

# ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

## FEATURES OF PROFESSIONAL WELL-BEING OF EMPLOYEES OF THE PUBLIC SERVICE OF UKRAINE FROM EMERGENCY SITUATIONS

У статті висвітлено результати дослідження особливостей професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС). Актуальність проблеми зумовлена постійним впливом стресових чинників, складністю завдань у невизначених умовах та високим рівнем фізичного і психічного навантаження у цій професійній групі. Автор розглядає поняття професійного благополуччя, яке включає задоволеність роботою та комфортне професійне середовище, сприятливе для самоактуалізації. Проаналізовано основні вимоги до фахівців ДСНС різних категорій, які включають спеціальні професійні та особистісні якості, а також морально-етичні стандарти. Відзначено важливість розуміння та підтримки професійного благополуччя для поліпшення ефективності роботи цих працівників.

Виявлено значущу різницю показників професійного благополуччя у різних професійних групах працівників ДСНС. Рятувальники спеціального призначення мають вищий рівень професійного благополуччя порівняно з іншими категоріями працівників. Чинниками професійного благополуччя для них є задоволеність професійними досягненнями, професійне зростання, професійні цілі та позитивні взаємини з колегами. Для рятувальників-пожежників професійне благополуччя визначають професійні цілі та позитивні взаємини в колективі, вони мають найнижчий рівень професійного благополуччя серед опитаних. Щодо фахівців із забезпечення діяльності, то вони акцентують на професійному зростанні, професійних цілях та позитивних стосунках у колективі. Для керівників підрозділів чинниками професійного благополуччя є професійні цілі та позитивні взаємини з колегами. Ця інформація відображає важливі аспекти професійного благополуччя різних категорій працівників ДСНС України та підкреслює вплив специфіки їхньої діяльності на його показники.

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

The article presents the findings of a study on the professional well-being of workers in the State Emergency Service of Ukraine (SES). The relevance of the problem is driven by the constant exposure to stress factors, the complexity of tasks in uncertain conditions, and high levels of physical and mental stress within this professional group. The author examines the concept of professional well-being, which encompasses job satisfaction and a conducive professional environment supportive of self-actualization. The article outlines the main requirements for SES professionals, which include specific professional and personal qualities, as well as ethical standards. The importance of understanding and supporting professional well-being to enhance the effectiveness of these workers is emphasized.

Significant differences in indicators of professional well-being among different professional groups within SES workers were identified. Specialized rescuers demonstrate higher levels of professional well-being compared to other categories of workers. Factors contributing to their professional well-being include satisfaction with professional achievements, professional growth, professional goals, and positive relationships with colleagues. Conversely, firefighters' professional well-being is influenced by professional goals and positive relationships within the collective, with this group exhibiting the lowest levels of well-being among respondents. Support staff emphasizes professional growth, professional goals, and positive relationships within the collective. For departmental managers, professional well-being is influenced by professional goals and positive relationships with colleagues. This information reflects important aspects of professional well-being across different categories of SES workers in Ukraine, underscoring the impact of their work's specific nature on these indicators. **Key words:** well-being, professional well-being, State Emergency Service workers.

УДК 159.99  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.60.27>

Пономаренко І.В.

ад'юнкт,  
Національний університет цивільного захисту України

**Актуальність проблеми дослідження.** У сучасному суспільстві підвищення професійного благополуччя працівників стало ключовим завданням для більшості організацій. Для досягнення цієї мети важливо мати чітке та послідовне розуміння феномену професійного благополуччя. Учені пропонують різні визначення цього поняття, але більшість із них погоджується, що задоволеність роботою є ключовим елементом. Задоволеність роботою залежить від численних чинників: професійних, особистісних, міжособистісних та організаційних і вважається комплексним поняттям, у якому кожен аспект має значення.

