

Куций О. А. кандидат психологічних наук, доцент,
Львівський державний університет внутрішніх справ
<https://orcid.org/0000-0003-3886-3787>

СИНТЕЗ МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК СЕРЕДНЬОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ГРУПИ

У статті викладено результати синтезу поняття організації як середньої соціальної групи через аналіз досліджень в біології, менеджменті з врахуванням соціально-психологічних уявлень. Реалізоване дослідження базувалося на застосуванні методу ізоморфізму, за яким є можливим запозичувати ідеї з інших наук та створювати за основними компонентами аналогії певних явищ.

Внаслідок дослідження синтезовано зміст поняття організації. Основою змістового наповнення є здатність людини до спільної діяльності для отримання ефекту синергії. Це дає можливість забезпечувати значну кількість потреб й основною з них є можливість фізичного та ментального існування.

Ключові слова: організація; середня соціальна група; аналіз теорій біології та менеджменту; ізоморфізм; синтез поняття.

Вступ. В умовах інтенсивних соціально-економічних трансформацій, різкого зсуву полюса цінностей багато менеджерів виявляються нездатними ефективно вирішувати виклики, що мають тенденцію до їх збільшення як за кількістю, так й за потужністю. Внаслідок вказаного керівники все більше переконуються в тому, що створення високоефективного функціонування організацій не є можливим без поєднання гуманітарного та професійного факторів в єдине ціле через залучення знань й практичних навичок щодо лідерства, мотивації та задоволеності, структури підприємства і морального клімату в колективі, прийняття рішень та багато іншого. Тому, недаремно в останні десятиліття організаційна психологія перестає бути простим додатком психологічних знань до вирішення організаційних проблем і механічним перенесенням фактів, закономірностей і концепцій інших областей психології в організаційний контекст. Однак, вона не зважається на це й продовжує обмежувати себе традиційною концентрацією на особистості, її якостях, властивостях, утвореннях. За такого підходу організаційна психологія як специфічна й найбільш нова галузь залишиться існувати на рівні абстрактно-звужених пояснень, а її дослідження не зможуть «проломити стелю» й вийти на свій реальний потенціал. Так, менеджмент, соціологія, біологія та інші науки мають значну кількість досліджень не лише щодо людини, а й її

функціонування в спільній діяльності у формі організацій. Тому, організаційна психологія має вийти за штучно створені межі, звернутися до досвіду інших наук. Назріла нагальна потреба щодо зміни стратегії організаційно-психологічних досліджень й виходу організаційної психології за межі психології. Її першою ціллю має бути організація.

Теоретичне підґрунтя. Ідея дослідження у формі статті з'явилася після розширеного аналізу опублікованих для відкритого доступу статей на українському [2] та закордонному ресурсах [10; 12]. Так, в опублікованих джерелах основною стратегією є кореляційний її тип, який обмежується спробами визначити кореляції між важливими в межах психології особистості явищами та щодо певних організаційних характеристик, які прийнято застосовувати як аксіому в менеджменті (організаційна чи корпоративна культура). Однак, має бути проведено декілька сотень таких досліджень з наступним критичним узагальненням для того, щоб відбувся реальне обґрунтування достатньо виваженої теорії. Також, знайдена остання публікація [6] з організаційної психології містить спробу її охарактеризувати через положення з соціальної психології 50-річної давнини, інтуїтивно-гіпотетичних спроб талановитих західних менеджерів описати результати власного професійного досвіду. Це надійне, але гарантоване тупцювання на місці. Так, встановлено, що з початку нового тисячоліття за майже 20 років реальних

зрушень не відбулося (опубліковано в попередній праці [7] на перших етапах дослідження за цим напрямком), оскільки так й залишаються питання про те, чим є організація з точки зору психології. Намагання дослідити й всебічно описати організаційну (корпоративну) культуру, яка бездоказово продовжує використовуватися як аксіома, що запозичена з теорії менеджменту й поодинокі спроби прилаштувати психологію особистості, психологію праці й соціальну психологію до психології організації не мають достатніх результатів, оскільки потрібно змінювати підхід й, напевно, починати з початку. Так, лідерство використовується як фактор або малої, або великої соціальної групи. Тому й лідерство в організації може існувати по іншому. Й спроби прилаштувати лідера з малої чи великої групи до організації не мають шансів на успіх.

