

УДК 005.95:331

А. В. Вітюк,  
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки,  
Вінницький національний технічний університет  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5211-4948>

Л. М. Несен,  
к. т. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки,  
Вінницький національний технічний університет  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1901-3704>

В. В. Несен,  
аспірант кафедри менеджменту, маркетингу та економіки,  
Вінницький національний технічний університет  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4020-4035>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.3.106

## АКТУАЛІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ТЕОРЕТИЧНОГО БАЗИСУ КАТЕГОРІЇ "ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА"

A. Vitiuk,  
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department  
of Management, Marketing and Economics, Vinnytsia National Technical University

L. Nesen,  
PhD in Technical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department  
of Management, Marketing and Economics, Vinnytsia National Technical University

V. Nesen,  
Postgraduate student of the Department of Management, Marketing  
and Economics, Vinnytsia National Technical University

### THE IMPORTANCE OF THE DEVELOPMENT OF THE THEORETICAL BASIS OF THE "ORGANIZATIONAL BEHAVIOR" CATEGORY

**Доведено актуальність дослідження організаційної поведінки в контексті розвитку вітчизняних господарських відносин через існування екстенсивний тип формування людських ресурсів; складність імплементації зарубіжних управлінських практик; особливості менталітету українців; зміну мотивів та цінностей співробітників та підприємств, виникнення можливостей віддаленого працевлаштування; початок війни, який сформував новий етап у менеджменті підприємств пов'язаний із зростанням цінності висококваліфікованих працівників. Проаналізовано закордонний досвід дослідження організаційної поведінки в країнах світу за різних економічних умов та український науковий доробок в сфері дослідження теоретичного базису організаційної поведінки. Представлено авторське тлумачення організаційної поведінки як систему вербальних та невербальних комунікацій працівників під час діяльності як всередині колективу, так і з зовнішніми сторонами (клієнтами, відвідувачами, постачальниками, контрагентами тощо), що засновані на засадах закону, моралі та поваги. З такого розуміння слідує чітке авторське відмежування практичного та теоретичного аспекту категоріального апарату. Визначено основні засади формування організаційної поведінки з боку працівників та з боку персоналу. Виявлено 3 домінуючих напрями трактування організаційної поведінки — як сутності виконуваних дій працівниками; як відносини в колективі; як сфери наукових досліджень. Встановлено низку складових організаційної поведінки таких як: система попередньо сформованих у особистості цінностей, поглядів, установок, досвіду, схильностей; особливості поведінки колективів, команд, напарників, груп, що характеризується безпосереднім спілкуванням; можливості зміни вчинків та поглядів за умов неочікуваних інформаційних та соціальних контактів; траєкторія займаних позицій організаційними одиницями; виникнення взаємозв'язків між підприємством та іншими суб'єктами господарювання; недетермінований вплив зовнішнього середовища у вигляді військових дій, макроекономічних чинників, глобалізації, погодних умов тощо.**

**The relevance of the study of organizational behavior in the context of the development of domestic economic relations due to the existence of an extensive type of formation of human resources is proven; the problems of implementing foreign management practices; peculiarities of Ukrainian mentality; change in the motives and**

*values of employees and enterprises, the emergence of remote employment opportunities; the beginning of the war, which formed a new stage in the management of enterprises, is associated with the increase in the value of highly qualified workers. The foreign experience of researching organizational behavior in the countries of the world under different economic conditions and the Ukrainian scientific development in the field of researching the theoretical basis of organizational behavior are analyzed. The author's interpretation of organizational behavior as a system of verbal and non-verbal communication of employees during activities both within the team and with external parties (clients, visitors, suppliers, contractors, etc.), based on the principles of law, morality and respect is presented. From this understanding follows the author's clear demarcation of the practical and theoretical aspects of the categorical apparatus. The basic principles of the formation of organizational behavior on the part of employees and on the part of personnel have been determined. 3 dominant directions of interpretation of organizational behavior have been identified — as the essence of actions performed by employees; as relationships in the team; as areas of scientific research. A number of components of organizational behavior have been established, such as: a system of pre-formed values, views, attitudes, experiences, tendencies in an individual; peculiarities of the behavior of collectives, teams, partners, groups, characterized by direct communication; the possibility of changing actions and views under the conditions of unexpected informational and social contacts; the trajectory of positions occupied by organizational units; the emergence of relationships between the enterprise and other business entities; non-deterministic influence of the external environment in the form of military actions, macroeconomic factors, globalization, weather conditions, etc.*

