

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

MODEL OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF FOOD INDUSTRY WORKERS

У статті обґрунтовано актуальність вивчення психологічного благополуччя працівників харчової промисловості в умовах стрімких соціально-економічних змін, високої відповідальності, емоційного навантаження та ризиків професійного вигорання. Підкреслено, що, попри значну увагу до проблематики благополуччя в організаційній психології, саме специфіка професійної діяльності у харчовій галузі вивчена недостатньо. Здійснено теоретичний аналіз основних наукових підходів до трактування поняття психологічного благополуччя, на підставі чого розроблено авторську модель, що включає три взаємопов'язані структурні компоненти: особистісний, соціальний та власне професійний. Модель враховує мікро-, мезо- та макрорівні впливу, окреслює важливість інтеграції особистісних ресурсів і зовнішніх умов для підтримання стабільного психологічного стану. Ключовими чинниками виступають стресостійкість, відповідальність, престиж та фінансова задоволеність професією. До спеціальних показників компонентів віднесено самоприйняття, здатність до самоосвіти, асертивність, ефективну комунікацію, професійну вмотивованість і самоефективність, які є важливими індикаторами оптимального функціонування особистості в умовах виробництва. Запропонована модель має прикладне значення для сфери професійної освіти, менеджменту персоналу та психологічного супроводу працівників. Розкрито її потенціал у формуванні корпоративної культури підтримки ментального здоров'я, розвитку профілактичних заходів проти емоційного вигорання, зміцнення адаптаційного ресурсу працівників галузі, а також у створенні цілісної системи підтримки психологічної стійкості на рівні підприємств. Акцентовано увагу на важливості системного підходу до організації роботи з персоналом, що сприяє підвищенню ефективності діяльності та збереженню психологічного благополуччя в умовах сучасних викликів. Також підкреслено значення подальших досліджень для удосконалення теоретичних моделей і розробки практичних інструментів підтримки ментального здоров'я працівників харчової промисловості в різних соціокультурних контекстах.

Ключові слова: психологічне благополуччя, харчова промисловість, стресостійкість,

мотивація, професійна ефективність, модель благополуччя, професійна ідентичність, самоефективність.

The article substantiates the relevance of studying the psychological well-being of employees in the food industry amid rapid socio-economic changes, high responsibility, emotional strain, and risks of professional burnout. It is emphasized that despite considerable attention to well-being issues in organizational psychology, the specific nature of professional activity in the food sector remains insufficiently explored. A theoretical analysis of the main scientific approaches to the concept of psychological well-being was conducted, based on which an authorial model was developed, comprising three interrelated structural components: personal, social, and professional. The model takes into account micro-, meso-, and macro-level influences and highlights the importance of integrating personal resources and external conditions to maintain a stable psychological state. Key factors include stress resistance, responsibility, prestige, and financial satisfaction with the profession. Special indicators of the components include self-acceptance, the ability for self-education, assertiveness, effective communication, professional motivation, and self-efficacy, which are important indicators of the optimal functioning of an individual in production conditions. The proposed model has practical significance for professional education, personnel management, and psychological support of employees. Its potential in forming a corporate culture that supports mental health, developing preventive measures against emotional burnout, strengthening the adaptive resources of industry workers, as well as creating a comprehensive system to support psychological resilience at the enterprise level is revealed. Attention is drawn to the importance of a systemic approach to personnel management, which contributes to increased efficiency and the preservation of psychological well-being in the face of modern challenges. The significance of further research to improve theoretical models and develop practical tools to support the mental health of food industry workers in various socio-cultural contexts is also emphasized.

Key words: psychological well-being, food industry, stress resilience, motivation, professional effectiveness, well-being model, professional identity, self-efficacy.

УДК 159.942/1.944:331.101.3:664-051
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.74.29>
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Волошина Ю.І.

