

# ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ РАБОЧЕЙ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ СРЕДОЙ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ БЛАГОПОЛУЧИЕМ СОТРУДНИКОВ

## RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE ENVIRONMENT AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF EMPLOYEES

*Ju. Panukova  
A. Reva*

*Summary:* In this article, the authors consider scientific works devoted to the study of problems related to both the negative and positive impact of the working environment on the psychological well-being of employees. In authors' opinion, studies on this topic can be characterized as follows. Firstly, those that are of a general descriptive nature and indicate aspects of the psychological workplace environment that are important for the well-being of workers. Secondly, those that try to explain the relationship between a certain set of characteristics of the workplace environment and well-being, as well as to better understand how the workplace environment affects the creation of a psychological surrounding, including an explanation of emotional reactions and the characteristics of people's relationships in the place of work. We believe that increased attention to specific health state, taking into account more careful study of the influence of the working environment and consideration of both beneficial and harmful effects, is likely to lead to a greater understanding of this problem.

*Keywords:* workplace environment, working conditions, people's health, psychological well-being.

*Панюкова Юлия Геннадьевна*

*Д.псих.н., профессор, ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева» (г. Москва); Психологический институт, Российской академии образования (г. Москва)  
apanukov@mail.ru*

*Рева Алина Рустамовна*

*Аспирант, ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева» (г. Москва)  
zar.86@mail.ru*

*Аннотация:* В данной статье авторами рассматриваются научные труды, посвященные изучению проблем, связанных как с отрицательным, так и положительным воздействием рабочей среды на психологическое благополучие сотрудников. По мнению авторов, исследования в этом направлении можно охарактеризовать как, во-первых, имеющие общий описательный характер и указывающие на важные для благополучия работников аспекты психологической рабочей среды, и во-вторых, те, которые направлены на анализ взаимосвязи между определенным набором характеристик рабочей пространственной среды и благополучием, а также лучше понять, как рабочая пространственная среда влияет на эмоции и особенности взаимоотношений людей в условиях трудовой деятельности. Считаю, что усиленное внимание к проблемам психологического благополучия с учетом более тщательного изучения влияния рабочей пространственной среды приведет к более глубокому анализу и пониманию этого феномена.

*Ключевые слова:* пространственная среда офиса (рабочего помещения), пространственные условия трудовой деятельности, психологическое здоровье, психологическое благополучие сотрудников.

В современной психологической науке к наиболее актуальным относятся исследования, посвященные выявлению взаимосвязи внутреннего пространства офиса (рабочего помещения), физического и психологического здоровья людей, их социального благополучия, а также их взаимоотношения в условиях профессиональной деятельности. В данной статье проводится аналитический обзор литературы отечественных и зарубежных авторов, которые на основе эмпирических данных характеризуют офисные помещения в рамках таких параметров, как планировка, освещение, оснащение, озеленение, а также особенности управления и поведения персонала, изученных в связи с их влиянием на здоровье сотрудников. Данный подход положен в основу последовательности обзора научных работ в нашей статье. Кроме того, целью данной статьи является выявление факторов, направленных не только на предотвращение проблем со здоровьем, но и на его

укрепление, а также формированию здоровых взаимоотношений сотрудников.

### О проблемах психического здоровья и благополучия современного общества в условиях трудовой деятельности

Следует отметить, что в последнее время к первоочередным задачам в области общественного здравоохранения мировых государств входит укрепление психического здоровья, о чем свидетельствует реализация множества международных программ и документов, таких, как: Commission's Green Paper on Improving Mental Health (2005); EU Health Programme (2014-2020); European Framework for Action on Mental Health and Well-being, (2016) и др. [18; 25]

Необходимость принятия соответствующих мер в

мировом сообществе объясняется доказательством роста проблем психического здоровья, которые наносят тяжелый ущерб отдельным лицам, обществу и экономике. В Европейской программе, например, отмечается, что, позитивное психическое здоровье и благополучие приводят к социальной сплоченности, экономическому прогрессу, устойчивому развитию государств. Психическое здоровье человека и интеллектуальный капитал являются ключевым ресурсом для успеха общества, основанного на знаниях, возможности реализовывать стратегические цели социальной и экономической политики, а также поощрять и защищать благосостояние населения [25]

Считаем необходимым уточнить понятие психического здоровья. Вероятно, наиболее известным определением психического здоровья является определение Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), которое определяет психическое здоровье как состояние благополучия, при котором каждый человек реализует свой собственный потенциал, может справляться с обычными жизненными стрессами, может продуктивно и плодотворно работать и способен вносить вклад в общество. Согласно ВОЗ (1948), здоровье - это состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не просто отсутствие болезней. Определение психического здоровья как отсутствие психического расстройства является более консервативным [59;60]. Проблемы психического здоровья также могут быть определены в соответствии с общепризнанными классификациями, такими как Diagnostic and Statistical Manual of Mental Diseases или International Classification of Disease [21;30].

