



УДК 159.99

EDN FHELHB

<https://www.doi.org/10.33910/2686-9527-2026-8-1-103-117>

Научная статья

Синонимы или разные понятия: «организационная» и «корпоративная» культура в современном отечественном и зарубежном научном дискурсе

Ю. Васюта ¹

¹ Государственный университет просвещения, 105005, Россия, г. Москва, ул. Радио, д. 10 А, стр. 2

Для цитирования: Васюта, Ю. (2026) Синонимы или разные понятия: «организационная» и «корпоративная» культура в современном отечественном и зарубежном научном дискурсе. *Психология человека в образовании*, т. 8, № 1, с. 103–117. <https://www.doi.org/10.33910/2686-9527-2026-8-1-103-117> EDN FHELHB

Получена 30 июня 2025; прошла рецензирование 5 августа 2025; принята 5 августа 2025.

Финансирование: Исследование не имело финансовой поддержки.

Права: © Ю. Васюта (2026). Опубликовано Российским государственным педагогическим университетом им. А. И. Герцена. Открытый доступ на условиях [лицензии CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Аннотация

Введение. В статье представлен анализ динамики исследований, а также взгляды отечественных и зарубежных ученых на содержание определений «организационная» и «корпоративная» культура в междисциплинарном поле. Смысловое наполнение этих понятий определяет контекст научных исследований, задавая не только теоретические рамки, но и методологию применения в эмпирическом исследовании, смыслообразующую основу концепций управления организациями.

Материалы и методы. Настоящая работа основана на комплексном подходе, включающем редуцирование данных по проблематике с последующим теоретическим анализом и систематизацией. Основными методами являются теоретический анализ и количественный контент-анализ с категоризацией релевантной информации. Для теоретического анализа отбирались источники с учетом методологической обоснованности, соответствия теме и научной значимости, преимущественно фундаментальные работы, рецензируемые публикации и мнения практиков.

Контент-анализ отечественных работ выполнен с помощью официальных научных ресурсов и охватывает российские диссертации и статьи с терминами «организационная» и «корпоративная культура» с 1990 по 2025 гг. Аналитика по зарубежным исследованиям выстроена на научных статьях. **Результаты исследования.** За 35 лет в Российской Федерации по исследуемым явлениям было защищено 411 диссертаций (из них 31 докторская): 242 диссертации по теме «организационной культуры» и 169 по «корпоративной». В отечественных публикациях зафиксирован перевес в сторону большей частоты использования понятия «организационная культура», в то время как в зарубежных статьях в темах научных работ чаще используется «корпоративная культура» (corporate culture). В отечественных исследованиях термины «организационная» и «корпоративная культура» часто рассматриваются как синонимы, но с некоторыми ограничениями, могут быть взаимозаменяемыми. Зарубежные ученые также признают их тождественность, хотя при этом отмечают структурные, культурные и национальные нюансы.

Заключение. Поскольку оба термина отражают одно и то же психологическое явление в управлении организацией — культуру предприятий, где основное значение имеют внутренние элементы, автор считает возможным рассматривать их как синонимы или взаимозаменяемые.

Ключевые слова: организационная культура, корпоративная культура, дефиниция, синоним, соотношение понятий организационная и корпоративная культура

Research article

Synonyms or different concepts: 'Organizational' and 'corporate' culture in modern Russian and foreign scholarly discourse

Yu. Vasyuta ¹

¹Federal State University of Education, Building 2, 10 A Radio Str., Moscow 105005, Russia

For citation: Vasyuta, Yu. (2026) Synonyms or different concepts: 'Organizational' and 'corporate' culture in modern Russian and foreign scholarly discourse. *Psychology in Education*, vol. 8, no. 1, pp. 103–117. <https://www.doi.org/10.33910/2686-9527-2026-8-1-103-117> EDN FHELHB

Received 30 June 2025; reviewed 5 August 2025; accepted 5 August 2025.

Funding: The study did not receive any external funding.

Copyright: © Yu. Vasyuta (2026). Published by Herzen State Pedagogical University of Russia. Open access under CC BY License 4.0.

Abstract

Introduction. This article analyzes the evolution of scholarly research and Russian and foreign scholars' perspectives on the definitions of 'organizational' and 'corporate' culture in an interdisciplinary context. The study addresses a significant methodological issue, since the semantic content of these concepts shapes research context, providing not only a theoretical framework but also methodology for empirical investigation and a meaning-forming foundation for organizational management concepts.

Materials and Methods. This study employs an integrated approach, including data reduction on the topic with subsequent theoretical analysis and systematization. The primary methods comprise theoretical analysis and quantitative content analysis with categorization of relevant information. Sources were selected based on methodological validity, topic relevance, and scholarly significance, primarily including fundamental works, peer-reviewed publications, and practitioners' perspectives. Content analysis of Russian publications was conducted using official scientific resources and encompasses Russian dissertations and articles containing the terms 'organizational culture' and 'corporate culture' published from 1990 to 2025. The analysis of foreign studies is based on scientific articles.

Results. Over the past 35 years, a total of 411 dissertations (including 31 Doctor of Sciences dissertations) have been defended in Russia on these phenomena: 242 on 'organizational culture' and 169 on 'corporate culture'. Russian scholarly articles more frequently use 'organizational culture', whereas foreign articles predominantly employ 'corporate culture' to describe the topic. In Russian research, these terms are often considered synonyms, with contextual limitations. Foreign scholars likewise acknowledge their synonymy while highlighting structural, cultural, and national nuances.

Conclusion. As both terms reflect the same psychological phenomenon in organizational management, where internal elements are of primary importance, the author considers it justifiable to treat these concepts as synonyms or interchangeable, since for employees this phenomenon constitutes a key factor affecting their psycho-emotional state.

Keywords: organizational culture, corporate culture, definition, synonym, relationship between the concepts of organizational and corporate culture

Введение

В рамках психологии (психологии труда, в частности) сегодня имеется проблема неоднозначности трактовки понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». В итоге, существующее многообразие научных подходов детерминирует ряд системных противоречий, основополагающим фактором которых выступает смысловое наполнение, определяющее их последующее использование учеными и практиками.

В отечественной науке до сих пор нет единого мнения, можно ли данные определения считать синонимами, дополняющими друг друга,

либо необходимо трактовать как различные. Эта несогласованность создает «методологический разрыв» понятийного аппарата, что негативно влияет на его использование при теоретическом анализе культуры организаций из-за терминологической путаницы при выборе позиции исследователя, работающего в поле изучения данного явления. Проблема затрагивает не только теоретические аспекты, но и выражается в некоторых эмпирических последствиях. К примеру, отсутствие унифицированных дефиниций приводит к некорректному выбору диагностического инструментария (например, опросники, предназначенные для измерения

корпоративной культуры, часто применяются для анализа спонтанно формирующихся паттернов организационного поведения).

На практике смешение концептов порождает противоречия при разработке HR-стратегий. Так, внедрение формализованных корпоративных стандартов может вступать в конфликт с неявными нормами организационной культуры, что нередко может влиять на снижение эффективности кадровой политики.

В рамках междисциплинарного взаимодействия терминологическая эквивокация затрудняет интеграцию данных в «единый фундаментальный континуум» из смежных областей, таких как психология труда, социальная психология, социология управления, экономика и др. Это особенно заметно в исследованиях кросс-культурной коммуникации, где различия в терминологических парадигмах стран усугубляют интерпретационные ошибки. Таким образом, все вышеуказанное позволило сформулировать проблему настоящего исследования.

