

ЕКСТРЕМАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.923.072.43

В. Боснюк¹, к.психол.н., доц., заступник нач. каф. (ORCID 0000-0003-0141-1920)

В. Олефір², д.психол.н., доц., зав. каф. (ORCID 0000-0003-4482-0150)

*І. Пономаренко¹, доктор філософії (Ph.D) з психології, нач. відділу психол. забезпечення
Центру персоналу та соціально-психологічної підтримки (ORCID 0000-0003-4780-3209)*

¹Національний університет цивільного захисту України

²Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

РОЛЬ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК В ОЦІНЦІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

У статті розглядаються питання необхідності дослідження предикторів гармонійного функціонування особистості працівників ризиконебезпечних професій. Зазначається, що у сфері екстремальної та кризової психології дослідники здебільшого акцентують увагу на негативних аспектах професійної діяльності, таких як стрес, емоційне вигорання, тривога тощо. Автори роботи наголошують на важливості зміщення фокусу досліджень на позитивне функціонування, зокрема на професійне благополуччя. Вивчення його передумов сприятиме кращому розумінню самореалізації працівника, чинників задоволеності роботою та підвищенню ефективності професійної діяльності.

Основна мета дослідження полягала у вивченні комплексної ролі особистісних характеристик в оцінці професійного благополуччя працівників ДСНС (N = 207 осіб; віковий діапазон 19–55 років; 93,2% чоловіків, 6,8% жінок). Збір даних здійснювався здебільшого через онлайн-сервіс Google Forms. Статистичний аналіз проводився за допомогою послідовної множинної регресії, що дозволило оцінити комплексний унікальний внесок кожного дослідженого параметра в загальний показник професійного благополуччя.

За результатами встановлено, що найбільший вплив на професійне благополуччя працівників ДСНС має інтегральний психологічний ресурс – психологічний капітал особистості, навіть за умови контролю дисперсії автономної та контролюючої мотивації. 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. Сукупно ці змінні пояснюють 65,4% дисперсії професійного благополуччя.

В роботі також встановлено, що соціально-організаційні чинники, такі як стать, вік, сімейний стан, освіта, професійний стаж мають обмежений вплив на професійне благополуччя. Їхня роль виявилася статистично незначущою, вони не пояснюють додаткову унікальну дисперсію залежної змінної при контролі психологічних змінних описаних вище.

Ключові слова: професійне благополуччя, психологічний капітал, автономна мотивація, контрольована мотивація, толерантність до невизначеності, емоційне благополуччя.

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

Аналіз наукових досліджень у 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 [5].

Таким чином, для забезпечення повноцінного розуміння професійного благополуччя працівників ДСНС необхідно змістити 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 чинників високого рівня професійного благополуччя дозволить виявити не лише фактори розвитку позитивних емоцій і відчуття значущості своєї роботи, а й способи зменшення негативних наслідків професійного стресу та підвищення здатності приймати більш конструктивні рішення в критичних ситуаціях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На теперішній час професійне благополуччя співробітників є центральним елементом «місії» будь-якої організації, а визначення його детермінант – ключовим завданням для більшості установ різних форм діяльності.

Традиційно дослідники виокремлюють три категорії чинників, від яких залежить професійне благополуччя: організаційні фактори/умови (заробітна плата, стосунки з керівництвом і колегами, умови праці), мотивація та особистісні особливості працівника. Як показують результати численних досліджень, і сама специфіка трудової діяльності її розмаїття та особливості робочих завдань також мають важливе значення для благополуччя та задоволеності роботою. Дослідження демонструють, що для різних видів діяльності важливим є різний набір особистісних якостей, які опосередковують успішність освоєн-

ня і виконання діяльності. Внесок різних особистісних ресурсів у підтриманні психологічного благополуччя й успішне подолання стресу також варіюється залежно від конкретних особливостей вибірки, професійних вимог і ситуаційних чинників. Проте огляд літератури дає змогу виокремити ключові характеристики особистості, які є основними предикторами психологічного благополуччя, якості життя, успішного подолання стресів та ефективної діяльності.

