

**Осадчук І.В.**

кандидат сільськогосподарських наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту організацій,  
ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»

**Кириченко Н.В.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту організацій,  
ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»

**Боліла С.Ю.**

кандидат сільськогосподарських наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту організацій,  
ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»

*Osadchuk Iryna, Kyrychenko Natalia, Bolila Svitlana*  
SHEI “Kherson State Agrarian University”

## КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ВЛАДИ

*У статті розглянуто патологічну залежність від влади, яка є загрозою не лише для особистості, а й для груп та організації у цілому. Ади́кція влади поступово змінює всю структуру цінностей на індивідуальному рівні організаційної поведінки. Однак людина має певну свободу, вибірково ставиться до зовнішніх обставин і впливів, сама визначає лінію своєї поведінки. Люди, схильні до залежності від влади, використовують низку захисних паттернів. Подолання досліджуваної залежності можливе лише за умови, що керівник не страждає на анозогнозію і готовий допомагати іншим людям, котрі страждають від такої ж залежності. Організація може бути тим середовищем, яке може як спровокувати та надалі підтримувати залежну від влади поведінку працівників, передусім менеджерів різних рівнів управління та керівника організації, так і не допустити виникнення подібного негативного явища. Тому проблема ади́ктивності до влади є проблемою конкретної особистості, організації у цілому та її корпоративної культури зокрема. Запропоновано шляхи подолання негативних проявів залежності від влади персоналу через упровадження корпоративної культури підтримки та співучасті в організації.*

**Ключові слова:** корпоративна культура, влада, залежна від влади поведінка менеджера, ади́кт, агресія, моделі поведінки.

**Постановка проблеми.** Поняття «ади́ктус» у перекладі з латини означає «той, хто пов'язаний боргами», тобто людина, що знаходиться в глибокій майже патологічній залежності від певної непереборної влади. У перекладі з англійської мови addiction означає «згубна схильність», що виявляється у прагненні постійно отримувати, мати той чи інший об'єкт ади́кції. І з кожним днем людей, які потрапляють у ту чи іншу залежність, в тому числі серед керівного складу компаній, стає все більше. Варто зауважити, що багато з них своєю поведінкою демонструють бажання потрапити в залежність від певного об'єкта ади́кції [1, с. 6].

У сучасних умовах висококонкурентної економіки досить загрозливими для працівника, груп, колективу та організації у цілому є такі підвиди ади́ктивної поведінки, як ади́ктивність до роботи та ади́ктивність до влади. Багато хто підсвідомо погоджується з існуванням залежності від роботи, називаючи людей, котрі способом сховатися від реальних проблем вибирають роботу,

«трудоголіками». Та надзвичайно рідко ми зустрічаємо тих, хто серйозно замислюється над проблемою ади́ктивності до влади, особливо з позиції корпоративної культури, як чинника, що впливає на її формування та розвиток, і пошуку шляхів подолання негативних проявів залежності від влади для підвищення результативності діяльності сучасного керівника.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченню влади як можливості індивідуума впливати на поведінку інших осіб присвячено багато наукових праць [1–5], однак лише незначна кількість науковців розглядала її як особливий об'єкт ади́кції. Серед них: З. Фрейд, Г. Кохут, М. Кетс Де Вріес, Г. Старшенбаум та ін. Але в їхнє поле зору не потрапили дослідження взаємозв'язку ади́ктивності до влади з корпоративною культурою, що актуалізує вибраний напрям досліджень.

**Формулювання цілей статті.** Мета статті полягає у вивченні впливу корпоративної культури на формування та розвиток ади́ктивності до влади і пошуку

шляхів подолання негативних проявів надмірної залежності від влади менеджменту всіх рівнів. Для реалізації завдань дослідження були використані методи: системного аналізу, монографічний, опитування, спостереження, узагальнення.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «аддиктивність» позначає звикання, схильність до чогось, залежність від якого-небудь чинника. Такими чинниками для менеджменту всіх рівнів управління в організації можуть бути робота та влада. Іноді помилково вважають, що владу в організації можуть мати лише управлінські працівники, які обіймають керівні посади. Але ж, окрім законної влади, є влада експертна, харизматична, влада зв'язків, влада інформації тощо, що відображується на організаційній поведінці у цілому. Тобто владу в організації можуть мати різні працівники. От тільки влада керівників різних рівнів управління виникає у силу того, що в них є можливість змінювати характер та інтенсивність прояву всіх груп мотивів трудової діяльності персоналу (оплата, кар'єра, гарантія зайнятості тощо), рівень якої визначає ступінь залежності поведінки персоналу від впливу певного керівника.

