

КОМПЕРАТИВНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ «ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ» У СУЧАСНОМУ НАУКОВОМУ ПРОСТОРИ

Алла Василівна Шлапак¹, Андрій Олександрович Беляк²

У статті представлено здійснений комперативний аналіз поняття організаційного механізму зарубіжними та вітчизняними вченими в галузі менеджменту, економіки та організаційних досліджень. У статті узагальнено основні теоретичні погляди, моделі та емпіричні висновки з цієї теми на основі системного та комплексного підходу до аналізу широкого кола наукових джерел, включаючи книги, фахові статті, монографії та доповіді на конференціях. У статті висвітлюються спільні та відмінні риси у підходах різних науковців до досліджуваної проблеми, а також визначаються ключові дискусійні аспекти та суперечності навколо визначення, обсягу та функцій організаційного механізму. Підкреслюється важливість наявності добре розробленого та добре впровадженого організаційного механізму для забезпечення економічного успіху та економічної стійкості організації. Загалом, стаття містить комплексний та актуальний аналіз концепції організаційного механізму та є цінним ресурсом для науковців, дослідників, управлінців і практиків, які прагнуть поглибити своє розуміння цієї важливої концепції, а також сприятиме подальшому розвитку досліджень цього поняття в вітчизняному науковому просторі.

Ключові слова: організаційний механізм, господарський механізм, організації, механізм.

Постановка проблеми. У сучасному висококонкурентному та швидкозмінному глобальному світі ефективність та результативність діяльності організації набуває першочергового значення. Впровадження ефективного організаційного механізму є запорукою того, що організація зможе досягати своїх цілей, адаптуватися до нових викликів та випереджати конкурентів. Зарубіжний досвід у цій сфері підкреслює важливість якісно розробленого та впровадженого організаційного механізму у створенні успішної та стійкої організації. Важливо враховувати вплив нових технологій, мінливих ринкових умов та соціально-економічних тенденцій на розробку та впровадження організаційних механізмів. Вивчаючи зарубіжний досвід у цій сфері, організації можуть отримати цінну інформацію та практичні рекомендації щодо вдосконалення власних організаційних механізмів, тим самим підвищуючи свою загальну ефективність та конкурентоспроможність. Організаційні механізми відносяться до структур і процесів, створених для досягнення певного результату або мети, і вони охоплюють як формальні, так і неформальні елементи організації. Таким чином, організації можуть залишатися конкурентоспроможними і досягати своїх цілей у постійно мінливому

середовищі. Ефективні організаційні механізми здатні підвищити результативність та ефективність організації, але існує ще багато не вирішених частин загальної проблеми. Проблема полягає у відсутності ясності та консенсусу щодо визначення, природи та впливу організаційних механізмів на поведінку та результати діяльності. Незважаючи на зростаючу кількість досліджень у цій сфері, серед науковців все ще існують розбіжності щодо точного визначення та природи організаційних механізмів, а також щодо того, якою мірою вони формують та впливають на організаційну поведінку. Дана стаття має на меті зробити свій внесок у дискусію та дебати навколо поняття організаційного механізму, а також забезпечити більш чітке розуміння його природи, ролі та впливу на організаційну поведінку та результати діяльності в сучасному науковому просторі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останніми роками в сучасному науковому просторі з'явилася низка досліджень та публікацій, пов'язаних з поняттям «організаційний механізм». Однією з основних цілей організаційних досліджень є вивчення того, як виникають певні організаційні явища та механізми, пояснення того, як все працює. Протягом останніх десятиліть

¹ Шлапак Алла Василівна, доктор економічних наук, доцент, професор кафедри міжнародної економіки Київського університету імені Бориса Грінченка, e-mail: av.shlapak@kubg.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8697-7039>

² Беляк Андрій Олександрович, викладач кафедри готельно-ресторанного і туристичного бізнесу Київського національного університету культури і мистецтв; аспірант кафедри міжнародної економіки Київського університету імені Бориса Грінченка, e-mail: a.beliak@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2273-7906>



This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution CC BY 4.0

категорія «організаційний механізм» у науковій літературі з теорії організацій розглядається як процесне явище. Як наслідок, значна частина нинішніх знань про організаційний механізм ґрунтується на поясненнях того, як виникає стратегія, як з'являються конкретні організаційні результати і як працюють процеси (наприклад, Р. Чіа та Р. Холт [1]; П. Куле та Д. Робі [2]; Е. Лонглі [3]; Г. Мінцберг та Дж. Уотерс [4]; Л. Мор [5]; Б. Пентленд [6]; Е. Петігрю [7]; Ван де Вен та М. Пул [8]). Ці пояснення не претендують на те, щоб представити інваріантні (сталі) закони або надати безумовні рішення (А. Шерер [9]; Р. Вітлі [10]); натомість вони прагнуть поглибити розуміння того, як можуть працювати різні процеси, і, зокрема, розкрити механізми, які керують цими процесами (Р. Вітлі [11]).

Серед українських учених немає однозначного визначення змісту поняття «організаційний механізм», і часто ототожнюються поняття «організаційно-економічний механізм», «господарський механізм», «економічний механізм». Ці нещодавні дослідження та публікації дають корисний зріз поточного стану досліджень і розуміння концепції організаційного механізму в сучасному науковому просторі, а також підкреслюють постійну потребу в подальших дослідженнях у цій галузі.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У статті висвітлено деякі невирішені аспекти загальної проблеми, пов'язані з поняттям організаційного механізму. Серед них можна виділити наступні:

Визначення: серед науковців досі точаться дискусії та розбіжності щодо точного визначення та природи організаційного механізму. Деякі дослідники зосереджуються на формальних структурах і системах, тоді як інші підкреслюють роль неформальних механізмів, таких як культурні норми і відносини.

