

Ндлову Вайзман, Хланганіпай Нгіранде, Сем Глоу Сетаті

### **Аналіз типів організаційної культури та організаційної самовіддачі: на прикладі вищого навчального закладу Південної Африки**

Автори досліджують зв'язок між організаційною культурою та організаційною самовіддачею у вищому навчальному закладі Південної Африки. Автори використали кількісний метод дослідження, у якому взяли участь 30 респондентів, обраних за допомогою випадкової вибірки з наукових та ненаукових співробітників університету. Крім того, для збору даних було проведено структуроване опитування про вплив організаційної культури на організаційну самовіддачу. Для визначення зв'язку між типами організаційної культури та складовими організаційної самовіддачі було використано коефіцієнт кореляції Пірсона. У статті доведено, що різні типи організаційної культури обумовлюють різний рівень організаційної самовіддачі. Більше того, підтримка організаційної культури має значний вплив на нормативну та постійну самовіддачу працівників. Це означає, що, якщо організація враховує думку співробітників та підтримує їх, у них розвинеється обов'язкове відчуття приналежності та вони допоможуть організації у досягненні її цілей.

**Ключові слова:** організаційна культура, організаційна самовіддача, рольова культура, культура влади, культура, орієнтована на результат, культура підтримки, вищий навчальний заклад.

**Класифікація JEL:** M12, M14.



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

---

Ндлову Вайзман, Хланганіпай Нгіранде, Сэм Глоу Сетати

### **Анализ типов организационной культуры и организационной самоотдачи: на примере высшего учебного заведения Южной Африки**

Авторы исследуют связь между организационной культурой и организационной самоотдачей в высшем учебном заведении Южной Африки. Авторы использовали количественный метод исследования, в котором приняли участие 30 респондентов, выбранных с помощью случайной выборки из научных и ненаучных сотрудников университета. Кроме того, для сбора данных был проведен структурированный опрос о влиянии организационной культуры на организационную самоотдачу. Для определения связи между типами организационной культуры и составляющими организационной самоотдачи был использован коэффициент корреляции Пирсона. В статье доказано, что разные типы организационной культуры обуславливают разный уровень организационной самоотдачи. Более того, поддержка культуры имеет значительное влияние на нормативную и постоянную самоотдачу сотрудников. Это значит, что, если организация учитывает мнение сотрудников и поддерживает их, у них разовьется обязательное чувство принадлежности, и они помогут организации в достижении её целей.

**Ключевые слова:** организационная культура, организационная самоотдача, ролевая культура, культура власти, культура, ориентированная на результат, культура поддержки, высшее учебное заведение.

**Классификация JEL:** M12, M14



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/), что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует присутствия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.