Цель исследования — определить, можно ли считать понятия «организационная культура» и «корпоративная культура» синонимами, тождественными по значению друг другу.

Задачами исследования были оценка распространенности использования понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» в отечественных и зарубежных исследованиях, а также сопоставление содержания этих понятий, выявление общих и отличительных черт для формирования единого понятийного аппарата.

Материалы и методы

Настоящая работа основана на комплексном подходе, включающем редуцирование имеющихся данных по выделенной проблематике с последующим теоретическим разбором и их систематизацией. основополагающими методами исследования являются теоретический анализ и количественный контент-анализ с последующей категоризацией полученной информации.

Основой теоретического анализа были источники литературы, которые подбирались строго в контексте данной работы по следующим параметрам:

- методологическая обоснованность;
- соответствие теме настоящего исследования (отбор в соответствии с тематикой исследования, представленной в названии, аннотации и ключевых словах);
- научная значимость (приоритет отдавался фундаментальным трудам и пособиям, публикациям в рецензируемых научных журналах и диссертациям);

- зарубежные исследования подбирались по менее формализованным критериям, ввиду отсутствия возможности ознакомления с материалами.

Контент-анализ выполнялся для оценки количества защищенных докторских и кандидатских диссертаций, а также научных статей в Российской Федерации, содержащих в названиях термины «организационная» или «корпоративная» культура, с помощью специализированных официальных научных ресурсов и библиотечных систем открытого доступа. Поскольку в настоящее время отсутствует возможность свободного доступа к зарубежным диссертациям, было принято решение анализировать численную динамику научных трудов только по научным статьям и публикациям, имеющимся в общедоступном формате за аналогичный период, при этом поиск производился в теме по словосочетаниям «organizational culture» и «corporate culture».

В качестве временного интервала был взят период с 1990 г. по начало 2025 г., и составил 35 лет. Анализ динамики упоминания понятий «организационная» и «корпоративная» культура в темах различных исследовательских работ проводился на базе следующих наукометрических и информационно-аналитических систем:

- поиск диссертаций осуществлялся с помощью официального сайта Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации в разделе «Объявление о защитах» (для поиска словосочетания склонялись по падежам), а также в Научной электронной библиотеке диссертаций и авторефератов disserCat;
- поиск статей и научных публикаций осуществлялся с помощью официального сайта Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU (РИНЦ) а также НЭБ КиберЛенинка;
- поиск научных зарубежных работ осуществлялся с помощью Google Scholar и научно-информационной социальной сети ResearchGate в рамках аналогичного 35-летнего периода. Для большей интерпретационной ясности было принято решение сначала представить результаты контент-анализа, а затем перейти к обзору литературы и теоретическому анализу с последующим обобщением полученных данных.

Также важно обозначить, что поскольку исследование феномена культуры предприятий ложится в рамки множества научных направлений, а настоящая статья позиционируется как работа, описывающая выделенную проблему с позиции психологии труда, было принято

решение аргументировать выбранную тему в рамках данной отрасли. Обоснование производилось с помощью анализа тематического содержания научных специальностей (только в рамках психологии) на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии. Внимание было обращено к паспортам научных специальностей 5.3.3. «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» и 5.3.5. «Социальная психология, политическая и экономическая психология». По итогу п. 5.1 по направлению 5.3.3 позволяет раскрывать обозначенную тему в рамках психологии труда, поскольку включает психологический анализ «включенности в организационную культуру», что невозможно без первичного теоретического анализа определения, в котором как раз и кроется обозначенная нами проблема.

Результаты

Изначально нужно подчеркнуть, что термины «организационная» и «корпоративная» культуры являются зарубежными заимствованиями, и в отечественной науке и практике начали употребляться лишь в конце 1980-х гг. Вместо них применялись термины «культура предприятия», «производственная культура» и «культура труда». Советская концепция культуры была направлена на формирование у работников чувства принадлежности к коллективу, единства и преданности своему предприятию, идеологической направленности, а также на стимулирование трудовой деятельности (Салтык, Лукаш 2018). После перехода к рыночной экономике изучаемые нами концепты прочно закрепились в отечественном словаре, что было обусловлено необходимостью адаптации управленческих

подходов к новым экономическим условиям и их интеграцией с западными моделями.

Поскольку термин «корпоративная культура» (“corporate culture”) имеет английское происхождение, было рассмотрено его словарное транскрипционное значение через официальный зарубежный онлайн-ресурс «Dictionary.cambridge», где он определяется как «убеждения и идеи, которыми обладает компания, и то, как они влияют на ведение бизнеса и как ведут себя ее сотрудники». На этом же ресурсе термин «организационная культура» (“organizational culture”) описан как «типы отношений и согласованные способы работы, разделяемые сотрудниками компании или организации».

В качестве рабочего определения понятия «организационная культура» в отечественной психологии за основу было взято описание О. С. Виханского и А. И. Наумова: «Организационная культура — это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявленных организацией ценностях, задающим людям ориентиры их поведения» (Виханский, Наумов 2014, 327). На термин В. А. Спивака мы будем ориентироваться при понимании сущности «корпоративной культуры» в отечественной психологии: «Корпоративная культура — это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» (Спивак 2001, 27).

Перейдем к результатам контент-анализа. На рисунке 1 изображены данные по диссертациям, тема которых напрямую затрагивает



Рис. 1. Общая численность защищенных диссертаций в России по теме «организационной культуры» за 35-летний период

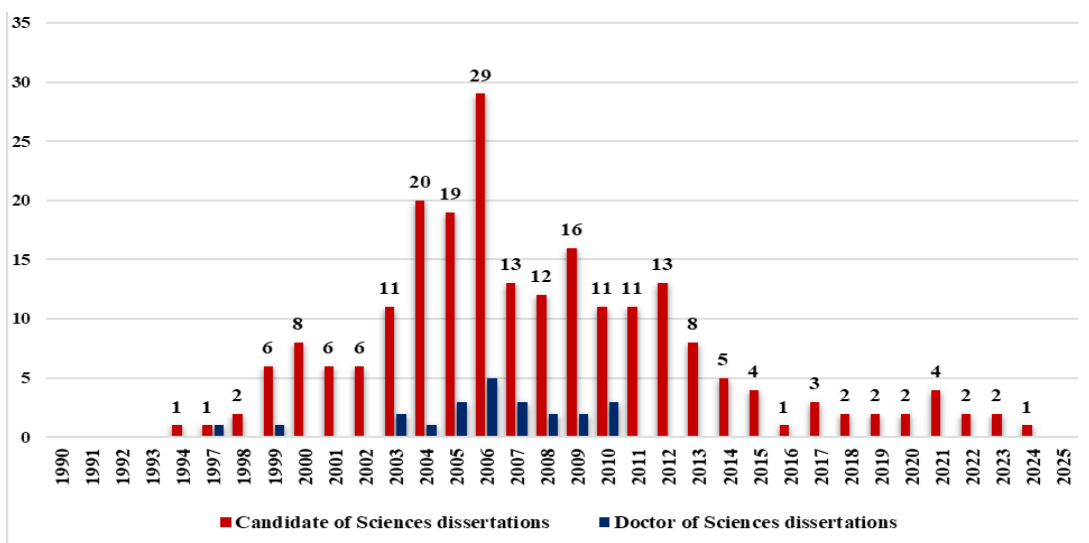


Fig. 1. Total number of dissertations defended in Russia on 'organizational culture' over a 35-year period

исследование организационной культуры. Как можно увидеть на графике, пик наибольшей активности приходится на период с 2003 по 2013 гг., при этом данное явление отражено в самых разных научных направлениях.

