

Національний університет цивільного захисту України
Державна служба України з надзвичайних ситуацій

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

Пономаренко Іван Володимирович

УДК 159.923.072.43

ДИСЕРТАЦІЯ

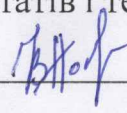
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ
ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ
СИТУАЦІЙ

Спеціальність 053 – Психологія

Галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

 _____ І. В. Пономаренко

Науковий керівник

Боснюк Валерій Федорович

кандидат психологічних наук, доцент

Черкаси – 2024

АНОТАЦІЯ

Пономаренко І. В. Психологічні особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 – Психологія – Національний університет цивільного захисту України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Черкаси, 2024.

Дисертаційна робота присвячена вивченню психологічних особливостей професійного благополуччя працівників ДСНС, дослідженню його детермінант та ролі в діяльності.

У **вступі** подано загальну характеристику дисертаційної роботи. Обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету роботи та основні завдання дослідження, показано зв'язок роботи з науковими програмами. Наведено дані про особистий внесок здобувача, апробацію роботи та публікації.

У **першому розділі** ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ здійснено аналітичний огляд феномену професійного благополуччя, що дозволило сформулювати ключові положення для його глибшого розуміння та дослідження. Благополуччя особистості розглядається як багатовимірний феномен у межах гедоністичного та евдемонічного підходів. Гедоністичний підхід акцентує увагу на суб'єктивному задоволенні та частоті позитивних емоцій, тоді як евдемонічний підхід фокусується на самореалізації, досягненні цілей і пошуку сенсу життя. Інтеграція цих підходів дозволяє створювати комплексні моделі благополуччя, які поєднують аспекти особистісного зростання й суб'єктивного щастя.

Психологічне благополуччя на робочому місці операціоналізується конструктором професійного благополуччя. Під ним зазвичай розуміють стан задоволеності, комфорту та внутрішньої гармонії, який виникає в результаті успішного виконання обов'язків і досягнення особистих та професійних цілей на роботі. Основною метою досліджень професійного благополуччя як правило є пошук факторів, які детермінують, сприяють його високому рівню, що пов'язано з низкою переваг для діяльності. Як предиктори та чинники благополуччя розглядають широкий круг феноменів, які вивчаються в межах позитивної психології – відносно нового напрямку академічної психології.

Здійснений у роботі теоретичний аналіз професійного благополуччя фахівців ризиконебезпечних професій дозволив обґрунтувати його визначення для працівників ДСНС як інтегративного показника позитивного функціонування фахівця в професійній сфері, що відображається через особистісну оцінку різних складових професійного життя та має комплексну, ієрархічну та гнучку структуру, яка формується під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, сприяючи підвищенню ефективності, продуктивності діяльності.

У **другому розділі МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ** описані методологічні основи вивчення професійного благополуччя працівників ДСНС. Дослідження проводилося з використанням сучасних теоретичних та емпіричних підходів, що забезпечило цілісне та обґрунтоване розуміння цього феномену. Застосовані психодіагностичні методи мали високу психометричну надійність і валідність, що дозволило отримати точні дані, а комбінований підхід, який поєднує кількісні та якісні методи, забезпечив усебічну оцінку професійного благополуччя працівників ДСНС.

У роботі подано концептуальну модель вивчення професійного благополуччя працівників ДСНС. Для моделі дослідження визначено ключові чинники професійного благополуччя, які згруповані у дві складові: соціально-організаційні та особистісні детермінанти. Своєю чергою, від рівня

благополуччя залежать застосовані рятувальниками типи поведінки в ситуаціях професійних вимог, які розглядаються нами як результативні показники діяльності. Тобто вона відображає взаємодію між детермінантами та наслідками професійного благополуччя, такими як професійна активність, стратегії розв'язання проблем та емоційне ставлення до роботи. Ця модель забезпечує системний підхід до аналізу дослідницького феномену, визначає ключові змінні наукової роботи та слугує основою для організації дослідницьких етапів.

У дослідженні брали участь різні категорії працівників ДСНС, що забезпечило репрезентативність вибірки. Учасники відображали характеристики, що є типовими для цільової популяції за такими параметрами, як вік, стать, соціальний статус, освіта та інші важливі змінні, які можуть вплинути на результати дослідження. Отримані первинні дані аналізувалися за допомогою різноманітних статистичних методів, що дозволило сформулювати обґрунтовані висновки.

У **третьому розділі ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС** представлено результати дослідження. Емпірично доведено, що професійне благополуччя серед інших показників позитивного психологічного функціонування є самостійним конструктом, має свою специфіку, відрізняється від емоційного, соціального та психологічного благополуччя, оскільки являє собою окремий рівень функціонування людини – професійну сферу.

Встановлено, що найбільш вираженими складовими професійного благополуччя працівників ДСНС є наявність сформованих професійних цілей, позитивні взаємини в колективі та відчуття професійного зростання.

Визначено, що соціально-організаційні чинники, такі як стать, вік, сімейний стан, освіта, професійний стаж, досвід ліквідації надзвичайних ситуацій у зоні бойових дій мають обмежений вплив на професійне благополуччя. Проведене емпіричне дослідження дало змогу встановити дуже слабку, не статистично значущу залежність між цими змінними у працівників

ДСНС. Тільки певною мірою суб'єктивна оцінка рятувальником свого соціального стану та належністю до певної професійної групи має значення для прогнозування благополуччя. Такі фактори пояснюють від 3 до 4 % дисперсії змінної, тобто не є визначальними для професійного благополуччя. Також показано, що працівники ДСНС демонструють вищий рівень професійного благополуччя порівняно з представниками цивільних професій.

Кореляційний та регресійний аналізи продемонстрували, що ключовими особистісними детермінантами професійного благополуччя виступають тип професійної мотивації, індивідуальні психологічні ресурси (самоефективність, надія, оптимізм, резильєнтність, що операціоналізуються конструктором психологічного капіталу), толерантність до невизначеності як професійно важлива якість працівника ДСНС та емоційне благополуччя. Разом ці фактори пояснюють 65,4 % варіативності професійного благополуччя, що є достатньо високим показником розміру ефекту. Найбільший вплив на благополуччя працівників ДСНС має психологічний капітал особистості, навіть при умові контролю дисперсії автономної та контролюючої мотивації. Він виступає основною терапевтичною мішенню для психолога. Домінування контрольованої мотивації в професійній діяльності рятувальника негативно впливає на його благополуччя, на відміну від автономної. Толерантність до невизначеності вносить свою унікальну дисперсію в поясненні благополуччя, тобто є цінною якістю для працівників ДСНС, допомагаючи їм ефективно впоратися з непередбачуваними ситуаціями. Водночас емоційне благополуччя є ключовим елементом для підтримки внутрішнього балансу, що вказує на необхідність уваги до емоційної сфери працівників, зокрема через заходи підтримки психологічного стану.

Виявлено, що рівень благополуччя працівників ДСНС значно впливає на типи їхньої поведінки, копінг-стратегії в ситуаціях професійних вимог. Психологічно благополучні рятувальники частіше застосовують активні копінг-стратегії розв'язання проблем, прагнуть більш якісно виконувати свої

професійні обов'язки, демонструють вищий рівень задоволеності життям, професійними досягненнями та компетентністю, у них переважає відчуття успішності, соціальної підтримки, вони проявляють проактивний підхід у подоланні професійних викликів.

У четвертому розділі ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС наведено розробку та впровадження програми соціально-психологічного тренінгу спрямованого на розвиток професійного благополуччя працівників ДСНС. Програма базується на інтеграції сучасних теоретичних і методичних підходів, теорії благополуччя, психологічного капіталу та самодетермінації. У тренінгу використовувалися вправи для самопізнання, рольові ігри, групові дискусії та техніки релаксації, що забезпечило комплексний вплив на основні складові професійного благополуччя працівників ДСНС. При створенні програми тренінгу враховано специфіку професійної діяльності працівників ДСНС, психотравмуючі фактори, емпіричні результати досліджень та релевантні теоретичні моделі. Основна мета тренінгу полягала у розвитку психологічних ресурсів, оптимізації мотивації, підвищенні толерантності до невизначеності та створенні сприятливого середовища для емоційного й соціального функціонування в колективі.

Ефективність програми підтверджено експериментально. Найбільш помітні позитивні зміни після соціально-психологічного тренінгу відбулися з інтегральним показником «Професійне благополуччя». Він значно збільшився ($d = 1,432$, $CLES = 84,44$). У сфері психологічних практик різниця в майже 1,5 середньоквадратичного відхилення є значним показником. З вірогідністю близько 84 % рятувальник, який мав досвід психологічних інтервенцій матиме вищий показник професійного благополуччя порівняно з тим хто не брав участі в тренінгу. Такий результат можна вважати переконливим свідченням ефективності соціально-психологічного тренінгу, його можна рекомендувати до впровадження як ефективний інструмент підтримки та розвитку професійного благополуччя для працівників ДСНС.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

вперше:

- визначено поняття «професійне благополуччя працівників ДСНС»;
- виокремлено роль соціально-організаційних та особистісних чинників в оцінці професійного благополуччя працівників ДСНС;
- представлено особливості зв'язку благополуччя працівників ДСНС з їх типами поведінки в ситуаціях професійних вимог;
- обґрунтовані мішені психологічних інтервенцій для розвитку професійного благополуччя рятувальників.

удосконалено:

- шляхи та методи оцінювання професійного благополуччя працівників ДСНС.

набуло подальшого розвитку:

- психотехнології розвитку професійного благополуччя фахівців ДСНС.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості їх використання у психодіагностичній, консультаційній, психокорекційній та психопрофілактичній роботі з працівниками ДСНС.

Результати впроваджено в систему психологічного забезпечення професійної діяльності працівників ДСНС у вигляді авторської програми розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС.

Основні результати дисертаційного дослідження були впроваджені в практичну діяльність Головного управління ДСНС у Запорізькій області (акт впровадження від 17 червня 2024 р.), Міжрегіональному центрі гуманітарного розмінування та швидкого реагування ДСНС (акт впровадження від 24 червня 2024 р.) та у навчальний процес кафедри медицини надзвичайних ситуацій та тактичної медицини Національного медичного університету імені О.О. Богомольця (акт впровадження від 2 вересня 2024 р.).

Ключові слова: психологічне благополуччя, професійне благополуччя, психічне здоров'я, професійна діяльність, працівники ДСНС, чинники професійного благополуччя, задоволеність роботою, копінг-стратегії,

стресостійкість, професіоналізація, професійна мотивація, особистість фахівця, резильєнтність, схильність до ризику, психотравмуючі фактори.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1) **Ромаренко І.** Determination conceptual possibilities of the development of the phenomena of professional and psychological well-being among specialists of the state emergency service. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2023. Вип. № 1 (5). С. 62–72.

2) **Ромаренко І.** The role of social characteristics of personality in the professional well-being of rescuers. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2023. Вип. № 2 (6). С. 72–79.

3) **Пономаренко І. В.** Особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Науковий журнал «Габітус». 2024. Вип. 60. С. 174–179.

4) **Пономаренко І. В.** Мотиваційні чинники професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна). 2024. Вип. 1. С. 47-53.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5) **Пономаренко І. В.** Вплив толерантності до невизначеності на професійну діяльність рятувальників. Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України: матеріали VI всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 1 груд. 2020 р. Харків, 2020. С. 36–38.

6) **Пономаренко І. В.,** Афанасьєва Н. Є. Вплив толерантності до невизначеності на формування особистості фахівців екстремального профілю діяльності. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: тези доп. всеукр. наук. - практ. конф. (м. Харків, 2 квітня 2021 р.), Харків, 2021. С. 210–212.

7) **Пономаренко І. В.**, Балабанова Л. М. Тренінг як форма психологічного розвитку толерантності до невизначеності у рятувальників. Видатні постаті психології: історія, сучасність і перспективи: матеріали VIII регіонального наукового семінару (м. Львів, 10 травня 2022 р.). Львів, 2022. С. 90–93.

8) **Пономаренко І. В.** Психологічне благополуччя у професійній діяльності рятувальників. Modern ways of solving the problems of science in the world: The VI International Scientific and Practical Conference (Warsaw, February 13–15 2023). Warsaw, Poland, 2023. P. 350.

9) **Пономаренко І. В.**, Боснюк В. Ф. Толерантність до невизначеності як ресурс професійного благополуччя рятувальників. Innovative ways of learning development: The X International Scientific and Practical Conference (Varna, March 13 – 15 2023). Varna, Bulgaria, 2023, P. 234–235.

10) **Пономаренко І. В.**, Боснюк В. Ф. Професійне благополуччя як фактор успішності рятувальника. Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту: матеріали міжнародної наук.-практ. конф. молодих учених., м. Харків, 25 квіт. 2023 р. Харків, 2023, С. 317.

11) **Пономаренко І. В.** Внутрішня мотивація як важливий компонент психологічного благополуччя рятувальників. Стратегічні комунікації у сфері забезпечення національної безпеки та оборони: проблеми, досвід, перспективи. IV міжнар. наук.-практ. конф., 27 верес. 2023 р. Київ, 2023, С. 280-281.

12) **Пономаренко І. В.**, Боснюк В. Ф. Професійний стрес та психологічне професійне благополуччя рятувальників. Стратегічні орієнтири освіти та реабілітації в умовах воєнного стану та повоєнного часу: проблеми, рішення, перспективи. зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 26-27 жовт. 2023 р.) Запоріжжя: Вид-во Хортицької національної академії, 2023. С. 459-461.

ABSTRACT

Ponomarenko I.V. Psychological Features of Professional Well-Being of Employees of the State Emergency Service of Ukraine. – A qualification scientific work in manuscript form.

Dissertation submitted for the degree of Philosophy Doctor in the specialty 053 – Psychology – National University of Civil Protection of Ukraine, State Emergency Service of Ukraine, Cherkasy, 2024.

The dissertation is dedicated to studying the psychological characteristics of professional well-being among employees of the State Emergency Service of Ukraine, examining its determinants and role in professional activity.

The **introduction** provides a general overview of the dissertation. The relevance of the dissertation topic has been substantiated, the purpose of the study and its main objectives have been formulated, and the connection of the work with scientific programs has been demonstrated. The information is provided on the author's personal contribution, the approbation of the research, and related publications.

In the **first chapter**, THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ANALYSIS OF STUDIES ON THE PHENOMENON OF PROFESSIONAL WELL-BEING IN HIGH-RISK PROFESSIONS, an analytical review of the phenomenon of professional well-being has been conducted, enabling the formulation of key principles for its deeper understanding and investigation.

Personal well-being is considered a multidimensional phenomenon within the frameworks of the hedonic and eudaimonic approaches. The hedonic approach emphasizes subjective satisfaction and the frequency of positive emotions, while the eudaimonic approach focuses on self-actualization, goal achievement, and finding the meaning in life. The integration of these approaches allows for the development of comprehensive models of well-being that combine aspects of personal growth and subjective happiness.

Psychological well-being in the workplace is operationalized through the construct of professional well-being. It is generally understood as a state of

satisfaction, comfort, and inner harmony that arises from successfully fulfilling duties and achieving personal and professional goals at work. The primary aim of research on professional well-being is usually to identify the factors that determine and promote its high level, which is associated with a range of benefits for work performance. As predictors and factors of well-being, a wide array of phenomena have been considered, which have been studied within the framework of positive psychology, a relatively new branch of academic psychology.

The theoretical analysis of professional well-being in high-risk professionals conducted in this work allows for the formulation of its definition for employees of the State Emergency Service of Ukraine (SES of Ukraine) as an integrative indicator of the positive functioning of a specialist in the professional field. This is reflected through the personal evaluation of various aspects of professional life and has a complex, hierarchical, and flexible structure, which is shaped by external and internal factors, contributing to increased effectiveness and productivity in their work.

In the **second chapter**, **METHODOLOGICAL ASPECTS AND ORGANIZATION OF THE STUDY**, the methodological foundations for studying the professional well-being of employees of the State Emergency Service of Ukraine (SES) have been described. The research has been conducted using modern theoretical and empirical approaches, which provided a comprehensive and well-grounded understanding of this phenomenon. The applied psychodiagnostic methods have had high psychometric reliability and validity, which allows for the collection of accurate data. The combined approach, which integrates both quantitative and qualitative methods, has ensured a thorough assessment of the professional well-being of SES employees.

The study presents a conceptual model for examining the professional well-being of employees of the State Emergency Service of Ukraine (SES). The model identifies key factors of professional well-being, categorized into two components: socio-organizational and personal determinants. The level of well-being, in turn,

influences the types of behavior adopted by rescuers in the situations involving professional demands, which are considered in this study as performance indicators.

Thus, the model reflects the interaction between the determinants and outcomes of professional well-being, such as professional activity, problem-solving strategies, and emotional attitudes toward work. This model provides a systematic approach to analyzing the research phenomenon, defines the key variables of the study, and serves as a foundation for organizing the research stages.

The study involved various categories of SES employees, ensuring the representativeness of the sample. The participants reflected characteristics typical of the target population in terms of parameters such as age, gender, social status, education, and other important variables that could influence the study's outcomes. The collected primary data have been analyzed using a range of statistical methods, allowing for the formulation of well-grounded conclusions.

It was established that the most pronounced components of the professional well-being of employees of the State Emergency Service are the presence of established professional goals, positive relationships in the team and a sense of professional growth.

In the third chapter, PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL WELL-BEING OF SES EMPLOYEES, the research findings are presented. It has been empirically demonstrated that professional well-being, among other indicators of positive psychological functioning, is an independent construct with its own specificity. It differs from emotional, social, and psychological well-being, as it represents a distinct level of human functioning — the professional domain.

It has been discovered that the most prominent components of professional well-being among SES employees are the presence of well-defined professional goals, positive relationships within the team, and a sense of professional growth.

It has been determined that socio-organizational factors such as gender, age, marital status, education, professional experience, and experience in responding to emergencies in combat zones have a limited impact on professional well-being. The

conducted empirical study has revealed a very weak and statistically insignificant relationship between these variables among SES employees. Only to a certain extent does a rescuer's subjective assessment of their social status and affiliation with a specific professional group play a role in predicting well-being. These factors account for only 3 to 4% of the variance in the variable, meaning they are not decisive for professional well-being. Additionally, it has been shown that SES employees exhibit a higher level of professional well-being compared to representatives of civilian professions.

Correlation and regression analyses have demonstrated that the key personal determinants of professional well-being are the type of professional motivation, individual psychological resources (self-efficacy, hope, optimism, resilience, which are operationalized by the construct of psychological capital), tolerance to uncertainty as a professionally important quality of a SES employee, and emotional well-being. Together, these factors explain 65.4% of the variability of professional well-being, which is a sufficiently high indicator of the effect size. The greatest influence on the well-being of SES employees is the psychological capital of the individual, even when controlling for the variance of autonomous and controlling motivation. It has appeared to be the main therapeutic target for the psychologist. The dominance of controlled motivation in the professional activity of a rescuer negatively affects their well-being, in contrast to autonomous. Tolerance to uncertainty contributes its unique variance to the explanation of well-being, that is, it is a valuable quality for employees of the State Emergency Service, helping them to effectively cope with unforeseen situations. At the same time, emotional well-being is a key element for maintaining internal balance, which indicates the need for attention to the emotional sphere of employees, in particular through the measures to support the psychological state.

It has been found that the level of well-being of State Emergency Service employees significantly affects the types of their behavior, coping strategies in the situations of professional demands. Psychologically well-off rescuers more often use active problem-solving coping strategies, strive to perform their professional duties

more efficiently, demonstrate a higher level of satisfaction with life, professional achievements and competence, they have a prevailing sense of success, social support, and they demonstrate a proactive approach in overcoming professional challenges.

The **fourth section**, PROGRAM FOR DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL WELL-BEING OF SES EMPLOYEES, presents the development and implementation of a socio-psychological training program aimed at developing the professional well-being of SES employees. The program is based on the integration of modern theoretical and methodological approaches, the theory of well-being, psychological capital and self-determination. The training used exercises for self-knowledge, role-playing games, group discussions and relaxation techniques, which provided a comprehensive impact on the main components of the professional well-being of SES employees. When creating the training program, the specifics of the professional activities of SES employees, psychotraumatic factors, empirical research results and relevant theoretical models have been taken into account. The main goal of the training was to develop psychological resources, optimize motivation, increase tolerance to uncertainty and create a favorable environment for emotional and social functioning in the team.

The effectiveness of the program has been confirmed experimentally. The most noticeable positive changes after socio-psychological training occurred with the integral indicator "Professional well-being". It increased significantly ($d = 1.432$, $CLES = 84.44$). In the field of psychological practices, a difference of almost 1.5 standard deviations is a significant indicator. With a probability of about 84%, a rescuer who has had experience in psychological interventions will have a higher indicator of professional well-being compared to someone who did not participate in the training. This result can be considered convincing evidence of the effectiveness of socio-psychological training, it can be recommended for implementation as an effective tool for supporting and developing professional well-being for employees of the State Emergency Service.

The scientific novelty of the obtained results consists in the fact that:

for the first time:

- the the concept of "professional well-being of SES employees" has been defined;
- the role of social, organizational and personal factors in assessing the professional well-being of SES employees has been highlighted;
- the features of the connection between the well-being of SES employees and their types of behavior in situations of professional requirements have been presented;
- the targets of psychological interventions for the development of professional well-being of rescuers have been substantiated.

there have been improved:

- the ways and methods of assessing the professional well-being of SES employees.

there have been further developed:

- psychotechnologies for the development of professional well-being of SES specialists.

The practical significance of the results obtained consists in the possibility of their use in psychodiagnostic, consultation, psychocorrectional and psychoprophylactic work with the employees of the State Emergency Service.

The results have been implemented in the system of psychological support for the professional activities of employees of the State Emergency Service in the form of an author's program for the development of professional well-being of the employees of the State Emergency Service.

The main results of the dissertation research have been implemented in the units of the Main Department of the State Emergency Service in Zaporizhia region (act of implementation dated June 17, 2024), in the practical activities of the Interregional Center for Humanitarian Demining and Rapid Response of the State Emergency Service (act of implementation dated June 24, 2024), and in the educational process of the Department of Emergency Medicine and Tactical

Medicine of the National Medical University named after O.O. Bogomolets (act of implementation dated September 2, 2024).

Keywords: psychological well-being, professional well-being, mental health, professional activity, employees of the State Emergency Service, factors of professional well-being, job satisfaction, coping strategies, stress resistance, professionalization, professional motivation, specialist personality, resilience, risk-taking, psychotraumatic factors.

LIST OF PUBLICATIONS OF THE APPLICANT ON THE TOPIC OF THE DISSERTATION

Articles in scientific professional publications of Ukraine:

1) **Ponomarenko I.** Determination conceptual possibilities of the development of the phenomena of professional and psychological well-being among specialists of the state emergency service. Problems of extreme and crisis psychology. 2023. Issue № 1 (5). P. 62–72.

2) **Ponomarenko I.** The role of social characteristics of personality in the professional well-being of rescuers. Problems of extreme and crisis psychology. 2023. Issue № 2 (6). P. 72–79.

3) **Ponomarenko I. V.** Peculiarities of professional well-being of employees of the State Emergency Service of Ukraine. Scientific journal "Habitus". 2024. Issue 60. P. 174–179.

4) **Ponomarenko I. V.** Motivational factors of professional well-being of employees of the State Emergency Service of Ukraine. Scientific Bulletin of the Lviv State University of Internal Affairs (Psychological Series). 2024. Issue 1. Pp. 47-53.

Scientific works that confirm the approval of the dissertation materials:

5) **Ponomarenko I. V.** The influence of tolerance to uncertainty on the professional activity of rescuers. Current aspects of psychological support for the professional activity of the security and defense forces of Ukraine: materials of the

VI All-Ukrainian scientific-practical conference, Kharkiv, December 1, 2020 Kharkiv, 2020. pp. 36–38.

6) **Ponomarenko I. V.**, Afanasyeva N. E. The influence of tolerance to uncertainty on the formation of the personality of specialists of the extreme profile of activity. Psychological and pedagogical problems of professional education and patriotic education of personnel of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: theses of the additional All-Ukrainian scientific-practical conference (Kharkiv, April 2, 2021), Kharkiv, 2021. pp. 210–212.

7) **Ponomarenko I. V.**, Balabanova L. M. Training as a form of psychological development of tolerance to uncertainty in rescuers. Outstanding figures in psychology: history, present and prospects: materials of the VIII regional scientific seminar (Lviv, May 10, 2022). Lviv, 2022. P. 90–93.

8) **Ponomarenko I. V.** Psychological well-being in the professional activities of rescuers. Modern ways of solving the problems of science in the world: The VI International Scientific and Practical Conference (Warsaw, February 13–15 2023). Warsaw, Poland, 2023. P. 350.

9) **Ponomarenko I. V.**, Bosnyuk V. F. Tolerance to uncertainty as a resource for the professional well-being of rescuers. Innovative ways of learning development: The X International Scientific and Practical Conference (Varna, March 13 – 15 2023). Varna, Bulgaria, 2023, P. 234–235.

10) **Ponomarenko I. V.**, Bosnyuk V. F. Professional well-being as a factor of the success of a rescuer. Problems and prospects of ensuring civil protection: materials of the international scientific-practical conference of young scientists, Kharkiv, April 25, 2023 Kharkiv, 2023, p. 317.

11) **Ponomarenko I. V.** Internal motivation as an important component of the psychological well-being of rescuers. Strategic communications in the field of ensuring national security and defense: problems, experience, prospects. IV int. scientific-practical conference, September 27, 2023 Kyiv, 2023, p. 280-281.

12) **Ponomarenko I. V.**, Bosnyuk V. F. Professional stress and psychological professional well-being of rescuers. Strategic guidelines for education and

rehabilitation in martial law and post-war times: problems, solutions, prospects. Collection of abstracts of the additional international scientific and practical conference (Zaporozhye, October 26-27, 2023) Zaporozhye: Publishing House of the Khortyts'ka National Academy, 2023. P. 459-461.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	21
ВСТУП.....	22
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....	29
1.1. Благополуччя особистості як предмет наукового дослідження.....	29
1.2. Професійне благополуччя: зміст поняття та основні моделі.....	43
1.3. Психологічні особливості та чинники професійного благополуччя особистості.....	66
1.4. Роль професійного благополуччя в діяльності фахівців ризиконебезпечних професій.....	77
Висновки до розділу I.....	84
РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	87
2.1. Методологічні аспекти дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС.....	87
2.2. Організація та інструментарій емпіричного дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС.....	93
Висновки до розділу II.....	102
РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС.....	104
3.1. Психологічна характеристика професійного благополуччя працівників ДСНС.....	104
3.2. Соціально-організаційні детермінанти професійного благополуччя працівників ДСНС.....	112
3.2.1. Соціально-демографічні чинники професійного благополуччя працівників ДСНС.....	113

3.2.2. Взаємозв'язок між змістом діяльності та професійним благополуччям працівників ДСНС.....	116
3.2.3. Вплив досвіду ліквідації надзвичайних ситуацій в зоні бойових дій на професійне благополуччя працівників ДСНС.....	131
3.3. Особистісні детермінанти професійного благополуччя працівників ДСНС.....	135
3.3.1. Роль мотиваційних чинників у переживанні професійного благополуччя працівників ДСНС.....	137
3.3.2. Значення індивідуальних психологічних ресурсів для професійного благополуччя працівників ДСНС.....	144
3.3.3. Толерантність до невизначеності як чинник професійного благополуччя працівників ДСНС.....	155
3.4. Інтегральна роль психологічних характеристик в прогнозі професійного благополуччя працівників ДСНС.....	160
3.5. Взаємозв'язок благополуччя працівника ДСНС з типами поведінки в ситуаціях професійних вимог.....	169
Висновки до розділу III.....	200
РОЗДІЛ IV. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС.....	204
4.1. Теоретико-методологічні засади програми розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС.....	204
4.2. Оцінка ефективності програми розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС.....	212
Висновки до розділу IV.....	221
ВИСНОВКИ.....	223
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	227
ДОДАТКИ.....	255
АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	287

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ДСНС – Державна служба України з надзвичайних ситуацій

ПТСР – посттравматичний стресовий розлад

SPSS 23.0 – комп'ютерна програма для статичної обробки отриманих даних

JAMOVI 2.3.28 – комп'ютерна програма для статичної обробки отриманих даних

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Обґрунтування вибору теми дослідження. У сучасній психологічній науці дедалі більше уваги приділяється дослідженню гармонійного функціонування особистості, здатності до конструктивної взаємодії в різних соціальних контекстах, зокрема й у професійній сфері. Особливої значущості це питання набуває й для працівників ризиконебезпечних професій, де від них вимагається не лише бути стійкими до стресу, але й бути психологічно благополучними.

Аналіз наукових досліджень в галузі екстремальної та кризової психології свідчить, що увага дослідників переважно зосереджена на вивченні та корекції деструктивних аспектів професійної діяльності, негативних за своєю суттю психічних явищ, таких як стрес, емоційне вигорання, страхи, відчуження, самотність, депресія, тривога, фрустрація, посттравматичний стресовий розлад тощо. Проте відсутність психологічного стресу та дисфункцій не завжди означає наявність позитивного функціонування у працівника, відсутність психологічних проблем автоматично не призводить до благополуччя особистості. Показано, що позитивні і негативні процеси є відносно незалежними один від одного і розвиваються за різними траєкторіями, мають свої специфічні закономірності (А. Беккер, Е. Демеруті, В. Шауфелі).

Тобто, для забезпечення повноцінного розуміння професійного благополуччя працівників ДСНС необхідно змінити фокус дослідження на позитивне функціонування. Такий підхід дозволить виявити потенціал для розвитку працівників ДСНС, їх самореалізації в професійній сфері, збільшить задоволеність діяльністю, активність та ініціативність, що призведе до здатності рятувальниками більш ефективно виконувати свої професійні обов'язки, знайти здоровий баланс між роботою та особистим життям. Орієнтація на розвиток та позитивне функціонування сприятиме не лише вирішенню поточних проблем, але й забезпечуватиме довгострокові переваги

для працівників та діяльності. Дослідження факторів високого рівня професійного благополуччя дозволить знайти чинники не тільки розвитку позитивних емоцій та відчуття значущості своєї роботи, але і зменшити негативні наслідки професійного стресу, збільшити здатність приймати більш конструктивні рішення в критичних ситуаціях.

Також важливою складовою дослідження є розробка теоретико-методологічного підґрунтя, яке дозволить інтегрувати сучасні концепції професійного благополуччя в специфіку діяльності працівників ДСНС, що дозволить не лише поглибити розуміння даного феномену, вивчити специфічні особливості благополуччя рятувальників, але й розробити ефективні психотехнології для його розвитку.

Таким чином, актуальність дослідження обумовлена потребою в комплексному підході до аналізу професійного благополуччя працівників ДСНС, недостатньою розробленістю концепцій позитивного функціонування особистості в галузі екстремальної та кризової психології, а також необхідністю створення ефективного психоінструментарію для підтримки та розвитку благополуччя у працівників ризиконебезпечних професій.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Національного університету цивільного захисту України у межах науково-дослідної роботи «Психологічні аспекти самовдосконалення та саморозвитку фахівців екстремального профілю діяльності» (№ ДР 0121U000009) та пов'язане з реалізацією Наказу Міністерства внутрішніх справ України № 412 від 26.05.2020 р. «Про затвердження Порядку підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту» та Постанови Кабінету Міністрів України № 468 від 09.05.2023 р. «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо вдосконалення питань проходження служби цивільного захисту та грошового забезпечення осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту».

Тему дисертаційного дослідження затверджено вченою радою Національного університету цивільного захисту України (протокол № 10 від 24.04.2024 року).

Мета дослідження – дослідити детермінанти професійного благополуччя та його роль у діяльності працівників ДСНС.

Завдання дослідження:

1. Здійснити науково-теоретичний аналіз проблеми професійного благополуччя в контексті діяльності працівників ДСНС.
2. Дослідити соціально-організаційні та особистісні детермінанти професійного благополуччя працівників ДСНС.
3. Визначити роль професійного благополуччя у виборі типів поведінки рятувальниками в ситуаціях професійних вимог.
4. Розробити та апробувати програму розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС.

Об'єкт дослідження – професійне благополуччя особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості та детермінанти професійного благополуччя працівників ДСНС.

Гіпотези дослідження передбачають, що:

- професійне благополуччя працівників ДСНС більшою мірою детерміноване особистісними, ніж соціально-організаційними чинниками;
- рівень професійного благополуччя відображається на поведінці та ставленні до діяльності працівників ДСНС;
- професійне благополуччя працівників ДСНС можна розвивати інтерактивними засобами навчання.

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань у роботі використано такі методи:

теоретичні – системний аналіз наукової психологічної літератури з проблеми дослідження, зіставлення й узагальнення, інтерпретація сучасних теоретико-емпіричних досліджень в українській і зарубіжній психології;

емпіричні: психодіагностичні методи для визначення особливостей професійного благополуччя, його чинників та результативних показників: «Методика оцінки професійного благополуччя» К. Рут; «Спектр психологічного здоров'я» К. Кіза, «Психологічний капітал» Ф. Лютенса, «Опитувальник професійної мотивації» Є. Осіна, Г. Горбунової, Т. Гордєєвої, Т. Іванової, Н. Кошелевої, О. Овчинникової, «Опитувальник поведінки та переживання, пов'язаних з роботою» (AVEM) У. Шааршмидта, А. Фішера, «Шкала толерантності до невизначеності» Д. Маклейна;

Обробка емпіричних даних здійснювалася як одновимірними, так і багатовимірними статистичними методами, порівнювались середні значення у двох вибірках, визначався статистичний зв'язок між змінними, застосовувалися дисперсійний та регресійний аналізи за допомогою пакету статистичних програм SPSS 23.0. та JAMOVI 2.3.28.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що:

уперше:

- визначено поняття «професійне благополуччя працівників ДСНС»;
- виокремлено роль соціально-організаційних та особистісних чинників в оцінці професійного благополуччя працівників ДСНС;
- представлено особливості зв'язку благополуччя працівників ДСНС з їх типами поведінки в ситуаціях професійних вимог;
- обґрунтовані мішені психологічних інтервенцій для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС.

удосконалено:

- шляхи та методи оцінювання професійного благополуччя працівників ДСНС;

набуло подальшого розвитку:

- психотехнології розвитку професійного благополуччя фахівців ДСНС.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання у психодіагностичній, консультаційній, психокорекційній та психопрофілактичній роботі з працівниками ДСНС.

Результати впроваджено в систему психологічного забезпечення професійної діяльності працівників ДСНС у вигляді авторської програми розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС.

Основні результати дисертаційного дослідження були впроваджені в практичну діяльність Головного управління ДСНС у Запорізькій області (акт впровадження від 17 червня 2024 р.), Міжрегіональному центрі гуманітарного розмінування та швидкого реагування ДСНС (акт впровадження від 24 червня 2024 р.), та у навчальний процес кафедри медицини надзвичайних ситуацій та тактичної медицини Національного медичного університету імені О.О. Богомольця (акт впровадження від 2 вересня 2024 р.).

Достовірність та вірогідність результатів проведених досліджень базується на обґрунтованих теоретичних положеннях роботи, відповідності використаних методів меті і завданням дослідження, репрезентативності вибірки, відповідності використаного діагностичного інструментарію основним критеріям валідності, відповідних математичних методів аналізу емпіричних даних, неодноразовою апробацією результатів дисертаційного дослідження.

Особистий внесок здобувача. Основні положення та результати дисертаційного дослідження отримані автором особисто і наведено в роботах [118 – 120, 123, 126, 228, 229]. В наукових працях, що опубліковані у співавторстві, особисто здобувачеві належать: в роботі [121] – *проведення психологічного аналізу впливу толерантності до невизначеності на формування особистості фахівців екстремального профілю діяльності*; [122] – *проаналізовано можливості застосування соціально-психологічного тренінгу для розвитку толерантності до невизначеності у рятувальників*; [124] – *визначено значення толерантності до невизначеності в формуванні професійного благополуччя рятувальників*; [125] – *проаналізований вплив професійного благополуччя на успішність рятувальників у діяльності*; [127] – *зроблений опис взаємних впливів професійного стресу та професійного благополуччя у працівників ДСНС*.

Апробація результатів дисертаційного дослідження. Основні теоретичні положення та результати презентованого дослідження доповідались та обговорювалися на науково-практичних конференціях:

1. Пономаренко І. В. Вплив толерантності до невизначеності на професійну діяльність рятувальників. Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України: матеріали VI всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 1 груд. 2020 р. Харків, 2020. С. 36–38.

2. Пономаренко І. В., Афанасьєва Н. Є. Вплив толерантності до невизначеності на формування особистості фахівців екстремального профілю діяльності. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: тези доп. всеукр. наук. - практ. конф. (м. Харків, 2 квітня 2021 р.), Харків, 2021. С. 210–212.

3. Пономаренко І. В., Балабанова Л. М. Тренінг як форма психологічного розвитку толерантності до невизначеності у рятувальників. Видатні постаті психології: історія, сучасність і перспективи: матеріали VIII регіонального наукового семінару (м. Львів, 10 травня 2022 р.), Львів, 2022. С. 90–93.

4. Пономаренко І. В. Психологічне благополуччя у професійній діяльності рятувальників. Modern ways of solving the problems of science in the world: The VI International Scientific and Practical Conference (Warsaw, February 13–15 2023). Warsaw, Poland, 2023. P. 350.

5. Пономаренко І. В., Боснюк В. Ф. Толерантність до невизначеності як ресурс професійного благополуччя рятувальників. Innovative ways of learning development: The X International Scientific and Practical Conference (Varna, March 13 – 15 2023). Varna, Bulgaria, 2023, P. 234–235.

6. Пономаренко І. В., Боснюк В. Ф. Професійне благополуччя як фактор успішності рятувальника. Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту: матеріали міжнародної наук.-практ. конф. молодих учених., м. Харків, 25 квіт. 2023 р. Харків, 2023, С. 317.

7. Пономаренко І. В. Внутрішня мотивація як важливий компонент психологічного благополуччя рятувальників. Стратегічні комунікації у сфері забезпечення національної безпеки та оборони: проблеми, досвід, перспективи. IV міжнар. наук.-практ. конф., 27 верес. 2023 р. Київ, 2023, С. 280-281.

8. Пономаренко І. В., Боснюк В. Ф. Професійний стрес та психологічне професійне благополуччя рятувальників. Стратегічні орієнтири освіти та реабілітації в умовах воєнного стану та повоєнного часу: проблеми, рішення, перспективи. зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 26-27 жовт. 2023 р.) Запоріжжя: Вид-во Хортицької національної академії, 2023. С. 459-461.

Публікації. Основні результати дослідження викладено у 12 наукових працях, із них чотири статті опубліковано у наукових фахових виданнях із психологічних наук, 8 – тез конференцій.

Структура і обсяг дисертації. Загальний обсяг роботи з додатками складає 290 сторінки. Дисертація складається з анотації, змісту, вступу, чотирьох розділів власних досліджень, висновків, списку використаних джерел із 258 найменувань, додатків. Матеріали роботи проілюстровано 24 таблицями та 2 рисунками.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

1.1. Благополуччя особистості як предмет наукового дослідження

Дослідження благополуччя особистості є ключовими для розуміння різних аспектів якості життя та розробки ефективних стратегій підтримки і його розвитку. Вони допомагають виявити фактори, які сприяють або перешкоджають досягненню високого рівня задоволеності життям, і формувати підходи до оптимізації загального психічного та фізичного здоров'я особистості.

Увага дослідників до вивчення благополуччя зумовлена його практичною важливістю у житті людей. Особи з вищим рівнем благополуччя виявляються успішнішими в різних сферах життя: вони більш суспільно активні, мають схильність до альтруїзму та активності, вони більше подобаються собі та оточуючим, демонструють кращі навички вирішення конфліктів, проявляють більшу творчість та мають краще фізичне здоров'я та довголіття [188; 194; 218]. Тому розуміння цього феномену має велике практичне значення для психології.

Незважаючи на те, що концепція благополуччя не є новою, досі існують розбіжності у розумінні цього поняття, і широкий спектр думок щодо феноменологічної сутності благополуччя. Визначення сутності та тенденцій його розвитку в людському житті пов'язане з певними труднощами, включаючи його глобальність, багатоаспектність, складність проблеми та недостатню розробленість. У дослідженнях психологічного благополуччя існує різноманітність підходів до виявлення його структури та аналізу складових, передумов, факторів та детермінант. Все це призводить до різних інтерпретацій самого поняття «благополуччя» і пов'язаних із ним термінів.

Благополуччя розглядається як багатовимірне поняття в межах двох основних підходів: гедоністичного та евдеймонічного. Гедоністичний підхід (Е. Дінер, Дж. Бентам, Дж. С. Мілль, Д. Канеман та інші) акцентує увагу на суб'єктивному відчутті задоволення та комфорту, де благополуччя визначається як максимізація приємних емоцій і мінімізація негативних переживань. Фокусується на досягненні задоволення і уникненні болю як основних критеріїв щасливого і повноцінного життя. Цей підхід заснований на ідеї, що максимізація позитивних і мінімізація негативних емоцій є ключем до суб'єктивного благополуччя. Гедоністичний підхід підкреслює важливість особистого задоволення як головної мети життя. Задоволення може включати фізичні насолоди, емоційні задоволення, радість від досягнення успіху або приємні соціальні взаємодії. Це підхід базується на теорії, що людина прагне до стану, в якому її потреби задоволені, а дискомфорт або біль зведені до мінімуму. Основним показником благополуччя в межах гедоністичного підходу є суб'єктивне відчуття щастя, яке вимірюється через задоволення життям і частоту позитивних емоцій. Згідно з цим підходом, рівень благополуччя залежить від того, наскільки часто людина відчуває задоволення і як рідко вона стикається з негативними емоціями. Гедоністичний підхід враховує як короточасні задоволення (наприклад, насолода від їжі, відпочинку), так і довготривалі (наприклад, задоволення від кар'єри, стосунків). Однак, у центрі уваги залишається суб'єктивне відчуття щастя і задоволеності життям. Його прихильники наголошують на індивідуальності у сприйнятті щастя і задоволення. Тобто, кожна людина визначає, що саме приносить їй радість і задоволення, виходячи з власних уподобань, потреб і цінностей. Гедоністичний підхід часто використовується в психології для вивчення суб'єктивного благополуччя та життєвої задоволеності. Багато досліджень, спрямованих на оцінку щастя, використовують його критерії, наприклад, вимірюють частоту позитивних емоцій, рівень життєвої задоволеності та суб'єктивне благополуччя. Деякі дослідники вважають, що гедоністичний підхід є занадто спрощеним і не враховує складні аспекти

людського досвіду, які не можна звести лише до задоволення і болю [178; 182]. Наприклад, досягнення моральної досконалості, саморозвиток, або допомога іншим може не приносити негайного задоволення, але є важливими аспектами для довгострокового благополуччя. Таким чином, гедонічний підхід є важливим, але обмеженим підходом до розуміння благополуччя, який зосереджується на задоволенні і уникненні негативних емоцій як ключових аспектах щасливого життя.

Евдемонічний підхід (К. Ріфф, Р. Раян, Е. Десі та інші), натомість, зосереджує увагу на самореалізації, особистісному розвитку та досягненні життєвої мети, підкреслює важливість моральної доброчесності та екзистенційного життя як основи істинного благополуччя. Евдемонічний підхід до розуміння благополуччя ґрунтується на ідеї, що справжнє благополуччя пов'язане з реалізацією людського потенціалу і досягненням моральної досконалості. Тобто, благополуччя полягає не лише в отриманні задоволення чи уникненні болю, а в розвитку моральних якостей, таких як мудрість, мужність, справедливість та самовладання. Особиста самореалізація, яка включає розвиток здібностей, талантів та досягнення цілей, що відповідають внутрішнім цінностям, є центральним аспектом евдеймонічного підходу. Згідно з цим підходом, життя, наповнене сенсом і метою, є невід'ємною частиною благополуччя. Людина досягає справжнього благополуччя тоді, коли живе відповідно до своїх принципів та цінностей, навіть якщо це не завжди приносить миттєве задоволення. Евдемонічний підхід також наголошує на значенні етичної взаємодії з іншими людьми. Благополуччя розглядається як стан, що включає турботу про інших, соціальну відповідальність та участь у суспільному житті. Прихильники евдеймонічного підходу вважають, що справжнє благополуччя не обмежується фізичним або емоційним задоволенням, а включає особистісний розвиток і моральну цілісність [209; 210].

Сучасні дослідження благополуччя часто включають як гедоністичний, так і евдемонічний підходи. Однак евдемонічний підхід отримує дедалі більше

уваги завдяки його здатності пояснювати довгострокове благополуччя і задоволеність життям, які виходять за межі короточасних емоційних станів. Таким чином, евдемонічний підхід до благополуччя є комплексною концепцією, яка включає розвиток особистості, моральне вдосконалення та пошук сенсу в житті, що робить його важливою складовою сучасних уявлень про благополуччя. У сучасних дослідженнях ці два підходи часто інтегруються, що дозволяє створювати комплексні моделі благополуччя, які включають як суб'єктивний досвід щастя, так і аспекти особистісного зростання. Ці моделі прагнуть до систематизації та об'єднання спільних компонентів обох підходів, таких як задоволення базових потреб, розвиток потенціалу особистості, а також встановлення гармонійних соціальних взаємодій. Така інтеграція дозволяє більш цілісно зрозуміти природу благополуччя, враховуючи як емоційні, так і етичні виміри цього явища.

Певний час увага прихильників гедоністичного підходу була зосереджена на відсутності психопатологічних симптомів, таких як депресія, тривога, і не вистачало досліджень впливу когнітивних та емоційних аспектів на індивідуальні почуття. Е. Дінер намагався заповнити цю теоретичну прогалину та інтегрував існуючі на той час моделі і концептуалізував поняття суб'єктивного благополуччя [186]. Важливо зазначити, що поняття «суб'єктивне благополуччя» не рівнозначне поняттю «щастя», в якому останнє «є вільним терміном з багатьма значеннями, і тому його часто уникають у науковій літературі» [188, С. 87.]. З іншого боку, термін «суб'єктивне благополуччя» належить до різних форм еволюції особистого досвіду в житті, таких як позитивні та негативні афекти, задоволеність життям [187]. Е. Дінер та ін. визначили благополуччя як загальну галузь наукового інтересу, а не як окремий конструкт. Однак у пізніших роботах Е. Дінер визначає благополуччя як когнітивну та емоційну оцінку свого життя, що дає підставу для розробки моделі благополуччя, де основні компоненти когнітивний та емоційний, а також звертає увагу на проблему оцінки благополуччя, що передбачає існування критеріїв для такої оцінки [190].

Е. Дінер із співавторами визначають благополуччя як міру, до якої людина суб'єктивно вірить або відчуває, що її життя йде добре [190]. Дескриптор «суб'єктивно» служить для визначення та обмеження обсягу конструкції: дослідники зацікавлені в оцінках якості життя людини з точки зору цієї особи. Фахівці визнають, що суб'єктивне благополуччя не можна і не слід ототожнювати із благополуччям, воно є аспектом або конкретною формою благополуччя, що відображає те, як люди оцінюють своє життя. Люди по-різному оцінюють об'єктивні обставини залежно від своїх цілей, цінностей і навіть культури. Імовірно, суб'єктивні оцінки якості життя відображають ці своєрідні реакції на об'єктивні життєві обставини. Таким чином, при оцінці впливу подій, втручань або державно-політичних рішень на якість життя, суб'єктивні оцінки можуть забезпечити кращий механізм оцінки, ніж альтернативні, об'єктивні підходи.

Д. Шин, Д. Джонсон описують благополуччя як глобальну оцінку якості життя людини згідно з її власними критеріями [243]. Посилання на «власні критерії» занадто нечітке для будь-якого практичного застосування. Крім того, саме визначення життя є спірним, оскільки воно залежить від наукової галузі та контексту. Отже, на їхню думку, будь-яка модель благополуччя, де ступінь суб'єктивного благополуччя формується як наслідок оцінки життя і результату діяльності, повинна бути спрямована на аналіз людської поведінки.

На думку Дж. Меддуks, благополуччя – це психологічний конструкт, який прагне зрозуміти, як люди думають і відчувають про те, чим вони володіють, і про події, які відбуваються в їхньому житті [219]. Дослідження благополуччя передбачає розуміння процесу розвитку людини протягом її життя, охоплюючи як моментальні емоційні реакції, так і тривалий часовий проміжок (наприклад, тижні, місяці, роки). Це включає аналіз суджень людей про задоволення життям, а також задоволеність різними його аспектами, такими як сімейний стан, робота та інші [191].

Іншим підходом до розуміння благополуччя є теорія М. Мутакін, Х. Юліндрасарі, Т. Дахлан, яка вже не акцентує увагу на зовнішніх або

середовищних чинниках суб'єктивного благополуччя, але зосереджується на психологічних детермінантах суб'єктивного благополуччя [222]. Автори вважають, що переживання щастя це результат загального емоційного сприйняття життєвих подій, де особисте ставлення і сприйняття відіграють ключову роль у формуванні суб'єктивного благополуччя. Підхід М. Мутакін, Х. Юліндрасарі, Т. Дахлан виявляє, що будь-що, що було сприйнятим людиною, може мати різні значення та впливати на процес інтерпретації побаченого. Процес оцінки якості життя через сприйняття ґрунтується на когнітивній обробці. Таким чином, в когнітивній теорії оцінка суб'єктивного благополуччя відіграє важливу роль в оцінці, пов'язаній з обробкою інформації про себе, оточуюче середовище та інших. Використання когніцій в суб'єктивному благополуччі – це процес мислення щодо досвіду у минулому, сьогоденні та майбутньому.

Отже, гедоністичний підхід до благополуччя зосереджений на досягненні задоволення та уникненні болю, що робить його привабливим і зрозумілим для багатьох людей. Однією з основних переваг цього підходу є його акцент на суб'єктивному досвіді: людина сама вирішує, що приносить їй радість і що сприяє її благополуччю. Гедоністична концепція підкреслює важливість позитивних емоцій, миттєвого задоволення та комфорту, що дозволяє зрозуміти психологічну природу щастя. Однак цей підхід має свої обмеження. Зокрема, він фокусується переважно на короткострокових задоволеннях, часто ігноруючи глибші, довготривалі цінності та потреби особистості. Наприклад, надмірне прагнення до задоволення може не враховувати важливість складнішого, внутрішнього розвитку, пов'язаного з життєвими цілями, соціальною відповідальністю та самореалізацією. У відповідь на обмеження гедоністичного підходу виникає альтернативна точка зору, представлена евдомонічними моделями благополуччя. Евдомонічний підхід акцентує увагу не лише на задоволенні, а й на досягненні значущих цілей, розвитку особистості та відповідності життєвих дій глибоким цінностям людини. На відміну від гедонізму, евдомонія не обмежується миттєвим

задоволенням, а прагне до гармонійного та стійкого розвитку, який приносить довготривале благополуччя. Тобто, евдемонічний підхід пропонує більш цілісне розуміння благополуччя, враховуючи як суб'єктивні, так і об'єктивні аспекти людського життя, що відкриває нові горизонти у вивченні цього феномену.

Р. Райн і Е. Десі взяли евдемонічну перспективу і зосередилися на інтеграції трьох аспектів: автономії (діяти автономно або за згодою), компетентності (досягнення внутрішніх цілей і цінностей) та зв'язку (бути уважним і діяти з почуттям усвідомленості) [233]. Вони поєднали модель евдемоніки з теорією самовизначення, де ці аспекти мають мотиваційне значення, що призводить до того, що люди з високим рівнем евдемонічного благополуччя зазвичай демонструють більш просоціальну поведінку.

Благополуччя, визначене К. Ріфф, є теоретичною моделлю, спрямованою на глибше розуміння суті цього конструкту [236]. Засновуючись на різних психологічних концепціях позитивного функціонування психіки, К. Ріфф виявила аспекти, які стали основою для послідовного розуміння благополуччя. Її модель психологічного благополуччя відноситься до евдемонічного підходу, що сформувався з ідеї евдаїмонії, яку Арістотель використовував для розуміння «гарного життя», що включає істинність та особисту відповідальність [232].

Благополуччя, на думку К. Ріфф, полягає в розширенні можливостей, життєвих цілей і досягнень, спрямованих на втілення основних аспектів людського буття. В цьому контексті вона пропонує шість вимірів, що відображають складові її моделі: 1) життєва мета, сенс життя; 2) самостійність, самоствердження; 3) особистісне зростання, використання потенціалу; 4) управління життєвими ситуаціями; 5) позитивні взаємини, соціальна взаємодія; 6) прийняття себе, самоусвідомлення, включаючи його обмеження [232].

М. Селігман розробив модель, що відповідає теорії та практиці позитивної психології, і намагався зрозуміти, які елементи люди обирають для

свого благополуччя, яке сприяє оптимальному функціонуванню психіки [241]. Він розробив модель PERMA, що включає такі компоненти: позитивні емоції, залученість, відносини, сенс і досягнення. Вона використовується для створення стратегій підвищення благополуччя та для розробки інтервенцій, спрямованих на покращення якості життя.

Ще одним прикладом евдеймонічного благополуччя є модель К. Кейза, який також виділив шість компонентів благополуччя [209]. Він запропонував «третє покоління благополуччя», яке включає соціальний аспект, що означає індивідуальне сприйняття якості взаємин з іншими людьми, такими як сусіди та громада. Таким чином, він додав п'ять компонентів для відображення соціального благополуччя: прийняття, відновлення, внесок, згоду та інтеграцію.

Г. Генрікес із колегами розробив модель благополуччя, яка намагалася інтегрувати існуючі підходи та побудувати його структуру [212]. Він розділив конструкт на чотири взаємопов'язані сфери: а) суб'єктивна сфера (щастя та задоволення від життя); б) аспекти здоров'я та функціонування (фізіологічні та психологічні характеристики особистості); в) екологічний (включають матеріальний та соціальний контекст); г) наявність цінностей та ідеології (зовнішня морально-етична перспектива спостерігача та оцінювача). Поєднання цих аспектів становить основу для формування більш цілісної та інтегрованої концепції благополуччя.

Отже, евдомонічний підхід до благополуччя зосереджується на досягненні гармонійного життя, яке відповідає внутрішнім цінностям, значущим цілям і самореалізації. На відміну від гедоністичного, він виходить за межі миттєвого задоволення та фокусується на довгостроковому розвитку особистості. Цей підхід має чимало переваг, але не позбавлений певних обмежень. Перевагами евдомонічного підходу є те, що евдомонія фокусується на аспектах життя, які забезпечують довготривале благополуччя. Досягнення життєвих цілей, самореалізація та розвиток значущих стосунків створюють фундамент для стійкого щастя. Цей підхід підкреслює важливість

відповідності поведінки внутрішнім цінностям. Такий зв'язок сприяє відчуттю гармонії, цілісності й задоволення. Евдомонія мотивує людину до самопізнання, подолання викликів і зростання. Це підтримує відчуття сенсу життя та сприяє формуванню емоційної стійкості. Важливою складовою евдомонічного благополуччя є участь у житті громади, допомога іншим та побудова міцних стосунків. Це сприяє формуванню суспільства, орієнтованого на загальне благо.

Недоліками евдомонічного підходу є те, що евдомонія акцентує увагу на внутрішніх процесах і смислових аспектах, що ускладнює її вимірювання. Відсутність універсальних критеріїв створює труднощі для дослідників і практиків. Досягнення евдомонічного благополуччя потребує значних зусиль, часу та самодисципліни. Людина має бути готовою до тривалого процесу самопізнання й подолання викликів. Евдомонічний підхід може недостатньо враховувати роль миттєвих радощів, які також є важливими для повноцінного життя. Орієнтація на ідею «повністю реалізованого життя» може створювати додатковий тиск на людину, особливо у складних життєвих обставинах, де можливість досягнення евдомонії обмежена.

Таким чином, гедоністичне й евдемонічне розуміння благополуччя мають принципові відмінності, які стосуються як ключових цілей, так і підходів до їх досягнення. Гедоністичний підхід зосереджується на задоволенні, приємних емоціях та уникненні болю. Основна увага приділяється суб'єктивному благополуччю, яке залежить від того, наскільки людина відчувається щасливою в конкретний момент часу. Цей підхід є прагматичним і легко вимірюваним, але здебільшого фокусується на короткострокових вигодах і може не враховувати глибші аспекти особистісного розвитку. Евдемонічний підхід, навпаки, підкреслює значення змістовності життя, самореалізації та гармонії із внутрішніми цінностями. Він орієнтований на довгострокове благополуччя, яке залежить не лише від миттєвих задовольень, але й від здатності людини досягати значущих цілей, розвиватися як особистість і будувати гармонійні стосунки. Водночас

евдемонія може виявитися складнішою для досягнення через високі вимоги до усвідомлення та зусиль, які вимагає цей підхід.

Сучасні моделі благополуччя дедалі частіше інтегрують елементи обох підходів, створюючи багатовимірне бачення благополуччя. Таке інтеграційне розуміння враховує як важливість суб'єктивного задоволення, яке пропонує гедонізм, так і довгостроковий розвиток і гармонію, властиві евдемонії. Це дозволяє розглядати благополуччя як комплексний феномен, що поєднує миттєві радощі й тривалий особистісний розвиток, роблячи його більш всеосяжним і відповідним до реалій сучасного життя.

Різні аспекти благополуччя людини активно досліджуються в українській науковій спільноті.

Згідно з підходом І. Овдієнко, благополуччя трактується як емоційно-оцінчне ставлення індивіда до власної особистості, міжособистісних взаємин, життєвих подій і значущих процесів. Воно формується на основі засвоєних нормативних уявлень про внутрішнє та зовнішнє благополуччя, проявляється у переживанні задоволеності та характеризується відчуттям щастя [101]. Це багатовимірний феномен, який є показником емоційного стану, рівня стресостійкості, задоволеності життям та відіграє ключову роль у соціальній адаптації, розвитку міжособистісних взаємин і регуляції поведінки. На думку дослідниці, суб'єктивне благополуччя інтегрує різні форми задоволення, такі як задоволеність собою, соціальними зв'язками, життям, діяльністю та самореалізацією. Особливе значення у формуванні задоволеності життям має суб'єктивне сприйняття відповідності свого життя ідеальному стану щастя, що стає ключовим чинником самоздійснення особистості.

О. Радько зазначає, що в сучасній українській психології сформувалося розуміння психологічного благополуччя як системного утворення, яке інтегрує кілька ключових компонентів. На думку дослідниці, серед цих компонентів можна виділити суб'єктивне благополуччя, що відображає баланс позитивних і негативних емоцій; метапотреби, які включають прагнення до особистісного зростання та самореалізації;

трансцендентальність, яка визначається наявністю значущих життєвих цілей; прийняття себе, а також здатність до побудови конструктивних взаємин із соціальним оточенням [132].

Г. Ложкін та К. Васильченко-Деружко стверджують, що уявлення особистості про власне благополуччя формується на основі суб'єктивного сприйняття різних аспектів життя в процесі соціалізації [91]. Вони визначають психологічне благополуччя як багаторівневе соціально-психологічне утворення, яке детермінується взаємодією із соціумом, системою міжособистісних відносин та психологічними установками, що впливають на стратегії поведінки особистості.

Н. Каргіна, здійснивши теоретичний аналіз підходів до вивчення психологічного благополуччя, виділяє дві ключові парадигми — гедоністичну та евдемоністичну [61]. Гедоністична орієнтація трактує задоволення як безпосередню мету благополуччя, тоді як евдемоністичний підхід фокусується на досягненні значущих життєвих цілей, що вимагають зусиль, але забезпечують глибше й стійкіше відчуття благополуччя. Евдемонія передбачає трансформацію ставлення до болю та страждань, трактуючи їх як необхідну складову руху до життєвих досягнень, що надає сенс та зміцнює суб'єктивне благополуччя. Гедоністичні цінності, завдяки їхній орієнтації на миттєве задоволення, залишаються популярними в сучасному споживацькому суспільстві, тоді як евдемоністичний підхід пропонує альтернативну стратегію — гармонійний розвиток особистості у відповідності до культурних та соціальних цінностей.

Ю. Борець, Т. Кухар та О. Палагнюк пропонують розглядати психологічне благополуччя як усвідомлення гармонії між особистим життям, професійною діяльністю та самореалізацією [15]. Вони визначають цей феномен через взаємодію об'єктивних і суб'єктивних умов, які включають позитивне самовідношення, прийняття життєвого досвіду, наявність екзистенційних смислів, здатність до самоактуалізації та довірливі стосунки з оточенням. Дослідження авторів підтверджує, що свідомі життєві орієнтири й

сенс життя суттєво корелюють із рівнем психологічного благополуччя, а підвищення рефлексивності позитивно впливає на суб'єктивну задоволеність життям.

О. Даценко трактує психологічне благополуччя як системне утворення, що відображає об'єктивні результати життєвої успішності, узгоджені із ціннісно-смысловими координатами особистості, а також суб'єктивну задоволеність цими результатами [48]. Автор підкреслює, що психологічне благополуччя є суб'єктивним показником життєвого успіху, який відображає активність особистості у процесах самореалізації та життєтворення, сприяючи гармонізації різнорівневих елементів життєвої системи.

Н. Волинець вважає недоцільним ототожнення понять «благополуччя», «щастя» та «задоволення», розглядаючи психологічне благополуччя як багатовимірний феномен, що відображає індивідуальне переживання життєвої гармонії [29]. Вона наголошує на значенні фізичних, матеріальних, духовних, психічних та соціальних складових, кожна з яких вносить свій внесок у формування суб'єктивного благополуччя.

У. Нікітчук та В. Федун пропонують систему показників психоемоційного благополуччя, яка включає відсутність симптомів депресії та тривожності, здатність до емоційної близькості, позитивне сприйняття життя, задоволення від самореалізації та когнітивну продуктивність [100].

