

ОСОБИСТІСНІ РЕСУРСИ ЯК ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ НА РОБОТІ ТА ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

Немінський І. В. начальник відділу психологічної підготовки
Управління психологічної підтримки персоналу Головного
управління психологічної підтримки Збройних Сил України,
<https://orcid.org/0009-0008-9155-1129>

Макаров О. В. здобувач PhD, Уманський державний
педагогічний університет імені Павла Тичини
<https://orcid.org/0009-0001-9578-341X>

Незважаючи на неухильно зростаючу в останні роки популярність досліджень як особистісних ресурсів, так і професійної мотивації, спроб простежити їхній незалежний внесок у психологічне благополуччя і характер їхньої взаємодії між собою та з організаційними чинниками (особливості праці та організаційного клімату, описані в моделях job demands-resources і в теорії самодетермінації) у науковій психології дотепер не було зроблено. У сучасних дослідженнях мотивація конкретної діяльності, як правило, вивчається у відриві від стабільних особистісних характеристик. Дослідження у межах теорії самодетермінації практично не зачіпають тему особистісних ресурсів, за винятком загальних каузальних орієнтацій. Також у дослідженнях не враховується, що роль особистісних ресурсів у здійсненні трудової діяльності частково визначається також якісними характеристиками трудової мотивації (чи є остання внутрішньою або зовнішньою).

Ключові слова: особистісні ресурси; професійна мотивація; психологічне благополуччя; мотивація діяльності; трудова мотивація; трудова діяльність.

Вступ. Незважаючи на неухильно зростаючу в останні роки популярність досліджень як особистісних ресурсів, так і професійної мотивації, спроб простежити їхній незалежний внесок у психологічне благополуччя і характер їхньої взаємодії між собою та з організаційними чинниками (особливості праці та організаційного клімату, описані в моделях job demands-resources і в теорії самодетермінації) у науковій психології дотепер не було зроблено. У сучасних дослідженнях мотивація конкретної діяльності, як правило, вивчається у відриві від стабільних особистісних характеристик. Дослідження у межах теорії самодетермінації практично не зачіпають тему особистісних ресурсів, за винятком загальних каузальних орієнтацій. Також у дослідженнях не враховується, що роль особистісних ресурсів у здійсненні трудової діяльності частково визначається також якісними характеристиками трудової мотивації (чи є остання внутрішньою або зовнішньою).

Теоретичне підґрунтя. В останні десятиліття у сучасних підходах

організаційної психології дедалі більше уваги приділяють особистісним характеристикам співробітників, особливо, коли йдеться про ефективність співробітників керівних посад (Bakker A.B., Hakanen J.J., Demerouti E., Xanthopoulou D., 2007, та ін.). З позицій сучасних концепцій, наприклад, психологічного капіталу (Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J., 2006, та ін.) та особистісного потенціалу, особистісні особливості розглядаються як ключові чинники, від яких залежить благополуччя і продуктивність співробітників.

Як показують дослідження, по-перше, особистісні ресурси позитивно пов'язані із захопленістю роботою (Якимчук Анатолій, (2019), що сприяє високому психологічному благополуччю (Hakanen J.J., Bakker A.B., Schaufeli W.B., 2006, та ін.). Високий рівень особистісних ресурсів дозволяє зберігати залученість у процес роботи навіть у важких стресових обставинах і за низької задоволеності (Hobfoll S., Shirom A., 1993). По-друге, особистісні ресурси сприяють подоланню організаційних стресів (Nelson D.L.,

Simmons B.L., 2003), будучи важливими детермінантами адаптації до робочого середовища (Judge T.A., Bono J.E., 2001). Наприклад, емоційне вигорання пов'язане із виснаженням саме особистісних ресурсів, низькою самооцінкою, низькою самоефективністю, песимістичною оцінкою майбутнього (Wells J.D., Hobfoll S.E., Lavin J., 1999).

