

УДК 159.99

DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2024-1-7>**Пономаренко Іван Володимирович,**

ад'юнкт,

Національний університет цивільного захисту України,

вулиця Чернишевська, 94, Харків, 61023, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4780-3209>

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

У статті представлено результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження проблеми мотиваційних чинників професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС). Встановлено, що проблема професійного благополуччя фахівців цієї категорії досліджена недостатньо, як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Вчені, що вивчають проблему професійного благополуччя, фокусуються в тому числі на факторах, які його обумовлюють, ризиках його порушення, що виникають у зв'язку із специфікою професійної діяльності. Основними рисами діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій є велика відповідальність, робота в складних умовах, необхідність швидкого реагування та ухвалення рішень, командна співпраця, фізичні та емоційні навантаження, а також необхідність постійного навчання. Ці особливості роботи вимагають від працівників високого рівня психологічної готовності, професійної компетентності та відчуття професійного задоволення.

Емпіричне дослідження професійного благополуччя та мотивації показало, що працівники ДСНС мають середньо-високий рівень професійного благополуччя та переважно автономний тип мотивації. Це означає, що працівник виконує свої обов'язки та досягає цілей за власним бажанням та переконаннями, а не через зовнішній тиск чи очікування винагороди. Основні ознаки автономної мотивації включають внутрішню самоорганізацію, самомотивацію і бажання досягати успіху. Вона сприяє підвищенню задоволення від роботи, ефективності та самореалізації, оскільки працівник відчуває контроль над своїми діями та приймає рішення відповідно до власних потреб і цінностей. Результати кореляційного аналізу дозволяють констатувати, що мотиваційними чинниками професійного благополуччя працівників ДСНС України є внутрішня, інтегрована, ідентифікована та автономна професійна мотивація.

Ключові слова: професійна мотивація, професійне благополуччя, працівники Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Ponomarenko Ivan. Motivational factors of professional well-being of emergency services workers in Ukraine

The article presents the results of theoretical analysis and empirical research on the motivational factors of professional well-being of emergency services workers in Ukraine. It is established that the problem of professional well-being of this category of specialists is insufficiently studied by both domestic and foreign scientists. Scholars investigating the issue of professional well-being focus on factors that influence it, as well as the risks of its violation associated with the specificity of professional activities. The main features of the activities of emergency services workers in Ukraine include high responsibility, work in challenging conditions, the need for quick response and decision-making, teamwork, physical and emotional stress, and continuous learning. These job characteristics require them to have a high level of psychological readiness, professional competence, and a sense of professional satisfaction. Research on the problem of professional well-being focuses on identifying psychological and other resources for professional and personal growth, maintaining health, and effectively performing professional duties. Professional well-being is considered a key element of productivity, support for productivity, and professional longevity.

The study of professional motivation showed that emergency services workers can be conditionally attributed to the autonomous type of employees, meaning they are predominantly autonomously motivated. This means that employees perform their duties and achieve goals based on their own desires and convictions, rather than external pressure or reward expectations. The main characteristics of autonomous motivation include internal self-

organization, self-motivation, and a desire to achieve success. It contributes to increased job satisfaction, efficiency, and self-realization, as employees feel in control of their actions and make decisions according to their own needs and values. The results of correlation analysis allow us to state that the motivational factors of professional well-being of emergency services workers in Ukraine include internal, integrated, identified, and autonomous professional motivation.

Key words: professional motivation, professional well-being, emergency services workers in Ukraine.

Вступ. Сучасна психологія активно досліджує проблему гармонійного функціонування особистості, її благополуччя та позитивної взаємодії в різних соціальних контекстах, включаючи професійний аспект. Аналізуючи проблему благополуччя в професійній сфері, науковці зосереджуються на чинниках, які на нього впливають, особливо на ризиках його порушення у зв'язку із специфікою професійної діяльності. Зокрема, працівники Державної служби України з надзвичайних ситуацій зіштовхуються з інтенсивними стресовими впливами та постійним напруженням, що вимагає від них адаптивних зусиль і може негативно впливати на професійне благополуччя.

Дослідження проблеми професійного благополуччя особистості фокусується на пошуку психологічних та інших ресурсів для професійного та особистісного розвитку, збереження здоров'я та успішного виконання професійних завдань. Професійне благополуччя визнається ключовим фактором працездатності та досягнення тривалої успішної кар'єри особистості.

