

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ  
ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ**

**Кафедра психології**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ  
ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ ТА  
ЗАСУДЖЕННИХ**

Виконав:

Здобувач другого (магістерського) рівня  
вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія»

\_\_\_\_\_ Лівик Марія Сергіївна  
(підпис)

Науковий керівник:

доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри психології

\_\_\_\_\_ Данильченко Тетяна Вікторівна  
(підпис)

Нормоконтролер:

доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри психології

\_\_\_\_\_ Данильченко Тетяна Вікторівна  
(підпис)

Оцінка:

Національна шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів: \_\_\_\_ Оцінка ECTS \_\_\_\_

Робота допущена до захисту в ЕК

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ року, протокол № \_\_\_\_\_  
засідання кафедри психології

**Чернігів – 2025**

## АНОТАЦІЯ

**Лівик М.С. «Особливості ціннісних орієнтацій працівників ДКВС та засуджених». – Кваліфікаційна робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 053 «психологія» (галузь знань 05 соціальні та поведінкові науки). – Пенітенціарна академія України, Чернігів, 2025**

### Зміст анотації

У кваліфікаційній роботі розглянуто специфіку ціннісних орієнтацій працівників Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС) та засуджених. Здійснено аналіз основних теоретичних підходів до вивчення ціннісних орієнтацій у психології. Досліджено ціннісні орієнтації та рівень задоволеності життям персоналу ДКВС та засуджених. Виявлено спільні та відмінні риси у системах цінностей цих двох груп. Розроблено тренінгове заняття для засуджених.

**Ключові слова:** цінності, ціннісні орієнтації, персонал ДКВС, засуджені, задоволеність життям.

### **Список публікацій здобувача за темою роботи:**

1. Лівик М.С. Особливості ціннісних орієнтацій у сучасних умовах. *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової та соціальної держави*: матеріали XII всеукр. заочн. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 01 грудня 2023 р.); Пенітенціарна академія України. Чернігів. ПАУ, 2023. С. 130-132
2. Лівик М.С. Вплив ціннісних орієнтацій на розвиток особистості. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи в умовах євроінтеграційних процесів* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 22 листопада 2024 р.); Пенітенціарна академія України. Чернігів. ПАУ, 2024. С. 198-200.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ .....</b>	<b>3</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ЦІННОСТЕЙ... 7</b>	<b>7</b>
1.1. Ціннісні орієнтації як предмет психологічного аналізу.....	7
1.2. Цінності та ціннісні орієнтації у системі людської діяльності.....	17
1.3. Вивчення ціннісних орієнтацій та рівня задоволеності праці у співробітників ДКВС .....	22
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ .....</b>	<b>29</b>
2.1. Характеристика вибірки і методів дослідження.....	29
2.2. Аналіз результатів, порівняння цінностей працівників ДКВС та засуджених осіб .....	31
<b>РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЗАСУДЖЕНИХ.....</b>	<b>49</b>
3.1. Методологічна основа тренінгу .....	49
3.2. Розробка тренінгового заняття для засуджених .....	52
3.3. Апробація тренінгового заняття .....	56
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>59</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>61</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>67</b>

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

УВП - установа виконання покарань

ДКВС України - Державна кримінально-виконавча служба України

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Система ціннісних орієнтацій як психологічна особливість зрілої людини є однією з центральних одиниць особистості і являє собою осмислене ставлення людини до соціальної дійсності, визначаючи таким чином мотивацію її поведінки та справляючи важливий вплив на всі аспекти її діяльності. Як елемент ціннісно-орієнтаційної структури особистості, вона характеризується внутрішньою готовністю до виконання певної діяльності та вказує на спрямованість дій на задоволення потреб та інтересів.

Ціннісні орієнтації конкретної особистості формуються і функціонують на основі системи цінностей, виробленої суспільством, нерозривно і тісно пов'язані з цим утворенням. У суспільній та індивідуальній свідомості цінності виконують функцію життєвого орієнтира, моральної основи для вибору діяльності і субординації цілей. Отже, аналізуючи ціннісні орієнтації, можна робити висновки про те, яке місце та позицію займає особистість у соціальній структурі суспільства, які соціальні ролі виконує чи хоче виконувати. Такий підхід до вивчення ціннісних орієнтацій приводить до необхідності розгляду їх у контексті більш складних утворень особистості, зокрема, у структурі самосвідомості, життєвих ставлень особистості, її життєвого світу в цілому, особистісного розвитку.

Поняття ціннісних орієнтацій є міждисциплінарним, саме тому і посьогодні воно викликає багато питань та інтерес у науковців з різних галузей таких як: психологія, педагогіка, філософія, соціологія, культурологія, етика та естетика. Найширше тема життєвих цінностей розгорнута та досліджена такими науковцями як: М. Рокич, А. Маслоу, Ш. Шварц, Т. Парсон, В. Андрущенко, І. Зязюн, Л. Губерський, А. Кавалеров, Д. Кукла, Ю. Пелех, Л. Рибалко, О.Г. Дробницький та інші.

