

## **ЗВ'ЯЗОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ІНСТИТУТІВ ПУБЛІЧНОГО СЕКТОРУ**

Метою цієї роботи є дослідження динамічного зв'язку між організаційною культурою та результативністю. Організаційна культура є ключовим питанням для багатьох фірм і вчених [1; 2; 5; 7]. Таким чином, мета дослідження полягала в тому, щоб уможливити точне визначення та характеристику організаційної культури в організаціях державного сектору в Іракському Курдистані. Щоб відповісти на запитання дослідження, було проведено описове перехресне опитування, що охопило кілька організацій державного сектору в Іракському Курдистані, шляхом поєднання напівструктурованих інтерв'ю та анкетування. Було прийнято Інструмент оцінки організаційної культури (OCAI), загальний, але перевірений інструмент дослідження для оцінки організаційної культури, розроблений Кемероном і Куїном (1999) [2]. Інструмент базується на моделі конкуруючих цінностей Квінна та Кемерона, яка складається з чотирьох параметрів: внутрішній фокус та інтеграція проти зовнішнього фокусу та диференціації, а також стабільність і контроль проти гнучкості та розсудливості. На основі цих параметрів структура розбиває організаційну культуру на чотири чіткі квадранти або культурні типи: культуру клану, культуру адхократії, культуру ринку та культуру ієрархії. Вибірка, використана в цьому дослідженні, складалася з п'яти організацій державного сектору. Потім зібрані дані аналізуються та графічно подаються шляхом об'єднання загальних змінних у описові категорії. Результати відображають сприйняття поточного та того, що респонденти вважають переважним станом з точки зору організаційної культури.

В Іракському Курдистані, де проводиться це дослідження, більшість державного сектору та державних установ стикаються з проблемами ефективності (Salam, 2020) [1]. Припускається, що це можна віднести до організаційних культурних елементів. Ці організаційні культурні елементи походять від політичної гегемонії, яка пронизує управління установами державного сектора в регіоні. Відомий факт, що працевлаштування в цих установах часто базується на політичному патронаті. Тоді це безумовно підтверджує культуру, яку демонструють організації.

З моменту заснування КРГ у 1992 році в урядових установах домінували дві домінуючі політичні партії – Демократична партія Курдистану (ДПК) і Патріотичний союз Курдистану (ПУК), які продовжували підтримувати сильну владу над цими установами. Урядові пости були розподілені за лініями патронажу, що робить чиновників і процеси управління залежними від двох сторін. Пости високого рівня майже виключно зарезервовані для членів сімей певних відомих сімей та їхніх прихильників (Salam, 2020) [1].

Курдистанський регіон Іраку (КРІ) є конституційно визнаним напіваавтономним регіоном на півночі Іраку. Його уряд, Регіональний уряд Курдистану (КРГ), що базується в Ербілі, має право, згідно з Конституцією Іраку 2005 року, здійснювати законодавчу, виконавчу та судову владу відповідно до конституції, за винятком того, що

зазначено в ній як виключні повноваження федеральних органів влади. Конституція Іраку визначає Курдистан як федеративне утворення Іраку. КРГ має парламентську демократію з регіональною асамблеєю, яка складається з 111 місць. КРГ в значній мірі був несприйнятливий до небезпеки та конфлікту, який спостерігався в інших місцях Іраку, особливо після війни в Іраку 2003 року. РПК стикається з широким спектром негайних, середньо- та довгострокових викликів, які нерозривно пов'язані із загальною макроекономічною ситуацією в Іраку, а також із регіональним і глобальним середовищем.

Безпосереднє завдання полягає в тому, щоб впоратися з (а) глибокою фіскальною кризою та (б) безпекою та соціальними проблемами, спричиненими конфліктом з угрупованням «Ісламська держава в Іраку та Сирії» (ІДІЛ), і викликаним ним потоком сирійських біженців та іракців (внутрішньо переміщені особи (ВПО)). Очевидно, що ці виклики є безпосередніми пріоритетами для КРГ і матимуть значні наслідки на національному та міжнародному рівнях, якщо їх не вирішити належним чином [3; 5].

Дослідження проблем організаційної культури в публічному секторі безпосередньо пов'язане з науковою проблемою необхідності підвищення ефективності державного управління.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Alom M.M. Public Sector Organizational Culture: Experience from Frontline Bureaucracies. In *Organizational Culture*. IntechOpen. 2020.
2. Cameron K.S., Quinn, R.E. Diagnosing and Changing Organizational Culture. Reading, MA: Addison-Wesley. 1999.
3. Joseph J., Sümer F. Public Sector Reforms in the Kurdistan Region of Iraq: Tackling the Socially Constructed Barriers to Change. In: Anaid A., Tugdar E. (eds) *Iraqi Kurdistan's Statehood Aspirations. Middle East Today*. Palgrave Macmillan, Cham. 2019.
4. Schraeder M., Tears R.S., Jordan M.H. Organizational culture in public sector organizations. *Leadership & Organization Development Journal*. 2005. Pp. 492–502.
5. Wang X., Dass M., Arnett D.B., Yu X. Understanding firms' relative strategic emphases: An entrepreneurial orientation explanation. *Industrial Marketing Management*, 2020. 84. Pp. 151–164.
6. Yosinta O. Organizational Culture and Good Governance in the Public Sector: The Case of Provincial Administration in Thailand. *Thai Journal of Public Administration*, 2018. 16(2). Pp.1–1.

**Віктор КІШ, Ніка ЙОВБАК**  
(Ужгород, Україна)

#### ПАРАДИГМИ, МОВИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПРОГРАМУВАННЯ

##### Парадигми програмування

*Парадигми програмування* – це фундаментальні концепції і підходи, що визначають спосіб створення програмного коду. Розглянемо кожну парадигму більш детально:

- *Імперативне програмування*