

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ; ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:005.73-043.5]:338.43

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.3.30>

Гура О. І.

*доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри психології
Запорізького національного університету*

Нагірняк А. В.

*здобувач кафедри психології
Запорізького національного університету*

Рома Т. Ю.

*здобувач кафедри психології
Запорізького національного університету*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ РІВНІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ АГРОПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE INTERACTION OF LEVELS OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF AN AGRI-INDUSTRIAL ENTERPRISE IN CONDITIONS OF UNCERTAINTY

У статті здійснено аналіз психологічних особливостей взаємодії рівнів організаційної культури агропромислового підприємства. На підставі аналізу зарубіжних і вітчизняних наукових джерел розкрито сутність організаційної культури, зміст її базових рівнів (артефактів, проголошених переконань і цінностей, базових уявлень).

Ґрунтуючись на принципах вітчизняної психологічної науки (детермінізму, відображення, єдності психіки та діяльності), співвідношенні категорій діяльність і свідомість визначено і схарактеризовано основні психологічні механізми формування організаційної культури, її «перетікання» по базовим рівням: процеси інтеріоризації та екстеріоризації, які базуються на етапах сприйняття співробітником інформації з організаційного середовища й реакції на неї (відбір інформації, оцінка і тлумачення; прийняття на основі неї рішення, як певного алгоритму дій; відповідна поведінка).

На основі аналізу різноманітних факторів, що зумовлюють специфіку сприйняття, відбору інформації та її інтерпретацію (когнітивні чинники, емоційний стан, стереотипи; каузальна атрибуція тощо) зроблено висновок про домінуючу роль установки, яка впливає на формування стійких когнітивних, емоційних і поведінкових властивостей людини, її готовності діяти у певний спосіб. Третій рівень організаційної культури представлено сукупністю базових установок, що визначають поведінку, думки і почуття людей і «передаються» новим співробітникам організації у процесі соціалізації, або цілеспрямованого впливу. На прикладі практичних ситуацій розкрито психологічні особливості взаємодії рівнів організаційної культури.

На основі результатів здійсненого аналізу наукових підходів до вивчення організаційної культури, а також типології методів психодіагностики, визначено стратегії дослідження психологічних особливостей взаємодії рівнів організаційної культури агропромислових підприємств, подано результати емпіричного дослідження первинного ступеню узгодженості базових рівнів організаційної культури підприємства агропромислового комплексу України.

Ключові слова: організаційна культура, агропромислове підприємство, організаційна напруженість, декларовані цінності, установки.

The article analyzes the psychological features of the interaction of the levels of organizational culture of an agro-industrial enterprise. Based on the analysis of foreign and domestic scientific sources, the essence of organizational culture, the content of its basic levels (artifacts, declared beliefs and values, basic ideas) is revealed.

Given the principles of domestic psychological science (determinism, reflection, unity of the psyche and activity), the correlation of the categories of activity and consciousness, the main psychological mechanisms of the formation of organizational culture, its «flow» through the basic levels are determined and characterized: the processes of internalization and externalization, which are based on the stages of the employee's perception of information from the organizational environment and reaction to it (information selection, evaluation and interpretation; making a decision based on it, as a certain algorithm of actions; appropriate behavior).

Based on the analysis of various factors that determine the specificity of perception, selection of information and its interpretation (cognitive factors, emotional state, stereotypes; causal attribution, etc.), a conclusion is made about the dominant role of the attitude, which affects the formation of stable cognitive, emotional and behavioral properties of a person, his readiness to act in a certain way. The third level of organizational culture is represented by a set of basic attitudes that determine the behavior, thoughts and feelings of people and are «transmitted» to new employees of the organization in the process of socialization, or targeted influence. The psychological features of the interaction of the levels of organizational culture are revealed on the example of practical situations.

According to the results of the analysis of scientific approaches to the study of organizational culture, as well as the typology of psychodiagnostic methods, strategies for studying the psychological features of the interaction of the levels of organizational culture of agro-industrial enterprises are determined, and the results of an empirical study of the basic levels of organizational culture of an enterprise of the agro-industrial complex of Ukraine are presented.

Key words: organizational culture, agro-industrial enterprise, organizational tension, declared values, attitudes.

