

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ; ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:316.4

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.1.4>

Галаган В. В.

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
кафедри психології
Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

Расвська Я. М.

*доктор психологічних наук, професор,
директор Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук, завідувач кафедри психології
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF THE MENTAL HEALTH OF EMPLOYEES OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS

В статті проведено теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення проблеми психологічного здоров'я працівників комерційних організацій у науковій літературі та стану її розробки. З'ясовано, що сучасні наукові дослідження присвячені вивченню співвідношення категорій психологічного та психічного здоров'я, домінуючих емоційних та особистісних станів психічно здорового працівника. Психічне здоров'я є важливою складовою загального стану індивіда та впливає на його якість життя, професійну діяльність та відносини з оточуючими. Психічне здоров'я визначається як комплексний психоемоційний стан особи, що охоплює її емоційну стабільність, здатність до адаптації до різних життєвих ситуацій, а також рівень задоволення життям. Це поняття імплікує в собі індивідуальну методик і опитувальників, що є подальшими науковими розробками.

Виокремлено теорії психічного здоров'я працівників комерційних організацій: теорія стресу, теорія мотивації та задоволення роботою; теорія організаційної поведінки; теорія соціальної підтримки; теорія робочого конфлікту; теорія організаційної культури та клімату; теорія людського капіталу; теорія організаційних змін; умови праці; стиль керівництва та переживання організаційної справедливості; міжособистісні відносини на роботі; баланс між роботою та особистим життям; доступ до ресурсів для підтримки психічного здоров'я; програми підтримки психічного здоров'я в організаціях; створення організаційної культури, орієнтованої на благополуччя працівників; навчання керівників та розвиток лідерських якостей.

Визначено, що соціально-психологічними чинниками здоров'я на робочому місці є: психофізіологічні, психоемоційні, соціальні, фінансові, ергономічні та професійні, які впливають на збереження або не збереження психічного здоров'я працівників комерційних організацій, а також можуть бути вимірними за допомогою психодіагностичних методик і опитувальників, що є подальшими науковими розробками.

Ключові слова: психічне здоров'я, соціально-психологічні чинники, працівники, комерційні організації, професійна діяльність.

The article carries out a theoretical and methodological analysis of approaches to the study of the problem of psychological health of employees of commercial organizations in the scientific literature and the state of its development. It was found that modern scientific research is devoted to the study of the relationship between categories of psychological and mental health, dominant emotional and personal states of a mentally healthy worker. Mental health is an important component of the general condition of an individual and affects his quality of life, professional activities and relationships with others. Mental health is defined as a complex psycho-emotional state of a person, which includes his emotional stability, ability to adapt to various life situations, as well as the level of satisfaction with life. This concept implies individual resistance to stress and the ability to solve psychological conflicts and problems.

Theories of mental health of employees of commercial organizations are singled out: stress theory, motivation theory and job satisfaction; theory of organizational behavior; theory of social support; theory of labor conflict; theory of organizational culture and climate; the theory of human capital; theory of organizational changes; working conditions; management style and experience of organizational justice; interpersonal relations at work; balance between work and personal life; access to mental health support resources; mental health support programs in organizations; creation of an organizational culture focused on the well-being of employees; training of managers and development of leadership qualities.

It was determined that the socio-psychological factors of health at the workplace are: psychophysiological, psychoemotional, social, financial, ergonomic and professional, which affect the preservation or non-preservation of the mental health of employees of commercial organizations, and can also be measured with the help of psychodiagnostics methods and questionnaires, which are further scientific developments.

Key words: mental health, socio-psychological factors, employees, commercial organizations, professional activity.