У сучасній вітчизняній психології проведено багато досліджень у контексті психологічного супроводу професійної діяльності працівників ДСНС України, а саме: індивідуально-психологічних особливостей рятувальників (С. М. Мордюшенко, Ю. О. Приходько, Є. М. Рядинська, А. В. Титаренко), особистісно-професійного розвитку фахівців екстремальних видів діяльності (В. Лефтеров), інтелектуально-емоційного ресурсу копінг-поведінки рятувальника (В. Ф. Боснюк), соціально-психологічних чинників збереження психологічного здоров'я працівників ДСНС (Н. О. Світлична), становлення професійної саморегуляції та ефективності професійної діяльності (Г. С. Грибенюк,

В. Р. Цокота), детермінації професійної деформації у рятувальників (В. А. Магда), психологічних особливостей прояву набутої безпорадності у працівників ДСНС України (В. М. Попов), професійних стереотипів та їх впливу на успішність діяльності рятувальників (К. Ю. Крещук), психопрофілактики та психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС України (О. О. Сергієнко), соціально-психологічних передумов виникнення помилкових дій у професійній діяльності рятувальників (Д. В. Лебедев), професійно-особистісних деструкцій та девіацій працівників ДСНС України (Т. Ю. Довбій, В. Д. Тогобицька), надання екстренної психологічної допомоги постраждалим в умовах надзвичайної ситуації (Н. В. Оніщенко), психокорекції ірраціональної дезадаптивної провini рятувальників (О. С. Іванченко), професіографічний аналіз діяльності фахівців піротехнічних підрозділів ДСНС (В. М. Платонов) та інші.

Але змістовного дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС України дотепер представлено не було. Воно, в першу чергу, потребує врахування специфіки професійної діяльності, яка є складним соціальним явищем та охоплює матеріальні, емоційні та цільові аспекти захисту населення від наслідків різноманітних надзвичайних ситуацій: природних, техногенних, соціальних та/або воєнних. Специфіка професійної діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій полягає в їхній постійній готовності до реагування на екстремальні ситуації. Основними особливостями професійної діяльності є: висока відповідальність, екстремальні умови роботи, необхідність швидкого реагування та прийняття рішень у критичних ситуаціях, командна співпраця, фізичні та емоційні навантаження, необхід-

ність постійного навчання. Ця специфіка професійної діяльності працівників ДСНС вимагає від них високого рівня психологічної готовності, професійної компетентності та відчуття професійного благополуччя [1; 2].

Важливим завданням сучасної психології є визначення чинників, які сприяють розвитку професійного благополуччя фахівців. Аналіз наукових психологічних досліджень дозволив ідентифікувати основні чинники професійного благополуччя та умовно класифікувати їх наступним чином: регуляторний фактор включає систему керування емоційною сферою, здатність до самоорганізації та особливості її виявлення, що впливають на спрямованість професійної діяльності особистості (К. Ріфф, О. Войтенко); когнітивний фактор включає комплекс переконань та навичок, які сприяють успішній реалізації професійної діяльності та відчуттю успіху в ній (Ю. Кашлюк, Б. Пахоль); соціально-психологічний – охоплює позитивне емоційне ставлення до себе як суб'єкта міжособистісної взаємодії та настановлення на побудову позитивних стосунків із соціальним оточенням (О. Войтенко, Б. Пахоль); реактивний фактор включає симптоми порушень у емоційній сфері, дезадаптаційні психоемоційні явища, що формуються відповідно до специфіки професійної діяльності (Е. Дінер) [3; 4; 5; 6; 7].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. При всьому різноманітті досліджень у галузі психології діяльності в особливих умовах, поза увагою науковців дотепер залишається проблема благополуччя працівників ДСНС України, зокрема, професійного благополуччя.

Мета статті – представити результати дослідження мотиваційних чинників професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Матеріали та методи. У дослідженні брали участь 207 працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, віком від 19 до 55 років, які працюють на різних посадах: рятувальники-пожежники (99 осіб), рятувальники спеціального при-

значення (38 осіб), фахівці з забезпечення діяльності (33 особи), та керівники підрозділів (37 осіб). Дослідження проводилося у 2023 році у дистанційному форматі, за допомогою електронної адресної розсилки опитувальників учасникам та посилання на форми опитувальників у сервісі Google Forms.