*Ключові слова: організаційна поведінка, працівник, колектив, мотив, підприємство.  
Key words: organizational behavior, employee, team, motive, enterprise.*

## **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ**

Українські господарські реалії є унікальним симбіозом пострадянського досвіду, національного менталітету, тотальної глобалізації та повномасштабної війни. Ці обставини створили господарське середовище що характеризується значними структурними перекосами, поєднанням одночасно монополій та конкуренції, державного регулювання та ринкових відносин. Такий мікс сформував ситуацію за якої підприємства змушені в господарській діяльності покладатися виключно самі на себе, при цьому єдиним ресурсом, який здатний генерувати успішну роботу є працівники підприємства. Колектив в основі якого лежить шанобливе ставлення до роботи та бажання розвиватися може подолати усі зовнішні перешкоди. Саме тому перед кожним підприємством на нинішньому етапі його розвитку важливо стоїть завдання формувати та вдосконалювати організаційну поведінку підприємства, яка здатна спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності.

## **АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ**

Питання дослідження організаційної поведінки були вперше виділені в США та відзначені класиком менеджменту Ф. У. Тейлором. Практичні аспекти використання організаційної поведінки через організацію та нормування робочого часу були застосовані у плануванні діяльності працівників крупних виробничих об'єднань через нормування їх праці Р. Олдсом та Г. Фордом. Саме з тих часів почав розвиватися такий новий напрямок на-

укових досліджень як організаційна поведінка. Українські дослідники свою увагу звернули на питання організаційної поведінки значно пізніше, втім Колосова А.М. [1] Савчук Л.М., Бутенко Н. Ю. [2], Сорока О.В., Голубенко В.А. [3], Волохова І. В., Лук'янова О. М. [9], Лепейко Т. І., Лукашева С. В., Миронова О. М. [13], Дудкін П. Д., Мосій О. Б., Владимир О. М. [14] та ін. провели значну дослідницьку роботу. Проте, варто відзначити, що такі дослідження поки перебувають на початкових етапах і науково-теоретичний інструментарій теорії організаційної поведінки українських підприємств лише зароджується. Відтак, вкрай важливим є продовження досліджень в напрямі прикладного застосування організаційної поведінки.

## **ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)**

Метою статті є дослідження наукових поглядів на трактування категорії "організаційна поведінка" та окреслення її еволюційного курсу в контексті сучасних умов господарювання.

## **ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Актуалізація наукового питання розвитку категорії "організаційна поведінка" є об'єктивною з огляду на історичний досвід розвитку українських підприємств. Функціонування низки великих підприємств за часів Радянського Союзу сформувало певну традицію організаційної поведінки в колективах підприємств, проте набуття Україною незалежності та подальші економічні перетворення повністю зруйнували усталені традиції взаємостосунків в колективі. Перш за все зазначимо, що найбільш вагомим фактором впливу на розвиток