Постановка проблеми. Ефективне функціонування сучасної організації, рівень її конкурентоспроможності і стійкості значною мірою залежить не тільки від зовнішніх, об'єктивних умов (соціально-економічного, політичного та культурного розвитку суспільства, спрямованості зовнішньої і внутрішньої політики, законодавчої бази тощо), а й від внутрішніх, суб'єктивних факторів, зокрема рівня організаційної культури, що визначає внутрішнє середовище підприємства, умови життєдіяльності його членів (матеріально-технічне забезпечення виробничих процесів, співвідношення організаційної та функціональної структур, норм і правил поведінки працівників, рівень мотивації, стиль управління, спрямованість комунікаційних процесів) а, також якість прийняття управлінських рішень. Особливу роль організаційна культура відіграє в одній з ключових галузей національного господарства – агропромисловій, підприємства якої в сьогоденні умовах невизначеності і постійних викликів, пов'язаних, з одного боку, із війною в Україні (скорочення посівних площ, пошкодження виробничих будівель, споруд й обладнання, зростання цін на добриво та дизельне паливо, блокада чорноморських портів [1], недостатність кваліфікованих працівників, постійні зміни законодавства [4] тощо), а з іншого, – євроінтеграційними процесами, стрімкими змінами світового аграрного сектора, потребують високого рівня адаптованості, згуртованості, вмотивованості, готовності до змін та інновацій. Крім того, нерозвиненість у цій сфері сучасних HR практик на фоні дефіциту та плінності кваліфікованих кадрів у сільській місцевості, посилюють потребу у вивченні психологічних чинників, що забезпечують ефективність і стабільність організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати здійсненого наукового пошуку засвідчили актуальність та різноплановість дослідження зазначеної проблематики в різних її аспектах. Так, зарубіжні наукові джерела в основному спрямовані на розкриття фундаментальних основ організаційної культури, розглядаючи її як: стратегічний ресурс підприємства, який є невід'ємним елементом системи управління і впливає на його здатність до адаптації та інновацій (Schein, E.H. [22]); основним фактором організаційної ефективності, що в залежності від типу впливає на командну роботу, продуктивність і лояльність персоналу (Cameron, K.S., & Quinn, R.E. [15]), сприяє довгостроковому зростанню прибутковості і задоволеності клієнтів, є основою інноваційного розвитку компанії та підвищує її конкурентоспроможність і результативність (Martins E.C. & Terblanche F. [19]).

У вітчизняному науковому просторі робиться акцент на організаційній культурі як важливому інструменті управління, що визначає ефективність

діяльності організації через вплив на поведінку працівників, морально-психологічний клімат, інноваційність та соціальні процеси (Зазимко О.В. [6], Карамушка Л.М. [7] та ін.).

Однак, як зарубіжні (Cameron, K. S., & Quinn [15] та ін.), так і вітчизняні (Зазимко О.В. [6], Смульсон М.Л. [10] та ін.) науковці наголошують на психологічній природі організаційної культури, представляючи її як багаторівневу структуру колективної організованої свідомості, що визначає індивідуальну і групову поведінку, соціально-психологічні процеси і стани.

У той же час слід констатувати, що більшість досліджень в основному зосереджена на торгівлі, промисловій і банківській сферах, тоді як аграрна сфера, яка має свої специфічні цикли, структури зайнятості, рівень автоматизації, потребує емпіричного вивчення особливостей організаційної культури. До того ж, у незначній кількості презентованих результатів наукових пошуків саме в цій сфері (Сукачев О.О. [11] та ін.) недостатньої уваги приділено саме психологічним аспектам цього феномену, його впливу на соціально-психологічні процеси і стани в колективах агропромислових підприємств.

Метою статті є визначення й характеристика психологічних особливостей взаємодії рівнів організаційної культури сучасного агропромислового підприємства.