За аналогією з виокремленням загального G-фактора інтелекту, у рамках низки ресурсних концепцій передбачається існування інтегральної системної особистісної характеристики, яка контролює й організовує «ресурсний оборот» (розподіл, інвестиції, втрату, набуття) [7], як фактора вищого порядку, що опосередковує регулятивні процеси, виступаючи потенціалом саморегуляції та самодетермінації. У межах цього підходу Ф. Лютенс пропонує вивчення позитивно-орієнтованих сторін людських ресурсів та психологічних здібностей, які дозволяють людині в професійній діяльності зберігати і підвищувати благополуччя, збільшувати задоволеність працею та життям, відчувати позитивні емоції, зменшувати ймовірність емоційного вигорання та негативного впливу стресорів [9]. Слідуючи цим критеріям автор виділив інтегральний конструкт «психологічний капітал» (PsyCap), який складається із чотирьох відомих особистісних ресурсів: самоефективності, надії, оптимізму, резильєнтності. Самоефективність можна визначити як віру в свої здібності, надію як

ціленаправленість при досягненні своєї мети. Оптимістам властива схильність очікувати позитивний результат своєї поточної та майбутньої діяльності, а резильєнтність характеризує здатність особистості протистояти змінам, конфліктам, невдачам та складним ситуаціям. Дослідники показали, що кожен із цих чотирьох компонентів позитивно зв'язаний з результативністю діяльності та активністю поведінки в стресовій ситуації, проте саме в сукупності вони є надійним предиктором ефективної діяльності, задоволеності трудовою діяльністю, психологічного благополуччя на робочому місці, низької плинності кадрів [13]. Високий показник психологічного капіталу є також необхідною умовою успішного лідера [4].

В межах дослідження професійного благополуччя працівників ДСНС ми хочемо відзначити таку професійно важливу якість як толерантність до невизначеності. У ситуаціях, коли необхідно швидко ухвалювати рішення в умовах стресу та непередбачуваних обставинах, ця характеристика 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. 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 [2]. Толерантність до невизначеності пов'язана з меншим рівнем тривожності під час роботи в критичних умовах, що є важливим фактором для працівників ДСНС.

Іншим не менш важливим предиктором та активно розвиваючим напрямом досліджень професійного благополуччя в організаційній психології є вивчення мотивації праці. У традиційних теоріях мотивації основна увага приділяється змісту мотивів і потреб працівників на робочому місці, факторам, що призводять до їхнього задоволення (А. Маслоу, Д. МакКлеланд, Ф. Герцберг, В. Врум, В. Тейлор, С. Адамс, Л. Портер і Е. Лоулер та ін.). Однак у цих теоріях мотивація до діяльності розглядається здебільшого фрагментарно, лише як набір потреб, мотивів, професійних цінностей, зв'язок яких між собою залишається незрозумілим.

Сучасним підходом до вивчення мотивації професійної діяльності є теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна [6], що пропонує змістовне пояснення видів і механізмів розвитку мотивації як на загальному рівні, так і на рівні окремих сфер життя. Вона є однією з домінуючих теорій, яку широко використовують як у фундаментальних дослідженнях, так і в прикладних галузях наук. Особливість цього підходу полягає в тому, що згідно неї важлива не кількість, а якість мотивації, оскільки саме вона визначає рівень наполегливості, результативності діяльності та психологічне благополуччя. У межах теорії самодетермінації особистості було виділено два загальних види мотивації: внутрішню (автономну, коли діяльність цінна сама по собі) і зовнішню (контрольовану, коли