Таким чином, **мета** статті полягає у визначенні змісту явища організації як середньої соціальної групи з різнонаукових позицій.

Методи дослідження. Стаття носить теоретичний характер й, відповідно, має використовувати такі традиційні методи як аналіз, синтез у вигляді гіпотетичного моделювання. Окрім цього, застосовано запропонований та достатньо аргументований О. Кардишевим [5] принцип ізоморфізму (за суттю це є методом), який дає можливість через призму структури сформованих природою явищ (нейрони, гени, всесвіт) розглянути структуру соціально-психологічних феноменів (особистість, колектив, управління). Це ще дозволяє пояснити їх взаємозалежність, взаємозумовленість і взаємопроникнення, розглянути в єдиному контексті їх змістовну або (і) формальну подібність. Ізоморфізм характеризує не окремі елементи, а спосіб їх поєднання і відносини між ними. Базова позиція ізоморфізму така: існує певна подібність внутрішньої і зовнішньої реальності, що певним чином втілюється в соціальних і вселенських процесах. Цілком обґрунтовано виглядає припущення про те, що алгоритм діяльності, як і алгоритм регулювання життєдіяльності товариств (держав) в земних масштабах є лише приватним проявом ще «не зрозумілого» на достатньому рівні алгоритму

функціонування живих систем в космічному масштабі. Саме такий ізоморфізм призводить до емерджентності. Таким чином, застосування ізоморфізму сприяє можливості перенесення результатів досліджень з однієї науки в іншу, що може виявитися достатньо продуктивним в посиленні наукових позицій організаційної психології.

Результати і обговорення. Почнемо з найбільш міждисциплінарних публікацій, якою можна вважати книгу Г. Моргана [9]. Він виклав ідею про те, що в основі будь-якої організації лежить певна метафора або комбінація з декількох. Запропонував наступні: машина (механістична), організм (біологічна / екологічна), мозок (когнітивна), культура (соціальна), політика (політична система), психічна в'язниця (божевільня), взаємозалежність (синергетична) та інструмент примусу (влада). Вказані метафори узагальнено та різнобічно описують типологію створених людським суспільством об'єднань її індивідів. Можна казати про те, що цю класифікацію доцільно використати для того, щоб виявити на даний час ще невстановлені базові критерії створення організацій людиною.

Далі, зосередьмося на біологічному напрямі спроб пояснити організацію. Так, К. Мейер і С. Девіс в публікації [8] спираються на еволюційну метафору, де організації виживають під дією глобальних трендів, таких як зростання невизначеності, взаємозалежності, швидкості змін. Організації розуміються як елементи («агенти») економічної макросистеми, що здатні самоорганізовуватися, комбінувати і рекомбінувати один з одним. Процес виживання організацій є аналогічним процесу біологічного виживання видів. Так, «агенти» системи зв'язуються один з одним, рекомбінують і створюють нову ідею. Потім докільця дає цій новій системі зворотний зв'язок. Нове поширюється, розростається до розмірів доміантної через перемогу в конкуренції з іншими або ігнорується. Нове пристосовується або гине. Успішні «агенти» системи стають кандидатами для наступного циклу рекомбінації. В основі успішної (адаптованої) організації лежить ідея, що протестована «природним відбором» соціально-інформаційно-економічно-політичного (та ще якогось)

середовища. К. Мейер і С. Девіс вважають сучасну економіку інформаційною взаємодією, кооперацією організацій, що на даний час реалізується за допомогою обміну та об'єднання інформації. При цьому, вдалі обміни чи об'єднання дають організаціям «народити» таку ідею, яка допоможе їм вижити і бути достатньо успішними. Тут відслідковується пряма аналогія з генетикою. Також, на думку вказаних авторів, існує кілька інформаційних реплікаторів («меми менеджменту»), які значно підвищують виживання організації в сучасному світі:

- Самоорганізація (необхідно керувати організацією від низу до верху, розробляти правила, які впливають на індивідуальний вибір працівників, а не на організацію в цілому).

- Рекомбінація (перетворення бізнесу у відкриту систему створює перевагу в зростанні різноманіття кодів, якими є комп'ютерні програми, властивостей продуктів, працівників і розширення ринків через збільшення взаємозв'язків, що суттєво полегшує рекомбінацію).