підприємств стала поява розрізнених впливів зовнішнього та внутрішнього середовища ведення бізнесу. Наслідком цього стало тотальне руйнування традиційних підходів у господарській діяльності на користь адаптації підприємств до швидкозмінюваних умов середовища. Така адаптація проявлялася у необхідності змінювати не лише процеси виробництва та реалізації, але й належним чином впливати на працівників в напрямі їх скорочення, оптимізації завдань, навчання та використання нових форм зайнятості. За визначенням Колосова А.М. [1, с. 10] "традиційна теорія організації має у своєму розпорядженні обширний інструментарій організаційних методів забезпечення ефективної діяльності підприємств, однак, у більшості випадків, орієнтованих на стабільні умови" відтак за умов постійних економічних та політичних криз, пандемій та війни дослідження організаційної поведінки як інструменту підвищення ефективності діяльності підприємства є першочерговим. Також повністю погоджуємося із позицією науковців Л.М. Савчук, Н. Ю. Бутенко, які стверджують, що у сучасному динамічному світі саме організаційна поведінка буде визначати життєдіяльність, а відповідно і конкурентоспроможність підприємств [2, с. 15].

Важливо підкреслити, що унікальність сьогоднішніх умов господарської діяльності підприємств визначається системою чинників, що склалися історично та його здатністю функціонувати під впливом цих чинників, зокрема до найбільш важливих за визначенням Сороки О. В. та Голубенко В. А.:

1. Традиція застосування здебільшого екстенсивний тип формування людських ресурсів;
2. Відсутність досвіду реалізації інноваційної активності співробітників на підприємствах;
3. Складність до імплементації зарубіжних управлінських практик;
4. Особливості менталітету українців;
5. Зміна мотивів та цінностей співробітників та підприємств [3];
6. Можливість віддаленого працевлаштування збільшує мобільність працівників;
7. Початок війни сформував новий етап у менеджменті підприємств пов'язаний із зростанням цінності висококваліфікованих працівників.

Варто наголосити, що питаннями дослідження та вдосконалення організаційної поведінки набагато більш активно займаються науковці та практики за кордоном. Згідно позиції Denise M. Rousseau [4, с. 517] зацікавленість питаннями організаційної поведінки в США розпочалася за так званої епохи Рейгана коли фірми та працівники почали змінюватися відповідно до змін тогочасного зовнішнього середовища — виникнення незаконних міжорганізаційних відносин, загострення глобальної конкуренції, активне зростання інформаційних технологій у промисловості та сфері послуг. Організаційна поведінка — порівняно молодий напрям у науці. Сам термін запропонував Фріц Ретлісбергер наприкінці 50-х років ХХ ст. на протигагу модному тоді терміну "людські відносини". Організаційна поведінка як окрема наука посіла своє місце у Гарвардській бізнес-школі у 1962 році; у 1970 році цей напрямок став розвиватися в Англії у Лондонській бізнес-школі і в 1974 році — у Шотландії в Університеті Глазго [14, с. 7]. Зокрема,

постійність проблематики організаційної поведінки доводиться регулярністю видання наукового журналу "Organisational Behaviour Question Papers" в Індії [5], видання "International Journal of Organization Theory & Behavior" (Велика Британія) [6], наукового журналу "Research in Organizational Behavior" (США) [7] та "Organizational Behavior and Human Decision Processes" (США) [8] тощо. Відтак, саме активний розвиток західних досліджень цієї теми робить важливим аналіз їх досліду з метою адаптації та можливого подальшого використання в українських реаліях. Питанням організаційної поведінки та її впливу на корпоративну ефективність також відводяться ґрунтовні наукові дослідження в Нігерії [16] та Туреччині [19]. З вищезазначеного можна зробити висновок про те, що в сучасному науковому світі існує певна популярність стосовно того, де досліджується організаційна поведінка, зокрема високорозвинена економіка (для прикладу США) розглядає організаційну поведінку як спосіб ще більше ствердити свою ефективну діяльність, а економіки, що зростають (Нігерія, Індія, Туреччина) вбачають в ній інструмент пошуку та застосування нових способів зростання ефективності. Таким чином, застосування теорії, основних положень та позитивної практики застосування організаційної поведінки може дозволити підприємству, та й усі економіці в державі забезпечити подальше зростання ефективності.

Розглянемо основні підходи науковців до пояснення терміну "організаційної поведінки" та виявимо основні детермінанти їх трактувань (табл. 1).