Изучение научных работ, посвященных исследованиям психического здоровья, показало, что особое внимание уделяется не только отсутствию проблем с психическим здоровьем, но и положительному состоянию психологического благополучия на работе, которое определяется как способность людей продуктивно и творчески работать, вступать в прочные и позитивные отношения, достигать личных и социальных целей, вносить вклад в общество. Таким образом, «здоровая рабочая среда», «здоровый офис» можно охарактеризовать как рабочее место, которое, по крайней мере, не вредит благополучию сотрудников, а в идеале активно поддерживает его.

В ходе изучения более 60 научных трудов по исследуемой проблеме нами выявлены различные подходы и мнения, определяющие влияние рабочей среды и трудовой деятельности на здоровье и благополучие людей. Следует согласиться с мнением, что трудовая занятость способствует личной самореализации, финансовому и социальному процветанию [54]. Существуют экономические, социальные и моральные аргументы в пользу

того, что для тех, кто способен работать, «работа - лучшая форма благосостояния» и является наиболее эффективным способом повышения благосостояния людей, их семей [54]. Более того, для людей, у которых было плохое психическое здоровье, сохранение или возвращение на работу также может быть жизненно важным элементом в процесс восстановления, способствующий повышению самооценки, уверенности в себе и социальной интеграции [41]. Улучшение условий труда может помочь повысить уровень занятости людей, у которых развиваются проблемы с психическим здоровьем. Невыполнение этого требования влечет за собой дополнительные расходы для правительств, которые должны оказывать социальную поддержку людям. Также становится очевидным тот факт, что длительная нетрудоспособность оказывает негативное влияние на физическое и психическое здоровье человека. Однако также выявлено, что «хорошая работа», как правило, положительно влияет на здоровье и благополучие [37;51].

По данным ВОЗ хорошие условия работы, очевидно, всегда способствуют улучшению состояния здоровья и достижению экономического и социального успеха. Однако, плохие условия работы могут оказывать более негативное, а иногда губительное влияние, нежели отсутствие трудовой занятости. Отмечается, что в настоящее время имеются фактические данные, связанные с риском в трудовой деятельности, которые могут негативно сказаться как на психическом, так и на физическом здоровье с сопутствующим негативным воздействием на эффективность бизнеса и общество (ВОЗ, 2008). Кроме того, риски в физической рабочей среде влекут за собой возникновение рисков в психосоциальной среде, что также оказывает негативное воздействие стресса на психическое здоровье. [62;63]. В результате в большинстве европейских стран наблюдается рост психических заболеваний, связанных с условиями работы [25].

В соответствии с официальными данными проблемы с психическим здоровьем различаются в зависимости от пола: у женщин более высокий уровень депрессии и тревожности (называемые интернализирующими расстройствами), а у мужчин выше показатели злоупотребления психоактивными веществами и антисоциальных расстройств (называемых экстернализирующими расстройствами) [26].

#### **О влиянии предметно-пространственной рабочей среды на состояние здоровья и благополучие сотрудников**

Как уже упоминалось, нами поставлена задача последовательно провести обзор научных исследований с целью выявления в типичной рабочей среде взаимосвязь между такими важными компонентами, как физические и поведенческие составляющие, т.е. изучить влияние

физических факторов пространственной рабочей среды (офиса, производственного помещения и др.) и поведенческих факторов на здоровье сотрудников, их производительность труда, социальное благополучие. По мнению исследователей, физической средой, влияющей на поведение сотрудников, следует считать элементы, которые связаны со способностями сотрудника физически взаимодействовать с офисной средой. Следовательно, качество рабочей среды играет важную роль в определении уровня мотивации сотрудников, продуктивности и производительности [45]. Кроме того, уровень мотивации, инновационное поведение, взаимодействие с другими сотрудниками, производительность труда в настоящее время представляет наибольший интерес, и во многом зависят от условий труда и может играть положительную или отрицательную роль в зависимости от преобладающих физических условий в рабочей среде [40].

Следует отметить, что в развивающихся странах большая часть условий на рабочих местах в отраслях промышленности является небезопасной и вредной. Безусловно, здоровая и безопасная рабочая среда играет ключевую роль в повышении производительности; к сожалению, большинство работодателей рассматривают это как дополнительные расходы и не тратят много средств на поддержание комфортных условий труда [49].

В анализируемых нами работах также отмечается, что дизайн мебели, вентиляция, шумоизоляция, освещение, поддержка руководителя, рабочее пространство, взаимоотношения, меры пожарной безопасности влияют на производительность труда сотрудников [16]. Нами выявлены различные характеристики здорового офиса, к которым, например, относится оснащённость эргономичной мебелью, поскольку продолжительная работа за компьютером вызывает заболевания опорно-двигательного аппарата, боли в области шеи, плеч, рук, позвоночника [31;32].