Виклад основного матеріалу. Цілком природно, що на сьогодні визначення сутності організаційної культури в науковій літературі мають варіативний характер залежно від того, які базові феномени (діяльнісні, матеріальні, психологічні, соціальні) покладені в основу розуміння. Так, сутність організаційної культури в більшості наукових праць визначається в основному через такі конструкції як [16]:

– основоположні цінності, ідеї, переконання, правила, які лежать в основі системи управління організацією, поділяються всіма або майже всіма її членами і формують норми поведінки (Martin J. [18], Ouchi W. G. [21] та ін.);

– когнітивні карти, спосіб мислення, колективне програмування свідомості, що визначають поведінку людей і відрізняють членів однієї організації від іншої (Hofstede G. [17] та ін.);

– складне, багатопланове, динамічне явище, що включає як матеріальні, так і духовні аспекти взаємодії в організації, формує її структуру і поведінку і передається від покоління поколінню (Cameron K.S. & Quinn R.E. [15] та ін.) тощо.

Систематизуючи основні концепції, що асоціюються з культурою (поведінкові стереотипи, що спостерігаються під час взаємодії людей; групові норми; цінності, що проголошуються; формальна філософія; правила гри; клімат; наявний практичний досвід; склад мислення, ментальні моделі й/або лінг-

вістичні парадигми; прийняті значення; «базові метафори», або інтеграційні символи), один з провідних дослідників цієї сфери Е.Н. Schein [22] запропонував розуміти організаційну культуру як модель базових уявлень, засвоєних групою під час вирішення проблем адаптації до зовнішніх умов та внутрішньої інтеграції, яка показала себе ефективною, щоб бути цінною і передаватись новим членам як правильний спосіб мислення і вирішення цих проблем [22].

На думку автора, ця модель формується (і проявляється) на трьох базових рівнях:

– артефактів (або поверхневий, видимий рівень) – це видимі структури і процеси, які можна спостерігати: зовнішнє (по відношенню до членів групи) матеріально-технічне середовище, в якому відбувається життєдіяльність спільноти, особливості спілкування і комунікації, символи, емоційна атмосфера, ритуали та ін.; вони не дають повного розуміння і глибинної суті;

– проголошених переконань і цінностей (або підповерхневий рівень), що формують офіційне уявлення про те, якою є організація і якою вона хоче бути: місія, стратегія, мета, етичні принципи, стандарти, формальні заяви керівництва, які відображають як треба діяти члену колективу у тій чи іншій ситуації; вони можуть відповідати або не відповідати поведінці або іншим артефактам;

– базових уявлень (або глибинний, невидимий рівень) – це несвідомі, сприйняті як належні переконання і цінності, що формуються в процесі діяльності, сприймаються як щось належне і визначають в подальшому поведінку, думки і почуття членів колективу [22, с. 24].

На нашу думку, саме підхід Е.Н. Schein дає змогу усвідомити психологічну сутність організаційної культури. Цей феномен стає більш зрозумілим і вимірюваним, якщо його рівні та механізми їх переходу розглядати крізь призму базових принципів вітчизняної психологічної науки (детермінізму, відображення, єдності психіки та діяльності тощо) у співвідношенні таких основних категорій як діяльність і свідомість.

Так, діяльність, з одного боку, є процесом взаємодії людини з об'єктивним оточенням, у тому числі з колективним досвідом групи, членом якої вона є, що виникає у процесі адаптації до зовнішніх змін та внутрішньої інтеграції. У результаті цієї взаємодії формується психічний образ – суб'єктивний світ людини, її свідомість. З іншого боку, – сформований образ визначає подальшу програму дій та втілюється в предметну реальність в процесі діяльності. Таким чином, носіями культури виступають працівники організації, у свідомості яких вона закріплюється за результатами діяльності, впливаючи на їхнє сприйняття світу та проявляючись у поведінці на когнітивному, емоційному й поведінковому рівнях.

Організаційна культура тісно переплітається з управлінською системою, управлінською діяльністю. З психологічної точки зору, безпосередньо змусити людину діяти певним чином неможливо, однак можливо створити умови, за яких вона роби-

тиме це добровільно. Тому у сфері управління головним об'єктом впливу є свідомість людини: формуючи в межах культури організації систему цінностей або цілісну «картину світу», можна прогнозувати, планувати, спрямовувати та моделювати бажану поведінку, що врешті-решт визначає результативність управлінських рішень [5].