На рисунке 2 представлены результаты количественного разграничения изучения

организационной культуры в разных направлениях психологии. В частности, по психологии труда было защищено всего 10 диссертаций (из них все кандидатские), а первое место по численности занимает социальная психология — 31 диссертация, две из которых докторские.



Рис. 2. Численность защищенных диссертаций по теме «организационной культуры» в рамках психологии за последние 35 лет (с распределением по психологическим специальностям)

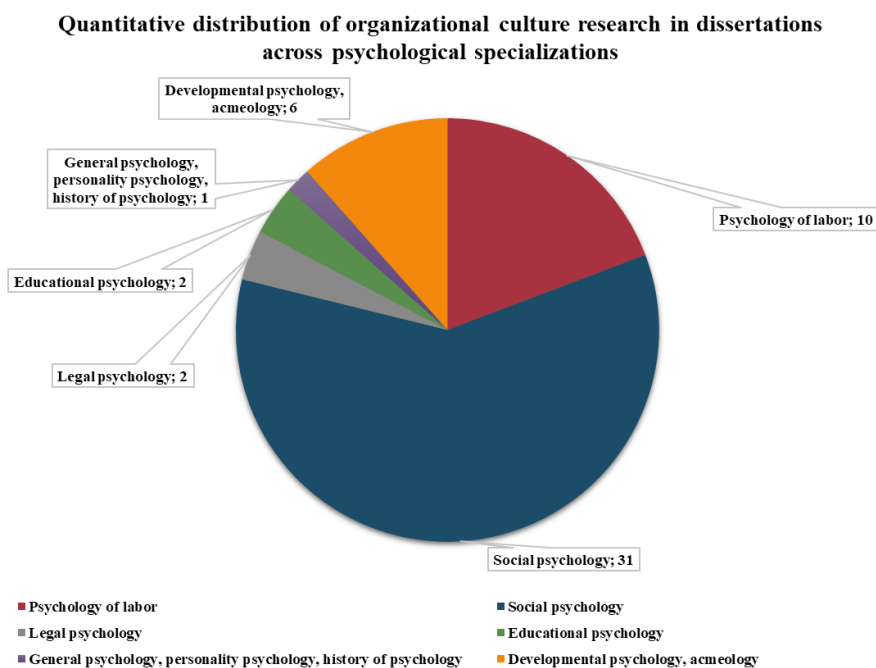


Fig. 2. Number of psychology dissertations defended on 'organizational culture' over the past 35 years (with distribution by psychological specialization)

Поскольку организационная/корпоративная культура является междисциплинарным научным феноменом и входит в поле исследований самых различных научных категорий, на рисунке 3 представлена статистика ее изучения в этом контексте.

Как можно увидеть на графике, понятие организационной культуры представляет наибольший интерес для экономики (всего 79 диссертаций) и социологии (всего 68 диссертаций).

По итогу количественного анализа диссертаций, тема которых посвящена «корпоративной культуре», были получены следующие показатели: большой междисциплинарный разброс, первое исследование было защищено позже, чем по «организационной культуре», однако пик соискательской активности по проблеме приходится почти в аналогичный период — с 2004 по 2014 гг. (рис. 4).

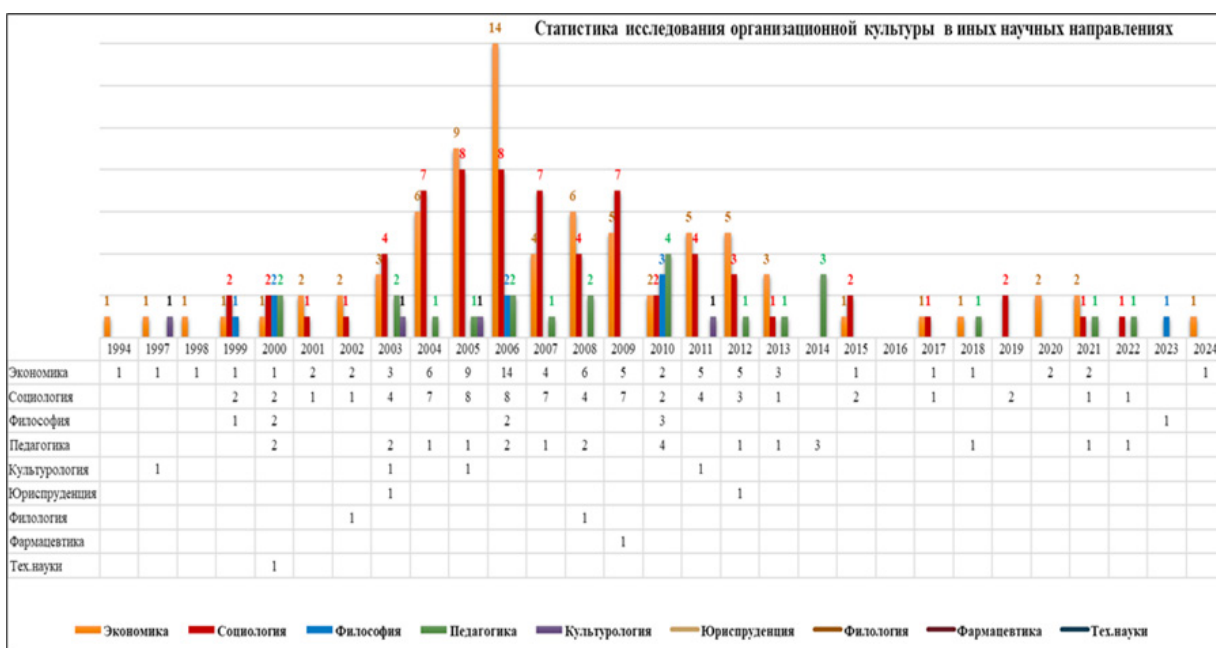


Рис. 3. Статистика изучения «организационной культуры» в диссертациях иных научных направлений

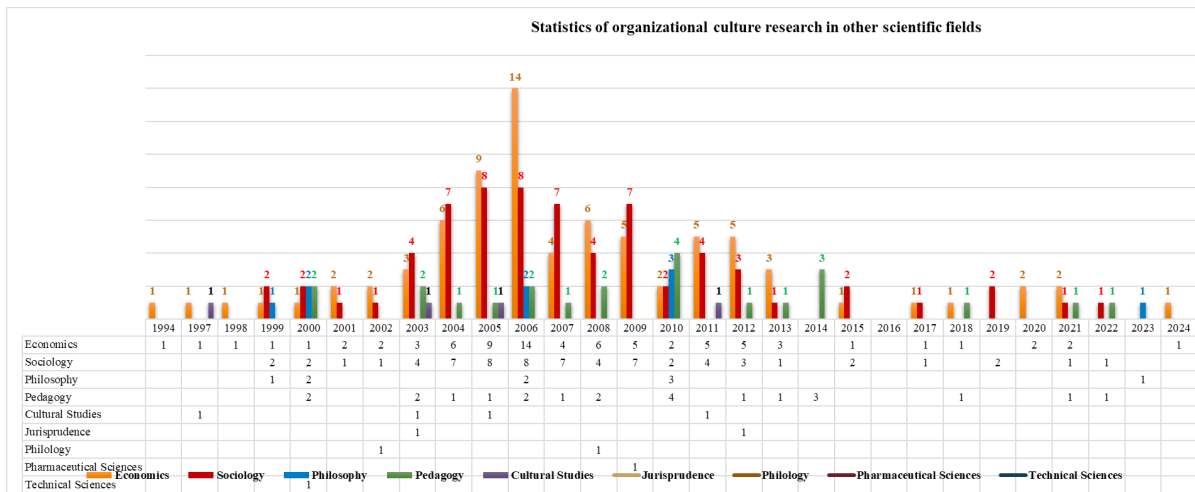


Fig. 3. Distribution of 'organizational culture' research in dissertations across other scientific disciplines