Влада персоналу, по суті, є залежністю дій керівника організації (підрозділу) служби від характеру інтересів персоналу, що впливає з об'єктивного існування в будь-якій організації таких явищ: наявності у персоналу інформації, необхідної керівникові; можливості у будь-якого «хитруна» на підприємстві створити видимість існування зв'язків із вищим керівництвом організації, впливовими людьми з політичних кіл, працівниками органів державної влади, важливими клієнтами тощо; можливості групового опору працівників рішенням керівника; авторитету неформальних лідерів; можливості скарг, судових позовів та інших дій у відповідь на рішення керівника.

З метою вивчення досліджуваної проблеми нами було проведено опитування працівників (у кількості 100 осіб) та управлінських кадрів (25 осіб) різного рівня 10 провідних компаній аграрної сфери Херсонщини за допомогою структурованої закритої анкети щодо їх ставлення до влади та залежності від неї. Серед запитань, які були використані в анкеті, перевага надавалася закритим запитанням, частина з них містила в собі приховані стимули за методикою проєкційних методів, що давало змогу встановити справжнє ставлення респондента до певної позиції твердження, яке виносилося йому на розгляд. За характерними рисами особистості, що пов'язані з її поведінкою в організації, значній частині менеджменту топ-рівня (42,2%) були притаманні прояви авторитаризму та макіавеллізму.

Як з'ясувалося за результатами досліджень, досить суттєва частина працівників підприємств аграрного бізнесу (47,8%) продемонструвала схильність звикати до влади. Це як виявилось, характерно і для керівників підприємства (64,1%), і для менеджерів різних рівнів управління (51,2%), і для їхніх підлеглих (38,2%). Водночас коли загроза звикнути до влади стає реальністю, людина перетворюється на аддикта до влади, тобто стає патологічно залежною від неї.

Аддикція влади – це «сукупність проявів аддиктивної поведінки (що модифікує емоції індивіда сприятливим для нього способом), яка характеризується метафоричними висловами «комплекс влади», «жадоба до влади», «сп'яніння владою» й означає прагнення до постійного владарювання» [3].

Така аддиктивна настанова виражається у поневоленні людини владою, виявленні зверхцінного ставлення до влади як до об'єкта залежності. По суті, залежність від влади з часом може посилюватися і набувати ознак хвороби. Людина починає постійно переживати про те, щоб хтось у неї не відібрав таке бажане – можливість впливати на інших. Влада стає метою її існування, а владарювання завжди і всюди – способом життя. Попередні моральні цінності, стосунки, інтереси, життєві цілі – усе відступає на інший план і втрачає сенс. Людина у своєму прагненні втримати ту владу, що має, та отримати ще більшу часто виявляє впертість, хитрість, винахідливість. Вона не цурається брехні, забуває про всі «добродесності» й порядність, перетворюється на маніпулятора, що в першу чергу наносить шкоду внутрішньому середовищу організації. На думку Є.В. Змановської, у такій ситуації людина втрачає можливість довіряти іншим, критично оцінювати свою поведінку, посилюється механізм раціоналізації – інтелектуального виправдання аддикції («усі прагнуть того ж»), знижується критичність («я можу себе контролювати»), а ось поведінка людини-аддикта набуває захисного характеру з ознаками агресії [2, с. 117].

Люди стають аддиктами до влади з причин як несвідомих, так і свідомих. Модель їхньої поведінки залежить як від біопсихічної структури, так і від соціальних чинників. Є люди з біопсихічним типом нововладця, для яких влада має найвищу особистісну значущість і цінність, що супроводжується інтенсивними емоційними переживаннями, пов'язаними з її здійсненням.