Потреба у когнітивній стабільності, впевненості у декларованих нормах і цінностях зумовлює те, що будь-які сумніви у правильності викликають у людини тривогу та відчуття вразливості. Тому колективні базові уявлення, які становлять ядро організаційної культури, можна розглядати і на індивідуальному, і на груповому рівні як своєрідні когнітивні захисні механізми, що підтримують життєдатність групи. Їхнє збереження та передача новим членам колективу забезпечується процесом соціалізації. У цьому сенсі організаційна культура виконує функцію соціального контролю [5].

Таким чином, основними психологічними механізмами формування організаційної культури, її «перетікання» по базовим рівням, є процеси інтер'юризації та екстер'юризації, які базуються на етапах сприйняття співробітником інформації з організаційного середовища й реакції на неї: 1) відбір інформації, оцінка і тлумачення; 2) прийняття на основі неї рішення (як певного алгоритму дій) та, нарешті, 3) відповідна поведінка.

Етапи, як і сам процес сприйняття, мають індивідуальний характер і залежать від багатьох різноманітних факторів, зокрема: когнітивних чинників (когнітивного навантаження, селективності, системи попередньої інформації тощо); поточного емоційного стану; мотиваційних чинників (потреб, інтересів, поточних цілей тощо); соціально-культурних чинників (цінностей, довіри до джерела, стимулів тощо); індивідуально-психологічних особливостей людини та ін.

В організованих структурах визначальну роль відіграє і система доведення інформації до співробітників: комунікаційна інфраструктура (маршрути, канали і засоби), зміст (актуальність, доступність, структурованість, достовірність, повнота), контроль і оцінювання ефективності (моніторинг доведення, зворотній зв'язок, оцінка зрозумілості) та ін. Вона, залежно від організаційної культури, може бути або не бути як ефективним засобом управління, так і формування першої. До того ж, у запропонованій рівневій структурі вона відповідає за проголошення і доведення до співробітників цінностей організації.

Окрему групу складають індивідуально-психологічні змінні, які впливають не стільки на відбір інформації, скільки на її інтерпретацію: стереотипи, які в певних ситуаціях спрощують складні й оригінальні явища, знімають невизначеність і полегшують процес пізнання видозмінюючи об'єкти сприйняття (стать, вік, освіта тощо); каузальна атрибуція (ситуативна, диспозиційна), що забезпечує інтерпретацію почуттів і чинників поведінки людини.

Серед індивідуально-психологічних змінних особливе місце займає установка як усвідомлений або ні стан готовності людини, сформований на основі

попереднього досвіду, певним чином сприймати, оцінювати і реагувати на події, об'єкти або людей. Саме третій рівень організаційної культури є сукупністю базових установок, що визначають поведінку, думки і почуття людей і «передаються» новим співробітникам організації у процесі соціалізації, або цілеспрямованого впливу: задекларовані комунікаційні і поведінкові шаблони; приклади поведінки співробітників; неформальні норми і правила; обряди і традиції; історії і міфи організації; наставництво і адаптаційні програми тощо.

Відтак, взаємодія рівнів організаційної культури має свої психологічні особливості. Вона залежить, з одного боку, від дій керівництва, яке створює артефакти, проголошує цінності й відповідно до них поводить (або підтримує їх, або ігнорує), а з іншого, – від особливостей сприйняття, усвідомлення та реакції працівників, у яких на цій основі формуються базові переконання. Теорія установки (формування установки від ситуативної до генералізованої за Д. Узнадзе) найбільш повно пояснює цей процес, оскільки доводить як повторюваний досвід взаємодії впливає на формування стійких когнітивних, емоційних і поведінкових властивостей людини, її готовності діяти у певний спосіб.

Психологічні особливості взаємодії рівнів організаційної культури більш наочно простежуються на прикладі конкретних практичних ситуацій, коли керівництво організації демонструє/реалізує/контролює або не демонструє/не реалізує/не контролює задекларовані моделі поведінки, виконує або не виконує власні розпорядження (табл. 1).

Так, у разі відповідності змісту видимих структур і процесів (артефакти) та проголошених цінностей із діями керівництва, у працівників організації формуються позитивні установки на когнітивному, афективному та поведінковому рівнях. У ситуації невідповідності – формуються негативні установки та, відповідно, інші моделі поведінки працівників, що суттєво відрізняються від нормативних.