Для визначення рівня професійного благополуччя працівників ДСНС використовувалася адаптована до української вибірки «Методика оцінки професійного благополуччя» (МОПБ) (Є. І. Рут, 2016), що включає 36 тверджень та шість шкал: автономність у професійній діяльності, професійні цілі, професійне зростання, задоволеність рівнем компетентності, задоволеність професійними досягненнями та позитивні відносини у колективі. Загальний показник професійного благополуччя визначається як сума балів за всіма шкалами.

Для дослідження особливостей професійної мотивації працівників ДСНС застосовувався «Опитувальник професійної мотивації» Є. Осіна, Г. Горбунової, Т. Гордєєвої, Т. Іванової, Н. Кошелевої, О. Овчинникової, який дозволяє діагностувати мотиваційний континуум респондентів згідно метатеорії самодетермінації особистості, які об'єднуються у два загальні фактори автономної та контролюючої мотивації.

Результати. Отримані результати представлені в таблицях 1, 2.

Найвищі оцінки були отримані за такими показниками: «Професійні цілі» (24,73±2,39 балів), «Позитивні відносини в колективі» (24,55±2,23 балів), «Професійне зростання» (24,22±2,43 балів). Загальний показник професійного благополуччя становив 143,16 балів з 180 можливих, що вказує на його середньо-високий рівень. Це свідчить про те, що професійне благополуччя працівників ДСНС залежить від наявності чітких цілей у роботі, позитивного психологічного клімату у колективі та можливості розвитку та самореалізації.

Отримані результати представлені в таблиці 2.

Результати дослідження дають можливість отримати якісно-кількісне уявлення про ієрар-

Таблиця 1

Показники професійного благополуччя працівників ДСНС (у балах)

Шкали	M±SD
Автономність в професійній діяльності	22,17±2,29
Задоволеність рівнем компетентності	23,79±2,40
Задоволеність професійними досягненнями	23,69±2,68
Професійне зростання	24,22±2,43
Професійні цілі	24,73±2,39
Позитивні відносини в колективі	24,55±2,23
Професійне благополуччя	143,16±11,49

Таблиця 2

Показники професійної мотивації працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (у балах)

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

хію базових типів професійної мотивації досліджуваних, а саме: найвищі показники мають ідентифікована мотивація (7,4±2,3 балів), внутрішня мотивація (7,2±2,1 балів); найнижчі – екстернальна мотивація (5,1±1,5 балів), інтроєктована мотивація (4,9±1,4 балів), амотивація (4,6±1,3 балів), тобто працівники ДСНС можуть бути умовно віднесені до автономного типу співробітників, що вказує на переважання внутрішньої та автономної регуляції професійної діяльності. Для працівників з таким мотиваційним профілем робота є результатом власного вибору, вони більшою мірою задоволені життям та працею, залучені до процесу діяльності, більш лояльні до організації, оцінюють своє балансування між роботою та особистим життям як гармонійне.

Наступним етапом дослідження було визначення особливостей взаємозв'язку між параметрами професійного благополуччя та професійної мотивації. Отримані результати представлені в таблиці 3.

Наявність позитивного кореляційного зв'язку виявлена між такими параметрами:

«Автономність в професійній діяльності» та внутрішня мотивація ($r=0,360$, $p < 0,001$), інтегрована мотивація ($r=0,308$, $p < 0,001$), ідентифікована мотивація ($r=0,251$, $p < 0,001$), автономна мотивація ($r=0,330$, $p < 0,001$); «Задоволеність рівнем компетентності» та внутрішня мотивація ($r=0,513$, $p < 0,001$), інтегрована мотивація ($r=0,448$, $p < 0,001$), ідентифікована мотивація ($r=0,405$, $p < 0,001$), автономна мотивація ($r=0,493$, $p < 0,001$); «Задоволеність професійними досягненнями» та внутрішня мотивація ($r=0,499$, $p < 0,001$), інтегрована мотивація ($r=0,466$, $p < 0,001$), ідентифікована мотивація ($r=0,403$, $p < 0,001$), автономна мотивація ($r=0,495$, $p < 0,001$); «Професійне зростання» та внутрішня мотивація ($r=0,441$, $p < 0,001$), інтегрована мотивація ($r=0,456$, $p < 0,001$), ідентифікована мотивація ($r=0,462$, $p < 0,001$), автономна мотивація ($r=0,498$, $p < 0,001$); «Професійні цілі» та внутрішня мотивація ($r=0,534$, $p < 0,001$), інтегрована мотивація ($r=0,532$, $p < 0,001$), ідентифікована мотивація ($r=0,478$, $p < 0,001$), автономна мотивація

Таблиця 3

Взаємозв'язок параметрів професійного благополуччя працівників ДСНС з показниками професійної мотивації (r)

Змінні	Внутрішня мотивація	Інтегрована мотивація	Ідентифікована мотивація	Інтросктована мотивація	Екстернальна мотивація	Амотивація	Автономна мотивація	Контрольована мотивація
Автономність в 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.

