

УДК 159.923.072.43

*В. Боснюк, к. психол.н., доц., заступник нач. каф. (ORCID 0000-0003-0141-1920)**І. Пономаренко, Ph.D. з психології. (ORCID 0000-0003-4780-3209)**Національний університет цивільного захисту України*

АПРОБАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОГРАМИ З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

Стаття присвячена емпіричній перевірці ефективності програми тренінгу, спрямованої на розвиток професійного благополуччя у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС). Стверджується, що екстремальний характер професійної діяльності рятувальників, постійний вплив стресових чинників та високі вимоги до психоемоційної стійкості зумовлює необхідність науково обґрунтованих програм підтримки психологічного здоров'я та професійного функціонування.

Програма тренінгу ґрунтувалася на розвитку емпірично визначених ключових предикторів професійного благополуччя – психологічного капіталу, автономної мотивації, толерантності до невизначеності та емоційного благополуччя. Вона реалізовувалася у форматі п'ятиденного інтенсиву (30 годин), який поєднував групову роботу, рольові вправи, саморефлексію та інтервенції, спрямовані на формування навичок саморегуляції, стресостійкості й конструктивної взаємодії.

У дослідженні взяли участь 36 рятувальників (експериментальна та контрольна групи по 18 осіб), які пройшли попереднє та підсумкове тестування за методикою оцінки професійного благополуччя К. Рут.

Результати показали, що після проходження тренінгу учасники експериментальної групи продемонстрували статистично значуще зростання показників «задоволеність професійними досягненнями», «позитивні відносини в колективі», «професійні цілі» та інтегрального показника професійного благополуччя. Натомість за шкалами «автономність у професійній діяльності», «задоволеність рівнем компетентності» та «професійне зростання» значущих змін не виявлено, що пояснюється переважно впливом зовнішніх організаційних чинників та обмеженою тривалістю програми.

Робиться висновок, що запропонована програма тренінгу є дієвим засобом підвищення рівня професійного благополуччя працівників ДСНС. Отримані індекси розміру ефекту, які коливаються від середніх до великих значень, підтверджують суттєвий вплив тренінгової програми на основні компоненти професійного благополуччя.

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

Вступ. Актуальність впровадження програм психологічної підтримки для працівників ДСНС зумовлена специфікою їхньої професійної діяльності, яка характеризується високим рівнем екстремальності та значним психоемоційним навантаженням, особливо в умовах лонгітудної надзвичайної ситуації, спричиненої воєнними діями [3]. Постійна загроза життю, необхідність оперативного ухвалення

рішень у критичних обставинах, взаємодія з постраждалими та безпосереднє зіткнення з людськими втратами – всі ці чинники істотно впливають на психологічний стан фахівців та можуть спричинити порушення їхнього професійного благополуччя.

В умовах, коли зниження професійного навантаження рятувальників є неможливим через об'єктивні

особливості служби, особливої значущості набуває впровадження науково обґрунтованих і емпірично перевірених психологічних інтервенцій, спрямованих на підтримку особистісних ресурсів та формування стійкого високого професійного благополуччя. Орієнтація на розвиток та позитивне функціонування сприятиме не лише вирішенню поточних проблем, але й забезпечуватиме довгострокові переваги для працівників та їх діяльності [1]. Підвищення рівня професійного благополуччя відкриває можливості для розкриття внутрішнього потенціалу працівників ДСНС, їхньої самореалізації, зниження впливу деструктивних наслідків хронічного стресу та формування здатності до прийняття більш конструктивних рішень у критичних ситуаціях.

У межах сучасної психологічної парадигми професійне благополуччя розглядається як інтегральна характеристика, що поєднує когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові компоненти ставлення особистості до своєї професійної діяльності. До його ключових складових відносяться: рівень задоволеності працею, відчуття смислу професійної діяльності, баланс між професійним і особистим життям, емоційний комфорт, а також переживання власної професійної реалізації (К. Ріфф, М. Селігман, Е. Дінер, Д. Майерс, Л. Карамушка та ін.).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На основі результатів дисертаційного дослідження І. Пономаренка було виокремлено ключові мішені психологічної корекції професійного благополуччя працівників ДСНС [4]. Зокрема, встановлено, що такі чинники, як психологічний капітал, автономна та контрольована мотивація,

толерантність до невизначеності, а також емоційне благополуччя мають найбільш вагоме значення у структурі професійного благополуччя рятувальників. Сукупно ці змінні пояснюють 65,4 % дисперсії відповідного конструкта, що свідчить про їхню провідну роль у забезпеченні адаптивного функціонування в професійній сфері.