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

Загалом незважаючи на неухильно зростаючу протягом останніх 10-15 років популярність досліджень як особистісних характеристик, ресурсів, так і професійної мотивації, спроб простежити їхній незалежний внесок у благополуччя працівників ризико-небезпечних професій і характер їхньої взаємодії між собою в науковій психології дотепер не було зроблено. У сучасних дослідженнях мотивація конкретної діяльності, як правило, вивчається у відриві від стабільних особистісних характеристик. Дослідження в рамках теорії самодетермінації практично не зачіпають тему особистісних ресурсів. Також у дослідженнях не враховується, що роль особистісних ресурсів у здійсненні трудової діяльності частково визначається також якісними характеристиками мотивації (чи є остання внутрішньою або зовнішньою). Таким чином, **мета дослідження** полягала у вивченні комплексної ролі особистісних характеристик в оцінці професійного благополуччя працівників ДСНС.

Методика дослідження. Вибір-ка складалася з 207 працівників ДСНС України (193 чоловіків – 93,2 %; 14 жінок – 6,8 %) у віці від 19 до 55 років ($M = 34,67$; $SD = 7,25$) різної професійної направленості (пожежні-рятувальники, піротехніки, водії, радіотелефоністи, психологи,

водолази тощо). Більшість осіб заповнювали методики онлайн за допомогою сервісу Google Forms.

Для визначення інтегрального показника професійного благополуччя застосовувалася «Методика оцінки професійного благополуччя» К. Рут. Опитувальник «Спектр психологічного здоров'я» К. Кіза використовувалась для вимірювання різних аспектів психологічного здоров'я, зокрема емоційного, соціального та психологічного благополуччя. Шкала «Психологічного капіталу» (PCQ-24) Ф. Лютанса була спрямована для оцінки психологічного капіталу. «Опитувальник професійної мотивації» Є. Осіна, Г. Горбунової, Т. Гордєєвої, Т. Іванової, Н. Кошелевої, О. Овчинникової дозволила діагностувати мотиваційний континуум респондентів згідно метатеорії самодетермінації особистості, які об'єднуються у два загальні фактори автономної та контрольованої мотивації. «Опитувальник толерантності до невизначеності» Д. Маклейна спрямовувався на діагностику толерантності до невизначеності як професійно важливої якості працівників ДСНС. Всі психодіагностичні шкали продемонстрували досить високу внутрішню узгодженість. Показники психометричної надійності α -Кронбаха були в діапазоні від 0,737 до 0,918.

Для узагальнення результатів та аналізу комплексного унікального внеску кожного психологічного параметра в інтегральний показник професійного благополуччя було застосовано послідовну 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 [12].

Аналіз даних здійснювався в статистичному пакеті Jamovi версії 2.6.44. Залежності вважали статистично значущими при ймовірності помилки першого типу менше 0,05.

Результати. На першому кроці застосування послідовної множинної регресії ми включили показники автономної та контрольованої мотивації, на другому при контролі попередніх змінних додали психологічний капітал як інтегральний показник особистісних ресурсів працівника, на третьому додатково ввели в аналіз професійно важливу якість рятувальника – толерантність до невизначеності, на четвертому – різноманітні показники позитивного психологічного функціонування особистості (емоційне благополуччя, соціальне благополуччя, психологічне благополуччя, психологічне здоров'я), на п'ятому – різні соціально-демографічні характеристики працівників ДСНС (вік, стать, сімейний стан, освіта, професійний стаж). 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 1 та 2. 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 ($r = 0,072$; $DW = 1,816$; $p = 0,160$)

Табл. 1. Внесок психологічних характеристик у професійне благополуччя працівників ДСНС (N = 207)

