

позицією в професійній діяльності і апріорно позитивним ставленням як до співробітників і навколишньої дійсності, так і до себе як керівника і особистості.

Визначено недостатній рівень сформованості професійної толерантності досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Проаналізовано баланс спрямованості професійної толерантності досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Встановлено взаємозв'язок типів спрямованості з рівнями сформованості професійної толерантності досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Ключові слова: професійна толерантність керівника загальноосвітнього навчального закладу, сформованість професійної толерантності керівника загальноосвітнього навчального закладу, типи спрямованості професійної толерантності керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Брюховецька Олександра Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент, докторант кафедри загальної та практичної психології, Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Brukhovetska, Olexandra Victorivna, PhD, associate professor, doctoral student, department of general and applied psychology, University of educational management, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparis011@mail.ru.

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, доцент, науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Ivkin, Volodymyr Mykolayovych, PhD, associate professor, researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: v-ivkin@mail.ru

Отримано 31 травня 2017 р.

Рецензовано 5 червня 2017 р.

Прийнято 8 червня 2017 р.

УДК 159.9:005.32:172

Карковська Р.І.

ЕТИЧНА ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА У ВІТЧИЗНЯНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Карковська Р.І. Етична організаційна поведінка у вітчизняних психологічних дослідженнях. Статтю присвячено аналізу вітчизняних психологічних досліджень проблем етичності в організації. Проаналізовано змістовні та методологічні аспекти вивчення в Україні етичної організаційної поведінки. Встановлено, що в дослідженнях етичності в організації опитуваними переважно є працівники наукових і освітніх організацій, правоохоронних органів та підприємств. Форми неетичної поведінки, які стали об'єктом пізнання психологів, – корупція, наукове шахрайство, мобінг. Констатовано деякі зовнішні чинники етичної організаційної поведінки: низька оплата праці,

незайнятість на робочому місці, відсутність дієвих санкцій тощо. В якості емпіричних методів вивчення етичної організаційної поведінки застосовують опитування і аналіз документації. Найпоширеніший психологічний підхід до підвищення етичності в організаціях – розвиваючий вплив на моральну свідомість працівників з допомогою соціально-психологічної тренінгу, психологічного консультування та просвітницької роботи.

Ключові слова: етична організаційна поведінка, моральна свідомість, етичний кодекс, корупція, плагіат, шахрайство, мобінг.

Карковская Р.И. Этическое организационное поведение в отечественных психологических исследованиях. Стаття посвящена анализу отечественных психологических исследований проблем этичности в организации. Проанализированы содержательные и методологические аспекты изучения в Украине этического организационного поведения. Установлено, что в исследованиях этичности в организации опрашиваемыми преимущественно являются работники научных и образовательных организаций, правоохранительных органов и предприниматели. Формы неэтичного поведения, ставшие объектом познания психологов, – коррупция, научное мошенничество, моббинг. Констатированы некоторые внешние факторы этического организационного поведения: низкая оплата труда, незанятость на рабочем месте, отсутствие действенных санкций. В качестве эмпирических методов изучения этического организационного поведения применяют опрос и анализ документации. Наиболее распространенный психологический подход к повышению этичности в организациях – развивающее воздействие на нравственное сознание сотрудников с помощью социально-психологического тренинга, психологического консультирования и просветительской работы.

Ключевые слова: этическое организационное поведение, нравственное сознание, этический кодекс, плагиат, коррупция, мошенничество, моббинг.

Постановка проблеми. За Індексом економічної свободи – 2017 (більшість даних охоплюють другу половину 2015 року та першу половину 2016 року) Україна займає в рейтингу 166 місце із 180. Наша держава входить в найнижчу категорію – пригнічених (несвобідних), і з 1995 року жодного разу не піднімалась вище передостанньої категорії – переважно несвобідних. Зокрема, за показниками верховенства закону Україна набрала такі бали (із 100 можливих за кожним пунктом): чесність уряду – 29,2, ефективність судочинства – 22,6, права власності – 41,4 [46]. За Індексом сприйняття корупції – 2016 Україна посіла 131 позицію із 176, набравши 29 балів із 100 (чим вищий бал тим нижчий рівень корупції в державі). Ситуація в Україні означається як корупційне дно [49]. За результатами всеукраїнського опитування, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та соціологічною службою Центру Разумкова (14–22 листопада 2015 року) 11,5% респондентів вказали, що за останні 12 місяців їм особисто чи членам їхньої сім'ї доводилось давати хабар за отримання адміністративних послуг; 18,1% опитаних відмовились відповідати на це питання [26]. За Глобальним індексом гендерного розриву 2016 Україна знаходиться на 69 позиції із 144. За окремими індикаторами, на основі яких розраховується індекс, маємо такі місця в рейтингу: рівень освіти – 26 місце, економічна участь та можливість – 40, здоров'я і тривалість життя – 40 місце, політичні повноваження – 107 [55]. Компанія ЕУ провела опитування 4100 представників великих компаній з 41 країни (ЕМЕІА), присвячене ризикам шахрайства у 2017 році. За показником оцінки опитуваними рівня хабарництва у своїй державі Україна показала найгірший результат. 88% опитуваних з України вважають, що в нашій державі хабарництво існує на дуже високому рівні. 37% опитуваних повідомили, що готові запропонувати грошову винагороду заради задоволення бізнесових інтересів (укладення угоди тощо). Лише 12% опитаних відзначили, що в їхніх організаціях нормативна регуляція сприяє підвищенню етичності [34]. Дослідження доброчесності в освіті України, проведеного Організацією економічного співробітництва і розвитку (ОЕСД), доводить існування у галузі серйозних проблем, які стосуються недотримання професійної етики працівниками. Йдеться про корумпованість, академічну недоброчесність, дієвість неформальних домовленостей, неналежне визнання навчальних досягнень [38]. Наведені цифри демонструють, що неетична поведінка в різних галузях є проблемою загальносоціального рівня в Україні. Неетична поведінка набула масово поширення, що сприяє її відтворенню та переводить в ранг неформальної соціальної