Вплив на організаційну поведінку: ступінь, до якого організаційні механізми формують організаційну поведінку та впливають на неї, все ще вивчається. Деякі дослідники стверджують, що ці механізми відіграють вирішальну роль у формуванні поведінки, тоді як інші вважають, що вони мають обмежений вплив.

Гнучкість проти жорсткості: триває дискусія про баланс між фіксованими структурами і системами та більш динамічним і гнучким підходом до організаційних механізмів. Деякі дослідники стверджують, що організації повинні бути більш гнучкими, щоб адаптуватися до мінливих умов, тоді як інші вважають, що формальні структури і системи необхідні для стабільності і контролю.

Взаємодія між формальними та неформальними механізмами: взаємозв'язок між формальними і неформальними механізмами залишається недостатньо вивченим, і роль кожного з них у формуванні організаційної поведінки та ефективності все ще досліджується.

Незважаючи на прогрес, досягнутий у розумінні концепції організаційного механізму, залишається потреба в подальших дослідженнях для повного розу-

міння його природи, ролі та впливу на організаційну поведінку і результати діяльності. Ці невирішені аспекти загальної проблеми демонструють постійний характер досліджень і дискусій навколо концепції організаційного механізму в сучасному науковому просторі.

Метою статті є всебічний огляд поточного стану розуміння та дискусій навколо поняття організаційного механізму в сучасній науковій літературі; порівняння та протиставлення різних інтерпретацій, визначень та підходів до цього поняття, а також аналіз поточних дискусій та дебатів навколо його природи, ролі та впливу на організаційну поведінку та результати діяльності. Зрештою, стаття має на меті забезпечити комплексне розуміння концепції організаційного механізму в сучасному науковому просторі та сформулювати авторське визнання досліджуваного поняття.

Задля досягнення поставленої мети використано наступні методи дослідження: *методи синтезу та аналізу* – для формування всебічного розуміння концепції організаційного механізму, його ролі та впливу враховуючи вітчизняний та міжнародний досвід; *історичний метод* – для дослідження категорії «організаційний механізм» в генезисі; *графоаналітичний метод* – для схематичної та наочної інтерпретації теоретичних і практичних положень дослідження; *метод логічного узагальнення* – при формуванні авторського визнання та висновків наукового дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організації в сучасних умовах стикаються з безліччю викликів у своєму прагненні до ефективності та результативності. Одним з ключових елементів у подоланні цих викликів є впровадження ефективних організаційних механізмів. Поняття організаційного механізму відноситься до структур, систем і процесів, які організації використовують для досягнення своїх цілей. Воно охоплює як формальні елементи, такі як політики, процедури та системи, так і неформальні, такі як міжособистісні стосунки та культурні норми. Відповідно, важливо проаналізувати поняття «організаційного механізму» у сучасному вітчизняному та міжнародному науковому просторі з метою комплексного огляду поняття організаційного механізму.

Серед українських учених немає однозначного визначення змісту поняття «організаційний механізм», і часто ототожнюються поняття «організаційно-економічний механізм», «господарський механізм», «економічний механізм». Науковці, зокрема С. Ілляшенко, не відокремлюють організаційний механізм від економічного, тому за основу використовують організаційно-економічний механізм [12].

Деякі науковці, зокрема М. Хорунжий прирівнюють господарський механізм до організаційного, адже він демонструє «економічні, юридичні, політичні, морально-етичні та інші відносини управління і його цільовим призначенням є створення системи умов для ефективного виробництва, розподілу, обміну, споживання (нагромадження)». Складовим елементом госпо-

дарського механізму є економічний механізм, під яким науковець розуміє «сукупність методів і форм управління виробництвом на основі використання економічних законів і категорій, метою якого є вплив сукупності методів і засобів економічного характеру на зростання виробництва і ефективності» [13, с. 334]. А. Чухно, розглядаючи проблему розвитку економічних систем перехідного періоду, застосовує лише категорію «господарського механізму», а В. Худо, навпаки, визначає лише економічний механізм підприємницької діяльності [14]. Учений В. Габор називає організаційний механізм «необхідною складовою господарського механізму, який становить систему взаємозв'язку і взаємодії форм та методів господарювання, за допомогою яких здійснюється організація та управління діяльністю підприємства та підвищується економічна ефективність його діяльності». Ринкова структура організації виробництва, інфраструктура ринку, менеджмент, маркетингова діяльність, організаційно-правові норми і стандарти є складовими механізму [15, с. 102].

Ю. Миронов та О. Гавриляк розкривають поняття «організаційного механізму» як переліку певних складових елементів, які в сумі утворюють організаційну основу певних процесів та явищ [16]. Тобто, організаційний механізм розглядається з позиції організаційних та управлінських дій, створення організаційної структури, взаємозв'язків між її елементами, процесами для досягнення основної мети шляхом забезпечення досягнення поставлених цілей.

І. Грузнов трактує формування організаційного механізму як систему організаційних, економічних, управлінських, регулюючих і правових дій, способів і процесів, які формують і впливають на порядок функціонування підприємств, що приведе до досягнення очікуваних економіко-соціальних, екологічних та інших результатів [17, с. 15].

О. Гарафонова розглядає «організаційний механізм» найбільш узагальнено, як «систему методів, способів, прийомів формування і регулювання відносин об'єктів з внутрішнім і зовнішнім середовищем» [18, с. 25].

Що стосується зарубіжних науковців, однією з основних цілей організаційних досліджень є вивчення того, як виникають певні організаційні явища та механізми, пояснення того, як все працює. Поняття «механізм» стало регулярно використовуватися у дослідженнях, присвячених поясненню організаційних змін.