- Сприйняття та реакція (оснащення організації всім необхідним для сприйняття змін і негайної, точної та адекватної реакції на них. Так, мережі та датчики знижують витрати на отримання інформації в режимі реального часу, допомагають фільтрувати нову інформацію, діяти відповідно до неї і, навіть, повністю відмовитися від прогнозування).

- Навчання та адаптація (важливим є отримання якісного зворотнього зв'язку, щоб вчитися на досвіді, вбудовувати нову інформацію в свій «набір» реакцій. Й така петля зворотного зв'язку створює безперервну адаптацію).

- «Посіяти», відібрати краще з того, що «проросло» і посилити (доцільно тестувати безліч різноманітних можливостей вибору і підсилювати найбільш вдалі з них. Краще експериментувати, ніж віртуально планувати).

- Дестабілізація (зміни навколишнього середовища вимагають внутрішньої нестабільності. Стабільні агенти створюють передумови для формування нездатності мати адаптаційний потенціал в організації. Відповідно, хоча б інколи їх необхідно руйнувати).

Розглянута ідея є основою адаптивного менеджменту.

Наступною розглянемо «анатомію функціональних систем» О. Коновалова [13], що розглядаються як з середини, так й ззовні в контексті макроекономічної «екології» і життєвого циклу організації, яка не є лише окремими елементами організації. Найбільш докладно розглядаються три функціональні системи:

- «Травлення», що процесом отримання і перетворення ресурсів.

- «Центральна нервова система» (ЦНС) як внутрішні процеси і підсистеми, що реалізують такі функції створення і накопичення знань, контролю, навчання, внутрішньої комунікації, підтримки організаційної культури.

- «Периферійна нервова система» (ПНС), що є зв'язками і відносинами із зовнішніми стейкхолдерами, які автор ділить на три типи - сильні, середні і слабкі.

- Крім основних функціональних систем, є ще додаткові, наскрізні системи, які зшивають між собою, пов'язують діяльність головних систем й забезпечують їх узгодженість (синергізм). До наскрізних функцій відносяться: операційна діяльність, продаж, маркетинг, ІТ, комунікації і людські ресурси.

О. Коновалов подає всі ці системи в єдиній зв'язці: ресурси видобуваються через взаємодію з численними агентами ринку (ПНС); ефективність переробки ресурсів залежить не тільки від основних бізнес-процесів, а й від усіх внутрішніх функцій (ЦНС); в свою чергу, внутрішні функції (ЦНС) і переробка ресурсів («травлення») повинні бути орієнтовані на ключових стейкхолдерів (ПНС). Таким чином, функціональні системи організації взаємообумовлені (як в живому організмі). Автор запропонував такі критерії ефективності взаємодії із зовнішніми стейкхолдерами, що назвав «організаційною сприйнятливістю»:

1. Цінність ресурсів організації (для зовнішніх стейкхолдерів).

2. Частка в спільному обороті, і її постійне зростання.

3. Емоційна підтримка і прихильність.

4. Операційна ефективність (в тому числі й робота з її постійного поліпшення).

5. Стиль комунікацій, що співпадає для всіх та є найбільш доцільним, оптимальним.

6. Оптимальна формалізація і робота по зниженню транзакційних витрат.

7. Довіра (як цінність, що підтримується практикою).

8. Взаємні зобов'язання і обмін запозиченими ззовні.

9. Статус організації (ринковий).

10. «Вбудовування» чи «вписання», інтеграція в інституційний контекст і місцеву культуру.

Запропоновані критерії у потенціалі здатні допомагати оцінювати не тільки якість відносин із зовнішніми партнерами (робота ПНС), але й адаптивність ЦНС, ефективність переробки ресурсів.

Також, цінним в публікації О. Коновалова можна вважати наступний перелік «організаційних патологій»: типологічні порушення (малий бізнес намагається копіювати практики великих корпорацій), тромбоз («закупорка» руху чи переробки ресурсів), атрофія зв'язків (втрата всередині чи за межами організації), синдром дискоординації, перехресний синдром («роздутість» значущості окремої структури чи напрямку діяльності), скутість (бюрократизм, формалізм), ресурсна сліпота (особливо до нематеріальних), метеочутливість, дистрофія (відсутність ресурсів в підрозділах та на важливих напрямках розвитку), синдром втрати мети, епідемії (порочні бізнес-практики).