А. Харитинський трактує суб'єктивне благополуччя як інтегративний феномен, що включає задоволеність життям, самореалізацію, активну участь у соціальних і професійних процесах, а також здатність до творчого самовираження [152]. Автор підкреслює значення індивідуально-психологічних характеристик, таких як рівень професійної зрілості, світогляд і життєві настанови, у формуванні суб'єктивного благополуччя.

Ці дослідження свідчать про багатовимірність і комплексність феномену психологічного благополуччя, його зв'язок із життєвими цінностями, самореалізацією та гармонійною взаємодією особистості з соціумом.

Крім того, благополуччя виконує різноманітні функції в залежності від форми переживання та результатів вираження: перетворювальну, цілеутворювальну, цілепокладальну, рефлексивну та функцію гармонізації. Перетворювальна функція проявляється тоді, коли людина усвідомлює, наприклад, рівень своїх досягнень у професійній діяльності, що розширює сферу професійної реалізації, або формує нову систему цінностей та життєвих смислів, що призводить до трансформації особистості. Цілеутворювальна функція благополуччя спрямовує розвиток особистості до певної цілі та створення ідеалу, формує здатність ставити цілі й осмислювати сенс життя. Цілепокладальна функція полягає в тому, що людина ставить собі цілі, діє та досягає конкретних результатів у створенні матеріальних і духовних благ для задоволення своїх потреб і реалізації прагнень. Рефлексивна функція полягає в тому, що людина аналізує життя, розмірковує про події, здійснені дії, успіхи та невдачі та на основі цього аналізу формує самооцінку, регулює поведінку та змінює установки. Функція гармонізації передбачає створення стійкої внутрішньої рівноваги між особистістю та іншими людьми, навколишнім світом, що дозволяє задовольняти вищі потреби [27].

Ю. Кашлюк розглядає психологічне благополуччя як «інтегральний показник ступеня реалізованості особистістю власної спрямованості, що суб'єктивно виявляється у відчутті щастя, задоволеності життям, собою», та виділяє групу об'єктивних чинників, таких як економічний, соціокультурний та біологічний, що впливають на його рівень [67, С. 181.]. Автор акцентує увагу, що більш суттєвий взаємозв'язок психологічне благополуччя має із суб'єктивними факторами, що визначають його структурні (емоційний, когнітивний, конативний) та функціональні компоненти, тобто залежить від емоцій, які викликають досягнення цілей, задоволення потреб; оцінок перебігу власного життя; рівня автономності, самокерування, особистісного зростання, позитивних взаємин з оточуючими та самоприйняття.

Отже, вітчизняними психологами благополуччя розглядається як комплексний феномен, що включає як суб'єктивні, так і об'єктивні складові.

Вони акцентують увагу на важливості інтеграції різних аспектів життя людини: фізичного, психологічного, соціального та духовного. Благополуччя розглядається через призму соціально-культурних умов, цінностей та життєвих цілей особистості. Українські дослідники часто поєднують підходи гедонізму (отримання задоволення) та евдемонії (самореалізація та досягнення значущих цілей) для більш глибокого розуміння цього конструкта.

Усвідомлення особистістю благополуччя є постійним процесом, який пов'язаний із оцінкою досягнень, отриманого досвіду, надій та перспектив життя. Оскільки благополуччя є складним явищем, не існує його єдиної універсальної ідеальної моделі. Кожна особистість будує власну модель благополуччя відповідно до своїх потреб у певний момент часу, в конкретних умовах життя, в залежності від цінностей, власного життєвого досвіду та бажаного майбутнього. Таким чином, феномен благополуччя є когнітивно-емоційним конструктом, що створений у свідомості людини та ґрунтується на прагненні досягти визначених цілей і переживанні переважно позитивних емоцій. Усвідомлення благополуччя виникає на основі діяльності людини, тобто воно є частиною цілісного процесу реалізації поставлених, втілених і досягнутих цілей та отриманих результатів.

Сприйняття особистістю власного благополуччя має особливості: воно відображає установку людини на досягнення благ; охоплює різні сфери життя людини; базується на різних формах пізнання. Усвідомлення власного благополуччя може супроводжуватися сумнівами чи досягнуте є насправді бажаним, що може стати рушійною силою для подальшого навчання, зростання та саморозвитку. Індивідуальність благополуччя виявляється також у чуттєвому досвіді особистості через відчуття радості, натхнення, пристрасті, задоволеності тощо.

Якщо людина досягає своїх цілей та отримує очікувані блага, вона відчуває задоволення від життя та може припинити волевиявлення для досягнення чогось нового, стати пасивним споживачем досягнутого. Її особистісний розвиток сповільнюється. Тоді у неї виникає потреба у пошуку

нових життєвих цілей або зміні пріоритетів. Переживання благополуччя на певному етапі життя стимулює подібні переживання у майбутньому.

Теоретичний аналіз проблеми благополуччя особистості показує, що є значна різноманітність підходів, що обумовлене багатогранністю цього феномену. Гедоністичний підхід акцентує увагу на суб'єктивному задоволенні життям через максимізацію приємних емоцій і мінімізацію негативних. Евдемонічний підхід робить акцент на особистісному розвитку, самореалізації та досягненні життєвої мети як основи благополуччя. Сучасні дослідження благополуччя часто інтегрують елементи обох підходів, створюючи більш комплексні моделі, які враховують як емоційні аспекти задоволеності життям, так і складові особистісного зростання. Українські науковці також активно досліджують ці аспекти, приділяючи особливу увагу інтеграції об'єктивних та суб'єктивних складових благополуччя, що дозволяє глибше зрозуміти природу цього феномену в умовах соціально-культурних змін. Такий підхід дозволяє розглядати благополуччя як складний і багатовимірний конструкт, що включає суб'єктивні відчуття, об'єктивні умови життя, враховує як миттєві емоційні стани, так і довготривалі життєві цілі та сенси.

1.2. Професійне благополуччя: зміст поняття та основні моделі

Професійне благополуччя є важливим аспектом загального благополуччя людини, яке безпосередньо впливає на ефективність діяльності, мотивацію та задоволеність життям [14; 23; 24; 73 та ін.]. В умовах сучасного світу, де робота займає значну частину життя індивіда, питання професійного благополуччя стає дедалі актуальнішим. Вивчення цього феномену дозволяє зрозуміти, як різні чинники, такі як професійна самореалізація, емоційна задоволеність від роботи, професійний розвиток та баланс між роботою і особистим життям, впливають на психічне та фізичне здоров'я працівників.

На теперішній час професійне благополуччя співробітників є центральним елементом «місії» будь-якої організації, а його вимірювання –

ключовим завданням практично для всіх установ різних форм діяльності. Щоб це стало можливим, важливо мати чітке, прозоре та послідовне розуміння того, що означає професійне благополуччя. Науковці по-різному визначають професійне благополуччя фахівця, але існує консенсус, що задоволеність роботою пов'язана з позитивним ставленням людини до роботи. Також пов'язана з професійними, особистими, міжособистісними та організаційними змінними і вважається багатовимірним поняттям, в якому кожен вимір має значення.

Вивченням проблеми професійного благополуччя займалися численні вітчизняні та зарубіжні науковці. В науковій літературі можна відзначити конструкти, які описують різні аспекти позитивного функціонування людини в професійному середовищі, такі як «потік», «внутрішня мотивація», «організаційна прихильність», «організаційна громадянська поведінка», «позаробоча активність», «залученість до роботи», «пристрасна відданість» та інші. Ці конструкти мають багато спільного, оскільки всі вони відображають позитивні аспекти функціонування особистості, пов'язані з її професійною діяльністю. Це свідчить, з одного боку, про зростаючий інтерес до даної теми, а з іншого – про різноманітність принципів і методів дослідження, а також про невизначеність понятійного апарату, що використовуються в цій сфері.

Більшість цих понять об'єднує наявність позитивних установок і переживань людини, які пов'язані з роботою. Однак встановлення відповідності між цими поняттями є досить складним, оскільки їх структурні елементи частково перетинаються, а визначення конструктів нерідко дається через посилення на суміжні поняття, що свідчить про неоднозначність та недостатню розвиненість концептуального апарату, який застосовується в цій галузі наукового знання. Така неоднозначність свідчить про відсутність достатньої теоретичної бази та загальноприйнятого розуміння професійного благополуччя особистості, тому проблема потребує подальших наукових досліджень.

Щодо визначень поняття «професійне благополуччя», сьогодні існують різні підходи. Наприклад, воно розглядається як критерій професійної ідентичності та показник прийнятності мотивів та установок особистості; як процес та стан, що інтегрально відображає життєдіяльність особистості та її ставлення до результатів діяльності; цілісне утворення, яке включає усвідомлення цінності та сенсу професійної діяльності, переживання позитивних емоцій та відносну відсутність негативних емоцій; результат орієнтації працівника на позитивне функціонування в умовах професійної діяльності, яке досягається через саморозвиток особистісних якостей та призводить до почуття задоволеності отриманими результатами; якість трудового життя, як усвідомлення особистістю власної ролі на робочому місці, її взаємодії з очікуванням інших учасників робочого процесу; задоволеність роботою тощо [10; 14; 22; 32; 73; 116; 253].

Однією з ключових проблем у вивченні феномену професійного благополуччя в психології є складність його концептуалізації та операціоналізації, а також відмежування від схожих, але не тотожних конструктів. Деякі дослідники розглядають професійне благополуччя як комплексний конструкт, що складається з різних компонентів, які можна виміряти, розвивати та управляти ними для підвищення ефективності професійної діяльності. Цей багатовимірний підхід дозволяє точніше оцінювати рівень професійного благополуччя працівника та аналізувати його природу, причини та наслідки. Інші дослідники розглядають професійне благополуччя як певний баланс між робочими вимогами та отриманими винагородами або між робочими вимогами та контролем. Цей підхід дозволяє краще зрозуміти механізм формування професійного благополуччя працівника. Різні підходи до визначення поняття свідчать про складність проблеми вивчення благополуччя особистості в професійному середовищі [22].

Іноді для зручності визначення професійного благополуччя класифікують за таким принципом: орієнтація на потреби (на мотивацію) –

орієнтація на стимул; одиничне задоволення роботою – загальна задоволеність; задоволення від роботи як тимчасовий стан – задоволеність як стійка реакція у часі; орієнтація на минуле (на ситуацію) – орієнтація на майбутнє. В англomовних дослідженнях використовується велика кількість різних термінів, які описують феномен професійного благополуччя: «occupational well-being» (професійне благополуччя), «employee well-being» (благополуччя працівника), «work-related well-being або job-related well-being» (благополуччя, пов'язане з роботою), «well-being at work» (благополуччя на роботі), «well-being at workplace» (благополуччя на робочому місці).

Одним із підходів до дослідження професійного благополуччя є модель П. Варр, яка базується на структурі психологічного благополуччя К. Ріфф та включає чотири основні компоненти, що об'єднуються в один інтегральний показник «загальне функціонування»: емоційне благополуччя, прагнення до зростання і розвитку, автономія та компетентність [253]. Він розглядав професійне благополуччя як психологічну структуру, яка визначається умовами та характером роботи. У цій моделі особливо важливою є роль емоційних переживань у досягненні професійного благополуччя. Компетентність визначається рівнем оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками і є необхідною передумовою для успішного виконання роботи та переживання людиною професійного благополуччя.

Дослідниками пропонуються різноманітні моделі професійного благополуччя особистості. Для аналізу професійного стресу та здоров'я працівників, як показників благополуччя, використовується модель вимог-контролю Р. Карасек, яка розглядає два основних аспекти професійної діяльності: вимоги до виконання роботи та рівень контролю над способами та результатами роботи [208]. У подальшому в цю модель був доданий компонент «соціальна підтримка» як значущий ресурс професійного благополуччя [28].

Модель мотиваційних характеристик роботи, запропонована Р. Хекманом і Г. Олдхемом, була для свого часу інноваційним підходом до

розуміння професійного благополуччя, яке визначається не лише умовами праці, але й характером самої роботи. Вчені вважали, що певні характеристики завдань можуть впливати на мотивацію, задоволеність і емоційний стан працівників, формуючи загальний рівень їхнього професійного благополуччя [199]. У своїй моделі дослідники виділили п'ять основних характеристик роботи, які відіграють вирішальну роль у благополуччі працівників:

1. Різноманітність завдань. Робота, яка потребує різних навичок і здібностей, сприймається як більш цікава та менш рутинна. Коли працівник виконує завдання, що дозволяють використовувати його сильні сторони, це сприяє відчуттю особистісного розвитку.

2. Цілісність завдання. Люди прагнуть бачити цілісний результат своєї роботи. Виконання лише фрагментів завдань може знижувати мотивацію, тоді як завершення проекту від початку до кінця дає відчуття досягнення.

3. Значущість роботи. Якщо людина відчуває, що її робота має вплив на інших або на загальний добробут, це підвищує рівень задоволеності.

4. Автономність. Свобода в ухваленні рішень і самостійності у виконанні завдань є ключовими для відчуття контролю над роботою.

5. Зворотний зв'язок. Регулярна і чесна оцінка результатів праці допомагає працівнику зрозуміти, чи рухається він у правильному напрямку.

Р. Хекман і Г. Олдхем підкреслюють, що ці характеристики формують три ключові психологічні стани, які визначають рівень професійного благополуччя: відчуття значущості роботи – працівник має усвідомлювати, що його діяльність важлива й приносить користь; відчуття відповідальності – висока автономність роботи сприяє тому, що працівник бере на себе відповідальність за результати; розуміння ефективності роботи – якісний зворотний зв'язок дозволяє працівнику оцінити свій прогрес і побачити можливості для вдосконалення. Ця модель не лише допомагає зрозуміти, які аспекти роботи впливають на професійне благополуччя, але й пропонує практичні рішення для покращення робочих умов. Модель мотиваційних характеристик роботи Р. Хекмана та Г. Олдхема демонструє, як правильно

організована робота може стати джерелом мотивації, задоволеності та професійного благополуччя. Цей підхід підкреслює важливість не лише зовнішніх умов праці, але й внутрішніх аспектів, таких як зміст роботи, свобода дій і зворотний зв'язок, що робить його цінним інструментом для підвищення ефективності працівників та їхньої задоволеності.

Модель незбалансованості зусиль-винагород (Effort-Reward Imbalance Model), запропонована Й. Зігростом, є одним із провідних підходів до аналізу професійного благополуччя [244]. Вона розглядає трудові стосунки через призму соціального обміну, де працівник вкладає зусилля у виконання своїх обов'язків, очікуючи на відповідну винагороду. Основний акцент робиться на аналізі дисбалансу між витраченими зусиллями та отриманими винагородами, що може призводити до стресу, емоційного виснаження і зниження професійного благополуччя. Основні компоненти моделі

1. Зусилля (Efforts). Працівник витрачає фізичні, емоційні та когнітивні ресурси для виконання своїх обов'язків. Зусилля можуть бути внутрішньо мотивованими (прагнення досягнути успіху, самореалізуватися) або зовнішньо обумовленими (високі вимоги, тиск з боку керівництва, строки виконання роботи).

2. Винагорода (Rewards) – це те, що працівник отримує у відповідь на свої зусилля. Винагорода розглядається у трьох вимірах: фінансова винагорода (заробітна плата, премії та інші матеріальні блага); соціальна підтримка та визнання (повага з боку керівництва, колег, відчуття важливості виконуваної роботи); кар'єрний розвиток (можливості професійного зростання, просування по кар'єрним сходам, стабільність зайнятості).

3. Дисбаланс (Imbalance). Ключовий аспект моделі — дисбаланс між зусиллями, які докладає працівник, і винагородою, яку він отримує. Коли зусилля значно перевищують винагороду, це призводить до стресу, професійного вигорання і зниження рівня професійного благополуччя.

Згідно з цією моделлю, хронічний дисбаланс між зусиллями та винагородою може викликати тривалий стрес, що є основою для виникнення

негативних емоцій, незадоволеності роботою, а згодом і проблем зі здоров'ям. Працівники, які стикаються з надмірними вимогами, часто витрачають більше зусиль, ніж передбачено їхніми обов'язками, щоб відповідати очікуванням. Дисбаланс не завжди є об'єктивним, тому важливим є суб'єктивне сприйняття працівником співвідношення зусиль і винагороди. Особистісні риси, такі як схильність до перфекціонізму або трудоголізм, можуть збільшувати ризик дисбалансу, оскільки такі працівники часто добровільно вкладають більше зусиль, ніж необхідно.

Отже, модель незбалансованості зусиль-винагород Й. Зіґріста дозволяє глибше зрозуміти, як організаційні фактори впливають на професійне благополуччя працівників. Вона підкреслює важливість справедливого підходу до розподілу винагороди та визнання зусиль працівників, сприяючи не лише підвищенню їхньої задоволеності роботою, але й зміцненню психологічного здоров'я.

Модель вимог-ресурсів (Job Demands-Resources Model), розроблена А. Баккером і Е. Демеруті, є підходом до аналізу професійного благополуччя працівників. Вона базується на балансі між робочими вимогами, які можуть спричиняти стрес, та ресурсами, які допомагають справлятися із завданнями, зберігати мотивацію й уникати професійного вигорання [168]. Модель включає два ключові компоненти: вимоги і ресурси, які безпосередньо впливають на благополуччя працівника. Робочі вимоги (Job Demands) – це фізичні, психологічні, соціальні чи організаційні аспекти роботи, які потребують значних зусиль і можуть викликати фізичне або емоційне виснаження. До них належать: фізичні вимоги (важка фізична праця, довгі години роботи); психологічні вимоги (високий рівень відповідальності, тиск термінів, складність завдань); соціальні вимоги (конфлікти в колективі, відсутність підтримки з боку колег або керівництва); організаційні вимоги (бюрократичні процеси, незрозумілість обов'язків, нестабільність робочого середовища). Робочі ресурси (Job Resources) – це аспекти роботи, які допомагають працівнику досягати професійних цілей, зменшувати вимоги та

пов'язані з ними витрати, а також сприяють розвитку та зростанню. До них належать: фізичні ресурси (належне обладнання, комфортні умови праці); психологічні ресурси (відчуття автономії, можливості для розвитку); соціальні ресурси (підтримка з боку колег, керівництва, менторство); організаційні ресурси (чіткість завдань, кар'єрні перспективи, стабільність зайнятості).

Ця модель пояснює, як взаємодія вимог і ресурсів впливає на професійне благополуччя. Високі вимоги без достатніх ресурсів викликають стрес, емоційне виснаження та професійне вигорання. Наявність ресурсів стимулює мотивацію, підвищує залученість і продуктивність. Ресурси можуть компенсувати негативний вплив високих вимог. Позитивний баланс між вимогами та ресурсами підвищує задоволеність роботою, залученість і ефективність працівника.

Отже, модель вимог-ресурсів А. Баккер і Е. Демеруті пропонує розуміння того, як робоче середовище впливає на професійне благополуччя працівників. Вона підкреслює важливість не лише зниження вимог, але й підвищення ресурсів, які допомагають справлятися зі стресом і стимулюють мотивацію. Ця модель стала основою для розробки організаційних змін, спрямованих на покращення якості роботи та професійного благополуччя персоналу.

Модель професійного благополуччя, розроблена Е. Дінером і Р. Бісвас-Дінером, пропонує багатовимірний підхід до розуміння благополуччя працівників, включаючи не лише їхнє задоволення від роботи, але й загальне щастя, яке робота може приносити у різні аспекти життя. Ця модель розглядає професійне благополуччя як інтеграцію позитивного емоційного досвіду, кар'єрного розвитку та гармонійної взаємодії з організацією [185]. Основні компоненти моделі:

1. Задоволення від процесу діяльності. Важливим аспектом професійного благополуччя є відчуття задоволення, яке виникає під час виконання роботи. Автори наголошують на тому, що позитивний емоційний досвід у процесі діяльності сприяє підвищенню мотивації та загального щастя

працівника. Це включає: відчуття зацікавленості та захоплення під час виконання завдань; здатність долати професійні виклики, які розвивають компетенції.

2. Орієнтація на кар'єрне зростання. Автори вважають, що прагнення до розвитку є ключовим чинником професійного благополуччя. Працівники, які мають можливість досягати нових висот у кар'єрі, отримують додаткове задоволення від роботи. Це включає: розвиток професійних навичок; можливості підвищення кваліфікації; просування кар'єрними сходами.

3. Взаємодія з організацією. Важливою складовою моделі є відчуття гармонійної взаємодії працівника з організацією. Це включає ідентифікацію зі спільними цілями компанії, відчуття приналежності до колективу та підтримку з боку керівництва. Задоволення цим аспектом позитивно впливає на відданість працівника організації.

4. Щастя у різних аспектах життя. Модель підкреслює, що професійне благополуччя не обмежується лише роботою, а охоплює більш широкий контекст життя. Робота повинна сприяти загальному щастю, забезпечуючи баланс між професійною діяльністю та іншими сферами життя, такими як сім'я, хобі чи соціальні відносини.

5. Позитивне ставлення до роботи. Включає загальне сприйняття роботи як джерела позитивних емоцій, розвитку та задоволення. Працівники з позитивним ставленням до своєї діяльності краще адаптуються до викликів і демонструють високий рівень стійкості.

6. Соціальне визнання та статус. Робота може забезпечувати працівникові не лише матеріальну винагороду, але й соціальне визнання. Відчуття поваги, отримання статусу та можливість бути цінованим у суспільстві сприяють професійному благополуччю.

7. Почуття компетентності та гордості. Автори наголошують, що важливим компонентом благополуччя є відчуття професійної компетентності. Успішне виконання завдань, отримання визнання за свої досягнення

формують у працівника гордість за свою роботу та підвищують впевненість у своїх силах.

Отже, модель професійного благополуччя Е. Дінера та Р. Бісвас-Дінера підкреслює важливість задоволення від роботи як джерела загального щастя. Вона враховує як емоційний аспект діяльності, так і соціальні й кар'єрні можливості, створюючи цілісне бачення професійного благополуччя. Завдяки інтеграції різних компонентів модель є універсальним інструментом для покращення якості життя працівників і підвищення їхньої продуктивності.

Модель професійного благополуччя, запропонована К. Йилдирим, акцентує увагу на позитивних аспектах професійної діяльності, які сприяють підвищенню задоволення від роботи та забезпечують гармонійний розвиток особистості в межах професійної сфери [257]. Ця модель інтегрує кілька ключових компонентів, що впливають на благополуччя працівника, підкреслюючи важливість суб'єктивних переживань, професійних досягнень та мотивації. Основні компоненти моделі:

1. **Задоволення роботою.** Задоволення є базовим чинником професійного благополуччя. Воно відображає позитивне емоційне ставлення до роботи, яке формується через узгодженість між очікуваннями працівника та реальністю робочих умов. Задоволення роботою включає: усвідомлення значущості виконуваних завдань; відчуття радості від процесу роботи; позитивну оцінку умов праці та відносин у колективі.

2. **Самоефективність.** Самоефективність стосується впевненості працівника у власних здібностях виконувати професійні завдання на високому рівні. Вона є важливим психологічним ресурсом, який дозволяє: зберігати мотивацію навіть у складних умовах; відчувати контроль над своєю діяльністю; досягати більш високих результатів завдяки впевненості у своїх силах.

3. **Можливість втілення прагнень.** Ключовим елементом моделі є здатність працівника реалізовувати свої професійні та особистісні прагнення. Це включає: можливість творчої реалізації у роботі; доступ до кар'єрного

зростання та розвитку; узгодженість професійної діяльності з особистими цінностями.

4. Мотивація. К. Йилдирим підкреслює значення внутрішньої та зовнішньої мотивації в досягненні професійного благополуччя. Мотивація виступає рушійною силою для досягнення професійних цілей, підвищення ефективності роботи, формування відчуття задоволеності від досягнень.

5. Авторитетність. Важливим компонентом моделі є відчуття авторитетності, яке формується через визнання працівника з боку колег і керівництва, наявність статусу у професійній сфері, усвідомлення впливовості своєї діяльності на організацію або ширше суспільство.

Перевагами моделі К. Йилдирима є фокусування на позитивних аспектах, чинниках, які стимулюють розвиток і підвищують задоволення від роботи; універсальність – вона підходить для різних професій і організаційних умов; здатність враховувати особистісні прагнення та мотивацію працівників. Модель професійного благополуччя К. Йилдирим забезпечує цілісне розуміння факторів, які сприяють задоволеності працівників їхньою діяльністю. Завдяки інтеграції таких компонентів, як задоволення роботою, самоефективність, мотивація та авторитетність, ця модель слугує основою для розробки практичних стратегій з підвищення професійного благополуччя та продуктивності.

Модель благополуччя працівника, запропонована К. Пейдж та Д. Велла-Бродрік, акцентує увагу на трьох основних аспектах, які впливають на загальний стан працівника: суб'єктивне благополуччя, благополуччя на робочому місці та психологічне благополуччя [224]. Ця модель надає інтегрований підхід до розуміння професійного благополуччя, враховуючи як емоційний стан, так і специфіку професійної діяльності. Суб'єктивне благополуччя розглядається як загальна задоволеність життям і стійкий позитивний емоційний стан, що впливає на загальну якість життя працівника. Воно включає два основні компоненти: 1. задоволеність життям – працівники, які задоволені своїм життям загалом, демонструють вищу

емоційну стабільність, що позитивно впливає на їхню роботу. Цей компонент оцінюється через суб'єктивне сприйняття того, наскільки життя відповідає очікуванням, цілям та цінностям людини. 2. Диспозиційний позитивний афект – це стійкий емоційний стан, що формується через загальну тенденцію людини відчувати позитивні емоції. Він впливає на те, як працівник сприймає щоденні події та робочі завдання, взаємодіє з колегами та керівництвом, справляється зі стресовими ситуаціями та професійними викликами. Суб'єктивне благополуччя є основою емоційної та психологічної стійкості, визначаючи здатність працівника зберігати мотивацію та оптимізм навіть у складних умовах.

Благополуччя на робочому місці як компонент моделі описує професійне середовище як важливий чинник, який впливає на благополуччя працівника. До основних складових цього аспекту належать: умови праці (комфортні фізичні та організаційні умови роботи знижують стрес і підвищують задоволеність); професійні ресурси (доступ до необхідних інструментів і підтримки сприяє продуктивності та зниженню виснаження); взаємини з колегами (соціальна підтримка в робочому середовищі є важливим джерелом позитивного настрою та зниження тривожності); задоволення від роботи (відчуття значущості виконуваних завдань і можливість кар'єрного росту сприяють підвищенню загального рівня професійного благополуччя). Благополуччя на робочому місці визначається тим, наскільки професійна діяльність відповідає очікуванням працівника, його цінностям та цілям, а також тим, наскільки організація забезпечує умови для особистісного та професійного розвитку.

Психологічне благополуччя у моделі К. Пейдж і Д. Велла-Бродрік охоплює глибші внутрішні аспекти стану працівника, включаючи його здатність розвиватися, досягати цілей та підтримувати емоційну рівновагу. Основні компоненти цього аспекту: самореалізація як здатність досягати своїх цілей, розвивати навички та використовувати потенціал у роботі є ключовим для формування психологічного благополуччя;

емоційна стійкість як вміння зберігати спокій та адекватно реагувати на професійні виклики, а також підтримувати позитивний настрій у складних ситуаціях; задоволеність досягненнями. Психологічне благополуччя тісно пов'язане з мотивацією працівника і є основою для довгострокового успіху в професійній діяльності. Модель К. Пейдж і Д. Велла-Бродрік підкреслює взаємозалежність трьох аспектів благополуччя. Суб'єктивне благополуччя визначає емоційний фон, який впливає на сприйняття умов роботи. У свою чергу, позитивний робочий досвід сприяє психологічній стійкості та розвитку, формуючи відчуття гармонії між професійною діяльністю та іншими аспектами життя. Вона розглядає професійне благополуччя працівника як багатокomпонентний феномен, що поєднує суб'єктивні переживання, умови роботи та внутрішню стійкість. Вона підкреслює важливість емоційного стану, соціальної підтримки та можливостей для розвитку, створюючи цілісний підхід до забезпечення якості життя працівників.

Модель професійного благополуччя М. Шултца акцентує увагу на позитивних аспектах професійного життя, які сприяють загальному благополуччю працівника [240]. Основними елементами цієї моделі є соціальні відносини, можливості для самореалізації, свобода дій і контроль над робочим середовищем, а також можливості для розвитку кар'єри. Ця модель інтегрує ключові аспекти професійного благополуччя, які враховують як внутрішні потреби працівника, так і вплив зовнішнього середовища. Основні компоненти моделі:

1. Позитивні організаційні відносини. Сприятливий психологічний клімат у колективі є одним із найважливіших чинників професійного благополуччя.

2. Професійна самореалізація. Автор підкреслює важливість самореалізації як основного джерела задоволення від роботи. Самореалізація означає здатність працівника повністю реалізовувати свій потенціал, досягати цілей і розвиватися у своїй професійній діяльності. Цей аспект включає: виконання завдань, які відповідають здібностям та інтересам працівника;

можливість ставити та досягати значущих професійних цілей; залученість у процеси, які сприяють розвитку творчого та інтелектуального потенціалу.

3. Автономія в роботі та контроль над робочим середовищем. Свобода у виборі способів виконання завдань та здатність контролювати умови праці є вирішальними для збереження мотивації та задоволеності працівників.

4. Кар'єрний розвиток. Можливість для професійного зростання є важливим мотиватором для працівників, який сприяє їхній довгостроковій залученості до організації.

5. Можливості для особистісного та професійного зростання. Професійне благополуччя також залежить від можливостей для всебічного розвитку, які організація надає своїм працівникам.

Модель М. Шултца враховує як особистісні аспекти, так і вплив організаційного середовища. Вона підкреслює важливість професійного та особистісного зростання для забезпечення довгострокового благополуччя. Також зосереджується на створенні сприятливих умов для працівників, що робить її актуальною для сучасного управління персоналом. Є комплексним підходом до аналізу та розвитку професійного благополуччя працівників. Вона акцентує увагу на важливості соціальних відносин, свободи дій, можливостей для самореалізації та професійного зростання. Завдяки цим компонентам модель слугує основою для формування стратегій, спрямованих на створення сприятливого робочого середовища та підвищення якості життя працівників.

Середовищна модель благополуччя працівника, розроблена С. Чжен, інтегрує кілька ключових аспектів професійного та загального благополуччя, акцентуючи увагу на впливі робочого середовища на емоційний стан, задоволеність роботою та загальну якість життя [258]. Модель базується на припущенні, що благополуччя працівника формується у взаємодії його особистісних характеристик із середовищем, у якому він працює. Основні компоненти моделі:

1. Задоволеність роботою розглядається як основний показник професійного благополуччя. Цей компонент визначає, наскільки робота відповідає очікуванням працівника та його уявленням про комфортну професійну діяльність. Задоволеність формується на основі: відповідності завдань і умов роботи професійним потребам; усвідомлення значущості виконуваної діяльності; наявності позитивних взаємин із колегами та керівництвом.

2. Афективний стан, пов'язаний із роботою. Цей компонент моделі фокусується на емоційних реакціях працівника, які виникають у зв'язку з робочими завданнями та середовищем.

3. Загальна якість життя. Модель підкреслює, що професійне благополуччя не існує ізольовано, а взаємопов'язане із загальною якістю життя працівника, яка включає баланс між роботою та особистим життям, задоволеність фізичним і психічним здоров'ям, можливості для соціального розвитку та участі в культурних чи сімейних заходах.

4. Суб'єктивне благополуччя в моделі С. Чжен охоплює емоційне сприйняття працівником своєї роботи та життя загалом та включає: загальний рівень задоволеності життям; позитивні емоції, що переважають над негативними; оптимістичне ставлення до професійних викликів.

5. Психологічне благополуччя. Цей компонент розкриває внутрішні ресурси працівника, які допомагають йому справлятися з професійними викликами.

Модель С. Чжен інтегрує професійний, емоційний і соціальний аспекти благополуччя. Робоче середовище розглядається як основний чинник, що формує професійне благополуччя. Значна увага приділяється афективному стану працівника, який є важливим показником його задоволеності. Автор підкреслює важливість балансу між роботою та іншими аспектами життя. Отже, середовищна модель благополуччя працівника С. Чжен пропонує багатовимірний підхід до розуміння професійного благополуччя, акцентуючи увагу на впливі робочого середовища, емоційного стану та загальної якості

життя. Ця модель є корисним інструментом для організацій, які прагнуть підвищити ефективність і задоволеність своїх працівників, створюючи умови для їхнього гармонійного розвитку та емоційної стабільності.

Модель благополуччя працівника, розроблена Ф. Лютансом, С. Юсеф-Морган, фокусується на взаємодії ситуативного контексту професійної діяльності та особистісних психологічних ресурсів, які формують позитивне сприйняття роботи [217]. У центрі моделі лежить концепція позитивного психологічного капіталу (PsyCap), яка включає такі ключові компоненти, як надія, самоефективність, резильєнтність та оптимізм. Ця модель описує благополуччя працівника як стан, що формується під впливом зовнішніх умов і внутрішніх ресурсів, дозволяючи адаптуватися до викликів та досягати професійного успіху. Позитивний психологічний капітал (PsyCap) є ключовою концепцією моделі. Він визначається як сукупність позитивних психологічних ресурсів, які можна розвивати, і які допомагають працівникам досягати кращих результатів у роботі. PsyCap забезпечує: емоційну стабільність як здатність справлятися зі стресом і підтримувати позитивний емоційний стан; мотивацію до розвитку як прагнення до самореалізації та професійного вдосконалення; ефективність як використання наявних ресурсів для досягнення поставлених цілей. На думку авторів, працівники з високим рівнем PsyCap схильні сприймати робоче середовище як сприятливе, навіть у ситуаціях високого стресу. Це сприяє їхній емоційній стійкості та адаптації до змін. Надія та оптимізм формують внутрішню мотивацію працівника, спрямовану на досягнення професійних цілей і подолання труднощів. Резильєнтність допомагає працівникам ефективно справлятися зі стресом, мінімізуючи його негативний вплив на продуктивність та емоційний стан. Отже, модель професійного благополуччя працівника Ф. Лютанса, С. Юсеф-Моргана демонструє, як розвиток позитивного психологічного капіталу може покращити професійне благополуччя. Завдяки акценту на таких компонентах, як надія, ефективність, резильєнтність та оптимізм, ця модель пропонує

ефективний інструмент для підвищення задоволеності роботою, емоційної стійкості та загальної продуктивності працівників.

Різні дослідники пропонують свої класифікації професійного благополуччя, виокремлюючи такі типи, як захопленість роботою, задоволеність нею, вигорання та трудоголізм. Наприклад, В. Хорн розробив багатовимірну модель професійного благополуччя, яка включає компоненти емоційного, когнітивного, поведінкового, мотиваційного та психосоматичного благополуччя [204]. Перевагами цієї моделі є те, що вона враховує всі аспекти професійного благополуччя, дозволяючи глибше зрозуміти природу цього феномену. Надає інструменти для діагностики та корекції проблем із професійним благополуччям. Акцентує важливість індивідуально-психологічних особливостей працівників і специфіки професійної діяльності. Її застосування допомагає організаціям формувати сприятливе середовище, що підтримує професійне зростання працівників, їхню ефективність та загальне благополуччя.

А. Баккер і Д. Деркс пропонують свою класифікацію професійного благополуччя, виокремлюють такі його складові, як захопленість роботою, задоволеність нею, вигорання та трудоголізм [169]. На їхню думку, погіршення самопочуття виникає, коли робочі вимоги перевищують фізичні та розумові ресурси працівників, що призводить до виснаження, негативного впливу на здоров'я і, в кінцевому підсумку, на продуктивність. Мотиваційний процес викликаний багатим різноманіттям робочих ресурсів, які стимулюють зацікавленість у роботі, або зовнішньо, через досягнення робочих цілей, або внутрішньо, через задоволення базових потреб в автономії, зв'язку та компетентності. Такий підхід сприяє покращенню благополуччя і продуктивності. Модель робочих вимог-ресурсів є універсальною, її можна застосовувати в різних професійних умовах, незалежно від конкретного місця роботи. Згідно з цією концепцією, фактори, що впливають на робоче середовище, можна розділити на дві основні категорії: робочі вимоги та робочі ресурси. Робочі вимоги, такі як велике навантаження, емоційні труднощі та

міжособистісні конфлікти, представляють собою аспекти роботи, які потребують від працівників значних фізичних та психологічних зусиль. Зокрема, вони можуть призводити до певних фізіологічних і психологічних навантажень. З іншого боку, робочі ресурси, такі як можливості для навчання та розвитку, соціальна підтримка та автономія, сприяють досягненню цілей працівників, зменшують вимоги до роботи та пов'язані з ними витрати, або стимулюють особистісний розвиток. Характеристики роботи мають різноманітні та незалежні зв'язки з результатами через два головні психологічні процеси: процес погіршення самопочуття виникає, коли робочі вимоги виснажують фізичні та розумові ресурси працівників, що призводить до виснаження, негативного впливу на здоров'я та в кінцевому результаті - до зниження продуктивності; мотиваційний процес виникає через багато робочих ресурсів, які стимулюють зацікавленість у роботі або зовнішньо, шляхом досягнення робочих цілей, або внутрішньо, через задоволення базових потреб у автономії, позитивних стосунках та компетентності, тим самим поліпшуючи професійне благополуччя та продуктивність.

В. Хорн розробив багатовимірну модель професійного благополуччя, яка включає такі аспекти: відсутність ознак емоційного вигорання, задоволеність діяльністю, прихильність до організації; оптимальний рівень функціонування психічних процесів на роботі; конструктивні міжособистісні ділові взаємини, професійна ідентифікація; мотиваційна автономність, прагнення до професійного зростання, усвідомлені цілі та сенси діяльності, професійна компетентність; відсутність психосоматичних скарг [204].

У вивченні позитивних та негативних аспектів професійного благополуччя було запропоновано структуру з п'ятьма компонентами. До позитивних належать залученість до роботи, щастя на роботі та задоволеність від неї, тоді як до негативних – трудоголізм і вигоряння. У пізнішій моделі П. Варр досліджується кілька аспектів щастя на роботі та способи їх вимірювання психологами [253]. Його конструкт включає насолоду, задоволення та суб'єктивне благополуччя, а негативний досвід розглядається

через призму незадоволеності, напруги, тривоги та депресії. В академічних дослідженнях виділяються різні аспекти цього феномену. Задоволеність роботою виявляється загальним компонентом більшості підходів і визначається як позитивна оцінка складових професійного життя, які мають особливе значення для конкретного індивіда. Рівень задоволеності залежить від того, наскільки отримані результати відповідають стандартам, які працівник визначив для себе як критерії продуктивного та позитивного життя. Таким чином, задоволеність можна розглядати як оцінний конструкт, який співставляє наявні обставини з внутрішнім потребовим станом суб'єкта і використовується як критерій професійного благополуччя.

Вітчизняні дослідження, зазвичай, виділяють лише «професійне благополуччя» та «задоволеність роботою». Українська психологія майже не досліджувала проблему професійного благополуччя особистості до початку ХХІ століття. Експериментальні дослідження різних аспектів професійного благополуччя почалися лише в останні десятиліття. На теперішній час існують два основних напрями у дослідженнях професійного благополуччя: перший спрямований на негативні аспекти, такі як професійний стрес, емоційне вигорання і професійна дезадаптація, та методи їх запобігання і подолання (В. Астахов, О. Бацилєва, С. Болтivecь, Г. Дубчак, І. Заїка, І. Мостова, В. Корольчук, М. Корольчук І. Пузь та інші); другий досліджує позитивні показники, такі як задоволеність роботою, захопленість нею, професійне здоров'я, і намагається знайти шляхи для створення оптимальної моделі професійної діяльності, яка сприятиме досягненню благополуччя працівників (А. Альошичева, Н. Волинець, В. Грандт, Т. Дзюба, В. Духневич, С. Карсканова, Б. Пахоль, С. Світозарова та інші). Проте кількість українських досліджень з цієї теми залишається невеликою. Водночас аналіз західної наукової літератури свідчить про активний інтерес до різних аспектів цієї проблематики, що пов'язаний із розвитком позитивної психології в останні десятиліття.

Таким чином, традиційно ідентифікують дві основні групи досліджень у сфері благополуччя на роботі: одна спрямована на виявлення негативних аспектів, таких як стрес, емоційне вигорання, виснаження та трудоголізм, а інша – на вивчення позитивних індикаторів, таких як задоволеність роботою, захопленість нею та організаційна лояльність [73; 165; 169; 184; 214; 238].

Н. Волинець розробила фокусно-холістичну модель благополуччя працівника, яка включає особистісний, професійний та організаційний фокуси [28]. Фокус є своєрідною особистісною реальністю існування людини. При оцінці власного життя людина часто порівнює себе та свої досягнення з іншими людьми або зі стандартами, що діють у соціальному середовищі, а також порівнює свої досягнення у теперішньому часі з минулим. Якщо ці порівняння вказують на сприйняття певних змін, подій та досвіду як чогось позитивного, це може бути індикатором психологічного благополуччя. Ця модель розглядає вплив різних аспектів психологічного благополуччя на життєдіяльність працівників та їх загальний зв'язок. Особистісний фокус включає життєві аспекти, досягнення, позитивні установки і здатність до саморефлексії. У контексті професійної діяльності, психологічне благополуччя охоплює професійну ідентичність, самооцінку, самовизначення та самореалізацію. Організаційний аспект включає культуру організації, стратегічну спрямованість, позитивні міжособистісні взаємини, задоволеність стосунками з колегами та керівництвом, змістом роботи, умовами праці та досягненнями.

Б. Пахоль визначає професійне благополуччя, як інтегральний показник стану позитивного психологічного функціонування людини в контексті її професійної діяльності, що пов'язаний із суб'єктивною оцінкою різних вимірів професійного життя (предикторів професійного благополуччя): потік на роботі; задоволеність роботою; професійна мотивація; незадоволеність професійним вибором (відповідність професії характеру і здібностям людини); осмисленість професійного життя; професіоналізм та професійна ідентичність, та виокремлює три ключові складові в структурі професійного

благополуччя: організаційно-контекстний, індивідуально-особистісний та професійний [225]. Важливо відзначити, що автор намагався охопити широкий спектр чинників та структурних елементів, психологічні та соціальні аспекти. Проте, структура перевантажена складовими, що ускладнює з'ясування, які з них є найбільш важливими, і заважає розумінню сутності професійного благополуччя як психологічного явища. Однією з ключових проблем у вивченні професійного благополуччя є визначення його чинників.

В. Крамченкова та Л. Жукова провели вільний асоціативний експеримент з відповідним вербальним стимулом, метою якого було визначення психолінгвістичного значення концепту «професійне благополуччя», результати характеризують універсальні когнітивні структури, які пов'язані з мовними значеннями, та відтворюють особистісні конотації особистості чи групи за її етнічним або професійним відзнаками [82; 83]. Ядерні асоціації складають «задоволення» та «заробіток», ближню периферію: «кар'єра», «успіх», «визнання», «стосунки» та «розвиток». Отже, ці результати показують, що професійне благополуччя асоціюється із задоволенням, фінансовими можливостями та кар'єрним розвитком, виражається у відчутті успіху, визнанні та позитивних міжособистісних відносинах. Ці результати узгоджуються з даними К. Рут, яка ідентифікує стан у соціальних уявленнях про професійне благополуччя як суттєву категорію, що відображає позитивне ставлення до процесу професійної діяльності і включає «почуття задоволення від роботи»; «умови праці», переважно у контексті матеріального задоволення від професійної діяльності; та «кар'єра та професійний розвиток», що має суб'єктивні виміри, такі як просування по службі та перспективи професійного зростання [134].

Запропоновані компоненти структури професійного благополуччя сприяють розумінню того, що цей складний стан утворюється залежно від того, наскільки в професійній діяльності враховані та задовольняються потреби особистості. Відчуття задоволення на роботі допомагає досягти особистих цілей працівника, таких як розвиток кар'єри, самостійність,

компетентність та позитивні міжособистісні взаємини, які можуть компенсувати робочі вимоги та пов'язані з ними фізичні та психологічні зусилля. Це свідчить про те, що оцінки благополуччя на роботі є власне оцінками вкладу роботи в задоволення актуальних потреб. Тому найбільш обґрунтованим є суб'єктивний підхід і розгляд професійного благополуччя як особистої реальності, що виявляється у відчутті задоволення або незадоволення працівника різними аспектами його професійної діяльності з огляду на відповідність досягнутого актуальним потребам працівника.

У сучасному суспільстві фахівцю потрібно одночасно вирішувати багато проблем, таких як відсутність гарантії зайнятості, погані умови контракту, мінливі умови праці та пов'язане з цим формування навичок, високий рівень плинності кадрів, короткострокові цілі та технологічні інновації. Всі ці недоліки є дуже обтяжливими для професіоналів, так само як і той факт, що організаційне середовище зникає як ресурс для підтримки їх професійних установок і поведінки. За таких обставин професійне благополуччя може бути важко відчуті, тому оптимізація робочого процесу має важливе значення для розвитку здорового та ефективного середовища.

Дослідники все більше уваги звертають на активну роль особистості та її суб'єктивність у досягненні благополуччя. Це відбувається в контексті поступового переходу від уявлення про пасивну особистість, яка повністю контролюється внутрішніми рисами та зовнішніми стимулами, до концепції активної особистості, яка встановлює цілі і прагне їх досягнення. Сучасна психологічна наука розглядає особистість не як безжиттєвий об'єкт впливу зовнішніх сил, а як активного суб'єкта, який впливає на власне життя та діяльність. Активність людини в досягненні власних цілей та подоланні труднощів виявляється у взаємодії зі світом, в яку вона вносить свій власний внесок, зокрема, за допомогою таких особистісних якостей, як життестійкість, оптимістичний підхід та загальна самоефективність.

Необхідною умовою для благополуччя особистості є можливість самостійно визначати свої життєві цілі та досягати їх. Таким чином,

професійне благополуччя відображає особистісне ставлення до професійного життя та робочих процесів, які мають велике значення для людини. Воно включає соціально-нормативні та професійні цінності, через які відбувається оцінка професійного шляху на основі власних уявлень та порівняння їх з еталонами. Такий підхід сприяє покращенню якості професійного та особистісного життя, досягненню високого рівня самореалізації та саморозвитку. Когнітивні утворення та явища відіграють значну роль у формуванні та переживанні відчуття благополуччя в професійній сфері.

Незважаючи на велику кількість та різноманітність визначень професійного благополуччя, більшість теоретичних моделей мають обмеження. Перш за все, це пов'язано з вузькими визначеннями професійного благополуччя, що виникають через різні підходи до його вивчення. Також існує проблема психометричної надійності теоретичних моделей, оскільки більшість авторських моделей не підтверджуються емпіричними дослідженнями. Крім того, основні конструкти теорій мають високий ступінь абстрактності, що ускладнює створення надійних психодіагностичних інструментів.

Проведений аналіз теоретичних аспектів дослідження професійного благополуччя особистості вказує на відсутність консолідованої теоретичної бази та загальноприйнятого розуміння цього концепту. Різноманітність підходів до визначення цього поняття свідчить про складність проблеми дослідження благополуччя у професійному контексті. Деякі дослідники розглядають професійне благополуччя як багатовимірний конструкт з різними складовими, або як баланс між робочими вимогами та одержаними винагородами.

Аналіз основних моделей професійного благополуччя та їх компонентів показав відсутність універсальної моделі. Існують різні погляди дослідників на сутність професійного благополуччя та його складові, що обумовлено переважно суб'єктивним характером цього конструкту. Існуючі моделі мають різноманітні структурні елементи, часто переповнені компонентами і не

завжди мають зрозумілий механізм формування професійного благополуччя, що вказує на необхідність визначення універсальних компонентів професійного благополуччя. Тому доречним є подальший пошук оптимальної моделі професійної діяльності, яка створює умови для досягнення професійного благополуччя, а також вивчення особистісних детермінант професійного благополуччя та психологічних механізмів його формування.

Отже, результати зарубіжних та вітчизняних досліджень дозволяють визначити професійне благополуччя особистості, як інтегративний показник позитивного функціонування людини в професійній сфері, що відображається через особистісну оцінку різних складових професійного життя, та має комплексну, ієрархічну та гнучку структуру, яка включає особистісно-професійні (сенси та цінності, потреби, мотиви, ідентичність, самовизначення, ефективність) та організаційно-зовнішні (умови діяльності, якість професійної взаємодії, задоволеність) аспекти.

1.3. Психологічні особливості та чинники професійного благополуччя особистості

Аналіз психологічної наукової літератури показав, що існує різниця між концепціями психологічного та професійного благополуччя. Якщо перше має загальноприйняті критерії, які визначаються як стан оптимального функціонування, і вимагає встановлення універсальної структури, то в моделях професійного благополуччя виділяють істотні відмінності, які мають специфіку для різних професійних груп, та особливі чинники, що на нього впливають.

Проблема професійного благополуччя особистості стає все більш актуальною в контексті умов, в яких відбувається її діяльність, а також під впливом загальної та професійної соціалізації, тобто процесу, що сприяє формуванню особистості фахівця. Професійна сфера суттєво впливає на формування цінностей, установок і внутрішніх психологічних утворень, які

визначають спосіб оцінки життя, її місце в соціальній системі та формування смислового контексту людини. Розв'язання цієї проблеми передбачає розробку методів запобігання психологічному дисбалансу в професійному середовищі, що вимагає вивчення механізмів розвитку та зміни професійного благополуччя на різних етапах професіоналізації, а також розуміння взаємозв'язків між іншими аспектами психіки та соціально-психологічними утвореннями, причинно-наслідковими зв'язками [116].

Феномен професійного благополуччя та його зміни є динамічним процесом, який залежить від ресурсів особистості. Ці ресурси представляють собою індивідуальні можливості та засоби, що набуті та розвинені протягом життя, які сприяють якісному та успішному функціонуванню, усвідомленню мети в житті та допомагають подолати життєві труднощі за потреби. Ці ресурси не просто передбачають благополуччя, але опосередковано впливають на структуру причинно-наслідкових зв'язків між зовнішніми умовами та психологічним станом людини.

На думку С. Хантер задоволення базових потреб працівника сприяє виникненню почуття благополуччя й усвідомленню важливості їхнього задоволення [205]. Вищі потреби не завжди пов'язані з самореалізацією та пошуком сенсу в професійній діяльності. Проте творча робота може відкривати безліч можливостей для самовираження, що робить її особливо цінною порівняно з іншими сферами зусиль людини. Багато працівників присвячують себе не лише роботі, але й приділяють увагу іншим активностям, таким як час із родиною, здоровий спосіб життя, благодійність та турбота про екологічний стан довкілля. У таких випадках задоволення вищих потреб у кількох важливих сферах може створити злагоджений досвід благополуччя, що, можливо, є справжнім щастям.

На рівні особистісної мотивації індивідуальні цінності працівника визначають його готовність відповідати корпоративним стандартам або протистояти їм, бажання досягти соціальної та організаційної безпеки або вираження творчої самореалізації в роботі, що пов'язана з постійним

впровадженням нових технологічних та організаційних інновацій. Неузгодженість цінностей призводить до конфлікту як всередині самого працівника, так і між ним та корпоративною політикою організації. Ці конфлікти, зазвичай приховані, але дуже сильні, вони можуть стати основою організаційної культури. Ціннісні суперечності викликають бажання повернутися до минулого, коли не було таких конфліктів. Збалансованість цінностей підвищує довіру персоналу до керівництва і рівень задоволеності працівників. Також контрольовані зміни в організаційній культурі можуть зменшити вплив соціокультурного середовища на цінності та поведінку працівників. Подолання такого впливу може призвести до важливих світоглядних дискусій, але виклики, що постають перед організацією, спонукають до цілеспрямованого розв'язання цього питання. Проактивні працівники, які підтримують інновації, впливають на організаційну культуру та роблять суспільство більш інноваційним [223; 249]. Співробітники відрізняються за різними аспектами задоволеності від роботи, залежно від їхніх компетенцій та індивідуальних характеристик. Така різноманітність може впливати на сприйняття психологічних витрат при впровадженні інновацій.

У зарубіжних дослідженнях велика увага приділяється аналізу чинників, які впливають на рівень професійного благополуччя. Ці дослідження, насамперед, базуються на екологічному підході до вивчення професійного стресу та професійного здоров'я. Вони використовують парадигму дуалістичності системи «особистість – середовище», за якою професійне здоров'я і благополуччя є результатом взаємодії між вимогами/викликами оточуючого середовища (фізичного, трудового, соціального) та ресурсами, якими володіє особистість. Особлива увага приділяється впливу організаційних факторів та умов праці на психологічний стан працівників. Наприклад, Дж. Р. Хекман та Г. Р. Олдхем визнають важливість задоволення від самої специфіки роботи, різноманітності та характеру професійних завдань для досягнення благополуччя, а Е. Десі та Р. Райан відмічають значення

автономної мотивації для професійного благополуччя [182; 200]. Е. Дінер, М. Селігман, М. Чіксентмігаї активно досліджують фактори та детермінанти благополуччя, такі як соціальні взаємини, генетична схильність, матеріальний достаток, задоволення потреб, наявність цілей і сенсу життя, особистісні характеристики та прийняття себе [191; 242]. Згідно з концепцією психологічного капіталу Ф. Лютанса, індивідуальні особливості вважаються важливими факторами, що впливають на благополуччя та продуктивність працівників [215]. Особистісні ресурси сприяють зацікавленості в роботі та психологічному благополуччю. Високий рівень цих ресурсів допомагає зберігати зацікавленість у роботі навіть у важких стресових ситуаціях та при низькому рівні задоволеності. Крім того, особистісні ресурси сприяють подоланню організаційних стресів та сприяють адаптації до робочого середовища. Дослідники виділяють три категорії факторів, що впливають на професійне благополуччя: організаційні умови (заробітна плата, відносини з керівництвом та колегами, умови праці), мотивація, особистісні якості та особливості людини. Дослідження показують, що внесок зовнішніх подій і об'єктивних умов життя у благополуччя, порівняно з впливом властивостей, які формуються протягом життя, та посередні ефекти вроджених і середовищних факторів, є невеликими.

Науковці виділяють такі чинники професійного благополуччя працівників [213; 245]:

1. Конструктивні та ефективні міжособистісні стосунки з суб'єктами професійної діяльності, які багато в чому визначаються стилем керівництва. Якісні взаємини між керівником та підлеглими підвищують задоволеність, продуктивність та рівень благополуччя працівників. Продуктивні взаємовідносини забезпечують персоналу відчуття задоволення і надають сенс його роботі. Також конструктивні ділові взаємини є ресурсом, який сприяє усвідомленню професійного благополуччя та задоволеності роботою.

2. Умови праці. Вплив поганої організації діяльності, недостатньої кількості персоналу та перевантаження роботою пов'язаний із

незадоволеністю роботою та стандартами обслуговування знижують рівень професійного благополуччя фахівців. Оплата праці не є основною мотивацією для працівників, немонетарні умови праці та психологічний клімат в організації є більш важливими аспектами професійного благополуччя.

3. Емоційне ставлення до роботи. Розвиток навичок ефективної регуляції емоцій має вирішальне значення для успіху професіоналів у різних умовах. Ця компетенція є важливою складовою професійного розвитку персоналу, який повинен успішно взаємодіяти з різноманітними суб'єктами професійної діяльності, колегами та керівництвом. Спосіб управління емоціями може мати позитивний вплив на функціонування, але також потенційно може сприяти відчуттю вразливості, стресу або виснаження фахівців. Стресові фактори можуть ініціювати сильні негативні емоції, які перешкоджають здатності фахівців здійснювати продуктивну діяльність і негативно позначатися на здоров'ї. Труднощі в управлінні негативними емоціями та загальним професійним стресом часто називають двома основними факторами, що сприяють виникненню незадоволеності роботою. Таким чином, соціально-емоційні компетенції та управління стресом є ключовими можливостями у сприянні та підтримці професійного благополуччя та продуктивності персоналу. Ця тема також пов'язана з почуттями робітників щодо того, як вони та їхня праця визнаються суспільством. Також відомо, що визнання з боку інших позитивно впливає на благополуччя та якість праці.

4. Компетентність та професійне зростання є важливими джерелами задоволення та благополуччя на роботі. Навчання та розвиток мають важливе значення для забезпечення довгострокових кар'єрних перспектив, підвищення задоволеності роботою, забезпечення безперервного виконання ефективної діяльності та можливості справлятися із робочим навантаженням. Різні проблеми виникають в результаті нехтування здоров'ям в гонитві за професійним успіхом. В першу чергу мова йде про хронічний стрес, де напруження накопичується, та має потенційну небезпеку виникнення

тривожних розладів і депресії. Надмірна відданість роботі зазвичай залишає обмежений час для фізичних вправ і збалансованого харчування. Це може позначитися на фізичному самопочутті. Звичка ставити роботу понад усе може сприяти соціальній ізоляції, ще більше посилюючи емоційний стрес і перешкоджаючи розвитку значущих стосунків. Постійна понаднормова робота або повернення роботи додому часто порушує режим сну, що призводить до циклу втоми та зниження продуктивності. Збалансувати своє професійне життя з благополуччям непросто, але це важливо для довгострокової продуктивності та задоволення. Визнання цих викликів є першим кроком до створення більш змістовного, повноцінного життя.

М. Харалампус, С. Грант, С. Трамонтано, Е. Міхалідіс виявили, що великий рівень стресу у працівників призводить до погіршення їхнього самопочуття, викликає помилки у прийнятті рішень, знижує продуктивність та може призвести до повного занепаду професійної діяльності [176]. Стрес сприяє конфліктності в колективі, підштовхує до вживання алкоголю та наркотиків, працівники протягом робочого дня розмірковують про припинення роботи або перехід на пенсію. Стрес також призводить до професійного вигорання та має негативний вплив на фізичне та психічне здоров'я. Цей стрес негативно впливає на якість життя на робочому місці та поза ним, а також на міжособистісні взаємини із рідними та близькими. Таким чином, тривога та посилення стресу можуть стати ключовими чинниками, що призводять до нестабільності персоналу та загального непродуктивного стану працівника як на роботі, так і в житті загалом.

Дослідження З. Ванг, Х. Ліу та інших показало, що благополуччя персоналу значно покращується за рахунок таких захисних факторів, як задоволеність роботою та оптимальне робоче навантаження. Ефективність цих факторів залежить від реалістичних очікувань щодо виконання завдань, дотримання професійних цінностей та рівня спільності в мультидисциплінарній команді [252].

Дослідники розглядають різні аспекти, які впливають на професійне благополуччя працівників. А. Баккер акцентує увагу на зовнішніх чинниках, таких як умови робочого середовища, які безпосередньо впливають на продуктивність і задоволеність роботою [169]. Дж. Р. Хекман та Г. Р. Олдхем підкреслюють важливість характеристик самої роботи, включаючи різноманітність завдань та мотивацію, які сприяють формуванню благополуччя працівників [210]. Водночас інші дослідники зосереджуються на внутрішніх аспектах, таких як особистісні характеристики працівників, що впливають на їх здатність адаптуватися до професійних викликів та підтримувати високу залученість у робочий процес.

Задоволення від професійної діяльності значною мірою обумовлене особистісними чинниками, які впливають на професійне благополуччя. По-перше, задоволення потреб у самовдосконаленні та реалізації складних, відповідальних і автономних завдань залежить від рівня компетентності працівника, його здатності до результативних дій, що забезпечує відчуття радості від процесу роботи та підвищує залученість до виконання професійних обов'язків. По-друге, особистісна здатність до встановлення і підтримання соціальної взаємодії та отримання підтримки від колег сприяє зниженню стресу і формуванню емоційної стійкості. По-третє, міжособистісні навички працівника відіграють ключову роль у створенні сприятливих умов для досягнення професійних цілей завдяки матеріальній і моральній підтримці з боку оточення. Нарешті, здатність працівника адаптуватися до організаційних умов і сприяти розвитку корпоративної культури зміцнює його задоволеність професійною діяльністю та підвищує відданість організації [7; 8; 23; 67; 75; 110; 135; 156; 216].

Науковці визначають такі психологічні чинники професійного благополуччя особистості [225; 247; 254; 257]:

1. Професійна мотивація, задоволення від роботи, інтерес до професії, бажання самореалізації та досягнення особистих цілей, соціальне визнання, кар'єрне зростання.

2. Психологічний капітал, як можливість ефективно виконувати професійні обов'язки; позитивне сприйняття майбутнього та очікування успіху; впевненість у можливості досягнення професійних цілей; здатність долати труднощі та відновлюватися після невдач, адаптуватися до змін, ефективно функціонувати в умовах нестабільності та невизначеності.

3. Професійна компетентність, наявність необхідних знань, навичок та вмінь для ефективного виконання професійних обов'язків, постійний професійний розвиток та навчання.

4. Психологічний клімат у колективі, позитивні взаємини з колегами, підтримка та співпраця, усвідомлення приналежності до колективу, соціальна підтримка.

5. Позитивне емоційне ставлення до діяльності, високий рівень позитивних емоцій, низький рівень стресу та негативних емоцій; здатність ефективно керувати емоціями та зберігати психологічну рівновагу.

На думку О. Войтенко аутентичність особистості є потенційним предиктором професійного благополуччя [23]. Аутентичність розглядається автором як здатність спиратися на власний досвід, міркування, емоції, потреби, переконання; виражати себе тими способами, які узгоджені із думками та почуттями.

Результати досліджень показали, що залученість особистості до діяльності позитивно впливає на результативність, продуктивність на організаційному та індивідуальному рівні [73]. Залученість розглядається як особливий вид мотивації, що є наслідком внутрішніх спонук, потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій; та впливу зовнішніх факторів, які людина усвідомлює. У свою чергу це сприяє переживанню позитивних емоцій, оптимізму і ентузіазму в роботі. Залучені працівники більш продуктивно використовують особисті ресурси, самоактуалізуються, мають більш міцне здоров'я та сприяють залученості інших співробітників.