Кроме удобного рабочего места дизайн внутреннего пространства офисного помещения включает в себя использование элементов освещения, отделки поверхностей, различных аксессуаров для достижения функционального и визуального качества. Например, проемы в стенах обеспечивают свободный проход людей, света, тепла, звука; особая обработка окон смягчает солнечный свет, а высота и качество поверхности потолка влияют на акустику и освещение. Необходимо периодически изменять элементы внутреннего пространства офиса, так как это способствует улучшению рабочей среды [17].

Особое значение для здоровья людей в оформлении офисного пространства имеет озеленение или фитодизайн. Изучению влияния интерьера офиса на состояние

здоровья людей посвящены научные труды, в которых исследователи определяют подходы к созданию производственного интерьера, включающего в себя общую пространственную и цветовую композиции, освещение, озеленение, форменную одежду и др., призванных соответствовать функциональным, психологическим, социально-культурным потребностям [65]. Следует отметить, что фитодизайн как научное направление возникло в 80-х годах XX века, а понятие фитодизайна было предложено А.М. Гродзинским в 1981 году и определено как «использование растений для улучшения среды обитания в искусственных системах» [1].

К важнейшим достижениям следует отнести открытие научного направления – медицинский фитодизайн, призванного изучать вопросы профилактики и лечения инфекционных заболеваний благодаря использованию фиторекреаций, поскольку биологические летучие вещества фитонциды, выделяемые определенными видами растений, способствуют укреплению иммунитета и оздоровлению окружающей человека среды. На наш взгляд, особое значение для оздоровления офисной среды имеют рекомендации специалистов, связанных как с выбором на основе анализа растений, обладающих лечебным свойством, так и современных подходов к оформлению различных зон помещения цветочно-декоративными композициями [65].

Среди современных работ особый интерес представляет исследование Павловой М.Д., Нартовой-Бочавер С.К., в котором авторами определяется «рутинная техника самопомощи» применительно к организационной среде, изучаются содержания этих техник и различий в их использовании в зависимости от пола работников и временных условий решения профессиональных задач. Ценность данного исследования состоит в том, что впервые разработан алгоритм, направленный на создание здоровой офисной среды, с учётом адаптивного поведения работников. Авторы на примере мастерской архитекторов и их профессиональной деятельности сопоставляют типичные рутинные техники самопомощи и необходимые для их реализации пространственные зоны офиса. Кроме того, исследователями определено, что независимо от пола работников продолжительность рабочего времени, проводимого в мастерской, в период сдачи проекта удваивается по сравнению с будними днями. Выявлено, что мужчины и женщины используют различные техники самопомощи. Авторами определено, что средовые приемы используются работниками для восстановления, а ментальные техники — для мобилизации. На основе полученных результатов авторы заключают, что архитекторы «действительно используют стихийно открытые ими приёмы восстановления и мобилизации сил, заданные пространством мастерской». Считаем необходимым отметить высокую научную значимость предложенного авторами понятия «рутинные

техники самопомощи», реализация которого позволит конструктивно проводить экспертизу «восстановительного потенциала различных сред и научного обоснования дизайна дружественного к работникам разных специальностей офиса». Авторы справедливо утверждают, что разработка техник бытия с учетом специфики каждой профессии позволит создать оптимальную офисную среду для сохранения здоровья и эффективного функционирования личности [9].

Исследования, нацеленные на выявление влияния благоприятной рабочей среды, включая характеристики шума, цвета, температуры, дизайна рабочего места, озеленения, освещения на позитивные результаты труда, проводились в различных профессиональных сферах деятельности [35]. Результаты исследований позволяют утверждать, что рабочую среду, которая побуждает людей работать эффективно, можно определить как *attractive environment or supportive environment* и это помогает производить набор персонала [12].

Особое значение благоприятной рабочей атмосферы и окружающей среды имеет, например, в системе здравоохранения. Это способствует созданию условий для эффективной реализации сотрудниками своих навыков, компетенций и знаний. Исследователи справедливо утверждают, что организациям следует больше инвестировать в предоставление качественных услуг клиентам [39]. На основе изученных исследований можно отметить, что сохранению психического здоровья работников и улучшению их «рабочего состояния» способствует также внедрение технологий управления состоянием человека, психологической саморегуляции [3;4].

В современных исследованиях также рассматриваются особенности эффективного использования работниками повседневных техник самопомощи для поддержания адекватного функционального состояния и работоспособности [2]. С позиции экпсихологического подхода к человеку особый акцент делается на понятии «психическая реальность» как важнейшей составляющей взаимодействия работника и окружающей его среды [10].