Далі перейдемо до менеджменту як, напевно, найбільш об'ємної наукової сфери за кількістю публікацій щодо організацій. Й найбільш не лише відомими, а й ґрунтовними можна вважати розроблені ідеї І. Азідеса [1]. Суть проста: щоб компанія була ефективною, керівництво повинно правильно і своєчасно виконувати чотири функції: задовольняти потреби ринку і клієнтів (P: provide – забезпечити), гарантувати дотримання бюрократичних порядків (A: administrative – адміністративний), заохочувати підприємливість (E: entrepreneurial – підприємництво), на основі спільних цінностей, інтересів і світогляду створювати в компанії атмосферу співробітництва (I: integrate – інтегрувати). Ці чотири функції складають «генетичний код» організації і кожен етап її життєвого циклу зумовлює, коли і яким функцій зароджуватися, набирати силу або згасати. У кожен конкретний момент функції розвинені

неоднаково. Іноді їх посилення або ослаблення говорить про «хвороби» компанії, іноді – про витрати зростання. Також, І. Азідес спробував застосувати ізоморфічний принцип стосовно життєвих періодів організації відповідно до життєвої періодизації людини (стадії виношування, «дитинства», активного розвитку, «юності», розквіту, «зародження аристократії», заключна та смерть).

А. Де Гіус [3] як відомий у Європі менеджер та успішний власник консалтингового бізнесу щодо створення, розвитку організацій називає їх живими та пробує визначити етапність в існуванні, але не намагався порівнювати з реальними людьми. Незважаючи на те, що він все ж є вихідцем з менеджменту, його ключовою ідеєю можна вважати наступну: «компанії вмирають тому, що їх керівники зосереджуються на економічній діяльності з виробництва товарів, послуг та забувають, що справжня природа їх організації – це спільнота людей. Правлячі та фінансові кола поділяють з ними цю помилку». Він з'ясував, що компанії-довгожителі об'єднує чутливість до оточення (здатність вчитися і пристосовуватися), згуртованість та ідентичність (вроджена здатність створювати спільність і власну індивідуальність), терпимість і децентралізація (побудова конструктивних відносин з іншими сутностями, всередині і поза себе), консервативне фінансування як про важливу здатність ефективно управляти власним ростом та еволюцією. Далі, наводить такі аргументи стосовно того, що організації демонструють поведінку і певні характеристики живих істот: вони навчаються, мають самосвідомість, що визначає їх згуртованість, будують відносини з іншими істотами, ростуть і розвиваються до самої смерті. Ставлення до компанії як до живої істоти є першим кроком на шляху до збільшення тривалості її життя. Як всі організми, жива компанія існує в першу чергу заради власного виживання і вдосконалення: реалізувати свій потенціал і вирости настільки великою, наскільки це можливо. Щодо строку «життя» організації наводить приклади успішного існування понад 700 років (шведська компанія Stora).

А. Пригожин [11] вказав, що у теорії організації пора почати новий етап, бо в

організаційному середовищі діє деяка субстанція, для аналізу якої потрібна нова мова. Так, організації будь-якого масштабу (держави, міста, фірми, підрозділи) утворюються з безлічі елементів: цілі, зв'язки, правила, персонал, фінанси, устаткування, рішення, цінності й т.д. Але основою є силове поле, де діють суперечливі оргпотенціали, яким володіє кожен елемент організації, а потенціали є різної спрямованості. Деякі з них дають середовищу потужну динаміку, інші лише утримують стабільність, треті діють руйнівню. Тому, й запропонував теорію синергічної організації, що пояснює взаємодією трьох сил, а саме:

- синергії (цілі, мотиватори, компетенції, ресурси, які створюють в соціально-організаційному середовищі конструктивну напругу, інноваційність та проактивність, орієнтацію на максимальні досягнення з множинним ефектом);

- синкретія (порядок і заходи з його підтримки, які утримують цілісність, сталість, керованість);

- ентропія (фактори ослаблення або руйнування порядку, деструктивної напруги, різноманітної дезорганізації).