(r=0,561, p < 0,001); «Позитивні відносини в колективі» та внутрішня мотивація (r=0,471, p < 0,001), інтегрована мотивація (r=0,384, p < 0,001), ідентифікована мотивація (r=0,299, p < 0,001), автономна мотивація (r=0,412, p < 0,001); «Професійне благополуччя» та внутрішня мотивація (r=0,591, p < 0,001), інтегрована мотивація (r=0,545, p < 0,001), ідентифікована мотивація (r=0,483, p < 0,001), автономна мотивація (r=0,586, p < 0,001).

Негативний кореляційний зв'язок виявлено між такими параметрами: «Автономність в професійній діяльності» та екстернальна мотивація (r=-0,301, p < 0,001), амотивація (r=-0,289, p < 0,001), контрольована мотивація (r=-0,268, p < 0,001); «Задоволеність рівнем компетентності» та екстернальна мотивація (r=-0,317, p < 0,001), амотивація (r=-0,233, p < 0,01), контрольована мотивація (r=-0,182, p < 0,01); «Задоволеність професійними досягненнями» та екстернальна мотивація (r=-0,319, p < 0,001), амотивація (r=-0,260, p < 0,001), контрольована мотивація (r=-0,194, p < 0,01); «Професійне зростання» та екстернальна мотивація (r=-0,297, p < 0,001), амотивація

(r=-0,316, p < 0,001), контрольована мотивація (r=-0,199, p < 0,01); «Професійні цілі» та екстернальна мотивація (r=-0,283, p < 0,001), амотивація (r=-0,318, p < 0,001), контрольована мотивація (r=-0,160, p < 0,05); «Позитивні відносини в колективі» та екстернальна мотивація (r=-0,359, p < 0,001), амотивація (r=-0,227, p < 0,01), контрольована мотивація (r=-0,263, p < 0,001); «Професійне благополуччя» та екстернальна мотивація (r=-0,392, p < 0,001), амотивація (r=-0,344, p < 0,01), контрольована мотивація (r=-0,263, p < 0,001).

Отримані результати дозволяють констатувати, що мотиваційними чинниками професійного благополуччя працівників ДСНС України є внутрішня, інтегрована, ідентифікована та автономна професійна мотивація. Тобто, якщо працівник має внутрішні стимули до виконання певних дій та досягнення цілей без зовнішнього тиску чи винагороди; внутрішню потребу, задоволення від самого процесу діяльності або від досягнення результату, самомотивацію та наполегливість у вирішенні поставлених завдань; зацікавленість і задоволення від виконання певної

діяльності або досягнення цілей; має глибоке переконання у важливості власних дій, цілей для особистого самовизначення та цінностей; гармонійне поєднання зовнішніх та внутрішніх мотивів; високий рівень професійної ідентифікації; усвідомлення значущості певних дій, цілей для особистого розвитку, цінностей або ідентичності; задоволення від досягнення цілей, оскільки вони відповідають його внутрішнім потребам і прагненням він, скоріш за все, буде мати відчуття професійного благополуччя. Працівник з автономним типом професійної мотивації виконує свої дії не через зовнішній тиск або очікування винагороди, а через внутрішній стимул, 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 мети. 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.

Розвиток продуктивних форм професійної мотивації та, відповідно, професійного благополуччя фахівців ДСНС, в значній мірі залежить від того, наскільки задоволені основні психологічні потреби працівників в автономії, повазі, визнанні та прийнятті. З погляду теорії самодетермінації для підтримки потреби в автономії необхідно надавати працівнику можливість проявляти ініціативу, давати вибір та свободу в межах конкретної зони відповідальності, забезпечувати йому зворотний зв'язок неконтролюючого характеру, давати можливість висловитися та відчути себе джерелом власної діяльності, її суб'єктом, а не об'єктом. Керівникам підрозділів бажано уникати контролюючого мовлення, необґрунтованих і не пояснених вимог, управління, що формує навчену беспорядність; не допускати випадків явної непродуктивної конкурен-

ції працівників між собою, загроз покарань та маніпуляцій за допомогою різноманітних матеріальних винагород. Бажано частіше вести відкриті дискусії, намагатися спільно вирішувати проблеми, що виникають на роботі, колективно розробляти різноманітні правила та рішення, застосовувати метод рефлексивного слухання працівників. Корисно підкреслювати самостійний вибір професійних завдань, способів їх вирішення, давати можливість визначати пріоритети, незалежно від тиску оточуючих.