аспірантка кафедри психології та особистісного розвитку
Центрального інституту післядипломної освіти
Державний заклад вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»

Постановка проблеми. У сучасних умовах стрімких соціально-економічних змін та стрімко зростаючих вимог до якості та безпеки харчової продукції особливу актуальність набуває питання психологічного благополуччя працівників харчової промисловості. Працівники цієї сфери постійно стикаються зі стресовими чинниками – високою відповідальністю, напруженим графіком, монотонністю праці, ризиком виробничих травм та іншими психоемоційними навантаженнями. Негативний вплив цих факторів може призводити до зменшен-

ня мотивації, зниження продуктивності, збільшення кількості помилок та ризику професійного вигорання, що, в свою чергу, впливає на якість продукції та безпеку споживачів.

Попри значну увагу до питань професійного здоров'я загалом, у науковій літературі досі недостатньо розроблена комплексна психологічна модель, яка б системно відображала особливості формування і підтримки психологічного благополуччя саме працівників харчової промисловості. Існуючі дослідження переважно зосереджені на ок-

ремих аспектах стресу чи мотивації, не враховуючи специфіки професійної діяльності, виробничого середовища та соціально-психологічних чинників, характерних для харчової галузі.

Таким чином, виникає необхідність розробки цілісної моделі психологічного благополуччя, яка б враховувала мультифакторні впливи, визначала ключові складові благополуччя працівників та формувала методичні підходи до їх підтримки і розвитку. Така модель може стати підґрунтям для розробки практичних рекомендацій у сфері підготовки фахівців, управління персоналом і психологічної підтримки, що сприятиме підвищенню ефективності праці та збереженню ментального здоров'я працівників харчової промисловості.

Аналіз (основних) останніх досліджень і публікацій. Проблема психологічного благополуччя працівників останнім часом привертає значну увагу як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Зокрема, у працях А. Баккер та Е. Демероуті [1, с. 309–328], Н. Самойло, та Ю. Богодистова [2, с. 491–500], У. Шауфелі [3, с. 120–132] розглядаються основні теоретичні підходи до розуміння психологічного благополуччя як багатовимірного феномену, що включає емоційні, когнітивні, поведінкові та соціальні складові. Відзначається, що психологічне благополуччя пов'язане із задоволеністю життям, емоційною стабільністю, адаптивністю до стресових ситуацій і здатністю до самореалізації.

Водночас дослідження, присвячені психологічному стану працівників промислових підприємств, свідчать про наявність специфічних факторів, що впливають на їхнє благополуччя. Наприклад, у роботах Є. Груба [4] та Ж. Низкуз [5] підкреслюється роль виробничих умов, організаційної культури, соціальної підтримки та психологічної безпеки як ключових детермінант стану працівників. Особливу увагу приділяють впливу хронічного стресу, монотонності праці та емоційного вигорання, що негативно впливають на професійну ефективність і загальний рівень психологічного здоров'я.

Щодо харчової промисловості, кількість досліджень є значно обмеженою. Вітчизняні дослідники І. Варнавська, [6, с. 142–149], Л. Бурлачук та М. Морозова [7, с. 152] наголошують на специфіці цієї галузі, зокрема, на жорстких технологічних вимогах, підвищеній відповідальності за безпеку продукції, що зумовлює високий рівень професійного стресу. У публікаціях таких науковців як П. Д. Бліз, Дж.Р. Едвардс та С. Зоннентаг, [8, с. 389–402], а також С. Піньята, К. Бірон, та М. Ф. Доллард [9, с. 393–413] підкреслюється необхідність системного підходу до підтримки психологічного благополуччя, що включає профілактику професійних захворювань, розвиток стресостійкості та впровадження програм психологічної підтримки на робочому місці.

Проте існуючі моделі не враховують комплексно мультифакторні особливості харчової промисловості, а також не пропонують інтегрованих механізмів підтримки психологічного благополуччя саме

для цієї категорії працівників. Отже, сучасний стан наукової розробки вимагає подальшого теоретичного осмислення та емпіричного дослідження, що дозволить створити адекватну модель психологічного благополуччя, адаптовану до умов харчової промисловості.