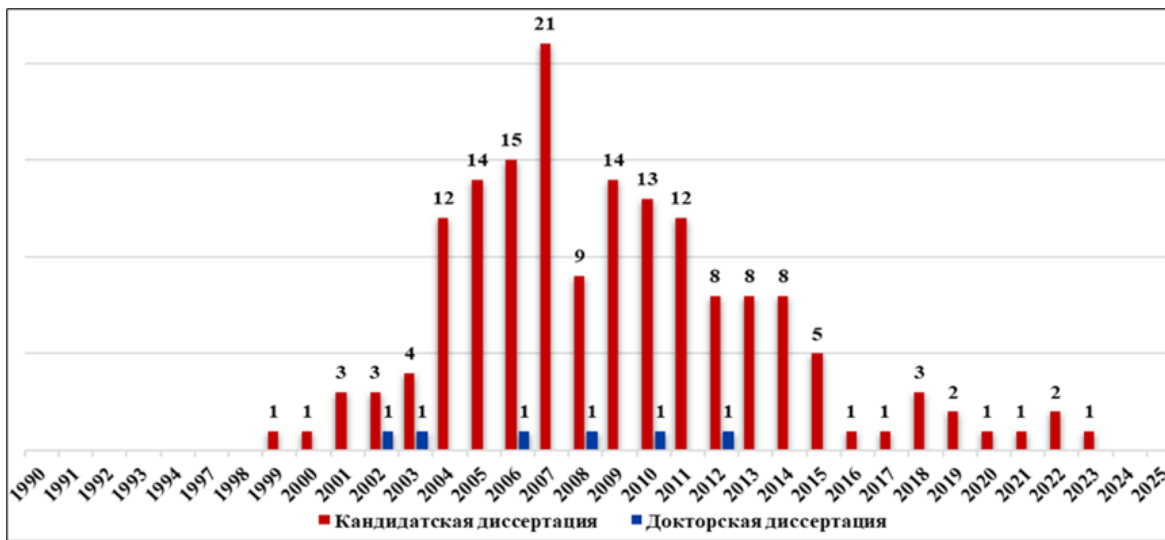


Рис. 4. Общая численность защищенных диссертаций в России по теме «корпоративной культуры» за 35-летний период

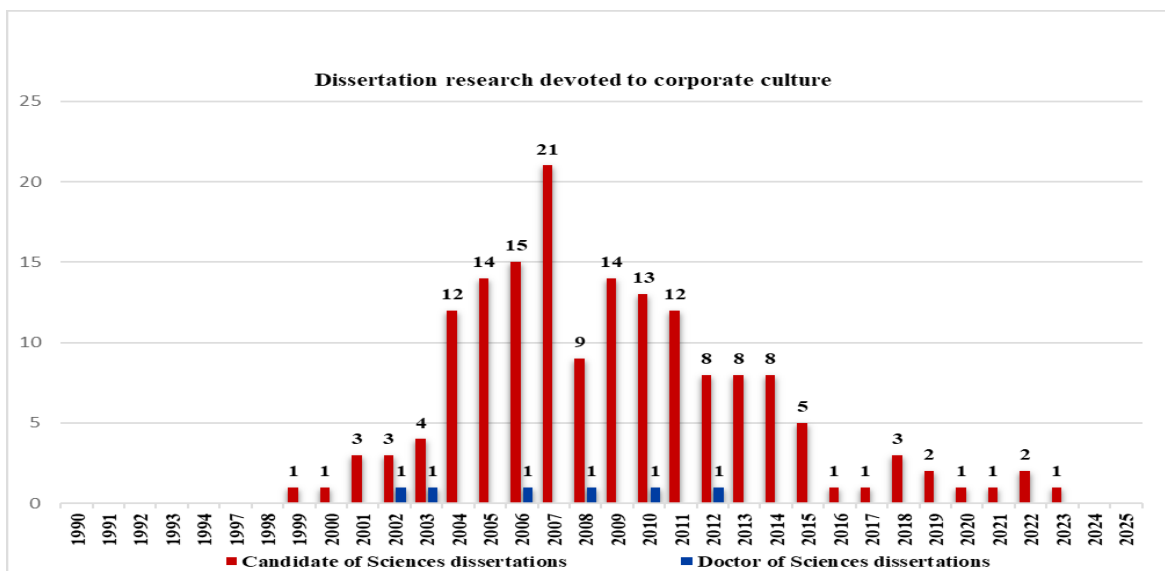


Fig. 4. Total number of dissertations defended in Russia on 'corporate culture' over a 35-year period

На рисунке 5 представлены результаты количественного разграничения анализа исследований корпоративной культуры в разных направлениях психологии. По психологии труда было защищено всего три диссертации (из них одна докторская), а первое место по численности, как и в предыдущем случае занимает

социальная психология — шесть диссертаций (из них одна докторская).

На рисунке 6 представлена междисциплинарная статистика освещения проблематики корпоративной культуры в рамках защищенных диссертаций по иным научным направлениям. Наибольший интерес она представляет для



Рис. 5. Численность защищенных диссертаций по теме «корпоративной культуры» в рамках психологии за последние 35 лет (с распределением по психологическим специальностям)

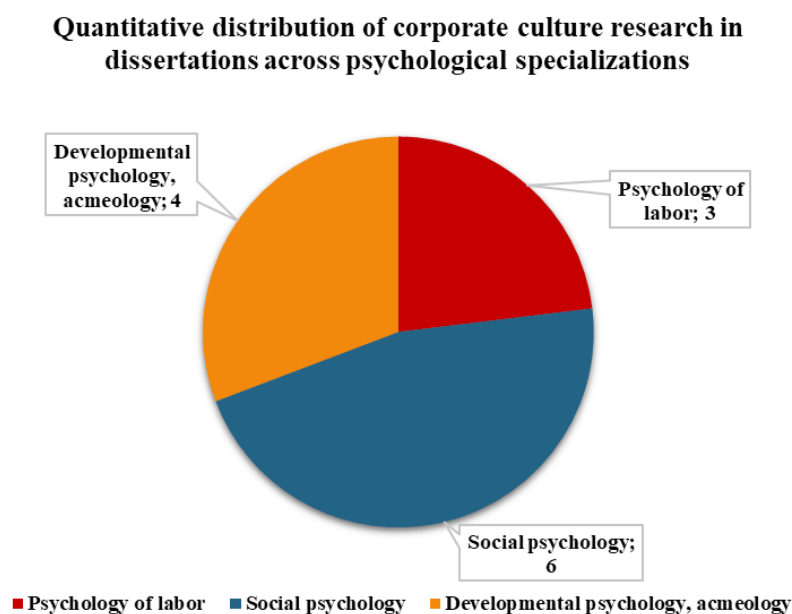


Fig. 5. Number of psychology dissertations defended on 'corporate culture' over the past 35 years (with distribution by psychological specialization)

