

численних перетворень у різних структурах системи правоохоронних органів – стратегії, персоналу, операції, якості, фінансування, взаємодії з населенням тощо.

Тому визначені складові організаційної культури тоді сприймаються, підтримуються особовим складом та набувають подальшого розвитку, коли вони не залишаються лише декларацією. Вони набувають мотиваційної сили, якщо безпосередньо стосуються реального стану справ в правоохоронних органах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бедь В.В. Юридична психологія : навч. посіб. / В.В. Бедь. – Львів : Новий Світ – 2000 ; К. : Каравела, 2002. – 376 с.
2. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / [сост. : Л. Кроль, Е. Пуртова]. – М. : Класс, 2001. – 464 с. – (Психология и бизнес).
3. Капитонов Э.А. Корпоративная культура и PR / Э.А. Капитонов, А.Э. Капитонов. – М. : МарТ, 2003. – 416 с.
4. Ліфінцев Д.С. Вплив корпоративної культури на мотивацію персоналу / Д.С. Ліфінцев // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №2. – С. 154–159.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркович. – М., 1996. – 308 с.
6. Матукова Г.І. Розвиток корпоративної культури організацій : сучасний стан й актуальні проблеми / Г. І. Матукова // Держава та регіони. – 2008. – №1. – С. 96–99.
7. Савчук Л.М. Теоретичні аспекти впливу корпоративної культури на ефективність організації / Л.М. Савчук, О.О. Савчук // Проблеми науки. – 2011. – №9. – С. 23–27.
8. Синецька О.І. Формування ціннісних мотиваційних механізмів як елемент управління людськими ресурсами підприємства / О.І. Синецька // Економіка. Фінанси. Право. – 2007. – №1. – С. 34–39.
9. Слабко Я.Я. Управління організаційною культурою підприємства: інноваційний аспект / Я.Я. Слабко // Інвестиції : практика та досвід. – 2009. – №7. – С. 19–22.
10. Соболев В.О. Міліція і населення – партнери / за заг. ред. проф. О.Н. Ярмиша / В.О. Соболев, Г.В. Попова, В.О. Болотова, В.І. Московець. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 93 с.
11. Управление персоналом : учеб. для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
12. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. ; под ред. В.А. Спивака / Э.Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

УДК 159.9: [316.6 : 378.032 – 057.87]

РІВЕНЬ ТА ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У СТУДЕНТІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

О.О. Мігічкіна

*доцент кафедри соціальної та практичної психології
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

У статті проаналізовано сучасні наукові підходи до вивчення організаційної культури вищого навчального закладу. Встановлено основні соціально-психологічні чинники формування організаційної культури у студентів вищого навчального закладу.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, організаційна культура, студенти.

В статье проанализированы современные научные подходы к изучению организационной культуры вуза. Установлены основные социально-психологические факторы формирования организационной культуры у студентов вуза.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, организационная культура, студенты.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Реформування вищої освіти України та її європейська інтеграція в контексті Болонського процесу обумовлює необхідність якісних перетворень багатьох сфер функціонування вищих навчальних закладів. Ефективне налагодження навчального процесу потребує розробки нових підходів і критеріїв якості підготовки студентів. Найбільш відповідним вимогам системного підходу у формуванні особистості майбутнього професіонала є вивчення такого системного й інтегрального феномену, як організаційна культура вищого навчального закладу, насамперед, організаційна культура студентів як його вагова складова.

Невтручання у процес формування організаційної культури у студентів може негативно вплинути на роботу всього вищого навчального закладу, імідж його випускників, їх подальшу професійну успішність. Управління процесом формування організаційної культури у студентів потребує вивчення соціально-психологічних чинників, що впливають на цей процес. Виокремлення таких чинників дасть можливість розробити психологічно обґрунтовані програми з підвищення організаційної культури у студентів сучасних вищих навчальних закладів.

Можна констатувати, що проблема формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів розроблена недостатньо – і в теоретико-методологічному, і в практично-впроваджувальному аспектах.

У загальнотеоретичному аспекті найкраще вивчено зміст та структуру організаційної культури виробничих об'єднань та промислових підприємств (Е. Шейн та ін.), зокрема соціально-психологічні чинники її формування (У. Оучі, Дж. Хофштеде) [9; 10; 11].

Специфіка організаційної культури на українському просторі визначена у дослідженнях Л.М. Карамушки; процеси управління оргкультурою підприємств розкрито в роботах І.І. Сняданко; значущість організаційної культури для професійного становлення членів організації та їх трудової адаптації доведена в дослідженнях Н.Є. Заваської та ін [3; 4; 6].

