

УДК 005.32:159.9:316.6
DOI 10.15673/ie.v18i2.3580

Черняк Г.А.

кандидат історичних наук, доцент
кафедра економічної безпеки, права та соціальних процесів
Одеський національний технологічний університет
вул. Канатна 112, м. Одеса, Україна, 65039
E-mail: g.a.cherniak@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8936-5927>

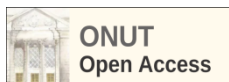
Тодорова С.М.

кандидат філософських наук, доцент
кафедра економічної безпеки, права та соціальних процесів
Одеський національний технологічний університет
вул. Канатна 112, м. Одеса, Україна, 65039
E-mail: sv.todorova1973@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8606-3018>

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ФОРМУВАННІ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

У статті досліджено роль корпоративної культури як ключового чинника формування професійної поведінки особистості в умовах харчового виробництва. Професійну поведінку розглянуто як складну систему дій та ставлень працівника, що визначаються як внутрішніми особливостями фахівця, так і вимогами організаційного середовища. Доведено, що трансформація підходів до управління персоналом у харчовій галузі вимагає переходу від жорсткого контролю до розбудови «культури безпеки». Визначено основні психологічні детермінанти (відповідальність, лояльність, психологічна безпека), які забезпечують дотримання стандартів HACCP/ISO навіть за відсутності зовнішнього нагляду. Доведено, що корпоративна культура виконує роль ефективного механізму мінімізації ризиків, зумовлених людським фактором, а також формує відповідальну поведінку персоналу, яка є одним із ключових чинників забезпечення якості продукції.

Ключові слова: корпоративна культура, професійна поведінка, психологічні детермінанти, харчова промисловість, психологічна безпека, культура харчової безпеки, відповідальність персоналу.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасних умовах динамічного розвитку харчової промисловості забезпечення стабільної якості та безпеки продукції є не лише технологічним, а й складним управлінським завданням. Традиційні системи контролю (інспекції, аудити, штрафні санкції) часто виявляються недостатніми для запобігання ризикам, спричиненим «людським фактором». Проблема полягає у суперечності між необхідністю неухильного дотримання жорстких регламентів (HACCP, ISO 22000) та суб'єктивними психологічними чинниками, що керують поведінкою працівника на робочому місці.

Більшість помилок на виробництві є наслідком не низької кваліфікації, а деструктивних психологічних станів, відсутності залученості або токсичного організаційного клімату. Таким чином,

виникає гостра потреба у дослідженні соціально-психологічних детермінант, які формують професійну поведінку особистості всередині корпоративної системи, трансформуючи зовнішні вимоги безпеки у внутрішні переконання працівника.

Наше дослідження безпосередньо пов'язане з пріоритетними напрямками розвитку психологічної науки та національної економіки, а саме науковим та практичним аспектами.

Аналіз останніх публікацій по проблемі.

Науковий аспект роботи сприяв розширенню теоретичних положень організаційної психології та психології праці щодо механізмів регуляції професійної діяльності. Тому, дослідження, на наш погляд поглиблює наукове розуміння концепту «культури харчової безпеки» (*Food Safety Culture*) як міждисциплінарної категорії, що об'єднує менеджмент якості та психологію особистості. Але фундаментальні засади розуміння культури харчової

безпеки як міждисциплінарної категорії закладені у працях Ф. Яннаса, який наголошує на пріоритеті поведінкових чинників над суто технологічними [1]. Соціально-психологічні аспекти цієї проблеми досліджували К. Гріффіт та К. Воллес, розкриваючи роль лідерства та групових норм [2;3]. Питання метрик та оцінки психологічних детермінант культури висвітлено у сучасних роботах Л. Есперсен та Л. Фрівер [4;5], що дозволяє інтегрувати психологію особистості в загальну систему менеджменту якості

В українському науковому дискурсі питання організаційної культури промислових підприємств ґрунтовно досліджено у працях Л. Карамушки та І. Сняданко [6;7]. Специфіку психологічної готовності та когнітивних аспектів діяльності працівників харчової галузі висвітлено у роботах О. Власенка та С. Новікова [8]. Вагомий внесок у розуміння мотиваційних детермінант та соціальної підтримки персоналу харчових виробництв зробили І. Козлова, О. Шевяков та А. Слащева [9;10], що створює міцне підґрунтя для подальшого вивчення психологічних механізмів безпеки продукції

Сучасний стан проблеми в українському контексті висвітлено у роботах О. Власенка та С. Новікова (2025), які аналізують когнітивні трансформації персоналу, а також у дослідженнях Л. Карамушки (2023) та О. Шевякова (2024), де особлива увага приділяється психологічній підтримці та стійкості колективів в умовах воєнних викликів.