Отримані результати лягли в основу розробки програми соціально-психологічного тренінгу, орієнтованої на працівників ДСНС, яка має на меті формування та розвиток вищезазначених психологічних ресурсів для підвищення рівня їхнього професійного благополуччя.

Відповідно до положень концепції психологічного капіталу, цей конструкт розглядається як позитивний психологічний стан людини, який виражається у прийнятті власної відповідальності та докладанні необхідних зусиль для досягнення успіху в розв'язанні складних завдань (самоефективність); формуванні позитивної атрибуції успіху сьогодення й майбутнього (оптимізм); наполегливому пошуку шляхів до досягнення цілей (надія); здатності підтримувати сталий розвиток незважаючи на проблеми та негаразди (резильєнтність) [5].

Психологічний капітал відіграє важливу роль у функціонуванні організаційного середовища, оскільки його наявність пов'язана з низкою позитивних наслідків як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях. Зокрема, високий рівень психологічного капіталу сприяє підвищенню продуктивності праці, зростанню задоволеності роботою, покращенню психологічного самопочуття, зниженню рівня професійного стресу та зменшенню плинності кадрів. Розвиток психологічного капіталу через

спеціальні програми може значно покращити як індивідуальні результати, так і загальну ефективність організації.

Відповідно до положень теорії самодетермінації, мотиваційна регуляція особистості представлена двома основними типами: автономною та контрольованою мотивацією [6]. Автономна професійна мотивація характеризується внутрішньою самоорганізацією, наявністю внутрішніх стимулів до діяльності, особистісною зацікавленістю в досягненні результатів, а також усвідомленістю власного вибору. Такий тип мотивації асоціюється з вищим рівнем задоволеності роботою, підвищенням продуктивності, відчуттям професійної самореалізації, оскільки працівник розуміє, що саме він є джерелом своїх дій і ухвалених рішень, які узгоджуються з його особистими потребами, цілями та ціннісними орієнтаціями.

Натомість контрольована мотивація базується на зовнішньому тиску або обов'язку і може забезпечувати короткострокову ефективність, однак у довготривалій перспективі часто асоціюється з негативними наслідками. До таких належать зниження професійної задоволеності, емоційне вигорання, зменшення психологічної стійкості та зниження рівня продуктивності. Працівники, чия діяльність детермінується переважно зовнішніми вимогами, демонструють нижчу залученість і меншу орієнтацію на особистісні цінності, що, обмежує здатність до самореалізації та автономного функціонування, ускладнюючи досягнення професійного благополуччя.

Попри те, що автономна мотивація визнається провідним чинником досягнення професійного благополуччя, важливо враховувати й роль контрольованої мотивації, особливо у

контексті професій з підвищеним рівнем відповідальності та ризику. У таких випадках доцільним є створення умов, які сприяють поступовому переходу від зовнішньої зумовленої мотивації до автономної. Це передбачає розвиток внутрішніх стимулів, зміцнення особистісної залученості та формування усвідомлених, ціннісно орієнтованих професійних цілей.

Толерантність до невизначеності є ще одним значущим предиктором професійного благополуччя працівників ДСНС. У професійних ситуаціях, що характеризуються високим рівнем стресу, непередбачуваністю та необхідністю оперативного прийняття рішень, ця особистісна характеристика виступає чинником емоційної стабільності та ефективної поведінкової адаптації.

Загалом, толерантність до невизначеності визначається як психологічна здатність особистості сприймати, інтерпретувати та функціонувати в умовах нестабільності, неоднозначності або інформаційного дефіциту без суттєвого підвищення рівня емоційного та когнітивного дистресу. Вона є особливо важливою для фахівців, чия професійна діяльність передбачає постійну взаємодію з ризиком, невизначеністю та необхідністю приймати рішення в режимі реального часу.