Одними з найкращих диспозиційних предикторів професійного благополуччя називають самооцінку, загальну самоефективність, локус контролю та емоційну стабільність [80; 81].

Масштабне дослідження Б. Пахоля, яке стосувалося визначення ієрархії чинників професійного благополуччя у представників різних професійних груп, показало, що суттєві відмінності переважно стосуються таких аспектів, як «професійна мотивація», «професійний стаж» та «оцінка професійної компетентності: вміння та професійна ідентичність». Проте, не виявлено значущих відмінностей між професійними групами за такими факторами, як «задоволеність організацією та умовами праці», «задоволеність професійним вибором» та «задоволеність процесом та змістом роботи». Хоча, на думку науковця, отримані результати не дають підстав для спростування уявлень про стійкість структури чинників професійного благополуччя в різних професійних групах [114].

У дослідженні Г. Рик виявлено, що організаційна лояльність негативно корелює з професійним благополуччям фахівців [133]. Авторка вважає, що чим більш компетентним вважає себе працівник, тим менше він схильний прив'язуватися до конкретної організації. Також він не розглядає зміну посади як негативне явище, скоріше – як можливість для професійного зростання.

О. Вартанова у дослідженні показала, що основними чинниками благополуччя персоналу є фізичне та психічне здоров'я, психологічне та соціальне благополуччя, усвідомлення включеності у соціум та фінансове становище. Незадоволеність однією з цих складових може негативно вплинути на задоволеність іншими, що в свою чергу негативно впливає на загальне благополуччя як співробітника, так і організації [18].

Професійне благополуччя працівника є багатогранним феноменом, який формується під впливом низки чинників. Задоволення своєю роботою, мотивація, емоційна стабільність, умови праці – усе це визначає, наскільки гармонійно працівник почувається у своїй професійній діяльності. Фахівці наголошують, що ключовим є збалансована взаємодія зовнішніх умов та

внутрішніх ресурсів. Професійне благополуччя формується завдяки відповідності роботи потребам і здібностям працівника, підтримці з боку колективу та організації, а також здатності людини впоратися зі стресами та викликами.

Різні дослідники пропонують власні підходи до визначення детермінант професійного благополуччя. Наприклад, Дж. Р. Хекман і Г. Олдхем наголошують на значенні різноманітності завдань і мотивації як ключових чинників задоволення роботою [200]. Натомість Р. Райан і Е. Десі, представники теорії самодетермінації, акцентують на внутрішній мотивації, яка спонукає людину працювати не лише заради винагороди, а й для досягнення особистого задоволення [233].

Інші підходи виділяють значення особистісних ресурсів, таких як резильєнтність і оптимізм [217], або вплив зовнішніх чинників, зокрема робочого середовища, взаємодії в колективі та можливостей для розвитку [168]. Попри різноманіття підходів, більшість дослідників погоджуються, що чинники професійного благополуччя можна поділити на дві основні групи:

Зовнішні (соціально-організаційні): умови праці, культура організації, соціальна підтримка.

Внутрішні (особистісні): мотивація, психологічний капітал, здатність до адаптації.

Наша дослідницька модель враховує як соціально-організаційні, так і особистісні аспекти професійного благополуччя, адже робота працівників ДСНС особливо залежить від взаємодії цих чинників.

Одним із визначальних особистісних чинників є психологічний капітал – інтегральна характеристика, яка включає такі складові: надію (впевненість у можливості досягнення мети навіть у складних умовах); самоефективність (віру у власні сили та здатність досягати професійних цілей); резильєнтність (емоційну стійкість і здатність швидко адаптуватися до змін); оптимізм (позитивне сприйняття професійних перспектив і можливостей) [216; 217]. Крім того, важливу роль відіграє мотивація. Відповідно до теорії

самодетермінації, внутрішня мотивація забезпечує більш стійкий і тривалий ефект для професійного благополуччя, ніж зовнішні стимули, такі як винагорода чи визнання. Саме внутрішня мотивація підтримує інтерес до роботи, сприяє кращій адаптації до професійних викликів та підвищує продуктивність.

Особливо варто відзначити толерантність до невизначеності, яка є дуже важливою для працівників ДСНС. У ситуаціях, коли необхідно швидко ухвалювати рішення в умовах стресу та непередбачуваних обставин, ця якість забезпечує емоційну стабільність і ефективність дій. Толерантність до невизначеності – це психологічна здатність особистості сприймати, інтерпретувати та функціонувати в умовах нестабільності, неоднозначності чи відсутності інформації без значного емоційного чи когнітивного стресу. Ця характеристика важлива для працівників, які працюють у професіях із високим рівнем стресу. Дослідження показують, що працівники з високим рівнем толерантності до невизначеності ефективніше працюють у середовищах із непередбачуваними змінами. Вони швидше адаптуються до нових умов, краще сприймають нестандартні завдання та демонструють високий рівень мотивації [252]. Толерантність до невизначеності також пов'язана з меншим рівнем тривожності під час роботи у критичних умовах, що є важливим фактором для працівників ДСНС.

Отже, професійне благополуччя працівників формується завдяки поєднанню зовнішніх і внутрішніх чинників. Зовнішні аспекти створюють основу для професійного зростання. Водночас особистісні ресурси, такі як психологічний капітал, мотивація та толерантність до невизначеності, забезпечують здатність працівника ефективно діяти навіть у найскладніших умовах. Ця взаємодія є ключем до досягнення гармонії між професійними вимогами та особистими потребами.

1.4. Роль професійного благополуччя в діяльності фахівців ризиконебезпечних професій

У теперішній час в Україні важливою є проблема підвищення професійного благополуччя працівників, які здійснюють діяльність в особливих умовах, до яких належать фахівці Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Особливими умовами діяльності є ситуації, коли фахівці стикаються з епізодичними або непостійними впливами екстремальних факторів, або коли існує високий рівень усвідомленої ймовірності їх виникнення. При цьому екстремальні фактори можуть не бути дуже сильними або інтенсивними, і негативні функціональні стани, які вони спричиняють, мати помірний характер. Результати наукових досліджень доводять, що особливі умови діяльності сприяють розвитку стресу, непродуктивної психічної напруги, надмірної втоми та інших складних психічних станів у фахівців, що призводить до значного зниження якості їх професійної діяльності. Це свідчить про те, що більшість таких умов діяльності є об'єктивними і не можуть бути змінені ззовні шляхом регулювання. Тому важливо для працівників не лише знаходити відповідні психологічні резерви, але й розвивати свій власний особистісний потенціал, формувати почуття професійного благополуччя [117].

Вивчення професійного благополуччя працівників ДСНС має враховувати специфіку професійної діяльності, а саме те, що їх діяльність здійснюється в особливих умовах, є складним соціальним феноменом, що включає матеріальні, почуттєві та цільові аспекти роботи із захисту населення від наслідків надзвичайних ситуацій різного походження: природних, техногенних, соціальних або воєнних. Зміст та форми цієї діяльності постійно еволюціонують, розширюються та адаптуються відповідно до поточного етапу розвитку суспільства. Професійна діяльність працівників ДСНС є базисом, на якому реалізуються процеси досягнення цілей, задоволення актуальних потреб у професійному зростанні, успіху в роботі, спілкуванні з іншими та

отримання винагороди у формі матеріального статусу, кар'єрного просування, задоволення від виконання обов'язків та підвищення власної професійної компетентності. Ці процеси також формують уявлення про майбутні перспективи як у професійній сфері, так і в житті загалом, стимулюють прагнення до подальшого професійного зростання та особистісної самореалізації. Оскільки професійне середовище є основним джерелом задоволення у всіх аспектах життя людини, професійне благополуччя або неблагополуччя можна розглядати як важливий показник якості життя та його усвідомленості [4; 6; 81; 130].

Під час виконання діяльності в особливих умовах працівник може опинитися в ситуації, коли виникає високий рівень фізичної небезпеки, і успішне виконання професійних завдань залежить від його здатності обрати оптимальну стратегію поведінки. Такі ситуації можна назвати критичними, коли фахівець стикається з неможливістю досягнення своїх цілей через конфлікт цінностей, мотивів та інших чинників [99].

С. Миронець пропонує досліджувати професійну діяльність в особливих умовах шляхом аналізу об'єктивних умов праці, суб'єктивних характеристик та результатів професійної діяльності [96]. Діяльність детермінує трансформації особистості, які можуть мати як прогресивний, так і регресивний характер. Діяльність екстремального профілю висуває специфічні вимоги до ресурсів та резервів організму працівника, які є предикторами психологічних та фізіологічних наслідків, що визначаються змістом професійної діяльності через якісно-кількісне і часове співвідношення ситуативно-психогенних та особистісних факторів ризику, функціональних можливостей психічної адаптації, рівня її напруженості, виснаження ресурсів та компенсаторних механізмів особистості, а також через мотиваційно-сміслову ставлення до діяльності і когнітивну оцінку професійної ситуації.

Р. Сірко вважає, що тривале перебування у стресових умовах діяльності високої інтенсивності призводить до змін у структурі особистості. Ці зміни проявляються у посиленні та інтенсивному розвитку якостей, які сприяють

успішному виконанню професійної діяльності, та пригніченні структур, які не беруть участі у цьому процесі. Якщо ці зміни порушують цілісність особистості, погіршують її адаптивність і стійкість, то їх розглядають як деформації [143].

Н. Волинець пропонує холістичну модель професійного благополуччя прикордонників, як суб'єктів діяльності в особливих умовах [28]. Авторка вважає, що визначення благополуччя працівників варто здійснювати з урахуванням оточення, яке впливає на їхні цілі, потреби, погляди на життя, соціальну взаємодію та внутрішні взаємини. Також важливо враховувати психологічний контекст часу, який допомагає фахівцям суб'єктивно оцінювати свій минулий, теперішній та майбутній досвід. Розробка моделі благополуччя персоналу дозволила виявити повну картину взаємозв'язку та впливу різних аспектів благополуччя на діяльність прикордонників. Модель благополуччя також відображає особливості задоволеності життям в цілому, почуття завершеності, ясності, успішності особистого життя та включає три компоненти: особистісний, професійний та організаційний, що допомагає враховувати різні аспекти психологічного стану та взаємозв'язку між ними.

С. Кучеренко та Д. Мохонько відзначають, що професійне благополуччя фахівців ризиконебезпечних професій значною мірою визначається рівнем організації дій підрозділів та окремих працівників, адекватністю самооцінки фахівців, їх ініціативністю, самодисципліною, цілеспрямованістю, самовладанням, психологічною стійкістю до постійних стресових навантажень, здатністю до командної роботи, низьким рівнем тривожності, високою якістю функціонування психічних процесів та моральних якостей, високим рівнем толерантності до фрустрації, екстравертованістю, а також організаційними вміннями керівників [90]. Авторами проведений аналіз професійної діяльності рятувальників ДСНС, який дозволив виявити, що в ній висуваються певні вимоги до професійної мотивації, психологічного складу особистості, професійних навичок, стійкості, відповідальності, які відіграють ключову роль у формуванні почуття професійного благополуччя працівників.

Необхідно враховувати те, що діяльність в особливих умовах передбачає наявність специфічних вимог до психологічних аспектів організаційних функцій, вміння контролювати свій стан, бути готовими до швидкого прийняття рішень, адекватної оцінки ситуації. Переживання професійного благополуччя можливе лише за умов достатнього рівня як особистісної організації праці, так і навичок керівництва особистим складом підрозділів, що потребує додаткових досліджень щодо підвищення психологічного рівня діяльності організаційних функцій фахівцями.

В результаті досліджень було виявлено, що професійне благополуччя фахівців, які здійснюють діяльність в особливих умовах, є складним і комплексним психологічним утворенням, яке включає в себе структурні складові особистісної реалізації, професійної компетентності та самореалізації, особистісної ефективності, гармонії в особистісному житті, професійної мотивації, розвитку та досягнень в роботі [25].

Переживання професійного благополуччя працівників відповідних підрозділів обумовлюється, в тому числі, професійною успішністю, яка є властивістю суб'єкта діяльності та відображає його відповідність вимогам професії, задоволеність роботою, прагнення до подальшої самореалізації [32]. Професійна успішність фахівців не є простою сукупністю окремих успіхів у виконанні діяльності; вона визначається комплексом індивідуальних ресурсів, які включають фізичні, соціальні та організаційні аспекти, а також взаємодію із суб'єктами професійної діяльності. Ці ресурси сприяють оптимізації професійної мотивації, сприяють розвитку професійної ідентичності та компетентності, підтримують спрямованість на співпрацю та згуртованість, забезпечують ефективність та продуктивність в роботі, впливають на професійний розвиток та самореалізацію, що в свою чергу визначає задоволення від роботи та переживання благополуччя [36].

Професійне благополуччя людини залежить від співпадіння між його особистими цінностями, сенсами, інтересами, цілями і місією організації, де він працює. Тип організаційної структури, який на теперішній час переважає

в силових структурах України, характеризується формалізованістю, структурованістю, процедурністю, орієнтацією на зовнішні позиції відомства, забезпечення успішності його функціонування в поєднанні із стабільністю та контролем [33]. Але для формування професійного благополуччя працівників необхідно заохочувати їх до згуртованості; створювати сприятливий, динамічний, творчий психологічний клімат у підрозділах; сприяти оптимізації готовності до ризику, експериментування, інновацій, особистісної свободи та ініціативності. Організаційна культура повинна сприяти розвитку організації, професійної мотивації фахівців, співпраці, взаємодопомозі, самореалізації.

Стратегічною метою управління є забезпечення професійного благополуччя персоналу, а також формування психологічної стійкості колективу організації. Це відбивається у зацікавленості працівників у впровадженні інновацій при нестабільних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища. Сприяння професійному благополуччю відіграє важливу роль у підвищенні довіри до керівництва та регулюванні емоційного сприйняття нововведень персоналом. Формування цього благополуччя відбувається через взаємодію різних факторів, таких як культура суспільства, організаційна культура, особистість та організм. Організаційна культура є ключовою детермінантою професійного благополуччя, що поєднує вплив культури суспільства та вимоги керівництва, сприяє інноваційному розвитку та профілактиці організаційного стресу.

О. Сидоренко та А. Федоренко пропонують певні заходи, які сприятимуть збереженню благополуччя особистості в умовах невизначеності: важливим є усвідомлення власних цінностей, сильних і слабких сторін, потреб і бажань, емоцій, думок і переконань, реакцій на зовнішні впливи; розуміння, контроль та вираз власних емоцій, а також сприйняття і розуміння емоцій інших людей, ефективна взаємодія з оточуючими; підтримка соціальних зв'язків, побудова позитивних міжособистісних взаємин; розвиток навичок саморегуляції та здатності адаптуватися до змін життя в умовах сьогодення; розвиток життєвого потенціалу, постановка цілей та їх досягнення, заняття

тим, що приносить задоволення та є важливим для самореалізації; досягнення балансу між фізичним та психологічним здоров'ям завдяки здоровому харчуванню, регулярній фізичній активності та відпочинку; виконання щоденних обов'язків з регулярністю та стабільністю; визначення цілей та розробка плану дій, який може призвести до досягнення цих цілей; спрямованість на дії, які можна контролювати, щоб зберегти емоційну стабільність; встановлення обмеження часу для споживання інформації з соціальних медіа; розвиток резильєнтності, яка дає можливість адаптуватися до стресу і негативних ситуацій [141].

Аналіз чинників професійного благополуччя фахівців, які здійснюють діяльність в особливих умовах, показав, що під час виконання службових обов'язків вони здійснюють професійну діяльність у ситуаціях, які впливають на їхнє здоров'я, життя, працездатність та ефективність виконання завдань. Робота здійснюється в умовах, що характеризуються елементами неочікуваності, раптовості, пов'язаними з ризиками та небезпеками, які вимагають готовності негайно та компетентно діяти в межах встановлених норм та правил. Вимоги до швидких, рішучих та ефективних дій виникають і в процесі повсякденної діяльності персоналу. Психологічні ресурси працівників, які стикаються з надзвичайними обставинами, збільшуються, коли їхнє професійне середовище стає більш сприятливим завдяки підтримці, мобілізації та компенсації їхньої психологічної готовності до професійної діяльності. Переживання професійного благополуччя персоналу залежить від особливостей професійної сфери (організаційних умов, досвіду роботи, засвоєння професійної ролі, рутинності робочих обов'язків, соціально-психологічного клімату), психологічної готовності до цієї діяльності (рівня професійних знань, навичок, здібностей, адаптації, мотивації, самооцінки, стійкості, самоконтролю та розуміння соціальної важливості професійних функцій і ролі, професійного досвіду) та наслідків, що супроводжують цю діяльність. Організаційні чинники професійного благополуччя фахівців включають умови праці, управлінські політики (матеріально-технічне

забезпечення, оплата праці, особливості робочого простору, його безпека та ергономічність), стиль управління, атмосферу в колективі, організаційну культуру, корпоративні традиції тощо. Також враховуються фактори результатів діяльності, які включають можливості кар'єрного зростання, стимулюючий характер роботи, взаємини з керівництвом та колегами, суспільну корисність діяльності та рівень автономії в роботі. Чинники організаційного середовища, що сприяють професійному благополуччю фахівців, обумовлені впливом керівництва підрозділу та соціально-психологічним кліматом у підрозділі [151; 143; 150; 161].

Теоретичний аналіз діяльності в особливих умовах підтверджує загальні наукові висновки, що такий тип професійної діяльності вимагає виконання завдань в стресових умовах напруження та екстремальності. Ці властивості діяльності безпосередньо впливають на переживання професійного благополуччя фахівців, мають особистісне значення для кожного працівника. Діяльність в особливих умовах виступає значущою детермінантою професійного благополуччя працівників, оскільки сприяє розвитку ключових психологічних і професійних якостей. Необхідно приділяти увагу створенню умов для підтримки цих аспектів, впроваджувати програми з розвитку командної роботи, емоційної стійкості, толерантності до невизначеності і професійного зростання, що сприятиме підвищенню загального рівня професійного благополуччя працівників.

Отже, рівень професійного благополуччя відіграє ключову роль у забезпеченні якісних показників діяльності фахівців ризиконебезпечних професій. У таких професіях вимоги до ефективності, стресостійкості, швидкості прийняття рішень і командної взаємодії є надзвичайно високими, що підвищує значущість професійного благополуччя як детермінанти успіху. Високий рівень професійного благополуччя сприяє покращенню продуктивності праці, підвищує залученість працівників, сприяє концентрації на завданнях та зниженню кількості помилок. Емоційно та психологічно стабільні фахівці демонструють високу здатність до швидкого та

обґрунтованого реагування у стресових умовах. Задоволеність професійною діяльністю покращує комунікацію в колективі, що є важливим у ситуаціях, де злагоджені дії команди визначає результат. Благополуччя знижує ризик професійного вигорання, дозволяє краще адаптуватися до кризових ситуацій та підтримувати емоційну стабільність. Високий рівень професійного благополуччя позитивно впливає на психосоматичний стан працівників, знижуючи ризик виникнення хронічних захворювань, спричинених професійним стресом. Для фахівців екстремальних видів діяльності важливість професійного благополуччя підсилюється необхідністю роботи в особливих умовах. Забезпечення психологічної підтримки, розвиток внутрішніх ресурсів, а також створення сприятливих соціально-організаційних умов роботи є важливими складовими успішного функціонування таких фахівців.

Отже, професійне благополуччя є не лише індикатором задоволеності працівників, але й ключовою передумовою їхньої ефективності, здатності до адаптації та тривалої професійної продуктивності, особливо у ризиконебезпечних сферах.

Висновки до розділу I

Аналіз загальних теоретичних та методологічних підходів до вивчення проблеми професійного благополуччя дозволяє сформулювати ряд положень, які сприятимуть глибшому розумінню цього питання у дослідженні:

1. У науковій літературі благополуччя особистості розглядається як багатовимірний феномен у межах двох основних підходів: гедоністичного та евдемонічного. Гедоністичний підхід акцентує увагу на суб'єктивному відчутті задоволення та комфорту, де головним показником є суб'єктивне відчуття щастя, що вимірюється через задоволення життям і частоту позитивних емоцій. Евдемонічний підхід, навпаки, фокусується на самореалізації, особистісному розвитку та досягненні життєвих цілей,

підкреслює значення моралі та сенсу життя як основи дійсного благополуччя. У сучасних дослідженнях обидва підходи інтегруються, що дозволяє створювати комплексні моделі благополуччя, які включають як суб'єктивний досвід щастя, так і аспекти особистісного зростання.

2. Професійне благополуччя є багатовимірним феноменом, який включає емоційне, когнітивне, мотиваційне та соціальне задоволення професійною діяльністю. Воно охоплює гармонію між особистісними потребами, цінностями працівника та вимогами професійного середовища, що забезпечує його адаптивність, ефективність і стійкість до професійних викликів. Аналіз змісту поняття та моделей професійного благополуччя дозволяє визначити, що воно відображає баланс між професійними викликами та особистісними ресурсами. Визначення ключових складових благополуччя та умов його формування є основою для розробки практичних інструментів підтримки й розвитку професійного благополуччя працівників, зокрема в умовах високого професійного навантаження та стресу.

3. Професійне благополуччя залежить від взаємодії зовнішніх умов і внутрішніх ресурсів. На відміну від загального психологічного, професійне благополуччя має специфічні чинники, які варіюються залежно від професійної сфери. Формування професійного благополуччя особистості відбувається у процесі професійної соціалізації, що визначає систему цінностей, установок і смислів, які впливають на самооцінку життя і діяльності. Основними чинниками професійного благополуччя є особистісні ресурси, такі як резильєнтність, самоефективність, оптимізм і надія; внутрішня мотивація; толерантність до невизначеності, а також можливості для самореалізації та професійного зростання. Задоволення базових і вищих потреб, таких як сенс життя, соціальні взаємини та самовираження, сприяє підвищенню професійного благополуччя. Таким чином, професійне благополуччя є не лише наслідком успішної діяльності, а й важливим ресурсом для забезпечення високої продуктивності, задоволення і гармонії працівника.

4. Професійне благополуччя працівників ризиконебезпечних професій, зокрема працівників ДСНС, є ключовим фактором їхньої професійної активності, стресостійкості та продуктивності, що вказує на його значення для прогнозування ефективності діяльності. Дослідження показують, що діяльність у складних і ризиконебезпечних умовах часто супроводжується стресовими станами, які можуть призводити до зниження працездатності. Водночас оптимальні умови праці, підтримка колег і керівництва, а також можливості для професійного зростання сприяють підвищенню рівня професійного благополуччя. Професійне благополуччя працівників є не лише індикатором їхньої задоволеності, але й важливим фактором, який визначає їхню ефективність, адаптивність та довготривалу продуктивність. З огляду на специфіку ризиконебезпечних професій, створення сприятливих умов для підтримки професійного благополуччя має стати пріоритетом у процесі психологічного супроводу діяльності в особливих умовах.

Здійснений теоретичний аналіз дозволив обґрунтувати визначення професійного благополуччя працівників ДСНС як інтегративного показника позитивного функціонування фахівця в професійній сфері, що відображається через особистісну оцінку різних складових професійного життя, та має комплексну, ієрархічну та гнучку структуру, яка формується під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, сприяючи підвищенню ефективності, продуктивності діяльності.

РОЗДІЛ II

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Методологічні аспекти дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС

Теоретико-методологічний аспект проблеми професійного благополуччя працівників ДСНС полягає в обмеженості розвитку наукових уявлень про феномен професійного благополуччя, його природу та складові. Насамперед це пов'язано з тим, що у вітчизняній психології розробка відповідного поняття розпочалася не так давно, і на даний момент не існує його загальновизнаної дефініції. Під професійним благополуччям зазвичай розуміють стан задоволеності, комфорту і внутрішньої гармонії, який виникає в результаті успішного виконання професійних обов'язків та досягнення особистих та професійних цілей на роботі. Воно також включає в себе відчуття власної компетентності, визнання з боку колег і керівництва, можливість розвитку та професійного зростання, а також баланс між роботою та особистим життям. Професійне благополуччя може виявлятися у задоволенні від роботи, відчутті цінності власного внеску у справу, взаєминах з колегами та керівництвом, а також у психологічній та емоційній стабільності при здійсненні професійної діяльності. Звідси випливає і практичний аспект, який виявляється у наявності обмеженого кола психодіагностичних інструментів, призначених для вимірювання компонентів професійного благополуччя. Варто підкреслити складність оцінки професійного благополуччя не тільки через його зв'язаність зі швидкоплинними переживаннями, а й через порушення та виявлення актуальних аспектів життя людини, її активності, прояву в усіх сферах взаємин тощо.

Головне методологічне питання полягає в тому, які напрямки та підходи є оптимальними для вивчення професійного благополуччя працівників ДСНС, що дають можливість отримати цілісне знання про цей феномен. Сучасні

дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС мають декілька напрямків: дослідження, спрямовані на виявлення його структурних компонентів; дослідження, які вивчають професійне благополуччя як ресурс, що впливає на якість роботи, афективну сферу, евдемоністичне благополуччя, а також на різні аспекти життя та діяльності; дослідження, спрямовані на вивчення переживання професійного благополуччя в конкретних ситуаціях у професійній діяльності працівників ДСНС.

Методологічні проблеми дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС охоплюють кілька ключових аспектів, які важливо враховувати для отримання достовірних і релевантних результатів:

1. Визначення та операціоналізація поняття професійного благополуччя працівників ДСНС. Однією з основних проблем є визначення поняття «професійне благополуччя». Відсутність єдиного підходу до його концептуалізації ускладнює розробку методик та інструментів для вимірювання цього феномену. Професійне благополуччя може включати різні компоненти, такі як задоволеність роботою, професійна мотивація, психологічний комфорт, фізичне здоров'я, можливості для кар'єрного зростання та соціальні взаємини на робочому місці.

2. Вибір методів дослідження. Проблеми виникають при виборі коректних методів дослідження, які б дозволили комплексно оцінити всі аспекти професійного благополуччя працівників ДСНС. Це можуть бути як кількісні методи (тести, анкети, опитувальники тощо), так і якісні методи (інтерв'ю, фокус-групи). Для отримання повної картини важливо поєднувати ці методи, що ускладнює планування та проведення дослідження. Вибір методів дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС обумовлений кількома ключовими факторами:

– Цілісність підходу. Для отримання достовірної інформації про професійне благополуччя працівників ДСНС необхідно використовувати комплексний підхід, який включає вивчення як об'єктивних, так і суб'єктивних аспектів благополуччя.

– Специфіка професійної діяльності. Професійна діяльність працівників ДСНС відзначається високим рівнем стресу, екстремальними умовами праці, великою відповідальністю та необхідністю швидко приймати рішення в критичних ситуаціях. Методи дослідження мають враховувати ці специфічні аспекти роботи.

– Психологічні характеристики працівників ДСНС. Важливо враховувати індивідуально-психологічні характеристики фахівців, такі як стресостійкість, емоційна стабільність, мотивація та когнітивні здібності. Для цього застосовуються методи, які дозволяють оцінити ці характеристики, наприклад, тестування за допомогою стандартизованих психологічних методик.

– Різноманітність контекстів. Працівники ДСНС виконують завдання за призначенням у різних умовах, від рутинних завдань до надзвичайних ситуацій. Тому методи дослідження повинні бути гнучкими та адаптованими до різних контекстів роботи, включаючи екстремальні ситуації.

– Емпірична валідність. Використання методів, які пройшли перевірку на надійність та валідність у попередніх дослідженнях професійного благополуччя, особливо в екстремальних професіях, забезпечує точність та достовірність отриманих даних.

– Практична спрямованість. Вибір методів дослідження також обумовлений їхньою здатністю надати практичні рекомендації для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС. Це включає розробку програм підтримки, навчання, психокорекції тощо.

3. Різноманітність змінних. Необхідність врахування численних змінних, таких як вік, стать, стаж роботи, посада, соціально-економічний статус, психофізіологічні особливості тощо, створює додаткові складнощі. Кожна з цих змінних може впливати на професійне благополуччя і повинна бути контрольована у дослідженні.

4. Визначення вибірки досліджуваних. Проблеми вибірки полягають у забезпеченні її репрезентативності. Важливо включити до вибірки представників різних професійних груп (рятувальники, керівники, технічний персонал), різних регіонів країни, з різним досвідом роботи та в різних умовах праці. Це дозволить отримати більш об'єктивні та узагальнені результати.

5. Етичні аспекти. Дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС пов'язане з необхідністю дотримання етичних норм. Це включає отримання інформованої згоди учасників, забезпечення конфіденційності їхніх відповідей, а також врахування можливих психологічних ризиків для учасників дослідження.

6. Оцінка довготривалих ефектів. Важливим аспектом є можливість оцінки довготривалих ефектів професійного благополуччя. Це вимагає проведення лонгітюдних досліджень, які дозволяють простежити зміни у благополуччі працівників протягом тривалого часу. Однак такі дослідження є ресурсомісткими і складними в організації.

7. Вплив зовнішніх факторів. Слід враховувати вплив зовнішніх факторів, таких як соціально-економічна ситуація в країні, законодавчі зміни, умови праці, політичні та соціальні катаклізми, які можуть суттєво впливати на професійне благополуччя працівників ДСНС.

Таким чином, для вирішення методологічних проблем дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС необхідно застосовувати комплексний підхід, що включає ретельне визначення поняття, адекватний вибір методів дослідження, забезпечення репрезентативності вибірки та дотримання етичних норм. Це дозволить отримати більш об'єктивні та надійні результати, які можуть бути використані для розробки ефективних програм розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС.

Це включає розвиток психологічних ресурсів, таких як психологічний капітал, професійна мотивація, самоефективність, оптимізм, стресостійкість тощо. Орієнтація на позитивні аспекти дозволяє розробляти програми підтримки та розвитку, які сприяють розвитку професійного благополуччя та

можуть включати тренінги з управління стресом, розвитку навичок саморегуляції, підвищення рівня емоційної стійкості і т.п. Дослідження позитивних аспектів функціонування у професійній діяльності допомагає зрозуміти, що мотивує працівників ДСНС, приносить їм задоволення, які чинники сприяють їхній залученості.

Концептуальна модель дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС розроблена на основі теоретико-методологічного аналізу досліджень феномену благополуччя особистості та професійного благополуччя, представлених у Розділі I (Рис. 2.1). Науковим підґрунтям моделі є теорії гедоністичного та евдемонічного благополуччя, психологічного капіталу, самодетермінації, які формують основу для розуміння балансу між задоволенням професійними умовами та реалізацією особистісного потенціалу. Зміст поняття, основні моделі, чинники професійного благополуччя, аналіз специфіки професійної діяльності працівників ДСНС забезпечують концептуальну основу для інтеграції сучасних уявлень та результатів досліджень, в яких пропонується розглядати внутрішні ресурси як ключовий чинник професійного благополуччя; підкреслюється значення внутрішньої мотивації, толерантності до невизначеності, взаємодії особистісних і організаційних чинників, значення діяльності в особливих умовах тощо.

Концептуальна модель дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС інтегрує ключові детермінанти, які взаємопов'язані з професійним благополуччям, зовнішніми та внутрішніми чинниками, а також результативними показниками діяльності. Основні складові моделі:

1. Соціально-організаційні детермінанти включають: соціально-демографічні чинники (вік, стать, сімейний стан, освіта, професійний стаж, суб'єктивна оцінка соціального статусу); зміст діяльності (специфіка професійних завдань); умови праці (особливі, звичайні).

2. Особистісні детермінанти включають: індивідуально-психологічні ресурси (психологічний капітал); професійно важливі якості (толерантність до невизначеності); мотивація.

3. Результативні показники діяльності: професійна активність; стратегії вирішення проблем; емоційне ставлення до роботи.

Концептуальна модель професійного благополуччя працівників ДСНС слугує основою для побудови всього дослідження, забезпечуючи системний підхід до аналізу феномену, визначення ключових змінних та організації етапів емпіричного аналізу.

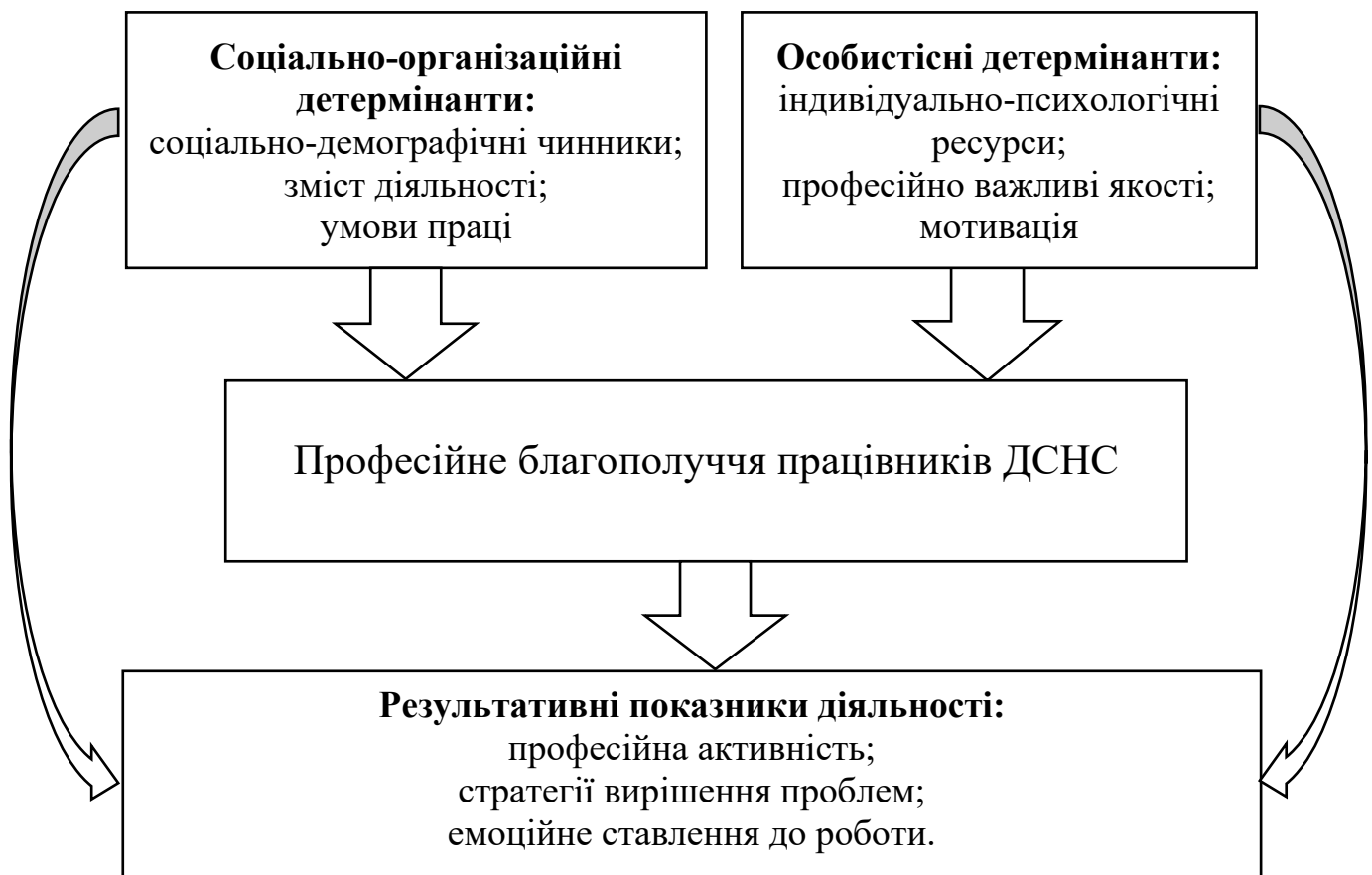


Рис. 2.1 Концептуальна модель дослідження особливостей професійного благополуччя працівників ДСНС

Запропонована концептуальна модель дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС інтегрує як соціально-організаційні, так і особистісні детермінанти, що відображають складний і багатовимірний

характер цього феномену. Соціально-демографічні характеристики, зміст професійної діяльності та умови праці є соціально-організаційними детермінантами, від яких залежить професійне благополуччя. Водночас особистісні детермінанти, такі як індивідуально-психологічні ресурси, професійно важливі якості, мотивація відіграють важливу роль у формуванні професійного благополуччя працівників.

Концептуальна модель дослідження відображає взаємодію між умовними детермінантами та наслідками професійного благополуччя, такими як професійна активність, конструктивні стратегії вирішення проблем та емоційно-позитивне ставлення до роботи. Ця модель використана як основа емпіричного дослідження та інтервенційної програми, спрямованої на розвиток професійного благополуччя працівників.

2.2. Організація та інструментарій емпіричного дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС

У відповідності до мети та завдань дослідження було організовано у декілька етапів:

I етап – пошуковий (2020–2021 рр.) містив теоретико-методологічний аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових джерел щодо проблеми благополуччя, професійного благополуччя, впливу діяльності в особливих умовах на професійне благополуччя фахівців. Визначено суттєві відмінності у розумінні та операціоналізації понять «благополуччя», «суб'єктивне благополуччя», «психологічне благополуччя», «професійне благополуччя» тощо. Проаналізовано існуючі моделі професійного благополуччя та встановлено відсутність універсальної та оптимальної моделі. Сформульовано визначення професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. У контексті дослідницького підходу, наукова проблема була ідентифікована, її стан був оцінений, розроблені

вихідні принципи та методологія дослідження, а також сформульовані робочі гіпотези.

II етап – практичний (2022-2023 рр.) включав в себе побудову схеми та порядок проведення емпіричного дослідження. На цьому етапі роботи визначено рівень професійного благополуччя працівників ДСНС, чинники, що його обумовлюють, та результативні показники, що сприяють підвищенню ефективності діяльності.

III етап – теоретико-узагальнюючий (2023-2024 рр.) передбачав проведення концептуального аналізу, систематизацію та узагальнення результатів дослідження, формулювання основних висновків, здійснення апробація та впровадження отриманих результатів, а також визначення напрямків майбутніх досліджень.

Формування вибірки здійснювалося за допомогою онлайн-опитування з використанням Google-форми, що забезпечує зручний і доступний спосіб збору даних. Процедура залучення респондентів включала електронну розсилку, яка здійснювалась через офіційні канали зв'язку працівників ДСНС, а також через внутрішні мережі та робочі електронні поштові адреси, що сприяло максимально ефективному охопленню цільової аудиторії.

Дослідження проводилося у другій половині 2023 року. Електронна розсилка опитувальників була організована таким чином, щоб уникнути дублювання відповідей і не допустити участі нецільових респондентів. Це гарантувало, що в опитуванні брали участь лише працівники ДСНС, які відповідають необхідним критеріям вибірки. Крім того, для підвищення рівня участі та заохочення до заповнення анкет у повідомленнях було додано нагадування про важливість участі у дослідженні.

У дослідженні взяли участь 207 працівників ДСНС, віком від 19 до 55 років, що є достатньою кількістю для того, щоб отримані результати могли вважатися статистично значущими та відображати репрезентативність вибірки.

Для визначення соціально-демографічних характеристик працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій як суб'єктів професійної діяльності використовувалася анкета (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Соціально-демографічні характеристики вибірки
досліджуваних (N = 207)

Категорія вибірки	Критерій вибірки	n
Стать	чоловік	193
	жінка	14
Вік	до 30 років	44
	30–45 років	139
	більше 45 років	24
Сімейний стан	у шлюбі	146
	холостий/незаміжня	61
Освіта	повна вища	109
	неповна вища	27
	професійно-технічна	31
	повна загальна середня	40
Професійний стаж	до 5 років	57
	6-15 років	103
	більше 16 років	47
Суб'єктивна оцінка соціального статусу	нижче середнього	16
	середній	134
	вище середнього	57

Серед досліджуваних працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій 93,2 % – чоловіки, 6,8 % – жінки, тобто переважна більшість працівників ДСНС є чоловіками, що є характерним для професій, пов'язаних із високим ризиком і фізичними навантаженнями. Віком до 30-ти

років – 21,3 %, 30–45 років – 67,1 %, більше 45 років – 11,6 %. Основну частину досліджуваних становлять працівники середнього віку (30-45 років), що свідчить про зрілий і досвідчений кадровий склад, здатний ефективно виконувати професійні обов'язки. У шлюбі знаходяться – 70,5 %, холості/незаміжні – 29,5 %. Більшість працівників ДСНС знаходяться у шлюбі, що може вказувати на стабільний соціальний статус та підтримку з боку сім'ї, що є важливим для роботи в екстремальних умовах. Повну вищу освіту мають – 52,7 %, неповну вищу – 13,0 %, професійно-технічну – 15,0 %, повну загальну середню – 19,3 %. Більшість працівників мають вищу освіту (повну або неповну), що свідчить про високий рівень кваліфікації та підготовки до професійної діяльності. До 5-ти років професійного стажу мають 27,5 % досліджуваних, 6–15 років – 49,8 %, більше 16 років – 22,7 %. Майже половина працівників мають стаж роботи від 6 до 15 років, що підкреслює їхній досвід і професіоналізм. Значна частина також має більш ніж 16 років стажу, що говорить про стабільність і тривалий досвід роботи у надзвичайних ситуаціях. Свій соціальний статус оцінюють, як нижче середнього – 7,7 % респондентів, як середній – 64,7 %, вище середнього – 27,6 %. Більшість працівників оцінюють свій соціальний статус як середній, що може відображати їхнє задоволення життєвими умовами та соціальним положенням. Невеликий відсоток оцінює свій статус як нижче середнього, що вказує на наявність певних соціально-економічних проблем.

Таким чином, аналіз соціально-демографічних характеристик працівників ДСНС показав, що більшість з них є чоловіками середнього віку, які перебувають у шлюбі, мають вищу освіту та значний професійний стаж. Вони оцінюють свій соціальний статус переважно як середній. Ці характеристики можуть мати важливе значення для розуміння професійного благополуччя працівників ДСНС та розробки програм підтримки.

У відповідності до мети та завдань дослідження із загальної вибірки було виділено чотири групи фахівців за критерієм специфіки діяльності, яку вони виконують: рятувальники-пожежні, рятувальники спеціального

призначення, фахівці із забезпечення діяльності, керівники підрозділів. У відсотковому співвідношенні: рятувальників-пожежних – 47,8% (99 осіб), рятувальників спеціального призначення – 18,4% (38 осіб), фахівців із забезпечення діяльності – 15,9% (33 особи), керівників підрозділів – 17,9% (37 осіб). Це свідчить про різноманітність професійних ролей серед досліджуваних працівників ДСНС, де більшість становлять рятувальники-пожежні.

Важливо зазначити, що вибірка є репрезентативною, тобто коректно відображає весь популяційний аспект, який вивчається у роботі. Учасники дослідження представляють собою характеристики, що є типовими для цільової популяції за такими факторами, як вік, стать, соціальний статус, освіта та інші важливі змінні, які можуть вплинути на результати дослідження. Це забезпечує валідність і надійність отриманих даних, дозволяє робити обґрунтовані висновки та формулювати рекомендації.

Операціоналізація поняття «професійне благополуччя», яка здійснена у попередньому розділі, дозволяє перетворити абстрактне концептуальне визначення цього поняття у конкретні, вимірювані показники та змінні, які використано для емпіричного дослідження. Було визначено ключові компоненти, які складають професійне благополуччя особистості та пов'язані з особистою оцінкою різних аспектів професійного функціонування. Для їх вимірювання використовувалися такі психодіагностичні методи:

1. Для вивчення професійного благополуччя та його компонентів застосовувалася «Методика оцінки професійного благополуччя (МОПБ)» К. Рут [34]. Опитувальник МОПБ включає 6 шкал: «Автономність у професійній діяльності», «Задоволеність рівнем компетентності», «Задоволеність професійними досягненнями», «Професійне зростання», «Професійні цілі», «Позитивні відносини в колективі», а також загальний (сумарний) показник професійного благополуччя.

2. Опитувальник «Спектр психологічного здоров'я» К. Кіза застосовується для оцінки рівня психологічного благополуччя і загального

ментального здоров'я індивіда [210]. Цей інструмент призначений для вимірювання різних аспектів психологічного здоров'я, зокрема емоційного, соціального та психологічного благополуччя, що дозволяє отримати комплексну картину стану людини. Містить 14 тверджень, що описують різні переживання, частоту яких за останній місяць респондентам пропонується оцінити за 6-бальною шкалою. Твердження групуються у три шкали: емоційне благополуччя (твердження 1–3, відображають позитивні емоції), соціальне благополуччя (твердження 5–8, відображають внесок у суспільство, почуття приналежності, розвитку, прийняття та узгодженості суспільства), психологічне благополуччя (твердження 9–14, зміст яких відповідає компонентам моделі психологічного благополуччя К. Ріфф і відображає прийняття себе, управління навколишнім середовищем, позитивними стосунками, особисте зростання, самостійність та наявність мети в житті).

3. Шкала «Психологічного капіталу» (PCQ-24) Ф. Лютанса спрямована на вимір психологічних властивостей особистості, які є індивідуальними, унікальними, кумулятивними [216; 224]. Психологічний капітал – це позитивний внутрішній ресурс людини, що проявляється у готовності брати на себе відповідальність та докладати зусиль для досягнення успіху у вирішенні складних завдань (самоефективність); формуванні позитивного уявлення про успіх у сьогоденні та майбутньому (оптимізм); наполегливому пошуку шляхів до досягнення цілі (надія); у здатності стійко розвиватися, незважаючи на проблеми та невдачі (резильєнтність). Містить 24 запитання та дозволяє оцінити відповіді респондентів за чотирма шкалами: самоефективність, оптимізм, надія, резильєнтність.

4. «Опитувальник професійної мотивації» Є. Осіна, Г. Горбунової, Т. Гордєєвої, Т. Іванової, Н. Кошелевої, О. Овчинникової дозволяє діагностувати мотиваційний континуум респондентів згідно метатеорії самодетермінації особистості, які об'єднуються у два загальні фактори автономної та контрольованої мотивації (Додаток Б). Методика містить 20 тверджень, які респонденти повинні оцінити за 5-ти бальною шкалою (1 бал –

зовсім не відповідає, 2 бали – скоріше не відповідає, 3 бали – щось середнє, 4 бали – скоріше відповідає, 5 балів – повністю відповідає). Бали підраховуються відповідно до «ключа». Отримані результати дають можливість оцінити професійну мотивацію за шкалами: внутрішня мотивація, інтегрована мотивація, ідентифікована мотивація, інтроєктована мотивація, екстернальна мотивація, амотивація.

5. «Опитувальник поведінки та переживання, пов'язаних з роботою» (AVEM) У. Шааршмидта, А. Фішера дозволяє визначати типи поведінки людей у професійному середовищі [238]. Цей інструмент містить 66 тверджень, які об'єднані в 11 шкал, які виокремлених за допомогою факторного аналізу та враховують три сфери особистості: професійна активність (суб'єктивне значення діяльності, професійні домагання, готовність до енергетичних витрат, прагнення до досконалості, здатність зберігати дистанцію щодо роботи), психічна стійкість та стратегії подолання проблемних ситуацій (тенденція до відмови в ситуації невдачі, активна стратегія вирішення проблеми, внутрішній спокій та рівновага), емоційне ставлення до роботи (почуття успішності у професійній діяльності, задоволеність життям, почуття соціальної підтримки). Вони відображають реакції людини на вимоги професійного середовища та способи поведінки, сформульовані на основі цих реакцій. Кожна шкала містить 6 тверджень, ступінь згоди з якими суб'єкт оцінює по п'ятибальній шкалі, від «повністю згоден» (5 балів) до «повністю не згоден» (1 бал).

6. «Опитувальник толерантності до невизначеності» Д. Маклейна спрямований на діагностику толерантності до невизначеності [220]. Містить 22 питання, що об'єднані в три шкали (відношення до новизни, відношення до складних завдань, відношення до невизначених ситуацій), та загальний показник толерантності/інтолерантності до невизначеності.

Обробка емпіричних даних здійснювалася як одновимірними, так і багатовимірними статистичними методами, порівнювались середнє значення у двох вибірках, визначався статистичний зв'язок між змінними,

застосовувалися дисперсійний та регресійний аналізи за допомогою пакету статистичних програм SPSS 23.0. та JAMOVI 2.3.28.

Вимірювання психометричної надійності психодіагностичного інструментарію здійснено за допомогою α -Кронбаха (Таблиця 2.2). Психометрична надійність визначається здатністю психодіагностичного інструментарію до точного і послідовного вимірювання психологічних конструктів та характеристик, що досліджуються. Це означає, що інструмент повинен вести себе стабільно та надійно при повторному використанні в однакових умовах та в діапазоні різних учасників. α -Кронбаха може приймати значення від 0 до 1. Чим ближче він до 1, тим вища внутрішня надійність тесту. Зазвичай значення близьке до 0,7 і вище вважається задовільною мірою надійності при проведенні дослідження.

Таблиця 2.2

Психометрична надійність психодіагностичного інструментарію (N=207)

Психодіагностичні шкали	Кількість пунктів	Надійність шкали (α -Кронбаха)
Методика оцінки професійного благополуччя К. Рут		
Автономність в професійній діяльності	6	0,757
Задоволеність рівнем компетентності	6	0,687
Задоволеність професійними досягненнями	6	0,715
Професійне зростання	6	0,698
Професійні цілі	6	0,727
Позитивні відношення в колективі	6	0,704
Професійне благополуччя	36	0,907
Спектр психологічного здоров'я К. Кіза		
Емоційне благополуччя	3	0,790
Соціальне благополуччя	5	0,820
Психологічне благополуччя	6	0,842
Психологічне здоров'я	14	0,894

Продовження таблиці 2.2

Психологічний капітал Ф. Лютенса		
Самоефективність	6	0,739
Надія	6	0,741
Резильєнтність	6	0,700
Оптимізм	6	0,687
Психологічний капітал	24	0,903
Опитувальник професійної мотивації		
Внутрішня мотивація	3	0,826
Інтегрована мотивація	3	0,853
Ідентифікована мотивація	3	0,788
Інтроєктована мотивація	4	0,690
Екстернальна мотивація	4	0,715
Амотивація	3	0,697
Автономна мотивація	9	0,918
Контрольована мотивація	11	0,737
Опитувальник поведінки та переживання пов'язаних з роботою		
Суб'єктивне значення діяльності	6	0,777
Професійні домагання	6	0,695
Готовність до енергетичних витрат	6	0,724
Прагнення до досконалості	6	0,801
Здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи	6	0,650
Тенденція до відмови у ситуації невдачі	6	0,747
Активна стратегія вирішення проблем	6	0,840
Внутрішній спокій та рівновага	6	0,795
Почуття успішності у професійній діяльності	6	0,683
Задоволеність життям	6	0,766
Відчуття соціальної підтримки	6	0,689

Продовження таблиці 2.2

Шкала толерантності до невизначеності		
Відношення до новизни	3	0,726
Відношення до складних завдань	7	0,750
Відношення до невизначених ситуацій	9	0,690
Загальний показник толерантності до невизначеності	22	0,849

У результаті визначено високий рівень психометричної надійності обраного інструментарію, що підтверджує можливість його використання для вимірювання складових, чинників та предикторів професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Висновки до розділу II

1. Визначення ключових методологічних аспектів та основних етапів дослідження відповідають його меті та завданням, дозволяє отримати цілісне та обґрунтоване розуміння феномену професійного благополуччя працівників ДСНС. Дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС здійснювалось з урахуванням сучасних теоретичних та емпіричних підходів. Застосування психометричних методів забезпечує високу валідність даних, оскільки ці інструменти мають підтверджену ефективність у дослідженнях фахівців ризиконебезпечних професій. Психодіагностичний інструментарій має також високий рівень психометричної надійності, що підтверджує його здатність до точного вимірювання запланованих у дослідженні феноменів. Вибір комбінованого підходу, поєднання кількісних і якісних методів дозволяє всебічно оцінити професійне благополуччя працівників ДСНС. Методи дослідження обрані з урахуванням специфіки діяльності працівників ДСНС.

2. Концептуальна модель дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС, розроблена на основі теоретико-методологічного аналізу,

представлена як інтегративний підхід до вивчення феномену професійного благополуччя. Вона базується на сучасних теоріях гедоністичного та евдемонічного благополуччя, психологічного капіталу та самодетермінації. Модель охоплює концептуальне розуміння змісту поняття професійного благополуччя, основні моделі та чинники, а також специфіку діяльності працівників ДСНС, що дозволяє враховувати унікальні особливості їх професійного середовища. У моделі визначено ключові детермінанти професійного благополуччя. Вона забезпечує системний підхід до аналізу професійного благополуччя, допомагає визначити ключові змінні для емпіричного дослідження, а також слугує основою для організації та реалізації його етапів.

3. У дослідженні брали участь працівники ДСНС: рятувальники-пожежні, рятувальники спеціального призначення, фахівці із забезпечення діяльності, керівники підрозділів. Слід підкреслити, що вибірка є репрезентативною, тобто вона коректно відображає основні характеристики популяції, яка є предметом вивчення. Учасники дослідження мають типові для цільової групи ознаки, такі як вік, стать, соціальний статус, рівень освіти та інші ключові змінні, які можуть впливати на результати. Це забезпечує достовірність і надійність отриманих даних, сприяючи формуванню обґрунтованих висновків і рекомендацій.

Аналіз даних здійснювався за допомогою одно- та багатовимірних статистичних методів, що дозволяє визначити соціально-організаційні та особистісні детермінанти професійного благополуччя, встановити значення індивідуальних психологічних ресурсів для професійного благополуччя працівників ДСНС, роль психологічних характеристик в прогнозі професійного благополуччя працівників ДСНС, особливості взаємозв'язку благополуччя працівника ДСНС з типами поведінки в ситуаціях професійних вимог. Застосування обраних методологічних підходів дозволяє також використати отримані результати в процесі розробки програми психологічних інтервенцій для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС.

РОЗДІЛ III

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

3.1. Психологічна характеристика професійного благополуччя працівників ДСНС

Діяльність працівників ДСНС здійснюється в особливих умовах, які пов'язані з небезпекою для життя та здоров'я, що може призводити до негативних наслідків. Переживання професійного благополуччя потенційно відображається на продуктивності та ефективності роботи. Задоволені працівники працюють більш ефективно, менше допускають помилок та швидше досягають результатів. Виявлення та підтримка ключових аспектів професійного благополуччя сприяє підвищенню загальної ефективності працівників ДСНС, дозволяє виявити основні джерела стресу та розробити стратегії для їх мінімізації, допомагає розробити заходи для профілактики вигорання, збереження фізичного та психологічного здоров'я, забезпечити своєчасну психологічну допомогу та підтримку [4].

Дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС є важливим для забезпечення ефективної та безпечної роботи фахівців. Розуміння та підтримка професійного благополуччя дозволить мінімізувати негативні наслідки стресу, підвищити продуктивність та ефективність роботи, зберегти фізичне та психічне здоров'я працівників, а також покращити соціально-психологічний клімат у колективі [6].

В нашому дослідженні для оцінки різноманітних проявів професійного благополуччя рятувальників як суб'єктів діяльності використано «Методику оцінки професійного благополуччя» (МОПБ) К. Рут. Вона виступала базовим психодіагностичним інструментом. Отримані результати представлені в таблиці 3.1 та на рис. 3.1.

Таблиця 3.1

Показники професійного благополуччя працівників ДСНС

Шкала	М	Me	SD	S	K	Min	Max
Автономність у професійній діяльності	22,17	22	2,29	-0,109	1,065	15	29
Задоволеність рівнем компетентності	23,79	24	2,40	-0,484	1,914	14	30
Задоволеність професійними досягненнями	23,69	24	2,68	-0,278	1,089	14	30
Професійне зростання	24,22	24	2,43	-0,140	0,465	17	30
Професійні цілі	24,73	24	2,39	-0,169	0,978	17	30
Позитивні відносини в колективі	24,55	24	2,23	-0,497	2,097	14	30
Професійне благополуччя	143,16	144	11,49	-0,261	1,940	102	176

Примітка: М – середнє значення, Me – медіана, SD – стандартне відхилення, S – асиметрія; K – ексцес; Min – мінімальне значення; Max – максимальне значення.

Згідно аналізу показників середнього значення, медіани, асиметрії та ексцесу можна зробити висновок, що ці змінні відповідають закону нормального розподілу, що дає нам можливість застосовувати параметричні критерії, які мають вищу статистичну потужність в порівнянні зі своїми аналогами.

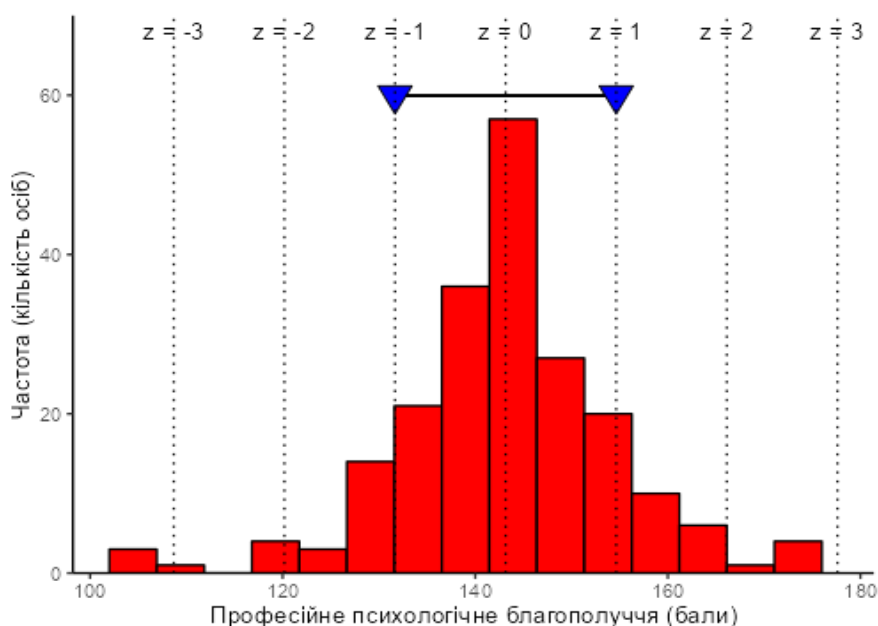


Рис. 3.1. Розподіл професійного благополуччя у працівників ДСНС (N = 207)

Згідно логіки дослідження ми поділили рятувальників на групи з різним рівнем загального професійного благополуччя. Для цього ми дані стандартизували в z-шкалу. Працівники ДСНС які мали значення z-оцінки менше -1 були віднесені до кагорти з низьким рівнем професійного благополуччя (26 досліджуваних), в діапазоні від -1 до +1 – до середнього рівня (151 досліджуваних) та більше +1 до осіб з високим рівнем (30 досліджуваних). В подальшому цей поділ був використаний з метою вивчення особливостей професійного благополуччя в залежності від різноманітних соціальних, демографічних, психологічних та результативних показників.

Як видно з даних наведених у табл. 3.1, найвищі бали отримані за шкалами: «Професійні цілі» ($24,73 \pm 2,39$ балів), «Позитивні відносини в колективі» ($24,55 \pm 2,23$ балів), «Професійне зростання» ($24,22 \pm 2,43$ балів), найменші – «Автономність в професійній діяльності» ($22,17 \pm 2,29$ балів), загальний показник професійного благополуччя дорівнює 143,16 балів з 180 можливих, тобто знаходиться у середньо-високому діапазоні.

Професійні цілі – це конкретні та досяжні цілі, які людина обирає у праці та професійному розвитку [128]. Вони можуть включати такі аспекти, як

кар'єрне зростання, отримання нових навичок або кваліфікації, вдосконалення робочого процесу, отримання певної посади або досягнення статусу в професійному середовищі. Характеристики професійних цілей також можуть включати часові межі для досягнення цих цілей, стратегії та плани дій для їх реалізації. Тобто, для досліджуваних найважливішим для почуття професійного благополуччя є здійснення діяльності із особистісним сенсом, виходячи з власних переконань, з усвідомленням важливості власної справи, психологічних та соціальних переваг, які фахівець отримує в процесі та результаті діяльності, що є мотиваторами для виконання завдань за призначенням.

Майже таку ж величину для переживання професійного благополуччя працівників ДСНС мають позитивні взаємини в робочому колективі, як атмосфера взаєморозуміння, співпраці та підтримки між колегами, що сприяє ефективності та успішності діяльності. Вони характеризуються взаємною повагою, відкритістю у спілкуванні, толерантністю до різноманітності думок та підходів, а також готовністю до конструктивної взаємодії заради досягнення загальних цілей та вирішення організаційних завдань. Позитивні стосунки в колективі включають такі аспекти: взаємна повага та довіра між колегами, що створює відчуття безпеки та комфорту у спілкуванні; активна комунікація та відкритість до ідеї спільної роботи та обміну інформацією; сприяння та підтримка у складних ситуаціях, включаючи розподіл обов'язків та взаємодопомогу; розвиток позитивного професійного середовища, що стимулює творчість, ініціативу та взаємну підтримку; здатність продуктивно вирішувати робочі конфлікти та спільно працювати над будь-якими негативними аспектами взаємин шляхом конструктивного спілкування та спільного пошуку рішень. Позитивні відносини в робочому колективі є важливим чинником для підтримки та збереження продуктивності, задоволення від роботи та досягнення спільних цілей.