Мета та завдання. Метою даного викладу є обґрунтування моделі психологічного благополуччя працівників харчової промисловості, що враховує специфіку професійного середовища, психоемоційні ризики, галузеві вимоги та індивідуально-особистісні чинники.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі завдання:

- проаналізувати теоретичні підходи до розуміння поняття психологічного благополуччя в контексті професійної діяльності;
- визначити ключові чинники, що впливають на психологічне благополуччя працівників харчової промисловості на мікро-, мезо – та макрорівнях;
- розробити авторську модель психологічного благополуччя працівників харчової промисловості з урахуванням внутрішніх (особистісних) та зовнішніх (організаційних і соціальних) чинників.

Виклад основного матеріалу та результати дослідження. Проблема психологічного благополуччя працівників харчової промисловості набула особливої актуальності в умовах постійних економічних, соціальних та організаційних змін, високих вимог до якості продукції, регламентованих технологічних процесів та інтенсивного темпу праці. Працівники цієї галузі постійно функціонують у середовищі, що вимагає від них не лише високої кваліфікації, а й психоемоційної стійкості, адаптивності та здатності до саморегуляції.

Аналіз наукової літератури показав, що найбільш вагомими теоретичними підґрунтями для моделювання психологічного благополуччя є підходи К. Ріфф [10, с. 719–727] (шестифакторна модель благополуччя), Е. Дінера [11, с. 542–575] (суб'єктивне благополуччя), М. Селігмана [12] (модель PERMA) та Р. Райана і Е. Десі [13, с. 68–78] (теорія самодетермінації). Дослідження вітчизняних науковців О. Бондарчук [14], І. Варнавської [6, с. 142–149], Н. Самойло, та Ю. Богодистова [2, с. 491–500] та інших, підкреслюють значущість особистісних ресурсів, професійної мотивації, а також стресостійкості у контексті праці загалом та у галузі харчового виробництва зокрема.

Спираючись на узагальнення сучасних теоретичних і прикладних положень, нами було розроблено авторську модель психологічного благополуччя працівників харчової промисловості, що враховує специфіку професійної діяльності у цій сфері. Модель є багаторівневою, інтегративною та включає особистісний, соціальний і власне професійний компоненти (Рис. 1).

Розробка моделі психологічного благополуччя ґрунтується на цілісному підході до розуміння цього феномену як багатовимірного конструкта,

Компоненти	Загальні показники	Спеціальні показники
Критерій-рівень ставлення особистості (задоволеності/незадоволеності) до себе, критичної оцінки себе (усвідомлення зон росту).		
Особистісний	- самоприйняття - особистісне зростання	- безумовне прийняття себе як професіонала - здатність до самоосвіти та професійного розвитку
Критерій – рівень здатності (неспроможності) вчиняти на свій розсуд та при цьому сприймати думку інших.		
Соціальний:	- автономія - позитивні відносини з оточенням	- асертивність - ефективна взаємодія
Критерій-рівень наявності (відсутності) мотивації для подолання труднощів, перепон на шляху до мети.		
Власне професійний	- наявність цілей - управління навколишнім середовищем	- вмотивованість - самоефективність
Чинники психологічного благополуччя фахівця харчової промисловості		
Мікрорівень	Мезорівень	Макрорівень
Стресостійкість	Відповідальність	Престиж та фінансова задоволеність професією

Рис. 1. Модель психологічного благополуччя працівників харчової промисловості

що поєднує когнітивні, мотиваційні, емоційні та поведінкові аспекти К. Ріфф [15, с. 1069–1081], П. Уорр [16].

Підґрунтям для виокремлення змістових складників моделі виступила структура психологічного благополуччя К. Ріфф, яка включає такі ключові компоненти, як самоприйняття, автономія, наявність життєвих цілей, позитивні стосунки з іншими, особистісне зростання та управління навколишнім середовищем [10]. Також ураховано концепції стресостійкості як ресурсу адаптації до професійних навантажень у праці Р. Шевченко [17, с. 280–287] та положення організаційної психології, які підкреслюють роль макрочинників – фінансової задоволеності та престижу професії [16].

Також доцільно звернутися до досліджень Богодистова Ю. та Н. Самойло, які акцентують увагу на ролі професійної мотивації, самоосвіти та стресостійкості у промисловому середовищі саме харчового виробництва [2].