Професійна діяльність працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій

(ДСНС) характеризується постійним впливом різноманітних стресових чинників, необхідністю виконання складних завдань у невизначених умовах та часових обмеженнях, високим рівнем фізичного та психічного навантаження, що вимагає наявності певних професійних та особистісних якостей у фахівця, спеціальних морально-етичних та професійних характеристик. Особливо значущими для працівників ДСНС України є переживання професійного благополуччя, комфортне особистісне та професійне середовище, яке сприяє самоактуалізації ресурсів особистості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченням проблеми професійного благополуччя займалися численні вітчизняні та

зарубіжні науковці: І. Андрієнко, Н. Березовська, Ю. Безсонова, Е. Бородкіна, О. Войтенко, Н. Волинець, А. Вороніна, С. Гаврюченко, Н. Горбач, А. Григор'єв, О. Гундаріна, О. Дубіненкова, А. Дука, Ю. Захір, І. Заусенко, Д. Зінов'єва, П. Звенигородський, Т. Іванова, Н. Каргіна, Ю. Кашлюк, В. Крутова, А. Лекалов, С. Лісовець, С. Мінюрова, Ю. Олександров, Е. Осін, Л. Осьмук, Б. Пахоль, Є. Романенко, А. Созонтов, Є. Паніна, Н. Панова, Ю. Панюкова, М. Сафронова, Є. Сергієнко, Н. Терьохіна, П. Фесенко, В. Хвостікова, Р. Шаміонов, Т. Шевеленко, О. Ширяєв, Н. Шумейко, Д. Анабі, М. Аргайл, А. Баккер, А. Балдсчан, Дж. Біррен, Д. Брікмен, Н. Брадбурн, А. Кампбелл, З. Колвін, П. Коста, П. Коттон, Р. Каммінс, К. Данна, Е. Дінер, Е. Деці, Дж. Ейлс, М. Фордайс, Р. Гріффін, Дж. Хакман, А. Хемпел, Ф. Герцберг, М. Джошанлу, Т. Джадж, Р. Карасек, К. Кіз, А. Найт, Дж. Ларсон, С. Левін, Е. Лок, Д. Марлоу, Е. Майо, Р. Маккрей, Г. Олдем, С. Ойші, В. Павот, К. Ріфф, Дж. Рассел, Р. Райан, В. Шауфелі, М. Шульц, Н. Шварц, М. Селігман, Дж. Зіґріст, Е. Сінґер, М. Сіргі, Л. Скілтон, Ф. Страк, Дж. Тейлор, А. Телегген, С. Валеллі, Дж. Ван Хорн, В. Врум, П. Ворт, А. Вільямс, В. Вілсон, С. Вітей, Т. Райт та ін.

Однією з ключових проблем у вивченні феномену професійного благополуччя у 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 дає змогу точніше оцінювати рівень професійного благополуччя працівника та аналізувати його природу, причини і наслідки. Інші дослідники розглядають професійне благополуччя як певний баланс між робочими вимогами та отриманими винагородами або між робочими вимогами та контролем. Цей підхід дає змогу краще зрозуміти механізм формування професійного благополуччя працівника. Різні підходи до визначення поняття свідчать про складність проблеми вивчення благополуччя особистості в професійному середовищі [1; 2].

На професійне благополуччя персоналу будь-якої організації впливає багато чинників. У науковій літературі розрізняють чинники ризику і захисні чинники благополуччя. Чинник ризику – це характеристика, стан або поведінка, що підвищує ймовірність захворіти або травмуватися. Чинники ризику часто співіснують і впливають один на одного, вони представлені індивідуально, проте на практиці не виникають поодиночі. Кожна організація сти-

кається з проблемою підтримки професійного благополуччя, особливо в часи економічної та соціальної напруги.

У сучасних дослідженнях професійного благополуччя найчастіше виділяють організаційні, індивідуальні та професійні чинники [4]:

- організаційні: психологічний клімат, збалансованість автономії працівника у роботі, стиль керівництва, соціальна підтримка від колег та організації, контроль, сприятливе робоче середовище, підтвердження успішності, ресурси для роботи, поінформованість для виконання завдань, вплив на організацію, використання навичок, навчання, відповідність вимог до роботи можливостям працівника, складність вимог, послідовність завдань, конфлікт між вимогами та можливостями, дисбаланс між роботою та особистим життям, емоційний дисонанс, різноманіття завдань, прогнозування майбутнього, рольова визначеність, наявність зворотного зв'язку, кількість та якість соціальних контактів, рівень оплати, безпечність праці, стабільність роботи, належне обладнання, цінність для суспільства, значущість для себе, оптимальність керівництва, нагляд у вигляді підтримки, кар'єрні перспективи, справедливе ставлення до працівників, мораль організації в суспільстві;

