Для початку необхідно дати визначення терміну «організаційна культура». В попередній частині цієї дипломної роботи ми вже приводили багато визначень даного терміну, але для програми дослідження найбільш доречним буде наступне: «Організаційна культура — це система прийнятих серед членів організації представлений та підходів до формування соціальних відношень поміж членами організації під час виконання професійної діяльності». Виходячи з такого визначення, ми можемо проаналізувати співвідношення організаційної культури з іншими подібними поняттями такими як: культура, субкультура, контркультура та корпоративна культура.  
Логічно розпочати з найширшого поняття, а саме з поняття «культура». Слід зазначити, що термін «культура» має дуже багато тлумачень та визначень. Але ми будемо використовувати лише наступне тлумачення – культура як норма поведінки. Згідно з цього тлумачення, культура складається з трьох аспектів:

* Норми поведінки, які показують як повинні поводитися члени цієї культури.
* Життєві цінності, які є найважливішими поняттями в житті людини.
* Артефакти – матеріальні носії культури.

Як можна здогадатися з назви, організаційна культура є частиною загального поняття «культура». Тобто вона може відтворювати один, декілька або всі аспекти культури.

Що стосується поняття «субкультура», то на думку автора, організаційна культура є одним з видів субкультури. Субкультура - система цінностей, установок моделей поведінки, життєвого стилю соціальної групи, що представляє собою самостійне цілісне утворення в рамках домінуючої культури. Оскільки організаційна культура, як вже було відзначено раніше, розповсюджується не на все суспільство, а тільки на якусь невелику його частину – соціальну групу, то

Що стосується терміну «контркультура» , то на думку автора дане поняття не має суміжних областей з організаційною культурою і в більшості випадків виступає її протилежністю, так як більшість соціально-культурних установок і орієнтацій протиставляються традиційній культурі і конформізму.