

DOI: 10.31388/2519-884X-2023-47-8-21

УДК 159.923.2:331.44

Єременко Л. В.

Кандидат психологічних наук, доцент кафедри суспільно-гуманітарних наук
Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного
kenaz21kof@gmail.com

Ісакова О. І.

Кандидат філософських наук, доцент кафедри суспільно-гуманітарних наук
Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного
0969300659@ukr.net

ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ЯК СОЦІАЛЬНА КАТЕГОРІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Анотація. У статті зосереджено увагу на найбільш значущих теоріях та концепціях психології професійного здоров'я. Узагальнено важливі концепції професійного здоров'я і наявні, щільно пов'язані з цією сферою, теорії. Зокрема, детальніше висвітлюється поняття «занурення в роботу». Наші наукові пошуки охопили як вітчизняні концепції і терміни, так і дослідження зарубіжних авторів.

У роботі наведено наявні в науковій літературі визначення професійного здоров'я. Логічним продовженням у статті є розгляд теорій зарубіжних авторів у контексті психології професійного здоров'я: концепція психологічного капіталу (PsyCap); концепція занурення в роботу А. Ваккер (яка вважається деякими авторами як синонім професійного здоров'я, а також як протилежність концепції професійного вигорання); концепція холістичного здоров'я (holistic health) (М. Фрідман, Р. Розенман), яка визначає професійне здоров'я як складову інтегративного здоров'я.

Дослідження цієї проблеми еволюціонують і представляють як практичну, так і теоретичну значимість для психології професійного здоров'я. На сучасному етапі ми бачимо звернення до позитивного розуміння психології здоров'я і все більш широке звернення до вивчення його додатних феноменів, а також питань профілактики і збереження.

Ключові слова: психологія професійного здоров'я, гідна праці, занурення в роботу, професійне здоров'я, ставлення до здоров'я

JEL code classification: J28, O15, M12

Yeremenko L. V.

PhD in psychology, Associate Professor at the Department of social science and humanites,
Dmytro Motornyi Tavria state agrotechnological university
kenaz21kof@gmail.com

Isakova O. I.

PhD in philosophy, Associate Professor at the Department of social science and humanites,
Dmytro Motornyi Tavria state agrotechnological university
0969300659@ukr.net

PSYCHOLOGICAL FACTORS OF OCCUPATIONAL HEALTH AS A SOCIAL CATEGORY OF INNOVATIVE ECONOMY

Abstract. In this article, we focus on the most important theories and concepts of psychology of professional health. We summarize important concepts of occupational health and various closely related theories. In particular, we attend at the concept of «work engagement» in more detail. Our interests include both domestic concepts and terms, as well as research by foreign authors. In the article there are authors who research professional health.

A continuation of the article is the review of foreign authors theories in the context of occupational health psychology: the concept of psychological capital (PsyCap); the concept of involvement by Bakker A. (considered by

some authors as a synonym for professional health, as well as the opposite of the concept of professional burnout); the concept of holistic health (M. Friedman, R. Rosenman), which defines occupational health as a component of integrative health.

The studies in the psychology of occupational health are evolving and have both practical and theoretical implications for occupational health psychology. Today we see an appeal to a positive understanding of the psychology of health and an increasing appeal to the study of positive phenomena, as well as issues of prevention and preservation of health.

