

УДК 331:614

DOI <https://doi.org/10.32782/3041-2080/2025-4-50>

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ

Шароватова Олена Павлівна,

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри охорони праці та екологічної безпеки
Національного університету цивільного захисту України
ORCID ID: 0000-0002-2736-2189

Цимбал Богдан Михайлович,

доктор наук з державного управління, доцент,
професор кафедри охорони праці та екологічної безпеки
Національного університету цивільного захисту України,
доцент кафедри автоматизації, електро- та робототехнічних систем
ТОВ «ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «МЕТІНВЕСТ ПОЛІТЕХНІКА»
ORCID ID: 0000-0002-2317-3428

Гільперт Віталій Вікторович,

доктор філософії в галузі знань із цивільної безпеки,
доцент кафедри соціально-трудових відносин та соціальної роботи
Академії праці, соціальних відносин і туризму
ORCID ID: 0000-0002-5996-5398

Актуалізовано питання необхідності формування культури безпеки громадян в умовах мінливих реалій сьогодення. Підкреслено, що поряд із нормативно-правовим та організаційно-технічним складниками дедалі більше визнається вагомий вплив психологічних чинників на відчуття безпеки та загальну якість життя людини, що призвело до вивчення психологічних і соціальних аспектів культури безпеки. Психологія безпеки сприяє глибшому усвідомленню людьми ризиків, які можуть виникати в різних сферах повсякденного життя. Це знання допомагає приймати обґрунтовані рішення для зниження потенційних загроз. Розкрито, як емоційні стани впливають на сприйняття та оцінку ризику, на реакції людей у небезпечних ситуаціях. Особливу увагу приділено соціальному середовищу, адже саме воно формує ставлення до безпеки, значною мірою впливає на те, як люди сприймають ризики. Розглянуто соціально-психологічні чинники, що впливають на формування та розвиток культури безпеки, зокрема у робочому середовищі. Автори акцентують на значенні колективних норм, цінностей та ставленні працівників до ризиків. Проаналізовано механізми впливу психологічного клімату, стилю управління та комунікації на дотримання норм безпечної поведінки, наведено потенційні наслідки стресового стану працівників на результати роботи підприємства. Увагу приділено ролі лідерства, мотивації, залучення персоналу до забезпечення безпеки виробничого простору. Підкреслено необхідність комплексного підходу до розвитку культури безпеки, що поєднує освітні, організаційні та соціально-психологічні стратегії. Наголошено, що результативність таких методів залежить від відкритості й надійності відносин між керівництвом і працівниками, наявності достовірної інформації про стан виробничо-економічної ситуації. Виступаючи інструментом, що забезпечує внутрішню рівновагу й захищеність у світі сучасного суспільства ризику, розвиток соціально-психологічного компонента культури безпеки має велике практичне значення.

Ключові слова: культура безпеки, психологія безпеки, соціальні чинники, безпечна поведінка, оцінка ризиків, суспільство ризику, безпека працівників.

Sharovatova Olena, Tsymbal Bohdan, Hilpert Vitalii. Socio-psychological aspects of development of employee safety culture

The need to foster a culture of security among citizens in today's changing realities is highlighted. It is emphasized that the significant influence of psychological factors on individuals' sense of security and overall quality of life is increasingly being recognized. This growing awareness has led to increased interest in exploring the psychological and social dimensions of the culture of security. Safety psychology contributes to a deeper understanding of the risks that may emerge in various areas of daily life. The article examines how emotional states influence the perception and assessment of risk, as well as individuals' responses to hazardous situations. Particular attention is discussed to the social environment, as it plays a key role in shaping attitudes toward safety. The article analyzes socio-psychological factors that affect the formation and development of a safety culture, especially in workplace settings.

The authors stress the importance of shared norms, organizational values, and employees' attitudes toward risk. The paper explores how psychological climate, leadership style, and communication practices influence compliance with safety norms. Additionally, it discusses the potential effects of employee stress on organizational performance. The article underscores the need for a comprehensive approach to safety culture development – one that integrates educational, organizational, and socio-psychological strategies. As a means of fostering internal stability and resilience within a modern risk society, the development of the socio-psychological component of a safety culture holds significant practical relevance.

Keywords: safety culture, safety psychology, social factors, safe behavior, risk assessment, risk society, employee safety.