норми. Організації і державного, і приватного секторів стоять перед необхідністю застосування дієвого інструментарію підвищення етичних стандартів. Організаційні середовища є полем соціалізації дорослих, а відтак, мають ресоціалізаційний потенціал. Наявність правової норми не гарантує її виконання, тому розв'язання проблем неетичної організаційної поведінки вимагає застосування, поряд з правовими та економічними, і соціально-психологічних засобів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення етичної організаційної поведінки як напрям психологічних досліджень активно розвивається в Європі та США з 80-х років минулого століття. Очевидно, ця тематика належить до сфери вивчення психологічних основ моральної поведінки. Виявлені соціально-психологічні механізми формування та виявів моральної поведінки переважно є прикладними, тому придатні для аналізу організаційної поведінки. Лінда К. Тревіно із співавторами виділили такі аспекти етичної організаційної поведінки в якості предмета психологічних досліджень: неетична поведінка (брехня, обман, злочинство); етична поведінка як дії, які відповідають мінімальним моральним стандартам (чесність, законність); етична поведінка як дії, які перевищують моральний мінімум (благочинні пожертви, повідомлення про факти корупції чи незаконної діяльності); етичні рішення; умови, за яких неетична поведінка в організації стає нормою. В огляді досліджень етичної організаційної поведінки, опублікованому понад десять років тому, вчені представили широке коло проблем, зокрема, наголосили на неоднозначності зв'язку моральної свідомості та моральної поведінки особистості. Моральні судження та наміри далеко не завжди втілюються у фактичній поведінці. Водночас моральна поведінка може реалізовуватися автоматично, без свідомих моральних переживань чи роздумів. Наведено результати досліджень, в яких йдеться про вплив особистісних якостей на етичну поведінку в організації (сили Я, локусу контролю) та дію організаційного контексту (конфлікти, система винагород та покарань, поведінка ровесників, лідери, лінгвістичні практики тощо) [56]. Тінг Жанг, Франческа Джіно та Макс Х. Базерман виділили дві групи підходів до вивчення етичної поведінки: ціннісно-орієнтовані та структурно-орієнтовані. Ціннісно-орієнтовані дослідження спрямовані на вивчення індивідуальних схильностей бути моральним. Ідея практичного застосування результатів цих досліджень полягає в можливості апелювати (нагадувати) до моральних цінностей та ідентичності людей для підвищення етичності їхньої поведінки. Структурно орієнтовані дослідження спрямовані на вивчення зовнішніх факторів зниження неетичної поведінки та мають на меті модифікацію стимулів середовища для зменшення кількості неетичних дій. Автори обґрунтували доцільність застосовувати комплексно два підходи для корекції неетичної поведінки та вважають доцільним зміщення акценту на поведінкові дослідження з питань етики. Т. Жанг з колегами запропонували низку способів зниження неетичної поведінки в організації. Наприклад, внутрішньоорганізаційне інформування про дотримання працівниками етичних норм поведінки, нагадування про публічні зобов'язання, вживання понять, пов'язаних з мораллю (діти, час тощо), дієве санкціонування, аудит суперечностей у заходах впровадження політики компанії щодо підвищення етичності [58]. Різноманіття сучасних психологічних досліджень етичної організаційної поведінки ілюструють розробленість та актуальність цієї тематики на Заході. Прикладом можуть слугувати результати вивчення деяких факторів етичності працівників в організації. Зокрема, виявлено нелінійний зв'язок між рівнем неетичної проорганізаційної поведінки працівників та етичним лідерством у компанії: зростання етичності лідерства від низького до помірного сприяє поширенню неетичної проорганізаційної поведінки працівників, а зростання етичності лідерства в організації від середнього до високого рівня знижує неетичність працівників (Міао Цин та ін.) [54]. Встановлено стійкий ефект підвищення етичності організаційної поведінки внаслідок тренінгу розвитку етичності (Даніель І. Уоррен, Джозеф П. Гаспар та Вільям С. Лауфер) [57]. Марк С. Боліно та Ентоні Клодц виділили п'ять причин неетичної поведінки працівників, які попередньо демонстрували конструктивну дискреційну поведінку в організації (зниження ресурсів, дозволеність, несправедливість і гнів, тиск оточення, управління враженням) [48]. Досліджено, що надмірна емоційна включеність в роботу сприяє неетичній проорганізаційній поведінці працівника (Деджун Тоні Конг) [51]; трактування себе як професіонала та доступ до грошей підвищують

ймовірність корупції (Мар'ям Кучакі та інші) [52; 53]; знижена здатність до самоконтролю (як особистісна характеристика і як ситуативний результат виснаження) зменшує стійкість особи перед спокусою обманути (Франческа Джіно та інші) [50].

Мета дослідження – на основі аналізу психологічних досліджень виділити напрямки вивчення етичної організаційної поведінки в Україні, описати міру розробленості зазначеної тематики вітчизняними психологами та виділити перспективи подальших досліджень.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Увагу вітчизняних психологів в першу чергу привертають етичні аспекти діяльності працівників державних правоохоронних органів, науки і освіти та підприємців. В окремих дослідження йдеться про порушення етичних норм як загальнодержавне явище. Наприклад, Олена Луценко виділила зменшення моральних та етичних обмежень як адаптивний механізм в перехідний період і пов'язала його «з недосконалим правовим захистом та слабкими соціальними гарантіями під час перехідних процесів у державі» [36, 15]. Опитуваним, які вирізнялися найвищими показниками адаптивності, була властива знижена моральна нормативність. Серед корисних для адаптації якостей люди виділили аморальність і асоціальність поведінки (хитрість, спритність, підлість, нечесність) [36]. За Нігорою Хазратовою, в основі етичних проблем у державному управлінні – легітимація в масовій свідомості керівника, який підтримує кулуарні домовленості, через пріоритетність вирішення ситуативних питань порівняно зі стратегічними. Це призводить до корупції та приховування неефективності управлінської діяльності шляхом імітації звітів та досягнень [44]. Впливати на масову свідомість через ЗМІ для подолання корупції вважає за доцільне Сергій Гаркавець. Корупцію він потрактував як інструментальну цінність особистості. Факторами її поширення названо негативне ставлення громадян до правоохоронців (через це не повідомляють про факти корупції) і низьку оплату праці посадових осіб (як виправдання хабарництва) [20].

Один із напрямків вітчизняних досліджень етичної організаційної поведінки – вивчення корупції у правоохоронних органах. Шляхом теоретичного дослідження Назарій Баранюк виділив групу «негативних духовних цінностей» в організаційній культурі системи правоохоронних органів: нерівність чоловіків та жінок, привілейованість управлінців, пріоритетність успіху справи над дотриманням правових норм [5]. Запропоновано типологію «форм корупційного делікту правоохоронців: корупційні злочини; корупційні діяння; порушення спеціальних обмежень; невиконання обов'язків у боротьбі з корупцією; порушення вимог фінансового контролю; порушення службової етики» [24, 6]. Хоча вітчизняні науковці відзначають наявність зовнішніх причин корупції в правоохоронних органах, їхня увага зосереджена на особистісних детермінантах неетичної поведінки. Наприклад, комплекс неповноцінності та компенсаторні механізми роблять особу чутливою до провокуючих корупції і формують «корупціогенну особистість» [22]. За результатами опитування працівників ОВС виділено фактори зниження антикорупційної стійкості: незадоволеність рівнем матеріального забезпечення та почуття нереалізованості у сфері професійної діяльності [23]. Виділено три аспекти (перцептивний, мотиваційний, легітимаційний) внутрішньоособистісної психологічної регуляції нормативно-правової поведінки особистості в системі держслужби [17]. Михайло Данчук виявив психологічні особливості правоохоронців, які вчинили корупційні дії (шляхом зіставлення психологічних якостей 118 співробітників СБ України – суб'єктів корупційного делікту, та 60 правоохоронців того ж підрозділу СБ України, які сформували контрольну групу). За його результатами, схильність до корупційного делікту властива правоохоронцям з акцентовано вираженими гіпертимними, демонстративними, ригідними та дистимними рисами. Схильність до корупції за конкретним типом у правоохоронців детермінована домінантністю, сміливістю, суворістю, довірливістю та практичністю [24]. Юлія Падафет, спираючись на результати опитування керівників органів державної виконавчої влади (84 державних службовців Харківської області), дійшла висновку, що фактор особистості керівника в дотриманні етичних вимог при виконання службових обов'язків первинний щодо законодавчо-нормативних заходів [39]. У рамках юридичного аналізу проблеми дотримання етики держслужбовцями наголошено на надмірній загальності нормативних положень, а також

відсутності механізмів притягнення працівників до відповідальності за аморальні дії (Анна Товмач) [43].

Акцент на особистісних детермінантах етичної поведінки спостерігається і у вітчизняних дослідження менеджерів, зокрема, підприємців (Світлана Баранова [4], Ірина Блохіна [6], Олена Винославська [7], Марія Кононець [30]). В основі цього підходу ідея самостійного волевиявлення як найдієвішого фактора етичності дій особи. Для конструктивного розв'язання підприємцями етичних проблем, з якими їм доводиться стикатися (питання найму та звільнення, невиконання працівникам своїх обов'язків, обман з боку працівників тощо), рекомендується розвивати їхню моральну свідомість та навички етичної поведінки. В якості інструмента для такого розвитку дослідники пропонують соціально-психологічний тренінг. Наголошується на доцільності застосування тренінгів для розвитку моральної свідомості, корекції етичних установок і в роботі з підприємцями, управлінцями, і в рамках професійного навчання майбутніх менеджерів [4; 6; 11; 14; 15; 30; 31; 32].