Традиційно дослідники виокремлюють три категорії чинників, від яких залежить психологічне благополуччя: організаційні чинники/умови (заробітна плата, стосунки із керівництвом і колегами, умови праці), мотивація та особистісні особливості працівника. Як показують результати численних досліджень, значний вплив на психологічний стан співробітників мають об'єктивні чинники: умови робочого середовища, від них безпосередньо залежить продуктивність і результати діяльності. Також і сама специфіка трудової діяльності, розмаїття та особливості робочих завдань мають важливе значення для благополуччя та задоволеності роботою. Одним зі значних чинників, що пророкують психологічне благополуччя на роботі, є автономна мотивація.

Спроба широкого осмислення чинників організаційного середовища здійснюється у межах моделі вимог-ресурсів на робочому місці (Job demands-resources model). Модель допомагає зрозуміти специфіку взаємодії вимог і ресурсів роботи та пояснює механізми їхнього сукупного ефекту, який вони чинять на виникнення робочих стресів, психологічне благополуччя і продуктивність. У моделі здійснюється широке охоплення організаційних чинників: (вимог, заохочень, умов, ресурсів), і позитивних і негативних індикаторів психологічного благополуччя, а також особистісних характеристик співробітників.

Загалом, результати досліджень показують, що особистісні ресурси включені у систему взаємодії перемінних

організаційного контексту. Численні дослідження показують опосередковувальну роль особистісних ресурсів між умовами та вимогами зовнішнього середовища, з одного боку, і, з іншого боку, психологічним благополуччям, а також успішністю діяльності, зокрема й у складних ситуаціях.

Мета – обґрунтування ролі особистісних ресурсів як чинників психологічного благополуччя на роботі та трудової мотивації.

Методи – контент-аналіз, порівняння, класифікація, систематизація.

Результати та обговорення. Ключовим процесом, що пояснює взаємодію працівників та організації, розглядається обмін ресурсами. Ресурси можуть бути як матеріальні, необхідні для задоволення базових фізіологічних потреб, так і соціальні та психологічні. Дисбаланс вимог і ресурсів призводить до негативних наслідків.

Вимоги роботи є причиною напруження і призводять до численних негативних симптомів, таких як вигорання, проблеми зі здоров'ям, незадоволеність роботою, психологічний стрес, знижують психологічне благополуччя, наслідком чого є незадоволеність організацією та роботою, прогули, плинність кадрів. Згідно із дослідженнями, ключовими чинниками, що чинять основний негативний вплив на добробут і продуктивність працівників, є погано налагоджений робочий процес, постійна понаднормова робота, стислі строки, нестача ресурсів для виконання трудової діяльності, неузгодженість вказівок, що надходять із різних рівнів. Усе це виснажує розумові, психологічні та фізичні ресурси працівників і призводить до стану втоми, вигорання та проблем зі здоров'ям. У табл. 1 наведено вимоги та ресурси роботи, що впливають на добробут і продуктивність працівників, які найчастіше зустрічаються у науковій літературі.

Вимоги та ресурси роботи

Вимоги	Ресурси
Брак часу	Свобода обирати, яким чином і коли виконувати свою роботу (автономія)
Понаднормова робота	Підтримка колег і керівництва
Надмірна завантаженість	Конструктивний зворотний зв'язок
Емоційна напруженість (настирливі клієнти, важкі студенти, постійно відсутній керівник)	Хороші стосунки з начальством
Фізично важка робота	Можливість особистісно і професійно розвиватися
Розумове напруження (прийняття складних рішень, необхідність запам'ятовування великого обсягу інформації)	Сприятлива атмосфера на роботі
Конфлікт між роботою та особистим життям	Визнання
Робота, пов'язана з постійним ризиком для життя	Командний дух
Міжособистісні конфлікти в колективі	Різноманітність робочих завдань
Рольові конфлікти: необхідність виконувати конфліктні або різнопланові завдання	Визначеність професійної ролі
Неузгодженість вказівок, які виходять із різних рівнів	Участь в ухваленні рішень
Рутинна монотонна робота	Можливість кар'єрного зростання
	Відповідальна робота
	Позитивний зворотний зв'язок