Третю позицію за значущістю впливу на професійне благополуччя працівників ДСНС займає професійне зростання як процес постійного

розвитку та вдосконалення навичок, знань, компетенцій та кваліфікації у сфері праці з метою покращення професійного статусу, вдосконалення кар'єрних можливостей та досягнення професійних цілей. Цей процес включає в себе різноманітні форми саморозвитку, навчання, отримання нових вмінь та досвіду, а також здобуття додаткової кваліфікації. Професійне зростання включає: навчання та саморозвиток: постійне вдосконалення професійних навичок та знань шляхом участі у навчальних курсах, семінарах, вебінарах, читання спеціалізованої літератури та отримання нової інформації в своїй галузі; професійний розвиток: розширення круга компетенцій та навичок, що необхідні для виконання різних завдань та ролей у робочому середовищі; кар'єрне зростання: отримання нових можливостей та підвищення посади або рівня відповідальності у роботі; будівництво мережі зв'язків: розвиток і підтримка взаємин з іншими фахівцями та лідерами у певній галузі для обміну досвідом та підтримки в кар'єрному розвитку; здобуття нових можливостей: участь у проєктах, завданнях або ініціативах, які дозволяють розширити діапазон знань та навичок; самооцінка та рефлексія: систематична оцінка власного професійного розвитку, аналіз досягнень та визначення можливих шляхів покращення. Професійне зростання є ключовим аспектом успішної кар'єри, підвищення особистої ефективності в роботі, розвитку в професійній сфері, чинником професійного благополуччя.

Найменш виражений вплив професійного благополуччя працівників ДСНС чинить можливість бути автономним у діяльності як здатність самостійно приймати рішення та діяти без зовнішнього керівництва або контролю, що включає в себе потребу працювати незалежно, вирішувати завдання та виконувати обов'язки без постійного втручання або нагляду інших осіб. Автономність у професійній діяльності передбачає здатність вирішувати проблеми та приймати рішення без необхідності консультації з керівництвом чи іншими колегами; самостійно виявляти нові можливості, знаходити та втілювати нові ідеї та проєкти без постійної необхідності чекати інструкції; готовність взяти на себе відповідальність за результати своєї роботи та

прийнятті рішення; здатність адаптуватися до змін в робочому середовищі та швидко реагувати на нові обставини; організовувати свій час та робочі процеси без необхідності зовнішнього нагляду; наявність необхідних знань, навичок та досвіду для ефективного виконання робочих завдань самостійно; здатність досягати поставлених цілей та вирішувати завдання без суттєвої зовнішньої допомоги або керівництва; здатність самостійно генерувати нові ідеї та рішення для вирішення завдань та проблем.

Працівники ДСНС можуть не прагнути до автономності в професійній діяльності з різних причин, оскільки їх робота часто вимагає взаємодії та координації з іншими членами команди для ефективного виконання завдань. Можливими причинами можуть бути: прагнення безпеки, виконання завдань за призначенням часто пов'язано з високим рівнем ризику, тому спільна діяльність та командна робота дозволяють забезпечити безпеку та ефективність виконання завдань; комплексність завдань: в процесі виконання діяльності можуть виникати складні ситуації, які вимагають колективного рішення та спільної дії для успішного вирішення проблем; співпраця та координація: рятувальні операції часто вимагають взаємодії з іншими екіпажами, службами та організаціями, щоб забезпечити комплексне реагування на надзвичайні ситуації; командний дух: працівники ДСНС часто вирішують складні завдання разом як команда, що сприяє підтримці спільної мети та взаємопідтримці. Отже, хоча автономність може бути важливою в деяких професіях, для фахівців, що виконують діяльність в особливих умовах, співпраця та командна робота часто виявляються більш ефективними та безпечними стратегіями в умовах надзвичайних ситуацій.

Для порівняння, у дослідженні А. Коваленко та Г. Рик, які досліджували особливості професійного благополуччя працівників сфери інформаційних технологій, виявлено, що найважливішими складовими професійного благополуччя для фахівців ІТ-сфери є професійний розвиток, формування професійних цілей і позитивних стосунків на роботі [73].

У дослідженні С. Кравчука виявлений зв'язок між переживанням задоволеності у професійній сфері фахівців оперативно-рятувальних служб та можливістю диверсифікації видів діяльності; емоційною відмежованістю від здійснюваних професійних актів; особистісною незалежністю від оцінок соціуму; характером сприйняття соціальної взаємодії; якістю переживання повноцінної самореалізованості у інших сферах; фізичним та морально-ціннісним самосприйняттям [81]. Автором виявлено, що переживання досліджуваними задоволеності від здійснення професійної діяльності визначається усвідомленням меншої пріоритетності: наявності та кількості власних фінансових ресурсів; інших видів соціальної активності тощо. Також з'ясовано, що рівень задоволення від виконання професійної діяльності у досліджуваних безпосередньо пов'язаний із розвитком комунікативних навичок, способом виявлення когнітивних процесів у повсякденній діяльності та відчуттям спокою і розслабленості. Чим більше у них розвинені вміння ефективно спілкуватися, тим ефективніше і продуктивніше їхні рефлексії над життєвими, професійними і соціальними завданнями. Також, чим менше вони відчують особистісну напругу і фрустрацію, тим більше вони схильні до переживання задоволення від своєї професійної діяльності.

Наступним етапом нашого дослідження було встановлення особливостей номологічної мережі інтегрального показника професійного благополуччя рятувальників з різними видами благополуччя, які часто використовують психологи в своїй лексиці та практиці, серед яких емоційне, соціальне, психологічне благополуччя та психологічне здоров'я. Вивчення місця професійного благополуччя серед інших показників позитивного психологічного функціонування є необхідним для розуміння того, чи має цей конструкт власну специфіку, яка відрізняє його від інших видів благополуччя.

Результати кореляційного аналізу між ключовими показниками професійного благополуччя працівників ДСНС та показниками позитивного психологічного функціонування представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Взаємозв'язок професійного благополуччя працівників ДСНС з показниками позитивного психологічного функціонування особистості (N = 207)

Змінні	1	2	3	4	5	M	SD
1. Професійне благополуччя	—					143,16	11,49
2. Емоційне благополуччя	0,49***	—				12,64	2,25
3. Соціальне благополуччя	0,30***	0,54***	—			17,57	4,92
4. Психологічне благополуччя	0,38***	0,59***	0,56***	—		23,52	4,59
5. Психологічне здоров'я	0,43***	0,76***	0,87***	0,87***	—	53,73	9,99

Примітка: M – середнє значення; SD – стандартне відхилення; *** $p < 0,001$.

Як видно з таблиці 3.2 професійне благополуччя взаємопов'язане з основними складовими позитивного функціонування особистості, але є самостійним і відмінним від інших видів благополуччя конструктом, тому що взаємозв'язок з іншими формами благополуччя є не настільки сильним, щоб їх вважати ідентичними конструкціями. Кореляція професійного благополуччя з переліченими змінними перебуває в діапазоні від 0,3 до 0,49, що свідчить, по перше, визначивши коефіцієнт детермінації, що як мінімум 75% унікальної дисперсії має конструкт «професійне благополуччя», тобто не зводиться до перелічених понять, та по друге має прямий статистично значущий зв'язок середньої сили з показниками позитивного психологічного функціонування особистості, що демонструє практичну цінність та перспективність вивчення професійного благополуччя працівників ДСНС.

Найбільшою мірою професійне благополуччя працівників ДСНС пов'язане з емоційним благополуччям ($r = 0,49$) та психологічним здоров'ям ($r = 0,43$).

Тобто, професійне благополуччя серед інших показників позитивного психологічного функціонування має свою специфіку, відрізняється від емоційного, соціального та психологічного благополуччя, оскільки представляє окремий рівень функціонування людини – професійну сферу.

3.2. Соціально-організаційні детермінанти професійного благополуччя працівників ДСНС

Визначення детермінант професійного благополуччя працівників ДСНС є одним з ключових елементів для забезпечення ефективності їх роботи, зниження рівня стресу та вигорання, підвищення мотивації та задоволеності роботою, покращення командної взаємодії та підвищення рівня безпеки. Це також сприяє залученню та утриманню кваліфікованих кадрів, що в кінцевому результаті покращує загальну ефективність та надійність персоналу ДСНС у виконанні своїх функцій.

У контексті професійного благополуччя працівників, соціально-організаційні детермінанти – це ті обставини або умови, які не залежать безпосередньо від самої людини, але впливають на її психологічний стан, мотивацію, продуктивність та загальне задоволення роботою. Це фактори, які перебувають поза контролем працівника, але визначають його робоче середовище та кар'єрні можливості. У роботі були розглянуті такі соціально-організаційні чинники, як: соціально-демографічні характеристики, приналежність до певної професійної групи та зміст діяльності у ДСНС, досвід ліквідації надзвичайних ситуацій у зоні бойових дій. Соціально-демографічні характеристики (вік, стать, сімейний стан, освіта, професійний стаж, суб'єктивна оцінка соціального статусу) відіграють важливу роль у формуванні стійкості до стресу, сприйнятті ризиків та адаптаційних можливостей працівників. Ці фактори визначають індивідуальні ресурси, які

людина може використовувати для подолання професійних викликів. Приналежність до певної професійної групи та зміст діяльності у ДСНС впливають на специфіку робочих обов'язків, рівень відповідальності та ризику. Працівники різних підрозділів можуть стикатися з різними типами викликів, що впливає на їхнє емоційне та фізичне навантаження. Досвід ліквідації надзвичайних ситуацій в зоні бойових дій є фактором, який пов'язаний з підвищеним рівнем стресу та травматичними ситуаціями. Такий досвід може мати суттєвий вплив на психологічний стан, викликати професійне вигорання або посттравматичний стресовий розлад. Ці соціально-організаційні чинники були обрані для дослідження, оскільки вони комплексно впливають на професійне благополуччя працівників ДСНС, визначаючи їхню здатність справлятися з викликами роботи в умовах високого ризику.

3.2.1. Соціально-демографічні чинники професійного благополуччя працівників ДСНС

Результати дослідження ролі соціально-демографічних характеристик особистості в професійному благополуччі працівників ДСНС представлені у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Роль соціально-демографічних характеристик особистості у професійному благополуччі працівників ДСНС (N = 207)

Категорія вибірки	Критерій вибірки	n	Рівень професійного благополуччя, M (SD)	F	p	η^2
Стать	чоловік	193	143,01 (11,65)	0,48	0,489	0,002
	жінка	14	145,21 (22,80)			

Продовження таблиці 3.3

Вік	до 30 років	44	142,93 (8,68)	0,51	0,600	0,005
	30-45 років	139	143,59 (12,69)			
	45 та більше років	24	141,04 (8,25)			
Сімейний стан	у шлюбі	146	143,40 (11,84)	0,23	0,630	0,001
	холостий/ незаміжня	61	142,56 (10,67)			
Освіта	повна вища	109	144,55 (12,79)	1,19	0,315	0,017
	неповна вища	27	140,85 (13,24)			
	професійно- технічна	31	141,84 (7,89)			
	повна загальна середня	40	141,93 (8,19)			
Професійний стаж	до 5 років	57	142,33 (12,15)	1,09	0,338	0,011
	6-15 років	103	144,31 (11,55)			
	16 та більше років	47	141,62 (10,62)			
Суб'єктивна оцінка соціального статусу	нижче середнього	16	137,06 (15,63)	3,30	0,039	0,031
	середній	134	142,99 (11,60)			
	вище середнього	57	145,26 (9,23)			

Примітка: n – кількість осіб у групі; M – середнє значення; SD – стандартне відхилення; F – статистика дисперсійного аналізу Фішера; p – статистична значущість; η^2 – розмір ефекту.

Дослідженням встановлено статистично значущу роль лише соціального статусу у вираженні рівня професійного благополуччя працівників ДСНС, величина встановленого розміру ефекту відповідає малому рівню згідно рекомендацій до інтерпретації Дж. Коена ($p = 0,039$; $\eta^2 = 0,031$). На нашу думку, вищий соціальний статус суб'єктивно асоціюється у респондентів з кращими кар'єрними та соціальними можливостями, що відображається на загальному рівні задоволеності роботою та більш високому рівню

професійного благополуччя.

Інші соціально-демографічні характеристики не мали статистично значущої ролі у вираженні професійного благополуччя працівників ДСНС. Розмір ефекту для параметрів статі, віку, сімейного стану, рівня освіти та професійного стажу склав від $\eta^2 = 0,001$ до $\eta^2 = 0,017$. Ці показники означають, що дані фактори пояснюють від 0,1 % до 1,7 % дисперсії змінної професійного благополуччя працівників ДСНС, що свідчить загалом про їхній незначний вплив. Тобто, ці соціально-демографічні характеристики пояснюють невелику частку змін у професійному благополуччі, а їхня роль не є значною у порівнянні з іншими факторами.

Узагальнюючи отримані емпіричні дані можна констатувати, що результати дослідження в цілому відповідають припущенням інших вчених, що стосуються впливу соціальних характеристик на рівень благополуччя. Про це говорить і відома модель «пирога щастя» С. Любомирськи, згідно якої зовнішні умови (від клімату до фінансового достатку) вносять близько 10 % в загальну дисперсію щастя [218]. Її ідея полягає у тому, що щастя (або благополуччя) визначається трьома основними компонентами: генетична складова – близько 50%. Ця частина вважається фіксованою, тобто вона обумовлена спадковими особливостями, що встановлюють базовий рівень щастя, який має тенденцію залишатися стабільним. Обставини життя – приблизно 10%. Сюди входять зовнішні фактори: фінансовий стан, рівень здоров'я, кліматичні умови, якість освіти, місце проживання тощо. С. Любомирські зазначає, що, попри поширене переконання, зовнішні обставини мають відносно невеликий вплив на довготривале щастя [218]. Спрямовані дії чи особистісний вибір – близько 40%. Це поведінка особистості, зусилля та активні дії для підвищення власного благополуччя, наприклад, соціальна підтримка, волонтерство, навчання новому, активне управління стресом, розвиток навичок емоційної регуляції тощо. Ця показує, що, хоча зовнішні фактори (зокрема, соціальні характеристики, робочі умови) мають певний вплив на рівень професійного благополуччя працівників ДСНС,

більшу роль можуть відігравати індивідуальні способи адаптації, управління емоціями, стресостійкість і розвинені навички подолання професійних труднощів.

Таким чином, проведене емпіричне дослідження дало змогу встановити дуже слабку, не статистично значущу залежність між соціально-демографічними характеристиками та професійним благополуччям працівників ДСНС. Тільки суб'єктивна оцінка свого соціального стану працівниками має значення для прогнозування благополуччя. Даний фактор пояснює близько 3 % дисперсії змінної. Чим вищий статус тим більший рівень професійного благополуччя.

3.2.2. Взаємозв'язок між змістом діяльності та професійним благополуччям працівників ДСНС

У процесі теоретичного аналізу проблеми професійного благополуччя визначено, що окрім соціально-демографічних характеристик, важливу роль у професійному благополуччі працівників може відігравати приналежність до певної професійної групи та зміст виконуваної діяльності. Для перевірки цього припущення, в нашому дослідженні, ми виділили чотири різні професійні групи серед працівників ДСНС, такі як рятувальники-пожежні, рятувальники спеціального призначення, фахівці із забезпечення діяльності та керівники підрозділів. Поділ саме на ці групи обумовлений відмінностями у робочих обов'язках, рівні відповідальності, що дозволяє більш точно дослідити специфіку професійного благополуччя кожної категорії працівників ДСНС. Кожна з цих груп має специфічні обов'язки, умови праці та виклики.

Рятувальники-пожежні переважно займаються запобіганням, припиненням та ліквідацією пожеж, а також наданням допомоги постраждалим. Основними аспектами їхньої роботи є: пожежогасіння на місці виникнення пожежі з використанням речовин для припинення вогню; рятувальні операції з порятунку людей і тварин, які можуть опинитися в

небезпеці через пожежу або інші надзвичайні ситуації; технічна допомога – надання допомоги в аварійних ситуаціях, дорожніх аваріях тощо; перша медична допомога постраждалим у випадках серцевого нападу, травм, отруєння чи інших медичних надзвичайних ситуацій; профілактика пожеж, проведення інспекції для визначення пожежної безпеки у будівлях та сприяння усуненню потенційних загроз; громадська діяльність і навчання, проведення просвітницької роботи у громадах, навчання населення заходам безпеки під час пожежі та виходу з неї. Робота рятувальників-пожежних вимагає фізичної та психологічної витривалості, самоконтролю, здатності швидко приймати рішення у критичних ситуаціях, навичок управління стресом і роботи у команді.

Рятувальники спеціального призначення займаються виконанням спеціальних операцій, проведенням рятувальних робіт в екстремальних умовах, включаючи висотні роботи, підземні рятувальні роботи, водолазні роботи, виявлення та знешкодження вибухонебезпечних предметів, участь у ліквідації наслідків землетрусів, повеней, зсувів, лавин тощо. Вони регулярно беруть участь у спеціальних навчаннях та тренуваннях для підвищення професійної кваліфікації. Серед необхідних навичок та якостей виділяють: високий рівень підготовки для виконання спеціальних завдань; знання та вміння використовувати спеціальне обладнання та техніку; високий рівень фізичної підготовки; психологічна стійкість, психологічна готовність до роботи в екстремальних умовах.

Фахівці із забезпечення діяльності займаються організацією постачання необхідного обладнання, матеріалів та ресурсів для рятувальних підрозділів, забезпеченням технічної справності рятувальної техніки та обладнання; збором, аналізом та передачею інформації про надзвичайні ситуації; веденням обліку, складанням звітів та документації щодо виконаних робіт та використаних ресурсів. Вони повинні мати організаторські здібності, здатність ефективно планувати та організовувати роботу; знання технічних аспектів обслуговування обладнання; здатність аналізувати інформацію та

приймати обґрунтовані рішення; високий рівень відповідальності за виконання завдань тощо.

Керівники рятувальних підрозділів повинні займатися організацією та координацією роботи рятувальних підрозділів; розробляти плани рятувальних операцій, контролювати їх виконання; організовувати навчання та тренування для підвищення кваліфікації персоналу ДСНС; організовувати взаємодію з іншими службами та організаціями для координації спільних дій у надзвичайних ситуаціях. Серед їх необхідних навичок та якостей: здатність керувати командою, приймати відповідальні рішення; організаторські здібності; стратегічне мислення; здатність ефективно спілкуватися з персоналом та іншими службами.

Специфічні умови та завдання кожної професійної групи впливають на різні аспекти професійного благополуччя. Дослідження особливостей професійного благополуччя працівників ДСНС в залежності від приналежності до певної професійної групи та змісту діяльності є надзвичайно важливим для забезпечення ефективної та безпечної роботи. Врахування специфічних потреб та викликів кожної групи дозволить розробити цілеспрямовані програми підтримки, підвищити мотивацію та задоволеність роботою, знизити рівень стресу та плинності кадрів, що в кінцевому підсумку сприятиме загальному підвищенню ефективності діяльності ДСНС.

Результати дослідження особливостей професійного благополуччя працівників ДСНС в залежності від приналежності до певної професійної групи та змісту діяльності представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Показники складових професійного благополуччя у різних професійних груп працівників ДСНС (N = 207)

Змінні	Професійні групи	M (SD)	F	p	η^2
Автономність у професійній діяльності	рятувальники-пожежні	21,66 (2,26)	3,46	0,017	0,049
	рятувальники спец. призначення	22,84 (2,01)			

Продовження таблиці 3.4

	фахівці із забезпечення діяльності	22,58 (2,42)			
	керівники підрозділів	22,49 (2,27)			
Задоволеність рівнем компетентності	рятувальники-пожежні	23,73 (2,07)	1,22	0,305	0,018
	рятувальники спец. призначення	24,42 (2,47)			
	фахівці із забезпечення діяльності	23,64 (2,68)			
	керівники підрозділів	23,43 (2,82)			
Задоволеність професійними досягненнями	рятувальники-пожежні	23,70 (2,24)	0,95	0,418	0,014
	рятувальники спец. призначення	24,11 (2,77)			
	фахівці із забезпечення діяльності	23,06 (2,75)			
	керівники підрозділів	23,84 (3,50)			
Професійне зростання	рятувальники-пожежні	23,68 (2,22)	6,52	<0,001	0,088
	рятувальники спец. призначення	25,61 (2,52)			
	фахівці із забезпечення діяльності	24,52 (2,64)			
	керівники підрозділів	23,97 (2,19)			
Професійні цілі	рятувальники-пожежні	24,26 (2,23)	3,97	0,009	0,055
	рятувальники спец. призначення	25,76 (2,33)			
	фахівці із забезпечення діяльності	25,00 (2,55)			
	керівники підрозділів	24,70 (2,40)			
Позитивні відносини в колективі	рятувальники-пожежні	24,32 (1,73)	2,13	0,098	0,030
	рятувальники спец. призначення	24,82 (2,08)			

Продовження таблиці 3.4

	фахівці із забезпечення діяльності	25,30 (2,79)			
	керівники підрозділів	24,19 (2,86)			
Професійне благополуччя	рятувальники-пожежні	141,35 (9,81)	2,84	0,039	0,040
	рятувальники спец. призначення	147,55 (11,94)			
	фахівці із забезпечення діяльності	144,09 (12,26)			
	керівники підрозділів	142,62 (13,50)			

Примітка: М – середнє значення; SD – стандартне відхилення; F – статистика дисперсійного аналізу Фішера; p – статистична значущість; η^2 – розмір ефекту.

У результаті виявлено, що для рятувальників-пожежних професійне благополуччя ієрархічно обумовлюється наступним чином: позитивні відносини в колективі ($24,32 \pm 1,73$ балів), професійні цілі ($24,26 \pm 2,23$ балів), задоволеність рівнем компетентності ($23,73 \pm 2,07$ балів), задоволеність професійними досягненнями ($23,70 \pm 2,24$ балів), професійне зростання ($23,68 \pm 2,22$ балів), автономність в професійній діяльності ($21,66 \pm 2,26$ балів), загальний рівень професійного благополуччя складає $141,35 \pm 9,81$ балів.

Для рятувальників спеціального призначення: професійні цілі ($25,76 \pm 2,33$ балів), професійне зростання ($25,61 \pm 2,52$ балів), позитивні відносини в колективі ($24,82 \pm 2,08$ балів), задоволеність рівнем компетентності ($24,42 \pm 2,47$ балів), задоволеність професійними досягненнями ($24,11 \pm 2,77$ балів), автономність в професійній діяльності ($22,84 \pm 2,01$ балів), загальний рівень професійного благополуччя складає $147,55 \pm 11,94$ балів.

Для фахівців із забезпечення діяльності: позитивні відносини в колективі ($25,30 \pm 2,79$ балів), професійні цілі ($25,00 \pm 2,55$ балів), професійне зростання ($24,52 \pm 2,64$ балів), задоволеність рівнем компетентності ($23,64 \pm 2,68$

балів), задоволеність професійними досягненнями ($23,06 \pm 2,75$ балів), автономність в професійній діяльності ($22,58 \pm 2,42$ балів), загальний рівень професійного благополуччя складає $144,09 \pm 12,26$ балів.

Для керівників підрозділів: професійні цілі ($24,70 \pm 2,40$ балів), позитивні відносини в колективі ($24,19 \pm 2,86$ балів), професійне зростання ($23,97 \pm 2,19$ балів), задоволеність професійними досягненнями ($23,84 \pm 3,50$ балів), автономність в професійній діяльності ($22,49 \pm 2,27$ балів), задоволеність рівнем компетентності ($23,43 \pm 2,82$ балів), загальний рівень професійного благополуччя складає $142,62 \pm 13,50$ балів.

З метою виявлення статистично значущих відмінностей між виділеними групами досліджуваними за показниками професійного благополуччя застосовано однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA).

Встановлено, що відчуття працівниками ДСНС своєї автономності в професійній діяльності залежить від функцій, які виконує фахівець ($F = 3,46$; $p = 0,017$; $\eta^2 = 0,049$). Фактично 5 % дисперсії автономності пояснюється приналежністю до тієї чи іншої професійної категорії. Попарний аналіз груп апостеріорним критерієм Тьюкі дозволив встановити, що виявлені відмінності обумовлені різницею у відчутті автономності рятувальниками-пожежними в порівнянні з рятувальниками спеціального призначення ($p = 0,031$). Можна припустити, що вищі показники автономності у рятувальників спеціального призначення обумовлені специфікою їхніх професійних функцій. Ця категорія фахівців зазвичай стикається з більш складними та нестандартними завданнями, які вимагають високого рівня самостійності та швидкого прийняття рішень на місці події. Робота рятувальників спеціального призначення часто передбачає виконання завдань, що не підпадають під жорсткі інструкції та протоколи, а також використання спеціалізованих навичок, що сприяє більшому рівню контролю над ситуацією і відчуттю власної автономії. У той час як рятувальники-пожежні зазвичай виконують дії, чітко регламентовані стандартними операційними процедурами, які залишають менше простору для особистої ініціативи та самостійного вибору,

рятувальники спеціального призначення можуть мати більше свободи в ухваленні рішень, що і підсилює їх відчуття автономності.

Також, виявлено, що від специфіки професійних функцій, які виконує працівник ДСНС значною мірою залежить й сприйняття свого професійного потенціалу кар'єрного зростання як компоненти професійного благополуччя. Було встановлено статистично значущі відмінності між групами досліджуваних за показником «професійне зростання» ($F = 6,52$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,088$). Показник розміру ефекту вказує, що близько 9 % дисперсії цього показника пояснюється приналежністю до певної професійної групи. Враховуючи множину інших можливих предикторів, які можуть впливати на відчуття нашого професійного зростання, можна вважати, що фактор професійної групи здійснює помітний вплив, його варто враховувати в практичній діяльності. Попарний аналіз груп апостеріорним критерієм виявив, що рятувальники спеціального призначення мають статистично значущо вищі показники «професійного зростання» у порівнянні з рятувальниками-пожежними ($p < 0,001$) та керівниками підрозділів ($p = 0,015$). Такий результат можна пояснити специфікою професійної діяльності рятувальників спеціального призначення, яка включає виконання складних різноманітних завдань у надзвичайних ситуаціях, що вимагають високої кваліфікації, постійного професійного розвитку та самовдосконалення. Виконання таких завдань сприяє відчуттю професійного зростання та розвитку компетентності у цій професійній групі. Водночас у керівників підрозділів, незважаючи на більший управлінський досвід, такі завдання є менш поширеними, що може пояснювати нижчі показники відчуття професійного зростання.

Усвідомлення своїх професійних цілей як компоненти професійного благополуччя залежать від особливостей професійної діяльності працівників ДСНС. Дисперсійним аналізом виявлено статистично значущі відмінності у середніх значеннях показників професійних цілей між групами досліджуваних ($F = 3,97$; $p = 0,009$; $\eta^2 = 0,055$). Показник розміру ефекту інформує, що приналежністю до певної професійної групи пояснює 5,5 % дисперсії

«професійних цілей». Попарний аналіз апостеріорним критерієм Тьюкі засвідчив, що рятувальники спеціального призначення мають значно вищі показники професійних цілей у порівнянні з рятувальниками-пожежними ($p=0,005$), саме відмінності між цими групами пояснюють виявлені відмінності ANOVA. Отже, професійна специфіка діяльності у підрозділах спеціального призначення є важливим чинником для формування професійних цілей.

Вивчаючи інтегральний показник професійного благополуччя у працівників ДСНС встановлено, що він залежить від специфіки їхньої професійної діяльності. Згідно з результатами виявлено статистично значущі відмінності між групами досліджуваних за показником професійного благополуччя x ($F = 2,84$; $p = 0,039$; $\eta^2 = 0,040$). Детальний аналіз груп показав, що рятувальники спеціального призначення мають вищий рівень професійного благополуччя порівняно з рятувальниками-пожежними ($p=0,024$). Показник розміру ефекту ($\eta^2=0,040$) свідчить про те, що близько 4% дисперсії «професійного благополуччя» пояснюється приналежністю до певної професійної групи. Отже, робота в конкретному підрозділі ДСНС не є основним визначальним фактором професійного благополуччя, проте може певною мірою впливати на його рівень.

Також, дисперсійним аналізом встановлено, що задоволеність власною компетентністю, професійними досягненнями та позитивні відносини в колективі не залежить від професійної спеціалізації та змісту діяльності працівників ДСНС. Тобто, фактор професійної групи не має суттєвого впливу на ці аспекти професійного благополуччя, що, ймовірно, свідчить про наявність інших впливових чинників.

Підводячи підсумок, встановлено, що інтегральний показник професійного благополуччя та його компонентів як автономність в професійній діяльності, професійне зростання, професійні цілі статистично значуще різні у працівників ДСНС в залежності від професійної спеціалізації. Загалом за всіма показниками професійне благополуччя вище у осіб із

категорії – рятувальники спеціального призначення, а найнижче у групі – рятувальники-пожежні. Фактор професійної категорії визначає від 4% до 9% рівня індивідуального благополуччя працівників ДСНС. Різниця в рівні професійного благополуччя серед працівників ДСНС залежно від їхньої професійної спеціалізації може пояснюватися характером обов'язків та умовами праці кожної категорії. Рятувальники спеціального призначення часто виконують більш різноманітні, складні та відповідальні завдання, що вимагають високих професійних компетенцій, дозволяють їм проявляти ініціативу і самостійність, а також досягати значущих результатів, що може сприяти відчуттю професійного зростання та впевненості в цінності їхнього внеску. Рятувальники-пожежні, хоча й виконують соціально важливу роботу, здебільшого діють у межах строгих процедур і часто стикаються з рутинними завданнями. Це може обмежувати можливості для самовираження, автономності та відчуття професійного розвитку, що, в свою чергу, може призводити до менш інтенсивного переживання професійного благополуччя. Отже, спеціалізація в ДСНС з її унікальними особливостями визначає різний рівень задоволеності та психологічного комфорту, що відображається на інтегральному показнику професійного благополуччя.

Для більш глибокого розуміння впливу факторів зовнішнього середовища на професійне благополуччя працівників ДСНС був проведений порівняльний аналіз для оцінки того, як саме їхня діяльність впливає на благополуччя у професійному контексті порівняно з фахівцями, що працюють в інших галузях. Зокрема, дослідження було спрямоване на виявлення специфічних факторів, притаманних роботі працівників ДСНС, які можуть підвищувати чи знижувати їхній рівень благополуччя.

Проведення порівняльного аналізу особливостей професійного благополуччя у фахівців, які працюють в особливих та звичайних умовах, дозволить виявити унікальні особливості та потреби кожної групи, що сприятиме розробці ефективних стратегій підтримки їхнього професійного благополуччя. Була рандомно сформована додаткова вибірка з 97 осіб різних

спеціальностей: лікарі (26 осіб), цивільні працівники вищих навчальних закладів (49 осіб), інженерно-технічні працівники (22 особи). Із них – 52 чоловіків та 45 жінок, віком від 30 до 50 років, з повною вищою освітою, які опитувалися за допомогою «Методики оцінки професійного благополуччя (МОПБ)» у Google-сервісі. Результати порівняльного аналізу рівня професійного благополуччя у працівників ДСНС та працівників цивільних спеціальностей представлені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Особливості професійного благополуччя працівників в залежності від сфери діяльності

Змінні	Працівники ДСНС ($n_1 = 207$)		Працівники цивільних спеціальностей ($n_2 = 97$)		t	p	d
	M	SD	M	SD			
Автономність в професійній діяльності	22,17	2,29	22,68	3,02	-1,63*	0,103	0,201
Задоволеність рівнем компетентності	23,79	2,40	21,79	3,53	5,79*	<0,001	0,712
Задоволеність професійними досягненнями	23,70	2,68	20,93	4,08	7,05*	<0,001	0,867
Професійне зростання	24,22	2,44	24,24	2,65	-0,06	0,949	0,008
Професійні цілі	24,73	2,38	23,78	3,08	2,95*	0,003	0,362
Позитивні відносини в колективі	24,55	2,23	22,81	4,24	4,66*	<0,001	0,573

Продовження таблиці 3.5

Професійне благополуччя	143,16	11,49	136,24	15,21	4,40*	<0,001	0,541
-------------------------	--------	-------	--------	-------	-------	--------	-------

Примітка: * – застосовано t-критерій Уелша, так як критерій Левена статистично значущий ($p < 0,05$), що свідчить про порушення припущення про гомогенність дисперсій.

Результати показали, що у працівників цивільних професій складові професійного благополуччя ієрархізовані таким чином: професійне зростання ($24,24 \pm 2,65$ балів), професійні цілі ($23,78 \pm 3,08$ балів), позитивні відносини в колективі ($22,81 \pm 4,24$ балів), автономність в професійній діяльності ($22,68 \pm 3,02$ балів), задоволеність рівнем компетентності ($21,79 \pm 3,53$ балів), задоволеність професійними досягненнями ($20,93 \pm 4,08$ балів), загальний показник професійного благополуччя складає $136,24 \pm 15,21$ балів.

Порівняльний статистичний аналіз професійного благополуччя працівників ДСНС із спеціалістами інших професій не пов'язаних із сектором безпеки та оборони України дозволив встановити, що лише за шкалами «Автономність в професійній діяльності» та «Професійне зростання» немає відмінностей між групами досліджуваних. За всіма іншими показниками працівники ДСНС мають вищий ступінь вираженості професійного благополуччя в порівнянні із фахівцями цивільних професій, при цьому й розмір ефекту має середній та високий рівень згідно рекомендацій до інтерпретацій Джейкоба Коена.

Виявлено статистично значущі відмінності у рівнях відчуття задоволеності компетентністю серед досліджуваних працівників (t Уелша = 5,79; $p < 0,001$; $d = 0,712$). Середні показники за шкалою «Задоволеність рівнем компетентності» значно вищі у працівників ДСНС порівняно з працівниками цивільних спеціальностей. Величина розміру ефекту вказує на достатньо помітну та значущу різницю, яка має практичну цінність. Отримані результати свідчать, що специфіка професійної діяльності

в ДСНС, яка включає високу інтенсивність роботи, необхідність прийняття швидких рішень в екстремальних умовах та постійний професійний розвиток, сприяє підвищенню рівня задоволеності компетентністю. Високий рівень усвідомленості власних професійних навичок та можливість постійного навчання і розвитку дозволяють працівникам ДСНС відчувати більшу задоволеність своїми професійними здібностями. Можна припустити, що наявність більш розвиненої системи професійного навчання, тренувань і підтримки у ДСНС сприяє формуванню позитивного ставлення працівників до своєї професійної компетентності, що позитивно впливає на загальне професійне благополуччя та ефективність їхньої діяльності.

Встановлено статистично значущі відмінності за шкалою «Задоволеність професійними досягненнями» серед досліджуваних груп (t Уелша = 7,05; $p < 0,001$; $d = 0,867$). Показники задоволеності професійними досягненнями значно вищі у працівників ДСНС. Розмір ефекту вказує на суттєву різницю між групами, він відповідає майже одному стандартному відхиленню. Отримані результати свідчать, що специфіка професійної діяльності в ДСНС, яка включає виконання складних та відповідальних завдань, таких як ліквідація надзвичайних ситуацій, участь у рятувальних операціях та робота в умовах підвищеної небезпеки, сприяє формуванню вищого рівня задоволеності професійними досягненнями. Працівники ДСНС часто стикаються з ситуаціями, які потребують швидкого прийняття рішень та мобілізації всіх своїх професійних навичок, що призводить до більш виразного переживання професійної успішності та задоволеності результатами своєї діяльності. Можна припустити, що позитивна оцінка їхніх дій з боку суспільства та керівництва, а також висока соціальна значущість виконуваних завдань сприяють формуванню позитивного ставлення до професійних досягнень і, як наслідок, підвищують загальний рівень професійного благополуччя працівників ДСНС.

Встановлено статистично значущі відмінності за шкалою «Професійні цілі» серед досліджуваних груп (t Уелша = 2,95; $p < 0,003$; $d = 0,362$).

Показники значно вищі у працівників ДСНС. Розмір ефекту вказує на помірну різницю між групами, що свідчить про наявність впливу професійної спеціалізації на визначення цілей у професійній діяльності. Отримані результати показують, що працівники ДСНС, з огляду на складність і важливість виконуваних завдань, формують більш чіткі та спрямовані професійні цілі. Специфіка їхньої роботи, яка включає виконання завдань в умовах підвищеного ризику, участь у рятувальних операціях і ліквідації надзвичайних ситуацій, сприяє посиленню мотивації та прагнення до професійного зростання. Установка на досягнення конкретних цілей, напевно, сприяє підвищенню професійної мотивації працівників ДСНС, відчуття власної ефективності та цінності їхньої праці. Можна припустити, що усвідомлення важливості та значущості виконуваних завдань для суспільства, а також усвідомлення власного внеску у збереження життя і здоров'я громадян сприяють формуванню більш виразних професійних цілей у працівників ДСНС, що в свою чергу підвищує їхнє професійне благополуччя та рівень задоволення діяльністю.

З'ясовано, що позитивні відносини в колективі як складова професійного благополуччя значною мірою залежать від умов та змісту професійної діяльності. Працівники ДСНС мають кращі показники позитивних відносин у колективі порівняно з досліджуваними не пов'язаних із сектором безпеки та оборони України (t Уелша = 4,66; $p < 0,001$; $d = 0,573$). Розмір ефекту відповідає середньому рівню згідно рекомендацій до інтерпретацій величини Дж. Коена. Враховуючи специфіку роботи працівників ДСНС, де ефективність діяльності значною мірою залежить від взаємодії у команді, можна вважати, що злагодженість, співпраця та взаємна підтримка у колективі є важливими чинниками для підвищення їхнього професійного благополуччя. Таким чином, позитивні відносини у колективі є важливою складовою професійного благополуччя працівників ДСНС, особливо в екстремальних умовах, де співпраця є критично важливими для ефективного виконання завдань та зниження рівня стресу.

Визначено, що загальний показник професійного благополуччя значною мірою залежить від виду професійної діяльності. Результати аналізу свідчать про статистично значущі відмінності між працівниками ДСНС та спеціалістами інших професій не пов'язаних із сектором безпеки та оборони України (t Уелша = 4,40; $p < 0,001$; $d = 0,541$). Відстань між середніми значеннями досліджуваних груп приблизно рівна половині стандартного відхилення, що в цілому помітно з практичної точки зору. Вищі показники професійного благополуччя у працівників ДСНС свідчать про те, що вони більш задоволені своєю професійною діяльністю, почуваються комфортніше у робочому середовищі та демонструють вищий рівень професійного благополуччя порівняно з працівниками цивільних спеціальностей. Можна припустити, що специфіка роботи в ДСНС, яка включає виконання важливих і відповідальних завдань, дає працівникам відчуття значущості власної діяльності, підвищує рівень задоволеності та професійної самооцінки. Можливості для професійного зростання, позитивні відносини у колективі, підтримка з боку колег, а також позитивні оцінки зусиль і досягнень можуть відігравати ключову роль у формуванні професійного благополуччя працівників ДСНС, сприяти їхній загальній задоволеності професійною діяльністю. Отримані результати можуть бути пояснені різницею у специфіці професійної діяльності та особливостями робочих умов у працівників цивільних професій та працівників ДСНС.

Таким чином, результати дослідження вказують на те, що працівники ДСНС мають вищий рівень професійного благополуччя порівняно з працівниками цивільних професій. Це пояснюється кількома ключовими чинниками, серед яких усвідомлення важливості їхньої діяльності, значущість для суспільства, а також висока особиста відповідальність за результати своєї роботи. Крім того, специфіка діяльності в умовах постійного стресу і ризику вимагає від працівників ДСНС постійного вдосконалення як професійних, так і особистісних якостей. Готовність надавати допомогу, навіть ризикуючи

власним життям, формує у них стійке відчуття значущості власного внеску, що сприяє підвищенню загального рівня професійного благополуччя.

Дослідження інших авторів також підтверджують важливість професійної специфіки для формування професійного благополуччя. Наприклад, дослідження Е. Чіконьяні, Л. П'етрантоні, Л. Палестіні та ін. показало, що професії, пов'язані з високим ризиком та відповідальністю (такі як пожежні, рятувальники, лікарі), демонструють вищі рівні професійного благополуччя завдяки відчуттю місії та цінності їхньої роботи [177]. Крім того, за дослідженнями вітчизняних вчених, підтримка колег та колективна взаємодопомога також є важливими чинниками, що підвищують рівень благополуччя працівників екстремальних професій, що відображається у позитивних відносинах у колективі [4].

З іншого боку, за результатами досліджень працівників цивільних професій А. Баккера та Е. Демеруті, рівень професійного благополуччя значною мірою залежить від стабільності робочих умов, можливостей професійного зростання та психологічної підтримки з боку керівництва [168]. Проте ці професії часто не мають такого інтенсивного відчуття соціальної важливості та відповідальності за життя інших людей, як це властиво працівникам ДСНС, що може бути однією з причин нижчих показників професійного благополуччя.

Отже, специфіка професійної діяльності та робочі умови мають значення у розвитку професійного благополуччя. Для працівників ДСНС відчуття соціальної значущості, колективної підтримки, задоволеність власною компетентністю та автономність у діяльності є значущими факторами, які підвищують їхнє благополуччя, тоді як для цивільних професій напевно більший акцент робиться на стабільність, кар'єрні можливості та психологічний комфорт на робочому місці.

3.2.3. Вплив досвіду ліквідації надзвичайних ситуацій в зоні бойових дій на професійне благополуччя працівників ДСНС

Державна служба України з надзвичайних ситуацій відіграє ключову роль у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, особливо в зоні бойових дій. Робота в таких умовах потенційно може впливати на професійне благополуччя працівників. Дослідження цих аспектів є необхідним для забезпечення ефективної підтримки працівників, підвищення їхньої стресостійкості та запобігання професійному вигоранню. Участь працівників ДСНС у ліквідації надзвичайних ситуацій в зоні бойових дій пов'язана з рядом унікальних викликів: постійний ризик для життя та здоров'я через бойові дії, мінну небезпеку та інші фактори; потреба в оперативному реагуванні, тривала робота в екстремальних умовах, високий рівень відповідальності; соціальна ізоляція та емоційний стрес, тривала відсутність вдома, відрив від сім'ї та соціального оточення, що може призводити до депресивних станів.

Враховуючи специфіку роботи в зоні бойових дій, участь у ліквідації надзвичайних ситуацій може впливати на різні аспекти професійного благополуччя працівників: підвищений рівень стресу, тривожності та ризик розвитку посттравматичного стресового розладу (ПТСР); збільшена вірогідність травмування, виснаження та інших фізичних проблем через високі навантаження; соціальна адаптація та відновлення емоційної рівноваги після повернення із зони бойових дій; участь у небезпечних операціях може як підвищувати мотивацію через відчуття значущості виконаної роботи, так і призводити до вигорання через постійні стресові умови.

Забезпечення професійного благополуччя працівників ДСНС, які працюють в зоні бойових дій, може сприяти підвищенню їхньої ефективності та безпеки. Працівники з високим рівнем благополуччя краще концентруються на завданнях, приймають оперативні рішення та ефективніше виконують свої обов'язки. Забезпечення благополуччя знижує ризик помилок, нещасних випадків та травм на роботі.

Дослідження впливу участі працівників ДСНС у ліквідації надзвичайних ситуацій в зоні бойових дій на їх професійне благополуччя є необхідним для визначення його чинників. Врахування специфіки діяльності в зоні бойових дій дозволить забезпечити високу ефективність та безпеку роботи працівників, сприяти їхньому професійному благополуччю. Результати визначення ролі участі працівників ДСНС у ліквідації надзвичайних ситуацій в зоні бойових дій в професійному благополуччя представлені в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Особливості професійного благополуччя працівників ДСНС з досвідом ліквідацій надзвичайних ситуацій у зоні бойових дій (N = 207)

Змінні	Працювали у зоні бойових дій (n ₁ = 77)		Не працювали у зоні бойових дій (n ₂ = 130)		t	p	d
	M	SD	M	SD			
Автономність в професійній діяльності	22,43	1,83	22,02	2,51	1,26*	0,210	0,181
Задоволеність рівнем компетентності	23,82	2,51	23,78	2,34	0,12	0,905	0,017
Задоволеність професійними досягненнями	23,74	2,96	23,67	2,51	0,18	0,854	0,026
Професійне зростання	24,65	2,28	23,96	2,50	1,98	0,049	0,284
Професійні цілі	25,09	2,46	24,52	2,31	1,67	0,097	0,240
Позитивні відносини в колективі	24,78	2,31	24,41	2,18	1,16	0,248	0,167
Професійне благополуччя	144,51	11,75	142,35	11,30	1,31	0,193	0,188

Примітка: * – застосовано t-критерій Уелша, так як критерій Левена статистично значущий ($p < 0,05$), що свідчить про порушення припущення про гомогенність дисперсій.

Виявлено, що для працівників ДСНС, які працювали у зоні бойових дій, компоненти професійного благополуччя ієрархізовані таким чином: професійні цілі ($25,09 \pm 2,46$ балів), позитивні відносини в колективі ($24,78 \pm 2,31$ балів), професійне зростання ($24,65 \pm 2,28$ балів), задоволеність рівнем компетентності ($23,82 \pm 2,51$ балів), задоволеність професійними досягненнями ($23,74 \pm 2,96$ балів), автономність в професійній діяльності ($22,43 \pm 1,83$ балів), загальний показник професійного благополуччя складає $144,51 \pm 11,75$ балів.

Для працівників ДСНС, які не мають досвіду роботи в зоні бойових дій, складові професійного благополуччя за значущістю розташовані так само: професійні цілі ($24,52 \pm 2,31$ балів), позитивні відносини в колективі ($24,41 \pm 2,18$ балів), професійне зростання ($23,96 \pm 2,50$ балів), задоволеність рівнем компетентності ($23,78 \pm 2,34$ балів), задоволеність професійними досягненнями ($23,67 \pm 2,51$ балів), автономність в професійній діяльності ($22,02 \pm 2,51$ балів), загальний показник професійного благополуччя складає $142,35 \pm 11,30$ балів.

Засобами статистичного аналізу встановлено значущу відмінність лише за одним показником «Професійне зростання» між групами досліджуваних ($t = 1,98$; $p = 0,049$; $d = 0,284$), даний показник вищий у осіб, які працювали в зоні бойових дій. При цьому розмір ефекту відмінностей між групами в цілому не великий та відповідає величині 0,28 стандартного відхилення. Працівники ДСНС, які мають досвід ліквідацій надзвичайних ситуацій в зоні бойових дій, дещо вище оцінюють власне професійне зростання, ніж ті працівники, які не мають такого досвіду. Діяльності в бойових умовах може підвищувати усвідомлення важливості постійного вдосконалення своїх професійних компетенцій для ефективного виконання службових обов'язків та

забезпечення безпеки під час рятувальних операцій. Також може спонукати працівників до пошуку додаткових можливостей для навчання та розвитку, оскільки вони стикаються з унікальними викликами та складними ситуаціями, які потребують високого рівня професійної підготовки.

Результати статистичного аналізу за фактом участі працівників ДСНС у зоні бойових дій не виявили значущих відмінностей між іншими показниками професійного благополуччя у досліджуваних груп. Можна зробити висновок, що рятувальники напевно готові до роботи в таких умовах, що й не відображається на їх благополуччі. Це може бути пояснено особливостями професійної діяльності працівників ДСНС, для яких робота в умовах ризику та невизначеності є повсякденною практикою.

Згідно з дослідженням К. Балабанової, здатність до ефективної адаптації до стресових ситуацій залежить не тільки від зовнішніх факторів (інтенсивність чи частота стресових подій), але й від наявних у працівників ресурсів, таких як психологічний капітал та стратегії подолання стресу [8]. Працівники ДСНС, що регулярно працюють в умовах підвищеного ризику, розвивають певний рівень стресостійкості та адаптаційної гнучкості, яка дозволяє їм адекватно реагувати як на надзвичайні ситуації, так і на бойові дії.

Як стверджує Б. Пахоль, індивідуальна стресостійкість та здатність зберігати психологічне здоров'я у кризових ситуаціях значною мірою залежать від попереднього досвіду і специфічних навичок [116]. В умовах повсякденної роботи працівники ДСНС стикаються з високими рівнями стресу, що дозволяє їм накопичувати досвід і вдосконалювати свої стратегії подолання. Тому різниця між надзвичайними ситуаціями та умовами бойових дій, хоч і може бути значною з точки зору інтенсивності загроз, не впливає істотно на загальний рівень адаптації працівників ДСНС.

Таким чином, відсутність статистично значущих відмінностей між групами може бути пояснена тим, що працівники ДСНС вже мають високу стійкість до стресових факторів через регулярну роботу у критичних ситуаціях. Як показують дослідження Н. Волинець, працівники, які постійно

залучені до ризикованої діяльності, мають краще розвинуті механізми психологічної адаптації, що дозволяє їм ефективно функціонувати навіть в умовах надзвичайних загроз [31]. З огляду на це, можна зробити висновок, що специфіка роботи в надзвичайних ситуаціях сприяє формуванню адаптаційних механізмів, які дозволяють працівникам ДСНС справлятися з додатковими навантаженнями бойових дій.

Таким чином, аналіз соціально-організаційних чинників, які потенційно впливають на професійне благополуччя працівників ДСНС, показує, що соціально-демографічні характеристики, посада, специфіка діяльності та досвід ліквідації надзвичайних ситуацій у зоні бойових дій не є визначальними для професійного благополуччя.

3.3. Особистісні детермінанти професійного благополуччя працівників ДСНС

Професійне благополуччя працівників ДСНС є важливим для забезпечення їхньої ефективності та здатності до виконання службових обов'язків в умовах високого рівня стресу та небезпеки. Особистісні характеристики, такі як психологічні ресурси, професійно важливі якості, мотивація та риси характеру, відіграють ключову роль у забезпеченні професійного благополуччя. Згідно з сучасними дослідженнями, особистісні ресурси є основою для подолання стресових ситуацій, підтримки продуктивності та збереження психічного здоров'я. Вони формують здатність людини адаптуватися до умов професійної діяльності, особливо в стресових або непередбачуваних ситуаціях [183; 208].

Професійно важливі якості, такі як стресостійкість, самомотивація, емоційна стабільність і здатність до саморегуляції, визначають не лише ефективність виконання професійних обов'язків, а й рівень задоволеності своєю роботою. Зокрема, Ф. Лютанс, К. Юсеф, К. Мішра підкреслюють, що психологічний капітал, який включає самоефективність, надію, оптимізм і

резильєнтність, є одним із основних ресурсів для досягнення професійного благополуччя [217; 221]. Психологічний капітал, що включає самоефективність, надію, оптимізм та резильєнтність, є ключовим ресурсом для підтримання продуктивності та психічного здоров'я в умовах стресу [216]. Як відзначають науковці, самоефективність є основою впевненості працівників у власних силах та можливостях досягати поставлених цілей, а надія та оптимізм підтримують їхній настрій та орієнтацію на майбутній успіх. Резильєнтність, в свою чергу, дозволяє працівникам ефективно відновлюватися після стресових ситуацій. Дослідження психологічного капіталу допомагає краще зрозуміти, як ці ресурси впливають на професійне благополуччя працівників ДСНС та які стратегії можна використовувати для їх розвитку. Ці якості сприяють розвитку впевненості у власних силах, здатності досягати професійних цілей і знижувати рівень емоційного вигорання.

Толерантність до невизначеності також є важливою рисою, яка дозволяє ефективно працювати в умовах змін. Згідно з дослідженнями М. Шульца, вона допомагає зберігати здатність до прийняття рішень навіть у складних ситуаціях [240]. Як підкреслює Т. Титаренко, толерантність до невизначеності допомагає залишатися спокійними та зберігати ясність мислення у складних обставинах, що є особливо важливим для фахівців, які працюють у стресових умовах [146]. Для працівників стресових професій ця характеристика є вирішальною, адже вона впливає на здатність реагувати на виклики та ефективно адаптуватися до нових умов.

Особливу увагу в сучасних дослідженнях приділяють інтеграції різних аспектів особистісних характеристик у розробку програм професійного розвитку. Наприклад, психологічні ресурси, такі як оптимізм і резильєнтність, не лише знижують рівень стресу, а й сприяють формуванню позитивного робочого середовища [241; 242]. Крім того, професійна мотивація, підтримка колективу та впровадження стратегій саморегуляції можуть значно підвищити рівень благополуччя, що підтверджено численними дослідженнями [182; 200;

238 та ін.]. Професійна мотивація є ключовим чинником, який визначає рівень залученості та задоволеності працівників своєю роботою. Як зазначають Д. Хекман, Г. Олдхем, мотивація відіграє вирішальну роль у формуванні позитивного ставлення до роботи [200]. Вона впливає на те, як працівники ставляться до своїх обов'язків, наскільки активно вони прагнуть досягати професійних цілей та як вони реагують на виклики та стресові ситуації [151].

Отже, розгляд особистісних характеристик у контексті професійного благополуччя є важливим напрямом дослідження. Аналіз і розвиток цих ресурсів можуть забезпечити підтримку ефективної діяльності працівників, сприяти їхній адаптації до викликів сучасного робочого середовища та підвищувати загальне задоволення професійною діяльністю. У майбутніх дослідженнях доцільно зосередитися на інтегративному підході до вивчення особистісних ресурсів, враховуючи їхній взаємозв'язок із професійним благополуччям у різних контекстах.

3.3.1. Роль мотиваційних чинників у переживанні професійного благополуччя працівників ДСНС

У процесі теоретичного аналізу проблеми професійного благополуччя визначено, що професійна мотивація має бути одним із ключових його чинників, особливо в таких інтенсивних та стресових умовах праці, як у працівників ДСНС. Враховуючи специфіку діяльності, дослідження мотивації є обґрунтовано необхідним для забезпечення професійного благополуччя, ефективності роботи та безпеки. Мотивація є основним рушієм діяльності працівників ДСНС. Вона визначає рівень зусиль, які працівник готовий прикладати для досягнення поставлених цілей. У контексті діяльності в особливих умовах мотивація безпосередньо впливає на продуктивність праці, якість виконання завдань, задоволеність роботою, рівень стресу, кар'єрне зростання та самореалізацію [8].

Дослідження мотиваційних чинників професійного благополуччя працівників ДСНС здійснювалося у відповідності до теорії самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна [182]. Ця теорія пояснює, як внутрішні та зовнішні фактори впливають на людську мотивацію і поведінку. Вона зосереджена на розумінні того, як люди самостійно регулюють свою поведінку та чому прагнуть діяти, виходячи з внутрішніх переконань, а не тільки під впливом зовнішніх стимулів. Внутрішня мотивація є найвищою формою самодетермінованої мотивації, яка сприяє творчості, зосередженню та емоційній задоволеності. Для підвищення мотивації потрібно задовольняти три базові потреби: автономія, тобто потреба у відчутті контролю над власним життям та діями; прагнення робити вибір і діяти у відповідності з власними переконаннями та бажаннями; компетентність – потреба відчувати себе здатним і успішним у виконанні завдань, а також постійно вдосконалювати свої навички та знання; зв'язність з іншими (пов'язаність) – потреба відчувати себе частиною соціальної спільноти, відчувати зв'язок з іншими людьми та підтримку. Автори теорії наголошують, що коли зовнішні фактори відповідають базовим психологічним потребам, вони сприяють розвитку внутрішньої мотивації, та навпаки, коли зовнішній контроль не відповідає цим потребам, людина може відчувати амотивацію або низький рівень самодетермінації. Робота в ДСНС має свою специфіку, яка впливає на мотиваційні фактори: робота в надзвичайних ситуаціях пов'язана з високим ризиком для життя та здоров'я, що вимагає особливої мотивації, пов'язаної з почуттям обов'язку, патріотизму та відповідальності; постійні фізичні та емоційні навантаження можуть призводити до професійного вигорання, що підкреслює важливість підтримки мотивації для збереження професійного благополуччя; висока соціальна значущість, що може бути потужним мотиватором для працівників, але також вимагає підтримки для запобігання негативних наслідків.

Дослідження професійної мотивації працівників ДСНС в контексті професійного благополуччя обумовлено тим, що високий рівень мотивації сприяє підвищенню продуктивності, задоволеності роботою, зниженню рівня

стресу та профілактиці професійного вигорання. Результати дослідження особливостей професійної мотивації працівників ДСНС представлені в таблиці 3.7.

Результати дослідження демонструють якісно-кількісну картину ієрархії базових типів професійної мотивації працівників ДСНС, яка свідчить про домінування ідентифікованої та внутрішньої мотивації серед респондентів.

Таблиця 3.7

Показники професійної мотивації працівників Державної служби
України з надзвичайних ситуацій (N = 207)

Шкали	M (SD)
Внутрішня мотивація	7,2 (2,1)
Інтегрована мотивація	6,5 (1,6)
Ідентифікована мотивація	7,4 (2,3)
Інтроєктована мотивація	4,9 (1,4)
Екстернальна мотивація	5,1 (1,5)
Амотивація	4,6 (1,3)
Автономна мотивація	21,1 (5,2)
Контрольована мотивація	14,6 (4,7)

Найвищі показники мають ідентифікована мотивація ($7,4 \pm 2,3$ балів) та внутрішня мотивація ($7,2 \pm 2,1$ балів), що вказує на те, що працівники сприймають свою роботу як важливу та внутрішньо значущу, а також отримують задоволення від самої діяльності. Це відповідає концепції самодетермінації Е. Десі та П. Райна, яка підкреслює, що внутрішня мотивація, що базується на інтересах і особистому розвитку, є найбільш стійкою і сприяє високому рівню задоволеності роботою та ефективності праці [182].

Згідно з дослідженнями Дж. Хекмана та Г. Олдхема, наявність внутрішньої мотивації позитивно впливає на продуктивність і залученість працівників [200]. Внутрішньо мотивовані працівники здатні виконувати завдання навіть у складних умовах, що особливо актуально для працівників

служб із підвищеним рівнем стресу. Високі показники ідентифікованої мотивації свідчать про те, що працівники ДСНС усвідомлюють значущість своєї діяльності та приймають її як особистісну цінність, що узгоджується з результатами досліджень М. Ханссен, який зазначає, що ідентифікована мотивація сприяє емоційному благополуччю і знижує ризики вигорання [201].

Найнижчі показники, відповідно, мають екстернальна мотивація ($5,1 \pm 1,5$ балів), інтроєктована мотивація ($4,9 \pm 1,4$ балів) та амотивація ($4,6 \pm 1,3$ балів). Ці результати вказують на те, що вплив зовнішніх факторів, таких як тиск або винагороди, менш значущий для працівників ДСНС, а амотивація, що характеризується відсутністю мотивації чи цілей, є порівняно низькою. Це узгоджується з висновками Р. Раяна та Е. Десі, які стверджують, що екстернальна мотивація є менш ефективною в довгостроковій перспективі, оскільки вона ґрунтується на зовнішніх стимулах, а не на особистісній значущості діяльності [182]. Низькі показники екстернальної та інтроєктованої мотивації можуть також бути пояснені специфікою роботи в умовах постійного ризику та стресу, де зовнішні стимули мають обмежену ефективність. Як показує дослідження С. Кравчук, для професій з високими вимогами до стресостійкості, таких як служби реагування на надзвичайні ситуації, внутрішня мотивація має значно більший вплив на продуктивність та задоволеність роботою [81].

Таким чином, результати цього дослідження вказують на важливість розвитку автономної мотивації серед працівників ДСНС. Дослідження мотиваційних механізмів та їх вплив на ефективність праці є ключовим кроком у розробці програм підтримки працівників, які працюють в екстремальних умовах.

Наступним етапом дослідження було визначення особливостей кореляційних залежностей між параметрами професійного благополуччя та мотивації. Отримані результати представлені в таблиці 3.8. Метою цього виміру було визначення, як різні види професійної мотивації зв'язані з професійним благополуччям.

Таблиця 3.8

Взаємозв'язок параметрів професійного благополуччя працівників ДСНС з показниками професійної мотивації (n = 207)

Змінні	Внутрішня мотивація	Інтегрована мотивація	Ідентифікована мотивація	Інтроєктована мотивація	Екстернальна мотивація	Амотивація	Автономна мотивація	Контрольована мотивація
Автономність у професійній діяльності	,360***	,308***	,251***	-,065	-,301***	-,289***	,330***	-,268***
Задоволеність рівнем компетентності	,513***	,448***	,405***	,074	-,317***	-,233**	,493***	-,182**
Задоволеність професійними досягненнями	,499***	,466***	,403***	,071	-,319***	-,260***	,495***	-,194**
Професійне зростання	,441***	,456***	,462***	,081	-,297***	-,316***	,498***	-,199**
Професійні цілі	,534***	,532***	,478***	,143*	-,283***	-,318***	,561***	-,160*
Позитивні відносини в колективі	,471***	,384***	,299***	-,049	-,359***	-,227**	,412***	-,263***
Професійне благополуччя	,591***	,545***	,483***	,056	-,392***	-,344***	,586***	-,263***

Примітка: нулі перед комою пропущені: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Згідно результатів професійне благополуччя рятувальників статистично значуще корелює з різними типами мотивації. Причому найвищий позитивний

зв'язок встановлено з внутрішньою мотивацією, який в подальшому знижується по мотиваційному континуумі та стає негативним коли мотивація стає зовнішньою. Дані результати повністю відповідають теоретичній моделі теорії самодетермінації Е. Дісі та Р. Райяна. При цьому автономна мотивація більш тісно зв'язана з професійним благополуччям ніж контрольована. Отримані результати демонструють важливість керівникам підрозділів ДСНС формувати автономну мотивацію у своїх підлеглих осіб, а не контролюючи.

Наявність позитивної кореляції між автономністю в професійній діяльності та внутрішньою, інтегрованою та ідентифікованою мотивацією підтверджує той факт, що працівники ДСНС, які мають можливість самостійно приймати рішення та впливати на свою діяльність, мають вищу внутрішню мотивацію. Як стверджує Г. Чайка [156; 158], надання працівникам можливості контролювати свою роботу підвищує їхню внутрішню мотивацію та професійне задоволення, що особливо важливо у стресових професіях, таких як ДСНС.

Дослідження також виявило негативний кореляційний зв'язок між автономністю в професійній діяльності та різними видами контрольованої мотивації. Це свідчить про те, що працівники ДСНС, які покладаються на зовнішні стимули, мають менше відчуття контролю та автономії у своїй професійній діяльності, що може негативно вплинути на їхню здатність досягати професійних цілей та відчувати задоволення від своєї роботи. Ці результати узгоджуються з дослідженнями, які зазначають, що екстернальна мотивація менш ефективна у підтримці довготривалої продуктивності та професійного благополуччя [83; 94; 136].