Дослідники підкреслюють загальну потребу в теоретизації на основі механізмів [19] і почали розглядати, яким чином можна дослідити причинні механізми [20]. Однак у більшості випадків механізми, як такі, взагалі не визначені, або їх визначення залишаються розпливчастими і навіть суперечливими. Таким чином, для того, щоб розвинути механізований підхід, необхідно чітко визначити, що таке організаційні механізми, як вони працюють і що означає пояснювати механізмами. Зокрема, необхідно дослідити природу організаційних механізмів і, таким чином, забезпечити послідовну пояснювальну основу для дослідження процесів і стратегій процесного дослідження.

Поняття «механізм» не є новим у літературі. Воно з'явилося в дослідженнях, що ґрунтуються на методологічному, науковому та критичному реалізмі (рис. 1).

Однак, останніми роками механіцизму приділяється більше уваги в соціальних та філософських науках (рис. 2), хоча ці дискусії були досить не пов'язані між собою.

З різних точок зору, спільними елементами пошуку соціальних механізмів є незадоволення коваріацією між змінними (взаємозалежною спільною зміною двох і більше ознак економічного процесу), інтерес до виявлення того, чому і через який процес було досягнуто певного результату [30] та необхідність відкрити «чорну скриньку» постійних зв'язків, які пов'язують один стан з іншим [28]. Було навіть заявлено, що як тільки ідентифіковано механізм, стає непотрібним причинно-наслідкове пояснення для отримання додаткових доказів щодо можливих закономірностей, які він може спричинити [37; 43]. Стверджується також, що механізми дають відповідь на проблеми загальних причин і хибних кореляцій [41], а також спосіб розглянути проблему переважного права.

Оскільки перспективи механістичного підходу в соціальних науках вважаються багатообіцяючими, дослідники також почали замислюватися над тим, як саме можна ідентифікувати та досліджувати механізми. О. Джордж і Е. Беннетт [44], Д. Стіл [41] і Д. Літл [45] запропонували відстеження процесів як підходящий спосіб ідентифікації механізмів, а К. Паюнен [20], продовжуючи цю лінію мислення, запропонував процедуру для полегшення теоретизування щодо причинно-наслідкових механізмів. Проте, як показали Дж. Махоні [29] та Р. Майнц [30], в соціальних науках, включаючи організаційні дослідження, не існує згоди щодо визначальних критеріїв того, що таке механізми,

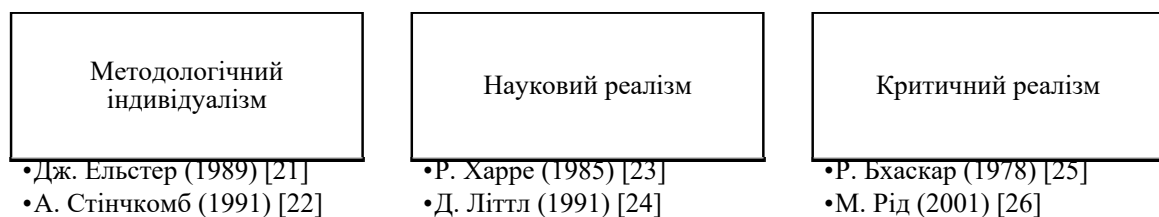


Рисунок 1 – Дослідження поняття в класичній літературі

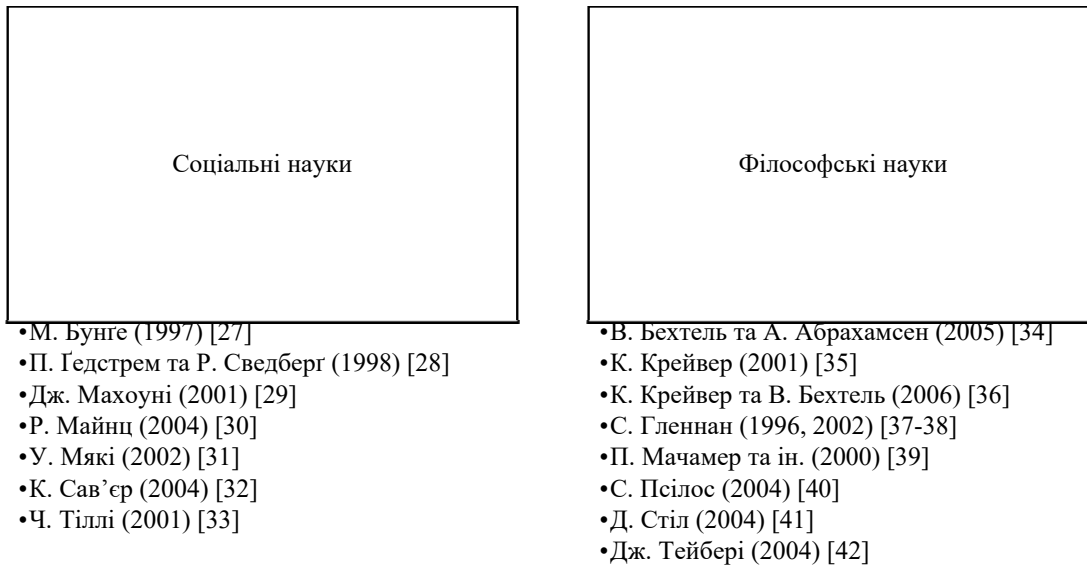


Рисунок 2 – Дослідження поняття в соціальних та філософських науках

і бракує систематичних дискусій, які б намагалися це зробити.