Keywords: *occupational health psychology, occupational health, work engagement, professional health, attitude to health*

Постановка проблеми. Дослідження проблематики здоров'я є одним з пріоритетних напрямків зарубіжної та вітчизняної психології і становить підґрунтя самостійної психологічної дисципліни, що отримала назву психологія здоров'я, в межах якої інтерес до проблеми професійного здоров'я з кожним роком стає все більш помітним. Психологія професійного здоров'я - галузь знань, яка набуває сьогодні великої популярності і стає все більш затребуваною в багатьох найрізноманітніших сферах. Незважаючи на досить широкий спектр теоретичних підходів, змістовно пов'язаних з вивченням феномена професійного здоров'я фахівця, ця проблема поки що не отримала цілісного і систематичного наукового аналізу в психології. Вагомий внесок у дослідження названої проблеми може внести психологія професійного здоров'я (occupational health psychology) як новий науково-практичний напрям, який розвивається на межі з'єднання таких прикладних дисциплін як психологія здоров'я, організаційна психологія, психологія управління та психологія праці. Психологія здоров'я не завжди була самостійною наукою. Прийнято вважати початком її становлення другу половину 20-го століття. Разом з розширенням теоретичних і експериментальних досліджень триває процес конкретизації власне предметної сфери психології здоров'я, переліку тих завдань, які безпосередньо складають галузь її інтересів.

Психологія професійного здоров'я вивчає психологічні, соціальні та організаційні аспекти складної динамічної взаємодії між здоров'ям людини та роботою. Гуманістичний характер нового науково-практичного напрямку пов'язаний із забезпеченням безпеки і надійності професійної діяльності, підвищенням її ефективності, створенням здорового робочого середовища,

підвищенням якості професійного життя, а також забезпеченням професійного довголіття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджуючи концепції професійного здоров'я, можна виявити безліч тлумачень і визначень поняття «професійне здоров'я». У вітчизняному науковому полі психологія професійного здоров'я почала розвиватися нещодавно. Проте існують концепції вітчизняних авторів по даній темі, що заслуговують на увагу.

Дослідники професійного здоров'я вважають, що під цим поняттям можна розуміти здатність організму зберігати необхідні компенсаторні і захисні механізми, що впливають на професійну надійність і працездатність за різних умов професійної діяльності [1, с. 38-46]

Концепція В.А. Пономаренко стосується охорони здоров'я людини. Автором було створено уявлення про механізм збереження здоров'я через контроль за ресурсами здорової людини. Здоров'я розглядається в системі цінностей професійної діяльності як засіб забезпечення працездатності. Профілактика спрямовується на оцінку ресурсів можливостей організму, обставини робочого середовища, які загрожують здоров'ю.

Професійне здоров'я, щодо нашого розуміння, це система характеристик людини, що дозволяють їй впоратися з професійними завданнями і вимогами. Це багатогранна властивість організму, яка забезпечує гарну працездатність людини в різноманітних умовах професійної діяльності. Психологічні фактори професійного здоров'я досліджуються як структура, що об'єднує три елементи: когнітивний, емоційний та поведінковий блоки. До них належать: стрес-фактори професійної діяльності (як прояви зовнішнього середовища, в якому здійснюється діяльність людини) і індивідуально-психологічні особливості особистості професіонала (як відображення внутрішнього середовища, що визначає когнітивні, емоційні та поведінкові блоки).

Беручи до уваги визначення здоров'я, яке було запропоновано Всесвітньою організацією охорони здоров'я, ми виявили критерії професійного здоров'я на трьох рівнях — фізичному, психічному та соціальному.

Аналізуючи наукові пошуки у проблемі професійного здоров'я західних науковців, ми можемо виділити європейський і північноамериканський підходи. У країнах Європейського Союзу психологія професійного здоров'я визначається як внесок прикладної психології у розв'язання питань професійного здоров'я, вивчення психологічних, соціальних та організаційних аспектів динамічного взаємозв'язку професійної діяльності та здоров'я. [2, с. 12].

У північноамериканському підході психологія професійного здоров'я вивчається як науково-практичний напрям, в який вкладено міждисциплінарне співробітництво з метою підвищення якості професійного життя, поліпшення безпеки праці, розвитку здоров'я та психологічного гаразду фахівців різних видів професійної діяльності.