Результати опитувань, отримані науковцями-психологами, підтверджують існування етичних проблем у сфері освіти. До них належать розбіжність між формальними і неформальними – реально діючими, нормами в колективі; паразитування на результатах роботи інших; зловживання щодо молодих викладачів, вимушене виконання завдань, в яких викладач не вбачає доцільності [13]; несправедливе оцінювання студентів [13; 31]; наукове шахрайство (плагіат) [33]. Шляхи розв'язання етичних проблем у діяльності науково-педагогічних працівників О. Винославська вбачає у наданні психологічної допомоги викладачам (через діяльність психологічної служби вищого навчального закладу), у просвітницькій роботі з аспірантами [13] та розвитку моральної свідомості аспірантів через поширення підприємницького типу організаційної культури в університеті [16]. Названо причини плагіату (невміння писати наукові роботи, відсутність мотивації до самостійного написання наукової роботи/статті, відсутність відповідальності за плагіат, відсутність розуміння поняття плагіат, непорядність) [33], які окреслюють стратегічні завдання для підвищення рівня етичності в науковій галузі. Але встановлення санкцій за плагіат, підвищення компетентності і мотивованості наукових працівників вимагають конкретного інструментарію та механізмів впровадження, дієвість яких була б підтверджена результатами емпіричних досліджень.

У дослідженнях організаційної культури загальноосвітніх організацій (Олена Винославська, Людмила Карамушка) одним із діагностичних показників рівня організаційної культури є «мотивація і мораль» [10; 28; 29]. Це шкала методики «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова [35], яка включає суб'єктивну оцінку працівником задоволеності оплатою праці, горизонтальних та вертикальних взаємин, заохочення ініціативи та ставлення до організації. Отже, йдеться не про етичність працівників, а про ознаки організаційної культури, які можуть вплинути на етичну поведінку в організації. Наприклад, незадоволення різними аспектами взаємодії в колективі та демотивованість низькою оплатою чи обмеженням ініціативи знижують лояльність працівників до організації та підвищують ризик неетичної поведінки (корупції, порушення конфіденційності тощо) [27, 369]. Проте, встановлені зв'язки між рівнем організаційної культури та характеристиками освітніх організацій свідчать про загрози для етичної поведінки їхніх працівників. Встановлено, що компонент організаційної культури «мотивація і мораль» обернено корелює з часом існування освітньої організації та кількістю працівників у ній [28]. Це означає, ризики неетичної організаційної поведінки існують в першу чергу у великих загальноосвітніх навчальних закладах із тривалою історією. Також виявлено прямий зв'язок між рівнем посадово-кваліфікаційних характеристик працівників та їхньою суб'єктивною оцінкою рівня організаційної культури, зокрема, за показником «мотивації і моралі» [10]. Такий результат може свідчити про невідповідність умов роботи очікуванням працівників з низьким рівнем посадово-кваліфікаційних характеристик, про ймовірну дискримінацію цих працівників на робочому місці. Водночас, працівники з високими посадово-кваліфікаційними характеристиками могли частіше давати соціально бажані відповіді. Можливо, вони почуваються причетними до організації, тими, хто виконує представницькі функції і повинен якнайкраще відгукуватись про навчальний заклад.

Формою неетичної поведінки в організації є мобінг як повторювана ворожа поведінка щодо іншої особи в колективі, цькування на робочому місці [1, 4]. Олександр Сорока на основі теоретичного аналізу змісту, видів та причин мобінгу подав низку рекомендацій щодо адаптації нового працівника для попередження психологічних утисків на робочому місці. Наприклад, забезпечення зворотного зв'язку від працівників, раціональний розподіл праці без дублювання і перетинів завдань, раціоналізація та відкритість інформаційних потоків [42]. За результатами опитування працівників органів охорони державного кордону (272 особи), 87,5% у різні періоди проходження служби були свідками мобінгу в підрозділі. Причинами мобінгу вони назвали конкуренцію, поведінку жертви, заздрощі, байдикування, конфлікти, некомпетентність командира та його самоусунення від розв'язання проблеми цькування. За результатами теоретичного дослідження запропоновано та апробовано рекомендації керівникам прикордонних підрозділів щодо діагностики і подолання мобінгу серед підлеглих [1, 7–10]. Встановлено зв'язок мобінгу з факторами ризику для професійного здоров'я працівника (педагога) [25].

Ще один напрям досліджень етичності в організації – це аналіз змісту етичних кодексів та виявлення їхнього впливу на етичність працівників. О. Винославська виявила, що в період 2008–2009 років (економічна криза) порівняно з 2000–2001 роками зросла частка організацій, в яких наявний етичний кодекс (на 8,6%). Проте, введення в організаціях етичних кодексів майже не вплинуло на рівень моральної свідомості працівників. Зросла кількість етико-психологічних проблем в організаціях, які стосуються порушення рамок в субординаційній взаємодії, викривленого трактування («підтягування») етичних норм відповідно до потреб організації, неетичної поведінки керівника, хабарництва [8]. На основі опитування 150 менеджерів вищої і середньої ланки (різних напрямків діяльності) зроблено висновок, що «для менеджерів, які виявляють високий або середній рівень етичної поведінки в організації, наявність або відсутність етичного кодексу не є дуже принциповою. У той же час для менеджерів, схильних до виявлення низького рівня етичної поведінки, наявність в організації етичного кодексу виступає запобіжним чинником» [7, 87]. Аналіз етичних кодексів 15 університетів США, Англії, Німеччини та Італії показав, що етична поведінка є одним із «провідних принципів етичних кодексів університетів» (поряд з «відповідальністю перед усіма інтересантами, конкурентоздатністю, служінням суспільству ... повагою до закону, підтримкою міжнародного співробітництва, захистом довкілля») [12, 13]. Описано бажану структуру етичного кодексу та підкреслено необхідність вивчати задоволеність очікувань усіх учасників навчально-виховного процесу, узгодженість цих очікувань між собою (психологічний контракт) та з етичним кодексом, а також обмеження в реалізації етичних норм [9; 12]. З допомогою лінгвістичного аналізу англійських текстів етичних кодексів компаній виділено два типи етичних кодексів: внутрішньо орієнтовані – для співробітників організації, та зовнішньо орієнтовані – для широкого загалу (Юлія Шипіцина). Організації мають на меті встановити норми етичної поведінки у своєму внутрішньому середовищі, а також презентувати і рекламувати себе з метою створення позитивного іміджу етично спрямованої компанії. Етичні кодекси можуть бути засобом маніпуляції для формування лояльного ставлення до компанії (у споживачів, потенційних працівників тощо). Виділено ознаки рекламного дискурсу в тексті етичного кодексу. Наприклад, екскурси в минуле для підкреслення стабільності компанії, підкреслення спільності інтересів працівників та керівництва, вживання гасел, поєднання різноманітних пластів лексики [45; 46].

Серед дослідників є прихильники ідеї впровадження етичних кодексів як превентивного засобу порушення етичних норм в професійній взаємодії [37], і ті, хто поділяє думку, що наявність корпоративних правил в організації не гарантує їхнього втілення. Одна із заповук дієвості цих правил – освітні інтервенції для розвитку моральної свідомості працівників (зокрема, керівників) та створення етичного оточення в організації [40; 41].

Дотичні до проблематики етичної організаційної поведінки дослідження нормативної поведінки, формою якої є етична поведінка [21, 43]. Зокрема, ідея про те, що надмірно жорсткі норм провають особу їх обходити [3], типологія норм (правові норми, норми соціальної

моралі та особистої моралі) та специфіка нормативної регуляції в нестандартних ситуаціях [2], трактування конформізму як механізму продукування соціально-нормативної поведінки особистості, а мотиву безпеки як її базової спонуки [18], дія дітей на дорослих в якості спонуки поводитись етично [19].