Негативний процес виснаження енергії виникає за високих вимог і несприятливих організаційних умов, які негативно позначаються на благополуччі та задоволеності співробітників. Як правило, дослідники розглядають вимоги роботи, як винятково негативний чинник, що призводить до вигорання і стресів на роботі. Однак, як зазначають автори моделі (Bakker A.B., Demerouti E., 2014), за наявності необхідних ресурсів вимоги справляють позитивний ефект, оскільки вони впливають на мобілізацію та активацію особистісних ресурсів фахівця, а це викликає його активність і обумовлює підтримку його фізичного здоров'я, психологічного благополуччя і трудової мотивації. Це ще раз підтверджує необхідність врахування впливу сукупного ефекту чинників (вимог і ресурсів) на психологічне благополуччя на робочому місці. Ці два процеси отримали емпіричне підтвердження за допомогою методу структурного моделювання. Наприклад, показано, що негативний вплив вимог на організаційну лояльність опосередковується вигоранням, а позитивний вплив ресурсів на продуктивність (Lorente L., Salanova M., Martinez, I.M., Vera, M., 2014) та ініціативність опосередковується захопленістю роботою (Boudrias J.S., Brunet L., Morin A.J.S., Savoie A., Plunier P., Cacciato G., 2010). Також показано, що

захопленість роботою є медіатором зв'язку ресурсів роботи і плинності кадрів, знижуючи ймовірність звільнення (Schaufeli W., Bakker A., 2004).

У лонгітудному дослідженні отримано дані про реципрокні зв'язки ресурсів роботи, особистісних ресурсів (самоефективності, самооцінки та оптимізму) і захопленості роботою. Високі ресурси першого зрізу передбачали високу захопленість другого зрізу, так само як захопленість передбачала ресурси. Як уже зазначалося вище, особистісні ресурси є частиною ресурсної системи і перебувають у постійній взаємодії з іншими видами ресурсів. Ці результати підтверджують положення теорії збереження ресурсів про те, що особистісні ресурси за умови правильних інвестицій, здатні створювати «позитивні висхідні спіралі», що сприяє дедалі більшому нарощуванню ресурсів.

Вивчення мотивації трудової діяльності є напрямом досліджень в організаційній психології. У традиційних теоріях трудової мотивації основна увага приділяється змісту мотивів і потреб працівників на робочому місці, і факторам, що призводять до їхнього задоволення (А.Маслоу, Д. МакКлеланд, Ф.Герцберг, Г.Латгем, В. Врум, В.Тейлор, С.Адамс, Л.Портер і Е.Лоулер, Д.Сьюпер та ін.). Однак у цих теоріях трудова мотивація розглядається фрагментарно, лише як набір потреб, мотивів, професійних цінностей,

зв'язок яких один з одним залишається неясним.

Перші моделі трудової мотивації спиралися на теорію очікуваної цінності або зводилися до вивчення конкретних змістів мотивації; потім увагу дослідників звернули на два види мотивів, внутрішні (діяльність цінна сама по собі) і зовнішні (діяльність виконують заради зовнішніх цілей). Однак проблема трудової мотивації лежить набагато глибше і стосується не лише контексту трудової діяльності, а й того, як трудова мотивація пов'язана із загальними (неспецифічними) мотиваційними механізмами. Більш продуктивним видається розуміння трудової мотивації через аналіз загальних мотиваційних закономірностей.

На сучасному етапі розвитку проблеми вивчення мотивації провідними є теорії внутрішньої та зовнішньої мотивації, що диференціюють мотиваційні процеси за параметром їхньої інтеграції в особистість. Перспективним підходом до вивчення трудової мотивації є теорія самодетермінації Е.Десі (Deci E., Ryan R., 2008) та Р.Раяна (Ryan R.M., Deci E.L., 2000), що пропонує змістове пояснення видів і механізмів розвитку мотивації як на загальному рівні, так і на рівні окремих сфер життя (трудова тощо). Розглядаючи різні види мотивації, Е.Десі та Р.Райан розрізняють внутрішню мотивацію (діяльність сама є винагородою), чотири рівні зовнішньої мотивації (діяльність здійснюється заради зовнішніх винагород, різною мірою пов'язаних із потребами суб'єкта) та амотивацію (відсутність спонукання до діяльності). Е.Десі та Р.Раяном на основі численних емпіричних досліджень виокремлено та описано загальні механізми розвитку мотивації, запроваджено поняття континууму видів мотивації, які різняться за ступенем їхньої інтерналізації особистістю, показано процеси взаємопереходу цих видів мотивації, а також їхні різноманітні наслідки для ефективності виконуваної діяльності та психологічного благополуччя індивіда. У результаті виокремлено типи регуляції діяльності та показано їхній різний психологічний сенс і різні наслідки для успішності діяльності та благополуччя.