Емпіричні дослідження засвідчують, що особи з високим рівнем толерантності до невизначеності демонструють кращу адаптивність у мінливому професійному середовищі, ефективніше реагують на нестандартні завдання, зберігають мотиваційну залученість та здатність до прийняття зважених рішень навіть у складних умовах [7, 8]. Як зазначає М. Шульц, ця якість дозволяє фахівцям зберігати функціональну активність у стресових ситуаціях, підтримуючи внутрішню організованість та здатність до

саморегуляції [7]. Толерантність до невизначеності забезпечує здатність зберігати емоційний спокій та ясність мислення, що має критичне значення для професіоналів, які працюють у середовищах з підвищеним рівнем стресу. Також встановлено, що ця характеристика корелює зі зниженим рівнем тривожності в умовах невизначених і критичних ситуацій, що робить її важливим ресурсом психологічної стійкості працівників ДСНС.

Емоційне благополуччя також виступає значущим чинником, що впливає на рівень професійного благополуччя працівників. Воно розглядається як здатність особистості усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції, а також емпатійно сприймати емоційний стан інших людей, ефективно справлятися з труднощами, долати невдачі та керувати стресовими реакціями [2].

Мета роботи полягає у емпіричній перевірці ефективності психологічної програми з розвитку професійного благополуччя у працівників ДСНС.

Методика дослідження. Програма соціально-психологічного тренінгу, спрямована на розвиток професійного благополуччя працівників ДСНС, передбачає комплексний підхід до формування ключових чинників, що визначають рівень професійного благополуччя. До її складу входять різноманітні тематичні модулі та практичні вправи, які сприяють посиленню внутрішніх ресурсів учасників, підвищенню рівня автономної мотивації, розвитку толерантності до невизначеності, а також формуванню складових психологічного капіталу.

Особлива увага в програмі приділяється створенню підтримуючого середовища, яке забезпечує умови для

професійного та емоційного благополуччя, а також оптимізації комунікаційних процесів у робочому колективі. Детальний зміст і структура зазначеної програми представлені у дисертаційному дослідженні І. Пономаренка [4].

Для оцінки ефективності психологічної програми, спрямованої на розвиток професійного благополуччя працівників ДСНС, було сформовано експериментальну (18 осіб) та контрольну (18 осіб) групи з урахуванням низки критеріїв. Учасники обох груп працювали на посадах, безпосередньо пов'язаних із виконанням рятувальних функцій, мали професійний досвід не менше трьох років, що забезпечувало достатній рівень кваліфікації, а також представляли різні регіони України, що гарантувало географічну репрезентативність вибірки. Відбір здійснювався з дотриманням принципу рандомізації в межах доступної популяції.

Усі учасники були заздалегідь ознайомлені з метою та тривалістю тренінгу. Сам тренінг проходив на базі Національного університету цивільного захисту України у місті Черкаси протягом п'яти днів (загалом 30 годин, по 6 годин щоденно).

Основним методом збору емпіричних даних у дослідженні став формуючий експеримент з двома рандомізованими групами, що передбачав проведення попереднього та підсумкового тестування. Контрольна група не брала участі в тренінгу, проте її показники вимірювалися паралельно з експериментальною групою на однакових етапах дослідження. Така організація дослідження дозволила об'єктивно оцінити ефективність програми шляхом порівняння змін у

показниках професійного благополуччя в обох групах.

Для вимірювання професійного благополуччя та його складових на різних етапах дослідження використовувалася «Методика оцінки професійного благополуччя» (МОПБ), розроблена К. Рут. Методика включає шість шкал: «Автономність у професійній діяльності», «Задоволеність рівнем компетентності», «Задоволеність професійними досягненнями», «Професійне зростання», «Професійні цілі» та «Позитивні відносини в колективі», а також загальний сумарний індекс професійного благополуччя. Внутрішня узгодженість інструменту, оцінена за коефіцієнтом α Кронбаха, варіювалася від 0,687 до 0,907, що свідчить про

задовільну та високу надійність показників.

