

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.922.2:34.08

Баранюк Н.І.

МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Баранюк Н.І. Методики для дослідження організаційної культури правоохоронних органів. У статті розкрито сутність організаційної культури. Представлено комплекс методик, які спрямовані на вивчення організаційної культури персоналу правоохоронних органів. Перша група методик дає можливість діагностувати типи та параметри організаційної культури. Друга група методик спрямована на діагностику чинників мезо- та мікрорівня, що впливають на розвиток організаційної культури правоохоронних органів. Серед чинників мезо- та мікрорівня виділено «внутрішні» (психологічні) та «зовнішні» (функціонально-організаційні) чинники.

Ключові слова: організаційна культура; правоохоронні органи; чинники розвитку організаційної культури; чинники мезорівня; чинники мікрорівня.

Баранюк Н.И. Методики для исследования организационной культуры правоохранительных органов. В статье раскрыта сущность организационной культуры. Представлен комплекс методик, которые направлены на изучение организационной культуры персонала правоохранительных органов. Первая группа методик дает возможность диагностировать типы и параметры организационной культуры. Вторая группа методик направлена на диагностику факторов мезо- и микроуровня, влияющих на развитие организационной культуры правоохранительных органов. Среди факторов мезо- и микроуровня выделены «внутренние» (психологические) и «внешние» (функционально-организационные) факторы.

Ключевые слова: организационная культура; правоохранительные органы; факторы развития организационной культуры; факторы мезоуровня; факторы микроуровня.

Постановка проблеми. Загально визнаним сьогодні є той факт, що зміни, які відбуваються у правоохоронних органах, докорінно перетворюють систему роботи особового складу і відповідно, істотно змінюють критерії її відповідності запитам сьогодняшнього суспільства. Отже, правоохоронні органи мають справу з проблемою, розв'язання якої потребує врахування системи факторів різного рівня.

На наш погляд, найбільш відповідним вимогам є дослідження такого системного та інтегрального феномена, як організаційна культура, яка може розглядатися як провідний чинник психологічного та правового простору в умовах цілеспрямованих змін. Тому закономірно виникає питання про підбір та використання діагностичного інструментарію, який би дозволив повноцінно дослідити організаційну культуру правоохоронних органів та психологічних чинників, що впливають на її розвиток.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Аналіз літератури показує, що складність і неоднозначність феномену організаційної культури в системі правоохоронних органів зумовлює актуальність пошуку адекватних методів його вивчення. Методи дослідження організаційної культури висвітлювали у своїх працях Л. Карамушка [3], [4], К. Камерон [2], Р. Куїнн [2], Р. Харрісон [10], Г. Хофстеде і Д. Боллінже [12], Е. Шейн [11].

Мета статті – визначити інструментарій для дослідження організаційної культури правоохоронних органів та психологічних чинників, що впливають на її розвиток.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У зв'язку з необхідністю введення змін у системі правоохоронних органів особливу увагу привертає до себе феномен організаційної культури [1]. Слід зауважити, що організаційна культура у трактуванні Е. Шейна являє собою сукупність припущень, вірувань, цінностей і символів, що допомагають людям в організації у розв'язанні проблем [10]. За визначенням Л.М. Карамушки, організаційна культура має соціальний характер і являє собою певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в організації, дотримуються її членами і сприяють ефективності діяльності організації [4].

На нашу думку, для дослідження організаційної культури правоохоронних органів та психологічних чинників, що впливають на її розвиток, доцільно використовувати низку методик, які можна розподілити на дві групи.

До *першої групи* входять методики для дослідження типів та параметрів організаційної культури.

Методика «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона [10] складається із двох опитувальників, які є ідентичними між собою. У першому опитувальнику досліджуванам пропонується оцінити організацію, у якій вони працюють, а в другому опитувальнику досліджувані мають оцінювати запропоновані твердження згідно зі своїми переконаннями, при цьому максимально абстрагуючись від загальної оцінки організації, обираючи показники, які повинні, на їхню думку, відповідати «ідеальній»

(бажаний) організації. Опитувальник складається із 15 груп характеристик різних типів організаційних культур, при чому кожна група складається з чотирьох альтернативних формулювань.