У 2009 році М. Мейсик-Фрей (М. Macik-Frey) з колегами так схарактеризував напрями майбутнього розвитку психології професійного здоров'я: «дослідження позитивних факторів професійного здоров'я; дослідження впливу нових форм лідерства на здоров'я співробітників; визначення ролі емоцій у збереженні професійного здоров'я; вирішення питання розвитку, реалізації та оцінки ефективності програм втручання в організаціях» [2, с. 14].

У літературі в наявності безліч концепцій, що вказують на психологічну обумовленість здоров'я. Однією з найвідоміших є теорія «хвороб цивілізації» і соціальної дезадаптації, яку було оприлюднено в 50-х роках ХХ століття французькими медиками Е.Гюаном і А. Дюссером в роботі «хвороби нашого суспільства». Автори визначають наступні:

- «Хвороби забруднення (техногенна активність індустріальних цивілізацій: отруєння ґрунту, води, атмосфери).

- Хвороби виснаження (результат фізичного і нервово-психічного перевтомлення людини).

- Хвороби споживання (збій в режимі і структурі харчування, вживання речовин, що сприяють хімічним залежностям, зловживання лікарськими препаратами).

- Хвороби зворотної інадаптації (ті, що спровоковані неузгодженістю біологічних і соціальних ритмів життєдіяльності людини)» [3, с. 92-96].

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження є аналіз сучасних концепцій психології професійного здоров'я; підходів щодо розуміння нагального стану проблеми феноменів занурення в роботу, суб'єктивних і об'єктивних причин й механізмів його розвитку, системи діагностики та можливих способів сприяння залученості в роботу співробітників організацій.

Виклад основного матеріалу. У зарубіжній науці дослідження професійного здоров'я має довгу історію і значний науковий доробок. На сьогодні сучасні концепції психології праці, організаційної психології, які стосуються професійного здоров'я, мають безліч аспектів.

Певну історію має *концепція інтегративного (холістичного) здоров'я (holistic health)*. Вона визначає професійне здоров'я як складову інтегративного здоров'я.

Так звана біопсихосоціальна модель здоров'я вперше визначена в роботах американського лікаря Д. Енджела [4, с. 60-65]. Хвороба, згідно з цією теорією, може бути викликана: біологічними, психологічними (уявлення, поведінка, емоції), соціальними (соціальні норми, робота, етнос, соціально-економічні умови) причинами.

Відповідальним за перебіг і розвиток хвороби є сам суб'єкт. Суб'єкт відповідальний як за появу захворювання, так і за те, щоб зайняти активну позицію і стати суб'єктом зцілюючого процесу. Працювати з хворобою треба цілісно, беручи до уваги тіло, психіку і стан душі. Психіка і тіло являють собою різні прояви єдиного цілого — суб'єкта.

Концепція психологічного капіталу (PsyCap). Психологічний капітал містить в собі:

- впевненість в собі, здатність і готовність прикладати зусилля для успішного виконання складних завдань (self-efficacy);
- оптимізм, позитивний атрибутивний стиль щодо успішності поточної та майбутньої діяльності (optimism);
- бачення перспективи, цілеспрямованість у побудові діяльності (hope);
- життєстійкість, здатність долати труднощі, розв'язувати проблеми в процесі досягнення поставленої мети (resilience).

У цій статті ми розглядаємо найважливіші теорії психології професійного здоров'я, беручи до уваги як вітчизняних авторів, так і зарубіжних. Окрему увагу ми приділимо поняттю «занурення в роботу».