На нашу думку, для моделі психологічного благополуччя саме фахівців харчової промисловості може бути доцільним виокремити наступні його компоненти: особистісний (внутрішні ресурси та суб'єктивні реакції індивіда) соціальний (міжособистісні відносини) та власне професійний (специфіка вимог саме цієї професії) (Рис. 1).

Особистісний компонент психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості охоплює внутрішні ресурси особистості, які забезпечують адаптацію до професійних навантажень, збереження позитивного емоційного фону Н. Волинець [18, с.230], здатність до саморегуляції та самореалізації в умовах виробничого середовища Р. Раян і Е. Десі [19, с. 227–268].

Загальними показниками особистісного компоненту психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості, на нашу думку, можуть

виступати самоприйняття та особистісне зростання з шестифакторної моделі психологічного благополуччя К. Ріфф [10]. Спеціальними показниками даного компоненту ми вважаємо безумовне прийняття себе як професіонала та здатність до самоосвіти і професійного розвитку. Відповідно до концепції психологічного благополуччя К. Ріфф [15, с. 1069–1081], самоприйняття є базовим критерієм здорової особистості, а його дефіцит часто пов'язаний із професійною невдоволеністю, тривожністю та зниженням мотивації до праці. У контексті виробничого середовища та жорстко регламентованих вимог саме безумовне самоприйняття знижує ризики емоційного вигорання та професійної деформації. Щодо здатності до самоосвіти і професійного розвитку, то згідно теорії самодетермінації Р. Райана і Е. Десі [13, с. 68–78], готовність до самоосвіти є проявом автономії та внутрішнього почуття компетентності, що сприяє глибшому залученню до професійної діяльності. Дослідження А. Бандури [20, с. 248–287] підтверджують, що саме самоосвіта та рефлексія професійних дій підвищують рівень самоефективності – ключовий ресурс для самореалізації в умовах виробництва.

Соціальний компонент психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості відображає якість і глибину міжособистісних зв'язків у професійному середовищі, рівень соціальної підтримки, довіри, визнання та включення працівника до колективної взаємодії. У контексті харчової промисловості, де професійна діяльність вимагає високої злагожденості, відповідальності та дотримання технологічної дисципліни, саме соціальні зв'язки виконують роль бар'єра, що знижує дію стресогенних факторів. Високий рівень соціальної підтримки з боку колег і керівництва сприяє збереженню психологічної стійкості, формує почуття

безпеки, зміцнює професійну ідентичність і знижує ризик емоційного вигорання (С. Коен та Т. А. Віллс [21, с. 310–357], К. Маслач та М.П. Лейтер [22]). Належність до професійної групи, визнання з боку соціального оточення та залученість у колективне життя позитивно впливають на емоційне самопочуття працівника та підтримують відчуття сенсу й значущості його діяльності (Х.Таджфел та Дж. К. Тернер [23, с. 7–24], В. Шауфелі та А.Б. Баккер [24, с. 293–315]). Таким чином, соціальний компонент психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості визначає здатність особистості будувати й підтримувати ефективні стосунки в професійному середовищі, відчувати належність до трудового колективу, отримувати підтримку та зворотний зв'язок. Він виконує буферну функцію, зменшуючи негативний вплив виробничих навантажень, і тим самим є важливою умовою збереження психічного здоров'я та професійної ефективності.