Вступ. Питання щодо природи, стану та чинників безпеки людства, а також створення сучасних ефективних систем і технологій управління цією сферою стають дедалі актуальнішими. Тож у світі набуває великого значення ідея впровадження та дотримання культури безпеки [1–3].

У процесі дослідження сфери безпеки першочергове значення має урахування людського чинника. За різними оцінками, саме він є визначальним у виникненні 80–90 % техногенних та 30–40 % природних надзвичайних ситуацій. Водночас роль людського чинника у забезпеченні безпеки не обмежується лише набуттям знань і формуванням практичних навичок. Цей процес дедалі ґрунтовніше має стати не просто навчальною метою, а внутрішньою потребою особистості, соціуму й цивілізації загалом. Досягти такого рівня усвідомлення можливо лише через розвиток нового світогляду, системи цінностей, норм, ідеалів та традицій безпечної поведінки, тобто шляхом формування саме культури безпеки [4; 5].

Методи та методики дослідження. В умовах буремного сьогодення для ефективного подолання проблем і зниження ризику виникнення кризових ситуацій уже недостатньо лише нормативно-правових, організаційно-технічних чи інженерних заходів. Заходи, що реалізуються автономно, як то підвищення надійності технічних систем, створення безпечних алгоритмів управління чи розроблення засобів захисту від надзвичайних ситуацій, дедалі частіше виявляються недостатньо ефективними. Отже, стає очевидним, що безпекою людини, суспільства та держави слід управляти також через соціальну сферу – шляхом узгодження людської поведінки з чітко визначеними соціальними нормами [5].

Узагальнення численних підходів до визначення поняття «безпека» та його інтеграція з концептами «життя», «діяльність», «культура» дають змогу сформулювати таке визначення: культура безпеки – це стан соціальної організації людини, що забезпечує певний рівень її захищеності в умовах життєдіяльності.

Поділяємо позицію дослідників [5–8], які вважають, що основою поняття культури безпеки

повинні слугувати: світоглядна основа, система цінностей, традиції та сталі правила поведінки у суспільстві, а також духовні, інтелектуальні та матеріальні здобутки людства в галузі безпеки. Відповідно, культура безпеки може бути визначена як рівень розвитку особистості та суспільства, що виражається в наданні пріоритетного значення питанням безпеки в системі індивідуальних і соціальних цінностей, поширеності моделей безпечної поведінки як у повсякденних умовах, так і в ситуаціях загрози чи надзвичайних подій, а також у ступені захищеності в усіх сферах життєдіяльності; або як стан розвитку особистості, соціальної групи чи суспільства, що відображається у ставленні до питань безпеки життя і діяльності та проявляється в активних практичних діях, спрямованих на зниження рівня ризиків.

Науковці переважно єдині у думці, що на початковому рівні формування культури безпеки її об'єктом виступає особистість, яка розглядається як система стійких, соціально значущих якостей, набутих у процесі соціалізації та виявлених у ході життєвої активності. Під особистісними якостями розуміються індивідуально-психологічні характеристики, що визначають успішність тієї чи іншої діяльності: темперамент, риси характеру, воля, емоційна чутливість, здібності тощо. Частина з них має генетичну природу й слабо піддається впливу соціального середовища (темперамент, особливості нервової системи), тоді як інші формуються у соціумі та залежать від рівня історичного, культурного й цивілізаційного розвитку, а також індивідуального і колективного досвіду. До них належать риси характеру, вольові якості, морально-психологічна стійкість, фізичний стан, а також соціальні та індивідуальні стереотипи безпечної поведінки [5].

Успішність діяльності, як відомо з психології, залежить не лише від здібностей, а й від мотивації. Мотивація до безпечної діяльності полягає в усвідомленні важливості правильних дій, спрямованих на забезпечення особистої безпеки, а також безпеки у процесі трудової діяльності, навколишнього середовища, суспільства і держави. Оскільки ефективність

будь-якої діяльності значною мірою визначається світоглядом, системою цінностей та ідеалів, то рівень безпеки прямо залежить від місця, яке займає безпека у ціннісній ієрархії індивіда. Також важливу роль відіграє рівень підготовленості особи: обсяг знань, сформованість умінь і навичок. Саме глибоке засвоєння засобів і способів захисту від небезпек, а також розвиток навичок безпечної поведінки в різноманітних умовах є основою зниження ризиків у життєдіяльності.