Висновки. Аналіз вітчизняних психологічних досліджень показав, що найбільший інтерес науковців, які займаються питанням етичності в організації, зосереджений на діяльності підприємців, працівників наукових і освітніх організацій, правоохоронних органів (Державної прикордонної служби, органів внутрішніх справ) та підприємців. До форм неетичної поведінки, які стали об'єктом пізнання психологів, належать корупція, наукове шахрайство (плагіат), мобінг. Один із напрямків досліджень етичності в організаціях – вивчення етичних кодексів, зокрема, їхнього впливу на етичну поведінку працівників.

У деяких дослідженнях названо фактори організаційного середовища, які стимулюють порушення працівниками етичних норм (низька оплата праці, незайнятість на робочому місці, відсутність дієвих санкцій, надто загально сформульовані нормативи). Зосереджуватись на зовнішній детермінації організаційної поведінки більшою мірою схильні дослідники із суміжних з психологією галузей (юриспруденція, менеджмент, лінгвістика, педагогіка) та психологи, які досліджують мобінг.

У вітчизняній психології провідним підходом до вивчення детермінації етичної організаційної поведінки є дослідження її особистісних факторів. Запропоновані психологами заходи для розв'язання етичних проблем в організаціях передбачають розвиток моральної свідомості працівників, а також розвиток компетенцій, необхідних для виявлення і корекції неетичної поведінки в колективі (щодо останнього, йшлося про мобінг). В якості практичних психологічних методів підвищення етичності працівників в організації дослідники найчастіше пропонують застосовувати соціально-психологічний тренінг, рідше – психологічне консультування, просвітницьку роботу та заходи формування організаційного середовища, яке б стимулювало етичну поведінку.

Для емпіричного вивчення етичних проблем в організації вітчизняні психологи застосовують переважно метод опитування. Опитування спрямовані на отримання відомостей про факти неетичної поведінки чи отримання суб'єктивних оцінок опитуваних про рівень етичності в їхніх організаціях. Винятком є дослідження етичних кодексів та дослідження корупції в правоохоронних органах (М. Данчук), де було застосовано аналіз документів.

Перспективи подальших досліджень. Аналіз психологічних досліджень, які стосуються етичності працівників в організації, вказує на інтерес науковців до цієї тематики. З огляду на гостру соціальну значущість проблематики доцільно спрямовувати наукову активність на прикладні дослідження та дбати про популяризацію і впровадження їхніх результатів. Доцільно розвивати дослідницьку роботу, спрямовану експериментальне вивчення етичної поведінки та аналізу відомостей про зафіксовані факти неетичної поведінки.

Корисними будуть інтеграція і поглиблення світових напрацювань у вивченні зовнішньої детермінації етичної організаційної поведінки. Відомості про психологічні механізми дії організаційних стимулів на етичну поведінку працівників матимуть переконливий вплив на управлінців та організаційних психологів щодо дієвості впровадження змін у компаніях і вказуватимуть на конкретні інструменти підвищення етичності.

Список використаних джерел

1. Адамчук О. В. Особливості діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо запобігання та подолання мобінгу серед підлеглих : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / О. В. Адамчук ; Держ. прикордон. служба України, Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2015. – 16 с.
2. Балл Г. О. Раціогуманістична орієнтація в аналізі взаємозв'язку добра і зла у соціальній поведінці / Балл Георгій Олександрович // Психологія і особистість. – 2015. – № 2 (8). – Ч. 1. – С. 6–21.
3. Балл Г. Феномен вибору в контексті соціальної поведінки / Георгій Балл // Соціальна психологія. – 2005. – № 1. – С. 3–13.

4. Баранова С. В. Соціально-психологічні механізми формування професійної відповідальності колективних суб'єктів управління : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / С. В. Баранова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2004. – 19 с.
5. Баранюк Н. І. Про необхідність зміни організаційної культур у системі правоохоронних органів / Н. І. Баранюк // Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези Х Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (Київ, 24–25 квітня, 2014 року) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, М. С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – С. 8–9.
6. Блохіна І. О. Психологічні чинники становлення професійно-етичних настановлень майбутніх фахівців з управління навчальними закладами [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Блохіна Ірина Олександрівна ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2012. – 20 с.
7. Винославська О. В. Вплив етичної стратегії організації на етичну поведінку менеджерів / О. В. Винославська // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – № 2. – С. 83–88.
8. Винославська О. В. Динаміка етико-психологічних проблем менеджменту організацій в умовах економічної кризи / О. В. Винославська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези І Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (29 червня – 2 липня 2011 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. Д. С. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 47–48.
9. Винославська О. В. Етичний кодекс університету як система координат для ділової поведінки учасників навчально-виховного процесу / О. В. Винославська // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2011. – № 3. – С. 106–110.
10. Винославська О. В. Зв'язок між рівнем розвитку компонентів і загального показника організаційної культури освітніх організацій та зовнішніми детермінантами макrorівня (організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками персоналу) / О. В. Винославська, Л. М. Карамушка // Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : [монографія] / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К. : Пед. думка, 2015. – С. 89–101.
11. Винославська О. В. Перегляд етичних настановлень персоналом як умова організаційного розвитку / О. В. Винославська // Вісник Національного технічного університету України “Київський політехнічний інститут”. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2011. – № 1. – С. 97–102.
12. Винославська О. В. Психологічні особливості імплементації етичного кодексу у вищому навчальному закладі / О. В. Винославська // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : збірник наукових праць. – Вип. 33–34 / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Вид-во “А.С.К.”, 2012. – С. 12–16.
13. Винославська О. В. Психологічні проблеми реалізації викладачами технічних університетів етичних норм професійної діяльності / Олена Винославська // Українознавство. – 2007. – № 1. – С. 158–163.
14. Винославська О. В. Тренінгова програма сприяння розвитку професійної етики в майбутніх менеджерів / О. В. Винославська, М. О. Кононець // Вісник НУТУ “КПІ”. Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць. – 2009. – № 3 (27). – Ч. 1. – С. 79–85.
15. Винославська О. В., Кононець М. О. Морально-екологічні цінності в структурі професійної етики підприємств / О. В. Винославська, М. О. Кононець // Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку : тези Х Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (Київ, 24–25 квітня 2014 року) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, М. С. Корольчука. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – С. 99–101.
16. Винославська О. В. Тип організаційної культури як чинник впливу на становлення моральної свідомості майбутніх викладачів / О. В. Винославська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (28–30 травня 2015 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 29–30.
17. Гавриловська К. П. Психологічні особливості формування правової поведінки особистості в системі державної служби / К. П. Гавриловська // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко. – Луцьк : Видавництво, 2010. – С. 30–31.
18. Гарькавець С. О. Соціально-нормативна поведінка особистості та її мотивація [Електронний ресурс] / С. О. Гарькавець // Теоретичні і прикладні проблеми психології : збірник наукових праць. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2009. – № 1 (21). – Режим доступу : http://www.nbuu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tippp/2009_1/garkavetc.pdf.
19. Гарькавець С. О. Детермінація соціально-нормативної поведінки особистості у контексті проблеми «людина-середовище» / Гарькавець Сергій Олексійович // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць. – Т. 7. Екологічна психологія. – Вип. 20. – Ч. 1 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; [редкол. : Максименко С. Д., Чепелева Н. В., Балл Г. О. та ін.] ; за ред. С. Д. Максименка. – К. : [б. в.], 2009. – С. 87–91.