Практичний інструментарій дослідження базується на прикладних розробках Л. Есперсен, яка запропонувала модель оцінки зрілості організаційної культури, та Ф. Яннаса, що розробив методику поведінкового аудиту на харчових виробництвах. Питання практичного впровадження принципів психологічної безпеки та "справедливої культури" (Just Culture) опрацьовані у працях Т. Кларка та С. Деккера. В українському сегменті прикладні аспекти підготовки персоналу та психологічного супроводу впровадження систем якості висвітлені у методичних розробках Л. Карамушки та А. Слащевої»

Отримані результати інтегруються у стратегічні завдання підприємств харчової галузі щодо зниження виробничих втрат та підвищення конкурентоспроможності. Практична значущість полягає у розробці інструментарію для HR-менеджерів та керівників виробництва, спрямованого на діагностику психологічного клімату, профілактику професійного вигорання та формування середовища психологічної безпеки, що є фундаментом для запобігання критичним ризикам у харчовому ланцюгу.

Дослідження відповідає сучасним науковим і практичним тенденціям у сфері управління, які акцентують увагу на гуманізації управлінської діяльності та впровадженні людино-центрованого

підходу як чинника підвищення організаційної стійкості й забезпечення сталого розвитку.

Формулювання цілей дослідження. Мета статті — теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив корпоративної культури на формування психологічних детермінант професійної поведінки працівників харчової промисловості, а також визначити роль психологічної безпеки у забезпеченні свідомого дотримання стандартів якості (НАССР/ISO).

Для досягнення поставленої цілі вирішувалися наступні завдання:

Розкриття змісту професійної поведінки працівників харчової галузі як багаторівневого соціально-психологічного феномену.

Визначення ключових психологічних детермінантів (цінності, установки, психологічна безпека), що впливають на сумлінність виконання технологічних регламентів.

Аналіз впливу різних типів корпоративної культури на формування «культури харчової безпеки» (Food Safety Culture).

Розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційного середовища та корпоративної культури з метою формування відповідального ставлення персоналу до виконання професійних обов'язків.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Професійна поведінка персоналу на підприємствах харчової промисловості є складним об'єктом дослідження, оскільки вона поєднує в собі жорстку технологічну дисципліну та суб'єктивні психологічні процеси саморегуляції.

Ключовими аспектами такого визначення є соціальна активність, де професійна поведінка не є просто механічним виконанням технологічних операцій. Це форма соціальної життєдіяльності, де працівник взаємодіє з колегами, керівництвом та системою цінностей підприємства. Другий аспект, це дворівнева структура, у якій зовнішній рівень, пов'язаний з дотримання регламентів, санітарних норм, швидкістю роботи на лінії, комунікацією, та внутрішній рівень, пов'язаний з мотивацією, професійними установками, рівнем відповідальності, етичними переконаннями. Таким чином, соціально-психологічна детермінація такої поведінки в контексті корпоративної культури реалізується через систему внутрішніх установок особистості, що взаємодіють із зовнішніми організаційними стимулами.

Первинним чинником професійної діяльності є система цінностей працівника, яка визначає його ставлення до професійних обов'язків і дотримання вимог безпечності харчової продукції.

У системі харчового виробництва ключового значення набуває процес усвідомленого прийняття зовнішніх вимог (санітарних норм, принципів

НАССР, стандартів ISO) як власних професійних цінностей і переконань.

Як зазначає Ф. Яннас, безпечність харчової продукції забезпечується не тоді, коли працівник боїться контролю, а тоді, коли усвідомлює соціальну значущість власної праці («Я годую людей») [1]. Таким чином, професійна поведінка працівника значною мірою зумовлюється організаційним середовищем: хоча діяльність у системі харчового виробництва регламентується вимогами НАССР ((Hazard Analysis and Critical Control Points) — система аналізу небезпечних факторів та контролю у критичних точках, що є превентивною системою управління безпечністю харчових продуктів) та міжнародних стандартів ISO 22000, рівень сумлінності їх дотримання або формальний підхід до виконання вимог визначаються соціально-психологічним кліматом і корпоративною культурою організації.