Ця дискусія у філософії науки висунула кілька чітких концептуалізацій механізмів. Визначення П. Мачамера та ін. [39, с. 3], яке сильно вплинуло на подальші дослідження, стверджує, що «механізми – це об'єкти та види діяльності, організовані таким чином, що вони продукують регулярні зміни від початку або налаштування до завершення або припинення». С. Гленнан [38, с. 344], у свою чергу, припустив, що «механізм поведінки – це складна система, яка виробляє цю поведінку шляхом взаємодії ряду частин, де взаємодія між частинами може бути охарактеризована прямими, інваріантними, пов'язаними зі змінами узагальненнями». Кількома роками пізніше В. Бехтель і А. Абрахамсен [34, с. 423] висловили більш розвинену думку про те, що «механізм – це структура, яка виконує функцію завдяки своїм складовим частинам, операціям компонентів та їхній організації. Злагоджена робота механізму відповідає за одне або кілька явищ». В цілому, ці концептуалізації механізмів і, зокрема, погляд науковців є відправною точкою для дискусії про природу організаційних механізмів.

У контексті дослідження організації існують чотири основні та взаємопов'язані характеристики механізмів. По-перше, механізми складаються зі складових частин та їхньої діяльності/взаємодії. По-друге, механізми щось виробляють. По-третє, ця продуктивна діяльність суттєво залежить від ієрархічної (частина-ціле) структури механізмів. По-четверте, пояснення механізмів – це репрезентації або моделі механізмів, які, якщо вони точні, описують відповідні характеристики механізмів, що діють в організаційних процесах.

Як показують визначення, надані В. Бехтелем та А. Абрахамсеном, С. Гленнаном та П. Мачамером та ін., основною ознакою механізму є те, що він складається зі складових частин. П. Мачамером та ін. під-

креслюють, що ці компоненти складаються з сутностей та діяльності. Суб'єкти розглядаються як об'єкти в механізмах. Це можуть бути, наприклад, менеджери, кредитори, власники або центральний банк. Діяльність – це те, що роблять ці суб'єкти; вона може бути індивідуалізована за властивостями або способом функціонування. С. Гленнан, у свою чергу, підкреслює взаємодію частин як основний елемент продуктивної поведінки механізму. Однак, як зазначив Дж. Табері, як діяльність суб'єктів, так і взаємодія складових частин можуть використовуватися разом, щоб використовувати важливі акценти кожного з них. Там, де це доречно, можна також виокремити суб'єкт незалежно від його діяльності та взаємодії.

Таким чином, як зазначив К. Крейвер активований або діючий суб'єкт формує складову частину або рольову функцію механізму, а комбінація або організована конфігурація цих компонентів спільно активує механізм, який, в цілому, виробляє результат або річ. Загалом, кожна складова частина організаційного механізму відіграє унікальну роль у досягненні певного результату. Складова частина також не може бути ізольована від інших складових; скоріше, її внесок у продуктивну діяльність механізму залежить від способу її функціонування, розміру і сили, а також від її зв'язку з іншими. Більше того, одна й та сама діяльність одного компонента, наприклад, скорочення витрат менеджерами, може мати різний ефект, коли він діє разом з іншими компонентами. Відповідно, щоб визначити, яким чином організаційний механізм відповідає за створення певного явища чи результату, необхідно визначити, якими є його відповідні складові та як вони організовані разом.

Продуктивна діяльність організаційних механізмів суттєво залежить від їхньої ієрархічної структури. Механізм можна розглядати як такий, що складається з двох рівнів, як ієрархію «частина-ціле», де компоненти

нижчого рівня разом активують механізм в цілому, або на вищому рівні, для отримання результату або стану справ. Загалом, під редукціонізмом розуміють ідею про те, що причинно-наслідкові зв'язки вищого рівня в певному сенсі зводяться до причинно-наслідкових зв'язків нижчого рівня. У соціальних науках ідея редукціонізму проявляється в методологічному індивідуалізмі, який розглядає рівень індивідів як кінцевий нижній рівень аналізу. На думку М. Бунге, в радикальному індивідуалізмі не може бути системних або емерджентних властивостей; все, що має значення – це або індивід, або сукупність індивідів. Таким чином, теза про індивідуалізм по суті відкидає релевантність системних і макропояснень у соціальних науках.

Основна ідея «програмного пояснення» Ф. Джексона та Ф. Петтіта [46, с. 108] полягає в тому, що «...властивість може бути каузально релевантною, не будучи каузально ефективною». Згідно з цим поясненням, реалізація властивості може програмувати виникнення ефекту, фактично не сприяючи його виникненню. До прикладу можна взяти припинення відносин між постачальником і клієнтом. Можна запропонувати дві причини, чому ці відносини припинилися. Перша може стосуватися браку довіри (тобто абстрактної, колективної та когнітивної властивості), тоді як друга описує низку подій, наприклад, як менеджери постачальника або клієнта діяли всупереч домовленості, як вони або інші зацікавлені сторони відреагували на цю ситуацію, і як ці дії призвели до припинення відносин.

Навіть без детального вивчення здається очевидним, що вищий рівень не відігравав безпосередньої ролі у досягненні результату. Брак довіри був ефективним чинником, який призвів до розриву відносин, оскільки дії організаційних суб'єктів були ефективними. Однак, відсутність довіри є причинно-наслідковою властивістю, яка пояснює результат. Це також є основним припущенням у програмному поясненні Ф. Джексона і Ф. Петтіта, згідно з яким брак довіри запрограмував, або зрежисював, рекурсивні дії організаційних суб'єктів, необхідні для припинення відносин. Дійсно, могла існувати майже нескінченна кількість різних рекурсивних дій організаційних суб'єктів, достатніх для досягнення результату, факт, також відомий як множинна реалізованість. Однак, якби не було втрати довіри, відносини не були б розірвані. Саме втрата довіри, незалежно від того, як вона була усвідомлена, має значення і необхідна для пояснення припинення відносин.