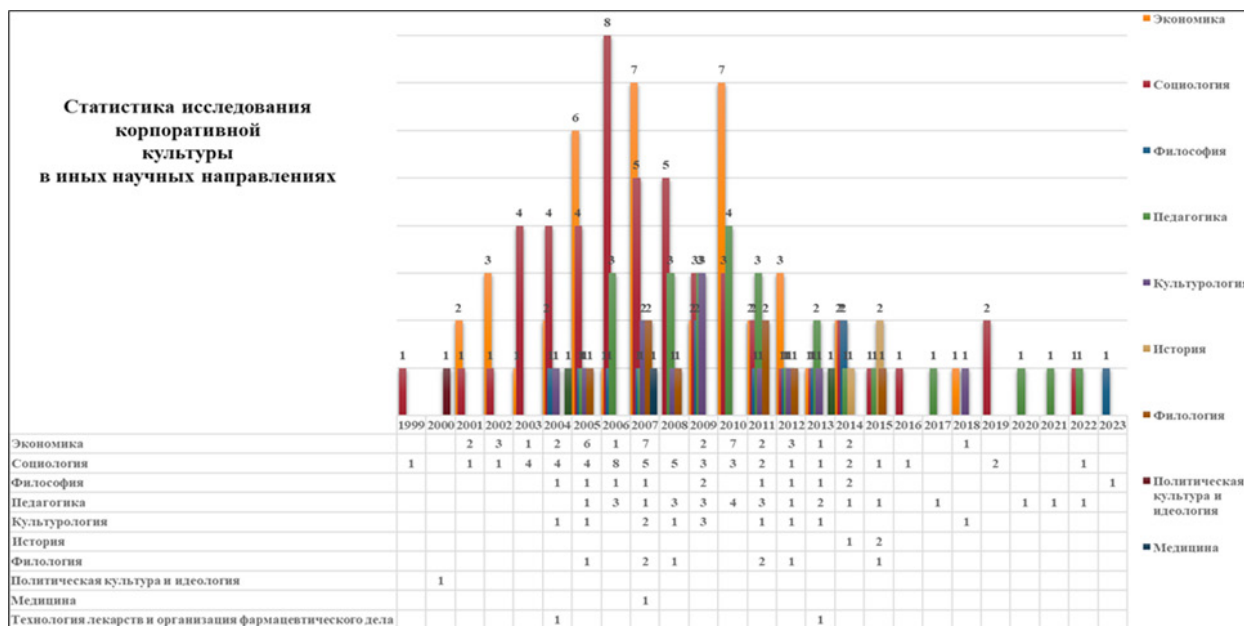


Рис. 6. Статистика изучения «корпоративной культуры» в диссертациях иных научных направлений

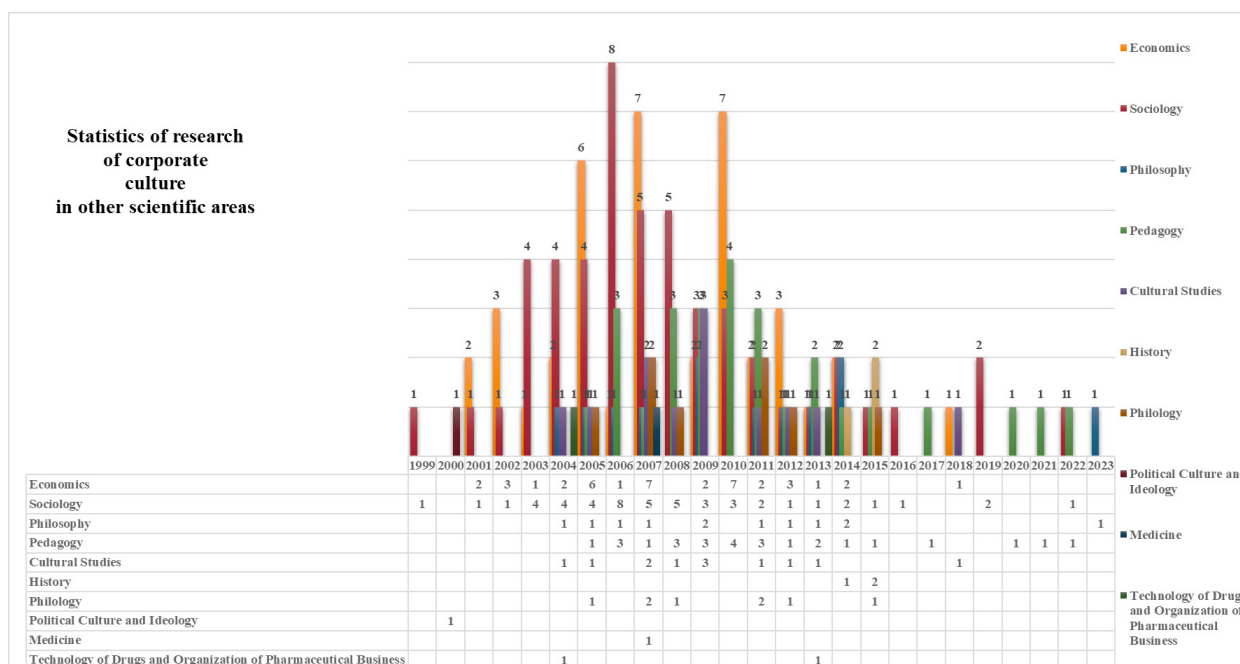


Fig. 6. Distribution of 'corporate culture' research in dissertations across other scientific disciplines

социологии (всего 50 диссертаций) и экономики (всего 40 диссертаций).

На рисунке 7 представлены обобщенные данные по динамике защищенных диссертаций по проблеме культуры предприятий в России. Всего за 35 лет было защищено 411 диссертаций: 242 диссертации по теме «организационной культуры» и 169 по «корпоративной».

По итогам контент-анализа научных статей, опубликованных в нашей стране за последние 35 лет получены следующие данные.

- С использованием фильтров в научной электронной библиотеке «eLIBRARY.RU» по названию публикации (по поиску статей) были обнаружены 6 403 публикации по теме «организационной культуры» (первая публикация в 1998 г.) и 5 099 по теме «корпоративной культуры» (первая публикация в 1995 г.), всего 11 502 научных статьи.
- В НЭБ «КиберЛенинка» фильтр по научным базам ВАК по запросу «организационная культура» позволил выявить 150 623 статьи



Рис. 7. Обобщенная численность защищенных диссертаций по проблеме культуры предприятий

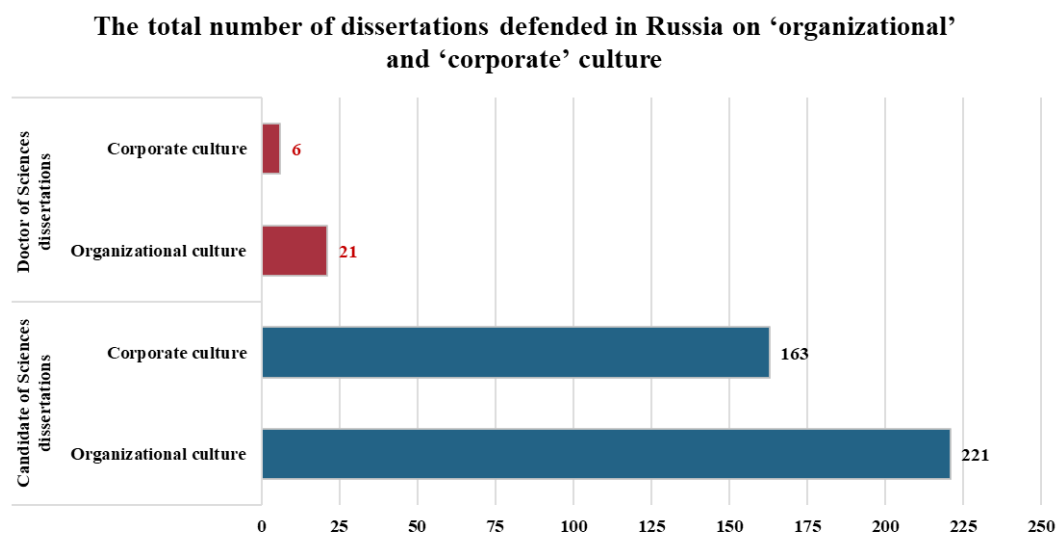


Fig. 7. Total number of dissertations defended on organizational and corporate culture