Отримані дані вказують на те, що працівники ДСНС, які мають автономну мотивацію, більше задоволені своїми професійними досягненнями та компетентністю. Вони також демонструють вищі показники професійного зростання та мають більш позитивні відносини в колективі, що підтверджує значущість автономної мотивації для професійного благополуччя. У свою чергу, працівники з контрольованою мотивацією та амотивацією, які

відчувають менше автономії та впевненості, мають нижчий рівень професійного задоволення та ефективності.

Таким чином, отримані результати емпіричного дослідження дозволяють констатувати, що особистісним чинником зростання професійного благополуччя у працівників ДСНС є наявність автономної мотивації. Працівник ДСНС з автономним типом професійної мотивації виконує діяльність не через зовнішній тиск або очікування винагороди, а через внутрішні стимули, власні цінності, інтереси і особисті переконання. Він має внутрішню потребу і задоволення від самого процесу виконання завдання або досягнення цілі, незалежно від зовнішніх факторів. Основними характеристиками автономного типу професійної мотивації є внутрішня самоорганізація, самомотивація і бажання здійснювати діяльність та досягати мету. Автономна професійна мотивація сприяє отриманню більшого задоволення від роботи, підвищенню продуктивності і самореалізації, оскільки працівник усвідомлює, що він контролює власні дії і приймає рішення, які відповідають його власним потребам, цілям і цінностям.

Також варто також відзначити важливу деструктивну роль контрольованої мотивації, яка менш сприятлива для довготривалого професійного благополуччя, все ж таки має своє місце в мотиваційних моделях. Контрольована мотивація виникає в умовах, коли працівник виконує завдання через зовнішній тиск, очікування винагороди або уникнення негативних наслідків, таких як критика чи покарання. Хоча цей тип мотивації менш ефективний порівняно з автономною мотивацією, він може бути корисним у ситуаціях, коли зовнішні стимули необхідні для підтримки мінімального рівня залученості або під час вирішення термінових завдань.

Працівники з контрольованою мотивацією можуть демонструвати короткострокову ефективність, але в довгостроковій перспективі такий тип мотивації часто призводить до зниження задоволеності від роботи, вигорання та зменшення продуктивності. Вони виконують завдання переважно через

зовнішній контроль, що обмежує їхню здатність до самореалізації та автономії, що у свою чергу негативно впливає на загальний рівень професійного благополуччя. Як зазначають М. Шульц, коли працівник керується контрольованою мотивацією, його дії стають менш орієнтованими на особисті цінності та потреби, що спричиняє зниження залученості та внутрішньої задоволеності [240].

Отже, хоча автономна мотивація є ключовим чинником для досягнення професійного благополуччя, необхідно враховувати і роль контрольованої мотивації, особливо у професіях, які пов'язані з високим рівнем відповідальності та ризику, як у випадку з працівниками ДСНС. Важливо створювати умови, що сприятимуть переходу від контрольованої мотивації до автономної, шляхом розвитку внутрішніх стимулів та усвідомлених цілей.

3.3.2. Значення індивідуальних психологічних ресурсів для професійного благополуччя працівників ДСНС

Щоб оцінити кореляційний зв'язок благополуччя з індивідуальними психологічними ресурсами ми послідували за Ф. Лютенсом, всесвітньовідомим вченим в сфері організаційної психології, автором концепції «психологічного капіталу», який виділив чотири ключових особистісних ресурси необхідних для успіху в професійній діяльності, а саме: самоефективність, надія, оптимізм, резильєнтність, які об'єднуються в інтегральний показник. Для працівників ДСНС, на нашу думку, ці компоненти мають особливе значення. Дослідження параметрів психологічного капіталу допоможе визначити чи є він чинником професійного благополуччя працівників ДСНС.

Дослідження параметрів психологічного капіталу у працівників ДСНС є необхідним з кількох причин:

- 1) виявлення компонентів психологічного капіталу, які потребують розвитку, дозволить розробити цільові програми підтримки та навчання;
- 2) знання про рівень психологічного капіталу допоможе впровадити ефективні заходи для підвищення професійного благополуччя працівників;
- 3) розуміння впливу психологічного капіталу на професійне благополуччя дозволить запобігати виникненню негативних явищ через зміцнення позитивних компонентів;
- 4) формування складових психологічного капіталу сприятиме підвищенню ефективності та продуктивності працівників, покращенню якості виконання їхніх обов'язків.

Результати дослідження параметрів психологічного капіталу у працівників ДСНС та особливостей його взаємозв'язку з професійним благополуччям відображені в таблицях 3.9, 3.10.

Таблиця 3.9

Показники психологічного капіталу працівників ДСНС (N = 207)

Шкали	М (SD)
Самоефективність	16,5 (2,8)
Надія	15,6 (3,2)
Резильєнтність	14,4 (2,7)
Оптимізм	15,2 (2,9)
Психологічний капітал	61,7 (11,6)

Психологічний аналіз результатів за всіма шкалами психологічного капіталу є важливим етапом у розумінні ролі індивідуальних ресурсів в оцінці психологічного благополуччя працівників ДСНС. Найвищі показники за шкалою «Самоефективність» ($16,5 \pm 2,8$ балів) свідчать про впевненість досліджуваних у власних здібностях досягати поставлені цілі. Це узгоджується з теорією А. Баккер, Д. Деркс про самоефективність, яка підкреслює, що віра у власні можливості має суттєвий вплив на мотивацію,

наполегливість та здатність досягати успіху навіть у складних ситуаціях [169].

Показники за шкалою «Резильєнтність» ($14,4 \pm 2,7$ балів) можуть вказувати на необхідність підвищення здатності до психологічної стійкості, тобто здатності швидко відновлюватися після стресових ситуацій та травматичних подій. Як зазначають дослідники Ф. Лютанс та К. Юссеф у своїх дослідженнях психологічного капіталу, резильєнтність є критичним компонентом, що забезпечує адаптивність та здатність індивіда залишатися ефективним в умовах підвищеного тиску або стресу [217]. Вони стверджують, що розвинена резильєнтність допомагає працівникам впоратися з труднощами, підтримувати позитивне мислення та продуктивність. Працівники ДСНС регулярно стикаються з надзвичайними ситуаціями, що вимагають не лише професійних навичок, але й високої стресостійкості. Дослідження М. Селігмана також підтверджують, що психологічна стійкість тісно пов'язана зі здатністю підтримувати емоційну рівновагу та продовжувати виконувати професійні обов'язки в складних умовах [241]. Показники за шкалою резильєнтності вказують на те, що працівники ДСНС можуть відчувати труднощі у відновленні після стресових подій. Це є важливим аспектом, оскільки дослідження Е. Чіконьяні, Л. П'етрантоні, Л. Палестіні свідчать про те, що довготривалий стрес без належного рівня відновлення може призводити до професійного вигорання та зниження продуктивності [177].

Отже, результати дослідження свідчать, що для працівників ДСНС важливим є усвідомлення власних можливостей та впевненість у своїх силах, готовність досягати мету у будь-яких ситуаціях. Однак, варто звернути увагу на необхідність оптимізації здатності відновлюватися після негативних подій та адаптуватися до стресових ситуацій для підвищення загального рівня психологічного капіталу.

Таблиця 3.10

Взаємозв'язок параметрів професійного благополуччя працівників ДСНС зі складовими психологічного капіталу особистості (N = 207)

Змінні	Самоефективність	Надія	Резильєнтність	Оптимізм	Психологічний капітал
Автономність у професійній діяльності	0,425***	0,390***	0,418***	0,319***	0,444***
Задоволеність рівнем компетентності	0,619***	0,618***	0,599***	0,535***	0,679***
Задоволеність професійними досягненнями	0,571***	0,615***	0,512***	0,431***	0,606***
Професійне зростання	0,535***	0,550***	0,559***	0,544***	0,628***
Професійні цілі	0,569***	0,580***	0,557***	0,545***	0,645***
Позитивні відносини в колективі	0,541***	0,505***	0,391***	0,416***	0,530***
Професійне благополуччя	0,683***	0,685***	0,638***	0,585***	0,741***

Примітка: *** $p < 0,001$.

Встановлено, що всі показники професійного благополуччя тісно лінійно зв'язані з цими особистісними ресурсами, розмір ефекту здебільшого великий ($r > 0,50$), що означає про їх вагоме значення при прогнозуванні благополуччя рятувальників в професійній діяльності.

Виявлено позитивний середньої сили статистично значущий взаємозв'язок автономності в професійній діяльності та всіма складовими психологічного капіталу. Працівники ДСНС, які відчують більший рівень

автономності в діяльності, демонструють вищу самоефективність, надію, резильєнтність та оптимізм. Самоефективність допомагає фахівцям не лише успішно досягати своїх професійних цілей, але й бути більш впевненими в здатності долати перешкоди. Надія та оптимізм також відіграють важливу роль у розвитку автономії, що узгоджується з дослідженнями К. Джакомоні, який підкреслює, що позитивні емоції, такі як надія та оптимізм, збільшують внутрішні ресурси людини, що допомагає розширювати поведінкові можливості та сприяти кращій адаптації до змін [198]. Працівники, які відчують надію та оптимізм, частіше шукають способи ефективно вирішувати складні професійні завдання, покладаючись на свої внутрішні ресурси та підтримуючи емоційну рівновагу. З іншого боку, зв'язок автономії з резильєнтністю вказує на здатність працівників відновлюватися після труднощів і підтримувати високу продуктивність навіть в умовах стресу. Дослідження Ф. Лютанса та К. Юсеф підкреслюють, що працівники з високим рівнем резильєнтності здатні більш ефективно впоратися зі стресовими ситуаціями, що є важливим для фахівців, які працюють у надзвичайних умовах [217]. Отже, результати свідчать про те, що автономія у професійній діяльності позитивно корелює з усіма складовими психологічного капіталу та його інтегральним показником, що вказує на важливість розвитку таких позитивних характеристик, як самоефективність, надія, оптимізм і резильєнтність для підвищення професійного благополуччя працівників. Це підтверджує дослідження М. Селігмана, М. Чіксентміхайі, які акцентують на тому, що розвиток позитивних психологічних якостей допомагає людям ефективніше справлятися зі складними життєвими та професійними ситуаціями, підтримуючи їхнє психологічне та емоційне здоров'я [77].

Задоволеність рівнем компетентності як складова професійного благополуччя має статистично значущий сильний позитивний кореляційний зв'язок зі всіма компонентами психологічного капіталу. Працівники ДСНС, які високо оцінюють свою компетентність, виявляють більш високий рівень цих якостей, що підтверджується рядом досліджень. Самоефективність, що

має дуже сильний кореляційний зв'язок ($r = 0,619$), відіграє важливу роль у досягненні професійного успіху, як зазначено в дослідженні М. Шульц. Він стверджує, що віра в свої здібності впливає на рівень зусиль, які докладає людина, і на її здатність долати труднощі [240]. Це особливо актуально для працівників ДСНС, діяльність яких передбачає високу відповідальність і часто пов'язана з ризиком для життя. Надія, як складова психологічного капіталу, також тісно корелює з задоволеністю компетентністю ($r = 0,618$). Це підтверджує ідеї М. Сох, А. Зарола, К. Палаю, А. Фернхем, які вказували, що надія допомагає працівникам формулювати цілі та знаходити шляхи до їх досягнення, що сприяє успішній професійній діяльності [247]. У контексті діяльності ДСНС, надія підтримує позитивний емоційний стан, що дозволяє зберігати мотивацію навіть у складних умовах. Резильєнтність ($r = 0,599$) вказує на здатність працівників не лише впевнено виконувати свої професійні обов'язки, але й відновлюватися після кризових ситуацій. Це узгоджується з дослідженням Ю. Назар, який підкреслює важливість резильєнтності як ресурсу для підтримання стійкості у стресових умовах, особливо для тих, хто працює в екстремальних професіях [98]. Оптимізм ($r = 0,535$) як елемент психологічного капіталу, також відіграє значну роль у задоволеності компетентністю. Оптимістичне ставлення до професійних викликів допомагає працівникам фокусуватися на позитивних результатах та долати труднощі, як вказують дослідження М. Шайєр, К. Карвер, С. Сегерстрем [239]. Нарешті, загальний показник психологічного капіталу ($r = 0,679$) демонструє найвищий кореляційний зв'язок із задоволеністю компетентністю, що підкреслює важливість комплексного розвитку психологічного капіталу для професійного благополуччя. Дослідження М. Селігмана та інших представників позитивної психології підтверджують, що розвиток таких якостей, як самоефективність, надія, оптимізм і резильєнтність, сприяє підвищенню не лише професійної компетентності, але й загальної задоволеності роботою та життям [241–243]. Отже, результати дослідження вказують на важливість підтримки та розвитку складових психологічного капіталу для підвищення задоволеності

компетентністю, що, своєю чергою, позитивно відображається на професійному благополуччі працівників ДСНС.

Виявлено також статистично значущий прямий взаємозв'язок складових психологічного капіталу зі шкалою професійного благополуччя – задоволеність професійними досягненнями. Самоефективність, як зазначалось вище, є важливою складовою самовизначення та професійного успіху. Позитивна статистично значуща кореляція ($r = 0,571$) вказує на те, що працівники ДСНС, які впевнені у своїх силах і можливостях, частіше задоволені своїми професійними досягненнями, оскільки вони здатні успішно реалізовувати поставлені перед ними завдання. Це підтверджується дослідженнями, де саме самоефективність розглядається як важливий фактор для досягнення успіху та підвищення професійної продуктивності [73]. Надія є ключовою у досягненні успіху та подоланні труднощів. Високий кореляційний зв'язок із задоволенням професійними досягненнями ($r = 0,615$) підкреслює, що працівники, які мають здатність формулювати цілі та сподіваються, що вони знайдуть шляхи їх досягнення, більше задоволені своїми професійними результатами. Надія мотивує працівників до досягнення результатів навіть у складних і стресових ситуаціях. Резильєнтність ($r = 0,512$) також відіграє важливу роль у задоволеності професійними досягненнями, сприяє відновленню та адаптації до стресових ситуацій, що особливо актуально для працівників ДСНС. Високий рівень резильєнтності дозволяє працівникам не лише долати виклики, але й використовувати їх як можливість для професійного зростання [98]. Оптимізм сприяє побудові позитивного бачення майбутнього та підвищує здатність долати труднощі. Кореляційний зв'язок ($r = 0,431$) свідчить про те, що працівники ДСНС з оптимістичним ставленням до професійних викликів частіше задоволені своїми досягненнями, що може сприяти більш ефективній роботі. Загальний показник психологічного капіталу ($r = 0,606$) має найбільш виражену кореляцію із задоволенням професійними досягненнями. Це свідчить про те, що комплексний розвиток складових психологічного капіталу сприяє розвитку

почуття задоволеності професійними показниками. Розуміння цього взаємозв'язку важливе для розробки програм підтримки та розвитку професійного благополуччя у працівників ДСНС. Таким чином, дослідження підтверджують, що підтримка та розвиток психологічного капіталу є важливим фактором для підвищення задоволеності професійними досягненнями.

Відчуття рівня свого «Професійного зростання» прямо корелює зі психологічним капіталом як інтегральним показником особистісних ресурсів та його складовими: самоефективністю, надією, резильєнтністю, оптимізмом. Це свідчить про те, що працівники ДСНС, які усвідомлюють власне професійне зростання, також мають вищий рівень розвиненості психологічних ресурсів, які допомагають їм адаптуватися до викликів, долати труднощі та підвищувати професійну ефективність. Самоефективність ($r = 0,535$) тісно пов'язана з професійним зростанням, що узгоджується з позицією вітчизняних науковців, де саме впевненість у своїх силах і здатність досягати цілей сприяють професійному розвитку [4; 11]. Працівники, які вірять у свою компетентність, частіше прагнуть досягати більш високих результатів і активніше розвиваються у професійному контексті. Надія ($r = 0,550$) також є важливим предиктором професійного зростання, що мотивує працівників формулювати нові професійні цілі та шукати шляхи їх реалізації, що підвищує їхню готовність до професійного зростання і подальшого розвитку. Резильєнтність ($r = 0,559$), як стверджує Ф. Лютанс, є важливою складовою психологічного капіталу, яка дозволяє працівникам швидко відновлюватися після стресових ситуацій і використовувати труднощі як можливості для розвитку [215–217]. Високий рівень резильєнтності допомагає працівникам ДСНС не лише зберігати стійкість у кризових ситуаціях, а й рухатися в сторону професійного зростання. Оптимізм ($r = 0,544$) сприяє збереженню позитивного бачення майбутнього, що є важливим для професійного розвитку. Оптимістичне налаштування дозволяє працівникам краще долати труднощі й шукати нові можливості для свого професійного зростання. Загальний

показник психологічного капіталу ($r = 0,628$) має найбільш виражену кореляцію із професійним зростанням, що підтверджує значущість розвитку комплексного психологічного ресурсу для підвищення професійного благополуччя. Як зазначають Ф. Лютанс та його колеги, психологічний капітал є важливим для досягнення високих професійних результатів, оскільки він поєднує в собі ключові психологічні якості, які сприяють адаптації до змін, підвищенню ефективності та стійкості до професійних викликів [216]. Отже, працівники ДСНС, які усвідомлюють власне професійне зростання, не лише мають високі показники психологічного капіталу, але й користуються цими психологічними ресурсами для подальшого розвитку в професійній сфері.

Професійні цілі як складова професійного благополуччя має статистично значущий сильний позитивний кореляційний зв'язок зі всіма компонентами психологічного капіталу. Це свідчить про те, що працівники ДСНС, які мають вищий рівень розвиненості психологічного капіталу також мають більш чітко визначені професійні цілі, що забезпечує їхню стійкість до професійних викликів і підвищує загальне професійне благополуччя. Самоефективність ($r = 0,569$) має тісний зв'язок з формуванням професійних цілей. Впевненість у власних силах може мотивувати працівників до формулювання амбітних цілей і пошуку шляхів їх реалізації, що сприяє зростанню професійної результативності. Надія ($r = 0,580$) також є важливим стимулом для досягнення професійних цілей, вона сприяє як постановці цілей так і наполегливості у їх досягненні, що може підвищувати мотивацію до професійного розвитку та самовдосконалення. Резильєнтність ($r = 0,557$), як частина психологічного капіталу, забезпечує здатність працівників ДСНС долати труднощі на шляху до досягнення професійних цілей. Висока стійкість до стресу і здатність швидко відновлюватися після кризових ситуацій є важливою для підтримки прагнення до досягнення професійних цілей. Оптимізм ($r = 0,545$) відіграє важливу роль у формуванні професійних цілей, оскільки він дозволяє бачити можливості навіть у складних умовах і мотивує до досягнення позитивних результатів [239]. Оптимістично налаштовані

працівники схильні ставити перед собою амбітні цілі та досягати їх. Загальний показник психологічного капіталу ($r = 0,645$) має найбільш виражений кореляційний зв'язок із професійними цілями, що підкреслює важливість розвитку комплексних психологічних ресурсів для їх досягнення. Психологічний капітал є ключовим фактором у підтримці прагнення до реалізації професійних цілей. Отже, працівники ДСНС, які мають вищий рівень психологічного капіталу ставлять перед собою більш чіткі та амбітні професійні цілі.

Виявлено також середньої та великої сили статистично значущий прямий взаємозв'язок складових психологічного капіталу зі шкалою професійного благополуччя – позитивні відносини в колективі. Ці дані свідчать про те, що працівники ДСНС, які мають вищий рівень психологічного капіталу підтримують більш позитивні стосунки в колективі. Позитивні відносини в колективі створюють середовище підтримки та співпраці, що є важливим фактором для розвитку професійного благополуччя. Самоефективність ($r = 0,541$) дозволяє фахівцю підтримувати впевненість у своїх професійних здібностях, що, у свою чергу, сприяє формування якісних конструктивних професійних стосунків. Працівники, які відчувають високу самоефективність, більш схильні до активного і конструктивного співробітництва, оскільки впевнені у своїй здатності впоратися з робочими завданнями [81]. Надія ($r = 0,505$) може сприяти забезпеченню працівників оптимістичним настроєм та мотивацією для досягнення спільних цілей. У контексті колективної роботи це може дозволити ефективно долати труднощі, що виникають на шляху до досягнення командних результатів, а також оптимізувати процес вирішення конфліктів. Резильєнтність ($r = 0,391$) також важлива в контексті колективної динаміки. Працівники з високою резильєнтністю можуть підтримувати гармонійні відносини в колективі, навіть у стресових ситуаціях. Оптимізм ($r = 0,416$) сприяє позитивній комунікації та підвищенню загального рівня емоційного благополуччя в колективі. Оптимістично налаштовані працівники створюють більш

сприятливу атмосферу в колективі, яка впливає на розвиток взаємної підтримки та співпраці. Загальний рівень психологічного капіталу ($r = 0,530$) відіграє важливу роль у формуванні позитивних відносин в колективі. Високий рівень психологічного капіталу сприяє розвитку загальної позитивної культури організації [216]. Отже, наявність позитивних стосунків у колективі є основою для взаємної підтримки, довіри та співпраці, які можуть сприяти подальшому розвитку та підтримці складових психологічного капіталу.

Інтегральний показник «Професійного благополуччя» як і його компоненти, що було описано вище, має сильний позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок зі всіма складовими психологічного капіталу, що вказує на важливу роль психологічного капіталу при оцінці благополуччя у працівників ДСНС.

Таким чином, результати проведеного емпіричного дослідження свідчать про сильний взаємозв'язок між параметрами професійного благополуччя та складовими психологічного капіталу, що підтверджує важливу роль психологічного капіталу як особистісного чинника професійного благополуччя працівників ДСНС. Психологічний капітал є потужним ресурсом для підтримання стійкості та продуктивності в умовах підвищеного стресу та невизначеності, характерних для професійної діяльності в ДСНС. Як показують дослідження, працівники з високим рівнем психологічного капіталу не лише більш ефективно адаптуються до мінливих робочих умов, але й демонструють вищий рівень задоволеності своєю діяльністю, що безпосередньо відображається на їхньому професійному благополуччі [85; 216]. Більш того, результативність, стійкість до професійних стресів, надія та позитивне налаштування є тими механізмами, через які психологічний капітал сприяє підвищенню якості виконання завдань, впевненості у власних силах та здатності долати професійні виклики. Це вказує на те, що інвестування у розвиток психологічного капіталу працівників ДСНС є важливим напрямком для забезпечення довготривалого професійного благополуччя, а також для підвищення загальної професійної ефективності.

Таким чином, психологічний капітал слід розглядати як важливий особистісний чинник професійного благополуччя працівників ДСНС.

3.3.3. Толерантність до невизначеності як чинник професійного благополуччя працівників ДСНС

Толерантність до невизначеності ми розглядаємо як одну із самих вагомих професійно важливих якостей для працівників ДСНС, що визначає здатність їх адаптуватися до постійних несподіваних змін обставин у процесі виконання діяльності. На нашу думку, високий його рівень необхідний для задовільного професійного благополуччя. Працівники ДСНС часто опиняються у ситуаціях, що характеризуються високим рівнем невизначеності: вони можуть мати справу з непередбачуваними природними лихами, техногенними катастрофами, соціальними заворушеннями та військовими конфліктами. Ці ситуації вимагають від них швидкого прийняття рішень у нестандартних умовах, що підвищує рівень стресу та психологічного навантаження. Толерантність до невизначеності дозволяє працівникам зберігати спокій, аналізувати ситуацію та приймати обґрунтовані рішення, що знижує ризик помилок і сприяє успішному виконанню завдань. Працівники, які мають високий рівень толерантності до невизначеності, згідно здійсненого нами теоретичного аналізу потенційно краще справляються зі стресовими ситуаціями, відчують меншу тривожність і більше задоволені своєю роботою. Вони здатні краще інтегрувати досвід, отриманий в умовах невизначеності, в свою професійну діяльність, що сприяє їхньому професійному зростанню та самореалізації.

Толерантність до невизначеності є важливою психологічною властивістю, яка дозволяє працівникам ДСНС зберігати психологічну стійкість і ефективно функціонувати в умовах високого рівня стресу. Вона включає здатність контролювати емоції, підтримувати позитивний настрій і знаходити конструктивні підходи до вирішення проблем. Високий рівень

толерантності до невизначеності також сприяє розвитку таких якостей, як креативність, гнучкість і адаптивність, що є ключовими для успішної професійної діяльності в умовах постійних змін.

Дослідження толерантності до невизначеності в контексті внутрішніх чинників професійного благополуччя працівників ДСНС відкриває нові перспективи для наукових досліджень. Воно сприяє більш глибокому розумінню того, як психологічні характеристики впливають на професійну ефективність і благополуччя в умовах екстремальних ситуацій. Це, в свою чергу, може стати основою для розробки інноваційних підходів до підготовки та психологічної підтримки працівників. Таким чином, дослідження толерантності до невизначеності є необхідним елементом у вивченні внутрішніх чинників професійного благополуччя працівників ДСНС.

Результати дослідження взаємозв'язків параметрів професійного благополуччя зі складовими толерантності до невизначеності у працівників ДСНС представлені в таблиці 3.11.

Таблиця 3.11

Взаємозв'язок параметрів професійного благополуччя працівників ДСНС зі складовими толерантності до невизначеності (N = 207)

Змінні	Відношення до новизни	Відношення до складних завдань	Відношення до невизначених ситуацій	Загальний показник толерантності до невизначеності
Автономність у професійній діяльності	0,092	0,281***	0,308***	0,318***
Задоволеність рівнем компетентності	0,184**	0,497***	0,484***	0,526***
Задоволеність професійними досягненнями	0,126	0,387***	0,465***	0,458***

Продовження таблиці 3.11

Професійне зростання	0,264***	0,477***	0,469***	0,521***
Професійні цілі	0,159*	0,440***	0,449***	0,468***
Позитивні відносини в колективі	0,072	0,341***	0,312***	0,339***
Професійне благополуччя	0,189**	0,508***	0,524***	0,553***

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Взаємозв'язки між складовими професійного благополуччя та індикаторами толерантності до невизначеності є статистично значущими майже між всіма парами аналізу змінних, що підтверджує її ключову роль у забезпеченні високого рівня професійного благополуччя. Ці дані узгоджуються з результатами дослідження В. Полоскі, Т. Хернаус, згідно з якими адаптація до невизначеності є однією зі складових задоволеності роботою, залученості та особистісної стійкості [227].

Методами статистичного аналізу встановлено, що для оцінки рівня благополуччя у працівників ДСНС найбільш прогностично цінним індикатором толерантності до невизначеності серед діагностованих показників є його інтегральний рівень. Загальний показник толерантності до невизначеності має найбільш сильні статистично значущі взаємозв'язки з такими змінними, як «задоволеність рівнем компетентності» ($r = 0,526$), «професійне зростання» ($r = 0,521$), та «професійні цілі» ($r = 0,468$). Це свідчить про те, що працівники ДСНС, які мають високий рівень толерантності до невизначеності більш задоволені своїм рівнем професійного зростання і своїми цілепокладанням. Такий висновок корелює з дослідженнями М. Хансен, який підкреслюють важливість гнучкості, адаптивності до невизначених умов у професійному середовищі, особливо для підвищення професійної продуктивності [201].

Відчуття працівником ДСНС своєї автономності у професійній діяльності окрім загального показника толерантності до невизначеності

($r = 0,318$) демонструє статистично значущий середньої сили взаємозв'язок із здатністю справлятися зі складними завданнями ($r = 0,281$) та невизначеними ситуаціями ($r = 0,308$), згідно до рекомендацій інтерпретації величини розміру ефекту Дж. Коена. Це підтверджує, що самостійність у прийнятті рішень підвищує стресостійкість, як зазначено у працях Н. Завацької та Ю. Завацького щодо стресу та адаптації на робочому місці [57].

Сильний позитивний зв'язок між задоволеністю рівнем компетентності та відношенням до складних завдань ($r = 0,497$), відношенням до невизначених ситуацій ($r = 0,484$) та загальним показником толерантності до невизначеності ($r = 0,526$) вказує на те, що працівники, які впевнені у своїх знаннях і навичках, напевно, сприймають невизначеність не як бар'єр, а як можливість. Отже, працівники ДСНС, які задоволені своїм рівнем компетентності, демонструють вищу толерантність до стресу, зумовленого новими чи складними завданнями. Дослідження вказують, що самоефективність (відчуття здатності досягати результатів у діяльності) значною мірою впливає на сприйняття труднощів [201]. Висока компетентність формує когнітивну установку на «зону розвитку», коли складні завдання сприймаються як можливості для професійного зростання. Згідно з дослідженнями С. Смедема, Д. Каталано, Д. Ебенер, здатність до конструктивного копінгу в ситуаціях невизначеності залежить від впевненості у власних можливостях [246]. Високий рівень компетентності дозволяє працівникам зосереджуватися на пошуку рішень, а не уникати проблемних ситуацій.

Середній позитивний зв'язок між задоволеністю професійними досягненнями та відношенням до складних завдань ($r = 0,387$), відношенням до невизначених ситуацій ($r = 0,465$) та сильний позитивний зв'язок із загальним показником толерантності до невизначеності ($r = 0,458$) підтверджують, що задоволеність професійними досягненнями пов'язана із здатністю справлятися зі складними завданнями та працювати в умовах невизначеності. Толерантність до невизначеності дозволяє працівникам зберігати продуктивність навіть за відсутності чітких вказівок чи стандартів.

Дослідження показують, що психологічні ресурси, такі як толерантність до невизначеності, допомагають зберігати та примножувати професійні ресурси, що дозволяє досягати більш стабільних і значущих результатів та безпосередньо пов'язано із задоволеністю професійними досягненнями [247].

Сильний позитивний зв'язок між професійним зростанням та відношенням до складних завдань ($r = 0,477$), відношенням до невизначених ситуацій ($r = 0,469$) та загальним показником толерантності до невизначеності ($r = 0,521$) вказує на те, що професійне зростання значною мірою пов'язане із готовністю працівників до діяльності в нових умовах, здатності вирішувати складні завдання та працювати в ситуаціях невизначеності. Дж. Ташич із колегами зазначає, що толерантність до невизначеності є важливим психологічним ресурсом, який дозволяє зберігати ефективність і ініціативність у складних професійних умовах [249]. Дослідження В. Шауфелі і А. Баккер підтверджують, що працівники з високою толерантністю до невизначеності демонструють вищу залученість у роботу та більшу ймовірність досягнення кар'єрних цілей [238].

Сильний позитивний зв'язок між професійними цілями та відношенням до складних завдань ($r = 0,440$), відношенням до невизначених ситуацій ($r = 0,449$) та середній позитивний зв'язок із загальним показником толерантності до невизначеності ($r = 0,468$) свідчать про те, що формування професійних цілей пов'язане із здатністю приймати складні завдання та працювати в умовах невизначеності. М. Шаралампус із колегами зазначають, що толерантність до невизначеності сприяє активному підходу до планування та постановки цілей навіть за відсутності чітких умов [176].

Середній позитивний зв'язок між відносинами в колективі та відношенням до складних завдань ($r = 0,341$), невизначених ситуацій ($r = 0,312$) та загальним показником толерантності до невизначеності ($r = 0,339$) свідчить, що позитивні відносини в колективі значною мірою пов'язані із здатністю працівників ДСНС вирішувати складні завдання та справлятися з невизначеністю. За даними досліджень толерантність до невизначеності

дозволяє зменшувати напругу в міжособистісних відносинах, створюючи більш сприятливий соціальний клімат, робота в умовах невизначеності стимулює працівників до більш тісної взаємодії, що сприяє формуванню довіри та позитивної атмосфери в команді [174].

Результати дослідження підтверджують ключову роль толерантності до невизначеності у забезпеченні професійного благополуччя працівників ДСНС. Усі параметри професійного благополуччя – автономність, задоволеність рівнем компетентності, професійні досягнення, професійне зростання, професійні цілі та позитивні відносини в колективі – демонструють статистично значущі зв'язки з компонентами толерантності до невизначеності. Толерантність до невизначеності є не лише важливим чинником професійного благополуччя працівників ДСНС, але й ресурсом для подолання стресу, досягнення професійних цілей і підтримки позитивних відносин у колективі. Отримані результати узгоджуються з міжнародними дослідженнями, які підкреслюють значущість психологічних ресурсів у стресовому професійному середовищі [174; 177; 201; 238 та ін.].

3.4 Інтегральна роль психологічних характеристик в прогнозі професійного благополуччя працівників ДСНС

Результати статистичного аналізу, які подані та детально описані в параграфах третього розділу роботи, дозволяють стверджувати про наявність тісних кореляційних зв'язків між показниками особистісних диспозицій та професійним благополуччям працівників ДСНС. Для узагальнення результатів та аналізу комплексного унікального внеску кожного психологічного параметра в інтегральний показник професійного благополуччя ми застосували послідовну (ієрархічну) множинну регресію. На відміну від простої множинної регресії цей вид надає змогу досліднику самостійно послідовно долучати необхідні змінні до аналізу, при цьому предиктори, що вводяться на кожному наступному кроці, пояснюють частку

дисперсії залежної змінної, яка не була пояснена введеними предикторами на попередніх етапах. Завдяки такому підходу з'являється можливість здійснювати статистичний контроль ефектів змінних, введених на попередніх етапах, оцінюючи при цьому значущість приросту в частці поясненої дисперсії залежної змінної на кожному кроці [249].

Ми в процесі послідовного множинного регресійного аналізу поетапно додавали різноманітні особистісні диспозиції до моделі, щоб оцінити їх внесок у професійне благополуччя працівників ДСНС. Кожен етап додавання нових змінних ґрунтувався на теоретичних передумовах і попередніх результатах дослідження, які підтверджують, що саме вони є чинниками професійного благополуччя працівників ДСНС. За допомогою такого підходу ми змогли зрозуміти як кожна нова змінна впливає на професійне благополуччя працівників ДСНС при контролі уже доданих. Це важливо для розуміння, наскільки кожен додатковий фактор пояснює різницю в рівнях професійного благополуччя. Коли добавляється нова змінна, можна побачити, наскільки вона покращує пояснювальну силу моделі, який відсоток унікальної дисперсії професійного благополуччя описує. Також такий підхід допомагає визначити, які саме змінні мають найбільший вплив на благополуччя. Застосування послідовного регресійного аналізу дозволяє уникнути ситуації, коли важливі змінні залишаються поза увагою, що дає можливість крок за кроком додавати предиктори і перевіряти, чи покращують вони модель і чи є їхній вплив значущим. Можна оцінити окремий внесок кожної змінної і порівняти її вплив з іншими змінними, що допомагає зрозуміти, який чинник є найбільш значущим для професійного благополуччя. Також є можливість контролювати потенційні взаємозв'язки між незалежними змінними. Таким чином, можна побачити, чи змінюється внесок певної змінної, коли додано новий чинник, що може вказувати на їх взаємодію або кореляцію. Отже, поетапне додавання чинників дозволяє не лише виявити основні детермінанти професійного благополуччя, але й оцінити їх індивідуальний і спільний вплив, що робить результати аналізу більш детальними та достовірними. Ми включали в аналіз

діагностовані інтегральні показники змінних, щоб запобігти мультиколінеарності та сунгулярності.

На першому кроці застосування послідовної множинної регресії ми включили показники автономної та контрольованої мотивації, на другому при контролі попередніх змінних добавили психологічний капітал як інтегральний показник особистісних ресурсів працівника, на третьому додатково ввели в аналіз професійно важливу якість рятувальника – толерантність до невизначеності, на четвертому – різноманітні показниками позитивного психологічного функціонування особистості (емоційне благополуччя, соціальне благополуччя, психологічне благополуччя, психологічне здоров'я), на п'ятому – різні соціально-демографічні характеристики працівників ДСНС та організаційні особливості діяльності рятувальників. Змінні, які були представлені в порядковій та номінальній вимірювальній шкалі були закодовані в даммі змінні (dummy coding). Статистично значущі результати такого аналізу представлено в таблицях 3.12, 3.13. Вимоги щодо відсутності мультиколінеарності виконувались (із всіх змінних мінімальне значення tolerance склало 0,516 для психологічного капіталу, VIF = 1,936), що дозволило окремо включати особистісні характеристики в модель. Тест на автокореляцію Дарбіна-Уотсона статистично незначущий ($r = 0,072$; DW = 1,816; $p = 0,160$).

Таблиця 3.12

Внесок психологічних характеристик у професійне благополуччя
працівників ДСНС (N = 207)

Змінні в моделі	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	p
	B	Станд. помилка	β		
Модель 1					
Константа	108,704	4,844		22,44	< 0,001

Продовження таблиці 3.12

Автономна мотивація	1,194	0,110	0,584	10,87	< 0,001
Контрольована мотивація	-0,483	0,100	-0,259	-4,82	< 0,001
Модель 2					
Константа	68,093	5,421		12,56	< 0,001
Автономна мотивація	0,520	0,108	0,254	4,81	< 0,001
Контрольована мотивація	-0,361	0,081	-0,194	-4,46	< 0,001
Психологічний капітал	0,554	0,052	0,572	10,73	< 0,001
Модель 3					
Константа	64,058	5,490		11,67	< 0,001
Автономна мотивація	0,463	0,108	0,226	4,29	< 0,001
Контрольована мотивація	-0,311	0,081	-0,167	-3,82	< 0,001
Психологічний капітал	0,494	0,054	0,510	9,08	< 0,001
Толерантність до невизначеності	0,117	0,040	0,153	2,97	< 0,001
Модель 4					
Константа	62,588	5,419		11,55	< 0,001
Автономна мотивація	0,401	0,108	0,196	3,71	< 0,001
Контрольована мотивація	-0,306	0,080	-0,164	-3,83	< 0,001
Психологічний капітал	0,447	0,056	0,462	7,99	< 0,001

Продовження таблиці 3.12

Толерантність до невизначеності	0,120	0,039	0,156	3,09	0,002
Емоційне благополуччя	0,702	0,245	0,138	2,87	0,005

В першу модель при застосуванні послідовної множинної регресії було включено показники автономної та контрольованої мотивації ($F = 71,02$; $R^2 = 0,410$; $p < 0,001$). R^2 – це показник розміру ефекту для всієї моделі, який свідчить що 41 % дисперсії професійного благополуччя визначається цими двома змінними, що є дуже вагомим показником. Значення нестандартизованих В-коефіцієнтів нас інформує наскільки балів зміниться професійне благополуччя, якщо конкретний предиктор виросте на 1 бал, а всі інші змінні залишаться незмінними (проконтрольовані). У нашій моделі $B = 1,194$ автономної мотивації вказує, що збільшення цього показника на одну одиницю призведе до зростання професійного благополуччя на 1,194 балів. Відповідно кожен бал зростанням контрольованої мотивації у працівників ДСНС відобразиться на зниженні професійного благополуччя на 0,483 одиниць ($B = -0,483$). Ці нестандартизовані В-коефіцієнти разом із константою та її стандартною помилкою необхідно безпосередньо використовуються при побудові прогностичної моделі оцінки рівня професійного благополуччя. При цьому потрібно пам'ятати, що В-коефіцієнти нас не інформують про безпосередню величину внеску кожного предиктору в оцінку залежної змінної, тому що вони залежать від діапазону шкали в якій виміряні, кількості запитань в конкретному опитувальнику тощо. Тому частіше нас цікавлять саме стандартизовані β -коефіцієнти – аналоги коефіцієнтів кореляції та відображають рівень лише унікальної дисперсії предиктора із залежною змінною, вони виступають безпосередніми показниками розміру ефектів окремих змінних. Згідно розрахунків, для автономної мотивації $\beta = 0,584$, а для контрольованої $\beta = -0,259$, $p < 0,001$

інформує про статистичну значущість цих результатів. Отримані результати свідчать, що для підвищення професійного благополуччя працівників ДСНС необхідно більше уваги приділяти розвитку автономної мотивації, при цьому зменшуючи залежність від зовнішнього контролю. Більше того дослідження демонструють, що лише в разі наявності внутрішньої мотивації діяльність успішно реалізується в довгостроковій перспективі навіть в складних зовнішніх умовах і вона пов'язана з вищим рівнем психологічного благополуччя суб'єкта [182]. Автономна професійна мотивація виступає важливою складовою особистої стійкості та ефективності в умовах високих професійних вимог [156; 158; 248]. Здатність працівників до самостійного визначення та досягнення цілей підвищує їхню внутрішню мотивацію і сприяє створенню стійкої професійної ідентичності, що, у свою чергу, позитивно корелює з їхнім професійним благополуччям.

До другої моделі додали новий предиктор – психологічний капітал як інтегральний показник особистісних ресурсів працівника, що дало змогу оцінити його вплив на професійне благополуччя рятувальників, при контролі мотивації (ніби у всіх досліджуваних однаковий рівень вираженості автономної та контрольованої мотивації). За таких умов психологічний капітал дуже тісно зв'язаний із професійним благополуччям $\beta = 0,572$, $p < 0,001$. Роль автономної та контрольованої мотивації також залишилась статистично значущою $\beta = 0,254$ та $\beta = -0,194$, хоча її показники знизились, що свідчить про наявність спільної дисперсії між психологічним капіталом та мотивацією. Психологічний капітал додатково пояснив 21,3 % дисперсії професійного благополуччя ($\Delta R^2_{1-2} = 0,213$). Підсумковий R^2 для трьох змінних уже склав 0,624, модель статистично значуща ($p < 0,001$). Більш детально та комплексно всі статистичні показники після додавання нових змінних у моделі відображені у табл. 3.13.

Таблиця 3.13

Показники відповідності моделей

Модель	Характеристика моделей				Порівняння моделей			
	R	R ²	F	p	№	ΔR^2	ΔF	p
1	0,641	0,410	71,02	< 0,001	1	0,410	71,02	< 0,001
2	0,790	0,624	112,17	< 0,001	1 – 2	0,213	115,06	< 0,001
3	0,800	0,639	89,57	< 0,001	2 – 3	0,016	8,81	0,003
4	0,808	0,654	75,87	< 0,001	3 – 4	0,014	8,23	0,005

Аналізуючи результати, можна констатувати, що інтегральний показник психологічного капіталу, який операціоналізується через самоефективність, надію, оптимізм і резильєнтність виступає дуже важливим параметром для прогнозу професійного благополуччя працівників ДСНС. При цьому дослідження підтверджують, що саме в сукупності ці характеристики особистості пояснюють більше дисперсії прояву благополуччя, продуктивності та поведінки в цілому, ніж його окремі складові [217]. Важливо, що психологічний капітал піддається психокорекції, його можна розвивати за допомогою тренінгових програм [215], що робить цю конструкцію дуже корисною з практичної позиції, є можливість позитивно впливати на окремих людей і навіть групи. Високий рівень психологічного капіталу може забезпечити здатність до швидкого відновлення після стресових ситуацій, знижувати ризик професійного вигорання та підвищити загальну продуктивність.

На третьому етапі додатково ввели в аналіз професійно важливу якість рятувальника – толерантність до невизначеності. Її роль виявилася статистично значущою та позитивною при контролі попередніх змінних описаних вище ($\beta = 0,153$, $p < 0,001$). Толерантність до невизначеності додатково статистично значуще описала 1,6 % нової дисперсії професійного

благополуччя ($\Delta R^2_{2-3} = 0,016$; $p = 0,003$). Це та частина унікальної дисперсії професійного благополуччя, яку пояснює толерантність до невизначеності після контролю впливу двох видів мотивації та психологічного капіталу. Підсумковий R^2 для чотирьох змінних уже склав 0,639, модель статистично значуща ($p < 0,001$). Отже, здатність працівників ДСНС адаптуватися до змін і зберігати стійкість в умовах невизначеності є важливим фактором їхнього професійного благополуччя, навіть після врахування ролі психологічного капіталу та мотивації. Як зазначають Дж. Ташич, С. Амір, Дж. Тан, М. Хадер у своїй роботі, здатність приймати новизну та управляти складними ситуаціями є важливою навичкою для тих, хто працює в умовах високої невизначеності та стресу [249]. Толерантність до невизначеності дозволяє працівникам більш ефективно адаптуватися до змінних умов роботи, що, в свою чергу, позитивно впливає на загальну задоволеність професійною діяльністю та благополуччя.

До четвертої моделі по одному послідовно включалися різноманітні показниками позитивного психологічного функціонування особистості (емоційне благополуччя, соціальне благополуччя, психологічне благополуччя, психологічне здоров'я). Із перерахованих змінних лише додавання емоційного благополуччя статистично значуще збільшило прогностичну силу підсумкової моделі ($\Delta R^2_{3-4} = 0,014$; $p = 0,005$). R^2 склав 0,654, тобто, 65,4 % дисперсії професійного благополуччя визначається п'ятьма змінними, що є дуже непоганим показником та цінним з практичної точки зору.

На п'ятому етапі в модель включалися різноманітні соціально-демографічні характеристики працівників ДСНС та організаційні особливості діяльності рятувальників, проте їх залучення статистично значуще не збільшувало прогностичні можливості моделі. Тобто ці змінні при контролі раніше залучених особистісних характеристик нічого нового не вносили в дисперсію професійного благополуччя. Тому підсумковою моделлю стала № 4. Згідно неї найбільший вплив на професійне благополуччя працівників ДСНС має інтегральний психологічний ресурс – психологічний капітал

особистості, навіть при умові контролю дисперсії автономної та контролюючої мотивації. Він виступає основною терапевтичною мішенню для психолога. Домінування контрольованої мотивації в професійній діяльності рятувальника негативно впливає на його благополуччя, на відміну від автономної. Толерантність до невизначеності вносить свою унікальну дисперсію в поясненні благополуччя, тобто є цінною професійно важливою якістю для працівників ДСНС, допомагаючи їм ефективно справлятися з непередбачуваними ситуаціями. Водночас емоційне благополуччя є ключовим елементом для підтримки внутрішнього балансу, що вказує на необхідність уваги до емоційної сфери працівників, зокрема через заходи підтримки психологічного стану.

Як результат на основі результатів регресійного аналізу визначили основні мішені психологічної корекції професійного благополуччя рятувальників. Дані знання покладено в основу програми з розвитку професійного благополуччя. Автономна і контрольована мотивація, психологічний капітал, толерантність до невизначеності та емоційне благополуччя разом пояснюють 65,4 % дисперсії професійного благополуччя працівників ДСНС, що є достатньо високим показником розміру ефекту.

Результати дослідження вказують на необхідність розвитку автономної мотивації та зниження рівня контрольованої мотивації у працівників ДСНС. Бажано зменшити вплив зовнішніх контролюючих факторів, таких як жорсткі правила та надмірний контроль, щоб підвищити професійне благополуччя. Потрібно докладати зусиль для розвитку психологічного капіталу за допомогою спеціальних програм, таких як тренінги з розвитку резильєнтності, оптимізму та самоефективності. Спрямувати зусилля на розробку програм, які допоможуть працівникам ДСНС краще справлятися з невизначеністю та змінами на роботі. Впроваджувати заходи для підтримки емоційного благополуччя працівників, такі як психологічні консультації, програми релаксації, управління стресом тощо.

3.5. Взаємозв'язок благополуччя працівника ДСНС з типами поведінки в ситуаціях професійних вимог

Рівень благополуччя відображається на результативних показниках професійної діяльності [14; 16; 17; 19; 22; 24; 37; 73; 82; 112; 116; 133; 174; 177; 227 та ін.], що підкреслює необхідність вивчення тісноти та направленості даної залежності у працівників ДСНС, важливість підтримки та розвитку позитивного робочого середовища та психологічного комфорту на роботі.

Аналіз значення професійного благополуччя для результативних показників діяльності рятувальників нами проведений з урахуванням таких аспектів: професійна активність – суб'єктивне значення діяльності для працівника, прагнення професійного зростання, готовність до енергетичних витрат в процесі виконання завдань за призначенням, прагнення до якісного виконання професійних обов'язків, здатність відновлюватися; стратегії долаття проблемних ситуацій – тенденція до відмови у ситуації невдачі, активна стратегія вирішення проблем, внутрішній спокій та рівновага; емоційне ставлення до роботи – відчуття успішності у професійній діяльності, задоволеність життям, відчуття соціальної підтримки. Для визначення цих параметрів застосовувався «Опитувальник поведінки та переживання, пов'язаних з роботою» (AVEM) У. Шааршмидта, А. Фішера. Отримані результати представлені в таблиці 3.14.

У відповідності до запропонованого в опитувальнику підрахунку результатів, за кожною шкалою досліджуваний може набрати від 6 до 30 балів, інтервали від 6 до 14 балів можна умовно вважати низькими, від 14 до 22 балів – середніми, від 22 до 30 балів – високими.

Показник за шкалою «Суб'єктивне значення діяльності» ($21,3 \pm 4,1$ балів) свідчить про те, що професійна діяльність для працівників ДСНС має важливе значення, що може бути результатом високої мотивації, яка зумовлює їхню активну участь у роботі, особливо в умовах ризиків, притаманних професії. За даними досліджень, мотивація відіграє вирішальну роль у підвищенні якості

виконання завдань, що підтверджується також у дослідженні працівників служб порятунку [8; 36; 81; 201 та інші].

Таблиця 3.14

Показники професійної поведінки та ставлення до діяльності
у працівників ДСНС (N = 207)

Показники	Шкали	M (SD)
Професійна активність	Суб'єктивне значення діяльності	21,3 (4,1)
	Професійні домагання	17,5 (3,7)
	Готовність до енергетичних витрат	22,1 (5,3)
	Прагнення до досконалості	20,7 (4,9)
	Здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи	14,6 (3,8)
Стратегії вирішення проблем	Тенденція до відмови у ситуації невдачі	11,5 (2,6)
	Активна стратегія вирішення проблем	18,3 (4,3)
	Внутрішній спокій та рівновага	12,2 (2,7)
Емоційне відношення до роботи	Відчуття успішності у професійній діяльності	19,6 (4,4)
	Задоволеність життям	20,5 (4,6)
	Відчуття соціальної підтримки	22,7 (4,2)

Шкала «Професійні домагання» ($17,5 \pm 3,7$ балів) відображає рівень очікувань та амбіцій працівників ДСНС стосовно кар'єрного зростання та професійних досягнень. Показник за шкалою «Готовність до енергетичних витрат» ($22,1 \pm 5,3$ балів) свідчить про високий рівень готовності працівників до інтенсивної діяльності та витрат енергії, що є характерним для професій із високими вимогами до фізичної та психологічної витривалості [81; 90; 99 та інші]. Показник за шкалою «Прагнення до досконалості» ($20,7 \pm 4,9$ балів) вказує на спрямованість досліджуваних до підвищення рівня власної компетентності, навчання та саморозвитку в контексті діяльності. Показник за шкалою «Здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи» ($14,6 \pm 3,8$ балів) свідчить про те, що працівники ДСНС не завжди можуть

дистанціюватися від професійних обов'язків, що збільшує ризик розвитку професійних деформацій. Отже, загальною характеристикою професійної активності працівників ДСНС є те, що професійна діяльність має для них особисте значення, вони прагнуть до зростання та досконалості, занурені в роботу та витрачають багато сил і енергії на її виконання.

Показник за шкалою «Тенденція до відмови у ситуації невдачі» ($11,5 \pm 2,6$ балів) відображає певні труднощі в адаптації до невдач. Низький рівень цієї тенденції є позитивним показником стресостійкості, але також може свідчити про ризики низької гнучкості у прийнятті рішень у критичних ситуаціях. За шкалою «Активна стратегія вирішення проблем» ($18,3 \pm 4,3$ балів) результати свідчать про здатність досліджуваних вирішувати складні завдання, здійснювати пошук альтернативних шляхів вирішення проблем, приймати рішення щодо вибору ефективних засобів для досягнення цілей. Показник за змінною «Внутрішній спокій та рівновага» ($12,2 \pm 2,7$ балів) може свідчити про низький рівень внутрішньої рівноваги, переживання стресу. Загалом, результати показують, що працівники ДСНС застосовують різні підходи до вирішення проблем, включаючи як активні, так і пасивні стратегії. Бажаним є баланс між активними підходами та здатністю зберігати рівновагу у напружених ситуаціях.

За шкалою «Відчуття успішності у професійній діяльності» ($19,6 \pm 4,4$ балів) показник свідчить про відносну високу суб'єктивну оцінку власної діяльності, що є важливим фактором підтримки мотивації та зменшення рівня стресу. Змінна «Задоволеність життям» ($20,5 \pm 4,6$ балів) відображає загальне благополуччя працівників ДСНС, яке є важливим аспектом їхньої емоційної стійкості. Вона вказує на загальну життєву задоволеність. За шкалою «Відчуття соціальної підтримки» ($22,7 \pm 4,2$ балів) показник свідчить про те, що досліджувані відчувають позитивне ставлення та підтримку з боку оточуючих. Отже, емоційне відношення до роботи у досліджуваних в цілому є позитивним.

В цілому, результати опитування за показниками типів поведінки в ситуаціях професійних вимог демонструють, що працівники ДСНС оцінюють себе як професійно активних, здатних використовувати конструктивні стратегії для вирішення проблем, та осіб, що мають позитивне емоційне ставлення до власної діяльності.

Наступним етапом емпіричного дослідження було встановлення внеску (значення) професійного благополуччя у різні складові професійної поведінки працівників ДСНС. Для вирішення даного завдання ми застосували ряд процедур. Спочатку досліджувані були поділені на три групи за ступенем вираженості інтегрального показника професійного благополуччя, який об'єднує різні компоненти благополуччя в єдиний числовий показник. Для цього ми дані стандартизували в z-шкалу. Z-оцінка (або z-стандартизований бал) є статистичною мірою, яка вказує на скільки стандартних відхилень конкретне значення відрізняється від середнього значення вибірки. Працівники ДСНС які мали значення z-оцінки менше -1 були віднесені до кагорти з низьким рівнем професійного благополуччя (26 досліджуваних), в діапазоні від -1 до +1 – до середнього рівня (151 досліджуваний) та більше +1 до осіб з високим рівнем (30 досліджуваних). В подальшому цей поділ був використаний з метою вивчення особливостей різних типів поведінки в ситуаціях професійних вимог в залежності від рівня професійного благополуччя працівників ДСНС.

Результати значення професійного благополуччя для визначення професійної активності працівників ДСНС представлені в таблиці 3.15.

За допомогою дисперсійного аналізу встановлено, що від рівня професійного благополуччя залежить місце, яке приділяється діяльності працівниками ДСНС в своєму житті серед інших сфер ($F = 4,34$; $p = 0,014$; $\eta^2 = 0,041$). Виявлено тенденцію, що чим вище благополуччя, тим більш важливішою стає професійна сфера. Показник розміру ефекту інформує, що близько 4 % дисперсії показника суб'єктивного значення діяльності пояснюється професійним благополуччям.

Таблиця 3.15

Особливості професійної активності працівників ДСНС в залежності від
рівня професійного благополуччя

Змінні	Рівень професійного благополуччя	M (SD)	F	p	η^2
Суб'єктивне значення діяльності	низький	16,12 (4,39)	4,34	0,014	0,041
	середній	18,50 (4,02)			
	високий	19,30 (5,44)			
Професійні домагання	низький	19,00 (3,96)	24,45	< 0,001	0,193
	середній	21,93 (3,29)			
	високий	25,13 (2,54)			
Готовність до енергетичних витрат	низький	18,73 (3,69)	8,62	< 0,001	0,078
	середній	20,50 (3,06)			
	високий	22,17 (2,67)			
Прагнення до досконалості	низький	20,04 (4,06)	28,17	< 0,001	0,216
	середній	24,23 (3,05)			
	високий	26,23 (2,85)			
Здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи	низький	18,31 (3,17)	1,72	0,181	0,017
	середній	18,85 (3,00)			
	високий	17,70 (4,34)			

Примітка: M – середнє значення; SD – стандартне відхилення; F – статистика дисперсійного аналізу Фішера; p – статистична значущість; η^2 – розмір ефекту.

Враховуючи велику кількість чинників, які можуть впливати на оцінку своєї діяльності, можна вважати, що, напевно, цей рівень впливу є відносно невеликим, хоча й вартий уваги з практичної точки зору. Попарний аналіз виділених груп апостеріорним критерієм Тьюкі дозволив встановити, що

працівники з низьким рівнем професійного благополуччя статистично значуще меншого значення приділяють діяльності в порівнянні з працівниками із середнім ($p = 0,026$) та високим ($p = 0,017$) його рівнем. Цей результат може бути пов'язаний із тим, що суб'єктивне значення діяльності формується під впливом різних чинників. За даними досліджень, низький рівень професійного благополуччя часто супроводжується зниженням мотивації до діяльності та відсутністю ціннісного ставлення до неї [227]. Згідно з теорією самодетермінації, внутрішня мотивація та усвідомлення значущості професійної діяльності безпосередньо залежать від задоволення базових психологічних потреб, таких як автономія, компетентність та причетність. У разі низького рівня благополуччя ці потреби залишаються незадоволеними, що може призводити до меншого суб'єктивного значення діяльності [182]. Крім того, суб'єктивне значення діяльності залежить від соціальної підтримки та взаємодії в колективі [168]. Працівники ДСНС з низьким рівнем професійного благополуччя можуть відчувати недостатній рівень соціального прийняття чи підтримки, що негативно впливає на ставлення до професійної діяльності. Отже, суб'єктивне значення діяльності є багатофакторним показником, на який впливають не лише рівень професійного благополуччя, але й інші аспекти.

З'ясовано також, що від рівня професійного благополуччя працівників ДСНС залежить вираженість їх професійних домагань ($F = 24,45$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,193$). Детальний порівняльний аналіз груп досліджуваних показав, що існує чітка залежність – із збільшенням благополуччя рятувальників зростають їх прагнення до професійного зростання. Між всіма групами встановлено статистично значущі відмінності на рівні $p < 0,001$. Величина встановленого розміру ефекту свідчить, що близько п'ятої частини дисперсії професійних домагань пояснюється ступенем вираженості професійного благополуччя, що є дуже великий показником. Тобто, професійне благополуччя має значний вплив на формування амбіцій і прагнень працівників до професійного зростання. Дослідники підкреслюють, що

відчуття самоефективності є ключовим чинником, який визначає прагнення людини до досягнення більш високих результатів [257]. У контексті ДСНС високий рівень професійного благополуччя сприяє формуванню впевненості у своїх професійних можливостях, що, своєю чергою, підвищує рівень домагань. Задоволення від професійної діяльності також пов'язане із соціальним визнанням, яке є важливим для працівників, особливо у стресових професіях. Широкий доступ до ресурсів і підтримки у середовищі високого професійного благополуччя стимулює працівників прагнути до більш високих кар'єрних позицій [169]. Високий рівень професійного благополуччя створює стабільний емоційний ресурс, який дозволяє працівникам зосередитися на професійному розвитку, а не на подоланні стресу чи інших негативних впливів.

Рівень готовності працівників ДСНС віддавати свої сили при виконанні поставлених завдань також залежить від професійного благополуччя. Виявлено статистично значущі відмінності в середніх значеннях за показником готовності до енергетичних витрат між групами досліджуваних з різним ступенем вираженості професійного благополуччя ($F = 8,62$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,078$). Показник величини розміру ефекту інформує, що рівень благополуччя визначає 7,8 % дисперсії змінної «готовність до енергетичних витрат». Попарний аналіз всіх груп досліджуваних апостеріорним критерієм Тьюкі дозволив статистично довести, що із збільшенням благополуччя зростає у працівників ДСНС й готовність віддавати свої сили для успішного виконання професійних завдань (p від 0,02 до $< 0,001$ між групами порівняння). Згідно з теорією збереження ресурсів, працівники, які мають високий рівень професійного благополуччя, володіють більшим запасом психологічних і емоційних ресурсів [179]. Це сприяє тому, що вони готові інвестувати свої сили у виконання завдань, оскільки відчувають енергію та мотивацію до діяльності. Водночас працівники з низьким рівнем благополуччя зазнають енергетичного виснаження, що знижує їхню готовність до витрат.

Від професійного благополуччя залежить і такий показник активності працівників як прагнення до досконалості. Концентрація на якості виконання професійних обов'язків залежить від професійного благополуччя працівників ДСНС ($F = 28,17$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,216$). Між всіма групами порівняння також встановлено статистично значущі відмінності на рівні $p < 0,001$. Тобто, із збільшенням благополуччя у працівників ДСНС зростає їх прагнення до досконалості. Величина розміру ефекту, не викликає сумніву, щодо практичної цінності встановленої залежності. Більше 20 % дисперсії прагнення до досконалості визначається рівнем професійного благополуччя. Згідно з теорією самодетермінації, задоволення базових потреб (автономія, компетентність, причетність) формує стійке прагнення до вдосконалення у професійній діяльності [182]. Коли працівники відчують задоволення від своєї роботи, вони схильні вкладати більше зусиль для досягнення досконалості. Працівники з високим професійним благополуччям відчують більше задоволення від виконуваних обов'язків, що стимулює їхню увагу до деталей і якості роботи. Це узгоджується з дослідженнями Е. Локке, які підтверджують, що задоволення роботою є передумовою для постановки амбітних цілей та прагнення до досконалості [214]. Крім того, професійне благополуччя створює сприятливий емоційний фон, який сприяє концентрації на вдосконаленні роботи. Дослідники зазначають, що позитивні емоційні стани розширюють когнітивні можливості, підвищують увагу до деталей та сприяють розвитку нових навичок, необхідних для досягнення досконалості [180]. Також, професійне благополуччя сприяє формуванню орієнтації на якість виконання завдань, оскільки працівники розглядають свою роботу як джерело самореалізації. Високий рівень благополуччя дозволяє ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, що часто виникають у професійній діяльності працівників ДСНС. Це забезпечує можливість зосередитися на вдосконаленні робочих процесів, а не лише на виконанні основних обов'язків. Працівники, які мають високий рівень благополуччя, більш схильні приймати

нові методи та технології для підвищення якості своєї роботи, оскільки їхній емоційний і когнітивний стан дозволяє освоювати нововведення.