З точки зору організаційних механізмів, у той час як механізм вищого рівня пояснює, яка поведінка або діяльність необхідна для того, щоб створити річ або результат в абстрактній формі, комбінація компонентів нижчого рівня пояснює, як саме механізм в цілому був активований і результат був досягнутий в цьому конкретному випадку. Можна також сказати, що комбінація компонентів нижчого рівня описує, чому активність і результат, отриманий механізмом на вищому рівні, є істинними. Таким чином, поведінка механізму

в цілому на вищому рівні є важливою для зрозумілості його компонентів нижчого рівня, а компоненти нижчого рівня є важливими для розуміння діяльності механізму на вищому рівні в його контексті. Ієрархічна структура механізму також дає можливість порівняти, як працює один і той самий механізм вищого рівня в різних випадках. Загалом, відповідно до ідеї пояснювального екуменізму, обидва рівні надають додаткову інформацію і, таким чином, більш зрозумілі пояснення організаційних процесів і результатів.

Як зазначають П. Мачамер та ін.: «різні типи суб'єктів та видів діяльності – це те, на чому зупиняється дане поле при побудові механізмів». Іноді рівень індивідів, які діють як раціональні агенти, може бути найбільш релевантним, але часто в дослідженнях організацій суб'єктами, в яких ми теоретично зацікавлені, є організації та інші соціальні колективи, які мають чіткий незалежний спосіб функціонування. Тому, коли ми визначаємо релевантні компоненти механізмів, нам не потрібно намагатися перейти на рівень індивідів, якщо це не збільшує наше пояснювальне розуміння і не є релевантним щодо попередніх теоретичних знань, які ми маємо про явище або результат, про який йдеться.

Ідентифікація механізму починається з початкової умови або ситуації, яка може бути, і зазвичай є, результатом попередніх процесів і механізмів, але може бути ідеалізована як статична ситуація, і закінчується кінцевою умовою або результатом, який може бути, наприклад, станом справ, який ми намагаємося зрозуміти. Між цими станами знаходиться продуктивна частина механізму: на вищому рівні – оркеструюча поведінка механізму, а на нижчому – продуктивна комбінація складових частин. Загалом, як стверджують В. Бехтель та А. Абрахамсен та К. Райт [47], пояснення завжди є епістемічною діяльністю, яка включає представлення та міркування про механізми. Таким чином, результатом механістичного пояснення є не організаційні механізми як такі, а моделі механізмів, які діють в організаційних процесах.

Висновки. Концепція організаційного механізму є критично важливим аспектом сучасних наукових досліджень, оскільки він відіграє ключову роль у визначенні їхньої ефективності та результативності. Взаємодія між формальними і неформальними елементами, вплив технологій і роль лідерства в організаційних механізмах – все це важливі фактори, які організації повинні враховувати для того, щоб впровадити ефективні механізми. Отже, впровадження ефективних організаційних механізмів має вирішальне значення для організацій у сучасному ринковому просторі, щоб досягти своїх цілей і залишатися конкурентоспроможними.

Підсумовуючи здійснений компаративний аналіз поняття у вітчизняному та зарубіжному науковому просторі, можемо сформулювати *авторське визначення поняття організаційного механізму* – цілеспрямованої розробки та впровадження систем, процесів і структур в організації, які сприяють досягненню її цілей і завдань та варіюються від формальних політик і

процедур до технологічних систем і допоміжних процесів і слугують для впорядкування комунікації, сприяння ефективному прийняттю рішень та оптимізації розподілу ресурсів.

Поняття організаційного механізму охоплює базову структуру, яка допомагає забезпечити підзвітність, послідовність і відповідність місії та баченню організації, що в кінцевому підсумку сприяє її успіху та конкурентоспроможності на ринку.

Існує великий потенціал для подальших досліджень у цій сфері. Вплив глобалізації, різноманітності та культурних відмінностей на організаційні механізми, а також потенціал нових технологій, таких як штучний інтелект і блокчейн, для революційної перебудови

організаційних механізмів – все це сфери, які можна було б вивчити більш детально. Крім того, порівняльні дослідження між різними організаціями, галузями та країнами можуть забезпечити глибше розуміння концепції організаційного механізму та його ролі в сучасному науковому просторі.