У контексті нашої теми, професійна поведінка тут набуває ознак відповідальної активності. Кожна дія працівника (наприклад, миття рук або контроль температури) є соціально значущою, оскільки наслідки цієї поведінки впливають на здоров'я споживачів. Таким чином, професійна поведінка стає показником інтеграції особистості в «культуру безпеки» підприємства.

Важливим чинником, що визначає спрямованість поведінки, виступає психологічна безпека в колективі. У межах організаційного середовища харчових підприємств, де панує висока інтенсивність праці, виникає ризик формування «культури провини» (Blame Culture). Психологічний механізм тут спрацьовує як бар'єр: страх перед санкціями за помилку спонукає працівника до прихованих порушень або фальсифікації показників контролю. На противагу цьому, корпоративна культура, що базується на принципах «справедливої культури» (Just Culture), формує готовність працівників відкрито повідомляти про помилки, своєчасно виявляти потенційні ризики та запобігати їх виникненню. У такому середовищі працівник стає суб'єктом безпеки, здатним відкрито повідомляти про критичні ситуації, що мінімізує вплив «людського фактору» на якість кінцевого продукту.

Аналіз корпоративної культури як системи показав, що на підприємствах галузі часто домінує ієрархічний тип культури. Його характерними ознаками є жорстка регламентація та вертикальна комунікація. Проте соціально-психологічне дослідження виявляє, що лише поєднання ієрархічного контролю з елементами кланової культури (підтримка, взаємодопомога в бригаді) забезпечує стійку професійну поведінку. Це пояснюється тим, що соціальна група (зміна, цех) виступає потужним ретранслятором норм: якщо неформальні лідери

поділяють цінності безпеки, група стає механізмом позитивного психологічного тиску на порушників.

Взаємозв'язок організаційних цінностей та індивідуальних психологічних установок працівників визначає психологічний комфорт та лояльність кожного працівника, бо професійна поведінка особистості є результатом узгодження двох систем цінностей: організаційних цінностей компанії (те, що компанія вважає пріоритетом, наприклад, безпека продукту, інноваційність, стабільність), та особистісні установки працівника (те, що важливо для людини -самореалізація, гідна оплата, безпека, відчуття власної важливості). В результаті, якщо працівник цінує турботу про людей, а компанія декларує цінність «здоров'я споживача», виникає синергія. Якщо ж працівник орієнтований лише на швидкий заробіток будь-якою ціною, а компанія вимагає ретельного дотримання санітарних норм — виникає внутрішній конфлікт.

Треба також враховувати механізм негласного психологічного контракту. Суть психологічного контракту полягає в тому, що кожний працівник очікує справедливе ставлення, підтримку з боку майстра, безпечні умови праці, визнання його внеску в якість продукту. А очікування організації пов'язані з сумлінністю, самоконтролем на робочому місці, готовністю дотримуватися жорстких гігієнічних стандартів. Якщо компанія вимагає якості, але не забезпечує працівника якісним інструментом чи спецодягом, працівник сприймає це як порушення контракту, що веде до зниження відповідальності.

У становленні взаємозв'язку організаційних цінностей та індивідуальних психологічних установок працівників процес засвоєння корпоративних цінностей проходить три стадії: комплаєнс (покоря-працівник мие руки лише тому, що за це штрафують); ідентифікація (працівник дотримується правил, бо хоче бути частиною «успішної команди»); інтерналізація (прийняття цінності безпеки продукту стає частиною особистості. Працівник не може порушити технологію, навіть якщо за ним ніхто не стежить, бо це суперечить його власним переконанням).

Також треба уважно враховувати такі чинники впливу як чинники соціально-демографічного профілю та вплив малої групи. Соціально-демографічний профіль вказує на різницю в установках між молодими спеціалістами (прагнення до розвитку) та досвідченими працівниками (прагнення до стабільності), а вплив малої групи пов'язаний з тим, що неформальні лідери в цеху можуть або підкріплювати офіційні цінності компанії, або створювати «антикультуру» (наприклад, висміювати тих, хто занадто прискіпливо дотримується правил).

