

ОСОБЛИВОСТІ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

Боснюк В.Ф.¹, Котенко В.В.²

Національний університет цивільного захисту України, м. Харків, Україна

¹Bosnyk@nuczu.edu.ua, ²kotenko17112015@gmail.com

Дослідження феномену задоволеності життям є суттєвим для розуміння людської суті, щастя, відношення до життя, праці та людських цінностей. Існує багато наукових підходів до аналізу цього поняття. Очевидно, що складнощі в дослідженні задоволеності життям обумовлені самою його природою, яка є по суті полікомпонентною та включає в себе як суб'єктивні так і об'єктивні показники одночасно.

Критерії якості життя застосовуються для оцінки рівня життя людей при розробці різних медичних і соціальних програм для різноманітних груп населення. Якість життя особистості є індивідуальним і суб'єктивним поняттям, що об'єднує в своїй суті найважливіші сфери життя людини, задоволення якими свідчить про позитивну якість життя. Отже, соціальне самопочуття людини значною мірою визначається системою соціального управління життєзабезпечення, де проектується єдиний рекреаційний комплекс, що охоплює всі напрямки взаємодії людини з її природнім, культурним і соціальним оточенням [1].

Зазвичай задоволеність життям відносять до основних складових суб'єктивного благополуччя, як когнітивний параметр оцінки життя. Задоволеність життям в цілому виступає як «функція задоволеності усіх реальних потреб людини», означуючи для суб'єкта ступінь узгодженості його відносин із середовищем [4]. В даному значенні, ступінь задоволеності чи незадоволеності особистістю своїм життям виступає інтегральним показником стану її соціальної адаптації.

При формуванні концепції якості життя для економістів об'єктивним показником є економічний рівень життя, а для представників гуманітарних

наук є ступінь задоволення потреб. Отже, задоволеність життям залежить від реалізації потреб, рівня вимог до себе, очікувань від життя, а також від можливостей реалізації своїх прагнень. Особистість має балансувати між задоволенням власних потреб і потреб суспільства, вона повинна підтримувати рівновагу між внутрішніми механізмами функціонування й умовами середовища соціально-психологічного простору [3]. Тобто, якість життя також можна визначити як ступінь комфортності людини як у своєму внутрішньому світі, так і в рамках свого суспільства.

Також задоволеність життям розглядають крізь призму емоційно-оціночного ставлення до життя. Воно визначається відношенням особистості до себе, до соціального світу, до окремих найбільш значущих для індивіда осіб [2].

Говорячи про задоволеність життям у контексті самоактуалізації особистості, слід зробити акцент на задоволенні потреби в соціальній оцінці й визнанні, адже вона передує потребі самоактуалізації.

Тобто, задоволеність життям визначається багатьма критеріями, одним з яких згідно дослідження М.С. Егорова, М.А. Ситникова., О.В. Паршикова відноситься й задоволеність роботою.

Задоволеність роботою – сукупність психологічних установок по відношенню до трудової діяльності, як результат сприйняття самими працівниками того, наскільки їх робота забезпечує задоволення потреб. При високій задоволеності працею плинність кадрів знижується, зменшується число прогулів, працівники мають краще фізичне і моральне здоров'ям, швидше опановують необхідні навички, більше схильні до співпраці, частіше допомагають колегам [2]. Задоволеність діяльністю є емоційною реакцією людини на робочу ситуацію, в основі якої лежить принцип «подобається - не подобається».

Як показали результати опитування Інституту Геллапа в рамках всесвітнього дослідження, незважаючи на те що люди витрачають значну частину свого життя на роботу, більшість не отримує від неї ніякого

задоволення. Майже 2/3 працівників у всьому світі (63%) не зацікавлені в роботі і відчувають незадоволеність від того, чим займаються. Їм не вистачає залученості та мотивації до того, щоб змусити себе докладати додаткові зусилля для підвищення результатів своєї трудової діяльності і позитивного внеску в діяльність організації [1]. Автори дослідження звертають особливу увагу на те, що показник незацікавленості роботою однаково високий по всьому світу (в середньому 50-80%).