Обробка та аналіз даних здійснювалися з використанням статистичного пакету Jamovi (версія 2.6.44). Статистична значущість визначалась на рівні $\alpha < 0,05$.

Результати. Статистичний аналіз отриманих емпіричних даних проводився із застосуванням методів описової та порівняльної статистики. Спочатку було оцінено різницю показників професійного благополуччя на різних етапах дослідження в експериментальній та контрольній групах. Це дозволило виявити тенденції змін у показниках протягом часу та оцінити потенційний вплив додаткових, неврахованих змінних (див. Таблицю 1).

Табл. 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
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 показали результати проведеного аналізу, у рятувальників контрольної групи показник

«Автономність у професійній діяльності» після психокорекційного тренінгу показав більше зростання, ніж у

експериментальній групі. Це інформує нас про обмежену ефективність соціально-психологічної програми у формуванні саме цього компонента благополуччя.

В обох групах – експериментальній та контрольній, зафіксовано схожу позитивну динаміку суб'єктивної оцінки задоволеності власною професійною компетентністю. Такий результат також ставить під сумнів дієвість психокорекційної програми щодо розвитку цієї характеристики, адже суттєвих переваг експериментального втручання у порівнянні з природним перебігом змін у контрольній групі виявлено не було.

Водночас за показником «Задоволеність професійними досягненнями» у експериментальній групі спостерігалось виражене покращення, тоді як у контрольній групі цей рівень залишився майже незмінним. Така динаміка може вказувати на потенційну ефективність тренінгової програми у формуванні більш позитивного ставлення до власних досягнень у професійній сфері. Однак це

припущення потребує додаткової статистичної перевірки.

Аналіз показників «Професійне зростання», «Професійні цілі», «Позитивні взаємини в колективі» та загального рівня професійного благополуччя показав, що після участі у тренінгу в експериментальній групі відбулося виражене покращення, тоді як у контрольній групі спостерігалось незначне зниження цих параметрів. Отримані дані дозволяють припустити, що цілеспрямовані психологічні інтервенції дійсно чинять позитивний вплив на окремі аспекти професійного благополуччя рятувальників. Така динаміка дає підстави розглядати участь у тренінгу як ключовий чинник виявлених змін, а не результат дії зовнішніх чи неконтрольованих у межах дослідження факторів.

Для визначення репрезентативності отриманих результатів щодо всієї генеральної сукупності рятувальників, а також для оцінки розміру ефекту психокорекційного впливу, необхідним є подальший аналіз емпіричних даних з використанням методів математичної статистики (див. Таблицю 2).

Табл. 2. Оцінка ефективності програми з розвитку професійного благополуччя працівників ДСНС (n1 = 18; n2 = 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
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

Табл.2. (Продовження)

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 – статистичні індекси розміру ефекту.

За показниками «Автономність у професійній діяльності» та «Задоволеність рівнем компетентності» не було виявлено статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами ($t = -0,22$, $p = 0,829$ та $t = 0,15$, $p = 0,878$). Це 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.

Також за показником «Професійне зростання» не було виявлено статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами ($t = 1,57$, $p = 0,125$). Відповідно, отримані результати не дають підстав для узагальнення на ширшу популяцію працівників ДСНС, оскільки ймовірність помилки першого роду перевищує критичний рівень значущості. Водночас індекси розміру ефекту інформують нас про все-таки виявлену помітну різницю показників між експериментальною та контрольною групами ($d = 0,524$, CLES = 64,45), що потребує додаткового обговорення в контексті обмежень дослідження та перспектив подальших емпіричних перевірок.

За результатами проведення соціально-психологічного тренінгу виявлено статистично значущі відмінності між експериментальною та контрольною групами за такими складовими 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). Показники учасників експериментальної групи перевищують відповідні результати контрольної приблизно на 0,7 стандартного відхилення, що, згідно з критеріями інтерпретації Дж. Коена, відповідає середньому рівню ефекту. Значення індексу CLES свідчить, 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.