Лише порівняно недавно вчені почали досліджувати особливості організаційної культури у закладах освіти, зокрема особливості організаційної культури вищого навчального закладу як важливої складової іміджу сучасного університету; як інструмент управління організацією; як чинник, що впливає на професійне становлення студента. Ці дослідження дозволили виокремити особливості організаційної культури вищого навчального закладу та визначити оргкультуру студентів як її важливу складову. Проте вивчення впливових соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищого навчального закладу залишилося поза увагою дослідників [1; 2; 3].

Саме це обумовило вибір теми дослідження: аналіз основних чинників формування організаційної культури у студентів вищого навчального закладу.

Мега дослідження: проаналізувати рівні та чинники розвитку організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ

Для реалізації мети було використано комплекс методів: *теоретичні*: теоретичний аналіз, моделювання, що застосовувалися для узагальнення теоретико-методологічних основ формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів і визначення концептуальних засад дослідження соціально-психологічних чинників її формування; *емпіричні методи*: спостереження, бесіда, психодіагностичні методи, які використовувалися для вивчення особливостей організаційної культури у студентів та рівня її вираження; *методи математичної обробки даних*: коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, U-критерій Манна-Уїтні, факторний аналіз, t-критерій Вілкоксона, ранговий критерій Крускала-Уоліса із подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням.

Дослідження проводилося на базі Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля м. Луганська та Луганського національного університету імені Тараса Шевченка впродовж 2005–2010 рр. У дослідженні взяли участь 207 студентів 1–5 курсів денного відділення гуманітарного та економічного напрямів підготовки вказаних вишів. На формуальному етапі дослідження, спрямованому на підвищення організаційної культури у студентів, із респондентів було сформовано експериментальну (78 студентів) та контрольну (61 студент) групи.

Надійність і вірогідність результатів забезпечено методологічним обґрунтуванням вихідних теоретичних положень, використанням взаємодоповнюючих методів, що відповідають меті та завданням дослідження, репрезентативністю вибірки, поєднанням кількісного та якісного аналізу отриманих емпіричних даних, використанням методів математичної статистики.

Структуру організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів доцільно розглядати на чотирьох взаємопов'язаних рівнях, кожному з яких відповідають такі складові: норми та правила поведінки і діяльності (соціальний рівень); організаційні цінності, соціально-психологічний клімат вищого навчального закладу (організаційний рівень); психологічна атмосфера у студентській групі, спрямованість та рівень розвитку групи (груповий рівень); система ціннісних орієнтацій та мотивація організаційної поведінки студентів (особистісний рівень) [5].

Аналіз відповідності структурних компонентів організаційної культури (ОК) у студентів та методик емпіричного дослідження наведено в *табл. 1*.

Таблиця 1

Структурні компоненти організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів і методики їх дослідження

Рівні ОК	Складові ОК	Методики дослідження
Соціальний рівень	Норми поведінки та діяльності	Методика «Оцінка сили організаційної культури», методика «Рівень організаційної культури» [7]
Рівень організації	Організаційні цінності, організаційний клімат	Методика «Оцінка привабливості організаційної культури», методика «Визначення психологічного клімату в організації» [8]
Рівень групи	Психологічна атмосфера в групі, система міжособистісних взаємовідносин, рівень розвитку групи	Методика «Оцінка психологічної атмосфери в колективі», методика «Пульсар» на визначення спрямованості групи та рівня її розвитку [8]
Рівень особистості	Мотивація організаційної поведінки, система ціннісних орієнтацій	Методики «Оцінка мотивації організаційної поведінки» та експрес-діагностики соціальних цінностей особистості [7]

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Структуру організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів доцільно розглядати на чотирьох взаємопов'язаних рівнях, кожному з яких відповідають такі складові: норми та правила поведінки і

діяльності (соціальний рівень); організаційні цінності, соціально-психологічний клімат вищого навчального закладу (організаційний рівень); психологічна атмосфера у студентській групі, спрямованість та рівень розвитку групи (груповий рівень); система ціннісних орієнтацій та мотивація організаційної поведінки студентів (особистісний рівень) [5].

Вивчення параметра сили організаційної культури показало, що більшість (46,4%) студентів визначають її як «помірно сильну» 32 ± 5 бали та «потужну» 58 ± 3 бали – (23,2%) осіб. За допомогою рангового критерію Крускала-Уоліса було встановлено, що динаміка оцінки сили організаційної культури студентів різних курсів майже відсутня ($H=1,64$; $p \leq 0,8$). Решта студентів (76,8%) оцінили організаційну культуру як таку, що не сприяє адаптації до умов вищого навчального закладу і не відповідає їхнім потребам. Це свідчить про те, що оцінка студентами сили організаційної культури навчального закладу не зазнає позитивних змін без формувального впливу, а відтак, потребує цілеспрямованого підходу.