Щодо здатності зберігати дистанцію по відношенню до роботи як показника активності працівників, то за допомогою дисперсійного аналізу не виявлено статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних з різним рівнем професійного благополуччя ($F = 1,72$; $p = 0,181$; $\eta^2 = 0,017$). Розмір ефекту незначний, 1,7 % дисперсії залежної змінної можна пояснити ступенем вираженості професійного благополуччя. Професія рятувальника передбачає значне емоційне та психологічне залучення до робочого процесу, особливо в умовах надзвичайних ситуацій, де відокремлення від роботи стає серйозним викликом. Психологічний аналіз результатів дослідження свідчить, що здатність підтримувати емоційну дистанцію, яка вважається важливою для багатьох професій, пов'язаних із постійною взаємодією з людьми, у високостресових умовах рятувальної діяльності може відігравати менш визначальну роль у забезпеченні благополуччя [213; 252]. Це підкреслює значення інших чинників, таких як стресостійкість, командна підтримка та самомотивація, які можуть мати більший вплив на здатність працівників ДСНС підтримувати психологічну стабільність у своїй роботі.

Підводячи підсумок даної частини дослідження, можна впевнено стверджувати, що від інтегрального показника професійного благополуччя залежить професійна активність працівників ДСНС. Рівень професійних домагань та прагнень рятувальників до досконалості дуже тісно пов'язані з відчуттям благополуччя на роботі. Близько 20 % дисперсії цих показників пояснюється професійним благополуччям. На суб'єктивну оцінку місця діяльності в житті працівників ДСНС та готовності їх до енергетичних витрат при виконанні завдань професійне благополуччя також має суттєвий вплив, хоча дещо менший ніж для описаних вище типів поведінки в ситуаціях професійних вимог. Тобто рівень благополуччя рятувальників відображається на якості виконання професійних обов'язків, здатності працівників пропонувати нові ідеї, брати на себе відповідальність та ініціювати зміни, бути

відданим роботі, бажанні активно брати участь у професійній діяльності та розвиватися тощо.

Наступним етапом емпіричного дослідження було визначення комплексної ролі окремих складових професійного благополуччя при оцінці професійної активності працівників ДСНС. Для цього використано просту множинну регресію, коли всі змінні вводились в модель одномоментно із подальшим визначення статистично значущих предикторів. Результати такого дослідження та аналізу представлені в таблиці 3.16.

Таблиця 3.16

Оцінка професійної активності працівників ДСНС за показниками професійного благополуччя (N = 207)

Залежна змінна	R ²	Автономність в професійній діяльності	Задоволеність рівнем компетентності	Задоволеність проф. досягненнями	Професійне зростання	Професійні цілі	Позитивні відносини в колективі
		Стандартизовані регресійні β коефіцієнти					
Суб'єктивне значення діяльності	0,10**	0,22**	0,06	0,19**	-0,02	0,09	0,18*
Професійні домагання	0,22***	0,06	0,07	0,20**	0,32***	0,12	0,01
Готовність до енергетичних витрат	0,11**	0,04	0,00	0,23**	-0,13	0,24**	-0,06
Прагнення до досконалості	0,23***	0,03	0,30***	0,06	0,01	0,20**	-0,08
Здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи	0,08*	-0,01	0,13	-0,31***	-0,11	0,08	0,27**

Примітка: R² – пояснена доля дисперсії залежної змінної; * p < 0,05;

** p < 0,01; *** p < 0,001.

Встановлено, що автономність в професійній діяльності ($\beta = 0,22$), задоволеність професійними досягненнями ($\beta = 0,19$) та позитивні відносини в колективі ($\beta = 0,18$) здійснюють статистично значущий вплив на показник суб'єктивної оцінки місця діяльності в житті працівників ДСНС. Психологу необхідно звернути увагу саме на ці складові професійного благополуччя, якщо необхідно скоректувати оцінку значення діяльності для рятувальника. Разом вони пояснюють 10 % варіації залежної змінної ($p < 0,01$). Автономність виконує провідну роль у визначенні значущості професійної діяльності для працівників ДСНС. Це підтверджує теорія самодетермінації, яка підкреслює, що автономність як базова психологічна потреба сприяє внутрішній мотивації та усвідомленню важливості власної діяльності [182]. У контексті діяльності працівників ДСНС це може означати, що автономність допомагає їм усвідомлювати власну компетентність і вплив на результати роботи. Задоволеність досягненнями у професійній сфері також має значний вплив на оцінку значення діяльності. Відповідно досліджень Е. Локке, відчуття успішності та досягнення поставлених цілей є джерелом внутрішнього задоволення [214]. Для працівників ДСНС задоволення досягненнями може слугувати емоційним підкріпленням їхньої професійної успішності. Позитивні міжособистісні відносини є важливим соціальним ресурсом, який впливає на сприйняття роботи як значущої. Прибічники теорії соціальної підтримки вказують на те, що якісна взаємодія з колегами сприяє створенню сприятливого робочого середовища, яке позитивно впливає на професійне благополуччя [174; 177; 180 та ін.]. Наявність позитивних відносин може сприяти тому, що працівники відчують себе частиною команди, що підвищує емоційну залученість до професійної діяльності та її суб'єктивну значущість. Впровадження заходів, спрямованих на розвиток цих компонентів, сприятиме зростанню професійного благополуччя працівників ДСНС і їхньої суб'єктивної залученості до роботи.

Для збільшення прагнення працівників ДСНС до професійного зростання необхідно сприяти задоволеності їх професійними досягненнями

($\beta = 0,20$) та професійному зростанню ($\beta = 0,32$). Ці дві складові разом пояснюють 22 % варіації залежної змінної ($R^2 = 0,22$; $p < 0,001$), що є суттєвим показником і свідчить про практичну значущість встановлених взаємозв'язків. Досягнення конкретних результатів у роботі є джерелом внутрішнього задоволення, яке підсилює мотивацію до подальших досягнень. У контексті діяльності працівників ДСНС це може бути пов'язано з відчуттям значущості виконаних завдань, успіхом у складних професійних ситуаціях та визнанням їх внеску з боку суспільства та колег. Дослідження вказують, що досягнення цілей і відчуття успіху мотивують людей до постановки нових, більш амбітних цілей [7; 8; 18 та ін.]. П. Коттон та Р. Харт наголошують, що досягнення результатів зміцнює самооцінку і підвищує самоєфективність, що безпосередньо впливає на бажання розвиватися [179]. Для працівників ДСНС задоволення від виконання професійних обов'язків, ймовірно, сприяє формуванню впевненості у власних силах і прагненню досягати більшого. Професійне зростання є предиктором прагнення до подальшого розвитку. Це може бути пов'язано з тим, що працівники, які мають досвід професійного розвитку, отримують більше ресурсів, можливостей і стимулів для подальшого вдосконалення. Дослідники стверджують, що задоволення потреби у компетентності є важливим мотиватором для професійного зростання [200]. Працівники, які відчують розвиток своїх професійних навичок, демонструють вищу залученість у роботу та більшу мотивацію до вдосконалення. Для працівників ДСНС професійне зростання може бути пов'язане з удосконаленням навичок, отриманням нових знань, підвищенням кваліфікації та кар'єрним просуванням. Впровадження заходів, спрямованих на розвиток цих складових, сприятиме підвищенню мотивації до професійного зростання.

В свою чергу, рівень готовності працівників ДСНС до віддання своїх сил при виконанні поставлених завдань залежить від таких складових професійного благополуччя як задоволеність своїми професійними досягненнями ($\beta = 0,23$) та поставлених професійних цілей ($\beta = 0,24$).

Пояснена доля дисперсії запропонованої моделі $R^2 = 0,11$ при $p < 0,01$, що свідчить про статистично значущий і практично важливий вплив цих факторів. Задоволеність професійними досягненнями має безпосередній вплив на готовність працівників вкладати свої сили у виконання завдань. Це, ймовірно, пов'язано з тим, що працівники, які задоволені своїми досягненнями, відчують більшу мотивацію до подальшої активності. М. Ханссен та ін. підкреслюють, що задоволення досягнутими результатами стимулює подальшу віддачу, оскільки створює емоційне підкріплення зусиль, які були вкладені в роботу [201]. Згідно з дослідженнями, задоволеність досягненнями зміцнює самоефективність, що мотивує людину до нових дій, підвищуючи енергію і відданість у професійній сфері [205]. Тобто, працівники, які усвідомлюють свою ефективність, схильні проявляти вищу віддачу під час виконання завдань, що підвищує їхню продуктивність. Професійні цілі також впливають на рівень готовності віддавати свої сили виконанню завдань за призначенням. Наявність цілей сприяє розвитку спрямованості, що допомагає зосереджувати енергію та ресурси на їх виконанні. Л. Ноймайєр, Л. Брук, Г. Дітчберн, П. Скоук зазначають, що конкретні та складні цілі є сильними мотиваторами, оскільки дають працівникам орієнтир і стимулюють їхню готовність докладати зусилля, та наголошують, що цілі, які співзвучні з внутрішніми цінностями працівника, значно підвищують його енергію та зусилля [223]. Професійні цілі сприяють формуванню у працівників уявлень про те, заради чого вони працюють, що допомагає їм спрямовувати свої зусилля більш ефективно. Ці два фактори забезпечують внутрішню мотивацію, формують спрямованість дій та сприяють мобілізації ресурсів для виконання професійних завдань.

Щодо прагнення до досконалості, то його рівень залежить від оцінки задоволеності рівнем компетентності ($\beta = 0,30$) та професійних цілей працівника ДСНС ($\beta = 0,20$). Величина розміру ефекту статистичної моделі досить велика ($R^2 = 0,23$; $p < 0,001$), що свідчить про її практичну значущість. Задоволеність рівнем компетентності є важливим предиктором прагнення до

досконалості. Це можна пояснити тим, що працівники, які вважають свої професійні навички й знання достатньо розвиненими, відчують упевненість у своїй здатності досягати високих результатів у роботі, а висока оцінка власної компетентності, в свою чергу, стає мотиватором до подальшого вдосконалення. М. Рібейро наголошує, що самоефективність є ключовим фактором для постановки амбітних цілей та прагнення до їх досягнення [230]. Відчуття впевненості у своїх можливостях стимулює працівників вкладати більше зусиль у підвищення якості виконання завдань. Дослідники також зазначають, що задоволеність компетентністю підтримує внутрішню мотивацію до вдосконалення, оскільки працівники відчують, що їхні зусилля є значущими та ефективними [128; 136; 143]. Професійні цілі також значущо впливають на прагнення до досконалості. Згідно з теорією постановки цілей Е. Локке, амбітні та конкретні цілі мотивують працівників докладати максимальних зусиль і досягати високої якості в роботі; цілі стають орієнтиром, який сприяє підвищенню уваги до деталей та ефективності [214]. В контексті діяльності працівників ДСНС, постановка чітких професійних цілей, ймовірно, сприяє концентрації на результаті та забезпечує мотивацію до високоякісного виконання завдань.

Регресійним аналізом встановлено, що працівники ДСНС дистанціюються від роботи через низьку задоволеність професійними досягненнями ($\beta = -0,31$) та позитивні відносини в колективі ($\beta = 0,27$), що підкреслює двоїстий характер впливу професійного середовища на схильність працівників до емоційного чи психологічного відсторонення від своєї діяльності. Значний вплив на дистанціювання від роботи має низька задоволеність професійними досягненнями, тобто працівники, які не відчують задоволення від своїх досягнень, менш залучені до виконання завдань, що може призводити до формування установки на дистанціювання від роботи. На нашу думку, це може бути обумовлено відсутністю емоційного підкріплення, коли професійні досягнення залишаються непоміченими або не отримують визнання, у працівників знижується рівень мотивації та

суб'єктивної залученості в роботу. М. Шульц зазначає, що задоволення від професійних досягнень підвищує самоефективність, яка є ключовим фактором залученості до роботи. Натомість її відсутність призводить до зростання професійної апатії та емоційного виснаження [240]. Позитивні відносини в колективі також впливають на дистанціювання від роботи, хоча їхній вплив є менш вираженим. Це може вказувати на те, що при сильній соціальній підтримці може знижуватися особиста відповідальність працівників ДСНС за досягнення цілей, оскільки вони більше орієнтуються на групові відносини, ніж на індивідуальну залученість у роботу. Тобто, у професійній діяльності, що вимагає високого рівня залученості, надмірна концентрація на соціальних аспектах може знижувати продуктивність і сприяти дистанціюванню від роботи. Згідно з теоріями соціальної підтримки, якісні міжособистісні стосунки є важливим ресурсом для зниження стресу. Проте за відсутності професійної мотивації або невизнання досягнень соціальні зв'язки можуть стати компенсаторним механізмом, що сприяє суб'єктивному дистанціюванню [174; 177; 180; 247].

Професійне благополуччя є значущим фактором професійної активності. Регресійний аналіз показав, що різні складові професійного благополуччя по-різному впливають на аспекти професійної активності рятувальників ДСНС, включаючи суб'єктивне значення діяльності, прагнення до досконалості, готовність до енергетичних витрат, професійні домагання та дистанціювання від роботи. Автономність, як базова психологічна потреба, відіграє провідну роль у визначенні значущості професійної діяльності. Відчуття контролю над роботою та свобода у прийнятті рішень сприяють усвідомленню важливості діяльності для працівників. Чіткі та амбітні професійні цілі є ключовим мотиватором для професійного зростання. Працівники, які мають такі цілі, демонструють вищу залученість у роботу. Задоволеність досягненнями підвищує готовність працівників вкладати енергію в професійні завдання. Задоволення власними професійними знаннями та навичками стимулює працівників до досягнення високих

стандартів у роботі. Відчуття компетентності є основою для самовдосконалення та підвищення продуктивності. Недостатнє задоволення досягненнями знижує залученість і може викликати відстороненість від роботи, що вказує на потребу в емоційному підкріпленні та визнанні успіхів працівників ДСНС.

Таким чином, професійна активність працівників ДСНС значною мірою визначається рівнем їхнього професійного благополуччя. Основними факторами, що впливають на активність, є автономність, професійні цілі, задоволеність досягненнями та компетентністю.

Результати дослідження узгоджуються з висновками інших вчених, а саме: М. Хансен у своїй моделі мотиваційних характеристик роботи також підкреслюють важливість таких аспектів, як автономність і професійне зростання, які позитивно впливають на відчуття значущості роботи та прагнення до досконалості [201]. Дослідження Р. Райана та Е. Десі, присвячене теорії самовизначення, показує, що задоволеність професійними досягненнями та автономність у професійній діяльності сприяють підвищенню мотивації, професійних домагань і готовності вкладати енергію в роботу, що також підтверджує отримані результати щодо впливу задоволеності професійними досягненнями на різні аспекти професійної активності [233].

В діяльності для працівників ДСНС важливо не лише проявляти високий рівень професійної активності, але й застосовувати конструктивні стратегії вирішення проблем. Саме тому, на наступному етапі дослідження ми вивчили як рівень професійного благополуччя відображається на типах поведінки в ситуаціях професійних вимог, що вимагають вирішення проблем.

Результати дослідження особливостей залежностей між професійним благополуччям та стратегіями вирішення проблем працівників ДСНС представлені в таблиці 3.17.

Таблиця 3.17

Особливості стратегій вирішення проблем працівників ДСНС в залежності від рівня вираженості професійного благополуччя

Змінні	Рівень професійного благополуччя	M (SD)	F	p	η^2
Тенденція до відмови у ситуації невдачі	низький	15,85 (2,77)	35,63	< 0,001	0,259
	середній	11,77 (2,89)			
	високий	9,28 (3,31)			
Активна стратегія вирішення проблем	низький	19,19 (3,84)	58,42	< 0,001	0,364
	середній	24,40 (2,97)			
	високий	27,80 (2,17)			
Внутрішній спокій та рівновага	низький	18,39 (3,48)	19,22	< 0,001	0,159
	середній	20,90 (3,18)			
	високий	23,70 (3,18)			

Примітка: M – середнє значення; SD – стандартне відхилення; F – статистика дисперсійного аналізу Фішера; p – статистична значущість; η^2 – розмір ефекту.

Виявлено, що схильність рятувальника до примирення із ситуацією невдачі та відмови від її подолання має прямий зв'язок з рівнем професійного благополуччя. Встановлено статистично значущі відмінності між результатами працівників ДСНС з різними рівнями професійного благополуччя за параметром тенденції до відмови у ситуації невдачі ($F = 35,63$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,259$). Існує лінійна залежність, чим нижче благополуччя, тим вища вірогідність до дистанціювання від проблеми, зневірення, «упускання рук» в ситуації невдачі, між всіма групами порівняння встановлено статистично значущі відмінності на рівні $p < 0,001$ згідно апостеріорного критерію Тьюкі. Величина розміру ефекту вказує на достатньо

сильну залежність, близько 26% дисперсії тенденції до відмови від активності в ситуації невдачі пояснюється рівнем професійного благополуччя.

Отримані результати свідчать, що працівники ДСНС із зниженим рівнем професійного благополуччя частіше схильні до уникання вирішення проблем у ситуаціях невдач. Це може пояснюватися низьким рівнем самоефективності, зниженою впевненістю у власних професійних компетенціях та ресурсах для подолання труднощів. Відчуття незадоволеності професійною діяльністю, обмежені перспективи розвитку чи відсутність підтримки з боку колег та керівництва можуть посилювати цю схильність до дистанціювання. Психологічний аналіз показує, що працівники з низьким професійним благополуччям можуть сприймати невдачі як підтвердження своєї недостатньої компетентності, що створює цикл уникання: кожна невдача посилює почуття безпорадності та формує уникливу поведінку. Уникання проблем у ситуаціях невдачі може розглядатися як захисна стратегія, спрямована на зменшення психологічного навантаження, яка водночас може знижувати ефективність професійної діяльності.

Від рівня професійного благополуччя залежить й активна, оптимістична установка на проблеми та завдання працівника. Виявлено статистично значущі відмінності в середніх значеннях за показником застосування активних стратегій вирішення проблем між групами досліджуваних з різним ступенем вираженості професійного благополуччя ($F = 58,42$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,364$). Величина розміру ефекту інформує про дуже практично цінну встановлену залежність. Виявляється, що більше третини дисперсії застосування активних поведінкових стратегій визначається рівнем професійного благополуччя працівника ДСНС. Результат попарного порівняння груп досліджуваних статистично значущий ($p < 0,001$).

Тобто, працівники з низьким рівнем професійного благополуччя виявляють меншу активність у вирішенні проблем, що може бути пов'язано з відсутністю впевненості у своїх можливостях і низьким рівнем самоефективності. У таких працівників спостерігається зниження здатності

зосереджуватися на пошуку рішень через емоційне виснаження, відчуття безпорадності або страх невдачі. Уникання проблем у стресових ситуаціях також може розглядатися як спроба захистити себе від додаткового навантаження, особливо в умовах постійного професійного стресу. Навпаки, працівники з вищим рівнем професійного благополуччя частіше демонструють активну позицію в умовах стресу. Вони здатні швидше мобілізувати свої ресурси для пошуку рішень, що, ймовірно, пов'язано з їхньою позитивною оцінкою власної компетентності та впевненістю у можливості подолання перешкод. Високий рівень благополуччя сприяє ефективному реагуванню на складні ситуації.

Емпіричним шляхом з'ясовано також, що від рівня професійного благополуччя працівників ДСНС залежить і відчуття психічної стабільності та рівноваги як стратегії вирішення проблем в професійній діяльності ($F = 19,22$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,159$). Детальний порівняльний аналіз груп досліджуваних показав, що існує чітка залежність – із збільшенням благополуччя рятувальники демонструють вищий рівень внутрішнього спокою та рівноваги. Між всіма групами встановлено статистично значущі відмінності на рівні $p < 0,001$. Показник розміру ефекту свідчить, що близько 16 % мінливості внутрішньої гармонії працівників ДСНС пояснюється ступенем вираженості професійного благополуччя.

Тобто, працівники з високим рівнем професійного благополуччя демонструють вищу емоційну стабільність навіть у стресових умовах. Це свідчить про те, що внутрішній спокій та рівновага виступають не лише як показники емоційного стану, але й як стратегія вирішення проблем у професійній діяльності. Такий підхід дозволяє ефективніше реагувати на виклики та приймати обґрунтовані рішення в складних і небезпечних ситуаціях. Отримані результати підкреслюють, що роль емоційної регуляції та позитивного мислення у формуванні внутрішнього спокою є ключовою. Це знаходить підтвердження в дослідженнях з позитивної психології [140; 205; 242], які стверджують, що позитивний емоційний фон і задоволеність життям

не лише покращують емоційний стан, але й сприяють ефективному подоланню труднощів. Для працівників ДСНС це може бути особливо важливим, оскільки здатність зберігати рівновагу у стресових ситуаціях є складовою їхньої професійної компетентності. Розвинені навички саморегуляції та адаптація до стресових умов дозволяють таким працівникам використовувати внутрішній спокій як інструмент для зниження емоційного напруження, прийняття раціональних рішень та стабільної роботи у критичних обставинах. Таким чином, розвиток професійного благополуччя може стати важливим чинником для формування стратегій, що базуються на емоційній стабільності та рівновазі, які забезпечують не лише успішне подолання труднощів, але й ефективність у виконанні складних завдань.

Таким чином, рівень професійного благополуччя працівників ДСНС суттєво впливає на обрані ними стратегії вирішення проблем та їхній підхід до подолання труднощів. Зокрема, працівники з вищим рівнем професійного благополуччя частіше застосовують активні стратегії поведінки в умовах стресу чи невдач, спрямовані на ефективне вирішення проблем, а не уникання. Вони також демонструють здатність зберігати емоційний баланс, що сприяє стабільному та впевненому реагуванню на виклики професійної діяльності.

Наступним етапом емпіричного дослідження було визначення комплексної унікальної ролі окремих параметрів професійного благополуччя при визначенні особливостей застосування різноманітних стратегій вирішення проблем працівниками ДСНС. Результати такого дослідження та аналізу представлені в таблиці 3.18.

За допомогою множинної регресії встановлено, що незадоволеність рівнем компетентності працівниками ДСНС ($\beta = -0,37$) та відсутність чітких професійних цілей ($\beta = -0,19$) разом пояснюють 28 % такої поведінкової стратегії вирішення проблем в професійній діяльності як відмова у ситуації невдачі ($p < 0,001$).

Таблиця 3.18

Оцінка стратегій вирішення проблем працівників ДСНС за
показниками професійного благополуччя (N = 207)

Залежна змінна	R ²	Автономність у професійній діяльності	Задоволеність рівнем компетентності	Задоволеність проф. досягненнями	Професійне зростання	Професійні цілі	Позитивні відносини в колективі
		Стандартизовані регресійні β коефіцієнти					
Тенденція до відмови у ситуації невдачі	0,28***	0,01	-0,37***	-0,05	-0,02	-0,19*	-0,09
Активна стратегія вирішення проблем	0,42***	0,10	0,27**	0,17*	0,06	0,26**	-0,07
Внутрішній спокій та рівновага	0,19***	-0,01	0,39***	0,05	0,05	0,14	0,02

Примітка: R² – пояснена доля дисперсії залежної змінної; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Всі інші параметри професійного благополуччя не мають унікальної статистично значущої кореляції із залежною змінною. Незадоволеність рівнем професійних знань і навичок є значущим предиктором схильності до відмови у ситуаціях невдач. Це може бути пояснено тим, що працівники, які не впевнені у своїх професійних можливостях, сприймають невдачі як підтвердження своєї некомпетентності. У таких умовах формується захисна поведінка, спрямована на уникнення подальших ситуацій, які можуть призвести до нових невдач або викрити недоліки їхньої підготовки. Відсутність впевненості у своїх професійних навичках знижує мотивацію до пошуку рішень і підвищує ймовірність поведінки уникання. Відсутність чітких професійних цілей гальмує мотивацію до подолання труднощів.

Працівники, які не мають зрозумілих і досяжних цілей, частіше втрачають впевненість у необхідності продовжувати вирішення завдання після невдачі. Ця тенденція узгоджується з теоріями мотивації, які підкреслюють, що чітко визначені цілі сприяють концентрації зусиль і підвищують стійкість до невдач [223; 227].

В роботі доведено, що активні стратегії вирішення проблем застосовують працівники ДСНС, які задоволені рівнем своєї компетентності ($\beta = 0,27$), професійними досягненнями ($\beta = 0,17$) та у них усвідомлені професійні цілі ($\beta = 0,26$). Ці три складові професійного благополуччя особистості пояснюють 42 % дисперсії залежної змінної ($R^2 = 0,42$; $p < 0,001$), що є дуже суттєвим показником. Задоволеність професійними знаннями та навичками є вагомим предиктором використання активних стратегій. Працівники, які впевнені у своїй компетентності, демонструють більш проактивний підхід до вирішення проблем, оскільки відчують, що їхні знання й уміння дозволяють їм ефективно долати труднощі. Цей результат узгоджується з теорією самоефективності, яка стверджує, що віра у власні можливості підвищує мотивацію до дії та сприяє конструктивному вирішенню проблем [245]. Успішний досвід у професійній діяльності формує позитивний зворотний зв'язок, який підсилює готовність до активних дій у складних ситуаціях. Працівники, які досягають значущих результатів у своїй діяльності, схильні розглядати труднощі як виклики, а не загрози. Це вказує на важливість створення умов для визнання та оцінки досягнень працівників, що може мотивувати їх до проактивної поведінки. Чітко визначені професійні цілі сприяють концентрації зусиль і мобілізації ресурсів для вирішення проблем. Працівники, які мають ясне уявлення про свої цілі, більш рішуче підходять до виконання завдань, оскільки бачать їх як частину власного професійного розвитку. Цей результат узгоджується з результатами досліджень, які підкреслюють, що цілеспрямованість є важливим чинником для продуктивної поведінки [246]. Ці результати підкреслюють важливість розвитку професійного благополуччя як засобу для стимулювання активних стратегій

вирішення проблем, що є важливим для професій, які вимагають високого рівня відповідальності та швидкого реагування.

Щодо проявлення внутрішнього спокою та рівноваги, то така стратегія поведінки вирішення проблем тісно пов'язана із задоволеністю у працівника ДСНС своїм рівнем компетентності ($\beta = 0,26$). Тільки ця одна складова професійного благополуччя статистично значуще зв'язана із залежною змінною, при цьому вона одна пояснює майже п'яту частину дисперсії внутрішнього спокою та рівноваги рятувальників ($R^2 = 0,19$; $p < 0,001$). Отже, працівники, які відчують впевненість у своїй професійній підготовці, здатні краще контролювати свої емоції та зберігати спокій у складних робочих ситуаціях. Ця задоволеність формує відчуття професійної адекватності, яке є фундаментом для емоційної рівноваги. Відсутність сумнівів у власних можливостях дозволяє працівникам ДСНС зосередитися на вирішенні завдань замість переживань щодо своєї компетентності. Цей зв'язок узгоджується з дослідженнями, які підкреслюють, що відчуття самоефективності сприяє зниженню рівня тривожності та покращенню адаптації до складних умов [258].

Результати дослідження підтверджують, що професійне благополуччя працівників ДСНС суттєво впливає на їхні стратегії поведінки в професійній діяльності. Зокрема, задоволеність рівнем компетентності, професійними досягненнями та наявністю чітких професійних цілей виступають ключовими складовими, які визначають активність у вирішенні проблем, збереження внутрішнього спокою та рівноваги, а також знижують ризик поведінки уникання у разі невдач. Задоволеність рівнем компетентності є важливою складовою, яка позитивно впливає на проактивні стратегії вирішення проблем, готовність до дії в складних умовах та здатність підтримувати емоційну рівновагу. Чіткість професійних цілей також є вагомим фактором. Вона сприяє концентрації на досягненні результатів і допомагає зменшити ймовірність поведінки уникання. Професійні досягнення забезпечують відчуття успішності, яке, ймовірно, мотивує до подальших зусиль. Хоча їхній вплив є

менш вираженим порівняно з іншими чинниками, досягнення все ж відіграють важливу роль у формуванні позитивного ставлення до професійної діяльності та активних стратегій поведінки. Складові професійного благополуччя разом формують значний вплив на поведінкові стратегії працівників ДСНС, підкреслюючи їхнє значення для адаптації до складних умов роботи. Ці результати підтверджують важливість розвитку професійного благополуччя через підвищення компетентності, формування цілей та визнання досягнень. Таким чином, професійне благополуччя є ключовим ресурсом для підвищення ефективності поведінкових стратегій працівників ДСНС, зокрема у складних і стресових умовах.

Впевненість у власних знаннях і навичках не лише знижує стрес, але й підвищує мотивацію працівників до активного вирішення проблем, а також сприяє збереженню внутрішньої рівноваги. Це узгоджується з результатами досліджень [133; 135], які доводять, що компетентність працівників є вирішальним фактором для успішного подолання стресових ситуацій і застосування активних стратегій поведінки. Дослідження Х. Чжен, В. Чжу, Х. Чжао та С. Чжана підтверджують, що задоволеність досягненнями підвищує ефективність працівників і зміцнює їхню здатність адаптуватися до професійних викликів [258].

Таким чином, професійне благополуччя, зокрема задоволеність компетентністю, досягненнями та цілепокладанням, є базовими чинниками, які впливають на здатність працівників застосовувати активні стратегії поведінки та зберігати внутрішню рівновагу в умовах стресу. Чітке розуміння цих залежностей дозволяє формувати практичні рекомендації для підвищення ефективності та стійкості працівників ДСНС у їхній професійній діяльності.

На наступному етапі дослідження ми вивчили як рівень професійного благополуччя відображається на емоційному відношенні до роботи. Це певна емоційна установка особистості до професійної діяльності, що проявляється в певних поведінкових актах. Ми досліджували як професійне благополуччя працівників ДСНС відображається на переживанні власної

успішності у діяльності, задоволеності життям та відчутті соціальної підтримки в ситуаціях професійних вимог. Результати такого дослідження представлені в таблиці 3.19.

Таблиця 3.19

Особливості емоційного відношення до роботи працівниками ДСНС в залежності від рівня вираженості професійного благополуччя

Змінні	Рівень професійного благополуччя	M (SD)	F	p	η^2
Почуття успішності у професійній діяльності	низький	18,81 (2,43)	32,57	< 0,001	0,242
	середній	21,76 (3,26)			
	високий	25,77 (3,91)			
Задоволеність життям	низький	20,12 (2,94)	36,85	< 0,001	0,265
	середній	23,24 (2,63)			
	високий	26,13 (2,21)			
Відчуття соціальної підтримки	низький	19,81 (2,82)	32,40	< 0,001	0,241
	середній	23,95 (2,77)			
	високий	25,47 (2,75)			

Примітка: M – середнє значення; SD – стандартне відхилення; F – статистика дисперсійного аналізу Фішера; p – статистична значущість; η^2 – розмір ефекту.

Емпіричним шляхом за допомогою статистичного аналізу доведено, що від рівня благополуччя працівників ДСНС залежить відчуття ними своєї успішності у професійній діяльності ($F = 32,57$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,242$). Детальний попарний порівняльний аналіз всіх груп досліджуваних показав, що існує чітка залежність – чим вище благополуччя у рятувальників тим вони більш задоволені своїми успіхами в професійній сфері. Між всіма групами встановлено статистично значущі відмінності на рівні $p < 0,001$ за допомогою апостеріорного критерію Тьюкі. Показник величини розміру ефекту свідчить,

що близько чверті мінливості почуття успішності у професійній діяльності працівників ДСНС пояснюється ступенем вираженості професійного благополуччя. Тобто, рятувальники з високим рівнем професійного благополуччя, відчують більшу впевненість у своїй діяльності та більш позитивно оцінюють свої досягнення. Це може бути пов'язано з вищим рівнем самоефективності, що підкріплюється дослідженнями вітчизняних психологів, згідно з якими успішний досвід у професійній діяльності сприяє розвитку самоефективності та підвищує рівень мотивації до подальших досягнень [136]. Крім того, працівники ДСНС, які відчують себе успішними, можуть також отримувати більше позитивних відгуків від колег та керівництва, що посилює їхнє відчуття професійного задоволення та самореалізації. Згідно з дослідженнями Ф. Конг, Дж. Чжао, Х. Ти, позитивна самооцінка та відчуття успіху у професійній діяльності безпосередньо впливають на загальний рівень задоволеності життям, що може також відображатися на психологічному благополуччі працівників [211]. Таким чином, відчуття успішності сприяє розвитку внутрішньої мотивації, покращенню самооцінки та збільшенню загальної задоволеності професійною діяльністю. Працівники з високим рівнем професійного благополуччя не лише відчують себе успішними, але й демонструють більшу стійкість до стресу, що робить їх роботу більш ефективною в екстремальних умовах.

Доведено, що і задоволеність життям працівників ДСНС суттєво залежить від рівня їхнього професійного благополуччя. За допомогою дисперсійного аналізу виявлено статистично значущі відмінності між групами досліджуваними ($F = 36,85$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,265$). Виявлено тенденцію, що чим вище благополуччя, тим більш задоволені життям працівники ДСНС ($p < 0,001$ між всіма групами). Дисперсія однієї змінної пов'язана з іншою на 26,5 %, про що свідчить величина розміру ефекту, що є дуже суттєвим показником. Тобто, професійне благополуччя працівників ДСНС є важливим чинником їхнього загального життєвого задоволення. Згідно з результатами інших досліджень позитивні емоції, відчуття досягнення у професійній сфері

та внутрішнє задоволення сприяють підвищенню загального рівня благополуччя [145]. Працівники, які відчують себе успішними на роботі, більш задоволені як своїм професійним життям, так і особистим. Окрім цього, дослідження показують, що високий рівень професійного благополуччя сприяє зниженню рівня стресу та професійного вигорання, що покращує загальний емоційний стан і позитивно впливає на задоволеність життям [213]. Як зазначає М. Рібейро у своїй теорії, досвід позитивних професійних досягнень має кумулятивний ефект, який впливає на загальний рівень щастя і задоволення життям [230]. Таким чином, високий рівень професійного благополуччя працівників ДСНС не лише підвищує їхню продуктивність на робочому місці, але й сприяє загальному задоволенню життям, допомагаючи їм зберігати баланс між професійною та особистою сферою.

З'ясовано також, що від рівня професійного благополуччя працівників ДСНС залежить відчуття довіри і підтримки з боку інших людей. Виявлено статистично значущі відмінності в середніх значеннях за показником відчуття соціальної підтримки між групами досліджуваних ($F = 32,40$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,241$). Показник величини розміру ефекту інформує, що рівень професійного благополуччя визначає близько 24 % дисперсії змінної «відчуття соціальної підтримки». Попарний аналіз всіх груп досліджуваних дозволив статистично довести, що із збільшенням благополуччя зростає у працівників ДСНС й відчуття довіри і підтримка з боку інших людей ($p < 0,001$). Психологічний аналіз показує, що відчуття соціальної підтримки є важливою складовою професійного благополуччя працівників ДСНС. Соціальна підтримка, як зазначає Л. Джаббарова, є одним із ключових ресурсів у подоланні стресу і підтримці психологічного здоров'я [53]. Люди, які отримують підтримку від колег, керівництва чи сім'ї, краще адаптуються до вимог своєї професії, зокрема до стресових ситуацій, з якими вони стикаються на службі. Окрім цього, дослідження В. Полоскі та Т. Гернаус підкреслюють, що соціальна підтримка сприяє підвищенню стресостійкості та емоційного благополуччя [217]. В контексті працівників ДСНС, які працюють у стресових

умовах, відчуття підтримки від команди є вирішальним для збереження високого рівня мотивації, зменшення емоційного виснаження та збереження ефективності на роботі. Отже, відчуття соціальної підтримки є важливим елементом професійного благополуччя, оскільки воно допомагає працівникам ДСНС ефективніше справлятися з професійними викликами, що, у свою чергу, підвищує їхню загальну продуктивність та емоційну стійкість. Результати дисперсійного аналізу свідчать, що професійне благополуччя має значний вплив на емоційний стан і соціальну підтримку працівників ДСНС. Вищий рівень професійного благополуччя призводить до відчуття успішності у професійній діяльності, підвищує загальну задоволеність життям та відчуття соціальної підтримки.

Отже, дослідження підтвердило, що професійне благополуччя є одним із визначальних чинників, які впливають на різні аспекти емоційного ставлення до роботи працівників ДСНС. Виявлено, що близько чверті варіацій у таких показниках, як задоволеність життям, відчуття соціальної підтримки та впевненість у професійній діяльності, залежать від рівня вираженості професійного благополуччя.

Після вивчення особливостей емоційного відношення до роботи працівниками ДСНС в залежності від інтегрального рівня вираженості професійного благополуччя, ми за допомогою множинної регресії дослідили комплексну роль окремих складових професійного благополуччя при оцінці емоційного відношення рятувальників. Результати представлені в таблиці 3.20.

Встановлено, що відчувають себе успішними у професійній діяльності працівники ДСНС, які задоволені рівнем своєї компетентності ($\beta = 0,23$), професійними досягненнями ($\beta = 0,21$) та кар'єрним зростанням ($\beta = 0,23$). Ці три складові благополуччя особистості на роботі пояснюють 29 % дисперсії залежної змінної ($R^2 = 0,29$; $p < 0,001$), що є дуже суттєвим показником. Ці показники можна розглядати як ключові чинники професійного благополуччя,

які забезпечують формування позитивного ставлення до своєї роботи та впевненості у власних силах.

Таблиця 3.20

Оцінка емоційного відношення до роботи працівників ДСНС за показниками професійного благополуччя

Залежна змінна	R ²	Автономність в професійній діяльності	Задоволеність рівнем компетентності	Задоволеність проф. досягненнями	Професійне зростання	Професійні цілі	Позитивні відносини в колективі
		Стандартизовані регресійні β коефіцієнти					
Почуття успішності у професійній діяльності	0,29***	0,04	0,23**	0,21*	0,23**	0,13	0,11
Задоволеність життям	0,35***	0,19**	0,37***	0,13	0,05	0,09	0,15*
Відчуття соціальної підтримки	0,26***	0,26***	0,16	0,11	0,00	0,02	0,20**

Примітка: R² – пояснена доля дисперсії залежної змінної; *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Задоволеність рівнем компетентності ($\beta = 0,23$) відображає впевненість працівників у своїх професійних знаннях і навичках. Це узгоджується з теоріями самомотивації та самоефективності, які підкреслюють, що усвідомлення власної компетентності сприяє формуванню почуття успішності та знижує тривожність у складних ситуаціях [201; 225]. Тобто, працівники, які впевнені у своїй професійній компетентності, легше адаптуються до викликів професійної діяльності та демонструють вищу залученість у роботу.

Задоволеність професійними досягненнями ($\beta = 0,21$) свідчить про важливість оцінки результатів своєї праці. У працівників ДСНС, які досягають відчутних результатів, формується почуття професійної реалізації, що є

основою для відчуття власної успішності. Кар'єрне зростання ($\beta = 0,23$) є важливим чинником, який вказує на перспективи професійного розвитку. Відчуття руху вперед, визнання з боку керівництва та можливість досягати нових кар'єрних вершин значно впливають на мотивацію працівників і їхнє відчуття успішності. Це узгоджується з моделями професійного розвитку, які підкреслюють значущість досягнення кар'єрних цілей для формування позитивного ставлення до роботи [205; 245].

Таким чином, розвиток цих аспектів професійного благополуччя може бути ефективним підходом до підвищення суб'єктивного відчуття успішності працівників.

Також встановлено, що задоволеність життям працівника ДСНС тісно пов'язане з професійним благополуччям. Встановлено зв'язок з відчуттям автономності в професійній діяльності ($\beta = 0,19$), задоволеністю рівнем компетентності ($\beta = 0,37$) та позитивними відносинами в колективі ($\beta = 0,15$). Ці складові професійного благополуччя пояснюють 35 % дисперсії задоволеності життям рятувальників ($R^2 = 0,35$; $p < 0,001$). Отже, здатність працівників ДСНС самостійно приймати професійні рішення значно впливає на їхню задоволеність життям. Відчуття автономності дозволяє знижувати рівень стресу та підвищувати мотивацію, оскільки працівники сприймають свою діяльність як більш контрольовану та осмислену. Цей результат узгоджується з теорією самодетермінації, згідно з якою автономність є ключовим елементом внутрішньої мотивації, що позитивно корелює з життєвою задоволеністю [233].

Задоволеність рівнем компетентності має найбільший вплив на задоволеність життям серед розглянутих. Працівники ДСНС, які впевнені у своїх професійних навичках і вважають себе компетентними, демонструють вищий рівень задоволеності життям. Відчуття компетентності забезпечує працівникам ресурс для успішного виконання завдань навіть у стресових умовах, що сприяє формуванню позитивного ставлення до своєї діяльності та загального благополуччя. Психологічний клімат у робочому середовищі також

має значущий вплив на задоволеність життям. Позитивні відносини з колегами підтримують соціальну інтеграцію, знижують емоційне напруження та сприяють формуванню відчуття підтримки та безпеки. Це особливо важливо для працівників ДСНС, які часто працюють у складних і небезпечних умовах.

Цей аналіз демонструє значущість професійного благополуччя для життєвої задоволеності рятувальників, враховуючи як індивідуальні, так і соціальні аспекти їхньої діяльності.

Статистичним аналізом виявлено, що відчуття соціальної підтримки рятувальника залежить від рівня автономності в професійній діяльності ($\beta = 0,26$) та позитивних відносин в колективі ($\beta = 0,23$). Величина розміру ефекту статистичної моделі досить велика ($R^2 = 0,26$; $p < 0,001$). Отже, відчуття автономності робить працівників більш впевненими у своїх рішеннях і діях, що сприяє позитивному сприйняттю взаємодії з колегами та керівництвом. Працівники ДСНС, які мають свободу самостійно приймати рішення щодо своїх професійних обов'язків, відчують більшу підтримку з боку команди, оскільки автономність дозволяє їм будувати більш рівноправні та довірливі стосунки. Це узгоджується із результатами сучасних досліджень, які стверджують, що автономність підсилює відчуття залученості до колективу [174; 177].

Позитивні відносини в колективі безпосередньо впливають на рівень сприйняття соціальної підтримки, створюють умови для взаємної допомоги, співпраці та емоційної підтримки. У колективах із доброзичливою атмосферою фахівці відчують себе частиною спільноти, що може сприяти зниженню стресу та підвищенню відчуття благополуччя. Підтримка колег є важливою особливо в умовах підвищеного професійного ризику, характерного для діяльності ДСНС.

Результати дослідження підтверджують, що складові професійного благополуччя відіграють важливу роль у формуванні емоційного ставлення до роботи, загальної задоволеності життям та відчуття соціальної підтримки працівників ДСНС. Ці висновки узгоджуються з сучасними науковими

дослідженнями, які підкреслюють роль професійного благополуччя у забезпеченні ефективності роботи та емоційного благополуччя [164; 174; 205 та ін.]. Дослідження Дж. Ташич, С. Амір, Дж. Тан, М. Хадер підкреслює, що позитивні стосунки з колегами та соціальна підтримка є важливими аспектами, які сприяють підвищенню задоволеності життям та емоційному ставленню до роботи [249]. Вони довели, що підтримка з боку колег та керівництва суттєво впливає на мотивацію працівників і їхнє загальне емоційне благополуччя. М. Сох, А. Зарола, К. Палаю, А. Фернхем також зазначають, що автономність у роботі сприяє підвищенню загальної задоволеності життям, оскільки працівники, які мають більше свободи у прийнятті рішень, відчують більше контролю над своєю діяльністю, що позитивно впливає на їхнє емоційне та психологічне благополуччя [247]. Дослідження вітчизняних вчених показують, що задоволеність рівнем компетентності є ключовим чинником, який впливає на загальну задоволеність життям та професійним благополуччям [136]. Впевненість у власних навичках підвищує мотивацію та сприяє відчуттю успішності в роботі, що, у свою чергу, позначається на загальному життєвому задоволенні [130].

Висновки до розділу III

1. Найбільш значущими складовими професійного благополуччя працівників ДСНС є професійні цілі, позитивні взаємини в колективі, професійне зростання. Тобто, для досліджуваних найважливішим для почуття професійного благополуччя є здійснення діяльності із особистісним сенсом, з усвідомленням соціальної важливості власної справи; взаємна повага та довіра між колегами, розвиток позитивного професійного середовища; підвищення особистої ефективності в роботі, розвиток у професійній сфері. Загальний показник професійного благополуччя працівників оцінюється як середній, що свідчить про необхідність цільових заходів для його підвищення. Професійне благополуччя взаємопов'язане з основними аспектами позитивного

функціонування особистості, проте є самостійним конструктом, відмінним від інших видів благополуччя, оскільки представляє окремий рівень функціонування людини – професійну сферу.

2. Соціально-організаційні детермінанти професійного благополуччя, такі, як соціально-демографічні характеристики, посада, приналежність до різних професійних груп та зміст діяльності у структурі ДСНС, досвід ліквідації надзвичайних ситуацій у зоні бойових дій не мають визначального впливу на професійне благополуччя. При цьому, суб'єктивна оцінка соціального стану працівниками ДСНС має значення для прогнозування професійного благополуччя. Спеціалізація в ДСНС з її унікальними особливостями відображається на інтегральному показнику професійного благополуччя. Працівники ДСНС мають вищий рівень професійного благополуччя порівняно з працівниками цивільних професій, що пояснюється усвідомленням важливості діяльності, її значенням для суспільства, високим рівнем особистої відповідальності за результати роботи.

3. Особистісними детермінантами професійного благополуччя працівників ДСНС виявлено: автономну професійну мотивацію, психологічний капітал, толерантність до невизначеності та емоційне благополуччя. Вони разом пояснюють значну частку дисперсії професійного благополуччя. Автономна професійна мотивація сприяє отриманню більшого задоволення від роботи, підвищенню продуктивності та самореалізації, оскільки працівник усвідомлює, що він контролює власні дії і приймає рішення, які відповідають його власним потребам, цілям і цінностям. Психологічний капітал, що включає самоефективність, надію, оптимізм та резильєнтність, виступає найбільш вагомим чинником, оскільки він є потужним ресурсом для підтримання стійкості та продуктивності в умовах підвищеного стресу та невизначеності, характерних для професійної діяльності в ДСНС. Толерантність до невизначеності дозволяє працівникам більш ефективно адаптуватися до змінних умов роботи, що, в свою чергу, позитивно впливає на загальну задоволеність професійною діяльністю та

благополуччя. Працівники з вищим рівнем емоційного благополуччя мають вищий рівень професійного благополуччя.

На основі результатів регресійного аналізу визначено основні мішені психологічної корекції професійного благополуччя працівників ДСНС. Дані знання покладено в основу програми з розвитку професійного благополуччя. Автономна і контрольована мотивація, психологічний капітал, толерантність до невизначеності та емоційне благополуччя разом пояснюють 65,4 % дисперсії професійного благополуччя працівників ДСНС, що є достатньо високим показником розміру ефекту.

4. Професійне благополуччя значно впливає на поведінку працівників ДСНС в ситуації професійних вимог, професійну активність, стратегії долаття проблемних ситуацій, емоційне ставлення до роботи. Від інтегрального показника професійного благополуччя залежить професійна активність працівників ДСНС, якість виконання професійних обов'язків. Основними факторами, що впливають на професійну активність, є автономність, професійні цілі, задоволеність досягненнями та компетентністю. Працівники з вищим рівнем професійного благополуччя частіше застосовують активні стратегії поведінки в умовах стресу чи невдач, спрямовані на ефективне вирішення проблем, а не уникання. Задоволеність рівнем компетентності, професійними досягненнями та наявністю чітких професійних цілей виступають ключовими складовими, які визначають активність у вирішенні проблем, а також знижують ризик поведінки уникання у разі невдач. Професійне благополуччя є одним із визначальних чинників, які впливають на різні аспекти емоційного ставлення до роботи працівників ДСНС. Виявлено, що близько чверті варіацій у таких показниках, як задоволеність життям, відчуття соціальної підтримки та впевненість у професійній діяльності, залежать від рівня вираженості професійного благополуччя.

На основі результатів дослідження, професійне благополуччя працівників ДСНС визначається як багатовимірний самостійний конструкт, який відображає суб'єктивне переживання задоволеності професійною

діяльністю та детерміноване переважно особистісними чинниками, такими як автономна професійна мотивація, психологічний капітал, толерантність до невизначеності та емоційне благополуччя. Професійне благополуччя працівників ДСНС позитивно впливає на їхню професійну активність, застосування проактивних стратегій вирішення проблем, емоційне ставлення до роботи.

РОЗДІЛ IV

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

4.1. Теоретико-методологічні засади програми розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС

На основі результатів регресійного аналізу представленого в параграфі 3.4 було визначено основні мішені психологічної корекції професійного благополуччя працівників ДСНС. Дані знання покладено в основу програми з розвитку професійного благополуччя. Було визначено, що автономна і контрольована мотивація, психологічний капітал, толерантність до невизначеності та емоційне благополуччя мали найбільш суттєве значення та разом пояснювали 65,4 % дисперсії професійного благополуччя рятувальників. Ці дані використано при розробці програми соціально-психологічного тренінгу для працівників ДСНС з метою розвитку їхнього професійного благополуччя.

Методологічною основою програми соціально-психологічного тренінгу розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС є поєднання теоретичних і методичних підходів (групова динаміка, тренінгові методики, когнітивно-поведінковий підхід) та практичних інструментів (вправи на самопізнання, рольові ігри, групові дискусії, техніки релаксації). Це забезпечує комплексний підхід до розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС.

Психологічний капітал – це позитивний психологічний стан індивіда, який характеризується чотирма основними компонентами: надією, самоефективністю, резильєнтністю (психологічною стійкістю) та оптимізмом [216]. Надія включає в себе здатність ставити чіткі цілі, розробляти шляхи їх досягнення та мотивацію для подолання перешкод на цьому шляху. Люди з високим рівнем надії мають позитивне уявлення про майбутнє і вірять у свої

можливості досягти поставлених цілей. Самоефективність це віра в свою здатність ефективно виконувати завдання та досягати цілей. Люди з високою самоефективністю впевнені у своїх знаннях, вміннях, навичках при необхідності долати труднощі. Резильєнтність включає в себе здатність адаптуватися до стресу, змін, швидко відновлюватися після невдач. Резильєнтні люди здатні зберігати спокій у складних ситуаціях і знаходити способи виходу з них. Оптимізм це позитивне очікування від майбутнього, віра в те, що все складеться добре. Оптимістичні люди схильні бачити позитивні аспекти ситуацій і вірять у свої можливості впливати на результати. Теорія психологічного капіталу базується на концепції позитивної психології, яка фокусується на вивченні позитивних аспектів людського життя, таких як щастя, добробут, розвиток особистості та досягнення. Психологічний капітал має велике значення в контексті організаційного середовища, оскільки він позитивно впливає на: підвищення продуктивності праці, працівники з високим рівнем психологічного капіталу демонструють вищу продуктивність та кращі результати; задоволеність роботою, зниження рівня стресу; зниження плинності кадрів, працівники з високим психологічного капіталу менш схильні залишати організацію; оптимізація командної роботи тощо. Тобто, психологічний капітал є важливим ресурсом для особистісного та професійного розвитку, який сприяє підвищенню ефективності роботи, задоволеності життям і роботою, а також зміцненню психологічного здоров'я. Розвиток психологічного капіталу через спеціальні програми може значно покращити як індивідуальні результати, так і загальну ефективність організації.

Теорія самодетермінації (Е. Десі та Р. Райан) це мотиваційна теорія, яка фокусується на внутрішній мотивації та автономності як ключових чинниках, що впливають на особистісний розвиток і благополуччя [182]. Вона базується на ідеї, що люди мають природне прагнення до росту, розвитку та самореалізації. Для досягнення цих цілей необхідно задовольнити три основні психологічні потреби: потреба в автономії: люди прагнуть бути

творцями свого життя, мати контроль над своїми діями та приймати власні рішення. Важливо, щоб дії особистості були добровільними і відповідали її внутрішнім цінностям та переконанням; потреба у компетентності: люди прагнуть відчувати себе здатними та ефективними у своїй діяльності. Важливо забезпечувати можливості для розвитку навичок і досягнення успіхів, що підвищує віру у власні сили; потреба в спорідненості: люди прагнуть відчувати зв'язок з іншими, бути частиною спільноти та мати підтримку. Соціальні зв'язки та відчуття приналежності до групи сприяють відчуттю безпеки та підтримки. Теорія самодетермінації виділяє два основні типи мотивації: автономна мотивація, яка виникає з внутрішніх інтересів, задоволення і радості від самої діяльності; контрольована мотивація, що виникає через зовнішні чинники, такі як нагороди, покарання або очікування інших. Зовнішня мотивація поділяється на кілька підтипів, які відображають рівень автономії та інтеграції внутрішніх цінностей: зовнішня регуляція: дії визначаються зовнішніми винагородами або покараннями; інтроекттована регуляція: дії визначаються внутрішнім тиском, почуттям вини або сорому; ідентифікована регуляція: дії визначаються особистими цінностями та цілями; інтегрована регуляція: дії повністю інтегровані у систему цінностей особистості. Найбільш автономний тип зовнішньої мотивації, де дії узгоджуються з особистими переконаннями та цінностями. Теорія самодетермінації є потужним інструментом для розуміння мотивації та розвитку особистості. Вона підкреслює важливість задоволення трьох базових психологічних потреб – автономії, компетентності та зв'язності з іншими – для досягнення внутрішньої мотивації та загального благополуччя. Застосування принципів теорії самодетермінації у різних сферах життя сприяє покращенню результатів, підвищенню задоволеності та розвитку особистості.

Основу соціально-психологічного тренінгу складають ряд наукових принципів [144]:

Принцип системності корекційних, профілактичних і розвиваючих завдань. Цей принцип передбачає включення в будь-яку тренінгову програму завдань трьох типів: корекційних, профілактичних і розвиваючих. Він відображає взаємопов'язаність і нерівномірність розвитку різних аспектів особистості. Тому при визначенні цілей і завдань тренінгової програми важливо враховувати не тільки актуальні проблеми, але і напрямок найближчого розвитку особистості.

Діяльнісний принцип визначає тактику проведення тренінгової роботи, а також шляхи та методи досягнення поставлених цілей.

Принцип комплексності методів психологічного впливу підкреслює необхідність використання різноманітних методів, технік і прийомів із сучасної психологічної практики.

Принцип програмованого навчання свідчить, що найбільш ефективні тренінгові програми складаються з ряду послідовних операцій, виконання яких – спочатку з психологом, а потім самостійно – призводить до формування запланованих умінь та навичок.

Принцип ускладнення. Кожне завдання повинно проходити через кілька етапів – від найпростішого до найскладнішого. Формальна складність матеріалу не завжди відповідає його психологічній складності, але дозволяє підтримувати інтерес до тренінгової роботи і дає можливість учасникам відчувати задоволення.

Принцип активності передбачає постійну участь кожного учасника в роботі групи.

Принцип достовірності інформації забезпечується тим, що в груповій роботі учасники отримують знання як результат спеціально організованої діяльності та спілкування, а предметом аналізу є факти, що формуються «тут і зараз» і є результатом реальної життєдіяльності групи.

Принцип активної дослідницької позиції реалізується через те, що будь-яка вправа є основою для аналізу емоцій та дій учасників.

Найважливішим методичним підходом у соціально-психологічному тренінгу є стимулювання та використання групової динаміки, тобто процесів та змін, які відбуваються всередині групи під час взаємодії. Вона включає в себе різні аспекти, такі як формування групових норм, розвиток лідерства, розв'язання конфліктів та групове прийняття рішень. У контексті тренінгу групова динаміка є ключовим елементом, який визначає ефективність навчального процесу та розвитку учасників. Основними етапи групової динаміки є: 1. формування групи: група формується, учасники знайомляться один з одним, визначаються правила та очікування. Важливо створити безпечне та сприятливе середовище. 2. Шторм: можуть виникати конфлікти та суперечки, оскільки учасники починають висловлювати свої думки та ставлення. Завдання тренера допомогти групі справлятися з конфліктами та розвивати ефективні комунікативні навички. 3. Нормування: група починає формувати загальні норми та правила поведінки, учасники стають більш згуртованими. На цьому етапі розвивається співпраця та взаємна підтримка; 4. Виконання: група досягає високого рівня ефективності та продуктивності, учасники активно співпрацюють та досягають спільних цілей. Завдання тренера – підтримувати мотивацію та забезпечувати учасників ресурсами для успішного виконання завдань; 5. Закінчення: група завершує свою роботу, підбиваються підсумки, учасники обговорюють результати та отриманий досвід. Важливо надати учасникам можливість рефлексії та зворотного зв'язку.

У процесі групової динаміки можуть з'являтися різні ролі, які впливають на роботу групи: лідер – особа, яка бере на себе відповідальність за організацію та координацію групових дій; послідовник – учасник, який підтримує лідера та виконує завдання, спрямовані на досягнення групових цілей; опозиціонер – особа, яка висловлює альтернативні точки зору та може бути джерелом конфліктів. Опозиція може бути конструктивною, якщо сприяє критичному мисленню та покращенню рішень; медіатор – учасник, який допомагає розв'язувати конфлікти та сприяє встановленню гармонійних

відносин у групі; ініціатор – особа, яка пропонує нові ідеї та підходи, сприяє інноваціям у груповій діяльності.

Фактори, що впливають на групову динаміку: розмір групи – групи з 5–10 осіб зазвичай більш ефективні у взаємодії та прийнятті рішень, але можуть обмежувати різноманітність ідей; групи чисельністю більше 10 осіб можуть мати більше ресурсів та ідей, але потребують більше часу на координацію та можуть зіткнутися з проблемами комунікації; склад групи: різноманітність у групі (стать, вік, професійний досвід, культурні відмінності) може сприяти багатогранності поглядів, але також може викликати конфлікти; однорідні групи можуть швидше досягати консенсусу, але бути менш інноваційними; групові норми та цінності: встановлення чітких норм і правил поведінки сприяє ефективній роботі групи. Спільні цінності допомагають створити сприятливу атмосферу для співпраці; комунікація: відкрита та ефективна комунікація є ключовим елементом успішної групової динаміки. Використання активного слухання, зворотного зв'язку та конструктивної критики сприяє покращенню взаємодії.

Таким чином, групова динаміка є ключовим елементом соціально-психологічних тренінгів, що впливає на їхню ефективність та результативність. Розуміння процесів групової динаміки дозволяє створювати сприятливі умови для навчання, розвитку комунікативних і лідерських навичок, а також сприяє підвищенню професійного та особистісного благополуччя учасників.

На основі розглянутих теоретичних підходів та емпіричних даних з'ясовано, що професійне благополуччя працівників ДСНС є багатокомпонентним феноменом, який значною мірою залежить від таких факторів, як психологічний капітал, автономна мотивація, емоційне благополуччя та толерантність до невизначеності. Розроблена програма тренінгу ґрунтується на ідеї, що цілеспрямований розвиток зазначених компонентів дозволяє посилити професійне благополуччя. Принципи, викладені в теоретичній частині, спрямовані на створення цілісного підходу

до навчання, розвитку і підтримки працівників ДСНС, що враховує як індивідуальні потреби, так і особливості професійного середовища.

Програма тренінгу інтегрує концепції психологічного капіталу, теорії самодетермінації, а також принципи системності, комплексності та активності, що дає змогу створити гнучкий і ефективний механізм для покращення професійного благополуччя. Важливо зазначити, що кожний етап тренінгу передбачає використання методів, які відповідають специфіці роботи працівників ДСНС. Таким чином, програма соціально-психологічного тренінгу для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС базується на сучасних підходах до психологічних інтервенцій.

Мета тренінгу: забезпечити цілісний розвиток професійного благополуччя працівників ДСНС шляхом формування психологічних ресурсів, оптимізації мотиваційних установок, підвищення адаптивності до професійних викликів і створення сприятливих умов для емоційного та соціального функціонування в колективі.

Тривалість: 30 годин, по 6 годин на день. Для участі в соціально-психологічному тренінгу було відібрано 18 працівників ДСНС України. Вибірка формувалася за принципом доступності з урахуванням ряду критеріїв.

Професійний статус: усі учасники працювали в ДСНС на посаді, пов'язаній із безпосереднім виконанням рятувальних або управлінських функцій.

Стаж роботи: включалися особи зі стажем не менше 3 років, щоб забезпечити певний рівень професійного досвіду.

Місце роботи: учасники представляли різні регіони України, що забезпечило географічну репрезентативність групи.

Відбір проводився з дотриманням принципів рандомізації, але в межах доступної вибірки. Усі учасники були заздалегідь ознайомлені з метою та тривалістю тренінгу. Соціально-психологічний тренінг проходив на базі

Національного університету цивільного захисту України в м. Черкаси протягом п'яти днів (30 годин, по 6 годин на день).

Для забезпечення наукової валідності дослідження була сформована контрольна група, яка складалася з 18 працівників ДСНС за аналогічними критеріями. Контрольна група не брала участі в тренінгу, але їхні показники вимірювалися паралельно з експериментальною групою на тих самих етапах дослідження. Це дозволило оцінити ефективність програми шляхом порівняння змін у показниках професійного благополуччя в обох групах.

Рандомізація полягала у використанні алгоритму випадкового розподілу учасників між експериментальною та контрольною групами для уникнення систематичних помилок і забезпечення статистичної коректності.

Повний зміст програми соціально-психологічного тренінгу для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС відображений у Додатку А.

Програма соціально-психологічного тренінгу для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС спрямована на комплексний розвиток ключових чинників, які впливають на професійне благополуччя. Вона охоплює різноманітні теми та вправи, що дозволяють учасникам посилити власні ресурси, підвищити рівень професійної автономної мотивації, рівень толерантності до невизначеності, а також розвинути складові психологічного капіталу. Програма орієнтована на створення підтримуючого середовища, яке сприяє професійному та емоційному благополуччю, оптимізації комунікаційних процесів у робочому колективі.