20. Гарькавець С. О. Корупція та її ціннісне значення для особистості в умовах суспільних перетворень / С.О. Гарькавець // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2012. – № 1 (27). – С. 59–66.
21. Гарькавець С. О. Розгляд соціально-нормативної поведінки особистості в контексті проблеми установки / С.О. Гарькавець // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Серія : Психологія. – 2011. – № 981. – Вип. 47. – С. 43–47.
22. Гуменюк Л. Й. Психологічні регулятори поведінки корупціогенної особистості в системі органів внутрішніх справ України / Л. Гуменюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2009. – № 2. – С. 131–143.
23. Гуменюк Л. Й. Психолого-правові механізми формування антикорупційної компетентності працівників органів внутрішніх справ / Л. Й. Гуменюк // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна : збірник наукових праць / головний редактор В. В. Середа. – Львів : ЛьвДУВС, 2015. – Вип. 2. – С. 137–147.
24. Данчук М. Д. Психологічні особливості виникнення і подолання корупційного делікту правоохоронців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / М. Д. Данчук ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2007. – 20 с.
25. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я як умова успішної соціалізації працівника в ситуації мобінгу / Т. М. Дзюба // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1 (8). – С. 7–13.
26. Дослідження, проведене Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та соціологічною службою Центру Разумкова (14–22 листопада 2015 року) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : http://old.razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=1089.
27. Жуковська В. М. Попередження соціально-поведінкових ризиків персоналу на підприємстві торгівлі / В.М. Жуковська // Проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 366–372.
28. Карамушка Л. М. Організаційна культура освітніх організацій: зв'язок між рівнем розвитку та “зовнішніми” характеристиками організації / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Вип. 41. – С. 3–12.
29. Карамушка Л. М. Організаційна культура освітніх організацій: сутність, структура, функції, типи / Л.М. Карамушка, А. М. Шевченко, К. В. Терещенко // Актуальні проблеми психології. – 2015. – Т. 1. – Вип. 42. – С. 3–13.
30. Кононець М. О. Аналіз основних етико-психологічних проблем професійної діяльності підприємців / М.О. Кононець // Вісник НТУУ “КПІ” : Філософія. Психологія. Педагогіка”. – 2010. – № 2 (29). – С. 95–100.
31. Кононець М. О. Програма розвитку етичної складової професійної культури майбутніх підприємців / М.О. Кононець // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези ІХ Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (30–31 травня 2013 року, м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. Д. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 134–135.
32. Кононець М. О. Психологічні умови реалізації професійної етики підприємцями [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 / М. О. Кононець ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2012. – 20 с.
33. Коцюк Ю. А. Когнітивний дисонанс як інструмент зниження рівня плагіату / Ю. А. Коцюк // Наукові записки. – Серія «Психологія і педагогіка». Тематичний випуск «Актуальні проблеми когнітивної психології». – Острого : Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2013. – Вип. 24. – С. 56–61.
34. Кредісов О. Результати опитування бізнесу в Україні [Електронний ресурс] / Олексій Кредісов – Режим доступу до ресурсу : <http://www.ey.com/ua/uk/newsroom/news-releases/news-ey-senior-managers-failing-to-set-right-tone-on-business-ethics-finds-ey-fraud-survey>.
35. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами : Преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М. : Перспектива, 1997. – 288 с.
36. Луценко О. Л. Стратегії та механізми психологічної адаптації особистості до умов перехідного періоду в суспільстві [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / О. Л. Луценко ; Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2006. – 20 с.
37. Модестова Т. В. Етика професійного спілкування у сучасному контексті [Електронний ресурс] / Т. В. Модестова // Психологічні науки: проблеми і здобутки. – 2014. – Вип. 6. – С. 105–118. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz_2014_6_10.
38. Огляди ОЕСР на тему доброчесності в освіті: Україна 2017 / Переклад з англ. [Електронний ресурс] // Інститут розвитку освіти, Таксон, 2017. – 184 с. – Режим доступу : [http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202017/11/oecdrev-ua-kp293-out2-\(1\).pdf](http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202017/11/oecdrev-ua-kp293-out2-(1).pdf).
39. Падафет Ю. Г. Етична складова профілю особистості керівника державної служби / Ю. Г. Падафет [Електронний ресурс] // Теорія та практика державного управління. – 2011. – Вип. 4. – С. 380–387. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2011_4_55.

40. Пазюра Н. Теорія і практика внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу в Японії та Південній Кореї : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Наталія Валентинівна Пазюра, НАПН України ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – К. : [б.в.], 2014. – 43 с.
41. Пазюра Н. Професійна етика у внутрішньофірмовій підготовці персоналу компаній / Н. Пазюра // Естетика і етика педагогічної дії. – 2015. – Вип. 12. – С. 58–66.
42. Сорока О. В. Сутність, наслідки та профілактика мобінгу в трудових колективах [Електронний ресурс] / О. В. Сорока // Modern directions of theoretical and applied researches 2013. – Режим доступу : <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>.
43. Товмач А. С. Питання етики державних службовців [Електронний ресурс] / А. С. Товмач // Форум права. – 2015. – № 2. – С. 159–162. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2015_2_28.pdf.
44. Хазратова Н. В. Психологічні проблеми державного управління в ситуації невизначеності / Н. В. Хазратова // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23–25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко. – Луцьк : Вид-во, 2010. – С. 52–54.
45. Шипіцина Ю. В. Англомовні тексти з корпоративної етики: лінгвопрагматичний та семантико-когнітивний аспекти [Текст] : автореф. ... дис. ... канд. філолог. наук : 10.02.04 / Ю. В. Шипіцина ; Київський національний лінгвістичний університет (Київ). – К. : КНЛУ, 2007. – 20 с.
46. Шипіцина Ю. В. Маніпулятивні риси мовленнєвого впливу в текстах етичних кодексів / Ю. В. Шипіцина // Проблеми сучасної психології : зб. наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 6. – Ч. 2. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2009. – С. 384–392.
47. Index of Economic Freedom 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.heritage.org/index/country/ukraine#rule-of-law.
48. Bolino, M. C. The paradox of the unethical organizational citizen: the link between organizational citizenship behavior and unethical behavior at work / M. C. Bolino, A. C. Klotz // Current Opinion in Psychology. – 2015. – Т. 6. – Р. 45–49.
49. Corruption Perceptions Index 2016 – Transparency International [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.transparency.org/country/UKR#>.
50. Gino, F. Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior / F. Gino, M. E. Schweitzer, N. L. Mead, D. Ariely // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2011. – Т. 115. – № 2. – Р. 191–203.
51. Kong, D. T. The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness / D. T. Kong // Personality and Individual Differences. – 2016. – Т. 93. – Р. 86–91.
52. Kouchaki, M. Professionalism and Moral Behavior / M. Kouchaki // Business & Society. – 2015. – Т. 54. – № 3. – Р. 376–385.
53. Kouchaki, M. Seeing green: Mere exposure to money triggers a business decision frame and unethical outcomes / M. Kouchaki, K. Smith-Crowe, A. P. Brief, C. Sousa // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2013. – Т. 121. – № 1. – Р. 53–61.
54. Miao, Q. The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? / Q. Miao, A. Newman, J. Yu, L. Xu // Journal of Business Ethics. – 2013. – Т. 116. – № 3. – Р. 641–653.
55. The Global Gender Gap Report 2016 [Електронний ресурс] / [K. Schwab, R. Samans, S. Zahidi] // World Economic Forum. – 2016. – Режим доступу : http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf.
56. Trevino, L. K. Behavioral ethics in organizations: A review / L. K. Weaver, G. R. Trevino, S. J. Reynolds // Journal of Management. – 2006. – Т. 32. – № 6. – Р. 951–990.
57. Warren, D. E. Is Formal Ethics Training Merely Cosmetic? A Study of Ethics Training and Ethical Organizational Culture / D. E. Warren, J. P. Gaspar, W. S. Laufer // Business Ethics Quarterly. – 2014. – Т. 24. – № 1. – Р. 85–117.
58. Zhang, T. Morality rebooted: Exploring simple fixes to our moral bugs / T. Zhang, F. Gino, M. H. Bazerman // Research in Organizational Behavior: an Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews. – Vol. 34 / Brief, A. P., Staw, B. M. – New York : Elsevier, 2014. – Р. 63–79.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Adamchuk O. V. Osoblyvosti diyal'nosti kerivnyka prykordonnoho pidrozdilu shchodo zapobihannya ta podolannya mobinhu sered pidlehykh : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.09 / O. V. Adamchuk ; Derzh. prykordon. sluzhba Ukrayiny, Nats. akad. Derzh. prykordon. sluzhby Ukrayiny im. B. Khmel'nyts'koho. – Khmel'nyts'kyi, 2015. – 16 s.
2. Ball H. O. Ratsiohumanistychna oriyentatsiya v analizi vzayemozv'yazku dobra i zla u sotsial'niy povedintsi / Ball Heorhiy Oleksiyovych // Psykholohiya i osobystist'. – 2015. – № 2 (8). – Ch. 1. – S. 6–21.
3. Ball H. Fenomen vyboru v konteksti sotsial'noyi povedinky / Heorhiy Ball // Sotsial'na psykholohiya. – 2005. – № 1. – S. 3–13.
4. Baranova S. V. Sotsial'no-psykholohichni mekhanizmy formuvannya profesynoyi vidpovidal'nosti kolektyvnykh sub'yektiv upravlinnya : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : spets. 19.00.05 / S. V. Baranova ; Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalja. – Luhans'k, 2004. – 19 s.