Методика дає можливість дослідити такі типи організаційної культури, як: культура «влади» (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки); культура «ролі» (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їхня чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки); культура «завдань» (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами); культура «особистості» (характерний мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість).

Зазначимо, що методика зорієнтована на те, щоб визначити дві основні форми організаційної культури: «реальну» (таку, яка, на думку опитаних, існує в організації) та «ідеальну» (таку, яка, на думку опитаних, мала б існувати в організації). «Реальний» тип організаційної культури організацій формуються протягом тривалого часу і характеризується набутими цінностями, традиціями, правилами та нормами поведінки колективу організації (організаційна культура, яка вже сформувалася). Водночас, «ідеальна» організаційна культура визначається працівниками організації на основі вдосконалення набутих цінностей, традицій, правил і норм поведінки (організаційна культура, яку потрібно ще розвивати). Зазначається, що ступінь розбіжностей між ними свідчить про сприятливий або несприятливий характер організаційної культури і за необхідності дає можливість визначити напрями подальшого розвитку організаційної культури [7].

Методика «Діагностика організаційної культури (OCAI)» К. Камерона і Р. Куїна [2]. Методика також спрямована на визначення «реального» та «бажаного» стану організаційної культури. У методиці пропонується оцінити 6 характеристик, якими можна описати організацію, в якій Ви працюєте (опитувальник №1), і 6 характеристик, якими можна описати організацію, в якій би Ви хотіли працювати (опитувальник №2).

В основі розробленої авторами рамкової конструкції конкуруючих цінностей лежать два виміри організаційної культури. Зокрема, один вимір відділяє критерії ефективності, які підкреслюють гнучкість, дискретність і динамізм, від критеріїв, що акцентують стабільність, порядок і контроль. Інший вимір відділяє критерії ефективності, які підкреслюють внутрішню орієнтацію, інтеграцію і єдність, від критеріїв, що асоціюються із зовнішньою орієнтацією, диференціацією і суперництвом. Базуючись на цих вимірах, автори виокремлюють чотири типи організаційної культури: *кланова, адхократична, ринкова та ієрархічна*. На їхню думку, існують також шість атрибутів культури, причому кожній моделі культури відповідають різні значення кожного з атрибутів. В якості атрибутів культури виступають: *найважливіші характеристики організації, загальний стиль лідерства в організації, управління персоналом, єдина сутність організації, стратегічні цілі, критерії успіху*.

Методика OCAI дозволяє виокремити два профілі: «реальний» і «бажаний» [2]. Методика корисна для визначення, наскільки організаційна культура відповідає проголошеній місії і меті організації. Ця методика може використовуватися в тому разі, якщо організація перевизначає свої цінності і шукає ті елементи, на які варто при цьому звернути увагу. Ефективно використовувати цю методику можна, наприклад, при порівнянні культур великих підрозділів організації між собою і з культурою організації в цілому. Недоліком використання методики OCAI є її надмірна універсальність, що позначається на можливому вивченні лише симптомів, але не причин тієї чи іншої поведінки працівників.

Методика «Дослідження організаційної культури: крос-культурний аналіз» Г. Хофстеде і Д. Боллінґе [12]. У методиці пропонується відповісти на 14 запитань, за результатами яких Г. Хофстеде і Д. Боллінґе, виокремлюють чотири виміри (параметри) культури в організації.

Так, *дистанція влади* показує, наскільки схвально ставляться в організації до нерівності статусів співробітників при постановці завдань та виборі засобів їхньої реалізації.

Маскулінність/фемінінність відображає мотиваційну спрямованість персоналу на досягнення цілей або виконання завдань в організації.

Прагнення до уникнення невизначеності описує, як в організації ставляться до того факту, що майбутнє важко повністю передбачити. Під цим розуміють, наскільки носії організаційної культури надають перевагу структурованим ситуаціям над неструктурованими.

Індивідуалізм/колективізм описує силу стосунків між індивідумом та іншими індивідумами в організації, тобто наскільки люди поводяться як індивідуалісти, а не як члени групи [12].