Широке дослідження підходів українських та закордонних науковців до виявлення змістовного наповнення поняття "організаційної поведінки" дозволило виокремити три напрями такого трактування:

1. сутність виконуваних дій працівниками;
2. відносини в колективі;
3. сфера наукових досліджень.

Сукупність кардинально розрізнених поглядів на тлумачення поняття "організаційної поведінки" дає підстави стверджувати про широту категорії та підтримати Абрамову І. О. стосовно доцільності застосування комплексного підходу до пояснення змісту організаційної поведінки. Науковиця стверджує про визначальний вплив на організаційну поведінку мікро- та макросередовища, оскільки "організаційна поведінка працівників формується залежно від зовнішнього середовища: соціалізації та гуманізації праці, інформаційних технологій, науково-технічного прогресу та інших. Проте з іншого боку залежить від особистісних характеристик та якостей окремого індивіда (ціннісні орієнтації, сприйняття, бачення, переконання, ментальних відмінностей, тощо)" [15, с. 44].

Відтак, на основі проаналізованих українських та закордонних наукових джерел можна відзначити відсутність у цих поясненнях способів комунікацій, адже відносини в кожному колективі передбачають саме спілкування та обмін інформацією. Саме тому вважаємо за доцільне визначити організаційну поведінку як систему вербальних та невербальних комунікацій працівників під час діяльності як всередині ко-

лективу, так і з зовнішніми сторонами (клієнтами, відвідувачами, постачальниками, контрагентами тощо), що засновані на засадах закону, моралі та поваги. З такого розуміння слідує чітке авторське відмежування практичного та теоретичного аспекту категоріального апарату.

Очевидно, що зазначена в таблиці 1 різноманітність підходів до трактування може бути частково пояснена множиною основних факторів впливу на поведінку персоналу, яку враховують дослідники при трактуванні категорії. Така позиція також підтримується Андрєєвою І. А. [22], яка відокремлює фактори впливу на організаційну поведінку працівників як з боку самих працівників, так і з боку підприємства. З точки зору працівників сутність організаційної поведінки визначають мотиви персоналу, ціннісні орієнтації, установки, рівень задоволення потреб, мотиваційної сфери, відданість організації тощо. В свою чергу зі сторони підприємства на організаційну поведінку впливають організації особистість керівника, стиль керівництва, ставлення до працівників, увага адміністрації до працівників: профілактика конфліктів та стресових ситуацій у виробничій діяльності, міра довіри співробітникам, організаційний розвиток та загальна політика організації.

Втім, варто відзначити критичну низьку кількість праць присвячених відмінностям організаційної поведінки на різних етапах життєвого циклу підприємства. Особливо це питання є гострим у випадках заснування нових суб'єктів господарювання, зокрема стосовно побудови власних засад діяльності або переймання досвіду інших організацій. Важливо також підкреслити відмінності в організаційній культурі що можуть проявлятися залежно від місця розташування підприємства, галузі його діяльності, розмірів, статево-вікової структури та ще безлічі специфічних чинників, що пов'язані з діяльністю людини. Таким чином, організаційна поведінка виступає широким для української науки напрямом досліджень, здатним відкрити нові інструменти вдосконалення діяльності підприємства.

Аналіз основних положень трактування сутності організаційної поведінки та її еволюції дозволив встановити низку її складових:

**Таблиця 1. Акторські підходи трактування категорії "організаційна поведінка"**

Автор (и)	Трактування	Основний детермінант
Сорока В.О., Голубенко В.А. [3]	Комплекс певних послідовних дій та вчинків працівника як окремої особистості у організації	Характеристики особистості
Волохова І. В., Лук'янова О. М. [9, с. 8].	Характер дій у певних умовах окремих працівників чи колективів, направлених на здійснення спільної суспільно корисної діяльності організації	Особливості дій
Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. [10, с. 9].	Опису й систематизації поведінки людей у різних ситуаціях, що виникають в організації, пояснення причини вчинків індивідів за певних обставин та прогнозування (передбачення) поведінки працівника в майбутньому.	Поведінка індивіда (наука)
Лазоренко Л. В., Панасенко О. О. [11, с. 13].	Поведінка працівників, об'єднаних у визначені управлінські процеси, що мають свої цикли, ритми, темпи, структуру відносин, організаційні рамки і культуру	Субординаційні та координаційні зв'язки
Базалійська Н. П. [12, с. 164].	Відтворення фізичних і духовних сил, розширення знань, розвитку навичок, умінь	Розвиток працівника
Т. І. Лепейко, С. В. Лукашев, О. М. Миронова [13, с. 7]	1. міждисциплінарна область, яка вивчає взаємозв'язок людської поведінки та результатів роботи людей в умовах організації з урахуванням взаємодії оточуючого середовища 2. систематичний науковий аналіз індивідів, груп і організацій з метою розуміння, передбачення та вдосконалення індивідуального виконання та функціонування організації. 3. поведінка працівників, втягнутих у певні управлінські процеси, які мають свої цикли, ритми, темпи, структуру відносин, організаційні рамки та вимоги до працівників.	1. Залученість до праці; 2. галузь наукової діяльності;
П. Д. Дудкін, О. Б. Мосій, О. М. Владимир та ін. [14, с. 6].	1. систематизований опис різних форм організаційної поведінки; 2. пояснення причин і виявлення закономірностей виникнення тих чи інших типів організаційної поведінки; 3. передбачення тенденцій розвитку організаційної поведінки; 4. вироблення принципів управління організаційною поведінкою .	Галузь наукової діяльності
Абрамова І.О. [15, с. 44-45].	типова поведінка працівників на підприємстві (окремої особистості або групи працівників), яка забезпечує ставлення персоналу до обов'язків і якість їх виконання, формує особистісні результати, а також має вплив на результати діяльності організації загалом	Виконання посадових обов'язків
John Nkeobuna Nnah Ugoani [16, с. 122]	Основна незалежна змінна в діяльності підприємства, що визначається особистими характеристиками людини, організаційною структурою, організаційною культурою та корпоративною ефективністю	Особистість працівника
Muthu Natarajan [17, с. 12]	Область дослідження, присвячена розумінню, поясненню та зрештою, покращення ставлення та поведінки окремих осіб і груп в організаціях.	Галузь наукової діяльності
Xiangyu Shi [18, с. 10]	Сукупність відносин працівників з колегами через механізм допомоги на умовах організаційних взаємозв'язків	Стосунки в колективі
Şule A., Bekir B., Ömer Ç. [19, с. 74].	Комплекс заходів, що визначає управлінську модель у сфері організації праці та міжособових стосунків, які впливають на ефективність використання та продуктивність діяльності персоналу загалом	Субординаційні та координаційні зв'язки
Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. [20, с. 8].	Галузь, яка досліджує вплив окремих груп і структур на поведінку в організаціях з метою застосування таких знань для підвищення ефективності організації	Вплив індивідів на організацію
Neal M. Ashkanasy, Alana D. Dorris [21]	дисципліна, яка включає принципи психології, соціології та антропології. Його увага зосереджена на розумінні того, як люди поведуться в організаційному робочому середовищі. Загалом, ОВ охоплює три основні рівні аналізу: мікро (індивіди), мезо (групи) і макро (організація).	Галузь наукової діяльності

1. Система попередньо сформованих у особистості цінностей, поглядів, установок, досвіду, схильностей;
2. Особливості поведінки колективів, команд, напарників, груп, що характеризується безпосереднім спілкуванням;
3. Можливості зміни вчинків та поглядів за умов неочікуваних інформаційних та соціальних контактів;
4. Траєкторія займаних позицій організаційними одиницями;
5. Виникнення взаємозв'язків між підприємством та іншими суб'єктами господарювання;
6. Недетермінований вплив зовнішнього середовища у вигляді військових дій, макроекономічних чинників, глобалізації, погодних умов тощо.