В умовах підприємств харчової промисловості професійна поведінка персоналу не є однорідною. Залежно від ставлення до норм

корпоративної культури та ступеня залученості, можна виокремити чотири ключові типи поведінки:

Виконавча поведінка. Це базовий тип поведінки, на якому тримається будь-яке конвеєрне виробництво, де головне - суворе дотримання інструкцій, технологічних карт та санітарних регламентів. Працівник робить «як написано».

Проактивна поведінка характеризує працівника не як людину, яка чекає вказівок, а самостійно ідентифікує ризики (наприклад, помітив несправність датчика температури ще до того, як вона стала критичною) та пропонує вдосконалення. Така поведінка вказує на високий рівень внутрішньої мотивації та почуття відповідальності («власника процесу»).

Адаптивна поведінка спрямована на збереження енергії та «виживання» в системі. Працівник демонструє лояльність лише тоді, коли за ним спостерігає керівництво. Швидко пристосовується до неформальних норм колективу (як добрих, так і поганих). У нього орієнтація на схвалення групою, страх виділитися, емоційне відсторонення від цілей компанії. Такий працівник створює ризики «прихованих порушень», коли регламенти виконуються лише формально.

Деструктивна поведінка (Руйнівна) прямо або опосередковано завдає шкоди підприємству. У працівника ми спостерігаємо свідоме порушення санітарних норм, ігнорування правил техніки безпеки, поширення чуток, саботаж нововведень. У нього найчастіше стан тривалого стресу, глибоке невдоволення роботою або конфлікт цінностей особистості та компанії. Для підприємства - це критична загроза безпеці продукції (ризик контамінації, псування сировини, масовий брак).

Завдання корпоративної культури полягає у формуванні такої моделі професійної поведінки, яка забезпечує перехід від деструктивної та пасивно-адаптивної поведінки до відповідальної виконавської, а в перспективі — до випереджувальної (проактивної). У харчовій промисловості такий перехід є необхідною умовою переходу від контролю якості до системного управління якістю.

Тому вибір моделі корпоративної культури на харчовому підприємстві визначає, чи будуть стандарти (НАССР/ISO) живим інструментом, чи залишаться паперовою формальністю. Найбільш ефективною для галузі є інтегрована модель, де ієрархічна дисципліна поєднується з високою психологічною залученістю персоналу.

Таким чином, теоретичний аналіз показав, що професійна поведінка — це багаторівневий процес, де зовнішні дії визначаються глибокими психологічними детермінантами. В системі харчової промисловості корпоративна культура має виступати не лише як система контролю, а як простір, де індивідуальні цінності працівника знаходять спільну мову з цілями безпеки виробництва. Успішна

інтеграція цих двох систем є запорукою мінімізації ризиків «людського фактору», синергією працівників в межах культурного поля організації.

Для перевірки теоретичних положень щодо впливу соціально-психологічних детермінант на професійну поведінку була розглянута розроблена відомими соціологами програма емпіричного дослідження.

Методологічний апарат дослідження базувався на комплексному підході, що дозволив оцінити як організаційні чинники, так і індивідуальні установки працівників. Основними інструментами вимірювання у програмі були обрані:

1. Опитувальник організаційної культури OCAI (К. Камерона та Р. Куїнна). Дана методика була використана для побудови фактичного та бажаного профілів корпоративної культури підприємства за чотирма типами: клановим, адхократичним, ринковим та ієрархічним. Це дозволило ідентифікувати «культурні розриви» та їхній вплив на мотивацію персоналу.

2. Шкала психологічної безпеки (Psychological Safety Scale) Е. Едмондсон. Адаптований варіант методики був спрямований на виявлення ступеня міжособистісної довіри всередині виробничих бригад. Оцінювалася готовність працівників відкрито обговорювати помилки та повідомляти про порушення технологічного процесу без страху негативних санкцій.

3. Анкета «Food Safety Culture Survey» (на основі розробок Ф. Яннаса та Л. Есперсен). Авторська модифікація анкети була спрямована на виявлення рівня інтерналізації цінностей харчової безпеки. Оцінювалися такі параметри, як усвідомлення ризиків, особиста відповідальність за якість та сприйняття важливості санітарних норм.

4. Методика оцінки локусу контролю (Дж. Роттера). Використовувалася для визначення ступеня суб'єктивного контролю особистості над результатами власної діяльності (інтернальність vs екстернальність).