Поняття «занурення в роботу» першим визначив Кан (Kahn, 1990). Під цим феноменом розуміється спрямована і організована участь, коли працівники занурені в робочий процес, вони починають самовиражатися фізично, когнітивно, емоційно і подумки. [5, с. 189-206]

В. А. Кан використовував підхід для концептуалізації занурення: «занурені в роботу працівники психологічно, фізично включені у виконання своїх робочих ролей. Таким чином, такі працівники віддають багато роботи, тому що ідентифікуються з нею» [6, с. 698]. За ідеєю Кана, можливі динамічний і діалектичний зв'язки між людиною, яка має владу над своєю енергією (фізичною, когнітивною, емоційною) виступаючи як працівник, з одного боку, і робочою роллю, яка дозволяє виразити себе, з іншого боку. [6, с. 692-724]

Натхненний роботою Кана, Н. П. Ротбард (Rothbard N. P.) визначив занурення, як двовимірну мотиваційну структуру, яка вміщує увагу («когнітивна доступність і кількість часу, який людина витрачає на роздуми про роль») і абсорбцію («інтенсивність концентрації уваги на ролі») [7, с. 655-684]. Важливо зазначити, що ключовим орієнтиром занурення для Кана є роль роботи, тоді як для тих, хто вважає занурення позитивною антитезою вигоряння, це трудова діяльність працівника або сама праця. [6, с. 692-724]

Якщо занурення в роботу часто виступає як позитивна модель робочої поведінки, то її антогоніст – вигоряння, носить негативний характер.

Наприклад, Шауфелі (Schaufeli) зі своїми колегами розглядають занурення до роботи як позитивний, афективно-мотиваційний стан, пов'язаний з ефективністю праці, який може розглядатися як протилежний до вигорання (Schaufeli & Bakker, 2004). [8, с. 293-315]

За даними М.П. Лейтер і К. Маслач, занурення характеризується енергійністю, ефективністю, зацікавленістю — трьома станами, що є протилежними вигоранню. Саме вигорання є основним джерелом руйнування занурення в роботу. Вони доводять це тим, що при вигоранні енергія перетворюється на виснаження, захопленість — на цинізм, ефективність — на безрезультатність і марність. Таким чином, занурення в роботу характеризується протилежним патерном оцінок за трьома категоріями МВІ (методика вимірювання вигорання К. Маслач): низькими оцінками за виснаженням і цинізмом, високими - за професійною ефективністю [9, с. 82].

У дослідженнях професійного здоров'я Г. С. Никіфорова переконливо доведено, що вигоранню успішно чинять опір такі професіонали, що сприймають свою працю як місію, високо цінують сенси професійної діяльності. Це свідчить про те, що занурення в роботу виявляється близьким до елементів професійної самосвідомості, вищих рівнів розвитку людини як особистості і як професіонала. [10, с. 260-265]

Феномен занурення в роботу містить три компоненти: енергійність, залучення і професійну ефективність. Енергійність передбачає цілеспрямованість і психологічну стійкість в процесі виконання роботи, прояв наполегливості, незважаючи на труднощі, що виникають, забезпечує налаштування робітника на успішне досягнення поставленої мети, підтримуючи його прагнення отримати результат. Професійна ефективність розуміється як почуття власної значущості, ентузіазм та відчуття гордості [5, с. 189-206]. Залучення характеризується такими якостями як повна концентрація на роботі, що виконується, в результаті чого час плине швидко і непомітно, а з закінченням роботи фахівець може зазнавати труднощів у зв'язку з припиненням діяльності, що пояснюється явищем яке отримало назву «потік».

Це поняття у наукове використання було введено М. Чіксентміхайі (Csikszentmihalyi, 1990) [11, с. 64]. «Занурення в роботу» стає одним із феноменів, що характеризують мотиваційні процеси в трудовій діяльності [12, с. 170].

Концепція занурення А. Б. Беккера (вбачається деякими авторами як синонім професійного здоров'я). Залучення, мотивація та енергетичні ресурси працівника пов'язані між собою в моделі РТР А. Беккера, яка визначає два незалежні процеси: мотиваційний процес (захоплення) та процес виснаження енергії (стрес). Система ресурсів і вимог і роботи (РТР), розроблена голландськими організаційними психологами А. Беккером і Е. Демероуті (Bakker & Demerouti, 2007), пояснює специфіку взаємодії вимог, ресурсів, роботи і вказує на механізми їх сукупного ефекту [13, с. 209-223].