Вступ. Психічне здоров'я працівників відіграє вирішальну роль у загальному благополуччі індивідів та ефективності організації у сучасному світі. У контексті швидких змін робочого середовища, збільшення стресу та вимог до продуктивності, підтримка психічного здоров'я стає не просто актом гуманності, а стратегічною необхідністю. Враховуючи, що значна частина життя людини проходить на роботі, стан психічного здоров'я безпосередньо впливає на її працездатність, мотивацію, відносини з колегами та загальну якість життя. Психічне здоров'я є важливою складовою загального стану індивіда та впливає на його якість життя, професійну діяльність та відносини з оточуючими. Зростання уваги до психічного здоров'я у робочому контексті відображає тенденцію до створення більш інклюзивного, продуктивного та здорового робочого місця, де кожен працівник може реалізувати свій потенціал. У сучасному світі, де конкуренція та тиск на досягнення результатів постійно зростають, питання психічного здоров'я стає актуальним для працівників комерційних організацій. Ця проблема вимагає уважного дослідження та аналізу, оскільки вона впливає на багато аспектів життя та роботи сучасних професіоналів.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Теоретико-методологічною базою дослідження стали вчення Баякіної О. (співвідношення понять психічне та психологічне здоров'я) [1], Василевської О. (підходи до вивчення психічного здоров'я особистості) [3], Креденцер О. (підходи до визначення здоров'я та психологія здоров'я людини) [7], Карамушки Л. (психологія управління; організаційна психологія; психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я на роботі) [5].

Термін «психічне здоров'я» було вперше використано у 1979 році на засіданні Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). Відповідно до термінології ВООЗ «психічне здоров'я – це такий стан добробуту, що визначається здатністю людини реалізувати власні здібності, долати щоденні стреси, плідно працювати та робити внесок у життя суспільства» [14].

За визначенням Бачерникова М., Петленка В. та Щербини Є., «психічне здоров'я – це такий відносно стійкий стан організму і особистості, який дає змогу людині усвідомлено, враховуючи свої фізичні й психічні можливості, а також навколишні природні й соціальні умови, здійснювати й забезпечувати свої індивідуальні та суспільні (колективні) біологічні та соціальні потреби на основі нормального функціонування психофізичних систем, здорових психосоматичних і соматопсихічних взаємодій в організмі» [2].

М. Тимофієва [11] та Н. Добровольська [4] визначають психічне здоров'я як самовиховання, внутрішній стан людини, спрямований на підтримку регуляції поведінки, адекватної реальності. Наполягаючи на складній структурі психічного здоров'я автори виділяють лише два рівні: особистісне та психофізіологічне здоров'я. Критеріями основних проявів психічного здоров'я М. Тимофієва [11] та Н. Добровольська [4] вважають основні види прояву психічного: психічні стани, процеси, властивості, ступінь саморегуляції та ін. на наш погляд, такий

підхід є непродуктивним, оскільки, не розкриваючи специфіку психологічного здоров'я, лише посилює термінологічну та змістовну плутанину.

Вітчизняні психологи Карамушка Л. і Дзюба Т. визначають психічне здоров'я як «інтегральну характеристику повноцінного функціонування всіх психічних структур індивіда (рівень і якість мислення, розвиток пам'яті й уваги, ступінь емоційної стійкості, розвиток вольових якостей), що забезпечують відчуття суб'єктивного психічного комфорту, здатність до осмисленої діяльності та адекватні форми поведінки» [10].

Креденцер О., аналізуючи українські традиційні моделі здоров'я, виділяє чотири групи основних психологічних підходів до визначення досліджуваного поняття, зокрема: філософсько-концептуальна (феноменологічний, еволюціоністичний, дискурсивний, диспозиційний підходи), соціальна (кроскультурний, або соціально-орієнтований, культурологічний підходи), особистісно-орієнтована (нормоцентричний, аксіологічний, акмеологічний, компетентнісний, діяльнісний, кількісний підходи), комплексна (системний, інтегративний, холістичний підходи) [7].

Мета статті – на основі теоретико-методологічного аналізу наукової літератури виокремити соціально-психологічні чинники психічного здоров'я працівників комерційних організацій.

Виклад основного матеріалу. Психічне здоров'я, в контексті дослідження, визначаємо як комплексний психоемоційний стан особи, що охоплює її емоційну стабільність, здатність до адаптації до різних життєвих ситуацій, а також рівень задоволення життям. Це поняття імплікує в собі індивідуальну стійкість до стресу та здатність вирішувати психологічні конфлікти і проблеми.

Здоровий психічний стан обумовлюється наявністю психологічної стійкості та здатністю особи до позитивних міжособистісних відносин. Важливою характеристикою є також здатність до ефективної саморегуляції емоцій і реакцій на стресові ситуації.