Нині теорія самодетермінації є провідною загальною теорією мотивації, яку широко використовують як у фундаментальних дослідженнях, так і в прикладних галузях науки (організаційній, спортивній і педагогічній психології). Численні дослідження (Ryan R.M., Deci E.L., 2000; Gagne' M., Deci E.L., 2005, та ін.) на матеріалі різних видів діяльності (навчальної, професійної, спортивної) свідчать, що автономні форми мотивації, пов'язані із переживанням діяльності як цінної для суб'єкта (внутрішня мотивація, зовнішня інтегрована та ідентифікована мотивація), приводять до більшого внеску зусиль та більш високих рівнів психологічного добробуту порівняно із зовні контрольованими формами мотивації (зовнішня інтроєктована та екстернальна мотивація, амотивація). Понад те, лише за наявності внутрішньої мотивації діяльність успішно розгортається у довгостроковій перспективі навіть у складних зовнішніх умовах і пов'язана із вищим рівнем психологічного благополуччя суб'єкта.

У межах теорії самодетермінації добре вивчено роль чинників середовища, що впливають на формування внутрішньої мотивації: це підтримка середовищем автономії (наявність можливостей вибору), компетентності (оптимальний рівень викликів) і пов'язаності (наявність стосунків з оточуючими людьми) (Ващенко І.В., Іваненко Б.Б., 2018). Задоволення трьох базових психологічних потреб (в автономії, компетентності та пов'язаності з іншими людьми) призводить до переходу зовнішньої мотивації у внутрішню, що призводить до підвищення психологічного благополуччя індивіда та продуктивності його праці.

Позитивна предиктивна роль автономної мотивації показана для продуктивності діяльності, задоволеності роботою та організаційної лояльності. Працівники із провідною автономною мотивацією вважають свою роботу цікавою, тому схильні розглядати вимоги, що висуваються на роботі, як цікавий виклик, а не як загрозу, а також використовувати активні проблемно-орієнтовані копінг-стратегії в процесі подолання робочих стресів. Негативно

автономна мотивація пов'язана із бажанням звільнення, вигоранням і психологічним стресом. Дослідження показують, що мотивація опосередковує зв'язки ресурсів роботи і захопленості, продуктивності, організаційної лояльності (Дубчак Г., 2018; Кокун О.М., 2021). Також, показано, що мотивація опосередковує негативний вплив робочих вимог на психологічне благополуччя, зменшуючи ймовірність виникнення стресу (Fernet C., Austin S., Trepanier S., Dussault M., 2013). Узагальнюючи отримані дані, М.Ганьє та Е.Десі відзначають як перспективні напрямки майбутніх досліджень вивчення ролі різних видів мотивації у підтримці різних видів діяльності (цікавої і нецікавої), а також вплив на внутрішню мотивацію взаємодії, з одного боку, особливостей праці індивіда та клімату

в організації, а з другого боку - організаційних перемінних і стійких особистісних особливостей (Gagne' M., Deci E.L., 2005).

Висновки. Психологічне благополуччя на робочому місці перебуває у фокусі уваги організаційних досліджень. Дослідження психологічного благополуччя на роботі традиційно ведуться у двох напрямках. Перша лінія досліджень сфокусована на негативних індикаторах благополуччя, таких як стрес на робочому місці, емоційне вигорання, професійна втома і виснаження, трудоголізм. Друга лінія досліджень присвячена вивченню позитивних індикаторів благополуччя, таких як задоволеність трудовою діяльністю, захопленість роботою, організаційної лояльності.