Отже, спираючись на базові рівні формування і прояву організаційної культури за Е.Н. Schein, а також принципи вітчизняної психологічної науки, що визначають взаємодію зовнішніх умов життєдіяльності людини та її психіки і предметної діяльності за законами інтеріоризації та екстеріоризації, можемо стверджувати, що предметом управлінської діяльності в організації є здійснення заходів (цілеспрямоване створення умов) для забезпечення відповідності (узгодженості) видимих структур і процесів організаційної культури компанії, її проголошених цінностей та індивідуально-психологічних змінних – установок її співробітників задля досягнення ефективності організації.

У контексті цього украї важливим є вивчення (діагностика) первинного ступеню узгодженості базових рівнів організаційної культури із подальшим плануванням та здійсненням заходів щодо його оптимізації.

Результати здійсненого аналізу наукових підходів щодо дослідження організаційної культури в цілому та узгодженості її рівнів зокрема (Білоус Т.В. & Фокіна М.І. [3], Зазимко О.В. [6], Ліщинська В. [8], Терещенко К.В. [12], Харчишина О.В. [13], Чернух Д.В. [14], Cameron K. S. & Quinn R.E. [15], Noel P. & Macdonald K. [20], та ін.), у тому числі, – підприємств агропромислового сектору (Сукачев О.О. [11] та ін.), а також типології методів психодіагностики, дають змогу виокремити такі основні діагностичні стратегії: 1) спостережувальна, що передбачає занурення дослідника у культуру організації (вивчення її особливостей функціонування з позиції члена організації); 2) документальна – контент-аналіз документації, звітності, а також вивчення символіки організації (логотип, девіз, проголошені місія, мета та ін.), «організаційного фольклору» (міфи, легенди та ін.); 3) заснована на методах опитування/тестування членів організації.

У контексті нашого дослідження для з'ясування психологічних особливостей взаємодії рівнів орга-

Таблиця 1

Психологічні особливості взаємодії рівнів організаційної культури

Компоненти установок	Рівні організаційної культури	Позитивний сценарій (проголошені норми виконуються), його результати	Негативний сценарій (проголошені норми не виконуються), його результати
Когнітивний (розуміння, уявлення, знання)	Артефакти (видимі структури і процеси)	Керівництво декларує (обіцяє) й виконує; формується довіра до інформації	Керівництво декларує (обіцяє), проте не виконує; формується недовіра до інформації
Афективний (емоції, ставлення)	Проголошені цінності (норми і переконання, що формують офіційне уявлення про те, що має бути)	Відчуття справедливості, задоволення, довіра; емоційна установка: «варто врити тому, що проголошується»	Відчуття несправедливості, незадоволення, розчарування; емоційна установка: «не варто врити тому, що проголошується»
Поведінковий (реакції, дії)	Базові уявлення (несвідомі, сприйняті як належні переконання і цінності, що визначають думки, почуття і поведінку особистості)	Ініціативність, активність; стабільність персоналу	Уникання ініціативи, формалізм у роботі, прихована протидія, тощо; плинність персоналу

нізаційної культури агропромислових підприємств, які функціонують в Україні в умовах сучасних викликів, нами було обрано дві діагностичні стратегії: на рівні проголошених цінностей – контент-аналіз нормативних документів; на рівні базових уявлень – здійснення опитування працівників щодо їхніх установок та діагностика рівня організаційної напруженості (методика Р.Л. Кан та ін. «Індекс організаційної напруженості» в модифікації Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко [7], в авторській адаптації для агропромислового підприємства).

Вибір методики зумовлений тим, що організаційна напруженість розглядається нами, вслід за [7; 9], особливим станом організації, що характеризується загостренням внутрішньо організаційних та зовнішньо організаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного характеру та проявляється в індивідуальній і груповій поведінці персоналу організації. За результатами багатьох наукових досліджень (Андрющенко А.І. [2], Плахова О.М. [9] та ін.) встановлено, що саме суб'єктивні чинники (уявлення, ставлення, установки працівників) визначають появу та розвиток напруженості в організації, яка є одним із значущих показників соціально-трудових відносин, відображає незбіг інтересів, підходів, розумінь керівництва та працівників, суперечності між задекларованими нормами та реальною поведінкою, аж до прямого протистояння, невиконання професійних обов'язків, саботажу тощо.