Аналіз результатів дослідження також засвідчив, що після проходження соціально-психологічного тренінгу учасники експериментальної групи продемонстрували зростання рівня орієнтації на професійні цілі, тоді як у контрольній групі подібних змін не спостерігалось ($t = 3,77$, $p < 0,001$). Розраховані індекси ефекту ($d = 1,255$, CLES = 81,26) вказують на високу практичну значущість виявлених змін, які можуть мати помітний вплив на якість професійного функціонування фахівців. Показник «Професійні цілі» виявився одним із найчутливіших компонентів структури професійного благополуччя, що зазнав найбільш виражених позитивних трансформацій під впливом тренінгової програми.

Найбільш виражені позитивні зрушення після проходження програми тренінгу спостерігаються за

інтегральним індикатором «Професійне благополуччя» ($t=4,30$, $p<0,001$, $d=1,432$, $CLES=84,44$).

Обговорення результатів. Відсутність статистично значущих відмінностей між експериментальною та контрольною групами за показниками «Автономність у професійній діяльності» та «Задоволеність рівнем компетентності» після проходження тренінгу може бути зумовлена низкою чинників.

Аналіз контексту реалізації тренінгової програми дає підстави припустити, що автономність у професійній діяльності значною мірою залежить від організаційного середовища, зокрема стилю керівництва, особливостей корпоративної культури, рівня бюрократизації та розподілу владних повноважень. Соціально-психологічний тренінг має обмежений потенціал впливу на такі зовнішні системні параметри. Навіть за наявності позитивного ставлення до ідеї автономності, учасники могли стикатися з жорсткими регламентами або вертикальною структурою управління, що стримує практичну реалізацію набутого досвіду. Задоволеність рівнем компетентності, своєю чергою, може бути тісніше пов'язана не з психологічними інтервенціями, а з реальним рівнем професійної майстерності та практичного досвіду, які потребують тривалішого часу для розвитку. Учасники могли відчувати невідповідність між власними професійними вміннями та вимогами діяльності, що виходить за межі впливу короткотривалого тренінгу.

Ймовірно, відсутність позитивної динаміки за цими параметрами пояснюється тим, що тренінг був орієнтований передусім на розвиток професійного благополуччя, а не на

формування автономності чи підвищення компетентності. Крім того, його тривалість могла бути недостатньою для впливу на глибинні мотиваційні структури або засвоєння нових професійних умінь. Не можна виключати й системні обмеження організаційного середовища ДСНС, які ускладнюють працівникам можливість відчувати автономність чи задоволеність власною компетентністю навіть після участі в тренінгу.

На нашу думку, покращення цих аспектів можливе завдяки впровадженню організаційних стратегій розвитку автономності, серед яких: делегування більшої відповідальності, зменшення бюрократичних бар'єрів, підтримка працівників у постановці індивідуальних професійних цілей та розробленні шляхів їх досягнення, а також підготовка керівників до застосування демократичного стилю лідерства, що сприяє самостійності підлеглих.

Для підвищення задоволеності рівнем компетентності доцільним є впровадження системи підвищення кваліфікації, проведення спеціалізованих тренінгів та програм наставництва, які дозволяють працівникам розширювати професійні вміння та отримувати позитивний зворотний зв'язок щодо власного розвитку. Потенційно, з метою удосконалення програми соціально-психологічного тренінгу доцільно включити модулі, спрямовані на розвиток автономності та компетентності: застосування вправ, що моделюють реальні професійні ситуації з можливістю прийняття самостійних рішень; збільшення кількості годин для поглибленої роботи над навичками саморегуляції та професійного самовдосконалення; узгодження

тренінгових завдань із реальними службовими обов'язками учасників; проведення паралельних сесій для керівників, спрямованих на формування сприятливого середовища для розвитку підлеглих.

За шкалою «Професійне зростання» статистично значущих змін також не виявлено, однак розрахований 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. Індекс CLES = 64,45 підтверджує наявність тенденції до позитивного впливу тренінгу на суб'єктивне сприйняття професійного розвитку. Ймовірною причиною відсутності статистичної значущості може бути низька статистична потужність вибірки – участь 18 осіб у кожній групі не дозволяє статистично виявити відмінності такого розміру ефекту. Цей аспект варто враховувати в подальших дослідженнях.