Список використаних джерел

1. Ващенко І.В., Іваненко Б.Б. (2018). Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 40, 33-49.
2. Дубчак Г. (2018). Аналіз особистісних ресурсів професійної стресостійкості фахівців соціономічних професій. *Збірник наукових праць: психологія*, 22, 115-122. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpfsp_2018_22_17
3. Кокун О.М. (2021). Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій: монографія / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка та ін.; за ред. О.М. Кокуна. Київ – Львів: Видавець Вікторія Кундельська. 236 с.
4. Якимчук Анатолій (2019). Психологічна сутність та потенціал людини як різновид особистісного ресурсу. *Збірник наукових праць НА ДПСУ, серія «Психологічні науки»*, 4(15), 291-299.
5. Bakker A.B., Hakanen J.J., Demerouti E., Xanthopoulou D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 2, 274-284.
6. Bakker A.B., Demerouti E. (2014). The Job Demand-Resources Theory. Work and Well-being: A Complete Reference Guide / ed. by P.Y. Chen, C.L. Cooper. Chichester, UK: Wiley-Blackwell, III, 37-64.
7. Deci E., Ryan R. (2008). Self determination theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development and Health. *Canadian Psychology*, 49, 3, 182-185.
8. Empowering employees: The moderating role of perceived organizational climate and justice // Boudrias J.S., Brunet L., Morin A.J.S., Savoie A., Plunier P., Cacciato G. // *Canadian Journal of Behavioural Sciences*. 2010, 42, 201-211.
9. Gagne' M., Deci E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
10. Hakanen J.J., Bakker A.B., Schaufeli W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
11. Hobfoll S., Shirom A. (1993). Stress and burnout in the workplace. Handbook of organization behavior / ed. by R. Golembiewski. New York: Master Dekker, 41-60.
12. How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective // Lorente L., Salanova M., Martinez, I.M., Vera, M. // *International Journal of Psychology*. 2014, 49, 3, 200-207.
13. How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness // Fernet C., Austin S., Trepanier S., Dussault M. // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013, 22, 2, 123-137.
14. Judge T.A., Bono J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1, 80-92.

15. Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J. (2006). Psychological capital. Oxford, UK: Oxford University Press. 256 p.
16. Nelson D.L., Simmons B.L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. Handbook of occupational health psychology / ed. by J.C. Quick, L.E. Tetrick. Washington, DC: American Psychological Association, 97–119.
17. Ryan R.M., Deci E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
18. Schaufeli W., Bakker A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organisational Behaviour*, 25, 293-315.
19. Wells J.D., Hobfoll S.E., Lavin J. (1999). When it rains, it pours: The greater impact of resource loss compared to gain on psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1172-1182.

