

*Войтенко О. В.* кандидат психологічних наук, доцент,  
Державний торговельно-економічний університет  
<https://orcid.org/0000-0002-9407-4574>

## ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

*У статті проведено теоретичний аналіз зв'язку організаційної культури з різними аспектами професійного благополуччя особистості. Визначено, що високі оцінки благополуччя працівників на робочому місці пов'язані з обнадійливим і позитивним середовищем, яке підкреслює соціальні зв'язки між співробітниками, сприяє саморозвитку працівників і розширює їх права і можливості, схвалює креативну поведінку, надає можливість дотримуватись своїх власних цінностей і переконань, а також відчувати свободу поведінки та відстоювати те, у важливість чого вони вірять, і характеризується низькою стресогенністю, тобто задовольняє потреби працівників у безпеці, приналежності, компетентності, автономії, повазі та досягненнях.*

**Ключові слова:** благополуччя; професійне благополуччя особистості; благополуччя у професійному контексті; організаційна культура.

**Вступ.** Організаційна культура є актуальною сферою в контексті вивчення професійного благополуччя, оскільки вона відіграє вирішальну роль у формуванні поведінки працівників в організаціях через виконання цілої низки функцій: підтримує внутрішню інтеграцію й адаптацію працівників до зовнішнього середовища, впливає на їх переконання, регулює емоції та поведінку в певних ситуаціях, забезпечує керування робочими процесами. Кожна організація має власну унікальну організаційну культуру, яка продукує цінності, прописує та контролює норми взаємодії працівників, що створює загальний психологічний клімат і об'єднує окремих членів організації в єдиний організм (Петрунько, 2022) [1]. Це спільна система переконань і способу мислення, встановлена лідерами і прийнята всіма членами організації (Kane-Urrabanzo, 2006) [2]. Організаційну культуру розглядають як умову співробітництва членів організації, підвищення їх ефективності та результативності, зокрема через обмін знаннями (Shao et al., 2012) [3]. Це динамічна взаємодія між людьми й оточуючим середовищем, у якій співробітники створюють спільну соціальну реальність на робочому місці. Те, як працівники сприймають своє робоче середовище і організаційну культуру, має важливе значення для їх благополуччя, здоров'я, задоволення і якості роботи.

**Метою** дослідження є теоретичний аналіз зв'язку організаційної культури з різними аспектами професійного благополуччя особистості.

**Теоретичне підґрунтя.** Як концептуальна основа для аналізу нами була використана одна з самих популярних типологій, яку запропонували Камерон і Куїнн (Cameron, & Quinn, 2011) [4]. На основі чотирьох груп критеріїв: гнучкість і дискретність, стабільність і контроль, внутрішній фокус і інтеграція, зовнішній фокус і диференціація, що визначають найголовніші організаційні цінності, – ця типологія виділяє командну, адхократичну, ієрархічну і ринкову організаційні культури.

**Методи дослідження.** Специфіка мети дослідження зумовила доцільність використання комплексу загальнонаукових теоретичних методів, зокрема аналіз, узагальнення, систематизацію та порівняння наукових даних. Матеріал дослідження зібраний на основі аналізу наукових публікацій у галузі організаційної та економічної психології, а також поведінкових наук.

### **Результати і обговорення.**

*Типи організаційної культури та благополуччя працівників.*

Дослідження того, як різні типи організаційної культури пов'язані з різними аспектами благополуччя працівників у різних країнах, підкреслюють позитивний вплив командної культури на відміну від інших

типів. Командна культура, яка зосереджена на командній роботі та приділяє особливу увагу стану та проблемам працівників [4], продемонструвала значні позитивні кореляції з задоволеністю роботою працівників і негативні кореляції з плинністю кадрів (Jae San Park, 2009) [5]. Командна культура також пов'язана з найнижчим рівнем стресу і найвищим рівнем продуктивності і задоволення працівників у Канаді у порівнянні з іншими типами організаційної культури (Olypnick, & Li, 2020.) [6].