(из них 4 573 по психологическим наукам), по запросу «корпоративная культура» — 54 987 (без уточнения численности статей по психологии). Стоит отметить, что ввиду специфики, данный сервис содержит не только отечественные публикации, но и труды коллег из-за рубежа, ввиду чего отделить только российские публикации не представляется возможным.

- На Google Scholar по запросу «organizational culture» система выдала 17 800 работ, по запросу «corporate culture» — 25 200.
- На ResearchGate итоги анализа таковы: 21 300 статей по теме «organizational culture» и 19 654 по запросу «corporate culture».

Таким образом, частотный анализ научных публикаций и диссертаций по темам «организационной» и «корпоративной» культуры показывает устойчивый рост интереса к этим вопросам как в России, так и за рубежом, при этом при поверхностном изучении работ прослеживается, что ученые не всегда задаются вопросами сопоставимости терминов между собой.

Теперь, когда имеется ясность в контексте численной специфики, перейдем к более углубленному анализу выделенной проблемы, начав с отечественных работ, а затем рассмотрим взгляды и результаты зарубежных исследований для комплексного понимания вопроса.

Одними из первых, кто решил освещать проблематику соотношения понятий по значению в современной России, были Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко и А. Э. Капитонов (Капитонов и др. 2005). Ими было отмечено, что исследования в рамках феноменологии «организационной культуры» наиболее активно в СССР и зарубежом начали развиваться в период с 1950 до 1980 г. XX века. Авторы акцентируют внимание на том, что корпоративная культура считалась либо синонимичной, либо частью организационной культуры. Выявлено, что пик интереса к «корпоративной культуре» приходится на начало 1990-х гг., однако это никак не повлияло на разрешение проблемы дефиниций между этими понятиями. Ввиду этого в своей книге ученые пришли к заключению, что организационная культура выступает исходной основой (глобальным фактором индустриального развития общества), на которой выстраивается корпоративная культура, однако при этом корпоративная культура задает ориентиры управления и производственно-хозяйственной деятельности, определяя человеческие ресурсы в качестве ключевого фактора успеха предприятия (Капитонов и др. 2005, 149).

В работе И. В. Андреевой и О. Б. Бетиной (Андреева, Бетина 2010) систематизировали различия организационной и корпоративной культуры по шести признакам. В их описании прослеживается, что «корпоративная культура» имеет четкую стратегию разработки, ложась в контекст локальных нормативно-правовых актов и положений, с высоким уровнем ценностного давления, т. е. выступает операциональным инструментом управления конкретного предприятия, без учета каких-либо факторов внешней среды. В «организационной культуре» все наоборот. Из-за того, что она обуславливается внешней средой и национальной культурой, все признаки имеют более обширное и стихийное содержание. Организационная культура также имеет формализованную часть, которую отражают в документах и регламентирующих актах, однако она выстраивается с учетом социально-экономических и культурных тенденций в обществе, поэтому уровень ценностного давления является низким.

В работе Ю. А. Ермолова (Ермолов 2011) в рамках компаративного анализа подходов к изучению организационной и корпоративной культуры показано, что «организационная культура» компании формируется на основе социокультурных характеристик внешней среды, отражающих ценности и нормы, разделяемые ее сотрудниками, а «корпоративная культура»

является системой ценностей и норм, определяющих социальную значимость и ответственность работников в бизнесе, и служит инструментом управления персоналом для повышения эффективности компании.

В этом контексте также обращает на себя внимание диссертация социолога О. В. Бусыгина «Организационная и корпоративная культура промышленного предприятия: проблема диагностики в процессе управления» (Бусыгин 2011), где ученый пришел к заключению, что «организационная культура» формируется спонтанно через взаимодействие ценностей работников, тогда как «корпоративная культура» создается целенаправленно руководством и объединяет ценности организации.

В этот же год в Институте психологии РАН А. Н. Занковским была опубликована монография «Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме» (Занковский 2011), где ученый на основе результатов масштабных многолетних исследований (ставших в дальнейшем основой докторской диссертации) достаточно четко обозначил, что считает понятия «организационная» и «корпоративная» культура очень близкими по содержанию.

По данной проблеме важным является замечание, что разнообразие взглядов на сущность проблемы разности понятий культуры организаций обусловлено тем, что некоторые ученые акцентируют внимание на различных ее аспектах, с невозможностью выделить единственно верный научный подход (Ермолов 2012).

Так, И. В. Грошев указывает в своих работах на то, что организационная культура присуща «локальным компаниям», в то время как корпоративная — это отличительная черта крупных холдингов и международных корпораций (Грошев, Краснослободцев 2013).

В работе М. Д. Сметаниной проводится анализ научных взглядов различных ученых по этому вопросу (Сметанина 2018). В результате автор обозначает, что придерживается мнения о синонимичности понятий, однако считает, что корпоративная культура в большей степени выражает идентичность работников предприятия, чем организационная. В противоположность этому, Т. О. Соломанидина утверждает, что корпоративная культура — это более широкое понятие, поглощающее организационные культуры компаний, работающих в определенной отрасли (Соломанидина 2021).

Несколько позже группа исследователей пришла к выводу, что «понятия “корпоративная культура” и “организационная культура”

синонимичны, но в первом ярче выражена идея сплоченности, психологической общности и «корпоративной идентичности» (Франк, Ломакина 2021, 243). В этом же году в статье К. Н. Ершовой и М. В. Вихоревой отмечено, что организационная культура более широкое социально-психологическое явление, в котором корпоративная культура выступает составной функциональной частью (Ершова, Вихорева 2021).

Подводя промежуточный итог теоретического анализа отечественных исследований, можно считать термины «организационная» и «корпоративная культура» синонимами, но с рядом ограничений, заключающихся в контексте их применения.

В ходе анализа зарубежных работ выяснилось, что проблема дифференциации смысловой наполненности обсуждаемых понятий не столь выражена, однако также попадает в фокус внимания исследователей.

Одной из первых зарубежных ученых, затронувших эту область, была Л. Смирчич. В своей работе она выделила различие между органическим, культурно-смысловым, инструментальным уровнями организационной культуры, и управленческим уровнем корпоративной культуры, подчеркивая, что организационная культура — более широкое и комплексное явление, включающее систему смыслов, символов и знаний, формирующихся в организации, тогда как корпоративная культура рассматривается как более формализованная и управляемая часть этой системы. Исследователем отмечено, что корпоративная культура связана с целенаправленными усилиями руководства по формированию ценностей и норм, тогда как организационная культура складывается стихийно, под влиянием внешней среды и традиций коллектива (Smircich 1983).