За останні десятиліття спостерігається збільшення уваги до психічного здоров'я працівників у комерційних організаціях. Це стало відомим фактором, який впливає на продуктивність праці, креативність, здатність до прийняття рішень і якість обслуговування клієнтів. У цьому контексті розгляд психічного здоров'я стає ключовим завданням для керівництва та HR-відділів комерційних організацій.

Психічне здоров'я відображається в стані емоцій, когнітивних функціях, емоційній стабільності та здатності до адаптації до змінних ситуацій. Воно впливає на ступінь задоволення роботою, рівень стресу та загальну якість життя. Негативні аспекти психічного здоров'я, такі як стрес, тривожність і депресія, можуть призводити до зниження продуктивності, збільшення витрат на медичне обслуговування та втрати робочого потенціалу працівників.

Теоретичний аналіз проблеми дозволив виокремити теорії психічного здоров'я працівників комерційних організацій.

Теорія стресу зосереджується на аналізі того, як індивіди реагують на ситуації, що сприймаються як виклики або загрози їхньому благополуччю. У кон-

тексті роботи, стрес може виникати через різноманітні фактори, включаючи високі вимоги до продуктивності, конфлікти з колегами або керівництвом, нестабільність зайнятості, а також недостатнє визнання внеску працівника. Теорія стресу вивчає механізми сприйняття стресу та його вплив на психічне і фізичне здоров'я людини, а також розглядає стратегії адаптації та справляння зі стресовими ситуаціями. Розуміння цих процесів допомагає організаціям розробляти ефективні програми зниження рівня стресу серед працівників, сприяючи їхньому психічному здоров'ю та загальній продуктивності.

Теорія мотивації та задоволення роботою розглядає фактори, які спонукають працівників до ефективної праці та сприяють їх загальному задоволенню роботою. Одна з ключових концепцій у цій області – теорія очікувань, яка стверджує, що мотивація є результатом переконання людини у тому, що її зусилля призведуть до бажаного результату, і що цей результат буде нагороджений. Інші теорії, як-от теорія гігієни та мотиваторів Герцберга, розглядають фактори, які прямо впливають на задоволення роботою, розділяючи їх на мотиватори (ті, що сприяють задоволенню) та фактори гігієни (ті, що, будучи відсутніми, викликають незадоволення). Застосування цих теорій допомагає керівництву краще розуміти потреби та очікування своїх працівників, а також формувати умови праці, які сприяють підвищенню мотивації та задоволеності.

Теорія організаційної поведінки вивчає поведінку індивідів та груп у контексті організацій, а також вплив організаційних структур та процесів на цю поведінку. Ця теорія інтегрує знання з психології, соціології та менеджменту для аналізу таких питань, як лідерство, комунікація, прийняття рішень, організаційний конфлікт і культура. Вона дозволяє організаціям оптимізувати управління людськими ресурсами, сприяти позитивній організаційній культурі та підвищувати загальну ефективність. Використання принципів організаційної поведінки може допомогти в ідентифікації та вирішенні проблем на робочому місці, сприяючи створенню здорового та продуктивного робочого середовища.

Теорія соціальної підтримки займається аналізом того, як соціальні взаємодії та відносини впливають на психологічне та фізичне здоров'я людини. У контексті робочого місця, соціальна підтримка від колег та керівництва може зіграти ключову роль у зменшенні робочого стресу, покращенні задоволення роботою та підвищенні загальної продуктивності. Соціальна підтримка може бути емоційною, інформаційною, або мати форму практичної допомоги, і її наявність є важливим ресурсом для адаптації до робочих викликів. Теорія підкреслює значення створення міцної соціальної мережі всередині організації для підтримки психічного здоров'я та благополуччя працівників.

Теорія робочого конфлікту досліджує причини, динаміку та наслідки конфліктів у робочому середовищі. Конфлікти на роботі можуть виникати з різних причин, включаючи розбіжності в цілях, конкуренцію за ресурси, розходження у вартостях та очікуваннях, а також через міжособистісні відносини. Хоча конфлікти часто сприймаються як негативне

явище, теорія робочого конфлікту вказує на те, що вони можуть мати як деструктивні, так і конструктивні наслідки. Конструктивне вирішення конфліктів може сприяти інноваціям, покращенню комунікації та розвитку команди. Важливим аспектом є вміння організації управляти конфліктами таким чином, щоб мінімізувати їхній негативний вплив та використовувати як можливість для розвитку.