Біологічна природа вроджених властивостей людини визначає її вчинки і впливає на процес прийняття нею рішень. Так, керівник-холерик часто приймає рішення спонтанно, а флегматик, на відміну від нього, підходить до цього процесу виважено. Однак слід пам'ятати, що біологічні чинники можуть довго знаходитися в латентному стані, а потім у певний момент під впливом тієї чи іншої ситуації активуватися. Однак якими б не були природжені особливості, людина здатна контролювати свою поведінку і несе за неї відповідальність. Для неї вирішальне значення мають вплив середовища, умови життя, виховання, моральна самосвідомість, а коли йдеться про працівника організації – передусім її корпоративна культура [6], у межах якої людина набуває певного статусу. Статус тієї чи іншої особистості в організації або групі може визначатися низкою чинників, включаючи такі, як старшинство в посадовій ієрархії, назва посади, розташування кабінету, освіта, таланти, інформованість і накопичений досвід. Це може сприяти підвищенню і

зниженню статусу залежно від цінностей і норм групи. Як правило, тісно пов'язані між собою члени невеликих груп не ризикують висловлювати суперечні поглядам більшості думки або з готовністю приєднатися до точки зору найбільш впливових її учасників, що викликає ефект вирівнювання. Дана тенденція за відсутності протидії зумовлює істотне зниження якості прийнятих рішень. Як свідчить зарубіжний досвід, одним із найбільш ефективних засобів боротьби з груповим мисленням є введення в групі особливої посади, в обов'язки якої ставиться конструктивна критика запропонованих ідей. Також можливе залучення до групи нових членів, запрошення на нараду спостерігачів та прийняття остаточного рішення тільки після того, як учасники групи отримали достатній час для його аналізу.

Роль менеджменту організації у цілому й її керівника зокрема у формуванні корпоративної культури важко переоцінити. Тож зрозуміло, що коли керівник є аддиктом влади, сформувати і підтримувати в організації ефективну культуру, у тому числі й культуру менеджменту, неможливо. Хворобливе бажання керівника впливати на все і контролювати всі процеси призведе, врешті-решт, до руйнації глибинного рівня корпоративної культури: ні тобi спільних цінностей, ні ідеалів, ні цілей. У результаті неправильного підходу до побудови стосунків зі стейкхолдерами, до організації та реалізації соціальної взаємодії тощо в організаційній поведінці керівника можуть проявлятися елементи патології, що рано чи пізно зумовлять прийняття нерациональних управлінських рішень. Однак варто зауважити, що вплив зовнішнього оточення може змусити як аддиктивну, так і соціально виправдану поведінку керівника організації.

Аддикція влади проявляється поступово і так само поступово змінює всю структуру цінностей особистості керівника. Спочатку людиною, яка обіймає керівну посаду, управляють мотиви благодіяння своїх підлеглих, клієнтів, інших стейкхолдерів. Вона прагне все більшої влади з метою поліпшення матеріального стану підлеглих, більш якісного задоволення потреб споживачів, сприяння утвердженню певних ідеалів організації, здійснення соціальних перетворень тощо. Однак у процесі здійснення влада може набувати самодостатнього значення. Якщо ж цей процес супроводжується звуженням соціальних контактів керівника впритул до контактів лише з особами, які підтримують (принаймні на словах) його аддиктивну поведінку, а також зростанням відчуття вседозволеності й безкарності, то він починає її виявляти. Якщо аддикт влади раптом відчуває загрозу своїй владі, то він звужує рамки соціальної ієрархії, поступово приносячи в жертву прихильність до конкретних людей та їхніх інтересів, міжособистісні стосунки, колишні ідеали. Аддикт прагне за будь-яку ціну зберегти владу, навчитися здійснювати її в інших формах, оскільки у позбавленні влади він убаचाє крах себе не лише як керівника, а й як особистості. Цей процес не виключає прагнення задовольняти інтереси інших людей, однак

завичай супроводжується різноманітними складними особистісними реакціями: втратою ідентичності, самодостатності тощо. Коли ж владу втрачено, прагнення аддикта до відновлення влади стає хворобливо настійливим. Природно, що така людина не в змозі нормально працювати.

