємодопомоги, взаємоповаги; в організаціях комерційного сектору більші показники мають позитивне емоційне ставлення

один до одного, морально-етичні норми спілкування, поведінка в складних ситуаціях.

#### **Висновки.**

Отже, в громадському секторі суспільства структурно-змістовими особливостями організаційної культури виявлено: 1) у вимірі соціетальних складових – домінування соціальної ідентичності на фоні підсилення соціетальної ідентичності, домінування креативного функціоналу в архетипі керівника; 2) у ціннісно-нормативному вимірі – відносно інтегрована ціннісна система, орієнтація на людський ресурс і якість, морально-психологічна і комунікативна основа соціальних норм; 3) у вимірі організаційно-управлінських відносин – демократичний і ситуативний стиль керівництва, середній рівень відкритості інформаційних потоків, позитивний соціально-психологічний клімат. Отже, розвиненість громадянського суспільства виступає показником демократичності соціального управління в державі, хоча і має певні відмінності в можливостях виявлення, участі в прийнятті управлінських рішень і їх контролю в різних секторах суспільства: державному (особливо в сфері управління), комерційно-приватному. Таким чином, демократична організаційна культура відображає ціннісно-нормативну систему організаційно-управлінських відносин демократичного типу соціального управління.

#### *БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ*

1. Александер Дж. После неофункционализма: Деятельность, культура и гражданское общество / Дж. Александер // Социология на пороге XXI века. – М.: Интеллект, 1998. – С. 231-249.
2. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций личности / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1992. – 46 с.
3. Растоу Д. Пределы роста / Д. Растоу. – М.: Наука, 1987. – 321 с.
4. Родин О. Концепция организационной культуры: происхождение и сущность / О. Родин // Менеджмент. – 1998. – № 7. – С. 67-77.
5. Семикіна М. В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя / М. В. Семикіна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 6. – С. 197-200.
6. Сіменко І. В. Організаційна культура підприємства: лексико-семантичний аналіз змісту / І. В. Сіменко, І. М. Белоусова // Сталий розвиток економіки: всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/sre/2011\\_3/55.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/55.pdf)
7. Токвиль А. Демократия в Америке / А. Токвиль. – М.: Прогресс, 1992. – 554 с.
8. Туленков М. В. Теорія організаційної взаємодії / М. В. Туленков. – Київ: ІПК ДСЗУ, 2011. – 456 с.
9. Уолцер М. Про толерантність / М. Уолцер. – Харків: Видавнича група «РА-Каравела», 2003. – 148 с.
10. Хабермас Ю. Политическая культура и лидерство / Ю. Хабермас. – М.: Праксис, 2005. – 368 с.
11. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. – Санкт-Петербург: Питер, 2007. – 336 с.
12. Элвессон М. Организационная культура / М. Элвессон. – Харьков: Гуманитарный центр, 2005. – 460 с.
13. Huntington S. Political order in Changing Societies / S. Huntington. – New Haven, 1968. – 687 p.
14. O'Donnell G. Defining Some Concepts (and Exposing Some Assumptions) / G. O'Donnell, C. Schmitter // Transition from Authoritarian Rule. Prospects for Democracy. Vol. I-IV. – Baltimore, 1986. – P. 9-13.
15. Przeworski A. Workshop of the Group on East-South Systems Transformations / A. Przeworski. – Budapest, 1990. – 564 p.
16. Schwartz H. Matching Corporate Culture and Business Strategy / H. Schwartz, S. Davis // Organizational Dynamics. – 1981. – P. 30-48.