Ця система показує, що занурення в роботу є феноменом протилежним вигорянню, оскільки позначає собою процес нарощування ресурсів, а вигоряння — навпаки, їх виснаження.

Між робочими вимогами, що призводять до стресу в моделі РТР висвітлюються такі: брак часу, понаднормова робота, надмірна завантаженість.

Можна виділити наступні організаційні ресурси, за допомогою яких професіонал може подолати стрес: соціальна підтримка колег, автономія, конструктивний зворотній зв'язок, хороші відносини з керівництвом, можливість професійно розвиватися. Ресурси особистісні: самоефективність, оптимізм, життєстійкість, здатність до відновлення (резилентність).

Досить поширеним в сучасних психологічних дослідженнях [12, с. 170] є пояснення феномена занурення в роботу за допомогою моделі «Вимоги роботи - ресурси» (рис. 1).

У цій моделі занурення в роботу і вигоряння розглядаються як два повністю незалежні конструкти, що об'єднані концепцією розуміння ефективності працюючої людини як системи відповідності вимог навколишнього середовища і умов праці до її наявних ресурсів. По суті, занурення в роботу вбачається як кінцевий результат процесу виконання

діяльності, що має мотиваційну природу. Виходячи з такого бачення, прийнято розрізняти два види ресурсів: 1) робочі і 2) особистісні ресурси. Під робочими ресурсами розуміють відповідність робочих вимог можливостям працівника. Сюди відносять, серед іншого, продуктивне виконання посадових обов'язків, прагнення до кар'єрного зростання, організаційний стрес, загроза скорочень на роботі. До особистісних ресурсів прийнято відносити: самоефективність, перфекціонізм, вміння вчасно відмовити у виконанні чужих посадових обов'язків, емоційна стійкість і оптимізм. При позитивній взаємодії особистісних і робочих ресурсів, за умови, що ресурси співробітника відповідають вимогам, що висувуються роботою, він буде занурений в роботу. При негативній взаємодії або невідповідності ресурсів і вимог у людини розвиваються професійні деформації, типовою формою яких є вигоряння. Продуктивність професійної діяльності працівника залежить від ступеня його занурення в роботу і від відповідності його наявних ресурсів вимогам цієї роботи.

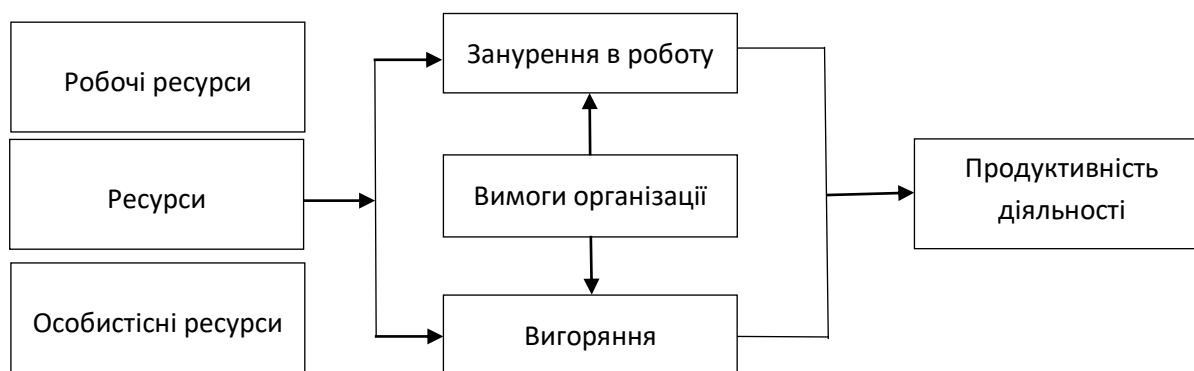


Рис. 1. Модель «Вимоги роботи - ресурси»