Дослідження проводилось у травні-червні 2025 року на базі одного з підприємств агропромислового комплексу України (має частку іноземного акціонерного капіталу), в якому за останні півроку відбулась зміна керівництва та, відповідно, система управління. Одним з основних завдань якої проголошено формування організаційної (корпоративної) культури.

За результатами проведеного дослідження отримані такі результати.

Здійснений контент-аналіз локальних нормативних актів (Правила внутрішнього трудового розпорядку, Кодекс етики, Посадові інструкції тощо) засвідчив наявність комплексу задекларованих цінностей, норм і принципів, що регламентують поведінку працівників підприємства агропромислового комплексу, серед яких є такі як (за частотою появи одиниць в документі): вчасність, точність і оперативність виконання розпоряджень роботодавця, безпосереднього керівника (100%); вчасність приходу на роботу/початку робочого дня («вчасно, не менше ніж за 5 хвилин до початку роботи, прибути на робоче місце і підготуватися до виконання своїх трудових обов'язків») (75%), дотримання тривалості обідньої перерви (50%); приймання їжі тільки у встановлених для цього місцях (50%); використання усього робочого часу для продуктивної праці (75%); дотримання етики ділового спілкування («забезпечувати встановленню в колективі ділових взаємин, порозуміння і співробітництва, виявляти толерантність у спілкуванні») (100%) та ін. Слід акцентувати увагу на тому, що більшість цінностей, норм і принципів, задекларовані попереднім керівництвом, не зазнали змін.

Результати здійсненого опитування (46 працівників агропромислового підприємства) щодо їхніх установок та діагностика рівня організаційної напруженості дали підстави зробити такі висновки.

По-перше, – про наявність базових припущень (третій рівень організаційної культури), сформованих по «негативному» сценарію, що підтверджується домінуванням таких установок як: «не варто зразу ж виконувати поставлене керівником завдання – треба почекати, бо про нього можуть забути/не проконтролювати», «за необхідності можна запізнюватись на роботу – це особливо не контролюється/ не несе за собою негативних наслідків», «обідню перерву можна подовжити», «перекусити, обідати можна на робочому місці» та ін.

По-друге, – про наявний загальний середній рівень організаційної напруженості (загальний індекс=2,5). Проте, виявлений високий рівень організаційної напруженості за шкалами:

– «напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» (індекс 1=4,1), який свідчить про негативні установки працівників щодо обсягу робочого навантаження і вчасності і оперативності виконання виробничих завдань/розпоряджень керівника, а також про дотримання графіку робочого часу (необхідності вчасно, не менше ніж за 5 хвилин до початку приходити на роботу, не перевищувати обідню перерву) та недостатню інформованість працівників про власні професійні обов'язки з установкою, що їм «не роз'яснили їх детально», для них «незрозумілі посадові обов'язки» та ін.;

- «напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» (індекс 2=3,7), який засвідчує про: наявне негативне ставлення до окремих працівників, безпосередніх керівників, а також вимог, що суперечать особистим переконанням працівника; установки щодо нездатності вплинути на рішення та дії безпосереднього керівництва.

По третє, – про наявну пряму залежність між посиленням контролю з боку нового керівництва за виконанням існуючих норм та принципів й підвищенням рівня організаційної напруженості.

Вищезазначене свідчить про неузгодженість рівнів організаційної культури підприємства, суперечливий характер проголошених цінностей і норм та базових уявлень працівників, що призводить до закріплення і розповсюдження серед них девіантної, ненормативної для зазначеної організації професійної поведінки. Така поведінка, у свою чергу, є негативним чинником як ефективності діяльності самого агропромислового підприємства загалом, так і продуктивності професійної діяльності і психологічного благополуччя його працівників.