Завдяки участі у тренінгу, працівники ДСНС отримують можливість не тільки глибше усвідомити власні потреби й очікування, але й набути практичних інструментів для підвищення якості свого професійного життя. Очікуваний результат полягає у підвищенні рівня їхнього професійного благополуччя.

Після тренінгу проводився статистичний аналіз для визначення його ефективності, результати яких представлені в наступному параграфі роботи.

4.2. Оцінка ефективності програми розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС

Основним методом збору емпіричних даних у нашому дослідженні став формуючий експеримент, який проводився за планом для двох рандомізованих груп з попереднім та підсумковим тестуванням:

R O1 X O2

R O3 O4

Примітка: R – рандомізація, X – вплив, O – вимірювання (згідно плану та нотаток Д. Кемпбелла)

Для встановлення ефективності психологічної програми спрямованого на розвиток професійного благополуччя працівників ДСНС, були рандомно сформовані експериментальна (18 осіб) та контрольна (18 осіб) групи. Досліджувані експериментальної групи брали участь у тренінгу, досліджувані контрольної групи – не брали. Контрольна група є важливим елементом у експериментальному дослідженні, бо дозволила здійснити порівняння та оцінити ефективність проведених психологічних інтервенцій. Вона є необхідною для забезпечення наукової об'єктивності, точності результатів дослідження, дозволяє зробити достовірні висновки про вплив тренінгу на його учасників.

В контексті цього дослідження, де порівнюються дані учасників тренінгу з даними тих, хто не брав участь у тренінгу, контрольна група дозволила оцінити ефективність тренінгу, визначити чи зміни, які виявлені після проведення тренінгу є результатом самого тренінгу, а не інших чинників (додаткових змінних в експерименті). Порівнюючи дані учасників тренінгу з контрольною групою, був оцінений вплив тренінгу на учасників; мінімізовані впливи інших змінних на результати. Це забезпечило більшу точність у визначенні причинно-наслідкових зв'язків між участю у тренінгу та змінами в показниках досліджуваних. Також контрольна група дозволила враховувати

природні зміни, що можуть відбуватися з часом незалежно від участі у тренінгу, та виявити, які зміни дійсно спричинені тренінгом, а які могли б виникнути природним шляхом. В цілому її наявність в дослідженні дозволяє проконтролювати фактори, які знижують внутрішню валідність експерименту та виключає можливість виникненню альтернативних пояснень виявлених каузальних зв'язків окрім експериментального впливу.

Статистичний аналіз отриманих емпіричних даних здійснювався за допомогою методів описової та порівняльної статистики. Спочатку було визначено різницю показників професійного благополуччя на різних етапах тренінгу в експериментальній та контрольній групах, щоб зрозуміти як протягом часу дослідження змінилися показники, яку роль у змінах відіграють додаткові невраховані нами змінні. Отримані результати представлені в таблиці 4.1.

Таблиця 4.1

Зміни професійного благополуччя та його компонентів у експериментальній та контрольній групах під впливом соціально-психологічного тренінгу

Показники	Експериментальна група (n=18) M (SD)		Різниця ($M_2 - M_1$)	Контрольна група (n=18) M (SD)		Різниця ($M_2 - M_1$)
	до	після		до	після	
Автономність у професійній діяльності	22,33 (1,87)	22,39 (2,15)	0,06	22,94 (1,76)	23,11 (2,03)	0,17
Задоволеність рівнем компетентності	24,44 (1,82)	24,67 (1,82)	0,23	24,72 (2,90)	24,89 (2,87)	0,17
Задоволеність професійними досягненнями	23,94 (2,10)	24,72 (1,93)	0,78	24,72 (2,78)	24,72 (2,72)	0,00

Продовження таблиці 4.1

Професійне зростання	24,61 (2,15)	25,22 (2,34)	0,61	25,16 (2,70)	24,89 (2,76)	-0,27
Професійні цілі	24,67 (2,21)	26,44 (1,85)	1,77	25,33 (2,91)	25,17 (2,87)	-0,16
Позитивні відносини в колективі	24,28 (2,24)	25,33 (2,00)	1,05	24,39 (2,68)	24,33 (3,12)	-0,06
Професійне благополуччя	144,27 (9,94)	148,78 (7,28)	4,51	147,28 (13,54)	147,11 (12,97)	-0,17

Як видно з результатів, в експериментальній групі параметр «автономності в професійній діяльності» показав менше зростання після психокорекційного впливу ніж в контрольній. Такий результат демонструє неефективність тренінгу для даної складової професійного благополуччя, він не стимулював розвиток автономності у працівників ДСНС або зміни вимагають більше часу для виявлення. У контрольній групі навіть зафіксовано трохи більший приріст середнього значення, навіть без участі в тренінгу, що може свідчити про наявність інших факторів між вимірами, які сприяли природній зміні автономності в професійній діяльності, незалежно від втручання.

Як в експериментальній так і в контрольній групах протягом періоду дослідження спостерігається фактично однакове збільшення суб'єктивної оцінки задоволеності рівнем своєї компетентності, що також ставить під сумнів ефективність тренінгу для даного параметра.

За змінною «задоволеність професійними досягненнями» в експериментальній групі спостерігається зростання даного показника, а в контрольній він залишився без змін. Попередньо, це може вказувати на те, що без спеціального втручання або навчання рівень задоволеності у працівників

ДСНС своїми професійними досягненнями не змінюється, а залишається на попередньому рівні. Це припущення необхідно ще статистично перевірити, що було зроблено на наступному етапі дослідження.

За показниками «професійне зростання», «професійні цілі», «позитивні відносини в колективі» та «професійне благополуччя» в експериментальній групі спостерігається зростання рівня цих змінних після участі у тренінгу, а в контрольній незначне їх зниження. Отримані результати свідчать про те, що цілеспрямовані психологічні інтервенції напевно мають позитивний вплив на дані показники професійного благополуччя працівників ДСНС та є причиною цих змін, тобто саме тренінг, а не якісь інші додаткові фактори, які не були враховані в нашому формуючому експерименті. Зрозуміло, щоб зрозуміти чи зможемо результати цього соціально-психологічного тренінгу перенести на всю генеральну сукупність рятувальників та оцінити розмір ефекту цих змін необхідно проаналізувати ці дані за допомогою методів математичної статистики. Результати такого аналізу представлені в таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

Оцінка ефективності програми соціально-психологічного тренінгу з розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС ($n_1 = 18$; $n_2 = 18$)

Показники	Різниця показників в групах; M (SD)		t	p	d	CLES
	Експериментальна	Контрольна				
Автономність у професійній діяльності	0,06 (1,86)	0,17 (1,10)	-0,22	0,829	0,073	52,06
Задоволеність рівнем компетентності	0,23 (1,11)	0,17 (1,04)	0,15	0,878	0,051	51,44
Задоволеність професійними досягненнями	0,78 (0,94)	0,00 (1,28)	2,07	0,046	0,691	68,74

Продовження таблиці 4.2

Професійне зростання	0,61 (1,65)	-0,27 (1,74)	1,57	0,125	0,524	64,45
Професійні цілі	1,77 (1,76)	-0,16 (1,29)	3,77	< 0,001	1,255	81,26
Позитивні відносини в колективі	1,05 (1,80)	-0,06 (1,26)	2,15	0,039	0,716	69,37
Професійне благополуччя	4,51 (3,75)	-0,17 (2,68)	4,30	< 0,001	1,432	84,44

Примітка: d, CLES (Common language effect size) – статистичні індекси розміру ефекту.

За показниками «Автономність у професійній діяльності» та «Задоволеність рівнем компетентності» не встановлено статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами ($t = -0,22$, $p = 0,829$ та $t = 0,15$, $p = 0,878$), що свідчить про неефективність запропонованих психологічних інтервенцій. Розраховані індекси розміру ефекту ($d = 0,073$, $CLES = 52,06$ та $d = 0,051$, $CLES = 51,44$) інформують про фактичну нульову практичну цінність спостерігаємих відмінностей між групами досліджуваних. Відсутність статистично значущих відмінностей за показниками «Автономність в професійній діяльності» та «Задоволеність рівнем компетентності» між експериментальною та контрольною групами може свідчити про низку причин.

Аналіз результатів і контексту тренінгу дозволяє висунути такі припущення: автономність часто формується через організаційні умови, такі як стиль керівництва, корпоративна культура, рівень бюрократії. Соціально-психологічний тренінг має обмежений вплив на ці зовнішні чинники. Учасники тренінгу могли стикатися із суворими регламентами або чіткими ієрархічними вимогами, що не дозволяє їм реалізувати автономність на практиці, навіть якщо тренінг теоретично підтримував цю ідею. Задоволеність рівнем компетентності може бути більше пов'язаною із реальними професійними навичками та досвідом, які не є безпосередніми цілями впливу

у соціально-психологічному тренінгу. Учасники могли відчувати невідповідність між поставленими перед ними вимогами та їхніми реальними професійними можливостями, що виходить за межі завдань тренінгу.

На нашу думку соціально-психологічний тренінг не зміг вплинути на зміну цих показників тому, що він був спрямований на розвиток професійного благополуччя, але не мав у своєму складі модулів для формування автономності або зміцнення професійної компетентності. Тривалість тренінгу може бути недостатньою для змін у глибоких мотиваційних аспектах або формування нових навичок, які б підвищили автономність і задоволеність компетентністю. Крім того, системні обмеження в організації роботи ДСНС можуть заважати працівникам відчувати автономність і задоволення компетентністю навіть після тренінгу.

Для зміни автономності можливе запровадження організаційних стратегій, які підвищують автономність працівників, наприклад, делегування більшої кількості прав на прийняття рішень, зменшення бюрократичних бар'єрів; допомога працівникам у визначенні їхніх особистих цілей у межах професійної діяльності та розробка стратегії їх досягнення; навчання керівників підрозділів демократичному стилю лідерства, який сприяє підвищенню автономності підлеглих.

Щодо підвищення задоволеності рівнем компетентності доречним може бути організація курсів підвищення кваліфікації, спеціальних тренінгів, які дозволять учасникам отримати нові професійні навички та відчувати впевненість у собі; створення програм наставництва, де досвідчені працівники допомагатимуть молодшим колегам у розвитку професійної компетентності; проведення регулярних оцінок, які дозволять працівникам побачити свій прогрес і отримати позитивний зворотний зв'язок.

Також для удосконалення програми соціально-психологічного тренінгу для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС є доречним додати специфічні модулі: включити до програми вправи, що моделюють реальні робочі ситуації, де учасники могли б проявляти автономність і

використовувати свої професійні знання; збільшити кількість годин для поглибленої роботи над розвитком автономності й компетентності; забезпечити безпосередній зв'язок між тренінговими завданнями та реальними професійними обов'язками учасників; проводити паралельні сесії для керівників, щоб вони могли створити сприятливі умови для реалізації автономності та підвищення професійної компетентності підлеглих.

За результатами соціально-психологічного тренінгу встановлено відмінності між групами досліджуваними з подібними рівнями статистичної значущості та рівнями розміру ефекту за такими компонентами професійного благополуччя як «Задоволеність професійними досягненнями» ($t = 2,07$, $p = 0,046$; $d = 0,691$, $CLES = 68,74$) та «Позитивні відносини в колективі» ($t = 2,15$, $p = 0,039$; $d = 0,716$, $CLES = 69,37$). В експериментальній групі ці показники вищі приблизно на 0,7 стандартного відхилення розподілу даних в порівнянні з контрольною. Згідно рекомендацій Дж. Коена таку величину відмінностей умовно можна віднести до середнього рівня. Щодо інтерпретації індексу CLES, то він нас інформує про те, що якщо випадково із генеральної сукупності взяти пару рятувальників, один з яких брав участь у тренінгу, а у іншого немає такого досвіду, то з вірогідністю близько 69 % працівник ДСНС який пройшов даний тренінг матиме вищі показники задоволеності своїми професійними досягненнями та відносинами в колективі.

Зростання цього показника може бути результатом акценту тренінгу на усвідомленні власних досягнень, розвитку позитивного мислення та формуванні оптимістичної оцінки професійного досвіду. Це підтверджує, що психологічна підтримка, орієнтація на успіх і рефлексія власних досягнень здатні підвищити задоволеність професійним життям. Щодо позитивних відносин в колективі, відмінності за цим компонентом вказують на те, що тренінг сприяв покращенню навичок комунікації, згуртованості групи та розвитку емпатії серед учасників. Групові вправи, які стимулюють співпрацю і взаєморозуміння, стали важливим елементом цього процесу.

Засобами статистичного аналізу не встановлено значущої відмінності за показником «Професійне зростання» між групами досліджуваних ($t = 1,57$; $p = 0,125$), тобто дані результати ми не маємо права генералізувати на інших працівників ДСНС. Проте індекси розміру ефекту інформують нас про все-таки виявлену важливу різницю показників між експериментальною та контрольною групами. Індекс d-Коена відповідає величині 0,52 стандартного відхилення між середніми значеннями двох груп, що в цілому є помітною різницею з позиції оцінювання практичного результату тренінгу. Показник $CLES = 64,45$ також підтверджує наявність можливості впливати на суб'єктивну оцінку професійного зростання працівників ДСНС засобами психологічних інтервенцій. Однією із причин чому ми не змогли виявити статистично значущу відмінність між групами при помітній величині розміру ефекту є занизька статистична потужність даного етапу дослідження. Вибірка із 18 осіб в кожній групі не дозволяє статистично виявити відмінності такого розміру ефекту. Майбутнім дослідникам даного компоненту професійного благополуччя варто врахувати цей аспект.

Після тренінгу в експериментальній групі досліджуваних на відміну від контрольної значно зросли показники за шкалою «Професійні цілі», результат статистично значущий ($t = 3,77$, $p < 0,001$). Розраховані величини індексів розміру ефекту ($d = 1,255$, $CLES = 81,26$) демонструють значну цінність цих відмінностей, які точно будуть помітні в діяльності. Це один із параметрів професійного благополуччя який дуже сильно змінився після соціально-психологічного тренінгу.

Зростання показника за шкалою «Професійні цілі» в експериментальній групі після тренінгу є свідченням ефективності інтервенцій, спрямованих на розвиток усвідомленості та орієнтації в досягненні професійних завдань. Це демонструє, що вправи та методики, спрямовані на визначення, усвідомлення та конкретизацію професійних цілей, мали серйозний вплив на учасників. Професійні цілі виконують важливу функцію в діяльності працівників ДСНС: сприяють визначенню пріоритетів, знижують рівень невизначеності у

виконанні завдань та підвищують продуктивність, підвищують внутрішню мотивацію та стимулюють ефективне виконання роботи навіть у стресових умовах, забезпечують орієнтир у складних професійних ситуаціях тощо. У межах теорії самодетермінації цілі розглядаються як ключовий елемент автономної мотивації.

Найбільш помітні позитивні зміни після соціально-психологічного тренінгу відбулись з інтегральним показником «Професійне благополуччя» ($t = 4,30$, $p < 0,001$). Він значно збільшився ($d = 1,432$, $CLES = 84,44$). Як ми уже писали вище, d -Коена інформує про відмінність між середніми значеннями двох груп у вимірі стандартного відхилення. В сфері психологічних практик різниця в майже 1,5 середньоквадратичного відхилення є значним показником. Індекс CLES показує, що якщо випадково із генеральної сукупності взяти пару працівників ДСНС, один з яких брав участь в тренінгу, а інший – ні, то з вірогідністю близько 84 % рятувальник який мав досвід психологічних інтервенцій матиме вищий показник професійного благополуччя в порівнянні з другим. Такий результат можна вважати переконливим свідченням ефективності соціально-психологічного тренінгу з розвитку професійного благополуччя у працівників ДСНС.

Це свідчить, що тренінг сприяє покращенню психологічного стану працівників ДСНС, допомагаючи їм краще адаптуватися до вимог професії, підвищувати мотивацію до професійного розвитку та знаходити ефективні способи справлятися з професійними викликами. Зростання показників за шкалами «професійні цілі» та «позитивні відносини в колективі» свідчить про те, що програма тренінгу сприяє формуванню чітких орієнтирів у кар'єрі, стимулює досягнення нових професійних цілей та покращує якість взаємодії з колегами.

Практична цінність тренінгу полягає у його можливості використовуватися як частина комплексної системи психологічного супроводу працівників ДСНС, особливо в умовах підвищеного стресу та відповідальності. Це дозволяє зробити висновок, що програма тренінгу може

стати дієвим інструментом для підтримки та розвитку професійного благополуччя, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності та задоволеності працівників їхньою професійною діяльністю.

Висновки до розділу IV

1. Розроблена програма соціально-психологічного тренінгу для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС базується на інтеграції сучасних теоретичних і методичних підходів. Методологічною основою програми є поєднання групової динаміки, тренінгових методик і когнітивно-поведінкового підходу. Для реалізації тренінгу використовувались практичні інструменти, такі як вправи для самопізнання, рольові ігри, групові дискусії та техніки релаксації. Ці елементи забезпечили комплексний підхід до розвитку ключових складових професійного благополуччя працівників ДСНС.

Програма тренінгу враховувала специфіку професійної діяльності працівників ДСНС, емпіричні результати дослідження та релевантні теоретичні моделі. Основна мета програми полягала в забезпеченні цілісного розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС шляхом формування психологічних ресурсів, оптимізації мотиваційних установок, підвищення адаптивності до професійних викликів і створення сприятливих умов для емоційного та соціального функціонування в колективі.

2. Ефективність програми оцінювалася через порівняння показників професійного благополуччя в експериментальній і контрольній групах. Проведений аналіз показав, що: соціально-психологічний тренінг не виявив значного впливу на розвиток автономності в професійній діяльності ($d = 0,073$) та задоволеність рівнем компетентності ($d = 0,051$). Проте тренінг суттєво вплинув на підвищення задоволеності професійними досягненнями ($d = 0,691$), прагнення до професійного зростання ($d = 0,52$), досягнення професійних цілей ($d = 1,255$) та покращення позитивних відносин у колективі ($d = 0,716$). Найбільший вплив тренінгу зафіксовано на інтегральному показнику

«Професійне благополуччя», який значно зріс у експериментальній групі ($d = 1,432$). Рівень ефекту за цим показником демонструє високу практичну цінність розробленої програми тренінгу. Результати дослідження підтверджують, що запропонована програма соціально-психологічного тренінгу є ефективним інструментом для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС. Отримані значення розмірів ефекту (від середнього до великого) свідчать про помітний вплив тренінгу на ключові складові професійного благополуччя, особливо у сфері формування професійних цілей, задоволеності досягненнями та міжособистісних відносин у колективі.

Практична доцільність програми полягає у можливості її впровадження для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС, які працюють в умовах підвищеного стресу та високої відповідальності. Розроблений тренінг може стати важливим елементом психологічного супроводу та розвитку працівників, сприяючи підвищенню їхньої продуктивності та задоволеності професійною діяльністю.

ВИСНОВКИ

Теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС дозволяє зробити такі висновки:

1. Науковий аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійного благополуччя дозволяє сформулювати ключові положення, які сприяють глибшому розумінню цього феномену. Благополуччя особистості розглядається через гедоністичний (задоволення, комфорт) та евдемонічний (самореалізація, сенс життя) підходи, інтеграція яких у сучасних дослідженнях забезпечує створення комплексних моделей, які охоплюють як суб'єктивне відчуття щастя, так і аспекти особистісного розвитку. Професійне благополуччя це багатовимірний феномен, який включає емоційне, когнітивне, мотиваційне та соціальне задоволення професійною діяльністю та є важливим ресурсом для підтримки продуктивності, задоволеності й особистісної гармонії працівника. Детермінантами професійного благополуччя є соціально-організаційні та особистісні чинники. Воно є фундаментальним елементом, який визначає ефективність та стійкість працівників, особливо у ризиконебезпечних професіях. Його формування вимагає інтегрованого підходу, що включає розвиток внутрішніх ресурсів особистості та організаційну підтримку.

Професійне благополуччя працівників ДСНС визначено нами як інтегративний показник позитивного функціонування фахівця в професійній сфері, що відображається через особистісну оцінку різних складових професійного життя та має комплексну, ієрархічну та гнучку структуру, яка формується під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, сприяючи підвищенню ефективності, продуктивності діяльності.

2. Професійне благополуччя працівників ДСНС є багатовимірним та самостійним конструктом, найбільш вираженими складовими якого у рятувальників є наявність сформованих професійних цілей, позитивні взаємини в колективі та відчуття професійного зростання.

Визначено, що соціально-організаційні чинники, такі як стать, вік, сімейний стан, освіта, професійний стаж, досвід ліквідації надзвичайних ситуацій в зоні бойових дій мають обмежений вплив на професійне благополуччя. Проведене емпіричне дослідження дало змогу встановити дуже слабку, не статистично значущу залежність між цими змінними у працівників ДСНС. Тільки певною мірою суб'єктивна оцінка рятувальником свого соціального стану та приналежності до певної професійної групи має значення для прогнозування благополуччя.

Тобто внесок соціально-організаційних чинників в професійне благополуччя є відносно малим. Набагато більш цінними предикторами виступають особистісні характеристики. Встановлено, що тип професійної мотивації, індивідуальні психологічні ресурси (самоефективність, надія, оптимізм, резильєнтність, що операціоналізаються конструктом психологічного капіталу), толерантність до невизначеності як професійно важлива якість працівника ДСНС та емоційне благополуччя разом пояснюють 65,4 % варіативності професійного благополуччя, що є достатньо великим показником розміру ефекту. Найбільший вплив на благополуччя працівників ДСНС має психологічний капітал особистості, навіть при умові контролю дисперсії автономної та контролюючої мотивації. Він виступає основною терапевтичною мішенню для психолога. Домінування контрольованої мотивації в професійній діяльності рятувальника негативно впливає на його благополуччя, на відміну від автономної. Толерантність до невизначеності вносить свою унікальну дисперсію в поясненні благополуччя, тобто є цінною якістю для працівників ДСНС, допомагаючи їм ефективно справлятися з непередбачуваними ситуаціями. Водночас емоційне благополуччя є ключовим елементом для підтримки внутрішнього балансу, що вказує на необхідність уваги до емоційної сфери працівників, зокрема через заходи підтримки психологічного стану.

3. Професійне благополуччя значно впливає на типи поведінки в ситуаціях професійних вимог. Психологічно благополучні працівники ДСНС

частіше застосовують активні стратегії вирішення проблем, прагнуть більш якісно виконувати свої професійні обов'язки, демонструють вищий рівень задоволеності життям, професійними досягненнями та компетентністю, у них переважає відчуття своєї успішності в діяльності, соціальної підтримки, вони проявляють проактивний підхід у подоланні професійних викликів. Водночас працівники з низьким рівнем благополуччя більш схильні до уникнення відповідальності та використання пасивних стратегій. Гармонія між особистісним сенсом діяльності та її соціальною важливістю сприяє ефективному вирішенню професійних викликів.

4. Розроблена програма соціально-психологічного тренінгу для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС базується на сучасних теоретико-методологічних підходах та результатах проведеного дослідження. Використання психотехнологій для самопізнання, рольових ігор, групових дискусій і технік релаксації забезпечило комплексний вплив на ключові аспекти професійного благополуччя, спрямовуючи зусилля на розвиток психологічних ресурсів, автономної мотивації, підвищення толерантності до невизначених професійних викликів і створення сприятливого середовища для емоційного й соціального функціонування.

Ефективність програми підтверджено експериментально. Інтегральний показник професійного благополуччя продемонстрував найбільш помітні позитивні зміни після соціально-психологічного тренінгу. Він значно збільшився ($d = 1,432$, $CLES = 84,44$). В сфері психологічних практик різниця в майже 1,5 середньоквадратичного відхилення є значним показником. З вірогідністю близько 84 % рятувальник який мав досвід психологічних інтервенцій матиме вищий показник професійного благополуччя в порівнянні з тим хто не брав участі в тренінгу. Такий результат можна вважати переконливим свідченням ефективності соціально-психологічного тренінгу, його можна рекомендувати до впровадження як ефективний інструмент підтримки та розвитку професійного благополуччя у працівників ДСНС.

Таким чином, дослідження повністю вирішило поставлені завдання, підтвердило гіпотези щодо важливості особистісних чинників у формуванні професійного благополуччя працівників ДСНС, його відображенні на поведінці та ставленні до діяльності та можливості розвитку за допомогою інтерактивних засобів навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В. В. Уявлення про психологічне благополуччя у третій хвилі когнітивно-поведінкової психотерапії // Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції, 18 листопада 2020 р. Київ: КНУ, 2020. С. 7–11.
2. Абрамюк О. О., Липецька А. С. Концептуальна структура феномену «суб'єктивне благополуччя» та особливості його вимірювання. Психологія: реальність і перспективи: збірник наукових праць РДГУ. 2018. №11. С. 10–17.
3. Авер'янова А. В. Дослідження психологічного благополуччя особистості в сучасному освітньому просторі // Ракурси психологічного благополуччя особистості. Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару, 9 червня 2017 р. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 24–26.
4. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія / С. Д. Максименко, В. П. Садковий, С. М. Миронець та ін.; за заг. ред. В. П. Садкового, О. В. Тімченка. Харків : ФОП Мезіна В.В., 2017. 512 С.
5. Аршава І. Ф., Носенко Д. В. Суб'єктивне благополуччя і його індивідуально-психологічні кореляти. Вісник ДНУ. Серія Педагогіка і психологія. 2012. № 9(1). С. 3–10.
6. Бабелюк О. В., Гоцуляк Н. Є. Психологічна служба рятувальних підрозділів: навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друкарня «Рута», 2021. 204 С.
7. Байдак Т. М., Болотова В. О., Ляшенко Н. О. Професіоналізм як відповідальне ставлення до професії. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. 2017. Т.1. С. 3–13.
8. Балабанова К. В. Психологічні особливості життєздатності працівників ДСНС: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.09. Національний університет цивільного захисту України, 2019. 203 с.
9. Балахтар В. В. Особливості професійного становлення особистості

фахівця з соціальної роботи залежно від психологічного благополуччя. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2018. № 3(1). С. 17–25.

10. Бал Г. Психологія і особистість. 2016. № 2 (10) Ч. 1. С. 251–253.

11. Бірон Б. В. Позитивні особистісні риси як предиктори соціального благополуччя. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2018. № 3(47). С. 26–37.

12. Блінов О. А., Іванова Є. О. Розвиток і формування особистості в професійній діяльності. Вісник Одеського Національного університету. Серія Психологія. Одеса, 2014. Том 19. С. 36–42.

13. Бойко С. Т., Царенко Л. Г. Трансформація традиційних уявлень про здоров'я і благополуччя в умовах збройного конфлікту в Україні // In Personality, family and society: issue of pedagogy, psychology, politology and sociology. International scientific-practical conference, June 16–17, 2017. Shumen, Bulgaria, 2017. pp. 164–167.

14. Бондарчук О., Пінчук Н. Професійне психологічне благополуччя освітян та особливості його підтримки в кризових умовах сьогодення. Kyiv journal of modern psychology and psychotherapy. 2023. № 5. С. 5–14.

15. Борець Ю., Кухар Т., Палагнюк О. Теоретичний аналіз проблеми психологічного благополуччя та смисложиттєвих орієнтацій майбутніх фахівців соціономічного профілю. Проблеми гуманітарних наук. Психологія. 2023. Вип. 51. С. 19–24.

16. Боснюк В. Можливості розвитку суб'єктивного благополуччя у працівників ризиконебезпечних професій. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2022. № 2–4. С. 5–15.

17. Бочелюк В. Й. Структура психологічного благополуччя та його роль в життєздійсненні в різних періодах дорослості. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2020. № 1(51). С. 17–33.

18. Вартанова О. В. Моделі забезпечення благополуччя персоналу підприємства. Економіка та управління підприємством. 2023. Вип. 75. С. 79–85.

19. Вересова В. Д., Абаніна Г. В. Проблема професійної ідентичності в контексті феномену психологічного благополуччя // Актуальні питання сучасної науки та практики. Матеріали науково-практичної конференції, 15 листопада 2018 р. Київ: Університет «КРОК», 2018. С. 499–501.

20. Верник О. Л. Сучасні підходи до проблеми благополуччя в психології: екопсихологічний аспект // Благополуччя особистості – благополуччя середовища антиномія сучасного способу життя. Матеріали науково-практичного круглого столу, 21 квітня 2019 р. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2019. С. 5–8.

21. Верник О. Л. Суб'єктивне і психологічне благополуччя: проблема інтеграції еудеймонічного і гедоністичного підходів // Благополуччя особистості як мета психологічних і соціальних практик. Матеріали всеукраїнського науково-практичного семінару, 25 вересня 2019 р. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 54 с.

22. Войтенко О. В. Проблема суб'єктивного професійного благополуччя особистості у сучасній психології. Вісник Національного університету оборони України. 2022. №5 (69). С. 12–20.

23. Войтенко О. В. Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. Вісник Національного університету оборони України. 2023. №3 (73). С. 57–64.

24. Волинець Н. В. Операціоналізація поняття «психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)». Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія. 2018. Вип. 1. С. 1–20.

25. Волинець Н. В. Структурні компоненти особистісного благополуччя в середовищі професійної діяльності. Зб. наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки. 2019. № 1(12). С. 33–54.

26. Волинець Н. В. Структурні, рівневі та типологічні моделі психологічного благополуччя особистості. Зб. наукових праць Національної

академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки. Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2017. № 3 (8). С. 21–42.

27. Волинець Н. В. Теоретична модель психологічного благополуччя особистості: параметри, критерії, показники та функції. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2018. Вип. 1, Т. 1. С. 50–62.

28. Волинець Н. В. Теоретична фокусно-холістична модель психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том VII. Екологічна психологія. Випуск 45. С. 74–99.

29. Волинець Н. В. Теоретичний аналіз категорії «психологічне благополуччя особистості» у сучасній психологічній науці. Теорія і практика сучасної психології. Серія: Психологічні науки. 2017. № 1. С. 4–17.

30. Волинець Н. В. Типологічні особливості особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 5. С. 209–217.

31. Волинець Н. Емпірична модель особистісного психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2018 Вип. 2. С. 1–16.

32. Волинець Н. Структурні компоненти особистісного благополуччя в середовищі професійної діяльності. Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки. 2019. №1(12). С. 33–54.

33. Волинець Н. В. Організаційні особливості психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2018. VI (71), Issue 173. С. 67–72.

34. Волинець Н. В. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності: монографія.

Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2019. 620 с.

35. Волинець Н. В. Психологія особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України: дис... доктора психол. наук. 19.00.01. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, 2020. 543 с.

36. Гаркуша І. В., Кайко В. І. Формування системи мотивів та мотиваційного профілю співробітників у сучасній науці. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. 2017. С. 148–155.

37. Горова О. О. Професійний розвиток як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій. Вчені записки Університету «Крок». 2021. №3(63). С. 195–201.

38. Гребінь Н. Оцінка психологічного благополуччя працюючих жінок із різною формою зайнятості. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Вип. 10. С. 207–218.

39. Гринів О. Аналіз підходів до дослідження психологічного благополуччя особистості. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. 2014. Вип. 19(1). С. 25–34.

40. Груб'як О. М. Психологічне благополуччя особистості у період ранньої дорослості: автореф. канд. психол. наук: 19.00.07. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. 18 с.

41. Грузинова К. М. Світоглядні фактори благополуччя особистості. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. 2022. Т. 33(72). С. 1–8.

42. Гуляєва О. В. До проблеми структурного аналізу поняття «психологічного благополуччя». Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. 2016. № 59. С. 15–20.

43. Данильченко Т. Місце суб'єктивного соціального благополуччя в системі психологічних категорій. Український психолого-педагогічний науковий збірник. 2014. № 3 (03). С. 46–56.

44. Данильченко Т. В. Особливості особистісного благополуччя військовослужбовців, що перебували в зоні АТО. Український психологічний журнал. 2020. № 2(14). С. 64–84.

45. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя як психологічний феномен. Психологічні перспективи. 2016. Вип. 28. С. 93–107.

46. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. 543 с.

47. Данильченко Т. В. Психологічна структура соціального благополуччя та неблагополуччя. Український психологічний журнал. 2017. № 2. С. 7–22.

48. Даценко О. А. Психологічне благополуччя як критерій успішності особистості. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. 2023. Том 34 (73), № 2. С. 1–5.

49. Дворник М. С. Психологічне благополуччя особистості під час переходу від війни до миру. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2020. Вип. 45. С. 79–87.

50. Дембіцький С. С. Особливості вимірювання особистісного та соціального благополуччя в Європейському соціальному дослідженні. Український соціум. 2018. №4 (67). С. 19–34.

51. Демчук В. В. Чинники психологічного благополуччя в структурі особистості молоді: магістерська робота на здобуття кваліфікації магістра з психології. Львів: Український католицький університет, 2021. 88 с.

52. Джаббарова Л. В. Основні підходи до психологічного благополуччя // Психологія національної безпеки і благополуччя особистості. Матеріали І міжн. наук.-практ. конференції, 14-15 березня 2019 р. Львів: «Львівська політехніка» 2019. С. 54–56.

53. Джаббарова Л. В. Особливості взаємозв'язку психологічного благополуччя з особистісною та соціальною ідентичністю: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Харківський національний університет, 2020. 251 с.

54. Думенко М. В. Психологічне благополуччя особистості: сучасні

підходи // Психологічні читання. Матеріали IX науково-практичної конференції молодих вчених, 1 грудня 2023 р. Харків: ХНУВС, 2023. С. 65–67.

55. Екстремальна та кризова психологія: термінологічний словник. Заг. ред. проф. О. В. Тімченка. Харків: ХНАДУ, НУЦЗУ, 2010. 291 с.

56. Забаровська С. М., Кресан О. Д. Методика дослідження психологічного благополуччя особистості. *Psychological journal*. 2021. Т. 7, Вип. 9 (53). С. 99–107.

57. Завацька Н. Є., Завацький Ю. А. Проблеми суб'єктивного благополуччя особистості та її соціальної мобільності в умовах суспільних трансформацій. Психологічні основи розвитку особистості: монографія. 2019. Т.6. С. 7–35.

58. Іваненко Б. Б. Саморегуляція особистості як чинник її психологічного благополуччя // Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції 18 листопада 2020 р. Київ: КНУ, 2020. С. 60–63.

59. Капустіна О. О. Фактори психологічного благополуччя особистості періоду ранньої дорослості. *Наука і освіта*. 2014. № 12. С. 216–220.

60. Карамушка Л. М. «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу Організаційна психологія. *Економічна психологія*. 2021. №2–3 (23). С. 40–49.

61. Каргіна Н. В. Гедоністичне та евдемоністичне розуміння психологічного благополуччя: переваги й недоліки. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4, Т. 1. С. 27–31.

62. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя: теоретичний аспект. *Наука і освіта*. 2015. № 3. С. 48–55.

63. Каргіна Н. В. Суб'єктивні складові психологічного благополуччя особистості // Особистість у соціальному, віковому та клінічному вимірі сучасного життя. Матеріали міжн. наук.-практ. конференції, 7 квітня 2016 р. Луцьк: «Вежа-Друк», 2016. С. 176–180.

64. Каргіна Н. В. Теоретичні аспекти психологічного благополуччя в екзистенційному розумінні. Психологічні перспективи. 2019. Вип. 33. С. 127–138.

65. Каргіна Н. В. Феномен психологічного благополуччя: особливості діагностики. Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. Психологія. 2015. Т. 20. Вип. 4 (38). С. 63–73.

66. Карсканова С. В. Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. Практична психологія та соціальна робота. 2011. № 1. С. 1–10.

67. Кашлюк Ю. І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Проблеми сучасної психології. 2016. Вип. 34. С. 170–186.

68. Кашлюк Ю. І. Феномен психологічного благополуччя особистості як об'єкт наукового дослідження. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. 2016. Вип. 2, Т. 1. С. 70–74.

69. Кириленко О. М. Благополуччя людей як об'єкт соціологічних досліджень: феліцитарний підхід. Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Соціологія. 2016. № 3(30). С. 18–33.

70. Кирпенко Т. М. Огляд досліджень благополуччя як складової здоров'я людини // Благополуччя особистості як мета психологічних і соціальних практик. Матеріали всеукраїнського науково-практичного семінару, 25 вересня 2019 р. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. С. 23–25.

71. Кісарчук З. Г. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій: метод. посіб. Київ: ТОВ Видавництво «Логос», 2015. 206 с.

72. Коваленко А. Б. Психологічне благополуччя особистості: сутність, чинники та структура. Гуманітарний корпус: збірник наукових статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії.

2018. Вип. 16. С. 80–83.

73. Коваленко А., Рик А. Особливості професійного благополуччя працівників сфери інформаційних технологій. Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. 2020. Вип. 2(12). С. 26–33.

74. Коваль Н. Якість життя: сутність та проблеми оцінювання. Модернізація національної системи управління державним розвитком: виклики і перспективи. Матеріали II міжнар. наук.-практ. конф., 8–9 грудн. 2016 р. Тернопіль: Крок, 2016. Ч. 2. С. 123–125.

75. Ковальчук О. С., Канциренко О. В. Взаємозв'язок соціальної відповідальності як цінності із психологічним благополуччям української молоді. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2016. № 1. С. 37–44.

76. Ковтун В. Особливості психологічного благополуччя на різних етапах онтогенезу // Актуальні проблеми особистісного зростання. Матеріали I-ї регіональної студентської конференції. Житомир: ЖДУ імені Івана Франка, 2017. С. 35–37.

77. Коробка І. М. Суб'єктивне благополуччя: теоретичні інтерпретації, чинники й ресурси підтримання. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки, 2022. № 32. С. 85–93.

78. Котлова Л. О. Теоретичні основи психологічного благополуччя на різних етапах онтогенезу. Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету. Житомир: ЖДУ імені Івана Франка, 2017. С. 53–56.

79. Котлова Л. О., Тичина І. М., Дранківська А. П. Особливості психологічного благополуччя особистості з різними захисними механізмами. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. 2021. Т. 32(71). С. 45–50.

80. Кошук О. Б. Професійна компетентність спеціаліста як характеристика його професійної діяльності. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки. 2016. Вип. 3.

С. 73–77.

81. Кравчук С. М. Соціально-психологічні чинники професійної самореалізації фахівців оперативно-рятувальних служб: дис... канд.-та психол. наук: 19.00.05. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021. 228 с.

82. Крамченкова В. О., Жукова Л. В. Психологічне благополуччя суб'єкта сімейної та професійної взаємодії. Knowledge, Education, Law, Management. 2020. № 4(32), Vol. 1. С. 144–150.

83. Крамченкова В. О., Жукова Л. В. Психологія професійного благополуччя дефектологів: монографія. Харків: Діса плюс, 2023. 211 с.

84. Крещук К. Ю. Професійні стереотипи та їх вплив на успішність діяльності рятувальників. дис.... канд. психол. наук: 19.00.09. Національний університет цивільного захисту України, 2019. 173 с.

85. Круглов К. О., Блинова О. Є. Значення соціального капіталу для психологічного благополуччя співробітників. Інсайт: психологічні виміри суспільства. 2019. Вип. 1. С. 72–78.

86. Круглов К. О., Блискун О. О. Особливості суб'єктивного соціального благополуччя молодих співробітників в організації. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2020. Вип. 4. С. 100–107.

87. Кузнецов О., Платковська О., Савченко І. Психологічні ресурси особистісного саморозвитку особистості. Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. 2020. Вип. 62. С. 81–107. URL: <https://doi.org/10.34142/23129387.2020.62.12>

88. Курова А. В. Задоволеність життям та суб'єктивне благополуччя особистості. Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія. 2015. Т. 20. Вип. 2 (36). Ч. 1. С. 98–103.

89. Курова А. В. Психологічне благополуччя як емпіричний гарант психологічного здоров'я молоді в умовах невизначеності. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Том 33 (72). №4. 2022. С. 31–

36.

90. Кучеренко С. М., Мохонько Д. С. Психологічні особливості організації професійної діяльності спеціалістів ризиконебезпечних професій. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 4. С. 218–221.

91. Ложкін Г. В., Васильченко-Деружко К. А. Благополуччя особистості в системі психологічного знання. Габітус. 2021. Вип. 24. Т. 2. С. 50–55.

92. Лукасевич О. А. Суб'єктивне благополуччя як психологічний феномен. Проблеми сучасної психології. 2017. № 2(12). С. 109–114.

93. Мазоха І., Іваненко О. Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя молоді в умовах кризи // Сучасна психологія: проблеми та перспективи. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 8 грудня 2022 р. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2022. С. 54–58.

94. Мазоха І., Константинова В. Аналіз особистісних чинників у системі детермінації психологічного благополуччя // Сучасна психологія: проблеми та перспективи. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 8 грудня 2022 р. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2022. С. 63–68.

95. Мащак С. О., Кучвара Х. Б. Особливості суб'єктивного благополуччя українців в умовах війни. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2022. №6. С. 5–9.

96. Миронець С. М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти: монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 712 с.

97. Москалець В. П. Проблема вивчення поняття «готовність до професійної діяльності» у психології. Вісник Національного університету оборони України. 2014. №4 (41). С. 268–273.

98. Назар Ю. О. Посттравматичне зростання в контексті моделей благополуччя особистості. Габітус. 2023. Вип. 48. С. 125–131.

99. Назаров О. Психологія діяльності рятувальника: зміст та проблеми для обговорення. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2022. №2(4). С. 30–38.

100. Нікітчук У. І., Федун В. П. Операціоналізація поняття «психоемоційне благополуччя особистості». Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія. 2022. Вип. 3. С. 20–25.

101. Овдієнко І. М. Аналіз теоретичних підходів до розуміння благополуччя особистості. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Вип. 37(4), Том І(23): Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». Київ: Гнозис, 2018. С. 93–101.

102. Овдієнко І. М. Проблема взаємозв'язку благополуччя, суб'єктивного благополуччя та задоволеність життям. Вісник Національного університету оборони України. 2017. Вип 1 (48). С. 151–156

103. Овдієнко І. М. Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя особистості. Всеукраїнський науково-практичний журнал «Директор школи, ліцею, гімназії». Спеціальний тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». №2. Кн. 2. Том І (24). Київ: Гнозис, 2019. С. 73-80.

104. Оляницька Ю. Моделі психологічного благополуччя людей похилого віку. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота. 2017. №2(2). С.13–16.

105. Омелянська В. І. Концептуальний аналіз психологічного благополуччя. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія. 2021. Вип. 1. С. 22–26.

106. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / ред.С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид- во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.

107. Отич Д., Чабан І. Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя осіб дорослого віку. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2022. Вип. 18(63). С. 32–42.

108. Оцінка та прогноз професійної придатності рятувальників Служби

Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки: психологічний аспект: монографія/заг. ред. Х. Р. Софієвої, О. В. Тімченка. Харків: НУЦЗУ, 2022. 204 с.

109. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості: моногр./авт.: О. Лазорко, Ж. Вірна, Л. Акімова та ін.; за заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк: Вежа-Друк, 2015. 588 с.

110. Павленко Г. В. Ресурси досягнення психологічного благополуччя. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2019. №2(49). С. 286–296.

111. Павленко О. В. Чинники благополуччя особистості у психологічних практиках // Благополуччя особистості як мета психологічних та соціальних практик. Матеріали всеукраїнського науково-практичного семінару, 25 вересня 2019 р. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2019. С. 36–38.

112. Павлюк М., Шопша О., Ткачук Т. Психологічне благополуччя як передумова розвитку особистісної самостійності майбутнього фахівця. Science and Education. 2018. Iss. 3. Р. 192–199.

113. Партико Т. Б. Вікові зміни психологічного благополуччя у середній та пізній дорослості. Психологія і особистість. 2016. № 2(10) Ч.1. С. 83–96.

114. Пахоль Б. Є. Ієрархія чинників професійного благополуччя в різних професійних групах. Український психологічний журнал. 2019. № 2(12). С. 131–146.

115. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. Український психологічний журнал. 2017. № 1 (3). С. 80–104.

116. Пахоль Б.Є. Професійне благополуччя в різних концепціях професійної діяльності: підходи до вивчення феномена // Психологія людини: свідомість і реальність. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 30–31 жовтня 2018 р. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2018. С. 208–212.

117. Петриченко В. Г. Щодо визначення поняття «особливі умови» в службово-бойовій діяльності сил охорони правопорядку. Південноукраїнський правовий часопис. 2014. Т. 4. С. 247.

118. Пономаренко І. В. Особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Науковий журнал «Габітус». 2024. Вип. 60. С. 174–179.

119. Пономаренко І. В. Мотиваційні чинники професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна). 2024. Вип. 1. С. 47-53.

120. Пономаренко І. В. Вплив толерантності до невизначеності на професійну діяльність рятувальників. Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України: матеріали VI всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 1 груд. 2020 р. Харків, 2020. С. 36–38.

121. Пономаренко І. В., Афанасьєва Н. Є. Вплив толерантності до невизначеності на формування особистості фахівців екстремального профілю діяльності. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: тези доп. всеукр. наук. - практ. конф. (м. Харків, 2 квітня 2021 р.), Харків, 2021. С. 210–212.

122. Пономаренко І. В., Балабанова Л. М. Тренінг як форма психологічного розвитку толерантності до невизначеності у рятувальників. Видатні постаті психології: історія, сучасність і перспективи: матеріали VIII регіонального наукового семінару (м. Львів, 10 травня 2022 р.), Львів, 2022. С. 90–93.

123. Пономаренко І. В. Психологічне благополуччя у професійній діяльності рятувальників. Modern ways of solving the problems of science in the world: The VI International Scientific and Practical Conference (Warsaw, February 13–15 2023). Warsaw, Poland, 2023. P. 350.

124. Пономаренко І. В., Боснюк В. Ф. Толерантність до невизначеності як ресурс професійного благополуччя рятувальників. Innovative ways of learning development: The X International Scientific and Practical Conference (Varna, March 13 – 15 2023). Varna, Bulgaria, 2023, P. 234–235.

125. Пономаренко І. В., Боснюк В. Ф. Професійне благополуччя як фактор успішності рятувальника. Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту: матеріали міжнародної наук.-практ. конф. молодих учених., м. Харків, 25 квіт. 2023 р. Харків, 2023, С. 317.

126. Пономаренко І. В. Внутрішня мотивація як важливий компонент психологічного благополуччя рятувальників. Стратегічні комунікації у сфері забезпечення національної безпеки та оборони: проблеми, досвід, перспективи. IV міжнар. наук.-практ. конф., 27 верес. 2023 р. Київ, 2023, С. 280-281.

127. Пономаренко І. В., Боснюк В. Ф. Професійний стрес та психологічне професійне благополуччя рятувальників. Стратегічні орієнтири освіти та реабілітації в умовах воєнного стану та повоєнного часу: проблеми, рішення, перспективи. зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 26-27 жовт. 2023 р.) Запоріжжя: Вид-во Хортицької національної академії, 2023. С. 459-461.

128. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник: навч. посіб, 4-те вид., випр. і доп. Київ: Каравела, 2020. 419 с.

129. Психологічні наслідки перебування рятувальників у зоні проведення антитерористичної операції: монографія/заг. ред. Н. В. Оніщенко, О. В. Тімченка. Харків: НУЦЗУ, 2019. 174 с.

130. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах: навч. посіб. / авт.: М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, С. М. Миронець та ін. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 652 с.

131. Психопрофілактика та психокорекція професійного відчуження у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій: монографія / авт.: О. О. Сергієнко та ін. Харків: НУЦЗУ, 2021. 133 с.

132. Радько О. В. Феномен психологічного благополуччя особистості в сучасній психології та його компоненти: теоретична модель. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 6, Т. 1. С. 148–152.

133. Рик Г. Особливості взаємозв'язку професійного благополуччя та організаційної лояльності фахівців сфери інформаційних технологій. Humanitarium. 2020. Vol. 44, Iss. 1. С. 132–139.

134. Савченко О., Лавриненко Д., Кононенко Т. Психологічна гнучкість як чинник психологічного благополуччя персоналу організації. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. № 3-4 (27). С. 118–129.

135. Саннікова О. П. Переживання кризи: диференціально-психологічний аналіз. Наука і освіта. 2015. № 10. С. 16–22.

136. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості: монографія/авт.: Л. З. Сердюк, І. В. Данилюк, В. В. Турбан, О. І. Пенькова, Н. Д. Володарська [та ін.]; за ред. Л. З. Сердюк. Київ–Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 236 с.

137. Санько К. О. Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. 2016. Вип. 59. С. 42–45.

138. Сердюк Л. Внутрішні ресурси психологічного благополуччя особистості. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2021. №2-3(23). С. 91–99.

139. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. Актуальні проблеми психології. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. 2017. Вип. 17. С. 124–133.

140. Сердюк Л. З., Завірюха В. В. Позитивна психотерапія в сприянні психологічному благополуччю особистості. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Загальна психологія. Історія психології. Етнічна психологія. 2018. Т. IX, вип. 11. С. 185–193.

141. Сидоренко О. Б., Федоренко А. Ф. Особливості збереження психологічного благополуччя особистості в умовах невизначеності. International scientific conference. Wloclawek, Republic of Poland August 2–3, 2023. С. 8–12.
142. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник. НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. Київ: ВД «ЕКМО», 2011. 324 с.
143. Сірко Р. І. Методологічні підходи до вивчення професійної діяльності в екстремальних умовах. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2015. III (37), Issue: 75. Р. 110–112.
144. Теорія і практика психологічної допомоги та реабілітації: підручник. Вид. 2-ге, доп./кол. авт.; за заг. ред. Василя Осьодла. Київ: НУОУ імені Івана Черняхівського, 2020. 484 с.
145. Титаренко Т. М. Індикатори психологічного здоров'я особистості. Психологічні науки: проблеми і здобутки. 2016. № 9. С. 196–215.
146. Титаренко Т. М. Посттравматичне життєтворення: способи досягнення психологічного благополуччя: монографія. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2020. 160 с.
147. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби допомоги в умовах тривалої травматизації: монографія. Кропивницький, 2018. 160 с.
148. Титаренко Т. М. Способи підвищення психологічного благополуччя особистості, що пережила травму. Психологія: теорія і практика. 2018. № 1 (1). С. 112–119.
149. Титаренко Т. М. Щастя, здоров'я, благополуччя: досягнення неможливого. Ракурси психологічного благополуччя особистості. Матеріали всеукр. наук.-практ. семінару, 9 червня 2017 р. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 7–12.
150. Тімченко О. В. Психологічні наслідки перебування рятувальників у зоні проведення антитерористичної операції: монографія. Харків: НУЦЗУ.

2019. 174 с.

151. Ушакова І. М., Коробейник М. А. Мотиваційні фактори ефективності професійної діяльності рятувальників ДСНС. Теорія і практика сучасної психології: збірник наукових праць. 2019. № 6, Т.2. С. 177–183.

152. Харитинський А. Психологічний зміст поняття суб'єктивного благополуччя особистості. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. № 3–4 (27). С. 149–159. doi.org/10.31108/2.2022.3.27.

153. Харитинський А. Теоретичне дослідження поняття благополуччя у іноземних та вітчизняних підходах. Вісник Національного університету оборони України. 2021. № 6 (64). С. 136–144.

154. Хафізова Г. С. Особливості психологічного благополуччя у людей з різним профілем часової перспективи. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Психологія. 2013. № 1065. Вип. 52. С. 51–54.

155. Целюк Т. Л. Психологічне та суб'єктивне благополуччя: проблема розмежування понять Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2015. Вип. 5. С. 74–78.

156. Чайка Г. В. Автономія як складова психологічного благополуччя в сучасних дослідженнях. Актуальні проблеми психології. 2017. Т. VI. Вип. 13. С. 294–304.

157. Чайка Г. В. Сучасні дослідження психологічного благополуччя (за матеріалами зарубіжних авторів). Актуальні проблеми психології. 2018. Т. 21. Вип. 17. С. 294–304.

158. Чайка Г. Психологічні характеристики, що впливають на особисту автономію, як чинник психологічного благополуччя. Психологічний часопис. 2020. № 6(1). С. 18–28.

159. Чуйко Г. В., Чаплак Я. В. Психологічне благополуччя людини як феномен сучасної психології [Електронний ресурс]. Technologies of intellect development. Vol. 2. № 3(14). 2018. Режим доступу до статті: http://www.psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/322.

160. Швалб Ю. М. Психологічні засади соціального благополуччя особистості в зрілому віці. Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Екологічна психологія. 2019. Вип. 47, Т. VII. С. 314–331.
161. Швалб Ю. М., Волинець Н. В. Проблеми методології дослідження психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника). *East European Science Journal*. № 5(33). 2018. Part 3. P. 57–64.
162. Шило О. С. Психологічне благополуччя як критерій особистісної зрілості. Особистісна зрілість як проблема сучасної психології: колективна монографія. Кривий Ріг: Вид. Р. А. Козлов, 2019. С. 55–70.
163. Ярослав Л. О. Психологічне благополуччя в контексті системи відносин. Ракурси психологічного благополуччя особистості. Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару, 9 червня 2017 р.. Ніжин, НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 164–169.
164. Adler A. B., Castro C. A. Transitions: Theoretical model for occupational health and wellbeing. *Occupational health science*. 2019. №3. 3. 105–123.
165. Allen N. J., Meyer J. P. Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in human assessment*. Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers, 2000. P. 285–314.
166. Aquino T. A. A. D. et al. Atitude religiosa e sentido da vida: um estudo correlacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 2009. №29. P. 228–243.
167. Aquino T. A. A. D., Dará D. M. B., Simeão S. D. S. Depressão, percepção ontológica do tempo e sentido da vida. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*. 2016. №12. P. 35–41.
168. Bakker A. B., Demerouti E. The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22 (3). P. 309–328.
169. Bakker A. B., Derks D. Positive Occupational Health Psychology.

Occupational health psychology. Oxford : Wiley-Blackwell, 2010. P. 194–224.

170. Bauer-Wu, S., Farran, C. J. Meaning in life and psycho-spiritual functioning: a comparison of breast cancer survivors and healthy women. *Journal of Holistic Nursing*. 2005. Vol. 23. P. 172–190.

171. Berlanda S., Pedrazza M., Trifiletti E., Fraizzoli M. Dissatisfaction in child welfare and its role in predicting self-efficacy and satisfaction at work: A mixed-method research. *BioMed Res. Int.* 2017.

172. Bosson J. K., Swann W. B., Pennebaker J. W. Stalking the perfect measure of implicit self-esteem: The blind men and the elephant revisited? *Journal of Personality and Social Psychology*. 2000. Vol. 79. P. 631–643.

173. Brassai L., Piko B. F., Steger M. F. Meaning in life: Is it a protective factor for adolescents' psychological health? *International Journal of Behavioral Medicine*. 2011. Vol. 18. P. 44–51.

174. Buffet M.-A., Gervais R.L., Liddle M., Eeckelaert L. Wellbeing at Work: Creating a Positive Work Environment. Literature Review. European Agency for Safety and Health at Work. EU-OSHA. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013.

175. Carver C. S., Scheier M. F. Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*. 2014. Vol. 18. P. 293–299.

176. Charalampous M., Grant C. A., Tramontano C., Michailidis E. Systematically reviewing remote E-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019. Vol. 28(1). P. 51–73.

177. Cicognani E., Pietrantonio L., Palestini L., et al. Emergency workers' quality of life: The protective role of sense of community, efficacy beliefs and coping strategies. *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 94. P. 449–463.

178. Cohen K., Cairns D. Is searching for meaning in life associated with reduced subjective well-being? Confirmation and possible moderators. *Journal of Happiness Studies*. 2012. Vol. 13. P. 313–331.

179. Cotton P., Hart P. M. Occupational well-being and performance. A

review of organizational health research. *Australian Psychologist*. 2003. № 38 (2). P. 118–127.

180. Daniels K. Measures of five aspects of affective well being at work. *Human Relations*. 2000. Vol. 53. P 275–294.

181. Danna K., Griffin R. W. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. 1999. № 25. P. 357–384.

182. Deci E., Ryan R. Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*. 2008. Vol. 9 (1). P. 1–11.

183. DeNeve K. M., Cooper H. The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 1998. №124. P. 197–229.

184. Diener E., Lucas R., Oishi S. Subjective well-being : The science of happiness and life satisfaction. *The handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press, 2002. P. 63–73.

185. Diener E., Biswas-Diener R. *Happiness: unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Blackwell Publishing, 2008. 304 p.

186. Diener E. Subjective wellbeing. *Psychological Bulletin*. 1984. № 95. P. 542–575.

187. Diener E. The remarkable changes in the science of subjective wellbeing. *Perspectives on Psychological Science*. 2013. № 8. P. 663–666.

188. Diener E. et al. Findings all psychologists should know from the new science on subjective wellbeing. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. 2017. Vol. 58. P. 87–184.

189. Diener E. et al. If, why, and when subjective well- being infl uences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and WellBeing*. 2017. Vol. 9. P. 133–167.

190. Diener E., et al. Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being. *Collabra: Psychology*. 2018. Vol. 4(1). P. 15.

191. Diener E., Oishi S., Lucas R. E. Personality, culture, and subjective

wellbeing: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*. 2003. Vol. 54. P. 403–425.

192. Dodge R., Daly A., Huyton J., Sanders L. The challenge of defining wellbeing. *Int J Wellbeing*, 2012. Vol. 2(3). P. 222–235.

193. Edwards M. J., Holden R. R. Coping, meaning in life, and suicidal manifestations: Examining gender differences. *Journal of Clinical Psychology*. 2001. Vol. 57. P. 1517–1534.

194. Eid M., Larsen R. J. (Eds.). *The science of subjective well-being*. New York, NY: Guilford Press, 2008. 546 p.

195. Eisenberger R., Armeli S., Rexwinkel B., et al. Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 2001. Vol. 86(1). P. 42–51.

196. Forgeard M. J. C., Jayawickreme E., Kern M., Seligman M. E. P. Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International Journal of Wellbeing*. 2011. Vol. 1(1). P. 79–106.

197. Fossen F., Sorgner A. Mapping the future of occupations: transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs. *Foresight and STI Governance*. 2019. Vol.13(2). P. 10–18.

198. Giacomoni C. H. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia*. 2004. Vol. 12. P. 43–50.

199. Hackman J. R., Oldham G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. 1975. Vol. 60. No. 2. P. 159–170.

200. Hackman J. R., Oldham G. R. Motivation through design of work. *Organizational behavior and human performance*. 1976. Vol. 16 (2). P. 250–279.

201. Hanssen M. M. et al. Optimism, motivational coping and well-being: Evidence supporting the importance of flexible goal adjustment. *Journal of Happiness Studies*. 2015. Vol. 16. P. 1525–1537.

202. Henriques G., Kleinman K., Asselin C. The Nested Model of well-being: A unified approach. *Review of General Psychology*. 2014. Vol. 18. P. 7–18.

203. Ho M. Y., Cheung F. M., Cheung S. F. The role of meaning in life and optimism in promoting wellbeing. *Personality and Individual Differences*. 2010. № 48. P. 658–663.
204. Horn V., Taris J. E., Schaufeli T. W. et al. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77. P. 365–375.
205. Hunter C. Happy objects at work: the circulation of happiness, culture and organization. *Culture and Organization*. 2022. Vol. 28(2). P. 129-147.
206. Hutz C. S., et al. The relationship of hope, optimism, selfesteem, subjective well-being, and personality in brazilians and americans. *Psychology*. 2014. Vol. 5. P. 514–522.
207. Judge T. A., Klinger R. Job Satisfaction and Subjective Well-Being at work. *The science of subjective well-being*. 2008. P. 393–413.
208. Karasek R. A. Demand-control model : a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*. Geneva: ILO, 1998. P. 34.06–34.14
209. Keyes C. L. M., Shmotkin D., Ryff C. D. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002. Vol. 82. P. 1007–1022.
210. Keyes C. L. M. Atlanta: Brief Description of the Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF). 2009. URL: <http://www.sociology.emory.edu/ckeyes/> (accessed: 08.02.2020).
211. Kong F., Zhao J., You X. Selfesteem as mediator and moderator of the relationship between social support and subjective well-being among Chinese university students. *Social Indicators Research*. 2013. Vol. 112. P. 151–161.
212. Kopsov I. A New Model of Subjective Well-Being. *The open psychology journal*. 2019. № 12(1). P. 102–112.
213. Lizano, E.L. Examining the Impact of Job Burnout on the Health and Well-Being of Human Service Workers: A Systematic Review and Synthesis, *Human*

Service Organization. *Educ. Manag.* 2015. Vol. 39. P. 167–181.

214. Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976. P. 1297–1349.

215. Luthans F., Broad J. D. Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*. 2022. Vol. 51 (2). P. 100–817.

216. Luthans F., Luthans K.W., Luthans B.C. Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*. 2004. Vol. 47. № 1. P. 45–50.

217. Luthans F., Youssef-Morgan C. M. Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. Vol. 4 (1). P. 339–366.

218. Lyubomirsky S., King L., Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 2005. Vol. 31. P. 803–855.

219. Maddux J. Subjective wellbeing and life satisfaction: an introduction to conceptions, theories, and measures. *Subjective well-being and life satisfaction*. New York: Routledge, 2018. P. 3–32.

220. McLain D. L. The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity. *Educational and Psychological Measurement*. 1993. №53(1). P. 183–189.

221. Mishra K. K. Optimism and well-being. *Social Science International*. 2013. Vol. 29. P. 75–87.

222. Mutaqin M. F. T., Yulindrasari H., Dahlan T. H. Understanding Subjective Well-Being from a Top Down Theory Approach *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 399 *International Conference on Educational Psychology and Pedagogy (ICEPP 2019)*. P. 154–156.