Таким чином, очевидним є те, що організаційна поведінка будучи елементом економічного життя підприємства широко пов'язана з менеджментом, пси-

хологією, соціологією, соціальною психологією, політологією, культурологією, релігією, історією, філософією та іншими галузями знань [9, с. 8]. Наслідком таких теоретичних засад є їх прикладне втілення у системі внутрішньо- та зовнішньофірмових комунікацій, сформованим соціально-психологічним станом працівників в організації, їх інноваційністю та лідерством, дотриманням дисципліни та визнанням пріоритетів діяльності. В результаті формується певна система поведінки, що впливає оптимізацію діяльності підприємства та формування конкурентоспроможності [23, с. 45]. В свою чергу організаційна поведінка формує також передумови для зручного та приємного виконання посадових обов'язків працівниками, досягнення цілей організації та забезпечує особистісне професійне зростання працівника.

Важливість надання особистісному фактору першочергового значення пояснюється все більшим зростанням глобалізаційних процесів. Розвиток інформаційних технологій дозволив "відірвати" працівника від конкретного фізичного робочого місця, відтак висококваліфікований працівник може обирати комфортне саме йому робоче місце, отже лише той роботодавець який зможе побудувати організаційну поведінку на засадах толерантності в питаннях статті, віку, етнічного чи національного походження, фізичних можливостей, цінностей, традицій, закону, тощо зможе залучити професіоналів і тим самим забезпечити собі ефективну роботу. Забезпечення такої атмосфери в колективі має бути цілеспрямованим і має мати на меті формування повного механізму (інструментарію) для управління поведінкою людей на підприємстві у процесі праці та його вдосконалення [10, с. 9]. Тому організаційну поведінку також можна окреслити як сукупність заходів, що визначають управлінську модель у сфері організації праці та міжособових стосунків в організації, які впливають на ефективність використання та продуктивність діяльності персоналу загалом.

## ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ЗА ДАНИМ НАПРЯМОМ ДОСЛІДЖЕННЯ

Організаційна поведінка — це феноменальний актив підприємства, що з одного боку проявляється як новий напрям наукових досліджень, а з іншого — як вид практичної діяльності менеджерів. Особливістю організаційної поведінки є її об'єкт — працівник. Працівник не може швидко змінюватися оскільки вже сформувався як особистість важливим є формування на підприємстві комфортних для працівника умов для максимально ефективного його використання підприємством шляхом імплементації на підприємстві передових засад організаційної поведінки.

Враховуючи динамічний розвиток промисловості, виникнення нових сфер виробництва та господарських зв'язків, тотальну глобалізацію економічних відносин та віртуалізацію спілкування в колективах вважаємо, що саме пошук оптимальних засобів формування організаційної поведінки може виступати перспективами подальших наукових досліджень.