Теорія організаційної культури та клімату зосереджується на ролі спільних цінностей, норм, переконань та очікувань, які формують поведінку працівників і спосіб функціонування організації. Організаційна культура впливає на мотивацію, задоволення роботою, співпрацю, а також на здатність організації адаптуватися до зовнішніх змін. Здорова організаційна культура, яка підтримує відкритість, довіру, співпрацю та інклюзивність, може сприяти підвищенню продуктивності та інноваційності. Організаційний клімат, з іншого боку, відноситься до сприйняття та відчуттів працівників щодо робочого середовища. Він може мати безпосередній вплив на їхнє благополуччя та ефективність роботи. Розуміння та управління організаційною культурою та кліматом є ключовими для створення продуктивного та здорового робочого місця.

Теорія людського капіталу є однією з ключових концепцій в економічній науці, яка розглядає людські знання, навички та досвід як цінні активи, що сприяють економічному зростанню та розвитку організації. З точки зору цієї теорії, інвестиції в освіту, професійний розвиток та здоров'я працівників можуть значно підвищити їх продуктивність і, відповідно, сприяти підвищенню доходів організації. Теорія підкреслює важливість розробки програм навчання та розвитку, медичного обслуговування та інших соціальних пакетів як інвестицій у людський капітал, які в кінцевому підсумку призводять до зростання ефективності та конкурентоспроможності на ринку.

Теорія організаційних змін займається дослідженням процесів, через які організації впроваджують зміни для адаптації до зовнішнього середовища або для досягнення внутрішніх цілей. Ця теорія охоплює різні аспекти, включаючи планування змін, управління опором до змін, комунікаційні стратегії та методи оцінки ефективності впроваджених змін. Основна ідея полягає в тому, що для успішної адаптації до змін організації потребують гнучкості, інноваційного мислення та активного залучення співробітників у процес змін. Теорія організаційних змін підкреслює важливість лідерства, корпоративної культури та стратегічного планування в процесі адаптації організації до нових викликів і можливостей.

Обидві ці економічні теорії мають значний вплив на практику управління персоналом та стратегічне планування в організаціях. Теорія людського капіталу наголошує на значенні інвестицій у розвиток співробітників як ключового фактору підвищення продуктивності та досягнення довгострокового успіху. Теорія організаційних змін вказує на необхідність адаптації до постійно змінюваних умов ринку та впровадження інновацій для забезпечення стійкості та зростання організації. Використання цих теорій дозволяє керівництву розробляти ефективні стратегії управління та зміцнювати конкурентні позиції своїх організацій.

Умови праці мають безпосередній вплив на психічне здоров'я працівників. Це охоплює фізичне середовище, таке як освітлення, шум, ергономіка робочого місця, а також організаційні аспекти, включаючи години роботи, навантаження та темп роботи. Неприятливі умови можуть призвести до підвищення рівня стресу, вигорання та фізичних проблем, що негативно відбивається на психічному здоров'ї. З іншого боку, оптимально організоване робоче середовище, що враховує потреби та добробут працівників, може сприяти підвищенню задоволеності роботою, мотивації та продуктивності.

Стиль керівництва та переживання організаційної справедливості значно впливають на психічне здоров'я працівників. Лідерство, яке характеризується відкритістю, підтримкою, визнанням зусиль та справедливим ставленням до кожного працівника, може створити позитивний психологічний клімат у колективі. Відсутність дискримінації, прозорість прийняття рішень та справедливе винагородження є ключовими аспектами організаційної справедливості, які сприяють відчуттю безпеки та довіри серед співробітників, знижуючи рівень стресу та конфліктності.

Міжособистісні відносини на роботі, включаючи взаємодію з колегами та керівництвом, істотно впливають на психічне здоров'я. Підтримка та позитивні взаємини можуть слугувати важливим джерелом соціальної підтримки, що зменшує стрес і сприяє загальному благополуччю. Натомість, токсичні відносини, конфлікти та мобінг можуть призвести до психічних розладів, включаючи депресію та анкіозність.