References

1. Vashchenko I.V., Ivanenko B.B. (2018). Psychologichni resursy osobystosti v podolanni skladnyh zhyttjevyh situacij [Psychological resources of the individual in overcoming difficult life situations]. *Zbirnyk naukovykh prac' K-PNU imeni Ivana Ogijenka, Instytutu psykholohii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrainy*, 40, 33-49 (in Ukrainian)
2. Dubchak G. (2018). Analiz osobystisnyh resursiv profesijnoi stresostijkosti fahivciv socionomicnyh profesij [Analysis of personal resources of professional stress resistance of specialists in socio-economic professions]. *Zbirnyk naukovykh prac': psykholohija*, 22, 115-122. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpfsp_2018_22_17 (in Ukrainian)
3. Kokun O.M. (2021). Psyhofiziologichni zakonirnosti zhyttjestijkosti fahivciv socionomicnyh profesij [Psychophysiological regularities of resilience of specialists in socio-economic professions]: monografija / O.M. Kokun, V.V. Klymenko, O.M. Kornijaka ta in.; za red. O.M. Kokuna. Kyi'v – L'viv: Vydavec' Viktorija Kundel's'ka (in Ukrainian)
4. Jakymchuk Anatolij (2019). Psyholohichna sutnist' ta potencial ljudyny jak riznovyd osobystisnogo resursu [Psychological essence and human potential as a kind of personal resource]. *Zbirnyk naukovykh prac' NA DPSU, serija «Psyholohichni nauky»*, 4(15), 291-299 (in Ukrainian)
5. Bakker A.B., Hakanen J.J., Demerouti E., Xanthopoulou D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 2, 274-284.
6. Bakker A.B., Demerouti E. (2014). The Job Demand-Resources Theory. Work and Well-being: A Complete Reference Guide / ed. by P.Y. Chen, C.L. Cooper. Chichester, UK: Wiley-Blackwell, III, 37-64.
7. Deci E., Rayan R. (2008). Self determination theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development and Health. *Canadian Psychology*, 49, 3, 182-185.
8. Empowering employees: The moderating role of perceived organizational climate and justice // Boudrias J.S., Brunet L., Morin A.J.S., Savoie A., Plunier P., Cacciatori G. // *Canadian Journal of Behavioural Sciences*. 2010, 42, 201–211.
9. Gagne' M., Deci E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
10. Hakanen J.J., Bakker A.B., Schaufeli W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
11. Hobfoll S., Shirom A. (1993). Stress and burnout in the workplace. Handbook of organization behavior / ed. by R. Golembiewski. New York: Master Dekker, 41-60.
12. How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective // Lorente L., Salanova M., Martinez, I.M., Vera, M. // *International Journal of Psychology*. 2014, 49, 3, 200-207.
13. How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness // Fernet C., Austin S., Trepanier S., Dussault M. // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013, 22, 2, 123-137.
14. Judge T.A., Bono J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1, 80-92.
15. Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J. (2006). Psychological capital. Oxford, UK: Oxford University Press. 256 p.
16. Nelson D.L., Simmons B.L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. Handbook of occupational health psychology / ed. by J.C. Quick, L.E. Tetrick. Washington, DC: American Psychological Association, 97–119.
17. Ryan R.M., Deci E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

18. Schaufeli W., Bakker A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organisational Behaviour*, 25, 293-315.
19. Wells J.D., Hobfoll S.E., Lavin J. (1999). When it rains, it pours: The greater impact of resource loss compared to gain on psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1172-1182.

Summary

PERSONAL RESOURCES AS FACTORS OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AT WORK
AND LABOUR MOTIVATION

Neminsky I. Head of Psychological Training Department
Department of Psychological Support of Personnel
of the Main Directorate of Psychological Support
of the Armed Forces of Ukraine

Makarov O. PhD student at the Department
of Psychology, Pavlo Tychyna
Uman State Pedagogical University

Introduction. Despite the steadily increasing popularity of research on both personal resources and professional motivation in recent years, no attempts have been made in scientific psychology to trace their independent contribution to psychological well-being and the nature of their interaction with each other and with organisational factors (features of work and organisational climate described in job demands-resources models and self-determination theory). In modern research, the motivation for a particular activity is usually studied in isolation from stable personal characteristics. Studies within the framework of self-determination theory practically do not address the topic of personal resources, except for general causal orientations. Also, the studies do not take into account that the role of personal resources in the performance of labour activity is partially determined by the qualitative characteristics of labour motivation (whether the latter is internal or external).

The purpose is substantiation of the role of personal resources as factors of psychological well-being at work and labour motivation.

Methods - content analysis, comparison, classification, systematisation.

Originality. The key process that explains the interaction between employees and the organisation is the exchange of resources. Resources can be either material, necessary to meet basic physiological needs, or social and psychological, to meet basic needs for autonomy, competence and communication, and connections with the outside world. Work provides employees with certain resources, which employees exchange for their own knowledge, skills and abilities, and places certain demands on employees. An imbalance of demands and resources leads to negative consequences. Psychological well-being at work means not only the absence of negative indicators, but also the presence of positive ones, such as job enthusiasm, job satisfaction, and positive emotions.

Conclusion. Psychological well-being at work as an integral phenomenon containing two dimensions: positive and negative. Therefore positive and negative processes are relatively independent of each other and develop along different trajectories. When conducting organisational diagnostics, it is necessary to take into account both positive and negative indicators of well-being.

Keywords: personal resources; professional motivation; psychological well-being; motivation of activity; labour motivation; labour activity.

Методика – Немінський І. В.

Формальний аналіз – Макаров О. В.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

The authors declare that they have no conflict of interest.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 05.05.25.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 27.06.25.

© 2025. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.