Встановлено, що люди, схильні до залежності від влади, намагаючись приховати свою вразливість, використовують такі захисні паттерни, як уникнення, відмова від реальності, заперечення, утвердження власної самодостатності, бравада та агресія. Ці явища розглядаються і в концепції нарцисизму як сукупності форм зосередження інтересу на собі. Нарцисизм буває конструктивним і деструктивним. Закордонні дослідники відзначають суттєве, якщо не вирішальне, значення, яке нарцисичні властивості мають для успішного лідерства. Однак усі вони належать до проявів конструктивного нарцисизму. Наприклад, зійшовши на вершину владної піраміди, керівники відзначаються впевненістю у своїх заслугах та особистих якостях, готовністю ризикувати, прагненням до суспільного визнання, самопізнання й удосконалення. Це становить основу їхньої мотивації. У зв'язку із цим можна говорити про «нарцисичну стадію» в просуванні лідерів до вершини піраміди потреб А. Маслоу, яка йде за фазою задоволення потреб первинного рівня. Такі якості в поєднанні з раціональним аналізом можливостей дають змогу приймати конструктивні й нетрадиційні рішення [7].

Агресія, яку Х. Левінсон визначив як імпульс «боротися або бігти», характеризує наступальні можливості керівника організації. Вона є зовнішнім проявом стану емоційної ворожості.

Особливий інтерес у плані дослідження аддикції влади викликають харизматичні керівники-лідери, які здатні здійснювати значний вплив на інших людей, адже такий керівник-лідер може зародити віру в себе єдиним виступом. За харизматичної влади підлеглий ототожнює себе з керівником або симпатизує йому й вірить у його здібності. На протигагу безособовому впливу традиції харизматичний вплив є цілком особистим. На рівні підсвідомості виконавець очікує, що покора зробить його схожим на лідера або викличе до нього повагу. При цьому велике значення мають характеристики харизматичних особистостей менеджерів. Харизматичні характеристики керівника організації: «енергійність; у оточуючих створюється відчуття, що керівник випромінює енергію; поважна, впливова зовнішність, обов'язкова привабливість; незалежність характеру; гарні ораторські здібності, вміння переконливо говорити, спілкуватися з іншими людьми; адекватне сприйняття похвал щодо своєї особи; харизматичні особистості не обтяжуються від захоплення з боку оточуючих, але при цьому не стають гордовитими або егоїстами; упевнена манера триматися в різних (у тому числі несприятливих) ситуаціях; гідні та впевнені манери поведінки» [8]. Окрім того, таким суб'єктом влади можуть активно застосовуватися

«вірусні» метатехнології щодо підлеглих із метою впливу на їхню свідомість задля досягнення бажаної від них поведінки. Такий керівник водночас може виступати маніпулятором та досить активно вдаватися до психологічних методів впливу на поведінку працівників, а зокрема до навіювання, зараження та наслідування, коли людина засвоює та відтворює зразки поведінки інших людей, які є для неї авторитетними. Це, як виявили дослідження, особливо властиве колективам, де спостерігається більше працівників молодіжного віку. Задля впливу тоді можуть бути використані прийоми організації заходів типу подій та шоу з комплексом психологічних прийомів, об'єднаних добре продуманим сценарієм, що може здійснювати «вірусний ефект» на присутніх.

Аддиктивність до влади піддає багатьох керівників, у тому числі й харизматичних, спокусі значно спростити собі завдання й почати діяти неадекватно щодо вимог ефективності організації та її корпоративної культури, змушуючи проявляти агресивні тенденції в прийнятті багатьох рішень. Такі керівники агресивно використовують адміністративний ресурс для швидкої й зручної реструктуризації владних повноважень таким чином, щоб домогтися беззастережної лояльності підлеглих. Керівник починає тяжіти до авторитарної моделі поведінки, у нього починають усе більше виявлятися ознаки макіавеллізму не в найкращому вигляді: він вірить, що мета виправдовує будь-які засоби її досягнення, тому його поведінка не завжди збігається з етичними нормами соціально відповідального бізнесу. На підприємстві встановлюється закрита модель корпоративної культури, проявами якої є те, що: організаційні цілі диктуються виключно керівництвом організації; спостерігається суворий нагляд за виконанням «команд згори»; відсутня кооперація між керівництвом та підлеглими; домінують суворі підзвітність та надмірний контроль; організація закрита до нововведень та не створює умов для розвитку творчості; наголос на конкуренції та на індивідуальній, а не на командній роботі; впровадження принципу «головне – результат», а не те, як його було досягнуто.