А. Пригожин надає до теорії певні пояснення. Так, як і людству взагалі, організаціям завжди не вистачає порядку, який довго і важко виробляється для узгодження індивідуальних цілей та дій працівників із загальними цілями організацій. Але спільні цілі розсіюються, зв'язки перерозподіляються, правила порушуються, рішення не виконуються. У відповідь створюються нові і нові правила, зв'язки, структури. Деталізовані описи робочих процесів охоплюють все більше діяльність співробітників, інформаційні технології формалізують і зводять воєдино все більше число параметрів успіхів і втрат. Таким чином, речовина організації (компонується з елементів різної природи – юридичної, соціальної, електронної, психологічної, технічної) інтенсивно не тільки розростається просторово, але і проникає вглиб, до дрібниць. У ній все важче орієнтуватися. І керівників організацій турбує втрата керованості, оскільки взаємозалежність частин і елементів організації посилюється; організаційна складність накопичується; невизначеність у функціонуванні, розвитку і

результатах наростає; швидкість змін в організаціях і навколо них збільшується.

На думку теоретиків з державного управління [4] організація розуміється як певна діяльність, що спрямована на досягнення ефекту синергії шляхом забезпечення умов для узгоджених дій, кооперації й інтеграції індивідів у групі, є атрибутом якогось об'єкта, що має впорядковану структуру, штучно створена соціальна група інституційного характеру, що виконує певну суспільну функцію. Й зазначається те, що за сучасними науковими уявленнями, організаціями є соціальні групи, яким властиві орієнтація на досягнення взаємопов'язаних і специфічних цілей; формування високоформалізованих структур; поділ праці між членами; наявність координуючого і керуючого органу.

Висновки. Таким чином, розгляд запропонованих ідей щодо організації з позиції біології та менеджменту, а також їх синтез з раніше проведеними теоретичними дослідженнями щодо психологічних аспектів дає підстави зробити наступні висновки:

1. Організацією є середня соціальна група, що сформована внаслідок реалізації філогенетичної здатності людей об'єднуватися для досягнення ефекту синергії в інтересах задоволення різноманітних потреб в умовах життєдіяльності у певному середовищі, розподіляти функції в спільній діяльності (є передумовою формування структури) та цим реалізувати можливість щодо фізичного та ментального існування кожного її учасника. В основі існування організації лежить ідея з досягнення певних результатів діяльності, що важливі для середовища через достатню конкурентоспроможність використовувати його ресурси (матеріальні та інтелектуальні). Середовищем є велика соціальна група й саме вона та її характеристики (економічні, політичні, соціальні, етнічні, релігійні, інтелектуально-освітні та інші) визначають особливості формування та розвитку організацій.

2. Організації мають свої базові характеристики та структуру, що виражає та реалізує їх здатність бути достатньо адаптивними в середовищі їх існування. Базовими характеристиками є певні ключові якості, властивості, процеси, утворення організації, що визначають її адаптаційний

Питання психології

потенціал та є похідною від ідеї створення (місце та функціональна роль в середовищі), найбільш оптимальних форм, шляхів, способів практичної реалізації задуму через спільну діяльність її членів. Базові особливості й структура організації через застосування методу ізоморфізму є можливим спробувати гіпотетично змодельовати за аналогією з психологічними структурами за концепціями з психології. Такими можуть бути найбільш оптимальні для діяльності рівні щодо динаміки-сталості, екстра- або інтровертованості, пластичності-ригідності, керованості-самоуравління та інші. Це лише приклад того, що може нести якусь користь у визначенні психології організації. Для цього необхідно сконцентруватися на даній ідеї у подальших дослідженнях.

3. Незважаючи на те, що ніби все природньо та в цілому зрозуміло, організації потребують людей, а люди потребують належати організаціям, все ж існує багато проблем у їх «взаємодії». Цілком ймовірним є припущення про те, що недостатньо просто за колись сформованим стандартом розробляти ідеї (переважно поверхнево обдумані) та намагатися їх реалізувати з вже «традиційним» ігноруванням гуманітарної складової організації. Дуже схоже на те, що в переважній більшості організацій присутня проблема з ЦНС, яка незграбно керує її структурними елементами. Власне, вирішення питання про гуманітарну складову організації й є основним завданням організаційної психології, на що й буде орієнтована подальша дослідницька діяльність.