Отже, концепція організаційного механізму є важливою сферою дослідження, яка має далекосяжні наслідки для ефективності та конкурентоспроможності організацій у сучасному науковому просторі. Подальші дослідження в цій галузі сприятимуть глибшому розумінню цієї концепції та нададуть цінну інформацію про те, як організації можуть підвищити свою ефективність та результативність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Chia, Robert, and Robin Holt (2006). Strategy as practical coping: A Heideggerian perspective. *Organization Studies*. Vol. 27. P. 635–655.
2. Cule, Paul E., and Daniel Robey (2004). A dual-motor, constructive process model of organizational transition. *Organization Studies*. Vol. 25. P. 229–260.
3. Langley, Ann (1999). Strategies for theorizing from process data. *Academy of Management Review*. Vol. 24. Pp. 691–710.
4. Mintzberg, Henry, and James A. Waters (1985). Of strategies, deliberate and emergent. *Strategic Management Journal*. Vol. 6. P. 257–272.
5. Mohr, Lawrence B. (1982). *Explaining organizational behavior: The limits and possibilities of theory and research*. San Francisco: Jossey-Bass.
6. Pentland, Brian T. (1999). Building process theory with narrative: From description to explanation. *Academy of Management Review*. Vol. 24. P. 711–724.
7. Pettigrew, Andrew M. (1997). What is a processual analysis? *Scandinavian Journal of Management*. Vol. 13. P. 337–348.
8. Van de Ven, Andrew H., and Marshall Scott Poole (2005). Alternative approaches for studying organizational change. *Organization Studies*. Vol. 26. P. 1377–1404.
9. Scherer, Andreas Georg (2003). Modes of explanation in organization theory. *The Oxford handbook of organization theory*. H. Tsoukas and C. Knudsen (eds), Oxford : Oxford University Press. P. 310–344.
10. Whitley, Richard (2003). From the search for universal correlations to the institutional structuring of economic organization and change: The development and future of organization studies. *Organization*. Vol. 10. P. 481–501.
11. Whitley, Richard (2008). Varieties of knowledge and their use in business and management studies: Conditions and institutions. *Organization Studies*. Vol. 29. P. 581–609.
12. Ілляшенко С. М., Біловодська О. А. (2010). Управління інноваційним розвитком промислових підприємств: монографія. Суми : Університетська книга, 2010. 281 с.
13. Хорунжий М. Й. Організація агропромислового комплексу: підручник. Київ: КНЕУ, 2001. 382 с.
14. Економіка підприємства : навч. посібник / під ред. д.е.н. проф. Л. Г. Мельника. – Суми: Вид. «Університетська книга», 2002. 632 с.
15. Габор В. С. Формування механізму ефективного господарювання сільськогосподарських підприємств. *Інноваційна економіка*. 2012. № 3. С. 101–104.
16. Гавриляк О. Організаційний механізм управління діяльністю підприємства. *Електронний науковий вісник «Керівник.info»*. 2012. URL: <http://kerivnyk.info/2012/04/gavryljak.html>.
17. Грузнов, І. І. Організаційно-економічні механізми управління. Одеса : Астропрінт, 2000. 292 с.
18. Гарафонова О. І. Концептуальні підходи до організаційного механізму реструктуризації інтегрованих корпоративних структур. II Міжнародна періодична науково-практична конференція «Альянс наук: вчений – вченому»: Том 1. Дніпропетровськ : НАУ «Ера», 2005. С. 24–27.
19. Anderson, Peter J. J., Ruth Blatt, Marlys K. Christianson, Adam M. Grant, Christopher Marquis, Eric J. Neuman, Scott Sonenshein, and Kathleen M. Sutcliffe (2006). Understanding mechanisms in organizational research: Reflections from a collective journey. *Journal of Management Inquiry*. Vol. 15. P. 102–113.
20. Pajunen, Kalle (2005). Comparative causal analysis in processual strategy research: A study of causal mechanisms in organizational decline and turnarounds. *Advances in Strategic Management*. Vol. 22. P. 415–456.
21. Elster, Jon (1989). *Nuts and bolts for the social sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
22. Stinchcombe, Arthur L. (1991). The conditions of fruitfulness of theorizing about mechanisms in social science. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 21. P. 367–388.
23. Harré, Rom (1985). *The philosophies of science*, 2nd edn. Oxford: Oxford University Press.
24. Little, Daniel (1991). *Varieties of social explanation: An introduction to the philosophy of social sciences*. Boulder, CO: Westview Press.
25. Bhaskar, Roy (1978). *A realist theory of science*, 2nd edn. Hassocks: Harvester.
26. Reed, Michael (2001). Organization, trust and control: A realist analysis. *Organization Studies*. Vol. 22. P.201–228.

27. Bunge, Mario (1997). Mechanism and explanation. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 27. P. 410–465.
28. Hedström, Peter, and Richard Swedberg (1998). Social mechanisms: An introductory essay. *Social mechanisms: An analytical approach to social theory*. Cambridge: Cambridge University Press. P. 1–31.
29. Mahoney, James (2001). Beyond correlational analysis: Recent innovations in theory and method. *Sociological Forum*. Vol. 16. P. 575–593.
30. Mayntz, Renate (2004). Mechanisms in the analysis of social macro-phenomena. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 34. P. 237–259.
31. Mäki, Uskali (2002). The dismal queen of the social sciences. *Fact and fiction in economics*. Cambridge: Cambridge University Press. P. 3–32.
32. Sawyer, R. Keith (2004). The mechanisms of emergence. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 34. P. 260–282.
33. Tilly, Charles (2001). Mechanisms in political processes. *Annual Review of Political Science*. Vol. 4. P. 21–41.
34. Bechtel, William, and Adele Abrahamsen (2005). Explanation: A mechanist alternative. *Studies in History and Philosophy of Biological and Biomedical Sciences*. Vol. 36. P. 421–441.
35. Craver, Carl F. (2001). Role functions, mechanisms, and hierarchy. *Philosophy of Science*. Vol. 68. P. 53–74.
36. Craver, Carl F., and William Bechtel (2006). *Mechanism' in Philosophy of Science: An Encyclopaedia*. New York: Routledge. P. 469–478.
37. Glennan, Stuart S. (1996). Mechanisms and the nature of causation. *Erkenntnis*. Vol. 44. P. 49–71.
38. Glennan, Stuart S. (2002). Rethinking mechanistic explanation'. *Philosophy of Science*. Vol. 69s. P. 342–353.
39. Machamer, Peter, Lindley Darden, and Carl F. Craver (2000). Thinking about mechanisms. *Philosophy of Science*. Vol. 67. P. 1–25.
40. Psillos, Stathis (2004). A glimpse of the secret connexion: Harmonizing mechanisms with counterfactuals. *Perspectives on Science*. Vol. 12. P. 288–319.
41. Steel, Daniel P. (2004). Social mechanisms and causal inference. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 34. P. 55–78.
42. Tabery, James G. (2004). Synthesizing activities and interactions in the concept of a mechanism. *Philosophy of Science*. Vol. 71. P. 1–15.
43. Cummins, Robert (2000). «How does it work?» versus «What are the laws?»: Two conceptions of psychological explanation. *Explanation and Cognition*. Cambridge: MIT Press. P. 117–144.
44. George, Alexander, and Andrew Bennett (2005). *Case studies and theory development in the social sciences*. Cambridge: MIT Press.
45. Little, Daniel (1998). *Microfoundations, method, and causation: Essays in the philosophy of social sciences*. New Brunswick, NJ: Transaction.
46. Jackson, Frank, and Philip Pettit (1990). Program explanation: A general perspective. *Analysis*. Vol. 50. P. 107–117.
47. Wright, Cory, and William Bechtel (2007). Mechanisms and psychological explanation. *Philosophy of psychology and cognitive science*. Amsterdam: North-Holland. P. 31–80.