Змінні в моделі	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандарт. коефіцієнти	t	p
	B	Стандарт. помилка	β		
Модель 1					
Константа	108,704	4,844		22,44	< 0,001
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
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 ($F = 71,02$; $R^2 = 0,410$; $p < 0,001$). Ці дві змінні пояснили 41 % дисперсії професійного благополуччя, що є дуже вагомим показником. 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 зростання контрольованої мотивації у працівників ДСНС відобразиться на зниженні професійного благополуччя на 0,483 одиниць ($B = -0,483$). Ці нестандартизовані B -коефіцієнти разом із константою та її стандартною помилкою необхідно безпосередньо використовувати при побудові прогностичної моделі оцінки рівня професійного благополуччя. При цьому потрібно пам'ятати, що B -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, на статистично значущому рівні для автономної

мотивації $\beta = 0,584$, а для контрольованої $\beta = -0,259$. Отримані результати свідчать, що для підвищення професійного благополуччя працівників ДСНС необхідно більше уваги приділяти розвитку автономної мотивації, при цьому зменшуючи залежність від зовнішнього контролю.

До другої моделі додали новий предиктор – психологічний капітал як інтегральний показник особистісних ресурсів працівника, що дало змогу оцінити його вплив на професійне благополуччя працівників ДСНС, 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. 2.

Табл. 2. 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 [10]. 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 ($\Delta R_{22-3} = 0,016$; $p = 0,003$). 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. Здатність приймати новизну та управляти складними ситуаціями є важливою навичкою для тих, хто працює в умовах високої невизначеності та стресу. Толерантність до невизначеності дозволяє працівникам більш ефективно адаптуватися до мінливих умов роботи, що, в свою чергу, позитивно впливає на загальну задоволеність професійною діяльністю та благополуччя.

До четвертої моделі по одному послідовно включалися різноманітні показники 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 ($\Delta R_{23-4} = 0,014$; $p = 0,005$). R^2 склав 0,654, тобто, 65,4 % дисперсії професійного благополуччя визнається 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, 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 модель № 4 стала підсумковою. 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. Потенційно 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.

Обговорення результатів. На основі результатів регресійного аналізу було визначено основні предиктори професійного благополуччя працівників ДСНС. 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 у працівників ДСНС та зниження рівня контрольованої. Бажано зменшити вплив зовнішніх контролюючих факторів, таких як жорсткі правила та надмірний контроль, щоб підвищити професійне благополуччя. 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 [3]. Автономна професійна мотивація виступає важливою складовою особистості стійкості та ефективності в умовах високих професійних вимог. Надання працівникам можливість самостійно визначати шляхи досягнення цілей підвищує їхню внутрішню мотивацію і сприяє створенню стійкої професійної ідентичності, що, у свою чергу, позитивно корелює з професійним благополуччям.

Також потрібно докладати зусиль для розвитку психологічного капіталу за допомогою спеціальних програм, таких як тренінги з розвитку резильєнтності, оптимізму та самоефективності. Дослідження та звіти практичних психологів свідчать, що психологічний капітал можна розвивати [8, 10], що робить цю змінну особливою корисною конструкцією, здатною позитивно впливати на окремих працівників і навіть професійні групи. Незважаючи на об'єктивно складні умови професійної діяльності, психологічний капітал сприяє більш оптимістичному сприйняттю професійних перспектив та вищій оцінці самопочуття в умовах обмежувальних заходів [1]. Також необхідно спрямовувати 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.

В роботі встановлено, що соціально-організаційні чинники, такі

як стать, вік, сімейний стан, освіта, професійний стаж мають обмежений вплив на професійне благополуччя. Їх роль виявилася статистично не значущою, вони не пояснюють додаткову унікальну дисперсію залежної змінної при контролі психологічних змінних описаних вище. Дані результати загалом відповідають відомій моделі «пирога щастя», згідно якої зовнішні умови вносять близько 10% в загальну дисперсію щастя [11]. Її ідея полягає у тому, що щастя (або благополуччя) визначається трьома основними компонентами. Генетична складова пояснює близько 50% благополуччя, вона обумовлена спадковими особливостями та встановлює базовий рівень щастя. 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 [11]. 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. Тобто, результати демонструють, що хоча зовнішні фактори (зокрема, соціальні характеристики, робочі умови) мають певний вплив на рівень професійного благополуччя працівників ДСНС, більшу роль відіграють психологічні особливості.