Список використаних джерел

1. Азидес И. Управление жизненным циклом корпорации / Ицхак Калдерон Азидес. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2014. 512 с.
2. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/index.php/ua/arkhiv-vydannia/tom-1>
3. Де Гиус А. Живая компания. Рост, научение и долгожительство в деловой среде / Де Гиус Ари / Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге. 2004. 218 с.
4. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. - К. ; Одеса : НАДУ, 2012. - Т. 1. - 372 с.
5. Карнышев А. Д. Изоморфизм и эмерджентность как феномены нейрофизиологии и организационной психологии / Карнышев Александр Дмитриевич / Организационная психология (Organizational Psychology). Электронный журнал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». 2015. Т. 5. № 3. С. 26 – 48.
6. Карпов А. А. Современная организационная психология: учебное пособие / А. А. Карпов; Рос. акад. образования, Москов. психол.-социал. ун-т. – Москва: Изд-во МПСУ; Филигрань: 2018. – 256 с.
7. Куций О. А. Організаційна (корпоративна) культура у військово-професійному середовищі: оцінка теорії та практики, перспективи досліджень й впровадження. Вісник національного університету оборони України. №3 (56). К. НУОУ ім. Івана Черняхівського. 2020. с. 48 – 57.
8. Мейер К., Дэвис С. Живая организация. Компания как живой организм. Грядущая конвергенция информатики, нанотехнологии, биологии и бизнеса. М. : Добрая книга. 2007. 368 с.
9. Морган Г. Имиджи организации. Восемь моделей организационного развития. Вершина. 2006. 416 с.
10. Организационная психология (Organizational Psychology). Электронный журнал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>
11. Пригожин А. И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление / Аркадий Иллич Пригожин. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 402 с.
12. European Journal of Work and Organizational Psychology. The official journal of the European Association of Work and Organizational Psychology. URL: <https://www.tandfonline.com/toc/pewo20/current>
13. Konovalov O. Organisational Anatomy. A manager's guide to a healthy organization. Cambridge Scholars Publishing. May 1, 2016. 150 p.

References

1. Azides I. Upravleniye zhizennym tsiklom korporatsii [Management of the life cycle of the corporation] / Itskhak Kalderon Azides. M.: Mann, Ivanov i Ferber. 2014. 512 s. (in Russian Federation).

2. Aktualni problemy psykholohii. Zbirnyk naukovykh prats instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. Tom 1. Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia [Current problems of psychology. Organizational psychology. Economic psychology. Social Psychology]. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/index.php/ua/arkhiv-vydannia/tom-1> (in Ukrainian)
3. De Gius A. Zhivaya kompaniya. Rost, naucheniye i dolgozhitelstvo v delovoy srede [Living company. Growth, learning and longevity in a business environment] / De Gius Ari / Stokgolmskaya shkola ekonomiki v Sankt-Peterburge. 2004. 218 s. (in Russian Federation).
4. Derzhavna sluzhba : pidruchnyk : [Public service: a textbook] u 2 t. / Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy ; redkol. : Yu. V. Kovbasiuk (holova), O. Yu. Obolenskyi (zast.holovy), S. M. Serohin (zast. holovy) [ta in.]. - K. ; Odesa : NADU, 2012. - T. 1. - 372 s. (in Ukrainian)
5. Karnyshev A. D. Izomorfizm i emerzhentnost kak fenomeny neyrofiziologii i organizatsionnoy psikhologii [Isomorphism and emergence as phenomena of neurophysiology and organizational psychology] / Karnyshev Aleksandr Dmitriyevich / Organizatsionnaya psikhologiya (Organizational Psychology). Elektronny zhurnal Natsionalnogo issledovatel'skogo universiteta «Vysshaya shkola ekonomiki». 2015. T. 5. № 3. S. 26 – 48. (in Russian Federation).
6. Karpov A. A. Sovremennaya organizatsionnaya psikhologiya: uchebnoye posobiye [Modern organizational psychology: a tutorial] / A. A. Karpov; Ros. akad. obrazovaniya, Moskov. psikhol.-sotsial. un-t. – Moskva: Izd-vo MPSU; Filigran: 2018. – 256 s. (in Russian Federation).
7. Kutsyi O. A. Orhanizatsiina (korporatyvna) kultura u viiskovo-profesiinomu seredovyshchi: otsinka teorii ta praktyky, perspektyvy doslidzhen y vprovadzhennia [Organizational (corporate) culture in the military-professional environment: assessment of theory and practice, prospects for research and implementation]. Visnyk natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. №3 (56). K. NUOU im. Ivana Cherniakhovskoho. 2020. s. 48 – 57. (in Ukrainian)
8. Meyer K., Devis S. Zhivaya organizatsiya. Kompaniya kak zhivoy organizm. Gryadushchaya konvergentsiya informatiki, nanotekhnologii, biologii i biznesa [Living organization. The company is like a living organism. Coming convergence of informatics, nanotechnology, biology and business]. M. : Dobraya kniga. 2007. 368 s. (in Russian Federation).
9. Morgan G. Imidzhi organizatsii. Vosem modeley organizatsionnogo razvitiya [Images of the organization. Eight models of organizational development]. Vershina. 2006. 416 s. (in Russian Federation).
10. Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]. Elektronny zhurnal Natsionalnogo issledovatel'skogo universiteta «Vysshaya shkola ekonomiki». URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (in Russian Federation).
11. Prigozhin A. I. Dezorganizatsiya: Prichiny, vidy, preodoleniye [Disorganization: Reasons, types, overcoming] / Arkady Illich Prigozhin. — M.: Alpina Biznes Buks, 2007. — 402 s. (in Russian Federation).
12. European Journal of Work and Organizational Psychology. The official journal of the European Association of Work and Organizational Psychology. URL: <https://www.tandfonline.com/toc/pewo20/current> (in Europe).
13. Kononov O. Organisational Anatomy. A manager's guide to a healthy organization. Cambridge Scholars Publishing. May 1, 2016. 150 p. (in United Kingdom).