Дані по Україні в цілому близькі до середніх показників інших країн: 19 % опитаних українців позитивно ставляться до своїх службових обов'язків, стільки ж – негативно, а 63% не зацікавлені роботою.

Тобто, на даний час, проблема визначення рівня задоволеності життям є дуже актуальною, даній темі приділяють особливу увагу. Зараз у науці активно розвивається напрям досліджень задоволеності життям у спеціалістів різноманітних професій – прикладна галузь. Нас цікавить проблема задоволеності життям працівників ДСНС України

Метою нашого дослідження стало дослідження відмінності в параметрах задоволеності життям у співробітників вільного найму та атестованих працівників ДСНС України.

В дослідженні особливостей задоволеності життям працівників ДСНС України, брала участь вибірка досліджуваних в кількості 40 респондентів. Це 20 цивільних працівників (співробітники вільного найму) та 20 атестованих працівників.

Для дослідження задоволеності життям, нами були використані такі методики: 1). Методика «Інтегральний показник задоволеності роботою» А.В. Батаршева; 2). Тест «Індекс життєвої задоволеності» Н.В. Паніної.

З метою здійснення порівняльного аналізу особливостей задоволеності працею у співробітників вільного найму та атестованих працівників ДСНС України було застосовано непараметричний критерій U-Манна-Уїтні (вибірки досліджуваних недостатньо великі, щоб можна було зробити висновок про нормальний вигляд розподілення даних).

Таблиця 1.

Результати порівняння співробітників вільного найму та атестованих працівників ДСНС України за показниками задоволеності працею

Параметри	Атестовані працівники	Співробітники вільного найму	U	p
Інтерес до роботи	3,8	4,1	147	$\geq 0,05$
Задоволеність досягненнями у роботі	2,2	2,0	153	$\geq 0,05$
Задоволеність стосунками із колегами	4,6	4,7	133	$\geq 0,05$
Задоволеність стосунками із керівництвом	3,1	2,9	144	$\geq 0,05$
Зацікавленість професійною діяльністю	2,7	3,3	98	$\leq 0,01$
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	1,3	1,0	144	$\geq 0,05$
Задоволеність умовами праці	2,3	3,0	102	$\leq 0,01$
Професійна відповідальність	1,9	1,5	96	$\leq 0,01$
Загальна задоволеність працею	19,5	20,9	165	$\geq 0,05$

Одержані результати продемонстрували, що за шкалою «інтерес до роботи» досліджувані, згідно автора методики, продемонстрували результат вище середнього рівень. Відповідно таке ставлення позитивно впливає на загальний рівень задоволеності професійною діяльністю працівники ДСНС України.

За шкалою «задоволеність досягненнями у роботі» досліджувані на середньому рівні задоволені власними досягненнями у роботі. Це доводить, що переважна більшість працівників ДСНС України прагнуть до реалізації нових ідей та виконання більш складних професійних завдань.

За шкалою «задоволеність стосунками із колегами» працівники ДСНС України на високому рівні задоволені стосунками з колегами. Такий високий показник можна пояснити особливостями професійної діяльності.

Згідно шкали «задоволеність стосунками із керівництвом» працівники ДСНС України в цілому на середньому рівні задоволені стосунками із

керівництвом. Це означає, що у досліджуваних у стосунках із керівництвом іноді виникають конфліктні ситуації та непорозуміння.

Статистично достовірну відмінність між співробітниками вільного найму та атестованими працівниками виявлено за шкалою «зацікавленість професійною діяльністю» ($U = 98, p \leq 0,01$). Атестовані працівники задоволені на середньому рівні, а співробітники вільного найму на – високому. Це можна пояснити тим, що атестовані працівники здійснили свій вибір професійної діяльності в достатньо юному віці, ще коли обирали вищий навчальний заклад, й можливо в той час ще не до кінця усвідомлювали вибір. А тепер за контрактом зобов'язані відпрацювати певний термін. Окрім того робочий день у атестованих працівників більш насичений різноманітними заходами, а службові обов'язки у них більш складні в порівнянні з співробітниками вільного найму.