Встановлено, що рівень організаційної культури визначався студентами як «середній» 115–154 бали – (51,2%), та «високий» 178–226 бали – (34,8%), а в оцінці загального індексу організаційної культури переважали шкали «комунікація», «мотивація та мораль». Це свідчить про важливість комунікативних зв'язків для студентів у процесі інтерналізації до норм і правил навчального закладу. Саме інформованість та ефективний зворотний зв'язок допомагають студентів регулювати власну поведінку та діяльність у закладі освіти. При цьому динаміку оцінки рівня організаційної культури залежно від курсу навчання та фахової підготовки досліджуваних не виявлено ($H=1,12$; $p \leq 0,89$).

Дослідження привабливості організаційної культури вищого навчального закладу показало, що в цілому культура вищого навчального закладу є досить непривабливою для більшості її студентів (загальний показник привабливості організаційної культури, який визначався як різниця між показниками «реальної» та «ідеальної» організаційної культури, становить -2,2 бала. Непривабливість встановлено за шкалами «потреба у визнанні, особистому авторитеті» (-3,4 бала), «патріотизм» (-2,8 бала). Протягом навчання найбільшої зміни зазнає така складова, як «потреба у гарних взаємостосунках» ($H=10,88$; $p \leq 0,03$). Отже, найбільш непривабливі складові організаційної культури стосуються не лише складності навчання та достатнього визначення його змісту, але й нестачі доброзичливих стосунків у колективі та недостатньої орієнтації студентів на успіхи організації, згуртованість колективу.

Встановлено, що соціально-психологічний клімат у вищому навчальному закладі майже третина випробуваних (34,8%) визначає як «середній», а 20,7% – як «низький». При цьому приблизно однакова кількість студентів вважають, що клімат у закладі освіти «оптимальний» (25,2 %) та «дуже низький» (19,3 %) ($H=1,52$; $p \leq 0,7$). Констатовано, що найбільш впливовими для випробуваних виявилися такі характеристики психологічної атмосфери у колективі, як «колективізм» ($U=362,5$; $p \leq 0,05$), «контактність» ($U=245,5$; $p \leq 0,001$) та «відкритість» ($U=240,5$; $p \leq 0,001$). Стосовно психологічної атмосфери в студентській групі, то її позитивний зміст студенти визначили за параметрами успішності, продуктивності (в діяльній сфері) та співпраці, взаємопідтримки у сфері міжособистісних стосунків ($U=292,5$; $p \leq 0,05$). Саме ці змінні забезпечують студентам атмосферу психологічного комфорту у групі.

Високий рівень мотивації організаційної поведінки виявлено за такою змінною, як «гарний керівник» – у 48,8% досліджуваних ($U=626$; $p \leq 0,04$). Це може свідчити про значущість для організаційної культури студентів наявності «гарного керівника» в особі викладача та позитивних взаємних стосунків з викладачами і куратором академічної групи в цілому.

З'ясовано, що за критеріями спрямованості та рівня розвитку власної групи половина студентів (50,6%) вважає, що вони перебувають на високому рівні розвитку групи (10–12 балів). Це характеризує їх як зрілих, згуртованих, працездатних та надійних, а на чолі їх стоять ефективні наставники. 29,5% оцінок вкладаються в діапазон від 7 до 9 балів, що вказує на достатню зрілість груп, їхню здатність виконувати колективні завдання, але їхні керівники є псевдоефективними наставниками. 14,6% досягли рівня 4–6 балів, що вказує на їхню недостатню зрілість, нездатність ефективно виконувати поставлені завдання, а керують ними формально ефективні наставники. Водночас 5,3% оцінок перебувають на низькому рівні (1–3 бали), що свідчить про неспроможність цих груп, а їхні наставники є цілком неефективними.

Встановлено, що на підвищення інтегрального показника рівня розвитку студентської групи впливають згуртованість, інтегративність, референтність, підготовленість до діяльності та організованість ($U=631$; $p \leq 0,04$).

Серед групи соціальних цінностей значної диференціації у студентів різних курсів не виявлено, але протягом навчання для студентів набули значення «професійні» цінності (157,38 бала на 1 курсі та 168,12 бала на 5 курсі) ($U=647$; $0,05$).