Психологическая репрезентация пространственно-предметной среды обыденной жизнедеятельности человека рассмотрена с позиции системно-структурной организации, возрастных и индивидуально-типологических особенностей и определяется как целостная психологическая система, обладающая свойствами многомерности и иерархичности, развивающаяся по принципу дифференциации и формирующаяся при обязательной активности субъекта [11].

Изучение исследований, посвященных современным офисам, также показало, что психологическое бла-

гополучие и здоровье сотрудников не всегда относится к первостепенным задачам по сравнению с теми, которые нацелены на эффективность работы команды и повышение производительности [35;43;50]. В некоторых производственных сферах необходимо соблюдение определенных требований. Как отмечают исследователи, рабочие места оснащены техникой, электроникой, различного типа машинами. Эксперты считают, что создание благоприятной физической среды необходимо в соответствии с производственными требованиями организации. Кроме того, в некоторых случаях требуется обеспечение конфиденциальности, соблюдение дисциплины, правил общения. Как правило, повышение производительности в отдельных случаях имеет первостепенное значение для организации [29].

Кроме того, в исследованиях отмечается, что плохое качество воздуха в помещениях из-за токсинов, загрязнения или недостаточной вентиляции может привести к различным жалобам на физическое здоровье. Однако, существуют и другие побочные эффекты, связанные с психическим здоровьем, стресс и переутомление, которые стали главной профессиональной болезнью офисных работников [52].

#### О влиянии психологической рабочей среды на здоровье работника

Изучение научных работ показало, что в конце XX века эмпирические исследования и теория, касающиеся рабочей среды и психологического благополучия, как правило, фокусировались почти исключительно на негативном воздействии, как правило, стресса на здоровье в условиях работы. Однако, всеобщим мнением можно считать, что быть занятым в какой-либо сфере деятельности, как правило, менее вредно, чем быть безработным. В последнее время все более проявляется интерес исследователей к полезным аспектам рабочей среды и ее положительного воздействию на психологическое состояние работников.

Как уже отмечалось выше, рабочая среда рассматривается, в основном, как широкая категория, которая охватывает физические условия (например, интерьер, освещение, оборудование и др.), характеристики самой работы (например, рабочая нагрузка, сложность задачи), более широкие организационные особенности (например, общение, культура, история) и даже экстраорганизационные условия (например, условия местного рынка труда, сектор промышленности, отношения между работой и домом). Однако не все аспекты рабочей среды одинаково важны и актуальны для создания психологического благополучия работников.

Аналитический обзор научных трудов показал, что на создание благоприятной психологической среды



могут оказать положительное влияние те особенности, которые имеют отношение к поведению работников, включающее в себя три взаимосвязанных типа психологических явлений: *аффект* (например, эмоции, настроение, психологические симптомы, аффективные расстройства), *когнитивные способности* (например, отношение, восприятие, принятие решений), *стимул к действиям* (например, эффективность, мотивация). Следовательно, психологическая рабочая среда рассматривается как совокупность тех характеристик рабочей среды, которые влияют на чувства, мысли, эмоции, поведение работника.

Как показывают результаты исследований невозможно с уверенностью утверждать о том, что те или иные аспекты рабочей среды оказывают определенное влияние на психологическое здоровье, поскольку это в решающей степени зависит от отношения работника к конкретным условиям. Кроме того, для психологического благополучия часто важную роль играет именно совокупность/сочетание ряда ключевых условий работы. Рассматривая на основе исследований взаимосвязь физических условий рабочей среды и психологического состояния можно отметить, что: 1) шум, плохое освещение, температурные параметры (жара, холод) могут ухудшить когнитивные способности при выполнении определенных видов задач; 2) дизайн офисов с открытой планировкой, создание зон для отдыха и др. могут влиять на характер социального взаимодействия сотрудников, их общение; 3) организация физической среды может обеспечивать большую или меньшую физическую безопасность, профилактику несчастных случаев или травм, что также оказывает влияние на психологическое благополучие.

Изучение взаимосвязи психологического благополучия и таких характеристик работы как организация рабочих мест, качественная и количественная рабочая нагрузка, развитие технологий, контроль, отношение работников к выполняемым задачам и др. показало, что их взаимозависимость взаимообусловлена: более приемлемые и благоприятные характеристики работы способствуют сохранению и улучшению здоровья. Влияние на психологическое благополучие сотрудников может осуществляться благодаря воздействию таких факторов, как 1) структура организации, включая иерархию уровней, способ распределения работников на команды, а также координацию между различными подразделениями организации и 2) организационная культура, которая относится к нормам поведения и общения, включая социальную поддержку.