Загальними показниками соціального компоненту психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості, ми вважаємо, можуть виступати автономія та позитивні відносини з оточенням з шестифакторної моделі психологічного благополуччя К. Ріфф [10]. Спеціальними ж його показниками, на нашу думку, є асертивність та ефективна взаємодія. Ці характеристики забезпечують конструктивну поведінку у виробничих комунікаціях, сприяють зниженню конфліктності та підвищують психологічну безпеку у професійному середовищі. Асертивність – як здатність відстоювати власну думку, не порушуючи прав інших, – пов'язана із внутрішньою стабільністю особистості, емоційною зрілістю та високим рівнем самоповаги (Р. Альберті та М. Л. Еммонс [25], А. Ланге та П. Якубовські, [26]). У колективі, де праця має чітко структурований характер і часто залежить від командної злагожденості, саме асертивність допомагає працівникам чітко висловлювати свої потреби та обмеження, не вдаючись до байдужості чи агресії. Водночас ефективна взаємодія – як здатність до відкритої, злагожденної, продуктивної комунікації – є необхідною умовою підтримки позитивного соціального клімату в колективі. Вона включає не лише комунікативні навички, але й емоційну емпатію, здатність до співпраці та повагу до ролей інших працівників (Д. Голман, [27]; В. Шауфелі та А.Б. Баккер [24, с. 293–315]). Дослідження українських науковців, зокрема Л. Карамушки [28, с. 344], засвідчують, що соціально-комунікативна компетентність є однією з ключових умов професійної ефективності в організаційних системах з високим рівнем стресогенності. Таким чином, асертивність і ефективна взаємодія як спеціальні показники дозволяють фахівцям зберігати психологічну стабільність, будувати здорові робочі зв'язки та забезпечувати власну включеність у професійне середовище.

Власне професійний компонент психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості охоплює ті аспекти, що безпосередньо пов'язані з характером, змістом і умовами виконання профе-

сійної діяльності. До ключових характеристик цього компоненту належать: сформована професійна ідентичність, задоволеність трудовою діяльністю, почуття компетентності, відчуття сенсу праці, залученість до професійних процесів тощо. У контексті харчової промисловості, яка вирізняється високим рівнем стандартизації, відповідальності за якість продукції та емоційно-монотонною працею, саме ці характеристики визначають стабільність емоційного стану працівника, його мотиваційну стійкість і готовність до тривалої професійної активності. Як зазначає А. Бандура [29], відчуття професійної ефективності прямо пов'язане з рівнем психологічного функціонування особистості. Наявність сенсу праці, згідно з підходом В. Франкла [30], виступає буфером стресу та фактором стійкості до вигорання. Також задоволеність трудовою діяльністю визнана одним із найпотужніших предикторів професійного благополуччя (Т.А. Джадж та Дж.Е. Боно [31, с. 80–92]), а автономія й залученість – важливими умовами збереження мотивації (Р. Райан і Е. Десі [13, с. 68–78]). Таким чином, власне професійний компонент визначає не лише функціональну ефективність працівника, а й його здатність реалізовувати себе в умовах сучасного виробництва, зберігаючи при цьому внутрішній баланс і психологічну ресурсність.

Загальними показниками власне професійного компоненту психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості, на нашу думку, можуть бути наявність цілей та управління навколишнім середовищем з шестифакторної моделі психологічного благополуччя К. Ріфф [10]. Спеціальними показниками цього компоненту ми вважаємо вмотивованість та самоефективність. Вмотивованість відображає внутрішню готовність до продуктивної професійної діяльності, що є важливою умовою збереження психологічного благополуччя в умовах високих виробничих вимог. Самоефективність – це уявлення працівника про власну здатність справлятися з професійними завданнями, впливати на результати своєї праці та досягати поставлених цілей, що позитивно корелює з емоційною стабільністю, стресостійкістю і загальним рівнем добробуту (А. Бандура [29], В. Шауфелі та А.Б. Баккер [24, с. 293–315]). У контексті харчової промисловості, де діяльність часто пов'язана з монотонністю, необхідністю дотримуватися чіткого регламенту та фізичним навантаженням, високий рівень вмотивованості та самоефективності є не лише ознакою професійного благополуччя, а й ресурсом для його підтримання. Дослідження показують, що працівники з високим рівнем самомотивації та впевненістю у власних силах демонструють кращі результати, нижчий рівень професійного вигорання та більше задоволення від праці (Р. Райан і Е. Десі [13, с. 68–78], Р. Шварцер та С. Халлум [32, с. 152–171]).