За шкалою «перевага виконуваної роботи над високим заробітком» досліджувані мають достатньо низькі показники. Це свідчить про те, що працівники ДСНС України прагнуть мати рівень заробітку, який адекватно відповідає переліку функціональних обов'язків, професійним зусиллям та досягненням у професійній діяльності.

Згідно емпіричного дослідження знайдені статистично достовірні відмінності за показником «задоволеність умовами праці» ($U = 98, p \leq 0,01$) між співробітниками вільного найму та атестованими працівниками ДСНС України. Співробітники вільного найму більш задоволені робочим графіком, системою заохочення, взаємодією з колегами інших відділів, змістом роботи, ніж атестовані працівники. Атестовані працівники оцінюють свої умови праці як менш оптимальні. Напевно через те, що їм регулярно доводиться ліквідувати надзвичайні ситуації, зіштовхуватися з небезпечними (екстремальними) умовами професійної діяльності – умови праці, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища, вплив яких протягом робочої зміни створює високий ризик

виникнення важких форм гострих професійних уражень, отруень, каліцтв, загрози для життя.

Статистично достовірна відмінність встановлена й за показником професійної відповідальності ($U = 96, p \leq 0,01$). Атестовані працівники ДСНС України вважають свою діяльність більш відповідальною. Пояснення цього, може слугувати те, що атестовані працівники, як правило, займають більш вищі службові посади, й відповідно у них більша відповідальність за прийняті рішення або віддані накази.

За шкала зальної задоволеності працею не виявлені статистично достовірних відмінності між співробітниками вільного найму та атестованими працівниками. В цілому, обидві групи досліджуваних продемонстрували середній та високий рівень задоволеності професійною діяльністю. Це свідчить про те, що працівники ДСНС України мають високу професійну свідомість та відповідальність. Такий показник можна вважати сприятливим для якісного виконання особовим складом професійних обов'язків.

З метою діагностики показників задоволеності життя у досліджуваної вибірки був використаний тест «Індекс життєвої задоволеності» Н.В. Паніної.

Таблиця 2.

Результати порівняння співробітників вільного найму та атестованих працівників ДСНС України за показниками задоволеності життям

Параметри	Атестовані працівники	Співробітники вільного найму	U	p
Цікавість до життя	5,3	5,6	140	$\geq 0,05$
Послідовність в досягненні цілей	6,1	5,8	134	$\geq 0,05$
Узгодженість між поставленими і досягнутими цілями	6,5	6,1	153	$\geq 0,05$
Позитивна оцінка себе і власних вчинків	4,9	5,1	142	$\geq 0,05$
Загальний фон настрою	5,7	5,6	149	$\geq 0,05$

Згідно результатів дослідження статистично достовірних відмінностей за показниками задоволеності життям між атестованими працівниками і співробітниками вільного найму не виявлено. Це означає, що професійна діяльність в цілому не настільки значимо впливати на оцінку задоволеності життям у атестованих працівників та співробітників вільного найму ДСНС України.

Загальний аналіз параметрів методики дозволяє зробити висновок, що досліджувані задоволені ситуацією і собою. Згідно відповідей – працівники ДСНС України активні, рішучі, мають позитивний настрій, соціально адаптовані, беруть участь у суспільному житті, мають чітко усвідомлену мету та чітко знають як її досягти.

Література

1. Водопьянова Н.Е. Оценка уровня удовлетворенности качеством жизни / Н.Е. Водопьянова– М.: 2003. – 155 с.
2. Джидарьян И.А. Проблема общей удовлетворенности жизнью: теоретическое и эмпирическое исследование / И.А. Джидарьян, Е.В. Антонова // Сознание личности в кризисном обществе. — М.: Педагогика, 1995. – С. 76-94.
3. Князева Е.В. Удовлетворенность жизнью как социальный феномен / Е.В. Князева // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2011. –№ 941. – С. 160-165.
4. Куликов Л.В. Детерминанты удовлетворенности жизнью / Л.В. Куликов // Общество и политика. – Изд-во СПб ун-та, 2000. – С. 476-510.