- індивідуальні: стать, вік, особистісні риси; цінності, установки, життєвий досвід, рівень усвідомлення, орієнтація на досягнення цілей, здатність адаптуватися і психічна стабільність, якість міжособистісних відносин, рівень соціального виключення, обмеження, напруга в значущих міжособистісних відносинах; стратегії поведінки в значущих ситуаціях; часова перспектива та наявність цілей у майбутньому, реалізація планів у теперішньому; тип каузальної орієнтації; різниця між фактичним та ідеальним благополуччям; ставлення до себе; орієнтація на позитивне функціонування; оптимізм; адекватна самооцінка, відкритість, впевненість у собі, гнучкість поведінки, самоповага, самоприйняття, чуттєвість, креативність, конструктивне мислення;

- професійні: професійні знання, навички, здатність приймати рішення, які сприятимуть розвитку професіоналізму, досягненню професійних цілей та завдань, позитивному спілкуванню із суб'єктами професійної діяльності; статус, рівень освіти; позитивний та негативний досвід роботи; когнітивні навички, компетентність, самостійне дбання про себе, самоефективність, активність; професійне самовизначення, ідентифікація з професією, ієрархія професійних цінностей, сенс у роботі; професійний розвиток; фактичні та потенційні можливості, що проявляються у роботі; можливості реалізувати свій потенціал, ставлення до роботи, колег, керівництва, предмета і суб'єкта праці, організаційної культури

та цінностей організації; кваліфікація та освіта працівника, особливості мотивації праці.

У роботі ми визначаємо професійне благополуччя як інтегративний показник позитивного функціонування людини у професійній сфері, що відображається через особистісну оцінку різних аспектів професійного життя та має комплексну, ієрархічну та гнучку структуру, яка включає професійні, особистісні та організаційні складники.

**Метою статті** є висвітлення результатів дослідження особливостей професійного благополуччя у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У дослідженні брали участь 207 працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій віком від 19 до 55 років, які працюють на посадах: рятувальників-пожежних (99 осіб), рятувальників спеціального призначення (38 осіб), фахівців із забезпечення діяльності (33 особи), керівників підрозділів (37 осіб). Дослідження проводилося в 2023 р. у дистанційному форматі за допомогою адресної електронної розсилки опитувальників учасникам та посилення на форми опитувальників у Google-сервісі. Для визначення рівня професійного благополуччя працівників ДСНС застосовувалася адаптована до української вибірки «Методика оцінки професійного благополуччя» (МОПБ) (Є.І. Рут, 2016), яка складається з 36 тверджень. Оцінювання відбувається за 5-бальною шкалою Лайкерта (5 – абсолютно згоден, 4 – згоден, 3 – і згоден, і не згоден, 2 – не згоден, 1 – категорично не згоден). Опитувальник має шість шкал, підрахунок балів за якими (автономність у професійній діяльності, професійні цілі, професійне зростання, задоволеність рівнем компетентності, задоволеність професійними досягненнями, позитивні відносини в колективі) здійснюється відповідно до «ключа». Загальний показник професій-

ного благополуччя визначається як сума балів за всіма шкалами. Надійність шкал МОПБ (за коефіцієнтом  $\alpha$ -Кронбаха) була визначена на рівні 0,907. Сьогодні методика активно використовується в різноманітних дослідженнях із різними категоріями респондентів. В українському середовищі методика була застосована Н. Волинець, Г. Рик та ін. [3; 5]. Отримані в дослідженні результати представлено в табл. 1, 2.

Найбільші бали отримано за шкалами: «Професійні цілі» (24,73±2,39 бали), «Позитивні відносини в колективі» (24,55±2,23 бали), «Професійне зростання» (24,22±2,43 бали), найменші – «Автономність у професійній діяльності» (22,17±2,29 бали), загальний показник професійного благополуччя дорівнює 143,16 бали зі 180 можливих, тобто знаходиться у середньо-високому діапазоні. Таким чином, можна стверджувати, що професійне благополуччя працівників ДСНС зумовлено наявністю цілей у діяльності, позитивним психологічним кліматом у підрозділах і можливістю професійного зростання та самореалізації. Найменш суттєвий вплив на переживання професійного благополуччя працівниками ДСНС здійснює можливість бути незалежними у діяльності, діяти відповідно до власних цілей, потреб, мотивів, установок, що зумовлено специфікою діяльності в особливих умовах, де зазвичай саме від злагодженої командної роботи залежить успіх, а іноді – здоров'я та життя суб'єктів професійної діяльності.