На нашу думку, структуру психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості потрібно розглядати через призму чинників, що можуть

на нього впливати. Саме тому доцільно враховувати різні рівні впливу – мікро-, мезо – та макрорівень. На мікрорівні, тобто на рівні особистості, провідним чинником ми вбачаємо стресостійкість, оскільки саме вона забезпечує здатність працівника ефективно функціонувати в умовах жорстких вимог, точного регламенту технологічних процесів, стислих термінів та постійних змін. Стресостійкість дозволяє зберігати емоційну стабільність, адаптивність та працездатність, що є критично важливим у складних виробничих умовах, характерних для харчової галузі. Як зазначають Н. Самойло та Ю. Богодистов, у дослідженні проблеми професійного вигорання працівників харчової промисловості, саме низький рівень стресостійкості часто виступає пусковим механізмом для зниження суб'єктивного благополуччя та емоційного виснаження [2, с. 491–500]. У свою чергу, високий рівень стресостійкості корелює з більш високими показниками психологічного благополуччя (К. Ріфф [15, с. 1069–1081], Е. Дінер, С.Ойші та Л. Тей [33, с. 253–260]). Згідно з теоретичними положеннями позитивної психології, стресостійкість є складовою психологічного ресурсу особистості, який дозволяє людині не лише долати труднощі, а й зростати на основі цих викликів (М. Селігман [34]). Більше того, як показують дослідження Ф.Лутанс, К.М. Юссеф та Б.Дж. Аволіо, [35], психологічний капітал, до якого входить стресостійкість разом з надією, оптимізмом та самомотивацією, безпосередньо впливає на задоволеність працею, адаптацію до змін та загальне психологічне благополуччя. Таким чином, стресостійкість виступає важливим внутрішнім ресурсом, який дозволяє фахівцям харчової промисловості підтримувати стабільний рівень психологічного благополуччя, незважаючи на високий рівень професійного навантаження та складне виробниче середовище.

На мезорівні, тобто на рівні галузі, одним з ключових чинників ми вважаємо є відповідальність, яка відображає здатність фахівця усвідомлювати наслідки власної діяльності та дотримуватися професійних норм і стандартів, що особливо актуально в харчовій промисловості, де помилки можуть мати серйозні наслідки для здоров'я споживачів (В. Шауфелі та А.Б. Баккер [24, с. 293–315]).

На макрорівні, тобто на рівні держави, важливим чинником, на нашу думку, є престиж та фінансова задоволеність професією, що формують ставлення працівника до власної ролі в суспільстві, забезпечують почуття значущості та соціальної гідності Е. Дінер, Е.М. Сух, Р.Е. Лукас та Г.Л. Сміт, [36, с. 276–302]).

Висновки. Розроблена модель психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості базується на інтеграції провідних підходів до вивчення цього феномену як багатовимірного конструкта, що охоплює когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові аспекти. Вона передбачає врахування трьох основних компонентів – особистісного, соціального та власне професійного, кожен з яких

наповнений як загальними, так і спеціальними показниками, релевантними саме до умов харчового виробництва. Крім того, модель структурована за принципом багаторівневості впливу на психологічне благополуччя: на мікрорівні ключову роль відіграє стресостійкість як базовий ресурс збереження психоемоційної стабільності в умовах високих навантажень; на мезорівні – відповідальність, що забезпечує відповідність професійної діяльності нормам та стандартам безпеки і якості; на макрорівні – престижність професії та фінансова задоволеність, які формують позитивне ставлення до праці та підвищують її соціальну значущість. Таким чином, запропонована модель не лише дозволяє цілісно охопити ключові складові та чинники психологічного благополуччя фахівців галузі, а й відкриває перспективи для розробки адресних психопрофілактичних, освітніх та організаційних заходів з метою його збереження і розвитку в умовах сучасного виробництва.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі. Перспективи подальших досліджень психологічного благополуччя фахівців харчової промисловості полягають у емпіричній перевірці моделі, розробці діагностичних методик, а також вивченні впливу організаційних, соціальних і технологічних змін. Доцільним є міжгалузевий аналіз, дослідження адаптації у кризових умовах та створення психопрофілактичних програм, спрямованих на розвиток стресостійкості, мотивації й професійної ефективності. Це сприятиме підвищенню якості управління персоналом і загальній стабільності галузі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22, No. 3. P. 309–328. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
2. Самойло Н.В., Богодистов Ю.В. Проблема вигорання працівників у харчовій промисловості. *Виклики та питання сучасної науки*. 2023. № 1. С. 491–500. URL: <https://cims.fti.dp.ua/j/article/view/96>.
3. Schaufeli W.B. Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*. 2017. Vol. 2, No. 46. P. 120–132. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>.
4. Груба Є. Професійне вигорання: головні причини та способи боротьби. *Hurma.work*. 2021. URL: <https://hurma.work/blog/05-2021-profesijne-vygorannya-golovni-prychyny-ta-sposoby-borotby/>.
5. Низкуз Ж.І. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». МиколаївськийПЛ. URL: <https://mykolaivpl.org/metodrozrobka/171-profilaktyka-ta-podolannia-syndromu-profesiinoho-vyhorannia.html>.
6. Варнавська І.В. Профілактика і подолання емоційного вигорання фахівців підприємств харчової і переробної промисловості. *Таврійський науковий вісник. Серія: Технічні науки*. 2024. № 5. С. 142–149. DOI: <https://doi.org/10.32782/tnv-tech.2024.5.15>.