Специалист компании Bizfluent Э. Фейгенбаум пишет, что термины «организационная культура» и «корпоративная культура» часто используются взаимозаменяемо, так как оба отражают коллективные ценности и подходы внутри организации. При этом «корпоративная культура» обычно относится к коммерческим компаниям, а «организационная» охватывает все типы организаций, включая малый бизнес и некоммерческие структуры, хотя, по сути, их смысл совпадает. Отличия проявляются в особенностях культуры в разных условиях (Feigenbaum 2017).

Эксперты Business Case Studies не отмечают существенной разницы между рассматриваемыми понятиями, ведь и корпоративная, и организационная культура в первую очередь отвечают за чувство идентичности, опосредо-

ванное нормами, ценностями, верованиями и т. д., являющимися составными элементами культуры организаций (Corporate and organizational culture... 2025)

В ходе дискуссии ряд ученых утверждает, что термины «организационная» и «корпоративная культура» могут быть взаимозаменяемыми, при этом корпоративная культура более формальна. Однако понимание содержания определений зависит от контекста их применения (Salomonsen 2018).

В работе Р. Бамиделе отмечено, что организационная культура в первую очередь должна способствовать формированию корпоративного духа посредством ключевых идей и ценностей. Но само управление и операциялизация процессов в компаниях происходит благодаря корпоративной культуре. Таким образом, организационная культура, по мнению автора, более широкое явление, в котором корпоративная культура выступает конкретным и формализованным проявлением этих ценностей, обеспечивающим управление процессами внутри компании. Также автором подчеркивается важность понимания корпоративной культуры как структуры, отвечающей за практическую реализацию стратегий и норм поведения в рамках конкретной организации. Однако ученый считает допустимым трактовать понятия как синонимы друг другу (Bamidele 2022).

В результате, большинство зарубежных исследователей склоняются к тождественности этих понятий, однако в разных странах и научных школах наблюдаются нюансы в их понимании и применении, обусловленные культурными и национальными особенностями. Например, в англоязычной литературе часто используются оба термина как синонимы, но с акцентом на разные аспекты внутри организационной среды.

Обсуждение результатов

В настоящей статье впервые начиная с 1990 г. наиболее полно продемонстрирована динамика численности исследований, посвященных проблеме «организационной» и «корпоративной» культуры в отечественной науке. Несмотря на проделанную работу, данная статья не решает в полной степени проблему правомерности сопоставимости понятий между собой, однако полученные результаты создают предпосылки для более точного определения понятийного аппарата и повышения качества последующих научных трудов, дополняя уже имеющиеся работы.

По итогам теоретического анализа можно выделить как общие, так и отличительные черты в контексте трактовки данных понятий отечественными и зарубежными учеными.

К общим чертам организационной и корпоративной культуры можно отнести следующее:

- оба понятия отражают систему ценностей, норм, убеждений, стандартов и принципов взаимодействия, формирующих поведение сотрудников и коллективную идентичность (это и есть ключевой фактор позволяющий говорить о равнозначности и синонимичности понятий);
- оба понятия обозначают явления, которые оказывают иммерсивное влияние на психику человека, определяя атмосферу и психологический климат в организации;
- оба понятия задействуются для осмысления инструментов формирования норм поведения, отношения к труду, коммуникаций и принятия решений.

В результате, термины часто используются как синонимы, где различия между ними минимальны и зависят от контекста применения.

Отличительные черты:

- организационная культура — более широкое, комплексное явление, формирующееся стихийно под влиянием внешней среды, национальных особенностей и социокультурных факторов, в то время как «корпоративная культура» — формализованный и управляемый инструмент, целенаправленно создаваемый руководством для реализации стратегий и управления персоналом, с акцентом на сплоченность и корпоративную идентичность;
- в корпоративной культуре выше уровень ценностного давления и нормативной регламентации, она чаще выражается в локальных актах и документах, тогда как организационная культура больше опирается на неформальные традиции и коллективный опыт;
- организационная культура характерна для любых типов организаций (в том числе некоммерческих и малых предприятий), тогда как корпоративная культура преимущественно относится к крупным компаниям, холдингам и международным корпорациям. В связи с этим некоторые исследователи считают корпоративную культуру частью организационной, другие — наоборот, более широким явлением, охватывающим отраслевые особенности.

Таким образом, анализируя сходства и различия, можно отметить, что концептуальная сущность у определений «организационная»

и «корпоративная» культуры идентична, поскольку оба понятия описывают одно и то же психологическое явление в контексте управления организацией. При этом, если рассматривать явление с позиции субъекта труда, ядром психологической идентичности и самоощущения выступают не внешние факторы (размеры компании, социокультурные особенности), а внутренние элементы культуры: идеология, ценности, цели, стиль коммуникаций и т. д. Фактором, усложняющим разграничение и понимание терминов, выступает теоретико-методологическая позиция исследователя и последующий контекст применения выработанной им теории. Ввиду этого автор данной статьи не исключает значимости взглядов вышеупомянутых ученых и их работ, однако, обобщая представленную информацию, позволяет себе прийти к выводу, что понятия «организационная» и «корпоративная» культура могут рассматриваться как тождественные друг другу.

Выводы

Проблема сопоставимости понятий «организационной» и «корпоративной» культуры является актуальной для психологии и иных научных отраслей. Для психологии труда понимание сущности их дифференциации служит одной из базовых методологических основ научных исследований, поскольку именно осознание этих различий позволяет более точно выявлять механизмы формирования коллективной идентичности, мотивации и поведения сотрудников.

Обобщая полученные результаты контент-анализа и теоретического анализа, можно отметить следующее.

1. Пик наибольшей исследовательской заинтересованности в изучении организационной/корпоративной культуры приходится на период с 2003 по 2014 гг., при этом численность работ по психологии труда является одной из самых малочисленных.
2. Проводя общий срез мнений отечественных и зарубежных ученых (начиная с конца XX века до современности) выявлена тенденция к сближению мнений, позиций и готовности признать, что данные понятия можно считать синонимами тождественными друг другу.
3. Самыми значимыми факторами, влияющими на содержательную интерпретацию анализируемых понятий, являются характеристики предприятия, национальные особенности, область исследований, теоретико-методологическая позиция автора.

4. Понятия «организационная» и «корпоративная» культура можно считать синонимичными друг к другу, но при этом возможны некоторые ограничения.

Таким образом нельзя сказать, что полученные результаты в полной мере снимают вопрос о целесообразности синонимизации между понятиями, но они указывают на необходимость дальнейших исследований с учетом организационного контекста и разнообразия организационных практик. Это позволит более четко определить границы и взаимосвязи между «организационной» и «корпоративной» культурой, а также разработать более точные методологи-

ческие подходы для их изучения и практического применения в разных культурных и управленческих условиях.

Конфликт интересов

Автор заявляет об отсутствии потенциального или явного конфликта интересов.

Conflict of interest

The author declares that there is no potential or apparent conflict of interest.