## REFERENCES

1. Aleksander, Dzh. (1998). Posle neofunkcionalizma: Deiatelnost, kultura i grazhdanskoe obshchestvo [After neofunctionalism: Activity, culture and civil society]. *Sotsiologiya na poroge XXI veka*. Moscow: Intellekt [in Russian].
2. Leontev, D.A. (1992). *Metodika izucheniia tsennostnykh orientatsii lichnosti [Methods of studying the value orientations of a person]*. Moscow: Smysl [in Russian].
3. Rastou, D. (1987). *Predely rosta [Limits of growth]*. Moscow: Nauka [in Russian].
4. Rodin, O. (1998). Kontseptciia organizatsionnoi kultury: proiskhozhdenie i sushchnost [The concept of organizational culture: the origin and essence]. *Menedzhment*, 7, 67-77 [in Russian].
5. Semykina, M.V. (2009). Evoljucija orghanizacijnoi kuljturny na ukrajinsjkykh pidpryjemstvakh: problemy ta protyrichchja [Evolution of Organizational Culture at Ukrainian Enterprises: Problems and Contradictions]. *Derzhava ta rehiony. Serija: Ekonomika ta pidpryjemnyctvo*, 6, 197-200 [in Ukrainian].
6. Simenko, I.V., & Bjelousova, I.M. (2011). Orghanizacijna kuljtura pidpryjemstva: leksyko-semantychnyj analiz zmistu [Organizational culture of the enterprise: lexical-semantic analysis of the content]. *Stalyj rozvytok ekonomiky: vseukrajinsjkyj naukovo-vyrobnychyj zhurnal*. Retrieved from: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/sre/2011\\_3/55.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_3/55.pdf) [in Ukrainian].
7. Tokvil, A. (1992). *Demokratiia v Amerike [Democracy in America]*. Moscow: Progress [in Russian].
8. Tulenkov, M.V. (2011). *Teorija orghanizacijnoi vzajemodiji [Theory of Organizational Interaction]*. Kyiv: IPK DSZU [in Ukrainian].
9. Uolcer, M. (2003). *Pro tolerantnistj [On Tolerance]*. Kharkiv: Vydavnycha hrupa «RA-Karavela» [in Ukrainian].
10. Khabermas, Iu. (2005). *Politicheskie raboty [Political work]*. Moscow: Praxis [in Russian].
11. Shein, E.Kh. (2007). *Organizatsionnaia kultura i liderstvo [Organizational Culture and Leadership]*. Saint Petersburg: Piter [in Russian].
12. Elvesson, M. (2005). *Organizatsionnaia kultura [Organizational culture]*. Kharkiv: Gumanitarnyi tsentr [in Russian].
13. Huntington, S. (1968). *Political order in Changing Societies*. New Haven. doi: 10.1007/978-3-531-90400-9\_51.
14. O'Donnell, G., & Schmitter, C. (1986). *Defining Some Concepts (and Exposing Some Assumptions). Transition from Authoritarian Rule. Prospects for Democracy*. (Vols. I-IV). Baltimore. doi: 10.2307/1962542.
15. Przeworski, A. (1990). *Workshop of the Group on East-South Systems Transformations*. Budapest. doi:1017/cbo9780511664205.012.
16. Schwartz, H., & Davis, S. (1981). *Matching Corporate Culture and Business Strategy. Organizational Dynamics*, 30-48. doi: 10.1016/0090-2616(81)90010-3.

**Кравченко Наталія Юріївна**  
 Аспірантка  
 Класичний приватний університет  
 69002, Запоріжжя, Жуковського 70-б

**Kravchenko Natalia**  
 Postgraduate student  
 Classical Private University  
 70-b, Zhukovsky str., Zaporizhzhia, Ukraine

Email: [zoskayana@gmail.com](mailto:zoskayana@gmail.com)

Цитування: Кравченко Н. Ю. Особливості організаційної культури в громадському секторі українського суспільства в умовах демократичного транзиту: соціологічний аналіз / Н. Ю. Кравченко // Науково-теоретичний альманах «Грані». – 2019. – Т. 22. – № 6. – С. 69-77.

Citation: Kravchenko, N. Yu. (2019). Osoblyvosti orhanizatsiinoi kultury v hromadskomu sektori ukrainskoho suspilstva v umovakh demokratychnoho tranzytu: sotsiologichnyi analiz [Features of organizational culture in the public sector of Ukrainian society in the conditions of democratic transit: sociological analysis]. *Scientific and theoretical almanac «Grani»*, 22 (6), 69-77.

Стаття надійшла / Article arrived: 29.05.2019

Схвалено до друку / Accepted: 27.06.2019