Баланс між роботою та особистим життям. Здатність збалансувати робочі обов'язки та особисте життя є критично важливою для психічного здоров'я. Надмірна робота, постійні переробітки та відсутність часу на відпочинок та сімейне життя можуть призвести до стресу, вигорання та зниження життєвого задоволення. Організації, які пропонують гнучкі умови роботи, можливості для відпусток та враховують потреби співробітників у балансі між роботою та особистим життям, демонструють турботу про їх добробут та сприяють позитивному психічному здоров'ю.

Наявність доступу до ресурсів для підтримки психічного здоров'я, таких як консультування, програми психологічної підтримки та інформаційні матеріали, може мати значний позитивний вплив. Організації, які інвестують у психічне здоров'я своїх працівників, демонструють високий рівень соціальної відповідальності та створюють основу для стійкого розвитку. Підтримка з боку роботодавця в цій сфері не тільки сприяє покращенню самопочуття співробітників, але й підвищує їхню лояльність та відданість організації.

Програми підтримки психічного здоров'я в організаціях є важливою стратегією для покращення добробуту співробітників. Вони можуть включати різноманітні ініціативи, такі як доступ до психологічних консультацій, тренінги зі стрес-менеджменту, програми зниження вигорання та ініціативи з підвищення освіти у сфері психічного здоров'я. Такі програми допомагають співробітникам розпізнавати симптоми стресу та вигорання, надають інструменти

для їх подолання та сприяють створенню підтримуючого середовища в колективі. Впровадження програм підтримки психічного здоров'я також демонструє зобов'язання організації піклуватися про своїх працівників, що може підвищити моральний дух та згуртованість команди.

Створення організаційної культури, орієнтованої на благополуччя працівників, включає визнання важливості психічного здоров'я як ключового фактору загальної продуктивності та задоволеності роботою. Це означає забезпечення такого робочого середовища, де співробітники відчувають себе цінними, їхній внесок визнається, а міжособистісні стосунки підтримуються на високому рівні. Культура, яка підтримує відкритість, взаємоповагу та довіру, сприяє зниженню стресу та покращенню психічного здоров'я. Це також означає впровадження політик, що сприяють балансу між роботою та особистим життям, та надання ресурсів для підтримки співробітників у складних життєвих обставинах.

Навчання керівників та розвиток лідерських якостей відіграють вирішальну роль у формуванні організаційної культури, що сприяє психічному здоров'ю. Керівники повинні бути обізнані щодо впливу свого стилю управління на добробут співробітників та вміти розпізнавати ознаки стресу чи вигорання у своїх підлеглих. Тренінги з лідерства можуть надати менеджерам навички ефективної комунікації, конфліктної компетенції та стратегій мотивації, які сприятимуть створенню підтримуючого та здорового робочого середовища. Особлива увага при цьому відводиться розвитку емпатії та здатності до підтримки співробітників, що підвищує моральний дух команди.

Все вище викладене дає підстави до визначення низки соціально-психологічних чинників, що чинять вплив на стан психічного здоров'я працівників комерційних організацій (рис. 1).



Рис. 1. Теоретична модель компонентів соціально-психологічних чинників психічного здоров'я працівників комерційних організацій

1) Психофізіологічна складова: наявність / відсутність фізичного дискомфорту; наявність / відсутність больових відчуттів; наявність / відсутність фізіологічних станів (порушення теплообміну, порушення у роботі внутрішніх органів, порушення когнітивної функції); чутливість до зовнішніх подразників; особливості сну; рівень напруження.

2) Психоемоційна складова: психоемоційні стани (спокій – емоційне напруження – емоційне виснаження – розлад); здатність регулювати власні

емоції; ефективні копінг-стратегії подолання стресових ситуацій; постійність самосприйняття та самооцінки; вміння відпочивати та дотримуватися балансу «робота-відпочинок».

3) Соціальна складова: вміння будувати дружні та довірливі взаємовідносини з іншими, зокрема на роботі; комунікативні здібності; в трудовій діяльності до них відносять також особистість керівника/лідера, атмосферу в робочому колективі, соціальні зв'язки поза робочим місцем тощо.