Висновки. Внесок соціально-організаційних чинників в професійне благополуччя працівників ДСНС є відносно малим. Набагато більш

цінними предикторами виступають психологічні характеристики. Встановлено, що тип професійної мотивації, індивідуальні психологічні ресурси (самоефективність, надія, оптимізм, резильєнтність, що операціоналізуються конструктом психологічного капіталу), толерантність до невизначеності як професійно важлива якість працівника ДСНС та емоційне благополуччя разом пояснюють дві третини варіативності професійного благополуччя.

Література

1. Боснюк В.Ф. Роль психологічного капіталу працівників організацій в сприйнятті пандемії COVID-19. Проблеми особистісних ресурсів у навчальній та професійній діяльності : матеріали наук.-практ. конф., 27–28 травня 2021 р. Харк. нац. ун-т. Харків : ФОП Бровін О.В., 2021. С. 14–17.
2. Кузікова С.Б. Толерантність до невизначеності: теоретико-емпіричні розвідки. Науковий вісник ХДУ. Серія : Психологічні науки. 2018. Том 1 (3). С. 67–72.
3. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості : монографія / Л.З. Сердюк, І.В. Данилюк, В.В. Турбан, О.І. Пенюкова, Н.Д. Володарська [та ін.] ; за ред. Л.З. Сердюк. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 192 с.
4. Avolio B.J. Authentic leadership & PsyCap's role in tackling events that impact well-being and environmental sustainability. *Organizational Dynamics*. 2024. Vol. 53(4), Article 101088. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101088>
5. Bakker A.B., Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017.

Vol. 22(3). P. 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

6. Deci E.L., Ryan R.M. Hedonia, eudaimonia, and wellbeing: An introduction. *Journal of Happiness Studies*. 2008. Vol. 9(1). P. 1–11. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>

7. Hobfoll S.E. Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2011. Vol. 84. P. 116–122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>

8. 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). Article 100817. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>

9. Luthans F., Peterson S. Introduction and summary to special issue on positive organizational behavior (POB) and psychological capital (PsyCap). *Organizational Dynamics*. 2024. Vol. 53(4). Article 101079. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101079>

10. 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. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

11. Sheldon K.M., Lyubomirsky S. Revisiting the Sustainable Happiness Model and pie chart: can happiness be successfully pursued? *The Journal of Positive Psychology*. 2021. Vol. 16(2). P. 145–154. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689421>

12. Tabachnick B.G., Fidell L.S. *Using Multivariate Statistics*. Boston, MA: Pearson Education, 2007. 237 p.

13. Youssef-Morgan C. M. Psychological capital and mental health: Twenty-five years of progress. *Organizational Dynamics*. 2024. Vol. 53(4). Article 101081. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101081>

V. Bosniuk¹, PhD in Psychology, Associate Professor, Deputy Head of Department
V. Olefir², Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of Department
I. Ponomarenko¹, Doctor of Philosophy (Ph.D) in Psychology, Head of the
Psychological Support Department of the Personnel and Socio-Psychological Support Center
¹*National University of Civil Protection of Ukraine (Ukraine)*
²*Kharkiv National University named after V. N. Karazin (Ukraine)*

THE ROLE OF PERSONAL CHARACTERISTICS IN ASSESSING THE PROFESSIONAL WELL-BEING OF SES EMPLOYEES

The article discusses the need to study the predictors of harmonious functioning of the personality of workers in risky professions. It is noted that in the field of extreme and crisis psychology, researchers mostly focus on the negative aspects of professional activity, such as stress, emotional burnout, anxiety, etc. The authors emphasize the importance of shifting the focus of research to positive functioning, in particular, professional well-being. Studying its prerequisites will contribute to a better understanding of employee self-realization, factors of job satisfaction, and increase the effectiveness of professional activities.