Кроме вышеперечисленных на психологическое благополучие работников могут влиять так называемые экстраорганизационные факторы к которым можно отнести следующие ситуации: 1) трудности, с которыми работник

сталкивается вне рабочего пространства, например, в семье, сложные ситуации жизни и др.; 2) локальные проблемы общества такие, как безработица, нехватка рабочих мест, транспортная доступность, жилье, медицинское обслуживание; 3) ситуации кризиса, в которой, например, промышленный сектор находится под особой угрозой и может усилить чувство незащищенности. Таким образом, существует множество способов, с помощью которых рабочая среда создает и поддерживает психологическую среду, оказывающих существенное влияние на психологическое благополучие работников.

Следует отметить, что взаимосвязь рабочей среды и психологического благополучия рассматривалась комплексно с позиции различных теоретических подходов. Первым появился в конце XX века подход (General stress models), связанный с влиянием стресса и напряжений рабочей нагрузки на здоровье работника. Исследователи отмечают, что влияние стресса можно смягчить благодаря социальной поддержке, индивидуальному подходу, вознаграждениям, поощрениям и др. Наиболее известная и наиболее широко протестированная модель стресса была разработана Р. Карасеком [36]. Следует отметить подход, предполагающий выявление взаимосвязи благосостояния работника и требованиями к работе, рабочей нагрузки, уровня контроля, свободы принятия самостоятельных решений о выполнении задач и др. Исследователи указывают на взаимообусловленность этих факторов: негативное влияние на здоровье оказывают высокие требования, усиленный контроль, жесткие принципы и др.

Особый подход к рассмотрению влияния любой среды на психологическое благополучие людей, в том числе и безработных отмечается в теории П. Уорра (Warr's 'Vitamin' Model), разработанной по аналогии на взаимосвязи между витаминами и физическим здоровьем. Исследователь сравнивает необходимость некоторых витаминов: например А и D полезны для здоровья в ограниченном количестве и вредны в больших количествах; такие витамины, как С и Е также необходимы для здоровья, но не имеют каких-либо вредных последствий. Итак, П. Уорр описывает психологические особенности окружающей среды в терминах витаминов таким образом, что присутствие каждого из них в окружающей среде важно для психологического благополучия, но их влияние на здоровье будет меняться по мере увеличения их уровня. Ценность работы П. Уорра состоит в том, что исследователь предлагает характеристики девяти определенных аспектов рабочей среды и их влияния на здоровье работника. Однако, предложенные показатели не всегда можно рассматривать как устойчивые факторы, направленные на формирование психологического благополучия [57].

К одному из интереснейших и обсуждаемых подхо-

дов относится теория эффективных событий, которая, в отличие от общих характеристик рабочей среды, рассматривает конкретные события на работе, вызывающие определенные эмоциональные и поведенческие реакции. Этот теоретический подход согласуется с растущим интересом к эмоциональному состоянию работников.

Считаем необходимым отметить подход, в котором рассматриваются ситуации, связанные с нарушением условий контракта. Исследования показывают, что случаи нарушения работодателем своих обязательств, например, вознаграждений за дополнительные виды работ, вызывают сильные негативные эмоции, которые могут иметь долгосрочные последствия для психологического состояния. И наоборот, справедливое исполнение условий договора приводят к психологическому благополучию.

В заключении считаем необходимым отметить, что проблемы взаимосвязи между пространственной средой, психологической средой и психологическим благополучием относятся к актуальным, имеют важнейшее