Як основні характеристики командної культури виділяють наступні: командна культура орієнтована на людські відносини; для цієї культури у пріоритеті є згода, координація і командна робота; командна культура надає великого значення як прихильності працівників до організації, так і особистому розвитку працівників; прийняття рішень не є виключно відповідальністю лідерів, але й інші працівники беруть у цьому участь і інформуються; цей тип культури відповідає потребам у спілкуванні і навчанні; лідери є наставниками і фасилітаторами (Sherman et al., 2014) [7]. Низка досліджень показує, що одним із найважливіших захисних факторів є наявність соціальної підтримки, яка, у свою чергу, часто пов'язана з командним середовищем (Pow et al., 2017) [8]. Соціальна підтримка сприяє розширенню співробітництва, командної роботи і покращенню взаємовідносин, і, відповідно, професійного благополуччя працівників через задоволення їх соціальних потреб. Отже, робоче середовище, яке сприймається як більш інклюзивне, засноване на участі та стимулює взаємодію, більше пов'язане з різними аспектами благополуччя працівників.

Адхократична (інноваційна) організаційна культура більше орієнтована на інновації, творчість і ризик [4]. Основною перевагою цього типу організаційної культури є гнучкість і організаційна адаптивність, яку забезпечують такі властиві їй форми організаційної поведінки як креативна поведінка працівників і пропонувані ними нові ідеї та взяття на себе відповідальності за їх реалізацію (Chiaburu et al., 2013) [9]. Інформаційний потік у цій культурі є відкритим, а члени організації скоріше мотивовані і підтримуються, ніж

контролюються. Цей тип організаційної культури є ідеальним для тих, у кого є гостра потреба в особистому зростанні, тому що це є її найвищим пріоритетом. Акцент на розвитку працівників має підвищувати їх впевненість у власній компетентності, а також стимулювати почуття самодетермінації та значущості, що походять із базової психологічної потреби в автономії і почутті контролю над роботою і є аспектами професійного благополуччя (Schultz, 2008) [10]. Крім того досвід гнучкості та командної роботи може підсилювати почуття впливу, яке відображає думку працівників про те, що вони мають право голосу при прийнятті організаційних рішень та відповідає їх потребі у повазі (Marinova et al., 2019) [11]. Тому можна припустити, що працівники в інноваційній культурі, що характеризується підприємництвом, особистою ініціативою і зростанням і у підтримуючому організаційному середовищі (такому, що характеризується розширенням прав і можливостей) будуть з більшою вірогідністю і більшою мірою задоволені своєю роботою, тому що інноваційна і підтримуюча культури дозволяють працівникам задовольняти потреби в повазі, контролі, залученості та осмисленому існуванні

Ієрархічна (бюрократична) організаційна культура характеризується увагою до структури організації, чітко визначених стандартизованих процедур, ролей і робочих процесів [4]. Оскільки бюрократичні культури часто мають організаційні норми, які заважають емоційним зв'язкам, у цьому середовищі існує тенденція до формальних відносин і деперсоналізації робочого місця (Ashforth, and Humphrey, 1995) [12]. Таким чином, працівники в культурі цього типу можуть бути менш схильними виходити за межі своїх формальних ролей і обов'язків, щоб поводитись відповідно до особистих цінностей і переконань, що може заважати їх реалізації і спричиняти загальну незадоволеність роботою.

У ринковій культурі робиться акцент на контролі, конкурентоздатності та результаті [4]. Оскільки для отримання результатів і досягнення цілей існує тиск, є маловірогідним те, що працівники в цій культурі мають можливість самостійно визначати свою поведінку, і це загрожує їх

прагненню до автономії. Цілком можливо, що працівники змушені відмовлятися від своїх власних переконань і цінностей або навіть ігнорувати свої емоції, якщо вони заважають підвищенню продуктивності. Крім того, середовище, інтенсивно орієнтоване на результат, характеризується стресогенністю (Voitenko et al., 2021) [13]. Отже, організації можуть спробувати збагатити свою культуру елементами позитивних організаційних культур, щоб створити більше можливостей для задоволення потреб працівників та підтримки їх професійного благополуччя.