Далі розглянемо *другу групу методик*, які спрямовані для дослідження психологічних чинників, що впливають на розвиток організаційної культури правоохоронних органів.

В основу дослідження покладено підхід Л.М. Карамушки [5], у якому визначено основні чинники розвитку організаційної культури. Ці чинники розподілені на три рівні: а) чинники *макрорівня* (обумовлені особливостями розвитку суспільства); б) чинники *мезорівня* (обумовлені особливостями розвитку організації); в) чинники *мікрорівня* (обумовлені особливостями діяльності та поведінки учасників організації).

Зазначимо, що у нашому дослідженні мова буде йти про чинники мезорівня та мікрорівня. У свою чергу, зазначені чинники підрозділяються на «внутрішні» (психологічні) та «зовнішні» (функціонально-організаційні) чинники [5]. Проаналізуємо послідовно методики, які можуть бути використані для їхнього дослідження.

Насамперед, звернемося до змісту методик, які можуть бути використані для аналізу *психологічних чинників мезорівня*, тобто чинників, які діють на рівні організації.

Методика «Оцінка стилю управління» [6]. Методика спрямована на діагностику рівня прояву стилю управління, одного із «внутрішніх» (психологічних) чинників, які можуть впливати на розвиток організаційної культури. Досліджуваним пропонується об'єктивно відповісти на питання, які стосуються їхнього характеру, ставлення, звичок, схильностей. Для цього необхідно обрати тільки ті номери тверджень, які відповідають поведінці і ставленню досліджуваних до людей. Якщо досліджувані ніколи не стикалися з деякими із цих ситуацій, їм пропонується уявити, як би вони могли повестися в них.

Методика надає можливість визначити три ступені прояву (низький, середній та високий) авторитарно-одноосібного, пасивно-потуральницького чи одноосібно-демократичного стилю управління.

Авторитарно-одноосібний. Низький: виявляється у слабкому бажанні бути лідером, нестійких командних навичках, самовпевненості, впертості, прагненні доводити почату справу до кінця, критикувати відсталіх і недбаліх підлеглих. *Середній:* відображає добрі лідерські якості, уміння керувати діями підлеглих, вимогливість і наполегливість, прагнення впливати на колектив силою наказу і примусу, цілеспрямованість та егоїзм, поверхову увагу до запитів підлеглих, небажання прислухатися до пропозицій заступників. *Високий:* розкриває яскраво виражені лідерські якості і прагнення до одноосібною влади, непохитність і рішучість у судженнях, енергійність і жорстку вимогливість, невміння враховувати ініціативу підлеглих і надавати їм самостійність, надмірну різкість у критиці і упередженість в оцінках, надмірне честолюбство і низьку психологічну сумісність із заступниками, зловживання покараннями, ігнорування громадської думки.

Пасивно-потуральницький. Низький: виявляється у нестійкому бажанні працювати з людьми, невмінні ставити перед підлеглими завдання і вирішувати їх спільно, невпевненості і нечіткості у розподілі обов'язків, імпульсивності в критиці недоліків підлеглих, слабкій вимогливості і відповідальності. *Середній:* відображає прагнення перекласти свої обов'язки на заступників, пасивність у керівництві людьми, невимогливість і довірливість, піддатливість до стороннього впливу і страх перед необхідністю самостійно приймати рішення, надмірну м'якість до порушників дисципліни, схильність до умовляння. *Високий:* виявляє повну байдужість до інтересів колективу, небажання брати на себе відповідальність і приймати складні рішення, невимогливість і самоусунення від управління, підвищену навіюваність і слабку силу волі, безпринципність і невміння відстоювати свою думку, відсутність мети діяльності та конкретних планів, потурання, запобігання, панібратство.