## Література:

1. Колосов А. М. Організаційна поведінка підприємства в умовах мінливого середовища (150 питань теорії і практики організації): монографія. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. 344 с.
2. Савчук Л. М., Бутенко Н. Ю., Власова А. М. Організаційна поведінка: навч.-метод. посібник для самоств. вивч. дисципліни. К. : КНЕУ, 2001. 249 с.
3. Сорока В. О., Голубенко В. А. Управління організаційною поведінкою персоналу як чинник стійкості компанії. 2023 №57. URL: <https://www.economyand-society.in.ua/index.php/journal/article/view/3178/3101>
4. Denise M. Rousseau Organizational Behavior in the New Organizational Era Article. Annual Review of Psychology · February 1997. Pp. 514—546.
5. Organisational Behaviour Question Papers. URL: <https://indiaclass.com/organisational-behaviour-question-papers/>
6. International Journal of Organization Theory & Behavior. URL: <https://www.emeraldgroupublishing.com/journal/ijotb>
7. Research in Organizational Behavior . URL: <https://www.sciencedirect.com/journal/research-in-organizational-behavior/about/editorial-board>
8. Organizational Behavior and Human Decision Processes. URL: <https://www.sciencedirect.com/journal/organizational-behavior-and-human-decision-processes/about/editorial-board>
9. Волохова І. В., Лук'янова О. М. Організаційна поведінка. Харків: УкрДУЗТ, 2023. 92 с.
10. Молчанова А. О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка. Івано-Франківськ, "Лілея-НВ", 2015. 176 с.
11. Лазоренко Л. В., Панасенко О.О. Людина в системі організаційної поведінки. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2021. № 2 (36). С. 10— 14.
12. Базалійська Н. П. Формування ефективної трудової поведінки працівника на засадах застосування системи соціально-економічної мотивації. Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції "Соціально-економічні напрямки розвитку міжнародних відносин у забезпеченні ефектів інтеграції України до ЄС" (Хмельницький — Львів, 25—27 вересня 2015 р.). Хмельницький : ХНУ, 2015 С. 163— 167.
13. Лепейко Т. І., Лукашев С. В., Миронова О. М. Організаційна поведінка : навчальний посібник. Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. 156 с.
14. Дудкін П. Д., Мосій О. Б., Владимир О. М. Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2015. 252 с.
15. Абрамова І.О. Теоретико-методичні засади організаційної поведінки персоналу Економічний форум. 2022. № 1. С. 42—48.
16. John Nkeobuna Nnah Ugoani Organizational Behaviour and its Effect on Corporate Effectiveness International Journal of Economics and Financial Research Vol. 6, Issue. 6, pp: 121— 129, 2020.
17. Muthu Natarajan Organisational Behaviour. Saveetha Engineering College Chennai — 602 105, TN, INDIA. URL: <https://backup.pondiuni.edu.in/storage/>

dde/dde\_ug\_pg\_books/Organisational%20Behaviour.pdf

18. Xiangyu Shi Helping Behavior in Networked Organizations January 17, 2023. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3687345](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3687345)

19. Sule A., Bekir B., Omer C. Organizational Behavior Challenges in the Tourism Industry. Nevsehir Haci Bektas Veli University. Turkey, 2020. 524 p.

20. Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2014). Organizational behaviour (7th ed.). French's Forest, NSW, Australia: Pearson Education.

21. Neal M. Ashkanasy, Alana D. Dorris Organizational Behavior. URL: <https://oxfordre.com/psychology/display/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-23>

22. Андреева І. А. Вплив стилю керівництва на характер організаційної поведінки персоналу. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/14202/1/Andreeva.pdf>

23. Осипенко К. В., Перепадя Ф. Л. Організаційна поведінка як метод управління діяльністю сучасних туристичних підприємств. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2020. № 44. С. 43—49.

#### References:

1. Kolosov, A. M. (2010), Orhanizatsijna povedinka pidpriemstva v umovakh minlyvoho seredovyscha (150 pytan' teorii i praktyky orhanizatsii) [Organizational behavior of the enterprise in the conditions of a changing environment (150 questions of the theory and practice of the organization)], Vyd-vo SNU im. V. Dalia, Luhansk, Ukraine.

2. Savchuk, L. M., Butenko, N. Yu. and Vlasova, A. M., (2001), Orhanizatsijna povedinka [Organization behaviour], KNEU, Kyiv, Ukraine.

3. Soroka, L. M. and Holubenko V. A., (2023), "Management of organizational behavior of personnel as a factor of company stability", vol. 53, available at: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3178/3101> (Accessed 12 Jan 2024).

4. Rousseau, D. M. (1997), "Organizational Behavior in the New Organizational Era", Annual Review of Psychology, pp. 514—546.

5. Organisational Behaviour Question Papers, (2023), available at: <https://indiaclass.com/organisational-behaviour-question-papers/> (Accessed 10 Jan 2024).

6. Research in Organizational Behavior, (2024), available at: <https://www.sciencedirect.com/journal/research-in-organizational-behavior/about/editorial-board> (Accessed 10 Jan 2024).