Соціально-психологічні та когнітивні детермінанти професійної поведінки персоналу на підприємствах харчової промисловості в умовах криз та модернізації виробництва останнім часом ґрунтовно досліджувалися у працях О. В. Шевякова, О. В. Бабатенко, І. М. Козлової, О. О. Власенка та С. О. Новікова..

Таким чином, застосована методика дозволяє дослідникам отримати репрезентативні дані щодо реального стану соціально-психологічного клімату на підприємстві та ролі корпоративної культури як регулятора професійної поведінки в умовах високих стандартів безпеки.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті проведеного теоретичного

дослідження підтверджена роль соціально-психологічних детермінант у формуванні професійної поведінки персоналу харчових підприємств. Основними результатами роботи є такі положення:

1. Професійна поведінка в харчовій галузі визначена як багаторівнева активність особистості, де зовнішнє дотримання регламентів (HACCP/ISO) безпосередньо залежить від внутрішніх психологічних процесів — засвоєння професійних цінностей та саморегуляції. Доведено, що для підприємств галузі критично важливим є перехід від моделі «зовнішнього нагляду» до моделі «внутрішньої відповідальності».

2. Виявлено, що ключовими чинниками сумлінної поведінки є психологічна безпека. Вона діє як запобіжник «людського фактору»: у середовищі, де працівник не боїться повідомляти про помилки, ризик прихованих загроз безпечі продукції знижується. Натомість «культура провини» детермінує захисну поведінку та фальсифікацію показників контролю.

3. Аналіз корпоративної культури засвідчив, що найвищу ефективність демонструє інтегрована модель, яка поєднує ієрархічну чіткість стандартів із клановою підтримкою всередині бригад. Соціально-психологічний клімат групи виступає потужним

регулятором: групові норми можуть як підсилювати офіційні регламенти, так і саботувати їх.

4. Практична цінність роботи полягає у розробці рекомендацій для лідерів середньої ланки (майстрів). Розвиток їхньої комунікативної компетентності та емоційного інтелекту визначено як стратегічний інструмент управління «культурою харчової безпеки». Впровадження принципів «справедливої культури» (Just Culture) дозволяє перетворити систему безпеки на «живий» механізм, що постійно вдосконалюється через зворотний зв'язок із персоналом.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у вивченні впливу цифрової трансформації виробничих процесів на психологічну стійкість та когнітивне навантаження працівників харчової промисловості.

Оптимізація поведінки персоналу на харчових підприємствах можлива лише за умови системного підходу. Психологічні детермінанти — це невидимі важелі, але саме вони визначають, чи буде ваше підприємство «територією страху та помилок», чи «територією безпеки та якості». Інвестиції в корпоративну культуру є інвестиціями в безпеку кінцевого споживача.