Подолання досліджуваної залежності можливе лише за умови, що керівник не страждає на анозогнозію (заперечення хвороби) і сам визнає наявність аддикції, розуміє, що не тільки він страждає від такої проблеми і що є люди, яким удалося подолати цю проблему, готовий до аналізу власних помилок, до боротьби з ними, до життя без залежності від влади, а також готовий допомагати іншим людям, які страждають від такої ж залежності. Важливо також, щоб серед правил організаційної поведінки обов'язково були такі: говорити про всі проблеми без винятку, у тому числі не робити вигляд, що не існує загрози формування аддиктивності до влади як у керівника, так і в будь-кого з працівників організації; відкрито виражати свої почуття; не уникаючи прямих висловлювань, прагнути до чіткого, аргументованого вираження своїх думок; не допускати маніпулювання людьми; будувати лише реалістичні

плани і брати відповідальність за поразки на себе, а не перекладати вину на інших людей чи обставини; серед колег і підлеглих шукати друзів, однодумців.

**Висновки.** Проблема залежності від влади набагато складніша, ніж це здається. Безумовно, це переважно проблема організації на індивідуальному рівні, але не тільки на ньому. Менеджер знає також вплив й групи, й трудового колективу, й суспільства у цілому, й історії, але він не є пасивним продуктом цих чинників, тому що має певну свободу, вибірково ставиться до зовнішніх обставин і впливів, сам визначає лінію своєї поведінки. Тому, виходячи за рамки індивідуального складника організаційної поведінки, розглянута проблема стає проблемою організації у цілому та її корпоративної культури зокрема, адже організація може бути тим середовищем, яке може як спровокувати та надалі підтримувати залежну від влади поведінку працівників, передусім менеджерів різних рівнів управління та керівника організації, так і не допустити виникнення подібного явища. Якщо корпоративна культура побудована неправильно, то патологічна система відносин, що склалися в організації, несвідомо буде провокувати аддикта влади, навіть якщо він намагається вилікуватися від цієї «хвороби залежності» та навіть якщо всі інші члени організації страждають від його залежності. Це загрожує формуванням у інших працівників організації стану співзалежності (негативних змін в особистості та поведінці членів трудового колективу, які формуються в результаті залежності від влади поведінки когось із них), що характеризується запереченням, утратою самоповаги, звуженням мислення, зупинки розвитку внутрішнього «Я». І найважливіше: «лікувати» співзалежних членів колективу, корпоративну культуру, буває набагато важче, ніж вилікувати самого аддикта влади.

Щоб вирішити зазначену проблему, слід урахувати, що саме взаємна зацікавленість та спільність інтересів визначають зміст місії організації, яка вирішується лише спільними зусиллями найнятого персоналу та роботодавцями. Для того щоб залучити та утримати цінних працівників, керівництво підприємства повинно будувати свою діяльність із дотриманням принципів етики ведення бізнесу, розробляючи кодекси корпоративної культури, спрямовані на забезпечення високих моральних стандартів як для робітників, так і для менеджерів. Тому в сучасних умовах під час вибору управлінської моделі перевагу, на відміну від авторитарної, слід надавати підтримуючій та колегіальній моделі. За підтримуючої моделі керівник спирається не на владу, а на керівництво або лідерство, яке проявляється у вмінні менеджера створювати такий клімат, який допомагає індивідуальному зростанню працівника та використанню його можливостей в інтересах організації. Вирішенню проблеми подолання негативних наслідків залежності від влади також може сприяти перехід від закритої корпоративної культури до організаційної культури, що заохочує працівників до співучасті, та такої, що передбачає:

справедливі відносини з підлеглими; відкритість для комунікацій; тактовне керівництво; вирішення командних проблем; робочу автономію; обмін інформацією; високі показники продуктивності праці; всіляке сприяння управлінським ідеям; збільшення кооперації між керівництвом та персоналом; послаблення плинності кадрів; зменшення кількості прогулів; креативність та відкритість нововведенням; удосконалення робочих позицій в організації. Така корпоративна культура буде сприяти закріпленню на підприємстві колегіальної моделі організаційної поведінки, коли керівник замість маніпулятора набуває ролі актуалізатора в процесі діяльності, що дасть можливість уникнути негативних явищ залежності від влади, допоможе сформувати та розвинути персоналу організації почуття власної необхідності та корисності організації, партнерських стосунків, коли кожен працівник робить максимальний внесок у досягнення спільних цілей та високо

оцінює зусилля своїх колег. Таке середовище дасть змогу здійснювати управління за цілями, підвищить ефективність перформанс-менеджменту, буде сприяти формуванню у працівників самодисципліни, почуття виконаного обов'язку і власного внеску у досягнення спільних цілей, самореалізації, що, своєю чергою, буде сприяти розвитку ентузіазму у виконанні функціональних обов'язків та підвищить продуктивність праці.

Подальше дослідження в межах окресленої проблематики буде спрямоване на визначення типових чинників, що спокушають і провокують згубну для організації у цілому і для її корпоративної культури зокрема пристрасть окремих членів трудового колективу до влади, що призводять до розвитку залежності від неї. У планах також залишаються пошук нових методів подолання руйнівної аддиктивності до влади й адаптація методів боротьби з різними формами залежності до подолання досліджуваної форми аддиктивності.

#### Список літератури:

1. Айвазова А.Е. Психологические аспекты зависимости. Санкт-Петербург : Речь, 2003. 120 с.
2. Змановская Е.В. Девиантология: Психология отклоняющегося поведения личности : учебное пособие. Москва : Академия, 2003. 288 с.
3. Рублюк О. Політологічний енциклопедичний словник : навчальний посібник. Київ, 1997. URL : <https://subject.com.ua/political/dict/31.html> (дата звернення: 06.02.2020).
4. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение / пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 448 с.
5. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент. Москва : Технол. школа бизнеса, 1994. 192 с.
6. Осадчук І.В. Причини формування аддиктивності до влади у керівників підприємств плодоовочевого підкомплексу. *Інноваційні технології та актуальні питання післязбиральної доробки плодоовочевої продукції як важіль підвищення економічної ефективності* : мат. Міжнар. наук.-практ. конф., 14–15 березня 2019 р. Херсон : ДВНЗ «ХДАУ», 2019. С. 260–262.
7. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи менеджера : навчальний посібник. URL : [https://pidruchniki.com/13290209/management/harizmatichni\\_harakteristiki\\_lidera](https://pidruchniki.com/13290209/management/harizmatichni_harakteristiki_lidera) (дата звернення: 03.03.2020).
8. Шевченко Ю.В., Сивашенко Т.В. Харизматичне лідерство в антикризовому управлінні потенціалом підприємства. URL : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2014/8/57.pdf> (дата звернення: 06.03.2020).

#### References:

1. Ajvazova, A.E. (2003) *Psichologicheskie aspekty zavisimosti* [Psychological aspects of addiction]. St. Petersburg: Rech. (in Russian)
2. Zmanovskaja, E.V. (2003) *Deviantologija: Psichologija otklonjajushhegosja povedenija lichnosti* [Deviantology: Psychology of deviant personality behavior]. Izdatel'skij centr «Akademija», Moscow. (in Russian)
3. Rubliuk, O. (1997) *Politolohichni entsyklopedychni slovnyk: navchalnyi posibnyk* [Political science encyclopedic dictionary: textbook]. Kyiv. Available at: <https://subject.com.ua/political/dict/31.html> (in Ukrainian) (accessed 06 February 2020)
4. Nyustrom, Dzh. V. and Devis K. (2000) *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Piter, St. Petersburg, 448 p. (in Russian)
5. Kuzmin, I. (1994) *Psihotehnologii i effektivnyy menedzhment* [Psychotechnology and effective management]. Moscow: Tehnol. shkola biznesa, 192 p. (in Russian)
6. Osadchuk, I.V. (2019) *Prychyny formuvannia addyktyvnosti do vlady u kerivnykiv pidpriemstv plodoovochevoho pidkompleksu* [The reasons for the formation of addictive power in the heads of enterprises of the fruit and vegetable subcomplex]. Proceedings of the *Innovatsiini tekhnologii ta aktualni pytannia pisliazbyralnoi dorobky plodoovochevoi produktii yak vazhil pidvyshchennia ekonomichnoi efektyvnosti* (Ukraine, Kherson, March 14-15, 2019), Kherson : DVNZ «KhDAU», pp. 260 – 262. (in Ukrainian)
7. Skibitska, L.I. (2009) *Liderstvo ta styl roboty menedzhera* [Leadership and managerial style]. Available at: [https://pidruchniki.com/13290209/management/harizmatichni\\_harakteristiki\\_lidera](https://pidruchniki.com/13290209/management/harizmatichni_harakteristiki_lidera) (in Ukrainian) (accessed 03 March 2020)
8. Shevchenko, Yu.V. and Sivashenko, T.V. (2014) *Kharyzmatyчне лідерство в антикризовому управлінні потенціалом підприємства* [Charismatic leadership in crisis management enterprise potential]. *Young Scientist*. Available at: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2014/8/57.pdf> (accessed 06 March 2020)