7. Research in Organizational Behavior, (2023), available at: <https://www.sciencedirect.com/journal/research-in-organizational-behavior/about/editorial-board> (Accessed 10 Jan 2024).

8. Research in Organizational Behavior, (2023), available at: <https://www.sciencedirect.com/journal/organizational-behavior-and-human-decision-processes> (Accessed 10 Jan 2024).

9. Volokhova, I. V. and Lukianova O. M. (2023), Orhanizatsijna povedinka [Organizational Behavior], Kharkiv, UKDUZT, Ukraine.

10. Molchanova, A. O., Volianyk, I. V. and Kondratieva, V. P. (2015), Orhanizatsijna povedinka [Organizational Behavior], Lileia-NV, Ivano-Frankivsk, Ukraine.

11. Lazorenko, L. V. and Panasenko, O. O. (2021), "The Man in the system of organizational behavior", Ekonomika. Menedzhment. Biznes, vol. 2 (36), pp. 10—14.

12. Bazaliiska, N. P. (2015), "Formation of effective work behavior of the employee based on the application of the system of socio-economic motivation", Materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii "Sotsial'no-ekonomichni napriamky rozvytku mizhnarodnykh vidnosyn u zabezpechenni efektyv intehratsii Ukrainy do YeS" [Socio-economic directions of development of international relations in ensuring the effects of Ukraine's integration into the EU], KhNU, Khmel'nyts'kyji-Lviv, Ukraine, pp. 163—167.

13. Lepeiko, T. I., Lukashev, S.V. and Myronova, O. M. (2013), Orhanizatsijna povedinka [Organizational Behavior], KHNEU, Khmel'nyts'kyj, Ukraine.

14. Dudkin, P. D., Mosii, O.B. and Vladymyt, O. M. (2015), Orhanizatsijna povedinka. Aspekty efektyvnoho pidpriemnytstva [Organizational Behavior. Aspects of effective entrepreneurship], FOP Palanytsia, Ternopil. Ukraine.

15. Abramova, I. O. (2022), "Theoretical and methodological principles of organizational behavior of personnel", Ekonomichnyy forum, vol. 1, pp. 42—48.

16. Nkeobuna, J. and Ugoani, N. (2020), "Organizational Behaviour and its Effect on Corporate Effectiveness", International Journal of Economics and Financial Research, Vol. 6, Issue. 6, pp: 121—129.

17. Muthu, Natarajan (2024), "Organisational Behaviour", available at: [https://backup.pondiuni.edu.in/storage/dde/dde\\_ug\\_pg\\_books/Organisational%20Behaviour.pdf](https://backup.pondiuni.edu.in/storage/dde/dde_ug_pg_books/Organisational%20Behaviour.pdf) (Accessed 13 Jan 2024).

18. Xiangyu, Shi (2024), "Helping Behavior in Networked Organizations", available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3687345](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3687345) (Accessed 13 Jan 2024).

19. Sule, A., Bekir, B. and Omer, C. (2020), Organizational Behavior Challenges in the Tourism Industry, Nevsehir Haci Bektas Veli University, Turkey.

20. Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B. and Boyle, M. (2014), Organizational behaviour, 7th ed., French's Forest, NSW, Australia.

21. Neal, M. Ashkanasy and Alana, D. Dorris (2024), "Organizational Behavior", available at: <https://oxfordre.com/psychology/display/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-23> (Accessed 14 Jan 2024).

22. Andrieieva, I. A. (2024), "The influence of leadership style on the nature of organizational behavior of personnel", available at: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/14202/1/Andreeva.pdf> (Accessed 14 Jan 2024).

23. Osypenko, K. V. and Perepadia, F. L. (2020), "Organizational behavior as a method of managing the activities of modern tourist enterprises", Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universyntu. Serii: Ekonomika I menedzhment, vol. 44, pp. 43—49.

*Стаття надійшла до редакції 18.01.2024 р.*