значение и требуют всестороннего глубокого изучения с учетом специфики отрасли (производства) и особенностей профессиональной деятельности. Кроме того, для понимания взаимосвязи рабочей среды и психологического благополучия и выявления способов положительного влияния на состояние здоровья работника представляется важным: 1) определить на основе диагностики специфические для конкретной профессиональной деятельности параметры психологического благополучия путем их выявления по таким характеристикам, как психическое здоровье (депрессия, аффект и др.), состояние настроения (усталость, утомляемость и др.), специфические эмоции (гнев, негодование, радость и др.); 2) определить влияние различных обстоятельств на взаимоотношения между работой и психологическим благополучием (токсичные взаимоотношения, абьюзивные отношения, уважительные отношения и др.); 3) выявить индивидуальные и личностные качества работника, необходимые и характерные для выполнения той или иной профессиональной деятельности, позволяющие выполнять функциональные обязанности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Гродзинский А.М. Фитодизайн и фитонциды. Киев: Наукова думка, 1973
2. Кузнецова, А.С., Филина, Н.М., Теленова, О. Ю. (2009). Саморегуляция функционального состояния налоговых служащих: субъективная интерпретация факторов профессионального стресса и психологические способы оптимизации состояния. Прикладная юридическая психология, 2, 73–79.
3. Леонова, А.Б., Кузнецова, А.С. (2007). Психологические технологии управления состоянием человека. М.: Смысл
4. Леонова, А.Б., Кузнецова, А.С. (2019). Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития. Вестник Московского Университета, Серия 14, Психология, 1, 13–33. doi: 10.11621/vsp.2019.01.13
5. Летучие биологически активные соединения биогенного происхождения. Отв. редакторы М.М. Телитченко и А.Х. Тамбиев. М.: Изд-во МГУ, 1971
6. Макаручук М.Н. Фитонциды в медицине. Киев: Науково думка, 1990
7. Мельникова С.В. Растения – санитары воздушной среды // Биология, 2001 № 7.
8. Снежко В.В., Кривенко В.В., Макаручук Н.М., Сгибнев А.К. Фитонцидные растения в интерьерах. // Сб.: Аллелопатия в естественных и в искусственных фитоценозах. – 1982.
9. Павлова М.В., Нартова-Бочавер С.К. Рутинные (обыденные) техники самопомощи в офисе: на примере мастерской архитекторов // Организационная психология, Т.10 №3, М. 2020.- с.164-184
10. Панов, В.В. (2014). Экопсихология: Парадигмальный поиск. М., СПб.: Психологический институт РАО; Нестор-История.
11. Панюкова Ю.Г. Психологическая репрезентация пространственно-предметной среды: Системно-структурная организация, возрастные и индивидуальные особенности : автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.01 / Психол. ин-т Рос. акад. образования. - Москва, 2004. - 43 с.
12. Awan, A.G., & Tahir, M.T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of banks and insurance companies in Pakistan. European Journal of Business and Management, 7(1), 329-345.
13. Banbury S, Berry DC. Disruption of office-related tasks by speech and office noise. BrJPsychol 1998; 89: 499-517.
14. Briner RB, Reynolds S. Bad theory and bad practice in occupational stress. The Occupational Psychologist 1993; 19: 8-13.
15. Briner RB. The neglect and importance of emotion at work. EurJ Work Organizational Psychol 1996; 8: 323-346.
16. Cecilia Eberendu, A., Okon Peter Akpan, E., C. Ubani, E., & Ahaiwe, J. (2018). A Methodology for the categorisation of software projects in Nigeria based on performance. Asian Journal of Research in Computer Science, 1(4), 1-9. <https://doi.org/10.9734/ajrcos/2018/v1i424758>
17. Ching, F.D.K., & Binggeli, C. (2004). Interior design illustrated (2nd ed.). Hoboken, NJ: Wiley & Sons.
18. Commission's Green Paper on Improving Mental Health (2005);
19. Cooper C. Theories of Organizational Stress. Oxford: Oxford University Press, 1998. 10. Spector PE. Job Satisfaction Application, Assessment, Cause, and Consequence. Thousand Oaks: Sage, 1997
20. Cooper CL, eds. Handbook of Work and Health Psychology. Chichester: John Wiley, 1996; 33-50.
21. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Diseases