Одноосібно-демократичний. Низький: свідчить про слабке прагнення бути ближчим до підлеглих, співпрацювати з підлеглими і прислухатися до їхніх порад, спроби скеровувати діяльність колективу через заступників та актив, деяку невпевненість у своїх командно-організаторських якостях. *Середній:* розкриває сталі прагнення жити інтересами колективу, виявляти турботу про підлеглих, виявляти довіру заступникам і заохочувати їхню ініціативу, реагувати на критику і спиратися на актив, уміти переконувати і розтлумачувати накази, поєднувати заохочення і покарання, реагувати на прохання і пропозиції підлеглих, розвивати колективну думку. *Високий:* відображає вміння координувати і скеровувати діяльність колективу надавати самостійність найбільш здібним підлеглим, всебічно розвивати ініціативу і нові методи роботи, переконувати і подавати моральну підтримку, бути справедливим і тактовним у суперечці, вивчати індивідуальні якості особистості і соціально-психологічні процеси в колективі, попереджувати в них конфлікти і створювати високоморальну атмосферу [6].

Зауважимо, що у досвідченого керівника спостерігається комбінація різних стилів управління.

Методика «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» [3]. Методика спрямована на визначення оцінки соціально-психологічного клімату в колективі, який також відносять до «внутрішніх» (психологічних) чинників мезорівня. Учасникам пропонують окремі характеристики роботи в житті трудового колективу. Заповнюючи таблицю, за кожною шкалою, що визначає ступінь тієї чи іншої характеристики, необхідно зробити свої позначки. Позначкою «Х» вказати, наскільки дана характеристика притаманна Вашому колективу на сьогодні, а позначкою «0» вказати місце характеристики, що мала б займати, на Вашу думку, в роботі та в житті колективу.

Указана методика, яка модифікована Л.М. Карамушкою [3], дає можливість діагностувати такі показники: а) загальну оцінку соціально-психологічного клімату в колективі (рівень його сприйнятливості); б) оцінку «реального» та «ідеального» соціально-психологічного клімату (орієнтацію членів колективу на «реальні» та «ідеальні» показники клімату); в) особливості розвитку двох основних складових соціально-психологічного клімату: а) орієнтацію на справу; б) орієнтацію на людей.

«Зовнішні» (функціонально-організаційні) чинники мезорівня, які можуть впливати на розвиток правоохоронних органів, можна діагностувати також за допомогою авторської «анкети-паспорттики». Анкета дає можливість діагностувати такі чинники: термін функціонування підрозділу; кількість

працівників у підрозділі; статус підрозділу в системі МВС; статус підрозділу серед населення міста (області) та ін.

Далі проаналізуємо методики, які доцільно використовувати для вивчення **психологічних чинників мікрорівня**, тобто чинників, які діють на рівні особистості. Як зазначається в літературі [4; 5], вплив персоналу, разом із самою організацією, є суттєвим чинником розвитку організаційної культури.

Методика «Орієнтаційна анкета» В. Смейкала, М. Кучера [8] дає можливість визначати особистісну спрямованість, яка належить до «внутрішніх» (психологічних) чинників мікрорівня. Анкета складається із 27 тверджень, до кожного із яких можливі три варіанти відповіді. Серед них необхідно обрати варіант, який підходить найбільшою мірою, та варіант, який підходить найменшою мірою.

За результатами тесту з'ясовуються три види спрямованості особистості: а) спрямованість на себе (орієнтація на пряму винагороду і задоволення безвідносно до роботи і співробітників, прояви агресивності у досягненні статусу та владності, схильність до суперництва, дратівливості, тривожності, інтровертованості); б) спрямованість на спілкування (орієнтація за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми, орієнтація на спільну діяльність, але часто на шкоду виконанню конкретних завдань або наданню ширшої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в прихильності і емоційних відносинах з людьми); в) спрямованість на справу (зацікавленість у розв'язанні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка є корисною для досягнення спільної мети) [8].

Тест на самооцінку стресотійкості особистості [9] спрямований на визначення рівня стресотійкості особистості, яку також можна віднести «внутрішніх» (психологічних) чинників мікрорівня. Слід зазначити, що стресотійкість являє собою загальну якість особистості, яка характеризується здатністю протистояти стресовим факторам за період часу, який необхідний для організації нових умов, в яких цей стресор не буде загрозливим. Стресотійкість забезпечує високу ефективність діяльності і зберігає здоров'я особистості. В ситуаціях можливого виникнення стресу повинні бути визначені додаткові шляхи виходу із стресових ситуацій. Стресотійкість забезпечуватиме високу ефективність діяльності й сприятиме збереженню здоров'я людини, якщо вона буде креативно мислити в ході розв'язання своїх проблем.