Найповніше свій потенціал особистість реалізує у професійній діяльності, де вона взаємодіє з колективом. Саме трудове середовище, де людина проводить значну частину часу, є джерелом багатьох ризиків і загроз. Тому рівень безпеки в колективах, соціальних групах і суспільстві загалом значною мірою залежить від особистісних характеристик їхніх членів. Отже, об'єктом формування культури безпеки вищого рівня доцільно розглядати трудові колективи й корпоративні структури [1–5; 9–11].

Останнім часом науковці дедалі більше визнають вагомий вплив психологічних чинників на відчуття безпеки та загальну якість життя людини, що призвело до зростання зацікавленості до дослідження й розв'язання психологічних і соціальних аспектів культури безпеки [6–8; 12; 13].

Пандемія COVID-19 внесла несподівані виклики для відчуття безпеки, ментального здоров'я та соціальної взаємодії, наголошуючи на важливості психологічних стратегій для збереження стійкості й благополуччя.

В умовах воєнного стану в Україні постають нові виклики, які підкреслюють необхідність комплексного підходу для підтримки ментального здоров'я громадян. Технологічний розвиток, соціальні трансформації, екологічні загрози та глобальні кризи створюють додаткові складнощі та ризики, глибокого розуміння потребують психосоціальні процеси, зокрема в процесі трудової діяльності громадян [12].

Отже, забезпечення благополуччя та безпеки людей у повсякденному житті передбачає не лише фізичний захист, а й увагу до їхніх психологічних потреб та соціальних труднощів.

Результати. Для ефективного подолання цих проблем необхідно розробляти та впроваджувати відповідні стратегії взаємодії. Вони мають стосуватися не лише окремих людей, а й громад, установ і організацій, які приймають рішення, адже саме вони відіграють ключову роль у формуванні культури безпеки та наданні психологічної підтримки. Співпраця психологів, медичних працівників, педагогів, управлінців і зацікавлених сторін є критичною для

створення комплексних систем, що інтегрують психологічне благополуччя в ширший контекст концепту безпеки.

Усвідомлення ризиків є важливим елементом культури безпеки, що відбиває усвідомлення людиною можливих небезпек і ризикових ситуацій у різних сферах життя. Головна мета усвідомлюваності ризиків полягає у тому, щоб люди могли ідентифікувати загрози, аналізувати ризики та приймати об'ґрунтовані рішення для їх мінімізації та забезпечення власної безпеки.

Впливаючи на сприйняття, оцінку та реакцію людини на небезпечні ситуації, чи не ключову роль у культурі безпеки відіграють емоції. Стикаючись із ризиком, емоції можуть змінювати наше сприйняття: позитивні почуття іноді призводять до недооцінки небезпек, тоді як негативні – до їх перебільшення. Розуміння цього механізму сприяє більш об'єктивній оцінці потенційних загроз. Також емоції впливають на поведінку: страх може стимулювати обережність і уникнення небезпеки, а відсутність страху або позитивні емоції можуть спонукати до ризикованих вчинків. Ці знання допомагають формувати ефективні стратегії безпеки. Прийняття рішень, особливо за умов невизначеності, також регулюється емоційним станом, який впливає на аналіз ризиків, вибір альтернатив і дій, що сприяє кращому управлінню ризиками. Стрес – ситуативний і хронічний – може змінювати фізіологічний і психологічний стан людини, впливати на здатність адекватно реагувати, знижувати концентрацію, швидкість реакції і якість рішень, що безпосередньо впливає на безпеку [12; 14].

Розроблення та впровадження ефективних соціально-психологічних стратегій підтримки й активізації праці працівників в умовах невизначеності та нестабільності, особливо в контексті воєнних конфліктів, стають актуальними завданнями сучасної систем управління персоналом і його підтримки.

