

УДК 159.923:316.4.063.3:005.73

Кузьмін В. В.¹, Сухіна Н. Ю.²

¹ канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. СНЗ-112 НУ «Запорізька політехніка»

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ

Теоретичний аналіз дозволив: визначити сутність і основні характеристики організаційної культури у психологічних дослідженнях; охарактеризувати психологічний клімат колективу як соціально-психологічний феномен, що включає взаємну підтримку, колективний настрій та міжособистісні взаємини; встановити механізми впливу організаційної культури на психологічний клімат, зокрема роль мотиваційно-моральних аспектів, комунікацій та стилю управління.

Аналіз наукових джерел дозволив визначити, що організаційна культура виступає системою цінностей, норм, традицій і практик, що формують поведінкові та психологічні характеристики членів колективу. У психологічних дослідженнях організаційна культура розглядається як багаторівневий феномен, що охоплює як формальні аспекти (структура, правила, стандарти роботи), так і неформальні (цінності, моральні орієнтири, міжособистісні взаємини). Саме організаційна культура визначає стиль взаємодії між працівниками, рівень довіри, мотивацію до співпраці та загальну психологічну атмосферу в колективі [1-3].

Дослідження психологічного клімату показало, що цей феномен характеризується суб'єктивним сприйняттям працівниками робочого середовища, рівнем взаємної підтримки, довіри, колективним настроєм та міжособистісними відносинами. Психологічний клімат є динамічною системою, що відображає реальні умови соціальної взаємодії і безпосередньо впливає на ефективність праці, задоволеність роботою та згуртованість колективу.

На основі аналізу наукових джерел встановлено, що організаційна культура виступає ключовим детермінантом формування психологічного клімату. Стиль управління, структура роботи, комунікації, мотиваційно-моральні практики та ціннісні орієнтири організації визначають рівень соціальної підтримки, колективного настрою та взаємин між членами колективу. Позитивна організаційна культура сприяє створенню сприятливого психологічного клімату, зменшує конфліктність і підвищує ефективність колективної діяльності [1-3].

Отже, організаційна культура є системним явищем, що інтегрує цінності, норми і практики, і має прямий вплив на поведінкові та психологічні характеристики працівників. Психологічний клімат колективу формує соціально-психологічне середовище, в якому відбувається взаємодія працівників, і визначає їхнє задоволення роботою, довіру і згуртованість.

В результаті проведеного емпіричного дослідження було визначено основні тенденції психологічного клімату та організаційної культури.

Організаційна структура та управління, хоча й мають менший прямий ефект, сприяють стабільності психологічного клімату через упорядкування робочих процесів і забезпечення передбачуваності.

Емпіричне дослідження показало, що організаційна культура безпосередньо визначає рівень психологічного клімату у трудовому колективі. Найвищий вплив спостерігається за мотиваційно-моральними аспектами та комунікаційними практиками. Працівники, які отримують моральну підтримку, відчувають визнання своєї праці і залучені до прийняття рішень, демонструють підвищену соціальну згуртованість, сприятливий колективний настрій та конструктивні взаємини.

На основі отриманих результатів були розроблені практичні рекомендації щодо оптимізації організаційної культури, спрямовані на підвищення мотивації та морального стану працівників, покращення комунікацій, організації роботи та розвитку професійного потенціалу, що сприятиме зміцненню психологічного клімату в колективі. Для оптимізації організаційної культури та підвищення психологічного клімату пропонується комплекс заходів: розвиток мотиваційно-моральних практик і системи заохочень; поліпшення комунікацій і відкритих каналів зворотного зв'язку; упорядкування організації праці та підвищення прозорості управлінських

процесів; стимулювання професійного розвитку та прояву ініціативи працівників; регулярний моніторинг психологічного клімату для своєчасного коригування заходів.

Таким чином, проведене дослідження дозволило не лише підтвердити гіпотезу про вплив організаційної культури на психологічний клімат, а й сформулювати практичні рекомендації для підвищення ефективності колективної діяльності та створення сприятливого соціально-психологічного середовища у трудових колективах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів. *Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого* : зб. наук. пр. Сер. Філософія, філософія права, політологія, соціологія. Харків, 2021. №1(48). С. 206–220. URL: <http://fil.nlu.edu.ua/article/view/224813>.
2. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Іванченко А. В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. *Габітус* : наук. журн. Одеса, 2023. Вип. 45. С. 200–205. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/45-2023/33.pdf>.
3. Кузьмін В. В. Суспільство як середовище конструювання кар'єрних стратегій. *Габітус* : наук. журн. Одеса, 2022. Вип. 33. С. 9–14. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/33-2022/1.pdf>.