Литература

- Андреева, И. В., Бетина, О. Б. (2010) *Организационная культура*. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета, 293 с.
- Бусыгин, О. В. (2011) *Организационная и корпоративная культура промышленного предприятия: проблема диагностики в процессе управления. Диссертация на соискание степени кандидата социологических наук*. Нижний Новгород, ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 229 с.
- Виханский, О. С., Наумов, А. И. (2014) *Менеджмент*. 5-е изд. М.: Магистр; ИНФРА-М, 576 с.
- Грошев, И. В., Краснослободцев, А. А. (2013) *Организационная культура*. 2-е изд. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 536 с.
- Ермолов, Ю. А. (2011) Концепции корпоративной (организационной) культуры как современный этап развития теории управления человеческими ресурсами: компаративный анализ. *Социально-экономические явления и процессы*, № 7 (29), с. 42–48. EDN: [ONNGFD](#)
- Ермолов, Ю. А. (2012) Предметно-содержательные взаимосвязи дефиниций «организационная культура» и «корпоративная культура». *Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки*, № 9 (113), с. 78–85.
- Ершова, К. Н., Вихорева, М. В. (2021) Соотношение понятий организационной и корпоративной культуры. *Экономика и бизнес: теория и практика*, т. 10-1 (80), с. 128–131. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2021-10-1-128-131>
- Занковский, А. Н. (2011) *Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме*. М.: Изд-во Институт психологии РАН, 296 с.
- Капитонов, Э. А., Зинченко, Г. П., Капитонов, А. Э. (2005) *Корпоративная культура: теория и практика*. М.: Альфа пресс, 352 с.
- Салтык, Г. А., Лукаш, А. И. (2018) Становление корпоративной культуры в советской и постсоветской России: история и современность. *Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета*, № 2 (46), с. 81–88. EDN: [XQКСАН](#)
- Сметанина, М. Д. (2018) К вопросу о соотношении понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». *Гуманитарная парадигма*, № 3 (6), с. 63–69. EDN: [YLNGFN](#)
- Соломанидина, Т. О. (2021) *Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах*. М.: ИНФРА-М, 395 с.
- Спивак, В. А. (2001) *Корпоративная культура*. СПб.: Питер, 352 с.
- Франк, К. О., Ломакина, Т. Л. (2021) «Корпоративная культура» и «организационная культура»: соотношение понятий. В кн.: *Актуальные проблемы стратегического управления территориальным развитием. Материалы III Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, 20 мая 2021 года*. Краснодар: Изд-во Кубанский государственный университет, с. 238–244.
- Bamidele, R. (2022) Organizational culture. In: *Industrial sociology, industrial relations and human resource management. Chapter 1*. Awka: Fab Educational Books Publ., pp. 284–294.
- Corporate and organizational culture. (2019) *Business case studies*. [Online]. Available at: <https://businesscasestudies.co.uk/corporate-and-organisational-culture/> (accessed 04.05.2025).
- Feigenbaum, E. (2017) Is there a difference between organizational & corporate culture? [Online]. Available at: <https://bizfluent.com/info-8371893-there-between-organizational-corporate-culture.html> (accessed 04.05.2025).
- Salomonsen, M. (2018) *Is there a conceptual difference between organizational culture and corporate culture?* [Online]. Available at: <https://www.researchgate.net/post/Is-there-a-conceptual-difference-between-organizational-culture-and-corporate-culture> (accessed 04.05.2025).
- Smircich, L. (1983) Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, no. 3, pp. 339–358.

References

- Andreeva, I. V., Betina, O. B. (2010) *Organizational culture*. Saint Petersburg: Saint Petersburg State University of Economics Publ., 293 p. (In Russian)
- Bamidele, R. (2022) Organizational culture. In: *Industrial sociology, industrial relations and human resource management. Chapter 1*. Awka: Fab Educational Books Publ., pp. 284–294. (In English)
- Corporate and organizational culture. (2019) *Business case studies*. [Online]. Available at: <https://businesscasestudies.co.uk/corporate-and-organisational-culture/> (accessed 04.05.2025). (In English)
- Busygin, O. V. (2011) *Organizational and corporate culture of an industrial enterprise: the problem of diagnostics in the management process. PhD dissertation (Sociology)*. Nizhny Novgorod, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, 229 p. (In Russian)
- Ermolov, Yu. A. (2011) Concepts of corporate (organizational) culture as the present stage of development of the theory of management of human resources: Comparative analysis. *Social-Economic Phenomena and Processes*, no. 7 (29), pp. 42–48. (In Russian)
- Ermolov, Yu. A. (2012) Subject-content relationship definitions of organizational culture and corporate culture. *Tambov University Review: Series: Humanities*, no. 9 (113), pp. 78–85. (In Russian)
- Ershova, K. N., Vikhoreva, M. V. (2021) Correlation of the concepts of organizational and corporate culture. *Journal of Economy and Business*, vol. 10-1 (80), pp. 128–131. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2021-10-1-128-131> (In Russian)
- Feigenbaum, E. (2017) Is There a difference between organizational & corporate culture? [Online]. Available at: <https://bizfluent.com/info-8371893-there-between-organizational-corporate-culture.html> (accessed 04.05.2025). (In English)
- Frank, K. O., Lomakina, T. L. (2021) “Corporate culture” and “organizational culture”: The relationship of concepts. In: *Actual problems of strategic management of territorial development. Proceedings of the III All-Russian (with international participation) scientific and practical Conference, May 20, 2021*. Krasnodar: Kuban State University Publ., pp. 238–244. (In Russian)
- Groshev, I. V., Krasnoslobodtsev, A. A. (2013) *Organizational culture*. 2nd ed. Moscow: YuNITI-DANA Publ., 536 p. (In Russian)
- Kapitonov, E. A., Zinchenko, G. P., Kapitonov, A. E. (2005) *Corporate culture: Theory and practice*. Moscow: Al'fa press Publ., 352 p. (In Russian)
- Salomonsen, M. (2018) *Is there a conceptual difference between organizational culture and corporate culture?* [Online]. Available at: <https://www.researchgate.net/post/Is-there-a-conceptual-difference-between-organizational-culture-and-corporate-culture> (accessed 04.05.2025). (In English)
- Saltyk, G. A., Lukash, A. I. (2018) The formation of corporate culture in soviet and post-soviet Russia: History and modernity. *Uchenye zapiski. Elektronnyj nauchnyj zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 2 (46), pp. 81–88. (In Russian)
- Smetanina, M. D. (2018) On the issue of correlation of the concepts “organizational culture” and “corporate culture”. *Gumanitarnaya paradigma*, no. 3 (6), pp. 63–69. (In Russian)
- Smircich, L. (1983) Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, no. 3, pp. 339–358. <https://doi.org/10.2307/2392246> (In English)
- Solomanidina, T. O. (2021) *Organizational culture in tables, tests, cases and diagrams*. Moscow: INFRA-M Publ., 395 p. (In Russian)
- Spivak, V. A. (2001) *Corporate Culture*. Saint Petersburg: Piter Publ., 352 p. (In Russian)
- Vikhansky, O. S., Naumov, A. I. (2014) *Management*. 5th ed. Moscow: Magistr Publ.; INFRA-M Publ., 576 p. (In Russian)
- Zankovskij, A. N. (2011) *Psychology of leadership: From a behavioral model to a cultural-value paradigm*. Moscow: Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences Publ., 296 p. (In Russian)

Сведения об авторе

Юлия Васюта, ассистент кафедры психологии труда и психологического консультирования,
Государственный университет просвещения
SPIN-код: 8022-3568, ORCID: 0009-0001-5823-549X, e-mail: vasyuta.didgitalpsy@gmail.com

Author

Yulia Vasyuta, Assistant of the Department of Labor Psychology and Psychological Counseling,
Federal State University of Education
SPIN: 8022-3568, ORCID: 0009-0001-5823-549X, e-mail: vasyuta.didgitalpsy@gmail.com