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВЛАСТИ

*В статье рассмотрена патологическая зависимость от власти, которая является угрозой не только для личности, но и для группы и организации в целом. Addiction власти постепенно меняет всю структуру ценностей на индивидуальном уровне организационного поведения. Однако человек имеет определенную свободу, выборочно относится к внешним обстоятельствам и воздействиям, сам определяет линию своего поведения. Люди, склонные к зависимости от власти, используют ряд защитных паттернов. Преодоление исследуемой зависимости возможно лишь при условии, что руководитель не имеет анозогнозии и готов помогать другим людям, которые страдают от такой же зависимости. Организация является той средой, которая может как спровоцировать и в дальнейшем поддерживать зависимое от власти поведение работников, в первую очередь менеджеров различных уровней управления и руководителя организации, так и не допустить возникновения подобного негативного явления. Поэтому проблема аддиктивности к власти является проблемой конкретной личности, организации в целом и ее корпоративной культуры в частности. Предложены пути преодоления негативных проявлений зависимости от власти персонала через внедрение корпоративной культуры поддержки и сотрудничества в организации.*

**Ключевые слова:** корпоративная культура, власть, зависимое поведение менеджера, аддикт, агрессия, модели поведения.

## CORPORATE CULTURE AS A FACTOR IN THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF POWER DEPENDENCE

*The authority in the organization can have different employees. People become addicts to power for reasons both unconscious and conscious. The model of their behavior is shaped by both biological and social factors. Addiction to power is a threat to the individual, group, organization, society as a whole. The manager's painful desire to influence everything and control all processes leads to the destruction of the deep level corporate culture. The addition of power gradually changes the whole structure of individual values. If the authority addict suddenly feels threatened by its power, it narrows the framework of the social hierarchy, gradually sacrificing attachment to specific people and their interests, interpersonal relationships, former ideals. The problem of addiction to power is not only an internal psychological problem of the individual. A person is also influenced by groups, labor collectives, society as a whole, and history, but he is not a passive product of these factors, because he has some freedom, selectively relates to external circumstances and influences, he determines the line of his behavior. Therefore, going beyond individual psychology, this problem becomes a problem for the organization as a whole and its corporate culture in particular. After all, an organization can be an environment that can both provoke and continue to support employee-dependent behavior, first of all different levels managers of management and the head of the organization, and prevent the occurrence of such a phenomenon. If the corporate culture is not constructed correctly, the pathological system of relationships within the organization will unknowingly provoke the addict of power, even if it tries to cure this "disease of addiction", and even if all other members of the organization suffer from its dependence. This threatens the formation a condition of dependence among other employees, characterized by negation, loss of self-esteem, narrowing of thinking, and stopping the development of the inner self. And most importantly, "treating" co-workers, corporate culture, is far more difficult than treating the addict of power itself. Ways were proposed to overcome the negative manifestations of dependence on staff power through the introduction of a corporate culture of support and cooperation in the organization.*

**Key words:** corporate culture, authority, power-dependent manager behavior, addiction, aggression, addictive behavior; addict, behavior models.