*Організаційна культура та організаційні цінності.*

Стабільна організаційна культура заснована на чітко визначеній системі цінностей, яка впливає на стиль діяльності працівників, спілкування і відкритість всередині організації, їх можливості реалізувати свій потенціал та багато інших повсякденних організаційних практик, що впливають на благополуччя працівників. Л. Карамушка (2013), аналізуючи основні напрями досліджень структури організаційної культури, відмічає, що організаційна культура складається із культур різних суб'єктів, які мають відношення до її реалізації: працівників, керівників, окремих підрозділів, організації в цілому, а також середовища, в якому функціонує організація; підкреслюється, що організаційна культура має сприяти задоволенню інтересів кожного працівника. [14]. Оскільки ступінь своєї щасливості у професійній діяльності людина оцінює, спираючись на власні ціннісні орієнтири, які можуть відрізнитися залежно від культури та соціального досвіду суб'єкта (віку) (Oishi et al., 1999) [15], логічно припустити, що організаційні цінності є важливими для досягнення професійного благополуччя працівниками. Якщо офіційні та неофіційні системи цінностей не збігаються, а суперечать одна одній, це підвищує рівень конфліктності та емоційної напруги в організації, призводить до появи тіньових лідерів, протистояння з керівництвом і зростання плинності кадрів. На нашу думку перебування в дисонуючому ціннісному контексті може заважати задоволенню базових потреб, зокрема потреби у

приналежності та автономії. Працівники в контексті дисонуючих цінностей ризикують отримати менше соціальної підтримки, що може вплинути на їх почуття приналежності. Як відмічали Райан і Десі (2017), від того, наскільки дії людини відповідають її власним інтересам і цінностям частково залежить досвід автономії [16]. Перебування в контексті дисонуючих цінностей, необхідність діяти всупереч власним цілям і цінностям знижує почуття автономії і, відповідно, стає перешкодою на шляху до професійного благополуччя.

*Організаційна культура та автентичність.*

Автентичність останнім часом розглядається як предиктор евдемонічного благополуччя (Humphrey et al., 2015) [17]: чим більше люди залишаються вірними своїм цінностям, ідентичності, побажанням і емоціям, тим більше вони благополучні, оскільки просування цінностей і демонстрація емоцій, несумісних із власними думками і почуттями, необхідність пригнічувати себе викликає підвищений рівень стресу. Дослідження Германо Рейса зі співавторами (2016) з'ясували, що організаційна культура може спонукати або заважати автентичній поведінці працівників. Різні типи культур здатні створювати різні середовища, які підказують працівникам, у якій мірі вони можуть почуватись у безпеці, поводячись більш автентично, зокрема культури, які роблять акцент на контролі і порядку, такі як ієрархічна і ринкова, негативно корелюють з автентичністю [18]. «Зняття масок» є складним завданням у середовищі, яке вимагає жорсткої відповідності встановленим ролям (як ієрархічна культура) або не забезпечує необхідної психологічної безпеки або часу для цього (як ринкова культура). Командна культура може запропонувати працівникам можливість діяти щиро, висловлювати свою думку і поводитись відповідно до власних цінностей і переконань, вільно виражати свої справжні емоції в контексті, який вони вважають психологічно безпечним [4]. Ці результати відповідають теоріям, що розглядають автентичну поведінку як властивість соціальних взаємодій, а не особистостей (Gergen, 2000) [19]. Згідно з цими теоріями, суб'єктивне переживання

автентичності найбільш сильно проявляється у відносинах між особистістю і контекстом, які сприяють чесному і взаємному саморозкриттю та забезпечують взаємну соціальну підтримку і прийняття. І навпаки, почуття автентичності зменшується, коли рольові вимоги і моделі спілкування обмежують, знецінюють або компрометують відкритість, або представляють загрозу конфлікту. Тому, важливо сприяти способам взаємодії, за допомогою яких працівники будуть відчувати, що вони мають можливість дотримуватись своїх власних цінностей і переконань, а також відчувати свободу поведінки та відстоювати те, у важливість чого вони вірять.