Тест складається із 18 тверджень. До кожного із тверджень запропоновано три варіанти відповіді, із яких необхідно обрати лише один: рідко, інколи, часто. Згідно з результатами тесту можна визначити дев'ять рівнів стресотійкості особистості: дуже низький, низький, нижче за середній, трохи нижче за середній, середній, трохи вище за середній, вище за середній, високий, дуже високий.

«Зовнішні» (функціонально-організаційні) чинники мікрорівня, які можуть впливати на розвиток правоохоронних органів, можна діагностувати також за допомогою авторської *«анкети-паспортички»*. Анкета дає можливість діагностувати такі чинники: а) *організаційно-професійні* (посада в підрозділі; звання; рівень освіти; тип освіти; стаж трудової діяльності; стаж на посаді; навантаження в підрозділі; кількість підпорядкованих працівників та ін.); б) *соціально-демографічні* (вік; стать; сімейний стан; наявність дітей та ін.).

Висновки:

1. У статті здійснено стислий аналіз діагностичного інструментарію дослідження організаційної культури правоохоронних органів.

2. До *першої групи* належать методики, які дають можливість діагностувати типи і параметри організаційної культури. Сюди входять такі методики, як: «Дослідження різних типів організаційної культури» Р. Харрісона, «Діагностика організаційної культури (ОСАІ)» К. Камерона і Р. Куїна та «Дослідження організаційної культури: крос-культурний аналіз» Г. Хофстеде і Д. Боллінже

3. *Друга група* методик спрямована на діагностику чинників мезо- та мікрорівня, що впливають на розвиток організаційної культури правоохоронних органів. Серед чинників мезо- та мікрорівня виділено «внутрішні» (психологічні) та «зовнішні» (функціонально-організаційні) чинники. Для дослідження чинників мезорівня використовуються такі методики, як «Оцінка стилю управління» та «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі», авторська «анкета-паспортичка». Вивчення чинників мікрорівня здійснюється за допомогою таких методик, як «Орієнтаційна анкета» В. Смейкала, М. Кучера, «Тест на самооцінку стресотійкості особистості» і авторської «анкети-паспортички».

Перспективи подальших досліджень. Представлений комплекс методик буде використано для проведення емпіричного дослідження на наступних етапах діагностики та аналізу організаційної культури правоохоронних органів.