The main purpose of the study was to examine the complex role of personal characteristics in assessing the professional well-being of SES employees (N = 207 people; age range 19-55 years; 93,2% men, 6,8% women). Data were collected mainly through the online service Google Forms. Statistical analysis was conducted using sequential multiple regression, which allowed us to assess the complex unique contribution of each studied parameter to the integral indicator of occupational well-being.

The results show that the greatest influence on the professional well-being of SES employees is exerted by an integral psychological resource - the psychological capital of the individual, even when controlling for the variance of autonomous and controlled motivation. The dominance of controlled motivation in the professional activity of a rescuer negatively affects his/her well-being, unlike autonomous motivation. Tolerance to uncertainty contributes its unique variance to the explanation of well-being, i.e., it is a valuable professionally important quality for SES employees, 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 to pay attention to the emotional sphere of employees, in particular through measures to support their psychological state. Together, these variables explain 65,4% of the variance in occupational well-being.

The study also found that socio-organizational factors such as gender, age, marital status, education, and professional experience have a limited impact on occupational well-being. Their role turned out to be statistically insignificant, they do not explain the additional unique variance of the dependent variable when controlling for the psychological variables described above.

Keywords: professional well-being, psychological capital, autonomous motivation, controlled motivation, tolerance to uncertainty, emotional well-being.

References

1. Bosniuk, V.F. (2021). Rol psykholohichnoho kapitalu pratsivnykiv orhanizatsii v spryiniatti pandemii COVID-19 [The role of psychological capital of employees of organizations in the perception of the COVID-19 pandemic]. Problemy osobystisnykh resursiv u navchalnii ta profesiinii diialnosti : materialy nauk.-prakt. konf. (pp. 14–17). Kharkiv : FOP Brovin O.V. [in Ukrainian]
2. Kuzikova, S.B. (2018). Tolerantnist do nevyznachenosti: teoretyko-empyrychni rozvidky [Tolerance to uncertainty: theoretical and empirical studies]. Naukovyi visnyk KhDU. Seriia : Psykholohichni nauky, 1(3), 67–72. [in Ukrainian].
3. Serdiuk, L.Z. (Ed.). (2018). Psykholohichni tekhnolohii samode-terminatsii rozvytku osobystosti

[Psychological technologies of self-determination of personality development] : monohrafiia. K.: Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. [in Ukrainian]

4. Avolio, B.J. (2024). Authentic leadership & PsyCap's role in tackling, events that impact well-being and environmental sustainability. Organizational Dynamics, 53(4), 101088. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101088> [in English]

5. Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp000056> [in English]

6. Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and wellbeing: An introduction. Journal of Happiness Studies, 9(1), 1–11.

<https://doi.org/10.1007/s10902-006-90-18-1> [in English]

7. Hobfoll, S.E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84. 116–122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x> [in English]

8. Luthans, F., Broad, J.D. (2022). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 51(2). 100817. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817> [in English]

9. Luthans, F., Peterson, S. (2024). Introduction and summary to special issue on positive organizational behavior (POB) and psychological capital (PsyCap). *Organizational Dynamics*, 53(4). 101079. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101079>

10. Luthans, F., Youssef-Morgan, C.M. (2017). Psychological

Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1). 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324> [in English]

11. Sheldon, K.M., Lyubomirsky, S. (2021). Revisiting the Sustainable Happiness Model and pie chart: can happiness be successfully pursued? *The Journal of Positive Psychology*, 16(2). 145–154. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689421> [in English]

12. Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston, MA: Pearson Education. [in English]

13. Youssef-Morgan, C.M. (2024). Psychological capital and mental health: Twenty-five years of progress. *Organizational Dynamics*, 53(4). 101081. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101081> [in English]

Надійшла до редколегії: 11.04.2025

Прийнята до друку: 28.05.2025