З метою задоволення потреб працівників у повазі, визнанні та компетентності важливо, щоб професійні завдання відповідали їх потенціалу, вмінням та здібностям. Важливе значення має привселюдне визнання заслуг працівників, надання інформативного та конструктивного зворотного зв'язку, що дозволяє їм відчувати себе ефективними, а також створення умов для розвитку їх потенціалу та талантів.

Для задоволення потреби у конструктивному спілкуванні з іншими людьми важливо створювати сприятливу соціально-психологічну атмосферу, де працівники відчують взаємні довіру, прийняття та підтримку. Це може бути пов'язано з відмовою від систем ранжування та різних видів публічної оцінки, конкуренції та контролю, впровадженням різноманітних форм взаємодії та співпраці, організацією цікавого спільного відпочинку тощо.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В результаті теоретичного аналізу проблеми мотиваційних чинників професійного благополуччя фахівця з'ясовано необхідність врахування специфіки професійної діяльності та мотиваційного профілю особистості. У емпіричному дослідженні виявлено, що мотиваційними чинниками професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій є внутрішня, інтегрована, ідентифікована та автономна професійна мотивація. Перспективами подальших розвідок стане створення психологічної програми оптимізації професійного благополуччя працівників ДСНС України.

Список використаних джерел:

1. Боснюк В. Можливості розвитку суб'єктивного благополуччя у працівників ризиконебезпечних професій. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2022. № 2–4. С. 5–15.
2. Назаров О. Психологія діяльності рятувальника: зміст та проблеми для обговорення. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2022. № 2 (4). С. 30–38.
3. Войтенко О. В. Проблема суб'єктивного професійного благополуччя особистості у сучасній психології. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 5 (69). С. 12–20.
4. Кашлюк Ю. І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 34. С. 170–186.
5. Пахоль Б. Є. Ієрархія чинників професійного благополуччя в різних професійних групах. *Український психологічний журнал*. 2019. № 2 (12). С. 131–146.
6. Diener E. The remarkable changes in the science of subjective wellbeing. *Perspectives on Psychological Science*. 2013. № 8. P. 663–666.
7. Ryff C., Keyes C. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. № 69(4). P. 719–727. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>.

References:

1. Bosniuk, V. (2022). Mozhyvosti rozvytku subiektyvnoho blahopoluchchia u pratsivnykiv ryzykonebezpechnykh profesii [Possibilities of development of subjective well-being among workers in risky occupations]. *Problems of extreme and crisis psychology*, 2–4, 5–15 [in Ukrainian].
2. Nazarov, O. (2022). Psykholohiia diialnosti riatuvallyka: zmist ta problemy dlia obhovorennia. [Psychology of lifeguard activity: content and problems for discussion]. *Problems of extreme and crisis psychology*, 2 (4), 30–38 [in Ukrainian].
3. Voitenko, O.V. (2022). Problema sub'iektyvnoho profesiinoho blahopoluchchia osobystosti u suchasni psykholohii [The problem of subjective professional well-being of the individual in modern psychology]. *Bulletin of the National Defense University of Ukraine*, 5(69), 12–20 [in Ukrainian].
4. Kashliuk, Yu.I. (2016). Osnovni chynnyky, yaki vplyvaiut na psykholohichne blahopoluchchia osobystosti [The main factors affecting the psychological well-being of the individual]. *Problems of modern psychology*, 34, 170–186 [in Ukrainian].
5. Pakhol, B.Ye. (2019). Iierarkhiia chynnykiv profesiinoho blahopoluchchia v riznykh profesiinykh hrupakh [Hierarchy of factors of professional well-being in different professional groups]. *Ukrainian Psychological Journal*, 2 (12), 131–146 [in Ukrainian].
6. Diener, E. (2013). The remarkable changes in the science of subjective wellbeing. *Perspectives on Psychological Science*, 8, 663–666.
7. Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719–727. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>.