Зростання показника «Задоволеність професійними досягненнями» після участі у тренінгу можна пояснити акцентом програми на усвідомленні власних успіхів, розвитку позитивного мислення та рефлексії професійного досвіду. Це свідчить, що психологічна підтримка та орієнтація на досягнення є дієвими чинниками підвищення задоволеності професійним життям. Покращення показників за компонентом «Позитивні відносини в колективі» інформує про ефективність групових вправ, спрямованих на розвиток комунікативних навичок, емпатії та згуртованості колективу.

Зростання показників за шкалою «Професійні цілі» в експериментальній групі відображає ефективність інтервенцій, орієнтованих на усвідомлення та конкретизацію професійних орієнтирів. Цей компонент має ключове значення

для діяльності працівників ДСНС, оскільки сприяє визначенню пріоритетів, знижує невизначеність у виконанні завдань, підвищує внутрішню мотивацію та продуктивність навіть у стресових умовах. У межах теорії самодетермінації професійні цілі розглядаються як важливий елемент автономної мотивації, що забезпечує стабільність і спрямованість професійної діяльності.

Найбільш суттєві позитивні зрушення виявлено за інтегральним показником «Професійне благополуччя» ($t=4,30$, $p<0,001$, $d=1,432$, $CLES=84,44$). Такий результат свідчить про високу ефективність тренінгової програми, адже різниця, що становить 1,4 стандартного відхилення, є значною для психологічних практик. Імовірність того, що працівник ДСНС, який пройшов тренінг, матиме вищий рівень професійного благополуччя порівняно з тим, хто не брав у ньому участі, становить близько 84 %.

Загалом отримані результати демонструють, що програма соціально-психологічного тренінгу сприяє покращенню психологічного стану працівників ДСНС, формуванню чітких професійних орієнтирів, підвищенню мотивації до саморозвитку та розвитку міжособистісної взаємодії в колективах.

Практична цінність програми полягає в можливості її інтеграції у систему психологічного супроводу персоналу ДСНС. Отримані результати дозволяють розглядати тренінг як ефективний інструмент підтримки професійного благополуччя, що сприятиме підвищенню задоволеності працівниками своєю діяльністю та зростанню ефективності виконання службових завдань.

Висновки. Результати проведеного емпіричного дослідження засвідчують, що запропонована

програма тренінгу є дієвим засобом підвищення рівня професійного благополуччя працівників ДСНС. Виявлені статистично значущі відмінності та отримані індекси розміру ефекту, які коливаються від середніх до великих значень, підтверджують суттєвий вплив тренінгової програми на основні компоненти професійного благополуччя. Найбільш виражені позитивні зміни спостерігаються у сфері формування професійних цілей, підвищення задоволеності власними досягненнями та поліпшення якості міжособистісних взаємин у трудовому колективі.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на вивчення довготривалих ефектів участі у тренінгу, а також на адаптацію його компонентів до різних категорій рятувальників залежно від стажу, посади та індивідуально-психологічних особливостей.

Література

1. Боснюк В., Олефір В., Пономаренко І. Роль особистісних характеристик в оцінці професійного благополуччя працівників ДСНС. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2025. Вип. № 1 (9). С. 5–17. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2025.1.1>
2. Нікітчук У.І., Федун В.П. Операціоналізація поняття «психо-емоційне благополуччя особистості». Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія. 2022. Вип. 3. С. 20–25. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.3.4>
3. Оніщенко Н., Михлюк Е., Косолапов О., Найпак К. Апробація програми психологічного відновлення та профілактики емоційного вигорання психологів ДСНС з прифронтових територій України. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2024. Вип. № 2 (8). С. 16–26. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2024.2.2>
4. Пономаренко І. В. Психологічні особливості професійного благополуччя працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій : дис. доктора філософії з психології : НУЦЗ України. Черкаси, 2024. 290 с.
5. 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>
6. Ryan R. M., Deci E. L., Vansteenkiste M., Soenens, B. Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science*. 2021. Vol. 7 (2). P. 97–110. <https://doi.org/10.1037/mot0000194>
7. Schultz M. L. Occupational well-being: the development of a theory and a measure: an abstract of a dissertation. Manhattan, Kansas, 2008. 183 p. <http://hdl.handle.net/2097/746>
8. 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. Vol. 17 (1). Article 364. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1533-6>