Література

1. Yiannas F. *Food Safety Culture: Creating a Behavior-Based Food Safety Management System*. Springer Science & Business Media, 2008. 96 p. URL: <https://library.atu.edu.kz/files/9686.pdf> (дата звернення: 07.04.2026).
2. Griffith C. J., Livesey K. M., Clayton D. A. The assessment of food safety culture // *British Food Journal*. 2010. Vol. 112, № 4. P. 439–456. DOI: 10.1108/00070701011034448. URL: <https://www.emerald.com/bfj/article-abstract/112/4/439/25045/The-assessment-of-food-safety-culture> (дата звернення: 07.04.2026).
3. Wallace C. A., Holyoak L., Powell S. C., Dykes F. C. HACCP – The difficulty with TQM and the importance of leadership // *Food Control*. 2014. Vol. 35, № 1. P. 18–26.
4. Jespersen L., Griffiths M., Maclaurin T., Wallace C. A., Chapman B. Measurement of Food Safety Culture using Survey and Maturity Profiling Tools // *Food Control*. 2016. Vol. 66. P. 174–182. DOI: 10.1016/j.foodcont.2016.01.030. URL: <https://knowledge.lancashire.ac.uk/id/eprint/13753/1/1-s2.0-S0956713516300317-main.pdf> (дата звернення: 07.04.2026).
5. Frewer L. J., Fischer A. R. H., Brennan M., Bánáti D., Lion R., Meertens R. M., Rowe G., Siegrist M., Verbeke W., Vereijken C. M. J. L. Risk/benefit communication about food – a systematic review of the literature. *Critical reviews in food science and nutrition*. 2016. Vol. 56. Iss. 10. P. 1728–1745. DOI: 10.1080/10408398.2013.801337
6. Карамушка Л. М. *Психологія управління : підручник*. Київ : Знання, 2003. 344 с.
7. Сняданко І. І. *Психологія організаційної культури промислового підприємства : монографія*. Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2012. 356 с.
8. Власенко О. О., Новіков С. О. Когнітивні аспекти психологічної готовності працівників підприємств харчової промисловості до цифрових трансформацій // *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2025. Том 36(75). № 4. С. 48–53. DOI: 10.32782/2709-3093/2025.4/07 URL: https://www.psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/4_2025/9.pdf (дата звернення: 07.04.2026).
9. Козлова І. М., Березницька М. Р. Сучасні підходи до мотивації персоналу в харчовій галузі України // Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали XX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 21 листопада 2025 р. Харків: ХНЕУ ім. Сємена Кузнеця. С. 229–233.
10. Шевяков О. В., Бабатенко О. В. Психологічне забезпечення соціальної підтримки фахівців харчової промисловості. *Perspectives of World Science and Education : Abstracts of the 1st International Scientific and Practical Conference* (Osaka, Japan, October 2–4, 2019). Осака, 2019. С. 260–270. URL: <https://crust.ust.edu.ua/items/2d010f84-98ad-4ad8-be48-491f9ca4c310> (дата звернення: 07.04.2026).

Стаття надійшла 12.04.2026

Стаття прийнята до друку 26.04.2026

Доступно в мережі Internet 15.07.2026

Cherniak G.

PhD., Associate Professor
 Department of Economic Security, Law and Social Processes
 Odessa National University of Technology
 Kanatna str., 112 Odesa, Ukraine, 65039
 E-mail: g.a.cherniak@gmail.com
 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8936-5927>

Todorova S.

PhD., Associate Professor
 Department of Economic Security, Law and Social Processes
 Odessa National University of Technology
 Kanatna str., 112 Odesa, Ukraine, 65039
 E-mail: sv.todorova1973@gmail.com
 ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8606-3018>

THE ROLE OF CORPORATE CULTURE IN SHAPING THE PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL BEHAVIOR AMONG FOOD INDUSTRY WORKERS

The article explores the role of corporate culture as a key factor in shaping the professional behavior of individuals within the food production environment. Professional behavior has been examined as a complex system of employee actions and attitudes determined by both internal psychological characteristics and organizational requirements. It has been demonstrated that the transformation of human resource management in the food industry necessitates a shift from rigid control to the development of a "safety culture." The study identifies key psychological determinants (responsibility, loyalty, psychological safety) that ensure compliance with HACCP/ISO standards even in the absence of external supervision. It has been established that corporate culture serves as a mechanism to minimize "human factor" risks and fosters proactive responsibility among personnel, which is critical for ensuring product quality.

The aim of the article is to theoretically substantiate and empirically investigate the influence of corporate culture on shaping the psychological determinants of professional behavior among food industry workers, and to determine the role of psychological safety in ensuring conscious compliance with quality standards (HACCP/ISO).

The object of the research is the professional behavior of food industry personnel within the organizational environment.

The subject of the research are socio-psychological factors (attitudes, group norms, level of trust, value orientations), psychological determinants, and mechanisms of corporate culture influence on the formation of the responsible professional behavior among food industry workers.

Hypothesis. The professional behavior of food industry workers is determined by the type of corporate culture: a culture of support and high psychological safety fosters conscientious compliance with technological regulations (self-control), whereas a repressive culture leads to the concealment of errors, thereby creating risks to food safety.

Problem Statement. In the modern context of globalization and increasing food safety requirements, traditional administrative methods of personnel management in the industry are becoming less effective. Ensuring high safety standards (HACCP, ISO 22000) cannot be achieved solely through external control or sanctions. The "human factor" — specifically, the professional behavior of the employee — remains a critical link in the production cycle, directly affecting consumer safety.