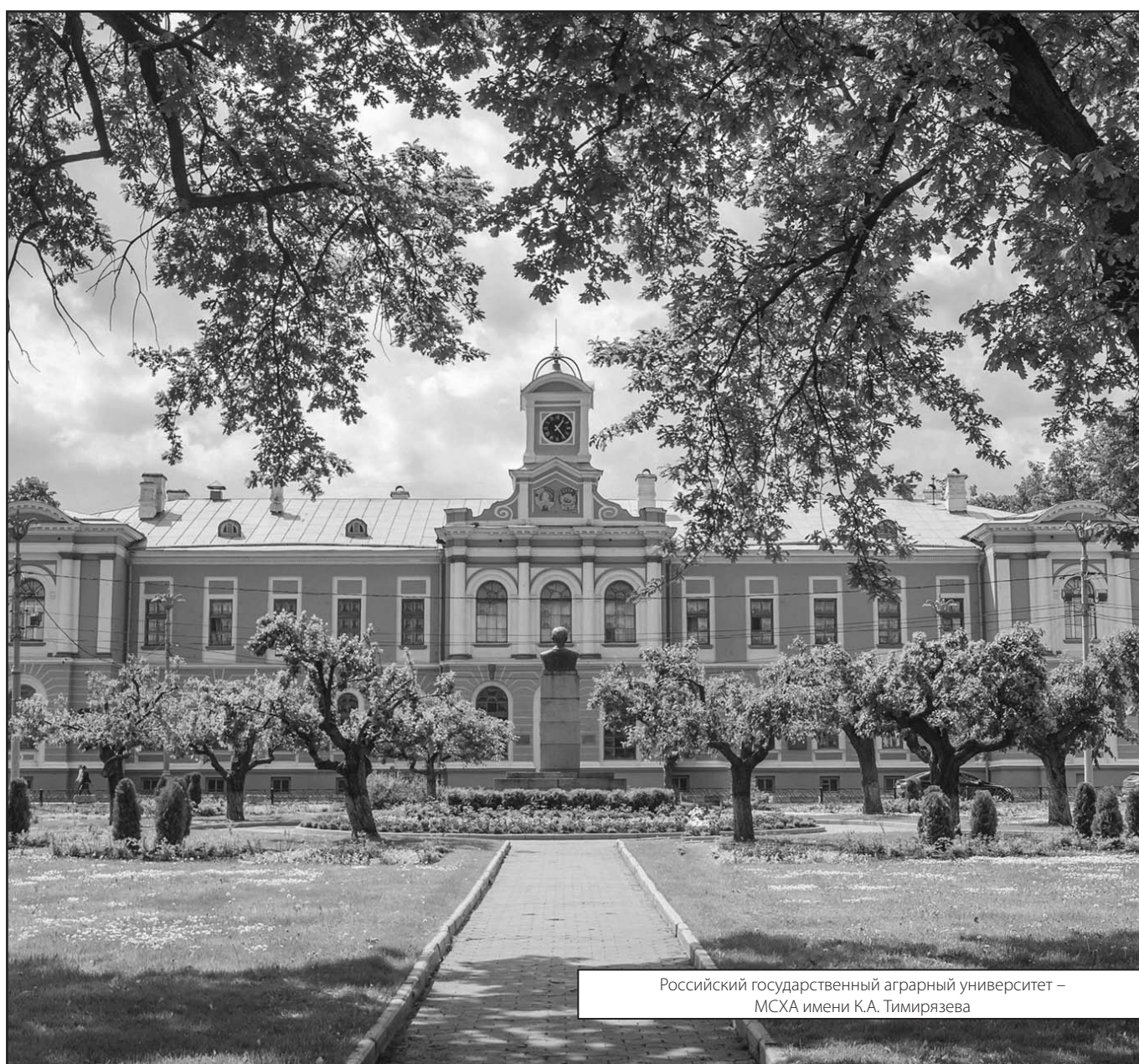
22. Edwards JR, Caplan RD, Van Harrison R. Personenvironment fit theory: conceptual foundations, empirical evidence and directions for future research. In: Cooper CL, ed. *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press, 1998; 28-67.
23. EU Health Programme (2014-2020);
24. Eulberg JR, Weekley JR, Bhagat RS. Models of stress in organizational research: A metatheoretical perspective. *Human Relations* 1988; 41: 331-350.
25. European Framework for Action on Mental Health and Well-being, (2016)
26. European Parliament report (2016)
27. Fineman S. *Emotion in Organizations*. London: Sage, 1993.
28. Ganster DC, Schaubroeck J. Work stress and employee health. *J Management* 1991; 17: 235-271.
29. Iqbal, A. (2008). Organizational climate and employees' commitment: a study of the Pakistani knitwear industry. In *Estableciendo puentes en una economía global* (p. 32). Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, ESIC.
30. International Classification of Disease and Related Health Problems (ICD).
31. Ijmker, S., Huysmans, M.A., Blatter, B.M., Van der Beek, A.J., Van Mechelen, W., & Bongers, P.M. (2007). Should office workers spend fewer hours at their computer? A systematic review of the literature. *Occupational and Environmental Medicine*, 64(4), 211-222. doi:10.1136/oem.2006.026468
32. Janwantanakul, P., Pensri, P., Jiamjarasrangri, V., & Sinsongsook, T. (2008). Prevalence of self-reported musculoskeletal symptoms among office workers. *Occupational Medicine*, 58(6), 436-438. doi:10.1093/occmed/kqn072
33. Jones F, Fletcher BC. Job control and health. In: Shabracq MJ, Winnubst JAM, VanderDoef M, Maes S. *The job demand - control - support model and psychological well-being: a review of 20 years*
34. Kahn RL, Byosiere P. Stress in organizations. In: Dunnette M, ed. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand-McNally, 1991.
35. Kamarulzaman, N., Saleh, A., Hashim, S., Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. (2011). An overview of the influence of physical office environments towards employee. *Procedia Engineering*, 20, 262-268. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.164>
36. Karasek RA. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979; 24: 285-307
37. Langenhan, M.K., Leka, S., & Jain, A. (2013). Psychosocial risks: Is risk management strategic enough in business and policy making? *Safety & Health at Work*, 4, 87-94.
38. Lenderink, A., Brand, T. (2018). *Beroepsziekten in cijfers 2018 [Occupational diseases 2018]*. Amsterdam: Nederlands centrum voor beroepsziekten. Retrieved from <https://www.occupationaldiseases.nl/>
39. Mbembati, N.A., Mwangu, M., Muhondwa, E., & Leshabari, M.M. (2008). Performance indicators for quality in surgical and laboratory services at Muhimbili national hospital (MNH) in Tanzania. *East African Journal of Public Health*, 5(1), 13-16. <https://doi.org/10.4314/eajph.v5i1.38971>
40. Mwendwa, P., McAuliffe, E., Uduma, O., Masanja, H., & Mollel, H. (2017). The impact of supportive supervision on the implementation of HRM processes; a mixed-methods study in Tanzania. *Health Systems and Policy Research*, 4(1), 1-9
41. Perkins, R., Farmer, P., & Litchfield, P. (2009). *Realising ambitions: Better employment support for people with a mental health condition*. London: Department of Work and Pensions.
42. Rousseau D. *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks: Sage, 1995.
43. Saaria, A., Tissarib, T., Valkamac, E., Seppänen, O. (2006). The effect of a redesigned floor plan, occupant density and the quality of indoor climate on the cost of space, productivity and sick leave in an office building — A case study. *Building and Environment*, 41, 1961-1972
44. Sauter SL, Murphy LR. *Organizational Risk Factors for Job Stress*. Washington, DC: American Psychological Association, 1995
45. Sharma, J., Dhar, R. L., & Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.010>
46. Siegrist J. Adverse effects of the effort - reward imbalance at work: theory, empirical support, and implications for prevention. In: Cooper CL, ed. *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press, 1998; 190-204.
47. Sundstrom E. *Work Places: The Psychology of the Physical Environment in Offices and Factories*. CUP Archive, 1986.
48. *The Psychology of the Physical Environment in Offices and Factories*. Cambridge: Cambridge University Press, 1986.
49. Thobaben, M., & Woodward, W. (1996). Workplace security for home health care employees. *Journal of Home Health Care Practice*, 8(6), 58-65. <https://doi.org/10.1177/108482239600800611>
50. Vischer, J.C. (2007). The Concept of Workplace Performance and Its Value to Managers. *California Management Review* 49(2), 62-79.
51. Waddell, G., & Burton, A.K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* London: The Stationary Office
52. Van der Molen, H., Kuijper, P., De Groene, G., Bakker, J., Sorgdrager, B., Lenderink, A., Brand, T. (2018). *Beroepsziekten in cijfers 2018 [Occupational diseases 2018]*. Amsterdam: Nederlands centrum voor beroepsziekten. Retrieved from <https://www.occupationaldiseases.nl/>
53. Kahn RL, Byosiere P. Stress in organizations. In: Dunnette M, ed. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand-McNally, 1991.
54. Waddell, G., Burton, A.K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* London: The Stationary Office
55. Wall TD, Parker SK. *Job and Work Design*. Thousand Oaks: Sage, 1998 See special issue of *Journal of Occupational Health Psychology* 1999; 4: 301-393.
56. Wall TD, Jackson PR, Mullarkey S, Parker SK. The demands - control model of job strain: a more specific test. *J Occup Organizational Psychol* 1996; 69: 153-16
57. WarrPB. *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press, 1987
58. Weiss HM, Cropanzano R. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior* 1999; 18: 1-74.
59. WHO Constitution of the World Health Organization (1948).
60. WHO - World Health Organization (2003) *The World Oral Health Report 2003. Continuous improvement of oral health in the 21st century – the approach of the*