4) Фінансова складова: рівень заробітної плати, премії, додаткові виплати; можливість додатково сплачуваного відпочинку та саббатікалу (тривалий відпочинок для відновлення сил та працездатності, який покривається працівнику за рахунок компанії); додаткові бенефіти: сплачувані обіди, покриття витрат на відвідування спортивного залу, оплата медичного страхування тощо.

5) Ергономічна складова: зручність робочого місця, температура, освітлення, акустика, наявність зон релаксації та відпочинку, наявність всього необхідного для виконання робочих завдань.

6) Професійна складова: можливість самореалізації, кар'єрного та професійного зростання, задоволення від власної професійної діяльності, продуктивність праці, ефективність праці, мотивація;

наявність або відсутність таких явищ, як презентеїзм, абсентеїзм та лівеїзм.

Усі наведені вище чинники мають той або інший вплив на збереження або не збереження психічного здоров'я працівників комерційних організацій, а також можуть бути вимірними за допомогою психодіагностичних методик і опитувальників, що є подальшими науковими розробками.

Висновки. Проблеми з психічним здоров'ям можуть призводити до зниження концентрації уваги, підвищення рівня відсутності на роботі, зростання кількості помилок та нещасних випадків, а також до погіршення відносин у колективі. З іншого боку, сприятливий психологічний клімат сприяє підвищенню мотивації, креативності, готовності до навчання та інновацій, що безпосередньо впливає на ефективність та конкурентоспроможність організацій. Психічне здоров'я працівників є важливим ресурсом для комерційних організацій і вимагає уваги та інвестицій. Забезпечення позитивного робочого середовища та підтримка психічного здоров'я можуть призвести до покращення результативності та сприяти здоровому професійному розвитку працівників комерційних організацій в цілому. Інвестиції в програми підтримки психічного здоров'я не тільки сприятимуть благополуччю працівників, але й послужать довгостроковим інтересам організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Баякіна О. А. Співвідношення понять психічне та психологічне здоров'я особистості. Т. 11, 4 (5), 2009. С. 1195–1200. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-ponyatiy-psihicheskogo-i-psihiologicheskogo-zdorovya-lichnosti/viewer>.
2. Бачерников Н. Е., Петленко В. П., Щербіна Е. А. Філософські питання психіатрії. К., 1985. С. 35–36.
3. Василевська О. І. Психічне здоров'я особистості. *Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету*: зб. наук. пр. зв.-наук. конф. (9-10 лютого 2013 року) / укл. Волинка Г. І., Уваркіна О. В., Ємельянова О. П. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. С. 289–291.
4. Добровольська Н. А. Прикладні проблеми збереження психологічного здоров'я особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. К.: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2023. № 3 (62). Т. 1. С. 75–86.
5. Карамушка Л. М., Шевченко А. М. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Том І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. № 47. С. 22–29.
6. Климчук В., Горбунова В. Психічне здоров'я в організаціях: чотири причини інвестувати в охорону психічного здоров'я працівників. *NeuroNews*, 2017. № 9(92). С. 6–9. URL: [https://neuronews.com.ua/uploads/issues/2017/9\(92\)/nn17_9_6-9_6c1c1c8f2c196fc1745ba75f97f9ac67](https://neuronews.com.ua/uploads/issues/2017/9(92)/nn17_9_6-9_6c1c1c8f2c196fc1745ba75f97f9ac67).
7. Креденцер О. В. Теоретичний аналіз основних підходів до визначення поняття «здоров'я» в психології. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2020. Т. І. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН 14 України, Вип. 55. С. 44–50.
8. Організаційна психологія / під ред. П. К. Власова, С. А. Манічева, Г. В. Суходольського. Харків: Вид-во «Гуманітарний центр», 2008. 480 с.
9. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації: навчальний посібник / 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.
10. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін.; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.
11. Тимофієва М. П. Проблема комунікативних, морально-етичних чинників збереження психічного здоров'я молодію. *Актуальні проблеми психології: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія* / За ред. С. Д. Максименка. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2008. Т. X. Вип. 7. С. 498–509.
12. Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. John Wiley & Sons.
13. Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. European Agency for Safety and Health at Work.
14. Mental Health: Strengthening Our Response: 30 March 2018. World Health Organization. URL: <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.