Актуальність дослідження також зумовлена відсутністю достатньої кількості емпіричних даних про особливості ціннісних орієнтацій саме в контексті пенітенціарної системи України. Ця проблема є мало дослідженою,

хоча її вирішення має велике значення для теоретичного осмислення впливу соціальних і професійних факторів на формування цінностей.

**Мета дослідження** полягає у з'ясуванні відмінностей ціннісних орієнтацій та задоволеністю життям осіб, які позбавлені волі, та працівників Державної кримінально-виконавчої служби України.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність вирішення таких **завдань дослідження:**

1. Вивчити теоретичні аспекти формування ціннісних орієнтацій особистості в психологічній літературі.

2. В ході емпіричного дослідження виявити особливості ціннісних орієнтацій осіб, які позбавлені волі, та працівників Державної кримінально-виконавчої служби України.

3. Здійснити порівняльний аналіз отриманих результатів з метою виявлення відмінностей ціннісних орієнтацій у працівників ДКВС та засуджених.

4. Розробити і провести апробацію тренінгового заняття «Цінності та ціннісні орієнтації».

**Об'єктом дослідження** є ціннісні орієнтації.

**Предметом дослідження** є особливості ціннісних орієнтацій працівників ДКВС та осіб позбавлених волі.

Для досягнення мети і розв'язання поставлених завдань було використано комплекс **методів дослідження:**

- *теоретичні:* аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення наявної інформації з вищезазначеної проблеми;

- *емпіричні:* (методика Ш. Шварца «Вивчення цінностей особистості», шкала задоволеності життям (SWLS – Satisfaction with Life Scale, E. Diener))

- *методи обробки даних:* кількісний (здійснювався за допомогою підрахунку відносних показників, середніх показників в цілому по вибірці та окремо по кожній з груп досліджуваних), якісний аналіз та кореляційний

аналіз t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок. Статистично-математична обробка даних здійснювалась за допомогою програми SPSS.

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи** визначені метою і завданнями дослідження і складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел (60).

Обсяг основного тексту роботи становить 65 сторінки. Загальний обсяг роботи становить 69 сторінки, 4 додатки на 5 сторінках.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ЦІННОСТЕЙ

### 1.1. Ціннісні орієнтації як предмет психологічного аналізу

Ціннісні орієнтації ще з давніх часів цікавили філософів та науковців і сьогодні актуальність цієї теми лише набирає обертів. Це пов'язано з тим, що ціннісні орієнтації є підґрунтям образу життя, поведінки, вчинків людини і суспільства в цілому.

Одним з перших у давньогрецькій філософії цим питанням цікавилися Сократ, Аристотель та Платон. Вони вважали, що життєві цінності є певним стандартом досконалості та прикладом для наслідування. Аристотель був першим, хто почав досліджувати ціннісні орієнтації та людські чесноти шляхом емпіричних досліджень. Він вважав, що життєві цінності населення базуються на задоволенні своїх матеріальних потреб, соціального статусу та задоволенні життєвих потреб. Безумовно це є частиною життєвих цінностей, але філософ вважав, що варто дотримуватися балансу у всьому та знати міру, а головними та необхідними видами людської діяльності вважав політичну діяльність та мислення. Він приділяв багато уваги освіті.

У китайській філософії першими питання чеснот та цінностей розглядали Конфуцій та його учень Менцій. Конфуцій вважав, що життєві цінності – це розуміння особистості свого місця у суспільстві та світі. Головними життєвими цінностями Конфуція були повага, допомога, благосхильність [52]. Менцій вивчаючи роботи свого вчителя розширив його поняття цінностей до чотирьох чеснот – цемудрість, милосердя, благочестя, благопристойність. Досліджуючи роботи цих філософів можна знайти багато спільних, універсальних характеристик які, як вони вважали, є невід'ємною частиною життєвих цінностей людства [60].

Поняття "цінності" зазвичай розуміється як те, що є важливим для людини. Це можуть бути об'єкти, явища або події. Цінність розглядається як об'єкт, що має практичну користь і здатний задовольнити певні потреби (А. Маслоу); як ідеал, до якого прагне особистість (Е. Фромм, Г. Лотце,

Ю. Шрейдер та ін.); як норма, яку слід дотримуватись (Л. Орбан-Лембрик та ін. [37]) тощо. Окрім того, розрізняють об'єктивні цінності (природні явища, матеріальні об'єкти, суспільні відносини) та суб'єктивні (настанови, ідеали, оцінки, орієнтації), загальнолюдські, соціальні, особистісні, внутрішні (екзистенційні) та зовнішні. Кожне з цих трактувань відображає певні аспекти природи цінностей.