223. Neumeier L. M., Brook L., Ditchburn G., Sckoke P. Delivering your daily dose of well-being to the workplace: a randomized controlled trial of an online well-being programme for employees. *European Journal of Work and*

Organizational Psychology. 2017. Vol. 26(4). P. 555-573.

224. Olefir V. O., Bosniuk V. F. Adaptation of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12S). Insight: the psychological dimensions of society. 2023. №9. P. 50–71.

225. Pakhol B. E. Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. Ukrainian Psychological Journal. 2017. Вип. 2(4). С. 107–140.

226. Peterson C. The future of optimism. American Psychologists. 2000. Vol. 55. P. 44–55.

227. Poloski V. N., Hernaus T. The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty – The interplay among the concepts. EFZG Working Papers Series 1507, Faculty of Economics and Business. University of Zagreb, 2015. 13 p.

228. Ponomarenko I. Determination conceptual possibilities of the development of the phenomena of professional and psychological well-being among specialists of the state emergency service. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2023. Вип. № 1 (5). С. 62–72.

229. Ponomarenko I. The role of social characteristics of personality in the professional well-being of rescuers. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2023. Вип. № 2 (6). С. 72–79.

230. Ribeiro M. G. Theoretical model of well-being: subjective, psychological, sense of life, self-esteem and optimism. Health and Society. 2021. V. 1, №01. P. 37–62.

231. Rosenberg M.. Conceiving the self. New York: Basic Books, 1979. 319 p.

232. Ruini C., Ryff C. D. Using eudaimonic well-being to improve lives. In A. M. Wood e J. Johnson (Eds.). The Wiley handbook of positive clinical psychology. New York: Wiley, 2016. P. 153–166.

233. Ryan R. M., Deci E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual Review of Psychology.

2001. Vol. 52. P. 141–166.

234. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. Vol. 57. P. 1069–1081.

235. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989a. Vol. 57. P. 1069–1081.

236. Ryff C. D. Psychological wellbeing revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 2014. Vol. 83. P. 10–28.

237. Ryff C., Keyes C. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69(4). P. 719–727.

238. Schaarschmidt U., Fischer A. AVEM - Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Handanweisung. Zweite überarbeitete und erweiterte Auflage. Frankfurt: Swets & Zeitlinger. 2003. (Computerform: Mödling b. Wien: Schuhfried.)

239. Scheier M. F., Carver C. S., Segerstrom S. C. Optimism. *Clinical Psychology Review*. 2010. Vol. 30. P. 879–889.

240. Schultz M. L. Occupational well-being: the development of a theory and a measure: an abstract of a dissertation. Manhattan, Kansas, 2008. 183 p.

241. Seligman M. Flourish – A new understanding of happiness and well-being – and how to achieve them. London: Nicholas Brealey Publishing, 2011. 368 p.

242. Seligman M., Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. American Psychological Association. 2000. Vol. 55. P. 5–14.

243. Shin D., Johnson D. Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Soc Indic Res*. 1978. Vol. 5(1). P. 475–492.

244. Siegrist J. Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996. Vol. 1. P. 27–41.

245. Singhai M., Dani S., Hyde A., Patel R. Job satisfaction: A review. *J.*

Manag. Stud. 2016. Vol. 5. P. 66–68.

246. Smedema S. M., Catalano D., Ebener D. (2010). The relationship of coping responses to self-worth and subjective well-being: A structural equation model. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 2010. Vol. 53. P. 131–142.

247. Soh M., Zarola A., Palaïou K., Furnham A. Work-related well-being. *Health psychology open*. 2016.

248. Sutcliffe K. M., Vogus T. J. Organizing Resilience. In: Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE, editors. *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2003. P. 94–110.

249. Tabachnick B. G., Fidell L. S. *Using Multivariate Statistics*. Boston, MA: Pearson Education. 2007. 237 p.

250. Thomas J. Working paper: Current measures and the challenges of measuring children's wellbeing. Newport: Office for National Statistics, 2009. P.11.

251. Vehling S. et al. Global meaning and meaning-related life attitudes: exploring their role in predicting depression, anxiety, and demoralization in cancer patients. *Supportive Care in Cancer*. 2011. Vol. 19. P. 513–520.

252. Wang Z., Liu H., Yu H., Wu Y., Chang S., Wang, L. Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: Mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC Psychiatry*. 2017. №17.

253. Warr P., Wang M., Sinclair R. R., Tetrick L. E. (Eds.). *How to Think About and Measure Psychological Well-being. Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*. New York: Psychology Press/Routledge, 2013. P. 76–90.

254. Watson D., Tregaskis O., Gedikli C., Vaughn O., Semkina A. Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2018. Vol. 27(2). P. 247–268.

255. Wood A. M., Joseph S. The absence of positive psychological (eudemonic) well-being as a risk factor for depression: A ten year cohort study.

Journal of Affective Disorders. 2010. Vol. 122. P. 213–217.

256. Woyciekoski C., Stenert F., Hutz C. S. Determinantes do bem-estar subjetivo. Psico-PUCRS. 2012. Vol. 43. P. 280–288.

257. Yildirim K. Main factors of teachers' professional well-being. Educational Research and Reviews. 2014. Vol. 9(6). P. 153–163.

258. Zheng X., Zhu W., Zhao H., & Zhang C. Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. Journal of Organizational Behavior. 2015. Vol. 36. P. 621–644.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Програма соціально-психологічного тренінгу для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС

Програма соціально-психологічного тренінгу для розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС спрямована на комплексний розвиток ключових чинників, які впливають на професійне благополуччя.

День 1. Вступ та визначення цілей

Мета: ознайомити учасників з метою тренінгу, визначити особисті та професійні цілі, розпочати формування позитивних відносин у групі.

Правила групи.

Мета: обґрунтування необхідності вироблення та дотримання певних правил роботи в групі, складання правила роботи в групі, створення робочої та доброзичливої атмосфери під час сумісної роботи.

Правила тренінгової групи є важливим елементом для забезпечення ефективності та безпеки учасників під час тренінгу. Вони допомагають створити сприятливу атмосферу для навчання, взаємодії та особистісного розвитку. Основні правила тренінгової групи:

1. Конфіденційність. Усе, що обговорюється під час тренінгу, залишається в межах групи. Мета: забезпечити безпеку та довіру серед учасників, сприяти відкритості.

2. Взаємоповага. Повага до думок, почуттів та прав кожного учасника. Мета: створити атмосферу підтримки та співпраці.

3. Активна участь. Усі учасники повинні активно брати участь у вправах, обговореннях та інших заходах тренінгу. Мета: залучення кожного учасника до процесу навчання та взаємодії.

4. Пунктуальність. Дотримання розкладу та своєчасний прихід на заняття. Мета: забезпечити ефективне використання часу та повагу до інших учасників.

5. Відсутність критики. Уникання критики та осуду висловлювань і дій інших учасників. Мета: створити безпечне середовище для вільного вираження думок та почуттів.

6. Відкритість до нових ідей. Готовність сприймати нові ідеї та підходи, бути відкритим до навчання. Мета: сприяти особистісному та професійному зростанню.

7. Право «Стоп». Кожен учасник має право зупинити будь-яку діяльність, якщо відчуває дискомфорт або небезпеку. Мета: забезпечити безпеку та комфорт учасників.

8. Фокус на «тут і зараз». Зосередженість на поточних процесах та взаємодії у групі, а не на зовнішніх проблемах. Мета: сприяти ефективному використанню часу тренінгу та глибшому зануренню в процес.

9. Висловлювання від першої особи. Використання фраз, що починаються з «я», для вираження власних думок та почуттів. Мета: забезпечити особисту відповідальність за свої висловлювання та зменшити ймовірність конфліктів.

10. Відсутність мобільних телефонів. Використання мобільних телефонів тільки під час перерв. Мета: зосередженість на тренінгу та уникнення відволікання.

Дотримання цих правил допомагає створити сприятливе середовище для навчання, взаємодії та особистісного зростання учасників тренінгу. Вони сприяють підвищенню ефективності тренінгу, забезпечують безпеку та комфорт учасників, а також сприяють формуванню довірливих та підтримуючих відносин у групі.

Вправи на знайомство для працівників ДСНС:

1. Вправа. «Інтерв'ю».

Мета: допомогти учасникам краще пізнати один одного через особисте спілкування.

Інструкція: розділити учасників на пари. Запропонувати кожній парі взяти інтерв'ю один у одного.

Питання для інтерв'ю:

«Як тебе звати?»

«Який твій професійний досвід у ДСНС?»

«Які у тебе хобі або інтереси?»

«Чого ти очікуєш від цього тренінгу?»

Після завершення інтерв'ю кожен учасник коротко представляє свого партнера групі.

2. Вправа. «Лінія життя».

Мета: допомогти учасникам зрозуміти життєві та професійні етапи своїх колег.

Інструкція: кожен учасник малює лінію свого життя на аркуші паперу, відзначаючи на ній важливі події (народження, початок роботи у ДСНС, важливі досягнення тощо). Учасники по черзі розповідають про свою лінію життя, акцентуючи увагу на ключових подіях та досягненнях.

Визначення цілей.

Вправи для визначення особистих та професійних цілей працівників ДСНС допоможуть учасникам тренінгу усвідомити свої особисті та професійні цілі, визначити пріоритети та спланувати конкретні дії для їх досягнення. Використання різноманітних методик забезпечить комплексний підхід до планування та досягнення цілей.

3. Вправа. «Колесо життя».

Мета: допомогти учасникам зрозуміти, які аспекти їхнього життя є важливими, визначити пріоритети.

Матеріали: аркуші паперу, ручки, маркери.

Інструкція: «Намалюйте коло, розділіть його на сегменти, кожен з яких відповідає важливій сфері життя (наприклад, робота, здоров'я, сім'я, особистий розвиток, фінанси тощо)». Учасникам потрібно оцінити задоволеність кожною сферою від 1 до 10 і позначать ці оцінки на сегментах колеса.

Аналіз: обговорити, які сфери потребують більше уваги і як це пов'язано з їхніми особистими та професійними цілями.

4. Вправа. «SMART-цілі».

Мета: навчити учасників ставити конкретні, вимірювані, досяжні, релевантні та обмежені в часі цілі.

Матеріали: аркуші паперу, ручки.

Інструкція: поясніть принцип SMART-цілей.

S (Specific): конкретна.

M (Measurable): вимірювана.

A (Achievable): досяжна.

R (Relevant): релевантна.

T (Time-bound): обмежена в часі.

Завдання: учасникам потрібно написати одну особисту та одну професійну ціль, використовуючи принцип SMART.

Аналіз: обговорити написані цілі в групі, надати зворотній зв'язок.

5. Вправа. «Особистий та професійний компас».

Мета: допомогти учасникам визначити свої цінності та пріоритети, які впливають на їхні особисті та професійні цілі.

Матеріали: аркуші паперу, ручки.

Інструкція: учасникам пропонується написати список своїх головних цінностей. Далі учасникам потрібно вибрати 3-5 найбільш важливих цінностей і пояснити, як ці цінності впливають на їхні особисті та професійні цілі.

Завдання: написати по одній особистій та професійній цілі, яка відповідає обраним цінностям.

6. Вправа. «Бачення майбутнього».

Мета: допомогти учасникам уявити своє ідеальне майбутнє та встановити цілі для його досягнення.

Матеріали: аркуші паперу, ручки.

Інструкція: учасникам пропонується закрити очі та уявити себе через 5-10 років. Дати їм кілька хвилин, щоб вони уявили своє ідеальне майбутнє в деталях. Попросити їх відкрити очі та записати, що вони побачили: де вони працюють, які професійні досягнення мають, яким є їхнє особисте життя.

Аналіз: обговорити, які конкретні кроки вони можуть зробити, щоб досягти цих цілей.

7. Вправа. «Дерево цілей».

Мета: візуалізувати особисті та професійні цілі, розбивши їх на підцілі та дії.

Матеріали: аркуші паперу, маркери.

Інструкція: запропонувати учасникам намалювати дерево, де коріння – це їхні цінності, стовбур – головні цілі, гілки – підцілі, а листя – конкретні дії для досягнення цілей. Написати на кожній гілці підціль, а на кожному листі – дію.

Аналіз: обговорити дерево цілей у групі, надати зворотній зв'язок.

Групова дискусія про значення цілей у професійному житті.

Позитивні відносини в колективі.

Групова робота на тему «Як підтримувати позитивні відносини в колективі» допоможе учасникам усвідомити важливість взаємоповаги, ефективної комунікації та підтримки один одного у професійному середовищі. Використання різноманітних методик, таких як групове обговорення, рольові ігри та практичні вправи, сприяє створенню атмосфери співпраці у групі.

Мета: допомогти учасникам усвідомити важливість позитивних відносин у колективі, розробити стратегії для підтримки та покращення цих відносин, а також сприяти створенню дружньої та співпраці атмосфери.

8. Вправа. «Знайди спільне».

Інструкція: розділити учасників на пари. Запропонувати кожній парі знайти 3-5 спільних рис або інтересів (наприклад, хобі, улюблені книги, види спорту тощо). Після завершення вправи кожна пара коротко розповідає про знайдені спільні риси. Це допомагає створити дружню атмосферу.

9. Групове обговорення.

Інструкція: розділити учасників на групи (4-5 осіб). Кожна група отримує аркуш паперу та маркери. Кожна група обговорює і записує відповіді на такі питання:

«Які фактори сприяють створенню позитивних відносин у колективі?»

«Які дії можуть погіршити відносини в колективі?»

«Які стратегії та практики можна використовувати для підтримки позитивних відносин у колективі?»

Після завершення обговорення кожна група представляє свої відповіді іншим учасникам. Записати основні ідеї на дошці або фліпчарті.

10. Рольова гра.

Інструкція: потрібно підготувати кілька сценаріїв ситуацій, які можуть виникнути у колективі (конфлікт, нерозуміння, недостатня комунікація тощо). Розділити учасників на групи та запропонувати кожній групі розіграти один зі сценаріїв.

Після рольової гри обговорити з групою, що було зроблено правильно, що можна покращити та які стратегії використані для підтримки позитивних відносин.

11. Вправа. «Позитивне підкріплення».

Інструкція: запропонувати учасникам написати позитивний відгук або подяку одному з колег за конкретну дію або рису характеру. Після написання учасники обмінюються своїми відгуками. Це сприяє зміцненню позитивних відносин та взаємоповаги.

12. Вправа. «Круглий стіл».

Інструкція: запропонувати учасникам сісти в коло. Кожен учасник по черзі визначає одну позитивну рису або вчинок іншого учасника. Важливо, щоб висловлювання були щирими та підкріпленими прикладами.

Обговорити, як ці позитивні риси та вчинки можуть сприяти підтримці позитивних відносин у колективі.

Підсумки та рефлексія.

Запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від роботи, що вони дізналися нового, які стратегії вони планують використовувати у своїй професійній діяльності. Підвести підсумки групової роботи, виділити ключові

моменти та стратегії, які були обговорені. Обговорення вражень від першого дня тренінгу. Відповіді на запитання та обговорення подальших кроків.

День 2. Психологічний капітал та професійне зростання

Мета: розвиток складових психологічного капіталу та сприяння професійному зростанню.

Вступ та рефлексія: обговорення вражень та результатів першого дня.

Впевненість у собі.

1. Вправа. «Мої досягнення». Підвищення впевненості у своїх здібностях допоможе учасникам усвідомити особисті та професійні досягнення, що сприятиме підвищенню впевненості у своїх здібностях. Обмін досвідом та підтримка з боку колег сприятимуть зміцненню командного духу та розвитку позитивного сприйняття власних успіхів.

Мета: підвищити впевненість працівників ДСНС у своїх здібностях шляхом визнання та осмислення їхніх особистих і професійних досягнень.

Матеріали:

Аркуші паперу (формату А4 або А3).

Ручки, маркери.

Наліпки або стікери.

Фліпчарт або дошка (для групового обговорення).

Процедура проведення.

Вступ: пояснити мету вправи та її значення для підвищення впевненості у своїх здібностях. Розказати про важливість визнання своїх досягнень для підвищення самооцінки та професійного благополуччя.

Індивідуальна робота. Визначення досягнень.

Інструкція: роздати учасникам аркуші паперу та ручки. Запропонувати їм подумати про свої досягнення у різних сферах життя (особистій, професійній, соціальній тощо).

Завдання: написати список своїх досягнень, включаючи великі та маленькі перемоги. Враховуйте досягнення у роботі (наприклад, успішне

завершення проекту, отримання нагороди, допомога колегам у складній ситуації). Включайте особисті досягнення (наприклад, подолання складної ситуації, навчання новим навичкам).

Запитання для роздумів:

«Які ваші найважливіші професійні досягнення?»

«Які особисті досягнення ви вважаєте найвагомішими?»

«Що вам допомогло досягти цих результатів?»

Групова дискусія. Обмін досягненнями.

Інструкція: розділити учасників на групи (3-4 особи).

Завдання: кожен учасник по черзі розповідає про свої досягнення, пояснюючи, чому вони важливі для нього. Інші учасники групи можуть задавати запитання, висловлювати підтримку та позитивні відгуки. Після завершення дискусії кожна група коротко підсумовує основні досягнення, про які вони дізналися, і представляє їх всій групі.

2. Вправа. «Мій шлях до успіху».

Інструкція: запропонувати учасникам подумати про кроки, які вони зробили для досягнення своїх цілей, та записати їх на окремих аркушах паперу або стікерах.

Завдання: напишіть кроки або дії, які привели вас до успіху. Розмістіть їх у хронологічному порядку, створюючи свій «шлях до успіху». Учасники можуть поділитися своїми «шляхами до успіху» з групою та обговорити, які дії були найбільш ефективними.

Рефлексія: запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від вправи, що вони дізналися про себе та свої досягнення. Підкреслити важливість визнання своїх досягнень для підвищення впевненості у своїх здібностях.

Обговорення та зворотній зв'язок у групі.

Оптимізм та надія.

3. Вправа «Скляний тунель» допомагає учасникам візуалізувати свої цілі, визначити шляхи до їх досягнення та розглянути можливі перешкоди. Це

сприяє підвищенню впевненості у своїх здібностях, покращенню планування та усвідомленню важливості ресурсів для досягнення успіху.

Мета: допомогти учасникам чітко уявити свої професійні та особисті цілі, визначити шляхи до їх досягнення, а також виявити можливі перешкоди та ресурси.

Матеріали:

Аркуші паперу (формату А4 або А3).

Ручки, маркери.

Наліпки або стікери різних кольорів.

Процедура проведення.

Вступ: пояснити, що вправа допоможе їм візуалізувати свої цілі та шляхи до їх досягнення, а також розглянути можливі перешкоди.

Інструкція: роздати учасникам аркуші паперу та ручки. Пояснити, що вони будуть створювати «скляний тунель», який символізуватиме шлях до їхніх цілей.

Основні елементи тунелю.

Початкова точка: символізує поточний стан або місце, де вони зараз знаходяться.

Тунель: символізує шлях досягнення цілей, включаючи можливі перешкоди та ресурси.

Кінцева точка: символізує досягнення цілей.

Виконання вправи:

Крок 1. Визначення цілей.

Завдання: у верхній частині аркуша учасники пишуть свої основні професійні та особисті цілі.

Питання для роздумів:

«Які ваші найважливіші професійні цілі на найближчий рік?»

«Які ваші основні особисті цілі?»

Потрібно записати ці цілі у верхній частині аркуша, розташовуючи їх у кінцевій точці тунелю.

Крок 2. Визначення поточного стану.

Завдання: у нижній частині аркуша учасники пишуть про своє поточне місце або стан.

Питання для роздумів:

«Де ви зараз знаходитесь у своїй професійній кар'єрі?»

«Який ваш поточний особистий стан?»

Записати ці відповіді у нижній частині аркуша, розташовуючи їх у початковій точці тунелю.

Крок 3. Визначення шляху, перешкод та ресурсів.

Завдання: на аркуші паперу намалювати лінію, що з'єднує початкову та кінцеву точки, утворюючи тунель.

Ресурси: учасникам потрібно записати всередині тунелю ресурси, які можуть допомогти їм досягти своїх цілей (наприклад, знання, навички, підтримка колег, навчання тощо).

Перешкоди: на зовнішній стороні тунелю учасникам потрібно записати можливі перешкоди або виклики, які можуть заважати досягненню цілей (наприклад, брак часу, стрес, недостатність ресурсів тощо).

Питання для роздумів:

«Які ресурси у вас є для досягнення цих цілей?»

«Які перешкоди можуть виникнути на вашому шляху?»

Групова дискусія.

Інструкція: розділити учасників на групи (3-4 особи). Запропонувати їм поділитися своїми «скляними тунелями» з іншими учасниками групи.

Завдання: кожен учасник по черзі презентує свій «скляний тунель», пояснюючи свої цілі, ресурси та можливі перешкоди. Інші учасники можуть задавати запитання, висловлювати підтримку та надавати ідеї для подолання перешкод. Після завершення презентацій кожна група коротко підсумовує основні моменти, які вони обговорювали, і представляє їх всій групі.

Рефлексія: запропонувати учасникам подумати про те, що вони дізналися про свої цілі та шляхи до їх досягнення під час цієї роботи. Нехай

вони поділяться своїми враженнями та висновками. Підсумувати основні моменти, що були обговорені, і підкресліть важливість усвідомлення своїх цілей та планування шляхів до їх досягнення для підвищення впевненості у своїх здібностях.

Резильєнтність.

4. Вправа «Крива стійкості» допомагає учасникам усвідомити та проаналізувати особисті переживання під час кризових ситуацій, визначити способи подолання криз та зміцнити власну стійкість. Це сприяє підвищенню самоусвідомлення, розвитку навичок управління стресом та покращенню професійного благополуччя.

Мета: допомогти учасникам усвідомити та проаналізувати свої особисті переживання під час кризових ситуацій, визначити способи подолання криз та зміцнити власну стійкість.

Матеріали:

Аркуші паперу (формату А3 або А4).

Маркери, ручки.

Наклейки або стікери різних кольорів.

Фліпчарт або дошка (для групового обговорення).

Процедура проведення.

Вступ: пояснити мету та завдання вправи та те, що вправа допоможе їм проаналізувати свої переживання під час кризових ситуацій та знайти способи їх подолання.

Інструкція: роздати учасникам аркуші паперу та маркери. Пояснити, що вони будуть створювати графік, який символізуватиме їхню стійкість під час різних життєвих ситуацій.

Основні елементи кривої стійкості:

Ось Y: Рівень стійкості (від найнижчого до найвищого).

Ось X: Час (від минулого до теперішнього).

Пунктирні лінії: позначають ключові події, які вплинули на рівень стійкості.

Виконання вправи.

Крок 1. Визначення ключових подій.

Завдання: запропонувати учасникам подумати про важливі події у своєму житті, які вплинули на їхню стійкість. Це можуть бути як позитивні, так і негативні події.

На осі Х учасники позначають ці події у хронологічному порядку.

Крок 2. Побудова кривої стійкості.

Завдання: на осі Y учасники позначають рівень своєї стійкості під час кожної з визначених подій (від найнижчого до найвищого).

Потрібно з'єднати точки, щоб утворити криву, що відображає зміну рівня стійкості з часом.

Аналіз та рефлексія.

Інструкція: розділити учасників на групи (3-4 особи). Запропонувати їм поділитися своїми кривими стійкості з іншими учасниками групи.

Завдання: кожен учасник по черзі презентує свою криву, пояснюючи, які події вплинули на їхню стійкість, як вони справлялися з кризами та що допомогло їм відновити рівень стійкості. Інші учасники можуть задавати запитання, висловлювати підтримку та надавати ідеї для подолання кризових ситуацій. Після завершення презентацій кожна група коротко підсумовує основні моменти, які вони обговорювали, і представляє їх всій групі.

Розробка плану дій.

Завдання: запропонувати учасникам розробити конкретні кроки для зміцнення своєї стійкості у майбутньому.

Питання для роздумів:

«Які методи або стратегії допомогли вам подолати кризи у минулому?»

«Які ресурси або підтримка вам знадобляться для зміцнення стійкості у майбутньому?»

Записати ці кроки на окремому аркуші паперу або стікерах.

Рефлексія: запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від вправи, що вони дізналися про свою стійкість та способи подолання криз.

Підсумувати основні моменти, що були обговорені, і підкреслити важливість усвідомлення своїх переживань та розробки стратегій для зміцнення стійкості.

Розробка індивідуальних планів підвищення резильєнтності.

Професійне зростання.

5. Вправа. «Професійний шлях». Планування кар'єрного розвитку допомагає учасникам усвідомити свої професійні цілі, оцінити свої досягнення та розробити конкретний план дій для подальшого кар'єрного розвитку. Це сприяє підвищенню самоусвідомлення, розвитку навичок планування та покращенню професійного благополуччя.

Мета: допомогти учасникам усвідомити свої професійні цілі, оцінити свої досягнення та розробити конкретний план дій для подальшого кар'єрного розвитку.

Матеріали:

Аркуші паперу (формату А3 або А4).

Ручки, маркери.

Наклейки або стікери різних кольорів.

Фліпчарт або дошка (для групового обговорення).

Процедура проведення.

Вступ: пояснити мету та завдання вправи, розказати про важливість планування кар'єрного розвитку та як ця вправа допоможе їм визначити свої професійні цілі та шляхи до їх досягнення.

Визначення поточного стану.

Інструкція: роздати учасникам аркуші паперу та ручки. Запропонувати їм подумати про своє поточне місце у кар'єрі.

Завдання: напишіть, де ви зараз знаходитесь у своїй професійній кар'єрі (посада, обов'язки, досягнення). Визначте свої сильні сторони, навички та компетенції.

Питання для роздумів:

«Які ваші основні досягнення на поточній посаді?»

«Які навички та знання допомагають вам у роботі?»

Визначення професійних цілей.

Інструкція: запропонувати учасникам подумати про свої довгострокові та короткострокові професійні цілі.

Завдання:

«Напишіть свої професійні цілі на найближчий рік (короткострокові цілі)».

«Напишіть свої професійні цілі на найближчі 5-10 років (довгострокові цілі)».

Питання для роздумів:

«Де ви хочете бачити себе через рік?»

«Де ви хочете бачити себе через 5-10 років?»

«Які конкретні цілі ви хочете досягти у своїй кар'єрі?»

Створення професійного шляху.

Інструкція: на аркуші паперу намалюйте лінію, що символізує ваш професійний шлях від поточного стану до досягнення ваших довгострокових цілей.

Завдання: розмістити на цій лінії основні кроки, які вам потрібно зробити для досягнення своїх цілей. Включіть ключові дії, навички, які потрібно розвинути, можливості для навчання та інші ресурси, які можуть допомогти вам.

Питання для роздумів:

«Які кроки ви повинні зробити для досягнення своїх короткострокових цілей?»

«Які кроки ви повинні зробити для досягнення своїх довгострокових цілей?»

«Які ресурси та підтримка вам потрібні для досягнення цих цілей?»

Обговорення у групах.

Інструкція: розділити учасників на групи (3-4 особи). Запропонувати їм поділитися своїми професійними шляхами з іншими учасниками групи.

Завдання: кожен учасник по черзі презентує свій професійний шлях, пояснюючи свої цілі та кроки для їх досягнення. Інші учасники можуть задавати запитання, висловлювати підтримку та надавати ідеї для подолання можливих перешкод. Після завершення презентацій кожна група коротко підсумовує основні моменти, які вони обговорювали, і представляє їх всій групі.

Рефлексія: запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від вправи, що вони дізналися про свої професійні цілі та шляхи до їх досягнення. Підсумувати основні моменти, що були обговорені, і підкреслити важливість планування кар'єрного розвитку та усвідомлення своїх професійних цілей.

Групова дискусія про значення професійного зростання.

Підсумки та рефлексія.

Запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від роботи, що вони дізналися нового. Підвести підсумки групової роботи, виділити ключові моменти та стратегії, які були обговорені. Обговорення вражень від другого дня тренінгу. Відповіді на запитання та обговорення подальших кроків.

День 3. Розвиток професійної мотивації

Мета: підвищити рівень внутрішньої, інтегрованої, ідентифікованої та автономної професійної мотивації.

Вступ та рефлексія: обговорення вражень та результатів другого дня.

Мотиваційний спектр:

1. Вправа «Мотиваційна карта» для виявлення основних мотиваційних чинників допомагає учасникам усвідомити, що саме їх мотивує в професійній діяльності, та зрозуміти, як ці мотиваційні чинники можуть вплинути на їхнє професійне благополуччя. Це сприяє підвищенню самосвідомості та дозволяє краще зрозуміти свої потреби та цілі у роботі.

Мета: виявити основні мотиваційні чинники учасників тренінгу та допомогти їм зрозуміти, що мотивує їх у професійній діяльності.

Матеріали:

Аркуші паперу (формату А3 або А4).

Маркери або фломастери.

Наклейки або стікери різних кольорів.

Ножиці та клей.

Процедура проведення:

Пояснення мети: розказати учасникам про мету вправи. Пояснити, що мотиваційна карта допоможе їм виявити, що саме мотивує їх у роботі та житті, і як ці чинники можуть вплинути на їхню професійну діяльність.

Створення мотиваційної карти.

Інструкція: роздати кожному учаснику аркуш паперу, маркери та наклейки. Пояснити, що вони будуть створювати мотиваційну карту, яка відображатиме їхні основні мотиваційні чинники.

Основні елементи мотиваційної карти.

Центральний елемент: у центрі аркуша учасники пишуть своє ім'я або малюють символ, який їх представляє.

Мотиваційні чинники: навколо центрального елемента учасники малюють або пишуть основні мотиваційні чинники, які їх надихають. Це можуть бути:

Професійні досягнення.

Визнання та похвала.

Матеріальна винагорода.

Розвиток навичок та знань.

Взаємовідносини з колегами.

Соціальна значущість роботи.

Особистісний розвиток.

Баланс між роботою та особистим життям.

Пріоритетність: використовуючи наклейки або стікери різних кольорів, учасники позначають, наскільки важливі для них ті чи інші мотиваційні чинники (наприклад, червоний колір для найважливіших, жовтий для менш важливих і т. д.). Учасники можуть додати до своїх мотиваційних карт

малюнки, символи або ключові слова, які допоможуть їм краще зрозуміти свої мотиваційні чинники.

Презентація та обговорення.

Презентація: запропонувати учасникам по черзі представити свої мотиваційні карти групі. Нехай кожен пояснить, які мотиваційні чинники він визначив і чому вони є важливими для нього.

Після кожної презентації проводиться коротке обговорення. Запитати інших учасників, чи бачать вони схожі мотиваційні чинники у своїй професійній діяльності, та обговоріть, як ці чинники можуть вплинути на їхню роботу та загальне благополуччя.

Рефлексія та підведення підсумків: запропонувати учасникам подумати про те, що вони дізналися про себе під час створення мотиваційної карти, поділитися своїми враженнями та висновками. Підсумувати основні моменти, що були обговорені, і підкреслити важливість розуміння своїх мотиваційних чинників для підвищення професійного благополуччя та задоволеності роботою.

2. Групова дискусія про важливість автономної мотивації.

Автономна та інтегрована мотивація.

Вправи на розвиток автономної мотивації.

Групова робота: «Як знайти внутрішню мотивацію у професійній діяльності». Ця робота допоможе учасникам усвідомити свої внутрішні мотиваційні чинники, зрозуміти, як їх можна використовувати для підвищення професійного благополуччя, та розробити стратегії для підтримки внутрішньої мотивації. Використання різноманітних методик та вправ забезпечить активну участь усіх учасників та сприятиме розвитку самосвідомості та професійного зростання.

Мета: допомогти учасникам усвідомити свої внутрішні мотиваційні чинники, зрозуміти, як їх можна використовувати для підвищення професійного благополуччя, та розробити стратегії для підтримки внутрішньої мотивації.

3. Вправа. «Три речі».

Інструкція: запропонувати кожному учаснику назвати три речі, які його мотивують у житті загалом (не тільки в роботі). Це може бути що завгодно – від сім'ї до хобі.

Обговорення: коротке обговорення у групі, що дозволить розслабитися та налаштуватися на роботу.

Індивідуальна робота. «Моя мотиваційна карта».

Інструкція: роздати учасникам аркуші паперу та маркери. Запропонувати створити «Мотиваційну карту», на якій вони позначають свої внутрішні мотиваційні чинники.

Завдання: у центрі аркуша напишіть або намалюйте себе. Навколо розмістите мотиваційні чинники, які вас надихають та мотивують у професійній діяльності (наприклад, розвиток навичок, визнання, допомога іншим тощо). Використовуйте різні кольори та символи для візуалізації.

Обговорення: після завершення завдання учасники коротко презентують свої мотиваційні карти групі.

4. Групова дискусія: «Що мотивує нас на роботі?»

Інструкція: розділити учасників на малі групи (4-5 осіб). Кожна група отримує аркуш паперу та маркери.

Завдання: обговорити, які чинники мотивують вас на роботі. Записати основні мотиваційні чинники на аркуші.

Презентація: кожна група презентує свої результати іншим учасникам. Записати основні ідеї на дошці або фліпчарті.

5. Вправа. «Як підтримувати внутрішню мотивацію».

Інструкція: запропонувати кожній групі розробити конкретні стратегії та дії, які допоможуть підтримувати та розвивати внутрішню мотивацію на роботі.

Завдання: обговорити, які конкретні дії допомагають вам залишатися мотивованими. Розробити план дій для підтримки внутрішньої мотивації.

Презентація: кожна група презентує свої стратегії та плани дій іншим учасникам.

6. Рефлексія та підведення підсумків.

Рефлексія: запропонувати учасникам подумати про те, що вони дізналися про свою внутрішню мотивацію під час цієї роботи. Нехай вони поділяться своїми враженнями та висновками.

Підведення підсумків: підсумувати основні моменти, що були обговорені, і підкресліть важливість розуміння та підтримки внутрішньої мотивації для професійного благополуччя.

Ідентифікована мотивація:

7. Вправа «Особистий та професійний компас» для визначення ідентифікованих цілей допомагає учасникам визначити свої основні цінності та цілі, зрозуміти їх взаємозв'язок та розробити конкретні кроки для їх досягнення. Це сприяє підвищенню самосвідомості, мотивації та задоволеності життям і професійною діяльністю.

Мета: допомогти учасникам визначити свої особисті та професійні цілі, зрозуміти їхню взаємозв'язаність та розробити план дій для досягнення цих цілей.

Процедура проведення.

Оголошення теми: пояснити, що вправа допоможе учасникам визначити особисті та професійні цілі, а також знайти баланс між ними.

Інструкція: роздати учасникам аркуші паперу та маркери. Пояснити, що вони будуть створювати «компас», який допоможе їм орієнтуватися у своїх особистих та професійних цілях.

Основні елементи компасу.

Центральний елемент: у центрі аркуша учасники пишуть своє ім'я або малюють символ, який їх представляє.

Чотири напрями компасу: навколо центрального елемента учасники малюють чотири стрілки, що позначають різні сфери їхнього життя:

Особисті цінності.

Професійні цінності.

Особисті цілі.

Професійні цілі.

Виконання вправи:

Крок 1. Особисті та професійні цінності.

Завдання: у верхніх стрілках компасу (ліворуч – особисті цінності, праворуч – професійні цінності) учасники записують свої основні цінності, що керують їхнім життям та професійною діяльністю.

Питання для роздумів:

«Які цінності є для мене найважливішими у житті?»

«Які цінності є для мене найважливішими у роботі?»

Крок 2. Особисті та професійні цілі.

Завдання: у нижніх стрілках компасу (ліворуч – особисті цілі, праворуч – професійні цілі) учасники записують свої основні цілі.

Питання для роздумів:

«Які особисті цілі я хочу досягти найближчим часом?»

«Які професійні цілі я хочу досягти найближчим часом?»

«Як мої цінності впливають на вибір цих цілей?»

Обговорення: після завершення кожен учасник коротко презентує свої цілі групі, пояснюючи, як вони пов'язані з їхніми цінностями.

Розробка плану дій.

Завдання: учасники визначають конкретні кроки для досягнення своїх цілей. Використовуючи наклейки або стікери, вони можуть позначити найважливіші та найближчі кроки.

Питання для роздумів:

«Які конкретні дії я можу зробити для досягнення своїх особистих цілей?»

«Які конкретні дії я можу зробити для досягнення своїх професійних цілей?»

«Які ресурси та підтримка мені потрібні для досягнення цих цілей?»

Обговорення: після завершення кожен учасник презентує свій план дій групі, отримуючи зворотній зв'язок та підтримку від інших учасників.

Рефлексія: запропонувати учасникам подумати про те, що вони дізналися про свої цінності та цілі під час цієї роботи. Нехай вони поділяться своїми враженнями та висновками.

Підведення підсумків: підсумувати основні моменти, що були обговорені, і підкреслити важливість усвідомлення та планування особистих та професійних цілей для досягнення успіху та задоволеності у житті.

Обговорення значення ідентифікованої мотивації у професійному житті.

Підсумки та рефлексія.

Запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від роботи, що вони дізналися нового. Підвести підсумки групової роботи, виділити ключові моменти та стратегії, які були обговорені. Обговорення вражень від третього дня тренінгу. Відповіді на запитання та обговорення подальших кроків.

День 4. Толерантність до невизначеності

Мета: підвищення рівня толерантності до невизначеності серед працівників ДСНС; розвинення навичок управління стресом та адаптації до непередбачуваних ситуацій.

Вступ та рефлексія: обговорення вражень та результатів третього дня.

Вправа 1. «Невизначеність у дії».

Інструкція:

1. Розділити учасників на підгрупи (4-5 осіб).
2. Дати кожній підгрупі завдання, яке потрібно вирішити, але не надавайте всю необхідну інформацію. Наприклад, «організуйте евакуацію людей з будівлі, але ви не знаєте точну кількість людей всередині».
3. Дати учасникам 15 хвилин на обговорення і прийняття рішення.
4. Після завершення часу обговорити з підгрупами їхні рішення, з якими труднощі вони зіткнулися та як їх подолали.

Вправа 2. «Креативний хаос».

Інструкція:

1. Підготувати картки з різними непередбачуваними ситуаціями (наприклад, «Ваша команда втратила зв'язок з керівництвом», «Несподівана зміна погодних умов»).
2. Розділити учасників на підгрупи (4-5 осіб). Роздати кожній підгрупі по одній картці.
3. Дати підгрупам 10 хвилин на розробку креативного рішення для цієї ситуації.
4. Підгрупи представляють рішення, групове обговорення.

Вправа 3. «План Б».

Інструкція:

1. Запропонувати учасникам розробити план для вирішення певного завдання (наприклад, «Організація заходу»).
2. Після того, як основний план буде готовий, попросити учасників розробити «план Б» на випадок, якщо щось піде не так.
3. Обговорення планів Б у групі та оцінка їхньої ефективності.

Вправа 4. «Невідомий сценарій».

Інструкція:

1. Підготувати сценарій події з декількома етапами, але не розповідати учасникам про всі етапи заздалегідь.
2. Почати з першого етапу, де учасники повинні діяти відповідно до сценарію.
3. У будь-який момент змінити умови або додати новий етап.
4. Попросити учасників адаптувати свої дії відповідно до нових умов.

Вправа 5. «Аналіз стресових ситуацій».

Інструкція:

1. Запропонувати учасникам пригадати та описати стресову ситуацію, з якою вони стикалися на роботі.
2. Провести обговорення у групі: які дії були прийняті, що спрацювало, а що ні.

3. Розробити разом стратегії для кращого управління подібними ситуаціями у майбутньому.

Вправа 6. «Мозковий штурм щодо ситуації невизначеності».

Інструкція:

1. Поставити учасникам завдання розв'язати проблему, не маючи повної інформації (наприклад, «Як діяти у разі надзвичайної ситуації без доступу до стандартного обладнання»).

2. Розділити учасників на підгрупи (4-5 осіб). Дати 10-15 хвилин на обговорення у підгрупах.

3. Презентація рішень кожної підгрупи, обговорення їхньої ефективності.

Рольова гра.

Інструкція:

1. Розділити учасників на підгрупи (4-5 осіб). Запропонувати сценарії рольових ігор, які включають елементи невизначеності (наприклад, «Виникнення нової загрози під час рятувальної операції»).

2. Після завершення ігор обговорити дії учасників, їхні відчуття та реакції.

Підсумки та рефлексія.

Запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від роботи, що вони дізналися нового. Підвести підсумки групової роботи, виділити ключові моменти та стратегії, які були обговорені. Обговорення вражень від четвертого дня тренінгу. Відповіді на запитання та обговорення подальших кроків.

День 5. Емоційне благополуччя, оптимізація соціальної взаємодії в колективі

Мета: підвищення соціального статусу та ефективне використання екстремального досвіду для професійного благополуччя.

Вступ та рефлексія: обговорення вражень та результатів четвертого дня.

Соціальний статус.

1. Вправа «Соціальна піраміда»: аналіз соціального статусу в колективі допомагає учасникам усвідомити свій соціальний статус у колективі, зрозуміти структуру соціальних відносин та визначити способи покращення соціальної взаємодії. Це сприяє підвищенню самоусвідомлення, розвитку навичок соціальної взаємодії та покращенню соціально-психологічного клімату у колективі.

Мета: допомогти учасникам усвідомити свій соціальний статус у колективі, зрозуміти структуру соціальних відносин та визначити способи покращення соціальної взаємодії.

Матеріали:

Аркуші паперу (формату А3 або А4).

Маркери, ручки.

Наклейки або стікери різних кольорів.

Фліпчарт або дошка (для групового обговорення).

Процедура проведення.

Вступ: пояснити мету та завдання вправи, розказати про важливість усвідомлення соціального статусу та взаємодії у колективі. Пояснити, як ця вправа допоможе їм зрозуміти структуру соціальних відносин та покращити соціальну взаємодію.

Пояснення концепції соціальної піраміди.

Інструкція: пояснити учасникам, що таке соціальна піраміда. Розказати, що вона символізує структуру соціального статусу у колективі, де на верхніх рівнях знаходяться люди з високим статусом, а на нижніх – з нижчим. Показати приклад соціальної піраміди на фліпчарті або дошці, пояснити, як вона може виглядати.

Створення соціальної піраміди.

Крок 1. Визначення учасників колективу.

Завдання: запропонувати учасникам на аркуші паперу написати імена всіх членів їхнього колективу, включаючи себе.

Питання для роздумів:

«Хто є членами вашого колективу?»

«Які ролі виконують ці люди у вашому колективі?»

Крок 2. Розташування учасників у соціальній піраміді.

Завдання: на аркуші паперу намалювати піраміду, що символізує соціальну структуру колективу. Поділити піраміду на рівні, де верхній рівень символізує найвищий соціальний статус, а нижній – найнижчий. Запропонувати учасникам розмістити імена членів колективу на різних рівнях піраміди відповідно до їхнього сприйняття соціального статусу кожного члена колективу.

Питання для роздумів:

«Де ви бачите себе у цій піраміді?»»

«Де знаходяться ваші колеги?»

«Як ви визначаєте соціальний статус кожного члена колективу?»

Обговорення у групах.

Інструкція: розділити учасників на групи (3-4 особи). Запропонувати їм поділитися своїми соціальними пірамідами з іншими учасниками групи.

Завдання: кожен учасник по черзі презентує свою соціальну піраміду, пояснюючи, як вони визначили соціальний статус членів колективу. Інші учасники можуть задавати запитання, висловлювати підтримку та надавати ідеї для покращення соціальної взаємодії. Після завершення презентацій кожна група коротко підсумовує основні моменти, які вони обговорювали, і представляє їх всій групі.

Розробка плану дій для покращення соціальної взаємодії.

Завдання: запропонувати учасникам розробити конкретні кроки для покращення соціальної взаємодії та підвищення свого соціального статусу у колективі.

Питання для роздумів:

«Які дії ви можете зробити для покращення своїх відносин з колегами?»

«Як ви можете підвищити свій соціальний статус у колективі?»

«Які ресурси та підтримка вам потрібні для цього?»

Записати ці кроки на окремому аркуші паперу або стікерах.

Рефлексія: запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від вправи, що вони дізналися про свій соціальний статус та взаємодію у колективі. Підсумувати основні моменти, що були обговорені, і підкреслити важливість усвідомлення соціального статусу та взаємодії для покращення соціальної атмосфери у колективі.

Групова робота: як підвищити соціальний статус через професійні досягнення.

Екстремальний досвід.

2. Вправа «Моя історія»: розповіді про позитивний екстремальний досвід (наприклад, участь у ліквідації надзвичайних ситуацій в зоні бойових дій) допомагає учасникам усвідомити та поділитися своїм позитивним екстремальним досвідом, зміцнити почуття власної компетентності та здатності справлятися зі складними ситуаціями. Це сприяє підвищенню самоусвідомлення, розвитку навичок управління стресом та покращенню професійного благополуччя.

Мета: допомогти учасникам усвідомити та поділитися своїм позитивним екстремальним досвідом, зміцнити почуття власної компетентності та здатності справлятися зі складними ситуаціями.

Матеріали:

Аркуші паперу (формату А4).

Ручки.

Маркери.

Фліпчарт або дошка (для групового обговорення).

Процедура проведення.

Вступ: пояснити мету та завдання вправи, розказати про важливість усвідомлення та аналізу позитивного екстремального досвіду для зміцнення особистої компетентності та здатності справлятися зі складними ситуаціями.

Інструкція: роздати учасникам аркуші паперу та ручки. Пояснити, що вони будуть писати та розповідати історії про свій позитивний екстремальний досвід.

Основні елементи історії:

Контекст: «Коли і де Ви отримали цей досвід?»

Ситуація: «Що саме сталося? Які були виклики?»

Дії: «Які дії ви вжили для подолання ситуації?»

Результат: «Які були результати? Чого ви досягли?»

Уроки: «Що ви дізналися про себе та свої здібності?»

Індивідуальна робота. Написання історії.

Завдання: запропонувати учасникам написати свої історії, відповідаючи на питання, що стосуються контексту, ситуації, дій, результатів та уроків.

Питання для роздумів:

«Який позитивний екстремальний досвід ви пережили?»

«Які були основні виклики, з якими ви стикнулися?»

«Які дії ви вжили, щоб подолати ці виклики?»

«Які результати ви досягли завдяки своїм діям?»

«Що ви дізналися про себе та свої здібності в результаті цього досвіду?»

Обговорення у групах.

Інструкція: розділити учасників на групи (3-4 особи). Запропонувати їм поділитися своїми історіями з іншими учасниками групи.

Завдання: кожен учасник по черзі розповідає свою історію, пояснюючи контекст, ситуацію, дії, результати та уроки. Інші учасники можуть задавати запитання, висловлювати підтримку та надавати зворотній зв'язок. Після завершення розповідей кожна група коротко підсумовує основні моменти, які вони обговорювали, і представляє їх всій групі.

Розробка плану дій для майбутніх викликів.

Завдання: запропонувати учасникам розробити конкретні кроки для використання отриманого досвіду при подоланні майбутніх викликів.

Питання для роздумів:

«Які уроки з вашого досвіду ви можете застосувати у майбутніх ситуаціях?»

«Які конкретні дії ви можете зробити для подолання майбутніх викликів?»

«Як ви можете використовувати свій позитивний екстремальний досвід для допомоги іншим?»

Записати ці кроки на окремому аркуші паперу або стікерах.

Рефлексія: запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від вправи, що вони дізналися про свої здібності та як їхній досвід може допомогти у майбутньому. Підсумувати основні моменти, що були обговорені, і підкреслити важливість усвідомлення та аналізу позитивного екстремального досвіду для зміцнення особистої компетентності та здатності справлятися зі складними ситуаціями.

Обговорення впливу екстремального досвіду на професійне благополуччя.

Інтеграція досвіду та навичок

3. Вправа. «Моя професійна ідентичність». Допомагає учасникам усвідомити та об'єднати всі аспекти своєї професійної діяльності, створити цілісну картину професійного благополуччя та розробити конкретні кроки для зміцнення професійної ідентичності. Це сприяє підвищенню самоусвідомлення, розвитку навичок планування та покращенню професійного благополуччя.

Мета: допомогти учасникам усвідомити та об'єднати всі аспекти тренінгу для створення цілісної картини їхньої професійної ідентичності та благополуччя.

Матеріали:

Аркуші паперу (формату А3 або А4).

Ручки, маркери.

Наклейки або стікери різних кольорів.

Фліпчарт або дошка (для групового обговорення).

Процедура проведення:

Вступ: пояснити мету та завдання вправи, розказати про важливість усвідомлення професійної ідентичності та як ця вправа допоможе їм об'єднати всі аспекти тренінгу для створення цілісної картини професійного благополуччя.

Пояснення концепції професійної ідентичності.

Інструкція: пояснити учасникам, що таке професійна ідентичність і чому вона важлива. Розказати, що професійна ідентичність включає в себе всі аспекти їхньої професійної діяльності, такі як цілі, цінності, досягнення, мотивація та соціальні відносини.

Створення карти професійної ідентичності.

Крок 1. Визначення ключових аспектів.

Завдання: запропонувати учасникам на аркуші паперу написати або намалювати ключові аспекти своєї професійної ідентичності, які вони досліджували під час тренінгу.

Основні елементи:

Цілі: «Які ваші професійні цілі?»

Цінності: «Які професійні цінності є для вас найважливішими?»

Досягнення: «Які ваші найбільші професійні досягнення?»

Мотивація: «Що вас мотивує у вашій професійній діяльності?»

Соціальні відносини: «Як ви взаємодієте з колегами та іншими професіоналами?»

Крок 2. Об'єднання аспектів.

Завдання: на аркуші паперу створіть візуальну карту, яка об'єднує всі визначені аспекти професійної ідентичності. Використовуйте наклейки або стікери різних кольорів для позначення різних аспектів.

Питання для роздумів:

«Як ваші цілі та цінності взаємодіють один з одним?»

«Як ваші досягнення впливають на вашу мотивацію?»

«Як соціальні відносини підтримують вашу професійну ідентичність?»

Обговорення у групах.

Інструкція: розділити учасників на групи (3-4 особи). Запропонувати їм поділитися своїми картами професійної ідентичності з іншими учасниками групи.

Завдання: кожен учасник по черзі презентує свою карту, пояснюючи, як вони визначили та об'єднали всі аспекти своєї професійної ідентичності. Інші учасники можуть задавати запитання, висловлювати підтримку та надавати зворотній зв'язок. Після завершення презентацій кожна група коротко підсумовує основні моменти, які вони обговорювали, і представляє їх всій групі.

Розробка плану дій для зміцнення професійної ідентичності.

Завдання: запропонувати учасникам розробити конкретні кроки для зміцнення своєї професійної ідентичності та досягнення професійного благополуччя.

Питання для роздумів:

«Які дії ви можете зробити для досягнення своїх професійних цілей?»

«Як ви можете використовувати свої цінності для прийняття професійних рішень?»

«Які ресурси та підтримка вам потрібні для зміцнення професійної ідентичності?»

Записати ці кроки на окремому аркуші паперу або стікерах.

Рефлексія: запропонувати учасникам поділитися своїми враженнями від вправи, що вони дізналися про свою професійну ідентичність та як вони планують зміцнювати її у майбутньому.

Групова дискусія та розробка планів подальшого професійного розвитку.

Завершення та рефлексія.

Підведення підсумків тренінгу.

Обговорення вражень та результатів тренінгу.

Розробка індивідуальних планів подальшого розвитку.

**Бланк опитувальника професійної мотивації (ОПМ-2) Є. Осіна,
Г. Горбунової, Т. Гордєєвої, Т. Іванової, Н. Кошелевої, О. Овчинникової**

Інструкція: «Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та вкажіть, наскільки воно відповідає тому, що ви думаєте про причини Вашої трудової діяльності. Обведіть цифру, що відповідає Вашій відповіді:

- 1 – Зовсім не відповідає.
- 2 – Швидше не відповідає.
- 3 – Щось середнє.
- 4 – Швидше відповідає.
- 5 – Цілком відповідає.

Чому Ви зараз тут працюєте?

- 1. Тому, що я не знаю, чим я дійсно хотів би займатися 1 2 3 4 5
- 2. Тому що, якби я не працював, я відчував би почуття провини 1 2 3 4 5
- 3. Бо я боюся, що іншої роботи мені не знайти 1 2 3 4 5
- 4. Тому що мені цікаво займатися моєю роботою 1 2 3 4 5
- 5. Тому що ця робота відповідає моїм кар'єрним планам 1 2 3 4 5
- 6. Тому що мені було б соромно бути невдахою 1 2 3 4 5
- 7. Бо мене змушують працювати життєві обставини 1 2 3 4 5
- 8. Тому що я не знаю, де я хотів би працювати насправді 1 2 3 4 5
- 9. Тому що я отримую задоволення від роботи 1 2 3 4 5
- 10. Тому що це відповідає моїм життєвим цілям 1 2 3 4 5
- 11. Тому що я не маю іншого вибору 1 2 3 4 5
- 12. Тому що для мене не так вже й важливо, де працювати і чим займатися 1 2 3 4 5
- 13. Тому що я справді люблю свою роботу 1 2 3 4 5
- 14. Тому що ця робота допомагає мені розвиватися як особистості 1 2 3 4 5
- 15. Тому що завдяки цій роботі я можу досягти своєї мети 1 2 3 4 5
- 16. Тому що від цього залежить думка інших людей про мене 1 2 3 4 5

17. Тому що я боюся залишитись без коштів для існування 1 2 3 4 5
18. Тому що ця робота відповідає моїм особистим цінностям 1 2 3 4 5
19. Тому, що для мене важливо розкрити мій потенціал, довести, на що я здатний 1 2 3 4 5
20. Тому що працювати — це обов'язок кожної людини 1 2 3 4 5

Бал за кожною шкалою розраховується як середнє за твердженнями, що входять до неї:

1. Внутрішня мотивація (ВМ) 4, 9, 13
2. Інтегрована мотивація (ІНТ) 10, 14, 18
3. Ідентифікована мотивація (ІДЕ) 5, 15, 19
4. Інтроєктована мотивація (ІНТР) 2, 6, 16, 20
5. Екстернальна мотивація (ЕКС) 3, 7, 11, 17
6. Амотивація (АМ) 1, 8, 12

АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

АКТ

впровадження результатів дисертаційної роботи Пономаренка Івана Володимировича «Психологічні особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій».

Дійсний акт складений про те, що в ГУ ДСНС України в Запорізькій області впроваджено результати дисертаційного дослідження Пономаренка І.В., а саме: проведено інтерактивні психологічні заняття з фахівцями, які здійснюють професійну діяльність в умовах підвищеної складності та впливу потужних стрес-факторів, у вигляді елементів соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток професійного благополуччя. Тренінг спрямований на розвиток психологічної стійкості, навичок саморегуляції, ефективної комунікації та командної взаємодії, психологічного капіталу, професійної мотивації, комплексний підхід до підвищення професійного благополуччя. В результаті тренінгу працівники отримали необхідні знання та навички для ефективного подолання професійних викликів, збереження психологічного здоров'я та підтримки високого рівня мотивації та задоволеності роботою.

Акт складений для подання до спеціалізованої вченої ради у зв'язку з захистом дисертації на здобуття вченого ступеня доктора філософії в галузі психології і не є підставою для отримання грошових нагород.

Заступник начальника центру - начальник відділу
психологічного забезпечення
центру забезпечення діяльності
ГУ ДСНС України у Запорізькій області

Ілля БОРОДОВКО

Заступник начальника Головного управління
з реагування на надзвичайні ситуації
ГУ ДСНС України у Запорізькій області

17.06.2024

Олексій ПУГА



АКТ

впровадження результатів дисертаційної роботи Пономаренка Івана Володимировича «Психологічні особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій»

Дійсний акт підтверджує, що в Міжрегіональному центрі гуманітарного розмінування та швидкого реагування ДСНС України впроваджено результати дослідження «Психологічні особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій». Зокрема, були організовані інтерактивні психологічні заняття для фахівців, які виконують професійні завдання в умовах підвищеної складності та впливу інтенсивних стрес-факторів.

Заняття проведено у форматі соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток ключових компонентів професійного благополуччя. Основні акценти тренінгу включали: розвиток психологічної стійкості та навичок саморегуляції, необхідних для ефективного функціонування в умовах стресу; формування навичок ефективної комунікації та командної взаємодії, які сприяють зміцненню соціальної підтримки та колективної співпраці; зміцнення впевненості у власних силах та стресостійкості; посилення професійної мотивації та задоволеності роботою шляхом формування позитивного ставлення до виконуваних завдань. Тренінговий підхід мав комплексний характер і був орієнтований на підвищення професійного благополуччя як інтегрального показника психологічного здоров'я та ефективності працівників.

У результаті тренінгу учасники отримали практичні знання та навички, які сприяють ефективному подоланню професійних викликів. Цей комплекс заходів демонструє практичну значущість результатів дослідження для підвищення ефективності та стійкості працівників ДСНС України.

Акт складений для подання до спеціалізованої вченої ради у зв'язку з захистом дисертації на здобуття вченого ступеня доктора філософії в галузі психології і не є підставою для отримання грошових нагород.

Психолог
Міжрегіонального центру
гуманітарного розмінування
та швидкого реагування ДСНС України



Ірина МОСТОВИЧ

Начальник відділення персоналу
Міжрегіонального центру
гуманітарного розмінування та
швидкого реагування ДСНС України

24.06.2024




Максим ФОКІН

ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з наукової роботи та інновацій

д. мед. п. професор

Сергій ЗЕМСКОВ

2024 р.



АКТ

ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційної роботи Пономаренка Івана Володимировича на тему: «Психологічні особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій» у навчальний процес кафедри Медицини надзвичайних ситуацій та тактичної медицини Національного медичного університету імені О.О. Богомольця

1. *Назва роботи:* «Психологічні особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій»

2. *Автор:* Пономаренко Іван Володимирович - здобувач вищої освіти за третім (доктор філософії) рівнем вищої освіти освітньо-професійної програми «Екстремальна та кризова психологія» спеціальності 053 «Психологія» кафедра психології діяльності в особливих умовах, Національний університет цивільного захисту України, м. Харків, Україна.

3. *Пропозиція для впровадження:*

- авторські розробки щодо психологічних чинників, які впливають на професійне благополуччя працівників ДСНС;
- програми соціально-психологічного тренінгу благополуччя працівників ДСНС;
- критерії впливу професійного благополуччя на результативні показники діяльності працівників ДСНС.

4. *Актуальність дослідження:* Дисертаційна робота присвячена вивченню психологічних особливостей професійного благополуччя працівників ДСНС, дослідженню його детермінант та ролі у діяльності. розглянуто основні теоретичні підходи до розуміння феномену благополуччя особистості, зміст, основні моделі, психологічні особливості та чинники професійного благополуччя, його роль у діяльності фахівців ризиконебезпечних професій. Висвітлено наявність таких методологічних та методичних проблем, як відсутність концепцій або теорій, що описують механізми позитивного функціонування особистості фахівця, конструкт професійного благополуччя працівників ДСНС в українській психології та розробки узагальненої моделі професійного благополуччя працівників ДСНС в контексті сучасної української психології.

5. *Установа-розробник:* кафедра психології діяльності в особливих умовах, Національний університет цивільного захисту України, м. Харків, Україна.

6. *Джерела інформації:* I. Ponomarenko, "Determination conceptual possibilities of the development of the phenomena of professional and psychological well-being among specialists of the state emergency service" Journal "Disaster and crisis psychology problems", Kharkiv, 2023. №1(5) P. 62-72.; I.

Ponomarenko, "The role of social characteristics of personality in the professional well-being of rescuers" Journal "Disaster and crisis psychology problems", Kharkiv, 2023. №2(6) P. 72-79.; Пономаренко І.В. Особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Науковий журнал Габітус, 2024. Вип. 60. С. 174-179.; Пономаренко І.В. Мотиваційні чинники професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, «Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)» №1'2024. С. 47-53.; Пономаренко І.В. Вплив толерантності до невизначеності на професійну діяльність рятувальників. Матеріали VI всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України», 01 грудня, Харків, 2020, с 36-38; Пономаренко І.В., Афанасьєва Н.Є. Вплив толерантності до невизначеності на формування особистості фахівців екстремального профілю діяльності» Всеукраїнська науково-практична конференція. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України. 02 квітня, Харків, 2021, с 210-212; Пономаренко І.В., Боснюк В.Ф. Толерантність до невизначеності як ресурс професійного благополуччя рятувальників. The X International Scientific and Practical Conference «Innovative ways of learning development», March 13 – 15, Varna, Bulgaria, 2023, P. 234-235; Пономаренко І.В., Боснюк В.Ф. Професійне благополуччя як фактор успішності рятувальника. Міжнародна науково-практична конференція молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту», Харків, 2023, с 317; Пономаренко І.В., Боснюк В.Ф. Професійний стрес та психологічне професійне благополуччя рятувальників. Міжнародна науково-практична конференція «Стратегічні орієнтири освіти та реабілітації в умовах воєнного стану та повоєнного часу: проблеми, рішення, перспективи», 26 -27 жовтня, Запоріжжя, 2023, с 459-461.

7. *Базова установа, що проводить впровадження:* кафедра медицини надзвичайних ситуацій та тактичної медицини Національного медичного університету імені О.О. Богомольця, м. Київ, Україна.

8. *Термін впровадження:* з 02.09.2024 по 02.12.2024.

9. *Форма впровадження:* результати дисертаційних досліджень впроваджено у навчальний процес під час викладання навчальної дисципліни «Медицина надзвичайних станів».

10. *Кількість студентів, які прослухали курс:* 27

11. *Соціально-економічний ефект:* покращення якості навчального процесу у сфері актуальних питань вивчення психологічних особливостей професійного благополуччя.

Відповідальний за впровадження
Завідувач кафедри медицини надзвичайних
ситуацій та тактичної медицини
Заслужений діяч науки та техніки
д.мед.н., професор



Анатолій ГРИНЗОВСЬКИЙ