REFERENCES:

1. Chia, Robert, and Robin Holt (2006). Strategy as practical coping: A Heideggerian perspective. *Organization Studies*. Vol. 27. P. 635–655.
2. Cule, Paul E., and Daniel Robey (2004). A dual-motor, constructive process model of organizational transition. *Organization Studies*. Vol. 25. P. 229–260.
3. Langley, Ann (1999). Strategies for theorizing from process data. *Academy of Management Review*. Vol. 24. P. 691–710.
4. Mintzberg, Henry, and James A. Waters (1985). Of strategies, deliberate and emergent. *Strategic Management Journal*. Vol. 6. P. 257–272.
5. Mohr, Lawrence B. (1982). *Explaining organizational behavior: The limits and possibilities of theory and research*. San Francisco: Jossey-Bass.
6. Pentland, Brian T. (1999). Building process theory with narrative: From description to explanation. *Academy of Management Review*. Vol. 24. P. 711–724.
7. Pettigrew, Andrew M. (1997). What is a processual analysis? *Scandinavian Journal of Management*. Vol. 13. Pp. 337–348.
8. Van de Ven, Andrew H., and Marshall Scott Poole (2005). Alternative approaches for studying organizational change. *Organization Studies*. Vol. 26. P. 1377–1404.
9. Scherer, Andreas Georg (2003). Modes of explanation in organization theory. *The Oxford handbook of organization theory*. H. Tsoukas and C. Knudsen (eds), Oxford: Oxford University Press. P. 310–344.
10. Whitley, Richard (2003). From the search for universal correlations to the institutional structuring of economic organization and change: The development and future of organization studies. *Organization*. Vol. 10. P. 481–501.
11. Whitley, Richard (2008). Varieties of knowledge and their use in business and management studies: Conditions and institutions. *Organization Studies*. Vol. 29. P. 581–609.
12. Illiashenko S. M., Bilovodska O. A. (2010). *Upravlinnia innovatsiynym rozvytkom promyslovykh pidpriemst [Management of innovative development of industrial enterprises]: monohrafiia*. Sumy: Universytetska knyha. 281 p.
13. Khorunzhyi M. Y. *Orhanizatsiia ahropromyslovoho kompleksu [Organization of the agro-industrial complex]: pidruchnyk*. Kyiv: KNEU, 2001. 382 p.
14. (2002) *Ekonomika pidpriemstva [Economics of the enterprise]: navch. posibnyk / pid red. d.e.n. prof. L. H. Melnyka*. – Sumy: Vyd. «Universytetska knyha». 632 p.