7. Бурлачук Л.Ф., Морозова М.О. Психологічні аспекти професійного вигорання. Київ : Либідь, 2019. 152 с.
8. Bliese P.D., Edwards J.R., Sonnentag S. Stress and well-being at work: a century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*. 2017. Vol. 102, No. 3. P. 389–402. DOI: <https://doi.org/10.1037/apl0000109>.
9. Pignata S., Biron C., Dollard M.F., Peeters M., de Jonge J., Taris T.W. Managing psychosocial risks in the workplace: prevention and intervention. *People at Work: An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Hoboken, NJ : Wiley Blackwell, 2014. P. 393–413.
10. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69, No. 4. P. 719–727. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>.
11. Diener E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 1984. Vol. 95, No. 3. P. 542–575.
12. Seligman M.E.P. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. New York: Free Press, 2011.
13. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. Vol. 55, No. 1. P. 68–78.
14. Бондарчук О. Організаційно-професійні особливості самоефективності керівників освітніх організацій. *Проблеми сучасної психології*. 2019. Вип. 27. DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-27.%p>.
15. Ryff C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. Vol. 57, No. 6. P. 1069–1081.
16. Warr P. Work, Happiness, and Unhappiness. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.
17. Шевченко Р.М. Стресостійкість як чинник професійної діяльності жінок-управлінців: структурнокомпонентний аналіз. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. IX, вип. 10. С. 280–287.
18. Волинець Н.В. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності : монографія. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2019. 230 с.
19. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 2000. Vol. 11, No. 4. P. 227–268.
20. Bandura A. Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991. Vol. 50, No. 2. P. 248–287.
21. Cohen S., Wills T.A. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. 1985. Vol. 98, No. 2. P. 310–357.
22. Maslach C., Leiter M.P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco : Jossey-Bass, 1997.
23. Tajfel H., Turner J.C. The social identity theory of intergroup behavior. *Psychology of Intergroup Relations*. 1986. Vol. 7. P. 7–24.
24. Schaufeli W.B., Bakker A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25. P. 293–315.
25. Alberti R.E., Emmons M.L. Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships. Oakland : New Harbinger Publications, 2017.
26. Lange A.J., Jakubowski P. Responsible Assertive Behavior: Cognitive/Behavioral Procedures for Trainers. Champaign, IL: Research Press, 1976.
27. Goleman D. Social Intelligence: The New Science of Human Relationships. New York : Bantam Books, 2006.
28. Карамушка Л.М. Психологія управління: навчальний посібник. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
29. Bandura A. Self-efficacy: Exercise of Control. New York : Freeman, 1997.
30. Frankl V.E. Man's Search for Meaning. Boston : Beacon Press, 2006.
31. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
32. Schwarzer R., Hallum S. Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*. 2008. Vol. 57, Suppl. 1. P. 152–171.
33. Diener E., Oishi S., Tay L. Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*. 2018. Vol. 2, No. 4. P. 253–260.
34. Seligman M.E.P. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. New York : Free Press, 2011.
35. Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. New York : Oxford University Press, 2007.
36. Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.L. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 1999. Vol. 125, No. 2. P. 276–302.