Важливо враховувати, що робочі ресурси відіграють важливу внутрішню мотиваційну роль для розвитку співробітників, і зовнішню мотиваційну для досягнення цілей. Робочі ресурси поступово акумулюються і активізуються, коли людина стикається з підвищеними вимогами робочого середовища. А. Беккер зі співавторами (Bakker, Nakanen, Demerouti, Xanthopoulou, 2007), досліджуючи рівень занурення в роботу у фінських вчителів, зробили висновок, що робочі ресурси впливають на занурення в роботу, коли вчителі стикаються з низьким рівнем дисципліни в учнів [13, с. 209-223].

Маккей і Шнайдер (Massey & Schneider, 2008) виокремили різні типи занурення в роботу: ситуативне, особистісне і поведінкове. Ситуативне занурення забезпечується індивідуальною мотивацією людини на роботу, її особистим ентузіазмом, наполегливістю і готовністю долати будь-які труднощі, що підтримують високий рівень залучення в роботу. Формуванню даного типу занурення в роботу може сприяти задоволеність своєю професійною діяльністю, що приносить позитивні емоції. Розвитку особистісного занурення людини сприяють такі індивідуальні риси як відповідальність, накопичений позитивний особистий досвід роботи і емоційність. Поведінкове занурення породжують умови праці, в яких людина здійснює професійну діяльність, і її звична соціальна роль. Зазначені типи занурення в роботу відрізняються за ступенем ситуативності формування цього позитивного патерну поведінки. Якщо в разі поведінкового занурення позитивний тренд робочої поведінки, що заснований на суто зовнішніх характеристиках, легко змінюється зі зміною роботи, то особистісне занурення гарантуватиме стабільну зацікавленість і залученість співробітника, його закоханість саме в свою справу, а не, наприклад, у звичне офісне приміщення. Відтак, саме поняття «занурення в роботу» є досить специфічним, чітко визначеним психологічним поняттям, яке широко використовується і відкрито не тільки для теоретичного, а й емпіричного дослідження [14, с. 1-30].

Й. Хеллевіг трактує занурення як власне ставлення працівника до організації, її керівництва, до вимог і трудового середовища, при якому він висловлює справжню повагу до досягнень організації і хоче виконувати свої обов'язки, перевищуючи встановлені стандарти. Можна позначити занурення в роботу як те, в якій мірі людина ідентифікує себе зі своєю роботою.

Й. Хеллевіг поділяє фактори занурення на три основні групи: що пов'язані з особистістю керівника, з брендом організації, а також з індивідуальними умовами праці та соціально-психологічним кліматом на робочому місці. Згідно з цією моделлю, підгрунтя занурення співробітників складають: прихильність до організації; атмосфера, яка сприяє продуктивній

праці і поліпшенню (зростанню) робочих показників, а також індивідуальні умови праці: робоча атмосфера, соціальні умови і емоційний клімат в колективі [15, с. 71-92].

Занурення щільно пов'язане і з мотивацією, і з задоволеністю: чим сильніше працівник захоплений діяльністю, тим більше він задоволений своєю позицією в компанії. Занурення включає в себе потребу людини багато працювати і застосовувати зусилля більше тих, що вимагають від звичайного співробітника [16, с. 146-149].

Дослідники з Британії Девід Маклеод і Ніта Кларк (MacLeod, Clarke, 2006) зауважують на чотири ключові фактори занурення співробітників: лідерство (leadership), керівники, що надихають (engaging managers), право голосу (voice) і дотримання принципів ділової етики (integrity).

Аналізуючи наукові роботи у сфері вивчення занурення працівників, дослідники розмірковують про найрізноманітніші його визначення і вважають, що багато робіт побудовані на вивченні окремого компонента занурення (емоційного, когнітивного або поведінкового). У зв'язку з цим, в тестах на визначення занурення працівників немає стандартизованих критеріїв оцінки результатів діяльності: є такі, що оцінюють тривалість роботи в організації, інші – якість роботи, треті – збільшення прибутку для організації. У деяких роботах увага приділяється умовам, в інших – занурення обговорюється на різних рівнях: робоча група, організація [2, с. 17].