5. Baranyuk N. I. Pro neobkhidnist' zminy orhanizatsiyanoi kul'tur u systemi pravookhoronnykh orhaniv / N. I. Baranyuk // Orhanizatsiyina ta ekonomichna psykholohiya v Ukrayini: suchasni problemy ta perspektyvy rozvytku : tezy X Yuvileynoyi mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (Kyiv, 24–25 kvitnya, 2014 roku) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, M. S. Korol'chuka. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2014. – С. 8–9.
6. Blokhina I. O. Psykholohichni chynnyky stanovlennya profesiyno-etychnykh nastanovlen' maybutnikh fakhivtsiv z upravlinnya navchal'nymy zakladamy [Tekst] : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Blokhina Iryna Oleksandrivna ; Nats. akad. ped. nauk Ukrayiny, In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka. – K., 2012. – 20 s.
7. Vynoslavs'ka O. V. Vplyv etychnoyi stratehiyi orhanizatsiyi na etychnu povedinku menedzheriv / O. V. Vynoslavs'ka // Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrayiny “Kyivskyy politekhnichnyy instytut”. Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika. – 2010. – № 2. – S. 83–88.
8. Vynoslavs'ka O. V. Dynamika etyko-psykholohichnykh problem menedzhmentu orhanizatsiy v umovakh ekonomichnoyi kryzy / O. V. Vynoslavs'ka // Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukrayini : tezy I Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (29 chervnya – 2 lypnya 2011 roku, m. Kam"yanets'-Podil's'kyy) / za nauk. red. D. S. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Kam"yanets'-Podil's'kyy : Aksioma, 2011. – S. 47–48.
9. Vynoslavs'ka O. V. Etychnyy kodeks universytetu yak systema koordynat dlya dilovoyi povedinky uchasykyv navchal'no-vykhovnoho protsevu / O. V. Vynoslavs'ka // Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrayiny “Kyivskyy politekhnichnyy instytut”. Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika. – 2011. – № 3. – S. 106–110.
10. Vynoslavs'ka O. V. Zv"yazok mizh rivnem rozvytku komponentiv i zahal'noho pokaznyka orhanizatsiyanoi kul'tury osvithnikh orhanizatsiy ta zovnishnimy determinantamy makrorivnya (orhanizatsiyno-profesiynymy ta sotsial'no-demohrafichnymy kharakterystykamy personalu) / O. V. Vynoslavs'ka, L. M. Karamushka // Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiyanoi kul'tury : [monohrafiya] / L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, K. V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L. M. Karamushky. – K. : Ped. dumka, 2015. – S. 89–101.
11. Vynoslavs'ka O. V. Perekhyad etychnykh nastanovlen' personalom yak umova orhanizatsiyanoi rozvytku / O. V. Vynoslavs'ka // Visnyk Natsional'noho tekhnichnoho universytetu Ukrayiny “Kyivskyy politekhnichnyy instytut”. Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika. – 2011. – № 1. – S. 97–102.
12. Vynoslavs'ka O. V. Psykholohichni osoblyvosti implementuvannya etychnoho kodeksu u vishchomu navchal'nomu zakladi / O. V. Vynoslavs'ka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – Tom 1 : Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zbirnyk naukovykh prats'. – Vyp. 33–34 / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Vyd-vo “A.S.K.”, 2012. – S. 12–16.
13. Vynoslavs'ka O. V. Psykholohichni problemy realizatsiyi vykladachamy tekhnichnykh universytetiv etychnykh norm profesiynoyi diyal'nosti / Olena Vynoslavs'ka // Ukrayinoznavstvo. – 2007. – № 1. – S. 158–163.
14. Vynoslavs'ka O. V. Treninhova prohrama spryannya rozvytku profesiynoyi etyky v maybutnikh menedzheriv / O. V. Vynoslavs'ka, M. O. Kononets' // Visnyk NUTU “KPI”. Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika : zbirnyk naukovykh prats'. – 2009. – №3 (27). – Ch. 1. – S. 79–85.
15. Vynoslavs'ka O. V., Kononets' M. O. Moral'no-ekolohichni tsinnosti v strukturi profesiynoyi etyky pidpryyemtsiv / O. V. Vynoslavs'ka, M. O. Kononets' // Orhanizatsiyina ta ekonomichna psykholohiya v Ukrayini: suchasni problemy ta perspektyvy rozvytku : tezy X Yuvileynoyi mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi konferentsiyi z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (Kyiv, 24–25 kvitnya 2014 roku) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, M. S. Korol'chuka. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2014. – С. 99–101.
16. Vynoslavs'ka O. V. Typ orhanizatsiyanoi kul'tury yak chynnyk vplyvu na stanovlennya moral'noyi svidomosti maybutnikh vykladachiv / O. V. Vynoslavs'ka // Aktual'ni problemy rozvytku orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi v Ukrayini : tezy II Vseukrayins'koho konhresu z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (28–30 travnya 2015 roku, m. Kam"yanets'-Podil's'kyy) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. – Kam"yanets'-Podil's'kyy : Kam"yanets'-Podil's'kyy natsional'nyy universytet imeni Ivana Ohiyenka, 2015. – S. 29–30.
17. Havrylovs'ka K. P. Psykholohichni osoblyvosti formuvannya pravovoyi povedinky osobystosti v systemi derzhavnoyi sluzhby / K. P. Havrylovs'ka // Psykholohichni osnovy upravlinnya ta orhanizatsiyanoi rozvytku v systemi derzhavnoyi sluzhby : tezy VII Mizhnar. nauk-prakt. konf. z orhanizatsiyanoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (23–25 veres. 2010 r., m. Luts'k) / za nauk. red. L. M. Karamushky, L. Ya. Malimon, O. A. Fil', T. M. Lytvynenko. – Luts'k : Vydavnytstvo, 2010. – S. 30–31.
18. Har'kavets' S. O. Sotsial'no-normatyvna povedinka osobystosti ta yiyi motyvatsiya [Elektronnyy resurs] / S. O. Har'kavets' // Teoretychni i prykladni problemy psykholohiyi : zbirnyk naukovykh prats'. – Luhans'k : Vyd-vo SNU im. V. Dalya. – 2009. – № 1 (21). – Rezhym dostupu : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Tippp/2009_1/garkavetc.pdf.
19. Har'kavets' S. O. Determinatsiya sotsial'no-normatyvnoyi povedinky osobystosti u konteksti problemy «lyudynaseredovyshche» / Har'kavets' Serhiy Oleksiyovych // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats'. – T. 7. Ekolohichna psykholohiya. – Vyp. 20. – Ch. 1 / In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny ; [redkol. : Maksymenko S. D., Chepelyeva N. V., Ball H. O. ta in.] ; za red. S. D. Maksymenka. – K. : [b. v.], 2009. – S. 87–91.
20. Har'kavets' S. O. Koruptsiya ta yiyi tsinnisne znachennya dlya osobystosti v umovakh suspil'nykh peretvoren' / S. O. Har'kavets' // Teoretychni i prykladni problemy psykholohiyi. – 2012. – № 1 (27). – S. 59–66.