### *Організаційна культура та стрес.*

Роль організаційної культури має вирішальне значення у створенні умов, які дозволяють працівникам процвітати, працювати з максимальною віддачею, або навпаки, впливають на їх здоров'я, спричиняючи втому та пропуски роботи [2]. Організаційні норми, вбудовані в організаційну культуру, у значній мірі пояснюють дисперсію стресу на роботі. Організаційні норми – це певні правила, встановлені групою для організації взаємодії між членами групи та їх спільної діяльності [20]. Будь-які правила формуються лише на основі певного ставлення до соціальних явищ, що залежить від досвіду групи в організації її діяльності, тобто пов'язані з цінностями. Це колективно узгоджені моделі поведінки, відносини і переконання, які дають співробітникам загальне розуміння робочого місця та їх ролі в ньому (Schein, 2004) [21]. Організаційні норми виконують регулятивну функцію. Поведінка членів групи залежить від системи очікувань щодо виконання встановлених норм: люди можуть не знати, як і чому виник той чи інший набір норм, але вони розуміють обов'язки, закладені в нормах, і очікування, що покладаються на їхню поведінку. Сила будь-якого набору норм буде здійснювати тиск або обмежувати поведінку людей. Коли очікування інших не узгоджуються з особистими перевагами або суперечать одне одному, так, що виконання одного набору очікувань заважає задоволенню інших, результатом стає психічна напруга, яка може викликати стрес

Стрес в організаційному середовищі може бути пов'язаний зі слабким контролем над роботою (Sparks et al., 2001) [22], властивим, наприклад, ринковій культурі [4]. «Сприйманий контроль» або автономія – це ступінь прямого чи непрямого контролю, який, на думку працівника, він має над своїм середовищем, щоб зробити його менш загрозливим або корисним. Прагнення до автономії вважається однією з основних людських потреб [16]. Працівники, які самі обирають виконання тієї чи іншої діяльності, внутрішньо мотивовані та беруть на себе особисту відповідальність за результати своєї роботи. І навпаки, відчуття відсутності контролю може спричинити напругу через незадоволення внутрішньої потреби відчувати себе компетентним.

Виникнення стресу в організаційному середовищі може бути спровоковано деструктивною конкуренцією (Карамушка, 2007) [23]. У більшості випадків конкуренція є здоровим мотиватором, сприяє інноваціям і продуктивності. Але некерована конкуренція може вийти за межі дружнього суперництва, викликати ворожість і конфлікти, почуття тривоги і загрози. Конфлікти на робочому місці – також відоме джерело. Тому, завдання лідера – створити організаційну культуру, яка забезпечить тонкий баланс між конкуренцією і командною роботою, орієнтованою на співпрацю. Емпіричне дослідження зв'язку типу організаційної культури зі стресом, задоволенням від роботи та продуктивністю з'ясувало, що співробітники, які працюють у командній культурі, повідомили про найнижчий рівень стресу та найвищий рівень задоволення та продуктивності. За ними йдуть представники адхократичної та ієрархічної культур, на останньому місці – ринкова культура [6]. Отже, з урахуванням ролі, яку організаційна культура відіграє в благополуччі працівників, керівники організацій повинні впроваджувати стратегії для створення на робочому місці культури, яка сприяє професійному благополуччю та продуктивності працівників.

**Висновки.** Теоретичний аналіз показує, що високі оцінки щастя працівників на робочому місці пов'язані з обнадійливим і позитивним середовищем, яке підкреслює соціальні зв'язки між співробітниками,

сприяє саморозвитку працівників і розширює їх права і можливості, схвалює креативну поведінку, надає можливість дотримуватись своїх власних цінностей і переконань, а також відчувати свободу поведінки та відстоювати те, у важливість чого вони

віряють, і характеризується низькою стресогенністю, тобто задовольняє потреби працівників у безпеці, приналежності, компетентності, автономії, повазі та досягненнях.