Невизначеність і порушення стабільності морально-психологічного клімату у трудовому колективі можуть мати різноманітні негативні наслідки, що впливають на якість роботи та добробут працівників. До основних наслідків належать:

- зниження продуктивності: відчуття невпевненості, тривоги та стресу відволікають працівників від виконання службових обов'язків;
- погіршення якості роботи: емоційний стан негативно впливає на увагу, концентрацію та здатність приймати правильні рішення, що може призводити до помилок і незадовільних результатів;

- зниження мотивації: невизначеність та нестабільність позбавляють працівників ясності щодо цілей, віри в успіх і перспективи, що зменшує їхню зацікавленість, ентузіазм та залученість до роботи;

- збільшення конфліктів: високий рівень стресу і невпевненості сприяє погіршенню міжособистісних відносин, зростанню напруги та агресії у колективі;

- погіршення здоров'я: постійний стрес і невизначеність негативно впливають на фізичне та психічне здоров'я працівників, підвищуючи ризик розвитку тривожних розладів, депресії, виснаження та інших захворювань.

Типовими проблемами, що виникають у колективі в умовах невизначеності, стають: нестабільність і невпевненість у майбутньому; підвищена тривожність, психологічна напруга, втома, стрес; відчуття несправедливості та нерівності; конфлікти та непорозуміння між працівниками [12; 15; 16].

В умовах воєнного конфлікту соціально-психологічні методи підтримки набувають особливої важливості, адже працівники часто піддаються стресам і травматичним впливам. Їх реалізація сприяє збереженню морального духу колективу та підтримці продуктивності праці під час високого емоційного навантаження. Хоча керівники не завжди можуть приділяти достатньо уваги колективу, успіх організації значною мірою залежить від якості міжособистісних відносин та активної участі працівників.

Основними завданнями керівництва стають забезпечення позитивних соціально-психологічних процесів у колективі, підтримка здоров'я працівників, сприятливого морально-психологічного клімату, а також дотримання законодавства і нормативних вимог.

Соціальний контекст, охоплюючи взаємодію з іншими людьми, соціальні норми, культурні впливи та сприйняття безпеки у суспільному і трудовому просторі, відіграє велику роль у формуванні та результативності проявів культури безпеки.

Для запобігання або зниження негативних наслідків важливо зосередитися на створенні позитивного та стабільного морально-психологічного клімату, забезпеченні чіткої комунікації, підтримки та можливостей для вираження потреб і думок працівників.

Соціально-психологічні методи інтегруються з іншими управлінськими підходами, зокрема:

- соціальне планування передбачає постановку соціальних цілей, розроблення нормативів (рівень життя, оплата праці, умови праці тощо) та критеріїв їх досягнення;

- психологічне планування орієнтоване на забезпечення ефективного психологічного стану колективу через розвиток особистості, усунення негативних тенденцій та планування психологічного клімату;

- метод регулювання включає інформування працівників про завдання та умови роботи за допомогою прямого повідомлення, створення орієнтовних ситуацій та особистого прикладу керівника [17].

Серед рекомендацій щодо підтримки в умовах війни морально-психологічного клімату на підприємствах, в установах, організаціях, що реалізуються через основні стратегії, спрямовані на зменшення впливу стресових подій на морально-психологічний стан працівників, варто виділити такі:

- оцінка ризиків і розроблення планів безпеки: керівництвом підприємства проводиться детальний аналіз потенційних ризиків, пов'язаних із військовим конфліктом, і створюються плани, які передбачають процедури евакуації, захисту, надання медичної допомоги та поведінки в надзвичайних ситуаціях;

- будівництво захищених приміщень: фізичний захист персоналу забезпечується шляхом створення бункерів чи укриттів, що зменшують ризик під час обстрілів чи бомбардувань;

- формування команди кризового управління: створюється спеціалізована команда, оснащена необхідними ресурсами і засобами зв'язку, відповідальна за координацію дій та оперативне реагування у разі небезпеки;

- залучення зовнішніх експертів: співпраця з місцевими органами влади, військовими або службами безпеки допомагає отримати консультації та підтримку в питаннях планування безпеки;

- забезпечення ефективної комунікації: підтримка надійного зв'язку із персоналом навіть у складних умовах, із використанням радіо, супутникового зв'язку або шифрованих месенджерів для швидкого обміну інформацією і надання інструкцій [18].

Ключову роль у формуванні психологічного клімату, який базується на принципах сумісності і здорових міжособистісних відносинах, відіграють методи переконання. Недостатня увага до цих аспектів може призвести до конфліктів і зниження продуктивності.

Висновки. Отже, соціально-психологічний складник формування культури безпеки – це важливий та багатогранний її аспект, що включає численні виклики та способи взаємодії у сучасному суспільстві.