*V. Bosniuk, Ph.D. in Psychology, Associate Professor, Deputy Head of Department
I. Ponomarenko, Ph.D. in Psychology
National University of Civil Protection of Ukraine, Cherkasy (Ukraine)*

APPROBATION OF A PSYCHOLOGICAL PROGRAM FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL WELL-BEING AMONG EMPLOYEES OF THE STATE EMERGENCY SERVICE OF UKRAINE

The article is devoted to the empirical evaluation of the effectiveness of a training program aimed at developing professional well-being among employees of the State Emergency Service of Ukraine (SES). It is argued that the extreme nature of rescuers' professional activities, the constant influence of stress factors, and the high demands on psycho-emotional stability necessitate scientifically grounded programs to support psychological health and professional functioning.

The training program was based on the development of empirically identified key predictors of professional well-being – psychological capital, autonomous motivation, tolerance for uncertainty, and emotional well-being. It was implemented as a five-day intensive course (30 hours) that combined group work, role-playing exercises, self-reflection, and interventions focused on building self-regulation, stress resilience, and constructive interaction skills.

The study involved 36 rescuers (experimental and control groups of 18 participants each) who underwent pre- and post-testing using K. Ruth's professional well-being assessment methodology.

The results showed that after completing the training, participants in the experimental group demonstrated statistically significant increases in the indicators «satisfaction with professional achievements», «positive relationships in the team», «professional goals», and the overall index of professional well-being. However, no significant changes were observed in the scales «autonomy in professional activity», «satisfaction with competence level» and «professional growth», which can be explained mainly by external organizational factors and the limited duration of the program.

It is concluded that the proposed training program is an effective tool for enhancing the level of professional well-being among SES employees. The obtained effect size indices, ranging from medium to large, confirm the substantial impact of the training program on the core components of professional well-being.

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

References

1. Bosniuk V., Olefir V., Ponomarenko I. (2025). Rol osobystisnykh kharakterystyk v otsyntsi profesiinoho blahopoluchchia pratsivnykiv DSNS [The role of personal characteristics in assessing the professional well-being of SES employees]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii*. 1(9), 5–17. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2025.1.1> [in Ukrainian].
2. Nikitchuk U. I., Fedun V. P. (2022). Operatsionalizatsiia poniattia «psykhoemotsiine blahopoluchchia osobystosti». [Operationalization of the concept «Psycho-emotional well-being»]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriiia Psykholohiia*. 3. 20–25. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.3.4> [in Ukrainian].
3. Onishchenko N., Mykhliuk E., Kosolapov O., Naipak K. (2024).

Aprobatsiia prohramy psykholohichnoho vidnovlennia ta profilaktyky emotsiinoho vyhorannia psykholohiv DSNS z pryfrontovykh terytorii Ukrainy [Approbation of a Psychological Recovery and Burnout Prevention Program for Psychologists of the State Emergency Service of Ukraine from Frontline Areas]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii*. 2(8). 16–26. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2024.2.2> [in Ukrainian].

4. Ponomarenko I. V. (2024) *Psykholohichni osoblyvosti profesiinoho blahopoluchchia pratsivnykiv Derzhavnoi sluzhby Ukrainy z nadzvychainykh sytuatsii* [Psychological Features of Professional Well-Being of Employees of the State Emergency Service of Ukraine] : dys. doktora filosofii z psykholohii : NUTsZ Ukrainy. Cherkasy [in Ukrainian].

5. 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]

6. Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a Science of Motivated Persons: Self-Determination Theory's Empirical Approach to Human Experience and the Regulation of Behavior. *Motivation Science*, 7(2), 97–110. <https://doi.org/10.1037/mot0000194> [In English]

7. Schultz M. L. (2008). *Occupational well-being : the development of a theory and a measure*. Dissertation, Manhattan, Kan. : Kansas State University. <http://hdl.handle.net/2097/746> [In English]

8. Wang, Z., Liu, H., Yu, H., Wu, Y., Chang, S., & Wang, L. (2017). Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: Mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC Psychiatry*, 17, Article 364. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1533-6> [In English]