- WHO Global Oral Health Programme.
61. Work Organization and Stress. Protecting workers' health series, no. 3. Geneva: World Health Organization. Available at: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/en/index.html](http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html)
  62. WHO - World Health Organization (2008). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives. Protecting workers' health series, no. 9. Geneva: World Health Organization. Available at: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/Protecting\\_Workers\\_Health\\_Series\\_No\\_9/en/index.html](http://www.who.int/occupational_health/publications/Protecting_Workers_Health_Series_No_9/en/index.html)
  63. WHO - World Health Organization (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. Geneva: World Health Organization. Available at: [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/hazardpsychosocial/en/index.html](http://www.who.int/occupational_health/publications/hazardpsychosocial/en/index.html) WHO - World Health Organization (2017). Depression and other common mental disorders: Global health estimates. Geneva: World Health Organization. Available at: [http://www.who.int/mental\\_health/management/depression/prevalence\\_global\\_health\\_estimates/en/](http://www.who.int/mental_health/management/depression/prevalence_global_health_estimates/en/)
  64. [https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/mental\\_health/docs/compass\\_2017workplace\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/mental_health/docs/compass_2017workplace_en.pdf)
  65. <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-prostranstvennoy-sredy-fitodizayn-v-biblioteke/viewer>

© Панюкова Юлия Геннадьевна (apanukov@mail.ru), Рева Алина Рустамовна (zar.86@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Российский государственный аграрный университет –  
МСХА имени К.А. Тимирязева