Усвідомлення стану безпеки кожною людиною зумовлює у суспільстві зміну усталеного

ставлення до забезпечення безпеки через формування нової масової свідомості, у межах якої кожна особа свідомо вибирає відповідальну позицію, здобуває необхідні знання та практичні навички у сфері безпеки.

Хоча держава і роботодавці мають забезпечити сприятливі умови для повноцінної життєдіяльності, збереження здоров'я та працездатності населення, зрозуміло, що наявність прописаних норм і правил ще не є культурою безпеки, це лише нормативні атрибути цивілізованого суспільства. Справжня культура – це, насамперед, рівень самосвідомості особистості та соціуму. Розвиток культури безпеки передбачає формування відповідної системи ідеалів і цінностей, мотиваційної основи, а також розвиток вроджених та набутих особистісних якостей у сфері безпеки життя і діяльності.

Сьогодні культура безпеки стала вже більшим проявом, аніж сукупність правил. Культура безпеки стає невід'ємною частиною особистості, нормою поведінки відповідального громадянина. Вона формується як внутрішня реакція, як своєрідний рефлекс цивілізованої людини у відповідь на потенційні загрози. Коли така культура вже сформована, дотримання правил безпеки стає природною потребою, а їх порушення – неприйнятним на рівні особистісних переконань, сформованими виявляються ризикоорієнтований світогляд, усвідомлення природи небезпек і вміння прогнозувати наслідки потенційних загроз.

Світогляд громадян, поведінкові норми, особистісні якості, здатність до самоконтролю, ціннісні орієнтири, рівень підготовленості у сфері безпеки, мотивація, творчий підхід, корпоративна культура, етичні засади, нормативно-правова база та система державного

управління – наявність такої сформованої й дієвої культури безпеки стає одним із показників зрілості та цивілізаційного розвитку суспільства.

Соціальні та психологічні чинники, включаючи міжособистісну взаємодію, дотримання соціальних норм, культурні особливості та уявлення про безпеку в суспільному і професійному середовищі, мають суттєвий вплив на формування та ефективність культури безпеки.

Незважаючи на значний прогрес в окресленій сфері, залишається багато невирішених питань і викликів, які потребують подальшого вивчення. Продовжуючи дослідження, необхідно створювати більш ефективні стратегії й інструменти для гарантування безпеки, зокрема працівників, що, своєю чергою, ставатиме запорукою стабільності функціонування підприємств у кризових умовах.

Подальші дослідження можуть зосереджуватися на створенні автоматизованих систем безпеки, «розумних» датчиків для виявлення загроз, а також новітніх матеріалів для захисного одягу, що підвищать рівень захисту персоналу. Важливо досліджувати вплив стресу та травматичних подій на ментальне здоров'я працівників, розробляти програми психологічної підтримки, реабілітації та ефективні стратегії подолання стресу. Аналіз впливу воєнних конфліктів на умови праці дасть змогу виявити взаємозв'язок безпеки персоналу зі станом економіки, інфраструктури та соціальними наслідками. Майбутні плани мають охоплювати не лише фізичну безпеку, а й кібербезпеку, захист інформації, економічну безпеку та інші важливі аспекти. Розвиток міжнародної співпраці сприятиме уніфікації підходів до безпеки персоналу в умовах війни та формуванню загальноприйнятих стандартів профілактики і реагування на загрози.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Marhavidas P. K., Pliaki F., Koulouriotis D. International Management System Standards Related to Occupational Safety and Health: An Updated Literature Survey. *Sustainability*. 2022. 14 (20). 13282. <https://doi.org/10.3390/su142013282>
2. Schulte P. A., Delclos G., Felknor S. A., Chosewood L. C. Toward an expanded focus for occupational safety and health: A commentary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. 16. 4946. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244946>
3. Schulte P. A., Delclos G. L., Felknor S. A., Streit J. M. K., McDaniel M., Chosewood L. C., Newman L. S., Bhojani F. A., Pana-Cryan R., Swanson N. G. Expanding the Focus of Occupational Safety and Health: Lessons from a Series of Linked Scientific Meetings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. 19. 15381. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215381>
4. Chatzoglou P. D., Kotzakolios A. E., Marhavidas P. K. Health and Safety Management System (HSMS) and Its Impact on Employee Satisfaction and Performance-A New HSMS Model. *Safety*. 2025. 11 (2). 52. <https://doi.org/10.3390/safety11020052>
5. Шароватова О.П. Сучасний соціокультурний аспект проблеми безпеки. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2012. № 19(254). Ч. II. С. 106–118.