The problem lies in the contradiction between the need for strict compliance with technological regulations and the psychological readiness of personnel to act responsibly under conditions of stress and high labor intensity. Consequently, there is a growing need to create an organizational environment where professional responsibility becomes an internal individual attitude rather than a result of coercion. Corporate culture emerges as a strategic tool capable of shaping the necessary psychological determinants, such as loyalty, mindfulness, and proactive responsibility. However, the specific mechanisms by which corporate culture transforms individual employee attitudes into reliable professional behavior remain insufficiently studied within the context of the domestic food industry.

Key words: corporate culture, professional behavior, psychological determinants, food industry, psychological safety, food safety culture, personnel responsibility.

References

1. Yiannas, F. (2008). *Food Safety Culture: Creating a Behavior-Based Food Safety Management System*. Springer Science & Business Media. <https://library.atu.edu.kz/files/9686.pdf> (Retrieved April 07, 2026).
2. Griffith, C. J., Livesey, K. M., & Clayton, D. A. (2010). The assessment of food safety culture. *British Food Journal*, 112(4), 439–456. DOI: 10.1108/00070701011034448. <https://www.emerald.com/bfj/article-abstract/112/4/439/25045/The-assessment-of-food-safety-culture> (Retrieved April 07, 2026).
3. Wallace, C. A., Holyoak, L., Powell, S. C., & Dykes, F. C. (2014). HACCP – The difficulty with TQM and the importance of leadership. *Food Control*, 35(1), 18–26.
4. Jespersen, L., Griffiths, M., Maclaurin, T., Wallace, C. A., & Chapman, B. (2016). Measurement of Food Safety Culture using Survey and Maturity Profiling Tools. *Food Control*, 66, 174–182. DOI: 10.1016/j.foodcont.2016.01.030. <https://knowledge.lancashire.ac.uk/id/eprint/13753/1/1-s2.0-S0956713516300317-main.pdf> (Retrieved April 07, 2026).
5. Frewer, L. J., Fischer, A. R. H., Brennan, M., Bánáti, D., Lion, R., Meertens, R. M., Rowe, G., Siegrist, M., Verbeke, W., & Vereijken, C. M. (2016). Risk/benefit communication about food – a systematic review of the literature. *Critical reviews in food science and nutrition*, 56(10), 1728–1745. DOI: 10.1080/10408398.2013.801337
6. Karamushka, L. M. (2003). *Psykhologhiia upravlinnia*. Znannia.
7. Sniadanko, I. I. (2012). *Psykhologhiia orhanizatsiinoi kultury promyslovoho pidpriemstva*. Vyd-vo Lvivskoi politekhniki.
8. Vlasenko, O. O., & Novikov, S. O. (2025). Kohnityvni aspekty psykhologichnoi hotovnosti pratsivnykiv pidpriemstv kharchovoi promyslovosti do tsyfrovyykh transformatsii. *Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernadskoho*, 36(75(4)), 48–53. DOI: 10.32782/2709-3093/2025.4/07 https://www.psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/4_2025/9.pdf (Retrieved April 07, 2026).
9. Kozlova, I. M., & Berezhnyska, M. R. (2025). Suchasni pidkhody do motyvatsii personalu v kharchovii haluzi ukrainy. *Konkurentospromozhnist ta innovatsii: problemy nauky ta praktyky* : materialy XX Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii (pp. 229–233). KhNEU im. Semena Kuznetsia.
10. Sheviakov, O. V., & Babatenko, O. V. (2019). Psykhologichne zabezpechennia sotsialnoi pidtrymky fakhivtsiv kharchovoi promyslovosti. *Perspectives of World Science and Education* : Abstracts of the 1st International Scientific and Practical Conference (pp. 260–270). Osaka. <https://crust.ust.edu.ua/items/2d010f84-98ad-4ad8-be48-491f9ca4c310> (Retrieved April 07, 2026).

Received 12 April 2026

Approved 26 April 2026

Available in Internet 15.07.2026

Цитування згідно ДСТУ 8302:20

Черняк Г.А., Тодорова С.М. Роль корпоративної культури у формування психологічних детермінант професійної поведінки працівників харчової промисловості // Економіка харчової промисловості. 2026. Т.18, вип. 2. С. 89-95. doi 10.15673/fie.v18i2.3580

Cite as APA style citation

Cherniak, G. & Todorova, S. (2026). The role of corporate culture in shaping the psychological determinants of professional behavior among food industry workers. *Food Industry Economics*, 18(2), 89–95. doi 10.15673/fie.v18i2.3580