Висновки. Психологічні особливості організаційної культури агропромислового підприємства, що відображають її колективну організовану свідомість та визначають індивідуальну і групову поведінку працівників, виявляються у відповідності, узгодженості її трьох рівнів: артефактів, проголошених цінностей та базових припущень. Задля ефективності діяльності агропромислового підприємства загалом та продуктивності професійної діяльності його пра-

цівників, уникнення організаційного напруження важливим є вивчення особливостей взаємодії рівнів його організаційної культури та здійснення подальших цілеспрямованих управлінських дій щодо їх узгодження. У цьому контексті перспективами

подальших досліджень є розробка вітчизняного психологічного діагностичного інструментарію, у тому числі – для самооцінювання психологічних особливостей взаємодії рівнів організаційної культури керівництвом підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Агросектор України: вплив війни та перспективи відновлення. URL: <https://dlf.ua/ua/agrosektor-ukrayini-vpliv-vijni-ta-perspektivi-vidnovlennya/>
2. Андрющенко А.І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : зб. наукових праць. Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2008. С. 201–206.
3. Білорус Т., Фокіна М. Діагностика організаційної культури: методичний підхід. *Економіка та суспільство*, 2024. № 69. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-23>
4. Вплив війни на стан аграрної галузі в Україні. URL: <https://economics.org.ua/images/Analitika-agro-sector2023.pdf>
5. Гура О.І., Гура Т.Є. Психологія управління соціальною організацією : навч. посіб. Запоріжжя : КПУ, 2012. 168 с.
6. Зазимко О.В. Психологія організаційної культури: цінності, смисли, вплив : монографія. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2019. 224 с.
7. Карамушка Л.М., Терещенко К.В. Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 4(15). С. 48–59.
8. Ліщинська В. Діагностика організаційної культури компанії за методом DOCS. *Вчені записки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана* ; [редкол.: О. Яценко (голов. ред.) та ін.]. Київ : КНЕУ, 2023. Вип. 31. С. 129-138.
9. Плахова О.М. Суб'єктивні чинники соціальної напруженості на підприємстві. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. 2009. № 844. *Соціологічні дослідження сучасного суспільства: Методологія, теорія, методи*. Вип. 23. С. 172-175.
10. Смульсон М. Л. Організаційна культура в контексті психології розвитку особистості. *Психологічний часопис*. 2013. № 1. С. 45–51.
11. Сукачев О.О. Управління розвитком організаційної культури підприємств та об'єднань агропромислового виробництва. *Енергозбереження. Енергетика. Енергоаудит*. 2021. № 9-10(163–164). DOI: 10.20998/2313-8890.2021.09-10.08
12. Терещенко К.В. Методи вивчення організаційної культури. *Актуальні проблеми психології* : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. К. Алчевськ : ЛАДО, 2013. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. 2013. Вип. 37. С. 28-31.
13. Харчишина О.В. Діагностика організаційної культури підприємств. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2010. № 36. С. 124–129. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/handle/123456789/3008>
14. Чернух Д.В. Існуючі методики діагностики та підходи до оцінювання рівня розвитку корпоративної культури підприємств. *Економічний вісник Донбасу*. 2023. № 2(72), С. 79-91. URL: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-2\(72\)-79-91](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-2(72)-79-91)
15. Cameron K.S., & Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2011.
16. Gutterman A. S. Definitions and Models of Organizational Culture. URL: https://www.researchgate.net/publication/384324336_Definitions_and_Models_of_Organizational_Culture
17. Hofstede G. Identifying organizational subcultures: An empirical approach. *Journal of Management Studies*. 1998. 35(1). URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-6486.00081>
18. Martin J. Organizational culture: Mapping the terrain. SAGE Publications, Inc. 2013. URL: <https://doi.org/10.4135/9781483328478>
19. Martins E.C. & Terblanche F. Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 2003. 6(1), 64-74.
20. Noel P., Macdonald K. Researching organizational culture using the grounded theory method. *The Electronic Journal of Business Research Methods*. 2009. 7(1). 67-74. URL: https://www.researchgate.net/publication/228506329_Researching_organizational_culture_using_the_grounding_theory_method
21. Ouchi W. Markets, bureaucracies and clans. *Administrative Science Quarterly*. 1980. 25. 129-141. URL: https://www.researchgate.net/publication/243767728_Markets_Bureaucracies_and_Clans
22. Schein E.H. Organizational culture and leadership (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2010.

Дата першого надходження рукопису до видання: 20.08.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 08.09.2025

Дата публікації: 30.09.2025