15. Habor, V. S. (2012). *Formuvannia mekhanizmu efektyvnoho hospodariuvannia silskohospodarskykh pidpriemstv*. [Formation of a mechanism for effective management of agricultural enterprises]: *Innovatsiina ekonomika*. № 3. P. 101–104
16. Havryliak O. (2012). *Orhanizatsiinyi mekhanizm upravlinnia diialnistiu pidpriemstva* [Organizational mechanism for managing the company's activities]: *Elektronnyi naukovyi visnyk «Kerivnyk.info»*. Available at: <http://kerivnyk.info/2012/04/gavryljak.html>.
17. Hruznov, I. I. (2000). *Orhanizatsiino-ekonomichni mekhanizmy upravlinnia* [Organizational and economic management mechanisms]. Odesa: Astroprint. P. 292.
18. Harafonova O. I. *Kontseptualni pidkhody do orhanizatsiinoho mekhanizmu restrukturyzatsii intehrovanykh korporatyvnykh struktur* [Conceptual approaches to the organizational mechanism of restructuring of integrated corporate structures]: II Mizhnarodna periodychna naukovo-praktychna konferentsiia «Alians nauk: vchenyi — vchenomu». Tom 1. Dnipropetrovsk: NAU «Era». P. 24–27.
19. Anderson, Peter J. J., Ruth Blatt, Marlys K. Christianson, Adam M. Grant, Christopher Marquis, Eric J. Neuman, Scott Sonenshein, and Kathleen M. Sutcliffe (2006). Understanding mechanisms in organizational research: Reflections from a collective journey. *Journal of Management Inquiry*. Vol. 15. P. 102–113.
20. Pajunen, Kalle (2005). Comparative causal analysis in processual strategy research: A study of causal mechanisms in organizational decline and turnarounds. *Advances in Strategic Management*. Vol. 22. P. 415–456.
21. Elster, Jon (1989). *Nuts and bolts for the social sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
22. Stinchcombe, Arthur L. (1991). The conditions of fruitfulness of theorizing about mechanisms in social science. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 21. P. 367–388.
23. Harré, Rom (1985). *The philosophies of science*, 2nd edn. Oxford : Oxford University Press.
24. Little, Daniel (1991). *Varieties of social explanation: An introduction to the philosophy of social sciences*. Boulder, CO: Westview Press.
25. Bhaskar, Roy (1978). *A realist theory of science*, 2nd edn. Hassocks: Harvester.
26. Reed, Michael (2001). Organization, trust and control: A realist analysis. *Organization Studies*. Vol. 22. P.201–228.
27. Bunge, Mario (1997). Mechanism and explanation. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 27. P. 410–465.
28. Hedström, Peter, and Richard Swedberg (1998). Social mechanisms: An introductory essay. *Social mechanisms: An analytical approach to social theory*. Cambridge: Cambridge University Press. P. 1–31.
29. Mahoney, James (2001). Beyond correlational analysis: Recent innovations in theory and method. *Sociological Forum*. Vol. 16. P. 575–593.
30. Mayntz, Renate (2004). Mechanisms in the analysis of social macro-phenomena. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 34. P. 237–259.
31. Mäki, Uskali (2002). The dismal queen of the social sciences. *Fact and fiction in economics*. Cambridge: Cambridge University Press. P. 3–32.
32. Sawyer, R. Keith (2004). The mechanisms of emergence. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 34. P. 260–282.
33. Tilly, Charles (2001). Mechanisms in political processes. *Annual Review of Political Science*. Vol. 4. P. 21–41.
34. Bechtel, William, and Adele Abrahamsen (2005). Explanation: A mechanist alternative. *Studies in History and Philosophy of Biological and Biomedical Sciences*. Vol. 36. P. 421–441.
35. Craver, Carl F. (2001). Role functions, mechanisms, and hierarchy. *Philosophy of Science*. Vol. 68. P. 53–74.
36. Craver, Carl F., and William Bechtel (2006). *Mechanism' in Philosophy of Science: An Encyclopaedia*. New-York: Routledge. P. 469–478.
37. Glennan, Stuart S. (1996). Mechanisms and the nature of causation. *Erkenntnis*. Vol. 44. P. 49–71.
38. Glennan, Stuart S. (2002). Rethinking mechanistic explanation'. *Philosophy of Science*. Vol. 69s. P. 342–353.
39. Machamer, Peter, Lindley Darden, and Carl F. Craver (2000). Thinking about mechanisms. *Philosophy of Science*. Vol. 67. P. 1–25.
40. Psillos, Stathis (2004). A glimpse of the secret connexion: Harmonizing mechanisms with counterfactuals. *Perspectives on Science*. Vol. 12. P. 288–319.
41. Steel, Daniel P. (2004). Social mechanisms and causal inference. *Philosophy of the Social Sciences*. Vol. 34. P. 55–78.
42. Tabery, James G. (2004). Synthesizing activities and interactions in the concept of a mechanism. *Philosophy of Science*. Vol. 71. P. 1–15.
43. Cummins, Robert (2000). «How does it work?» versus «What are the laws?»: Two conceptions of psychological explanation. *Explanation and Cognition*. Cambridge : MIT Press. P. 117–144.
44. George, Alexander, and Andrew Bennett (2005). *Case studies and theory development in the social sciences*. Cambridge : MIT Press.
45. Little, Daniel (1998). *Microfoundations, method, and causation: Essays in the philosophy of social sciences*. New Brunswick, NJ : Transaction.
46. Jackson, Frank, and Philip Pettit (1990). Program explanation: A general perspective. *Analysis*. Vol. 50. P. 107–117.
47. Wright, Cory, and William Bechtel (2007). Mechanisms and psychological explanation. *Philosophy of psychology and cognitive science*. Amsterdam : North-Holland. P. 31–80.

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE CONCEPT
OF «ORGANIZATIONAL MECHANISM» IN THE MODERN SCIENTIFIC SPACE

Alla V. Shlapak¹, Andrii O. Beliak²

The article presents the comparative analysis of the concept of organizational mechanism by foreign and domestic scholars in the field of management, economics and organizational studies. The article summarizes the main theoretical views, models and empirical findings on this topic based on a wide range of scientific sources, including books, professional articles, monographs, conference papers. The article highlights the similarities and differences in the approaches of different scholars to this topic, as well as identifies the key debates and controversies around the definition, scope and functions of the organizational mechanism. The article highlights common themes and trends in the study of organizational mechanism, compares and contrasts the perspectives of domestic and foreign scientists on the subject. There are different interpretations and definitions of this concept, but a common thread is that it refers to the various elements and processes that a organization uses to coordinate and regulate its internal operations, resources, and behavior of its members. The organizational mechanism is becoming an increasingly important concept in the modern scientific space, as the complexity of the research process increases and the scope of research topics expands, coordination and cooperation between researchers is necessary for the efficient use of resources and achievement of the desired results. The importance of having a well-designed and well-implemented organizational mechanism to ensure the economic success and economic sustainability of the organization is emphasized. Overall, the concept of organizational mechanism continues to be a relevant and dynamic area of study, with ongoing discussions and debates about its nature, role, and impact on organizational behavior and performance. The article is a valuable resource for scholars, researchers, managers, practitioners seeking to deepen their understanding of this important concept and will contribute to the further development of research on this concept in the domestic scientific space.

Keywords: organizational mechanism, commercial mechanism, organizations, mechanism.

JEL classification: A1, F02, M1

Стаття надійшла до редакції 2.02.2023

The article was received February 2, 2023

¹ Alla V. Shlapak, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of International Economics, Borys Grinchenko Kyiv University

² Andrii O. Beliak, Lecturer of the Department of Hotel, Restaurant and Tourism Business, Kyiv National University of Culture and Arts; Postgraduate Student of the Department of International Economics, Borys Grinchenko Kyiv University