6. Нежива С. М., Неділько В.В. Психологічний аспект безпеки життєдіяльності: сучасні виклики та стратегії взаємодії. *Габітус*. 2023. Вип. 50. С. 167–170. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2.023.50.30>
7. Цюман Т., Нагула О. Психологічна формула безпеки як концептуальна основа формування навичок безпечної поведінки особистості. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2021. № 35(1). С. 94–100.
8. Сокурєнко С. Упровадження культури психологічної безпеки на підприємстві. *Охорона праці*. 2025. № 5.
9. Взаємозв'язок між стадіями розвитку організації і рівнем культури безпеки праці / В. Цопа та ін. *Social Development and Security*. 2024. № 14(6). С. 138–152.
10. Halliday B., van der Laan L., Raineri A. Prioritizing Work Health, Safety and Wellbeing in Corporate Strategies: An Indicative Framework. *Safety*. 2024. 10. 18. <https://doi.org/10.3390/safety10010018>
11. Tamers S. L., Streit J. M. K., Chosewood C. Promising Occupational Safety, Health and Well-Being Approaches to Explore the Future of Work in the USA: An Editorial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. 19. 1745. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031745>
12. Турянський Ю., Свидрук І., Гнилянська О. Соціально-психологічні аспекти гарантування безпеки діяльності персоналу в умовах війни. *Вісник ЛТЕУ. Економічні науки*. 2024. № 75. <https://doi.org/10.32782/2522-1205-2024-75-05>
13. Василик А. В., Смалійчук Г. В., Лужко Ю. О. Well-Being працівників в організації: сутність, складники та завдання менеджменту персоналу. *Бізнес Інформ*. 2021. № 11. С. 419–424. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-11-419-424>
14. Фослейн Л., Даффі М. Емоції на роботі. Як вони сприяють нашій успішності. Київ : Наш формат, 2020. 264 с.
15. Коргун Ю., Діденко В. Ментальне здоров'я на роботі. Інструкція з подолання стресу та побудови ефективної комунікації. URL: <https://surl.li/cbnqzs>
16. Ісаков Р. І., Герасименко Л. О. Синдром емоційного вигорання. *НЕЙРОNEWS*. № 5–6(151). С. 24–27.
17. Чернишова І. Соціально-психологічні аспекти управління людськими ресурсами. Київ : Ліра, 2018. С. 74–82.
18. Харченко Г. А., Боровий Ю. М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХПІ»*. Серія «Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства». 2013. № 53(1026). С. 178–181.

REFERENCES:

1. Marhaviolas, P. K., Pliaki, F., & Koulouriotis, D. (2022). International Management System Standards Related to Occupational Safety and Health: An Updated Literature Survey. *Sustainability*, 14 (20), 13282. <https://doi.org/10.3390/su142013282>
2. Schulte, P. A., Delclos, G., Felknor, S. A., & Chosewood, L. C. (2019). Toward an expanded focus for occupational safety and health: A commentary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 4946. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244946>
3. Schulte, P. A., Delclos, G. L., Felknor, S. A., Streit, J. M. K., McDaniel, M., Chosewood, L. C., Newman, L. S., Bhojani, F. A., Pana-Cryan, R., & Swanson, N. G. (2022). Expanding the Focus of Occupational Safety and Health: Lessons from a Series of Linked Scientific Meetings. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 15381. <https://doi.org/10.3390/ijerph192215381>
4. Chatzoglou, P. D., Kotzakolios, A. E., & Marhaviolas, P. K. (2025). Health and Safety Management System (HSMS) and Its Impact on Employee Satisfaction and Performance-A New HSMS Model. *Safety*, 11 (2), 52. <https://doi.org/10.3390/safety11020052>
5. Sharovatova, O. P. (2012). Suchasnyi sotsiokulturnyi aspekt problemy bezpeky [Modern sociocultural aspect of the security problem]. *Visnyk LNU imeni Tarasa Shevchenka – Bulletin of Taras Shevchenko LNU*. № 19(254), Ch. II. S. 106–118. [in Ukrainian]
6. Nezhyva, S. M., & Nedilko, V. V. (2023). Psykholohichniy aspekt bezpeky zhyttiedialnosti: suchasni vykyky ta stratehii vzaiemodii [Psychological aspect of life safety: modern challenges and interaction strategies]. *Habitus*. Vyp. 50. S. 167–170. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2.023.50.30> [in Ukrainian].
7. Tsiuman, T., & Nahula, O. (2021). Psykholohichna formula bezpeky yak kontseptualna osnova formuvannia navychok bezpechnoi povedinky osobystosti [The psychological formula of safety as a conceptual basis for the formation of the skills of safe behavior of an individual]. *Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka – Pedagogical education: theory and practice. Psykholohiia. Pedahohika*. № 35(1). S. 94–100. [in Ukrainian].