Доведено наявність значущого кореляційного зв'язку між інтегральними характеристиками розвитку групи (спрямованість, організованість, згуртованість, активність, інтегративність) ($r=1,52$; $p \leq 0,05$) та ціннісними орієнтаціями студентів залежно від їхньої фахової підготовки. З'ясовано, що традиційно важливі цінності, такі як «сімейні», «соціальні», «духовні», традиційно обирають студенти-гумантарії, зокрема психологи. Високий ранг у студентів економічних спеціальностей отримали «фінансові», «фізичні», «інтелектуальні» цінності. Це свідчить, що професійний напрямок впливає на ціннісні орієнтації особистості.

Для проведення факторного аналізу з метою зіставлення чинників, які вплинули на організаційну культуру у студентів, було відібрано респондентів з полярними проявами показників за складовими

організаційної культури. Враховувалася нерівномірність характеру розподілу респондентів у групах та диференціація респондентів групи із середніми показниками за складовими організаційної культури. За результатами цієї процедури виділено дві групи респондентів з різними рівнями вираження організаційної культури – високим (29,5% респондентів) – «сильна група» і низьким рівнем (37,7% респондентів) – «слабка група».

Загальний аналіз факторної матриці дозволив визначити дескриптори («Зовнішні вимоги», «Зовнішні умови», «Психологічне самопочуття у групі», «Особистісні переваги»), які надали можливість виокремити соціально-психологічні чинники формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів: нормативні, які впливають на оцінку студентами норм та правил поведінки у вищому навчальному закладі; когнітивні, які впливають на розуміння студентами цих норм та правил, визначають ступінь адаптації до них; емоційно-поведінкові, що відображають рівень комфортності психологічної атмосфери студентської групи для реалізації організаційної поведінки; мотиваційно-ціннісні, що визначають систему особистісних цінностей студентів та впливають на мотивацію їх організаційної поведінки.

На підставі визначення основних етапів становлення організаційної культури проведено диференціацію соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів і послідовності цих взаємопов'язаних етапів. Аналіз відповідності соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів та їх етапності наведено у *табл. 2*.

Таблиця 2

Соціально-психологічні чинники та етапи формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів

Етапи формування ОК студентів	Чинники формування ОК студентів
Оціночний	Нормативні: потужна організаційна культура вищого навчального закладу; високий та дуже високий рівень його організаційної культури, за оцінкою студентів
Адаптаційний	Когнітивні: висока привабливість організаційної культури вищого навчального закладу; ідеальний чи оптимальний соціально-психологічний клімат; частота контактів, обізнаність та обмін інформацією
Інтеграційний	Емоційно-поведінкові: почуття впевненості, комфорту у діяльності і спілкуванні; бажання вчитися саме в цій групі; почуття довіри та надійності
Ідентифікаційний	Мотиваційно-ціннісні: висока мотивація організаційної поведінки; орієнтація на соціальні, професійні, інтелектуальні та духовні цінності

Отримані дані щодо рівня вираження організаційної культури у респондентів, соціально-психологічних чинників та етапів її формування враховувалися при розробці програми з підвищення рівня організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів.

ВИСНОВКИ

Таким чином, проведене дослідження дозволило визначити характерні риси організаційної культури досліджуваних вищих навчальних закладів. Дослідження сили організаційної культури виявило, що більшість студентів визначає існуючу організаційну культуру свого навчального закладу як «помірно сильну» (77%), певна кількість вважає, що в організації «потужна» організаційна культура (23%), слабкою культуру не визнав ніхто. Середній бал усієї вибірки складає 46,15, що за нормами тесту відповідає значенню «помірно сильна організаційна культура».

Тобто існуюча у вищому навчальному закладі організаційна культура характеризується більшістю студентів як «помірно сильна». Визнання організаційної культури свого закладу як сильної чи навіть потужної свідчить про позитивні перспективи щодо корекції організаційної культури самих студентів. Ці характеристики торкаються також визначення студентами рівня існуючої оргкультури як «високої» та «середньої».