Далі проаналізовано особливості професійного благополуччя працівників ДСНС залежно від приналежності до певної професійної групи та змісту діяльності.

Отримано значущі відмінності між показниками працівників ДСНС різних професійних груп за шкалами: «Автономність у професійній діяльності», показники рятувальників-пожежних та рятувальників спеціального призна-

Таблиця 1

**Показники професійного благополуччя працівників ДСНС (у балах)**

Шкала	M	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: M – середнє значення, Me – медіана, SD – стандартне відхилення, S – асиметрія; K – ексцес; Min – мінімальне значення; Max – максимальне значення

Таблиця 2

**Показники складників професійного благополуччя у різних професійних груп працівників ДСНС України (у балах)**

Змінні	Професійні групи	M (SD)	F	p	η <sup>2</sup>
Автономність в професійній діяльності	рятувальники-пожежні	21,66 (2,26)	3,46	0,017	0,049
	рятувальники спец. призначення	22,84 (2,01)			
	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)			
	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: M – середнє значення; SD – стандартне відхилення; F – статистика дисперсійного аналізу Фішера; p – статистична значущість; η<sup>2</sup> – розмір ефекту

чення суттєво відрізняються (на  $p \leq 0,05$  рівні за даними Tukey's Honestly Significant Difference test), у рятувальників спеціального призначення вони вищі. Рятувальники спеціального призначення – це висококваліфіковані фахівці, які здійснюють складні операції з рятування та надзвичайного реагування у найскладніших ситуаціях. Вони мають різні спеціалізації: рятування під час надзвичайних ситуацій, що включає евакуацію людей під час природних катастроф, аварій на промислових об'єктах, масштабних пожеж і техногенних катастроф; водолазне рятування, тобто здійснення операцій із порятунку на воді, виконання водолазних робіт під час потопів, із затонулих суден, пошкоджених мостів тощо; гірське рятування передбачає роботу в гірських умовах, де може бути необхідна спеціальна техніка та навички для рятування постраждалих; рятування під час надзвичайних ситуацій у труднодоступних місцях, включає операції з рятування на відкритому просторі, у печерах, під завалами будівель тощо; медичне рятування передба-

чає надання першої допомоги постраждалим під час надзвичайних ситуацій. Тобто рятувальники спеціального призначення працюють у найважчих умовах, щоб забезпечити безпеку та порятунок людей у небезпечних ситуаціях. Саме тому для них більш важливою, ніж для рятувальників-пожежних, є автономність у професійній діяльності, яка передбачає певну свободу дій, прийняття рішень, незалежність від інших.

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 у небезпеці через пожежу або інші надзвичайні ситуації; технічна допомога – надання допомоги в аварійних ситуаціях, дорожніх аваріях тощо; перша медична допомога постраждалим у разі 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, навичок управління стресом і потужної злагоди у команді, тому для них автономність у професійній діяльності є менш значущим аспектом професійного благополуччя.