Якщо брати до уваги психологічну вдоволеність, то багато авторів поділяють концепцію вдоволеності на два підходи: гедоністичний (від грец. hedone «насолада, раювання») і евдемоністическій (від грец. eudaimonia – «щастя, захоплення»). В межах евдемоністичного підходу К. Ріфф створила багатовимірну модель психологічної вдоволеності, яка містить в собі шість основних складових: наявність життєвої мети, позитивні взаємини з іншими, особистісне зростання, можливість впливати на оточення, самоприйняття і автономію [17, с. 192-195].

Інший напрямок теоретичного розуміння занурення в роботу - використання механізмів концепції соціального обміну. Сакс, Кропанзано, Мітчел (Saks, Cropanzano, Mitchell, 2013) вважають, що потужне теоретичне обґрунтування розуміння занурення працівників ми можемо виявити в концепції суспільного обміну (SET). Фундаментом концепції суспільного обміну є те, що спілкування працівника і робочої структури поступово еволюціонують в чесні, стійкі обопільні вимоги допоки сторони згодні з так званими «умовами» обміну. Занурення, в поняттях цієї концепції, розуміється як здатність працівника вкладати власні інтелектуальні та емоційні ресурси в діяльність організації, обмінюючи свої внески на можливості, які спроможна надати організація [18, с. 96-114].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Нами проаналізовано головні концепції психології професійного здоров'я та теорії занурення в роботу. У наш огляд потрапили як вітчизняні автори і поняття, так і роботи зарубіжних фахівців. Розвиток обраної проблематики постійно стимулюється як українськими, так і зарубіжними дослідженнями, які на сьогоднішній день продовжують еволюціонувати і мають як теоретичну так і практичну значимість для психології професійного здоров'я. Сьогодні ми спостерігаємо звернення до позитивного розуміння психології здоров'я і зростаючий потужний інтерес до дослідження його корисних феноменів, а також питань профілактики і збереження.

На сучасному етапі запит на підготовку відповідних фахівців, що обумовлений практичними потребами, буде зростати. Перед фахівцями, що здобули кваліфікацію, відкривається можливість застосовувати отримані знання і розв'язувати відповідні професійні завдання в установах освіти, в сфері управління, виробництва і бізнесу.

Відзначимо, що розвиток сучасної західної психології здоров'я супроводжується високою видавничою активністю, що відображається в опублікуванні підручників і монографій, інтенсивності відповідних публікацій в провідних англійських журналах. В університетах здійснюється фахова

підготовка практичних психологів з цього напрямку, які знаходять застосування своїм знанням в актуальних дослідницьких проектах. І в цьому сенсі ми можемо говорити про поки ще недостатньо розкритий, перш за все, в організаційному плані, потенціал розвитку цієї нової галузі знання в нашій країні.