Визначено основні суттєві характеристики ставлення студентів до оргкультури освітньої установи. Дослідження показало, що в цілому організаційна культура вищого навчального закладу є досить непривабливою для студентів. Загальний показник привабливості організаційної культури, який визначався як різниця між показником «реальної» організаційної культури та показником «ідеальної» організаційної культури, має негативне значення, що характеризує ставлення до існуючої оргкультури навчального закладу як до негативної. Встановлено значущий зв'язок між окремими показниками методик, який дозволив визначити результати дослідження як значущі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Беляева М.И. Корпоративная культура вуза как ресурс организационного развития / М.И. Беляева // Alma mater: Вестник высшей школы – М. : Науч. мир, 2011. – № 4. – С. 45–48.
2. Давыдов В.Н. Корпоративная культура как способ социального взаимодействия и воспитания в вузе / В.Н. Давыдов // Образование и наука. – Екатеринбург : ФГАОУ ВПО, 2008. – №1 (49) 17. – С. 19–45.

3. Завацька Н.Є. Сучасні технології розширення адаптаційного потенціалу особистості / Н.Є. Завацька // Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2004. – №3 (8). – С. 190–195.
4. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – Львів : Край, 2010. – 210 с.
5. Мітчикіна О.О. Особливості оцінки організаційної культури вищого навчального закладу студентами / О.О. Мітчикіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2011. – №2 (26). – С. 76–82.
6. Серкіс Ж.В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж.В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – К. : НАПН України, 2002. – № 9–10. – С. 4–9.
7. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах : учеб.-метод. м-лы / Т.О. Соломанидина. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 395 с.
8. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – С. 190–191.
9. Hofstede, G. Culture's Consequences : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organisations Across Nations / G. Hofstede. – [2-nd ed.]. – Thousand Oaks, CA : Sage, 2001. – 596 p.
10. Ouchi, W.G. Organizational culture / W.G. Ouchi, A.L. Wilkins // Annual Review of Sociology. – 1985. – Vol. 11. – P. 457–483.
11. Schein, E.H. Organizational culture / E.H. Schein // American psychologist. – 1990. – Vol. 45 (1). – P. 109–119.

УДК 005.73

ДЕТЕРМІНАНТИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

О.А. Філь

*кандидат психологічних наук, доцент,
старший науковий співробітник лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті наведено результати теоретичного аналізу детермінант організаційної культури сучасних організацій. Основну увагу акцентовано на групі психологічних чинників, а також на особливостях впливу «непсихологічних» чинників, що обумовлюють процеси становлення та розвитку організаційної культури.

Ключові слова: детермінанти, організаційна культура, сучасні організації.

В статье приведены результаты теоретического анализа детерминант организационной культуры современных организаций. Акцентируется внимание на группе психологических факторов, а также на особенностях влияния «непсихологических» факторов, определяющих процессы становления и развития организационной культуры.

Ключевые слова: факторы, организационная культура, современные организации.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Визначення детермінант (факторів) організаційної культури має важливе значення для виявлення умов, змісту, процесу її формування в сучасних організаціях на різних етапах її функціонування.

Мета статті – висвітлити основні детермінанти організаційної культури сучасних організацій.

Дослідження здійснено в межах розробки науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр.) (науковий керівник член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Розглядаючи детермінанти організаційної культури, слід розпочати, вважаємо, з визначення самого поняття «організаційна культура». Зазначимо, що в сучасній літературі існує велике розмаїття підходів до розуміння цієї дефініції, однак в цій роботі ми наведемо підхід, представлений в працях Ю.Ф. Пачковського, який визначає *організаційну культуру* як систему загальноприйнятих в організації уявлень і підходів до ведення справи, до форм стосунків і досягнення результатів діяльності, що відрізняють цю організацію від інших [6].

Наведемо аналіз існуючих у літературі підходів щодо **визначення різних груп детермінант** (рос. «фактор») організаційної культури, акцентуючи основну увагу на групі психологічних чинників або на особливостях психологічного впливу різних груп чинників, що не є суто психологічними, однак обумовлюють, на наш погляд, процеси становлення та розвитку організаційної культури.

Аналізуючи **детермінанти внутрішнього та зовнішнього оточення** (В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов [2]), автори вважають, що на *формування в організації певної культури, її змісту та окремих параметрів* впливає низка детермінант, однак на всіх стадіях розвитку організації особиста культура її керівника (його віра, цінності та стиль поведінки) здебільшого визначають культуру організації. Також автори зазначають, що особливо сильним такий вплив є в тому випадку, коли організація знаходиться в стадії становлення, а її керівник володіє видатними особистісними та професіональними здібностями. При цьому фахівці відмічають, що формування культури також пов'язано зі *специфікою галузі*, в якій вона функціонує, *швидкістю технологічних та інших змін, з особливостями ринку, споживачів та національної культури*, в рамках якої організація функціонує. І, як відомо, наприклад, компаніям галузей «високої технології» властива наявність культури, що містить «інноваційні» цінності і віру «в зміни», однак така риса