### Список використаних джерел

1. Петрунько О.В. (2022). Організаційна культура університету як чинник його конкурентоздатності на ринку освітніх послуг. *Вчені записки Університету «КРОК»* 1(65), 164-175.
2. Kane-Urrabanzo, C (2006). Management's role in shaping organizational culture. *Journal of Nursing Management*, 14, 188-194
3. Shao, Z., Feng, Y. and Liu, L. (2012). The mediating effect of organizational culture and knowledge sharing on transformational leadership and Enterprise Resource Planning systems success: An empirical study in China. *Computers in Human Behavior*, 28, 2400-2413.
4. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
5. Jae San Park, Tae Hyun Kim, (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*, 22 (1), 20-38
6. Olynick, J. & Li, H. (2020). Organizational Culture and Its Relationship with Employee Stress, Enjoyment of Work and Productivity. *International Journal of Psychological Studies*. 12(2). 14-30.
7. Sherman, S. G., Leahy, M. J., Del Valle, R., Anderson, C. A., Tansey, T. N., & Lui, K. (2014). Organizational and cultural factors that promote creative best practices in the public rehabilitation program: Findings from a four-state multiple case study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(2), 115-125
8. Pow, J., King, D. B., Stephenson, E., & DeLongis, A. (2017). Does social support buffer the effects of work-related stress on sleep quality among paramedics? A daily diary studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 71–85
9. Chiaburu, D., Lorinkova, N., & Van Dyne, L. (2013). Employees' social context and change-oriented citizenship: A meta-analysis of leader, coworker, and organizational influences. *Group and Organization Management*, 38, 291-333
10. Schultz M. L (2008). *Occupational Well-Being: the development of a theory and a measure: an abstract of a dissertation*. Manhattan, Kansas: Kansas State University
11. Marinova, S. V., Cao, X., & Park, H. (2019). Constructive Organizational Values Climate and Organizational Citizenship Behaviors: A Configurational View. *Journal of Management*, 45(5), 2045–2071.
12. Ashforth, B. and Humphrey, R. (1995). Emotion in the workplace: a reappraisal. *Human Relations*, 48 (2), 97-125
13. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. (2021). Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*. 10 (1), 1-14.
14. Карамушка Л.М. (2013). Структура організаційної культури: основні напрямки дослідження. *Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*. К. Алчевськ : ЛАДО, I (37), 3-6.
15. Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality*, 67(1), 157–184.
16. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
17. Humphrey, R. & Ashforth, B. & Diefendorff, J. (2015). The bright side of emotional labor: The Bright Side of Emotional Labor. *Journal of Organizational Behavior*, 36 (6), 749-769
18. Reis, G & Trullen, J. & Story, J. (2016). Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1091-1105.
19. Gergen, K. J. (2000). *The saturated self*. New York: Basic Books.
20. Корпоративні норми. *Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т.* (2017), 3, 255.
21. Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
22. Sparks, K., Faragher, B., Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.
23. Карамушка Л.М. (2007). Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія. Київ: ІНККОС.