Резюме

Куцый А. кандидат психологических наук, доцент,

Львовский государственный университет внутренних дел

СИНТЕЗ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СРЕДНЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППЫ

В статье изложены результаты синтеза понятие организации как средней социальной группы через анализ исследований в биологии, менеджменте с учетом социально-психологических представлений. Реализация исследования базировалась на применении метода изоморфизма, по которому возможно заимствовать идеи из других наук и создавать по основным компонентам аналогии определенных явлений.

В исследовании синтезировано содержание понятия организации. Основой содержательного наполнения является способность людей к совместной деятельности для получения эффекта синергии. Это дает возможность обеспечивать значительное количество потребностей и основным из них есть возможность физического и ментального существования.

Ключевые слова: организация; средняя социальная группа; анализ теорий биологии и менеджмента; изоморфизм; синтез понятия.

Summary

Kutsyi O. candidate of psychological sciences, assistant of professor
Lviv State University of Internal Affairs

**SYNTHESIS OF INTERDISCIPLINARY CONTENT OF THE CONCEPT OF
ORGANIZATION AS A MIDDLE SOCIAL GROUP**

Introduction. Modern management, sociology, biology and other sciences have a significant amount of research not only on man, but also its functioning in joint activities in the form of organizations. Therefore, organizational psychology must go beyond artificially created boundaries, turn to the experience of other sciences. There is an urgent need to change the strategy of organizational and psychological research and go beyond organizational psychology. And the first goal should be the phenomenon of the organization as such, which has a fairly wide range of diverse human factors.

Purpose. The purpose of the article is to define the humanitarian essence of the organization as a phenomenon from different scientific positions.

Methods. The conducted research was based on the application of the isomorphism method, according to which it is possible to borrow ideas from other sciences and create analogies of certain phenomena according to the main components. This method makes it possible through the prism of the structure of natural phenomena (neurons, genes, universe) to consider the structure of socio-psychological phenomena (personality, team, management). This also allows us to explain their interdependence, interdependence and interpenetration, to consider in a single context their substantive or (and) formal similarity. Isomorphism characterizes not individual elements, but the way they are combined and the relationship between them. The basic position of isomorphism is as follows: there is a certain similarity between internal and external reality, which in some way is embodied in social and universal processes.

Conclusion. The article presents the results of the synthesis of the concept of organization as a middle social group through the analysis of research in biology, management, taking into account socio-psychological ideas. As a result of the research the content of the concept of organization is synthesized. The organization is a middle social group formed as a result of the realization of the phylogenetic ability of people to unite to achieve a synergy effect in order to meet different needs in living conditions in a given environment, distribute functions in joint activities (mental existence of each of its participants). The existence of the organization is based on the idea of achieving certain results of activities that are important for the environment through sufficient competitiveness to use its resources (material and intellectual). The environment is a large social group and it and its characteristics (economic, political, social, ethnic, religious, intellectual, educational and other) determine the peculiarities of the formation and development of organizations.

Solving question to humanitarian component of the organization is the main task of organizational psychology. For this will be the focus of further research.

Key words: organization; middle social group; analysis of theories of biology and management; isomorphism; synthesis of concept.

Received/Поступила: 15.04. 21.