Список використаних джерел

1. Пономаренко В. О. Екстремальність і проблема ставлення до професійної діяльності у професійній життєдіяльності. *Світ психології*. 2006. №. 4. С. 38–46.
2. Березовська Р. А. Психологія професійного здоров'я: сучасний стан і перспективи розвитку. *Психологічні дослідження*. 2012. Т. 5, №. 26. С. 12.
3. Lynn R. *Dysgenics: Genetic deterioration in modern populations*. Westport, CT: Praeger, 1996. VOL. 1 (4). P. 182.
4. Фролова Ю. Г. Біопсихосоціальна модель як концептуальна основа психології здоров'я. *Філософія і соціальні науки*. 2008. № 4. С. 60–65.
5. Bakker A.B., Bal P.M. Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010 b. Vol. 83. P. 189-206.
6. Kahn W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*. 1990. Vol. 33 (4). P. 692–724.
7. Rothbard N. P. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*. 2001. Vol. 46 (4). P. 655–684.
8. Schaufeli W.B, Bakker A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*. 2004. Vol. 25, Is. 3. P. 293-315.
9. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. *MBI: Maslach burnout inventory*. Sunnyvale (CA): CPP, Incorporated. 1996. P. 82
10. Нікіфоров Г. С., Августова Л.І. Психологія професійного здоров'я . Психологічне забезпечення професійної діяльності: теорія і практика : монографія. Львів, 2010. 416 с.
11. Csikszentmihalyi M. *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper, 1990. 368 p.
12. Bakker A.B., Leiter M.P. *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Psychology press. 2010a. 237 p.
13. Bakker A. B., Demerouti E. Towards a model of work engagement. *Career development international*. 2008. Vol. 13 (3). P. 209–223.
14. Maccey W.H. & Schneider B. The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. 2008. Vol.1. No. 3. P. 30.
15. Khellevig Y. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002. Vol. 3(1).P. 71–92.
16. Єременко Л. В. Фактори задоволеності працею і мотивації професійної діяльності. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 1. С. 146-149.
17. Піфф К. Моделі залучення персоналу. *Інноваційна економіка*. 2014. № 5. С. 192-195.
18. Saks W., Cromptano C., Mitchell K., Delbridge R., Shantz A., Soane E. What is engagement? *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge. 2013. Ch. 1. P. 96-114.

References

1. Ponomarenko V. O. (2006). Ekstremaljnijst i problema stavlennja do profesijnoji dijajlnosti u profesijnij zhjttjedijajlnosti. *Svit psykholohiji*, 4, 38–46 [in Ukrainian].
2. Berezovsjka R. A. (2012). Psykholohija profesijnogho zdorov'ja: suchasnyj stan i perspektyvy rozvytku. *Psykhologichni doslidzhennja*, 5, 26, 12 [in Ukrainian].
3. Lynn R. (1996). *Dysgenics: Genetic deterioration in modern populations*. Westport, CT: Praeger, 1(4), 182.
4. Frolova Ju. Gh. (2008). Biopsykhosocialjna modelj jak konceptualjna osnova psykholohiji zdorov'ja. *Filosofija i socyajlni nauky: naukovyj zhurnal*, 4, 60–65 [in Ukrainian].
5. Bakker A. B., Bal P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.
6. Kahn W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33 (4), 692–724.
7. Rothbard N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46 (4), 655–684.
8. Schaufeli W. B, Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25, 3, 293-315.

9. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. (1996). MBI: Maslach burnout inventory. Sunnyvale (CA): CPP, Incorporated.
10. Nykiforov Gh. S., Avghustova L. I. (2010). Psykhologhija profesijnogho zdorov'ja . Psykhologhichne zabezpechennja profesijnoji dijalnosti: teorija i praktyka : monohrafija. Ljviv [in Ukrainian].
11. Csikszentmihalyi M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. New York: Harper.
12. Bakker A. B., Leiter M. P. (2010). Work engagement: a handbook of essential theory and research. Psychology press.
13. Bakker A. B., Demerouti E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209–223.
14. Macey W. H. & Schneider B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3, 30.
15. Khellevig Y. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
16. Yeremenko L. V. (2018). Faktory zadovolnosti praceju i motyvaciji profesijnoji dijalnosti. *Teorija i praktyka suchasnoji psykhologhiji*, 1, 146-149 [in Ukrainian].
17. Riff K. (2014). Modeli zaluchennia personal. *Innovatsiina ekonomika*, 5, 192-195 [in Ukrainian].
18. Saks W., Cropanzano C., Mitchell K., Delbridge R., Shantz A., Soane E. (2013). What is engagement? Employee Engagement in Theory and Practice. London: Routledge. Ch. 1.