References

1. Petrunko O.V. (2022). Orhanizatsiina kultura universytetu yak chynnyk yoho konkurentozdatnosti na rynku osvitynikh posluh. [Organizational culture of the university as a factor of its competitiveness in the market of educational services]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*. 1(65), 164-175. (in Ukrainian)
2. Kane-Urrabanzo, C (2006). Management's role in shaping organizational culture. *Journal of Nursing Management*, 14, 188-194
3. Shao, Z., Feng, Y. and Liu, L. (2012). The mediating effect of organizational culture and knowledge sharing on transformational leadership and Enterprise Resource Planning systems success: An empirical study in China. *Computers in Human Behavior*, 28, 2400-2413.
4. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
5. Jae San Park, Tae Hyun Kim, (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*, 22(1), 20-38
6. Olynick, J. & Li, H. (2020). Organizational Culture and Its Relationship with Employee Stress, Enjoyment of Work and Productivity. *International Journal of Psychological Studies*. 12(2). 14-30
7. Sherman, S. G., Leahy, M. J., Del Valle, R., Anderson, C. A., Tansey, T. N., & Lui, K. (2014). Organizational and cultural factors that promote creative best practices in the public rehabilitation program: Findings from a four-state multiple case study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(2), 115-125
8. Pow, J., King, D. B., Stephenson, E., & DeLongis, A. (2017). Does social support buffer the effects of work-related stress on sleep quality among paramedics? A daily diary studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 71–85
9. Chiaburu, D., Lorinkova, N., & Van Dyne, L. (2013). Employees' social context and change-oriented citizenship: A meta-analysis of leader, coworker, and organizational influences. *Group and Organization Management*, 38. 291-333
10. Schultz M. L. *Occupational Well-Being: the development of a theory and a measure: an abstract of a dissertation*. Manhattan, Kansas: Kansas State University, 2008
11. Marinova, S. V., Cao, X., & Park, H. (2019). Constructive Organizational Values Climate and Organizational Citizenship Behaviors: A Configurational View. *Journal of Management*, 45(5), 2045–2071.
12. Ashforth, B. and Humphrey, R. (1995). Emotion in the workplace: a reappraisal. *Human Relations*, 48 (2), 97-125
13. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. (2021). Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*. 10 (1), 1-14.
14. Karamushka L.M. (2013). Struktura orhanizatsiinoi kultury: osnovni napriamky doslidzhennia [Structure of organizational culture: main directions of research]. *Aktualni problemy psykholohii: zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy*. K. Alchevsk: LADO, I (37), 3-6. (in Ukrainian)
15. Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality*, 67(1), 157–184.
16. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
17. Humphrey, R. & Ashforth, B. & Diefendorff, J. (2015). The bright side of emotional labor: The Bright Side of Emotional Labor. *Journal of Organizational Behavior*. 36 (6). 749-769
18. Reis, G. & Trullen, J. & Story, J. (2016). Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*. 31(6). 1091-1105.
19. Gergen, K. J. (2000). *The saturated self*. New York: Basic Books.
20. Korporatyvni normy (2017) [Corporate norms]. *Velyka ukrainska yurydychna entsyklopediia: u 20 t. 3*, 255. (in Ukrainian)
21. Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
22. Sparks, K., Faragher, B., Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-509.
23. Karamushka L.M. (2007). *Formuvannia konkurentozdatnoi upravlinskoï komandy (na materialii diialnosti osvitynikh orhanizatsii): monohrafiia*. [Formation of a competitive management team (based on the activities of educational organizations): monograph]. Kyiv: INKOS. (in Ukrainian)

Summary

*Voitenko E. PhD in Psychology,  
Associate Professor at Department of Psychology  
State university of trade and economics*

**ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR OF PERSONAL PROFESSIONAL WELL-BEING**

**Introduction.** *Organizational culture is a relevant field in the context of the study of professional well-being, as it plays a decisive role in shaping the behavior of employees in organizations through the performance of several functions: it supports the internal integration and adaptation of employees to the external environment, influences their beliefs, regulates emotions and behavior in certain situations, provides management of work processes. How employees perceive their work environment and organizational culture is important to their well-being, health, satisfaction, and quality of work.*

**Purpose.** *The purpose of the study is a theoretical analysis of the relationship between organizational culture and various aspects of the professional well-being of an individual.*

**Methods.** *The specificity of the research goal determined the expediency of using a complex of general scientific theoretical methods, in particular analysis, generalization, systematization, and comparison of scientific data. The research material was collected based on the analysis of scientific publications in the field of organizational and economic psychology, as well as behavioral sciences.*

**Originality.** *The article provides a theoretical analysis of the connection between organizational culture and various aspects of the individual's professional well-being. The author's contribution consists in highlighting the influence of the characteristics of different types of organizational culture on the professional well-being of employees.*

**Conclusion.** *Given the role that organizational culture plays in employee well-being, organizational leaders must implement strategies to create a workplace culture that promotes employee well-being and productivity. Theoretical analysis shows that high ratings of employee happiness in the workplace are associated with an encouraging and positive environment that emphasizes social ties between employees, promotes self-development of employees and expands their rights and opportunities, approves of creative behavior, provides an opportunity to adhere to one's own values and beliefs, as well as feel free to behave and stand up for what they believe is important, and is characterized by low stress, i.e., it satisfies employees' needs for safety, belonging, competence, autonomy, respect and achievement.*

**Key words:** *well-being, professional well-being of the individual; well-being in the professional context, the structure of professional well-being.*

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 02.11.23.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 24.12.23.

© 2024. This work is under an open license [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).