Список використаних джерел

1. Баранюк Н.І. Організаційна культура як чинник ефективної діяльності правоохоронних органів / Н.І. Баранюк // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу: тези ІХ Міжнар. конфер. з організаційної та економічної психології (Київ, 30–31 травня 2013 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. ; Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 21–23.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн ; пер. с англ. / под ред. И.В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – С. 292–294.
4. Карамушка Л.М. Сутність, природа та структура організаційної культури: актуальні ракурси дослідження / Л.М. Карамушка // 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.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 6–9.
5. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К. ; Львів : Край, 2010. – 212 с.
6. Комінко С.Б. Крайні методи психодіагностики : навч. посіб. / С.Б. Комінко, Г.В. Кучер. – Тернопіль : Карт-бланш, 2005. – 406 с.
7. Ладанов І.А. Соціокультура організації / І.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматія] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ІД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.
8. Практикум по психології менеджмента і професійної діяльності / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
9. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособ. / Д.Я. Райгородский. – Самара : ІД «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
10. Харрисон Р. Исследование различных типов организационной культуры // Культура организации : учеб. пособ. / Р. Харрисон, А.Н. Чаплина, Т.А. Вашко. – Красноярск : Красноярский коммерческий ин-т, 1996. – 164 с.
11. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
12. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Baranyuk N.I. Orhanizatsiyna kul'tura yak chynnyk efektyvnoyi diyal'nosti pravookhoronnykh orhaniv / N.I. Baranyuk // Psykholohichni osoblyvosti rozvytku orhanizatsiynoi kul'tury v systemi derzhavnoi sluzhby, osvity, promyslovosti ta biznesu: tezy ІХ Mizhnarodnoi konfer. z orhanizatsiynoi ta ekonomichnoi psykholohiyi (Kyiv, 30–31 travnya 2013 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Alchevs'k : DonDTU, 2013. – S. 21–23.
2. Kameron K. Dyahnostyka y yzmenenye orhanizatsiynoi kul'tury / K. Kameron, R. Kuynn ; per. s anhl. / pod red. Y.V. Andreevoy. – SPb. : Pyter, 2001. – 320 s.
3. Karamushka L.M. Psykholohiya upravlinnya : navch. posib. / L.M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003. – S. 292–294.
4. Karamushka L.M. Sutnist', pryroda ta struktura orhanizatsiynoi kul'tury: aktual'ni rakursy doslidzhennya / L.M. Karamushka // Psykholohichni osoblyvosti rozvytku orhanizatsiynoi kul'tury v systemi derzhavnoi sluzhby, osvity, promyslovosti ta biznesu : tezy ІХ Mizhnarodnoi konferentsiyi z orhanizatsiynoi ta ekonomichnoi psykholohiyi (30–31 travnya 2013 roku, m. Kyiv) / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Alchevs'k : DonDTU, 2013. – S. 6–9.
5. Karamushka L.M. Psykholohiya orhanizatsiynoi kul'tury (na materialy promyslovykh pidpryyemstv) : navch. posib. / L.M. Karamushka, I.I. Snyadanko. – K. ; L'viv : Kray, 2010. – 212 s.
6. Kominko S.B. Krashchi metody psykholohiynosti : navch. posib. / S.B. Kominko, H.V. Kucher. – Ternopil' : Kart-blansh, 2005. – 406 s.
7. Ladanov I.A. Sociokul'tura organizacii / I.A. Ladanov // Organizacionnoe povedenie : [hrestomatija] / [red.-sost. Rajgorodskij D.Ja.]. – Samara : ID «Bahrah-M», 2006. – S. 120–168.
8. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitrievoy, V.M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – 448 s.
9. Rajgorodskij D.Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy : ucheb. posob. / D.Ja. Rajgorodskij. – Samara : ID «BAHRAH», 1998. – 672 s.
10. Harrison R. Issledovanie razlichnyh tipov organizacionnoj kul'tury // Kul'tura organizacii : ucheb. posob. / R. Harrison, A.N. Chaplina, T.A. Vashko. – Krasnojarsk : Krasnojarskij kommercheskij in-t, 1996. – 164 s.
11. Shejn Je.H. Organizacionnaja kul'tura i liderstvo / per. s angl. pod red. V.A. Spivaka. – SPb. : Piter, 2002. – 336 s.
12. Bollinger, D. Les differences des cultures organisatinelles / D. Bollinger, G. Hofstede. – P., 1987.

Baranyuk, N.I. Tools for studying organizational culture of law enforcement agencies. The article analyzes the assessment tools used in studying organizational culture of law enforcement agencies.

The first group of tools included those that assessed the types and measures of organizational culture. These included *R. Harrison Investigation of Organizational Culture Types*, *K. Cameron and R. Quinn Organizational Culture Assessment Instrument (OSAI)* and *G. Hofstede and D. Bollingham Organizational Culture: Cross-Cultural Analysis*.

The second group of tools aimed at diagnosing factors of meso and microlevels that influenced organizational culture of law enforcement agencies. Among the factors of the meso and microlevels there were internal (psychological) and external (functional and organizational) factors. In studying the factors of mesolevel the author used the *Assessment of the Management Style and Socio-Psychological Climate in the Collective* as well as a special questionnaire designed by him. The study of the microlevel factors was carried out using *V. Smeykal and M. Kucer Orientation Questionnaire*, the *Self-Assessment of Stress Resistance* and the author's questionnaire.

Keywords: organizational culture, law enforcement bodies, of organizational culture development factors; factors of meso-level factors; micro-level factors.

Відомості про автора

Баранюк Назарій Ігорович, асистент кафедри теоретичної та практичної психології Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка», м. Львів, Україна.

Baranyuk, Nazar Ihorovych, assistant, dept. of theoretical and applied psychology, Institute of Law and Psychology at Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine.

E-mail: EstimableBNI@ukr.net