8. Sokurenko, S. (2025). Uprovadzhennia kultury psykhologichnoi bezpeky na pidpriemstvi [Implementation of a culture of psychological safety at the enterprise]. *Okhorona pratsi – Occupational safety*. № 5. [in Ukrainian].
9. Tsopa, V., Bolibrukh, B., Kolesnyk, V., Cheberiachko, S., Deriuhin, O., & Sharovatova, O. (2024). Vzaiemozviazok mizh stadiiamy rozvytku orhanizatsii i rivnem kultury bezpeky pratsi [The relationship between the stages of organization development and the level of occupational safety culture]. *Social Development and Security – Social Development and Security*, 14(6), 138–152. [in Ukrainian]
10. Halliday, B., van der Laan, L., & Raineri, A. (2024). Prioritizing Work Health, Safety and Wellbeing in Corporate Strategies: An Indicative Framework. *Safety*, 10, 18. <https://doi.org/10.3390/safety10010018>
11. Tamers, S. L., Streit, J. M. K., & Chosewood, C. (2022). Promising Occupational Safety, Health and Well-Being Approaches to Explore the Future of Work in the USA: An Editorial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1745. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031745>
12. Turianskyi, Yu., Svydruk, I., & Hnylianska, O. (2024). Sotsialno-psykhologichni aspekty harantuvannia bezpeky diialnosti personalu v umovakh viiny [Socio-psychological aspects of guaranteeing the safety of personnel activities in wartime conditions]. *Visnyk LTEU – Bulletin of the LTEU. Economic Sciences. Ekonomichni nauky*. № 75. <https://doi.org/10.32782/2522-1205-2024-75-05> [in Ukrainian].
13. Vasylyk, A. V., Smaliichuk, H. V., & Luzhko, Yu. O. (2021). Well-Being pratsivnykiv v orhanizatsii: sutnist, skladovi ta zavdannia menedzhmentu personalu [Well-being of employees in the organization: essence, components and tasks of personnel management]. *Biznes Inform – Business Inform*. № 11. С. 419–424. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-11-419-424> [in Ukrainian].
14. Foslein, L., & Daffi, M. (2020). Emotsii na roboti. Yak vony spryiaut nashii uspishnosti [Emotions on the job. How they contribute to our success]. K. : Nash format, 264 s. [in Ukrainian].
15. Korhun, Yu., & Didenko, V. Mentalne zdorovia na roboti. Instruktsiia z podolannia stresu ta pobudovy efektyvnoi komunikatsii [Mental health at work. Instructions for overcoming stress and building effective communication]. Retrieved from: <https://surl.li/cbnqzs>. [in Ukrainian].
16. Isakov, R. I., & Herasymenko, L.O. Syndrom emotsiinoho vyhorannia [Emotional burnout syndrome]. *NEIRONES*. № 5–6 (151). S. 24–27. [in Ukrainian].
17. Chernyshova, I. (2018). Sotsialno-psykhologichni aspekty upravlinnia liudskymy resursamy [Socio-psychological aspects of human resource management]. Kyiv : Lira, S. 74–82. [in Ukrainian].
18. Kharchenko, H. A., & Borovy, Yu. M. (2013). Osoblyvosti sotsialno-psykhologichnykh metodiv v upravlinni pidpriemstvom [Peculiarities of socio-psychological methods in enterprise management]. *Visnyk NTU “KhPI” – Bulletin of NTU “KhPI”. Seriya: Aktualni problemy upravlinnia ta finansovo-hospodarskoi diialnosti pidpriemstva*. № 53 (1026). S. 178–181. [in Ukrainian].