21. Har'kavets' S. O. Roz'hlyad sotsial'no-normatyvnoyi povedinky osobystosti v konteksti problemy ustanovky / S. O. Har'kavets' // Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni V. N. Karazina. – Seriya : Psykholohiya. – 2011. – № 981. – Vyp. 47. – S. 43–47.
22. Humenyuk L. Y. Psykholohichni rehulyatory povedinky koruptsiohennoyi osobystosti v systemi orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy / L. Humenyuk // Naukovyy visnyk L'vivs'koho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya psykholohichna. – 2009. – № 2. – S. 131–143.
23. Humenyuk L. Y. Psykholoho-pravovi mekhanizmy formuvannya antykoruptsiynoyi kompetentnosti pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav / L. Y. Humenyuk // Naukovyy visnyk L'vivs'koho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya psykholohichna : zbirnyk naukovykh prats' / holovnyy redaktor V. V. Sereda. – L'viv : L'vDUVS, 2015. – Vyp. 2. – S. 137–147.
24. Danchuk M. D. Psykholohichni osoblyvosti vynyknennya i podolannya koruptsiynoho deliktu pravookhorontsiv : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.09 / M. D. Danchuk ; Nats. akad. Derzh. prykordon. sluzhby Ukrainy im. B. Khmel'nyts'koho. – Khmel'nyts'kyy, 2007. – 20 s.
25. Dzyuba T. M. Profesiynne zdorov'ya yak umova uspishnoyi sotsializatsiyi pratsivnyka v sytuatsiyi mobinhu / T. M. Dzyuba // Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – 2017. – № 1 (8). – С. 7–13.
26. Doslidzhennya, provedene Fondom «Demokratychni initsiatyvy» imeni Il'ka Kucheriva ta sotsiolohichnoyu sluzhboyu Tsentru Razumkova (14–22 lystopada 2015 roku) [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu do resursu : http://old.razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=1089.
27. Zhukovs'ka V. M. Poperedzhennya sotsial'no-povedinkovykh ryzykiv personalu na pidpryyemstvi torhivli / V. M. Zhukovs'ka // Problemy ekonomiky. – 2014. – № 2. – S. 366–372.
28. Karamushka L. M. Orhanizatsiyina kul'tura osvityvnykh orhanizatsiy: zv'yazok mizh rivnem rozvytku ta “zovnishnimy” kharakterystykamy orhanizatsiyi / L. M. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S. D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 2014. – T. I : Orhanizatsiyina psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 2014. – Vyp. 41. – S. 3–12.
29. Karamushka L. M. Orhanizatsiyina kul'tura osvityvnykh orhanizatsiy: sutnist', struktura, funktsiyi, typy / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko, K. V. Tereshchenko // Aktual'ni problemy psykholohiyi. – 2015. – T. 1. – Vyp. 42. – S. 3–13.
30. Kononets' M. O. Analiz osnovnykh etyko-psykholohichnykh problem profesiynoyi diyal'nosti pidpryyemtsiv / M. O. Kononets' // Visnyk NTUU “KPI” : Filosofiya. Psykholohiya. Pedahohika”. – 2010. – № 2 (29). – S. 95–100.
31. Kononets' M. O. Prohrama rozvytku etychnoyi skladovoyi profesiynoyi kul'tury maybutnikh pidpryyemtsiv / M. O. Kononets' // Psykholohichni osoblyvosti rozvytku orhanizatsiyynoyi kul'tury v systemi derzhavnoyi sluzhby, osvity, promyslovosti ta biznesu : tezy IKh Mizhnarodnoyi konferentsiyi z orhanizatsiyynoyi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (30–31 travnya 2013 roku, m. Kyiv) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. D. Karamushky. – K.-Alchevs'k : DonDTU, 2013. – S. 134–135.
32. Kononets' M. O. Psykholohichni umovy realizatsiyi profesiynoyi etyky pidpryyemtsyamy [Tekst] : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : spets. 19.00.10 / M. O. Kononets' ; Nats. akad. ped. nauk Ukrainy, In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka. – K., 2012. – 20 s.
33. Kotsyuk Yu. A. Kohnityvnyy dysonans yak instrument znyzhennya rivnya plahiatu / Yu. A. Kotsyuk // Naukovi zapysky. – Seriya «Psykholohiya i pedahohika». Tematychnyy vypusk «Aktual'ni problemy kohnityvnoyi psykholohiyi». – Ostroh : Vyd-vo Natsional'noho universytetu «Ostroz'ka akademiya», 2013. – Vyp. 24. – S. 56–61.
34. Kredisov O. Rezul'taty opytuvannya biznesu v Ukraini [Elektronnyy resurs] / Oleksiy Kredisov – Rezhym dostupu do resursu : <http://www.ey.com/ua/uk/newsroom/news-releases/news-ey-senior-managers-failing-to-set-right-tone-on-business-ethics-finds-ey-fraud-survey>.
35. Ladanov I. D. Psihologija upravlenija rynochnymi strukturami : Preobrazujushhee liderstvo / I. D. Ladanov. – M. : Perspektiva, 1997. – 288 s.
36. Lutsenko O. L. Stratehiyi ta mekhanizmy psykholohichnoyi adaptatsiyi osobystosti do umov perekhidnoho periodu v suspil'stvi [Tekst] : avtoref. dys. ... kand. psykol. nauk : 19.00.01 / O. L. Lutsenko ; Khark. nats. un-t im. V.N. Karazina. – Kh., 2006. – 20 s.
37. Modestova T. V. Etyka profesiynoho spilkuвання u suchasnomu konteksti [Elektronnyy resurs] / T. V. Modestova // Psykholohichni nauky: problemy i zdobutky. – 2014. – Vyp. 6. – S. 105–118. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz_2014_6_10.
38. Ohlyady OESR na temu dobrochesnosti v osviti: Ukraina 2017 / Pereklad z anhl. [Elektronnyy resurs] // Instytut rozvytku osvity, Takson, 2017. – 184 s. – Rezhym dostupu : [http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202017/11/oecdrev-ua-kp293-out2-\(1\).pdf](http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202017/11/oecdrev-ua-kp293-out2-(1).pdf).
39. Padafet Yu. H. Etychna skladova profilyu osobystosti kerivnyka derzhavnoyi sluzhby / Yu. H. Padafet [Elektronnyy resurs] // Teoriya ta praktyka derzhavnogo upravlinnya. – 2011. – Vyp. 4. – S. 380–387. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2011_4_55.