«Професійне зростання» – різниця значуща між показниками рятувальників спеціального призначення та керівників підрозділів ( $p \leq 0,05$ ), у рятувальників спеціального призначення вони вищі. Робота керівників підрозділів у Державній службі з надзвичайних ситуацій має свої особливості, які включають: управління кризовими ситуаціями, готовність до реагування на будь-які надзвичайні ситуації, такі як пожежі, аварії, природні катастрофи тощо; керування роботою підрозділів під час екстрених подій, координація дій працівників і вживання заходів для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій та надання допомоги постраждалим; розроблення, запровадження стратегій та планів дій для різних видів надзвичайних ситуацій, що включає плани евакуації, стратегії гасіння пожеж, заходи зі зниження ризиків тощо; керівництво персоналом, набір, навчання, мотивація та оцінка працівників; забезпечення готовності персоналу до ефективного реагування у надзвичайних ситуаціях та виконання обов'язків за призначенням; координація з іншими службами та агенціями: іншими рятувальними службами, правоохоронними органами, медичними установами, владними структурами та іншими зацікавленими сторонами для координації дій надзвичайних ситуаціях; аналіз та оцінка ризиків, потенційних загроз для розроблення ефективних стратегій запобігання надзвичайним ситуаціям і зменшення їхніх негативних наслідків; просвітництво й освіта громадськості щодо заходів безпеки та реагування у надзвичайних ситуаціях. Робота керівників підрозділів ДСНС вимагає високого рівня професійних компетенцій, стресостійкості, лідерських якостей та вміння ефективно керувати у складних ситуаціях. Отримані за цією шкалою відмінності можна пояснити наявністю великої кількості нормативних документів, які регламентують діяльність керівників підрозділів, що може негативно впливати на їхнє професійне зростання.

«Професійні цілі» – різниця значуща між показниками рятувальників-пожежних та рятувальників спеціального призначення ( $p \leq 0,01$ ), у рятувальників спеціального призначення

вони вищі. Професійна ціль – це конкретна та реалізована мета, яку фахівці ставлять перед собою у професійній діяльності. Професійні цілі працівників ДСНС можуть відрізнитися залежно від їхньої спеціалізації, обов'язків та рівня досвіду. Однак усі вони спрямовані на захист та допомогу людям у складних та небезпечних ситуаціях. Основні професійні цілі працівників ДСНС включають: захист людських життів та майна в умовах надзвичайних ситуацій, таких як пожежі, аварії, стихійні лиха тощо; надання екстреної медичної допомоги, евакуація людей із небезпечних місць та забезпечення їх безпечного розташування; зниження ризику виникнення надзвичайних ситуацій; професійний розвиток, підвищення кваліфікації, отримання нових знань, умінь, навичок, розвиток лідерських якостей для ефективного виконання своїх обов'язків; оптимізація співпраці з іншими рятувальними службами, правоохоронними органами та громадськістю для більш ефективного реагування на надзвичайні ситуації. Отримані результати свідчать, що діяльність рятувальників спеціального призначення є мультизадачною, тобто вони мають більшу кількість різноманітних професійних цілей, аніж працівники ДСНС інших категорій, досягнення яких сприяє підвищенню рівня їхнього професійного благополуччя.

«Професійне благополуччя» – різниця значуща між показниками рятувальників-пожежних та рятувальників спеціального призначення ( $p \leq 0,05$ ), у рятувальників спеціального призначення вони вищі. Тобто для рятувальників-пожежних чинниками професійного благополуччя виступають професійні цілі, позитивні відносини в колективі. Вони мають найнижчий рівень професійного благополуччя серед опитаних. Для рятувальників спеціального призначення чинниками професійного благополуччя є: задоволеність професійними досягненнями, професійне зростання, професійні цілі, позитивні взаємини з колегами. Вони мають найвищий рівень професійного благополуччя серед опитаних. Для фахівців із забезпечення діяльності чинниками професійного благополуччя є: професійне зростання, професійні цілі, позитивні стосунки в колективі. Для керівників підрозділів чинниками професійного благополуччя є: професійні цілі, позитивні взаємини з колегами.

**Висновки.** Результати емпіричного дослідження дають змогу констатувати, що специфіка діяльності, посада, приналежність до певної професійної групи суттєво впливають на рівень професійного благополуччя працівників ДСНС та на чинники, які його визначають.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Войтенко О.В. Проблема суб'єктивного професійного благополуччя особистості у сучасній пси-

хології. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 5(69). С. 12–20.

2. Войтенко О.В. Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. № 3(73). С. 57–64.

3. Волинець Н.В. Психологія особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України : дис. ... докт. психол. наук : 19.00.01. 543 с.

4. Пахоль Б.Є. Ієрархія чинників професійного благополуччя в різних професійних групах. *Український психологічний журнал*. 2019. № 2(12). С. 131–146.

5. Рик Г. Особливості взаємозв'язку професійного благополуччя та організаційної лояльності фахівців сфери інформаційних технологій. *HUMANITARIUM*. 2020. Т. 44. Вип. 1. С. 132–139.