40. Pazyura N. Teoriya i praktyka vnutrishn'ofirmovoyi pidhotovky vyrobnychoho personalu v Yaponiyi ta Pivdenniyy Koreyi : avtoref. dys. ... d.-ra ped. nauk : 13.00.04 / Nataliya Valentynivna Pazyura, NAPN Ukrayiny ; In-t ped. osvity i osvity doroslykh. – K. : [b.v.], 2014. – 43 s.
41. Pazyura N. Profesiyna etyka u vnutrishn'ofirmoviyi pidhotovtsi personalu kompaniy / N. Pazyura // Estetyka i etyka pedahohichnoyi diyi. – 2015. – Vyp. 12. – S. 58–66.
42. Soroka O. V. Sutnist', naslidky ta profilaktyka mobinhu v trudovykh kolektyvakh [Elektronnyy resurs] / O. V. Soroka // Modern directionsof theoretical and applied researches"2013. – Rezhym dostupu : <http://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>.
43. Tovmach A. S. Pytannya etyky derzhavnykh sluzhbovtziv [Elektronnyy resurs] / A. S. Tovmach // Forum prava. – 2015. – № 2. – S. 159–162. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2015_2_28.pdf.
44. Khazratova N. V. Psykholohichni problemy derzhavnoho upravlinnya v sytuatsiyi nevyznachenosti / N. V. Khazratova // Psykholohichni osnovy upravlinnya ta orhanizatsiynoho rozvytku v systemi derzhavnoyi sluzhby : tezy VII Mizhnar. nauk-prakt. konf. z orhanizatsiynoi ta ekonomichnoyi psykholohiyi (23–25 veres. 2010 r., m. Luts'k) / za nauk. red. L. M. Karamushky, L. Ya. Malimon, O. A. Fil', T. M. Lytvynenko. – Luts'k : Vyd-vo, 2010. – S. 52–54.
45. Shypitsyna Yu. V. Anhlomovni teksty z korporatyvnoyi etyky: linhvoprahamatychnyy ta semantyko-kohnityvnyy aspekty [Tekst] : avtoref. ... dys. ... kand. filoloh. nauk : 10.02.04 / Yu. V. Shypitsyna ; Kyivskyy natsional'nyy linhvistychnyy universytet (Kyiv). – K. : KNLU, 2007. – 20 s.
46. Shypitsyna Yu. V. Manipulyatyvni rysy movlennyevoho vplyvu v tekstakh etychnykh kodeksiv / Yu. V. Shypitsyna // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Kam"yanets'-Podil'skoho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykholohiyi im. H. S. Kostyuka APN Ukrayiny / za red. S. D. Maksymenka, L. A. Onufriyevoyi. – Vyp. 6. – Ch. 2. – Kam"yanets'-Podil'skyy : Aksioma, 2009. – S. 384–392.
47. Index of Economic Freedom 2017 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : www.heritage.org/index/country/ukraine#rule-of-law.
48. Bolino, M. C. The paradox of the unethical organizational citizen: the link between organizational citizenship behavior and unethical behavior at work / M. C. Bolino, A. C. Klotz // Current Opinion in Psychology. – 2015. – T. 6. – P. 45–49.
49. Corruption Perceptions Index 2016 - Transparency International [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.transparency.org/country/UKR#>.
50. Gino, F. Unable to resist temptation: How self-control depletion promotes unethical behavior / F. Gino, M. E. Schweitzer, N. L. Mead, D. Ariely // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2011. – T. 115. – № 2. – P. 191–203.
51. Kong, D. T. The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness / D. T. Kong // Personality and Individual Differences. – 2016. – T. 93. – P. 86–91.
52. Kouchaki, M. Professionalism and Moral Behavior / M. Kouchaki // Business & Society. – 2015. – T. 54. – №3. – P. 376–385.
53. Kouchaki, M. Seeing green: Mere exposure to money triggers a business decision frame and unethical outcomes / M. Kouchaki, K. Smith-Crowe, A. P. Brief, S. Sousa // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2013. – T. 121. – № 1. – P. 53–61.
54. Miao, Q. The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? / Q. Miao, A. Newman, J. Yu, L. Xu // Journal of Business Ethics. – 2013. – T. 116. – № 3. – P. 641–653.
55. The Global Gender Gap Report 2016 [Elektronnyy resurs] / [K. Schwab, R. Samans, S. Zahidi] // World Economic Forum. – 2016. – Rezhym dostupu : http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf.
56. Trevino, L. K. Behavioral ethics in organizations: A review / L. K. Weaver, G. R. Trevino, S. J. Reynolds // Journal of Management. – 2006. – T. 32. – № 6. – P. 951–990.
57. Warren, D. E. Is Formal Ethics Training Merely Cosmetic? A Study of Ethics Training and Ethical Organizational Culture / D. E. Warren, J. P. Gaspar, W. S. Laufer // Business Ethics Quarterly. – 2014. – T. 24. – № 1. – P. 85–117.
58. Zhang, T. Morality rebooted: Exploring simple fixes to our moral bugs / T. Zhang, F. Gino, M. H. Bazerman // Research in Organizational Behavior: an Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews. – Vol. 34 / Brief, A. P., Staw, B. M. – New York : Elsevier, 2014. – P. 63–79.

Karkovska, R.I. Ethical organizational behavior in Ukrainian psychological research. *The article analyzes Ukrainian psychological research on ethics in the organization, focusing on the content and methodological aspects of studying ethical organizational behavior in Ukraine. It has been found that research on ethics in Ukrainian organizations has been conducted mainly in scientific, educational and business organizations and law-enforcement bodies (State Border Guard Service, police). The forms of unethical behavior studied by researchers include corruption, fraud and mobbing. One of the subjects of studying ethics in organizations is the ethical code, in particular, its impact on employees' ethical behavior. Among the external factors behind unethical organizational behavior are low wages, idling in the workplace, lack of effective sanctions, etc. The study of ethical organizational behavior should focus on its person-related determinants. The empirical methods of studying ethical organizational behavior include surveys and documentation analyses. The*

ways used by psychologists to solve ethical problems in organizations include the development of employees' moral consciousness and competencies for unethical behaviors identification and prevention (e.g. mobbing). As practical psychological methods to improve employees' ethical organizational behavior, organizational psychologists most often use socio-psychological training, counseling and educational talks, and, less often, different organizational environment development techniques that would stimulate ethical behavior.

The promising areas of ethical organizational behavior research may include analyses of non-ethical organizational behaviors and psychological mechanisms of external determination of ethical organizational behavior.

Key words: ethical organizational behavior, moral consciousness, ethical code, corruption, plagiarism, fraud, mobbing.

Відомості про автора

Карковська Руслана Ігорівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна.

Karkovska, Ruslana Igorivna, Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Department of Psychology, Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine.

E-mail: karkovska@ukr.net

Отримано 12 червня 2017 р.
Рецензовано 19 червня 2017 р.
Прийнято 26 червня 2017 р.

УДК 159.9.019.3:130.2

Когут О.О.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Когут О.О. Теоретичні аспекти дослідження розвитку організаційної культури. У статті розглянуто сучасні напрями дослідження розвитку організаційної культури вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання, виокремлено етапи розвитку організаційної культури та її компоненти, здійснено пошук понятійно-категоріального апарату обраної теми дослідження. Поняття «організаційна культура» розглядається як ідеологічна основа організації, на якій ґрунтується її філософія, здійснюється стиль керівництва вищим навчальним закладом та підрозділами, створюються умови для праці, розробляються мотиватори для розвитку професійно-особистісної й особистої сфер життєдіяльності працівників. Організаційна культура досліджується як система взаємопов'язаних компонентів, що динамічно розвиваються та визначають певні етапи її розвитку; як процес діяльності та взаємодії співробітників, відображений у психологічному та організаційному кліматі; як структурна організація, що є конкурентоспроможною на ринку праці.

Ключові слова: організаційна культура, конкуренція, управлінська команда, лідерство, організація, психологічний клімат, організаційний клімат.

Когут А.А. Теоретические аспекты развития организационной культуры. В статье рассмотрены современные направления исследования развития организационной культуры высшего учебного заведения со специфическими условиями обучения, выделены этапы развития организационной культуры и ее компоненты, осуществлен поиск понятийно-категориального аппарата темы исследования. Понятие «организационная культура» рассматривается как идеологическая основа организации, на которой основывается ее философия, осуществляется стиль руководства высшим учебным заведением и подразделениями, создаются условия для труда, разрабатываются мотиваторы для развития профессионально-личностной и личной сфер жизнедеятельности работников. Организационная культура исследуется как система взаимосвязанных, динамично развивающихся компонентов, которые определяют этапы ее развития; как процесс деятельности и взаимодействия