У сучасній західній соціології найчастіше зустрічаються визначення, у яких цінностями називаються як усвідомлені, так і неусвідомлені уявлення про бажане, що виявляються в ситуації вибору [51, с. 277]. Так, Т. Парсонс [39] розуміє цінності як «концептуалізації бажаного». Н. Смелзер зазначає, що цінності – це загальноприйняті переконання стосовно цілей, до яких людина має прагнути [50]. Р. Будон вважає, що значення цінностей є функцією структури процесу [16]. На думку Е. Андерсона, поняття «цінність» сьогодні має багато змістових наповнень, серед яких, зокрема, головне благо, до якого послідовно прагнуть протягом усього життя; основний критерій вибору; головний стандарт поведінки тощо [1].

З терміном «цінність» тісно пов'язаний термін «ціннісна орієнтація», який вперше був використаний в американській соціології, зокрема Т. Парсонсом [48]. Поняття «ціннісні орієнтації» з'явилося в літературі в результаті досліджень, проведених на перетині різних наук. Зокрема, Б. Ананьєв зазначає, що ціннісні орієнтації є своєрідним центром, де сходяться соціологи, соціальні психологи та психологи у своїх пошуках рішень [57]. Вочевидь, саме цим зумовлене розмаїття її визначень. Проте більшість дослідників віддають перевагу такому тлумаченню: «Ціннісна орієнтація – це, перш за все, перевага або неприйняття певного смислу як основи організації життя і (небажання) діяти відповідно до нього. Цінності особистості утворюють систему її ціннісних орієнтацій, тобто сукупність найважливіших якостей внутрішньої структури особистості, що є для неї особливо значущими. Крім того, ціннісні орієнтації утворюють певну вісь свідомості і поведінки особистості та безпосередньо впливають на її

розвиток. Система ціннісних орієнтацій виступає регулятором особистісного становлення, слугує критерієм норм і правил поведінки особистості [56].

У філософських та соціологічних дослідженнях ціннісні орієнтації асоціюються з нормами, цінностями, нормативними системами, системами цінностей та категоріями соціальної поведінки. У конкретних соціологічних дослідженнях цінності пов'язані з категоріями мотивації та управління людьми та їхніми об'єднаннями. У педагогіці ціннісні орієнтації розглядаються у зв'язку з цілями і цінностями, що формуються в різних видах діяльності учнів.

У дослідженнях соціальної та особистісної психології цінності співвідносяться, з одного боку, з соціальними нормами, а з іншого – з категоріями, що описують механізми формування диспозиційної структури особистості, її поведінки і діяльності та їх регуляції [15; 36]. Водночас ціннісні орієнтації визначають як систему усвідомлених ставлень людини до суспільства, груп, праці та самої себе, як взаємопроникнення змісту і значення [54], як динаміку ставлень і як мотивацію моральних позицій та поведінки особистості.

Ціннісні орієнтації – це ранжування індивідуальних і групових цінностей, що впливає на вибір цілей і засобів їх досягнення, де одні цінності вважаються важливішими за інші. Ціннісні орієнтації є найважливішим елементом свідомості особистості і руйнує моральні, естетичні, правові, політичні, екологічні, економічні й ідеологічні знання, ідеї та переконання [20].

Формування ціннісних орієнтацій сприяє загальному процесу розвитку особистості. Як один з елементів структури особистості, цінності відіграють важливу роль в управлінні поведінкою засуджених формуванні їхнього світогляду та переконань, виборі життєвого шляху. Цінності особистості утворюють внутрішній стрижень особистості і можуть бути інтерпретовані як ціннісні етичні орієнтації. Ціннісні орієнтації аналізуються у зв'язку з життєдіяльністю особистості, її статусом в соціальній структурі суспільства.

Наявність сталих цінностей характеризує зрілість суспільства: вони часто є узагальненим показником особистісного розвитку громадян [42].

Енциклопедія практичної психології визначає поняття "цінність" як те, що є для суб'єкта значущим, чим він дорожить, у що вірить. Цінність — це те, до чого він прагне, що впливає на його вибір і за що готовий заплатити [23].

Одним із найбільш відомих науковців, які досліджували поняття цінностей, є Ш. Шварц. Він виходив із того, що найсуттєвіший змістовий аспект, який лежить в основі відмінностей між цінностями, — це тип мотиваційних цілей, які вони виражають. Тому він згрупував окремі цінності в типи цінностей відповідно до спільності їхніх цілей. Він обґрунтовував це тим, що базові людські цінності, які з високою вірогідністю виявляються в усіх культурах, — це ті, що репрезентують універсальні потреби людського буття (біологічні потреби, необхідність координації соціальної взаємодії та вимоги функціонування групи). Він відібрав цінності, виявлені попередніми дослідниками, а також знайдені ним самим у релігійних і філософських працях, присвячених цінностям різних культур. Потім згрупував їх у десять мотиваційно відмінних типів, які, на його думку, охоплюють базові типи.

Ш. Шварц описує такі характеристики цих типів цінностей:

1. Влада (Power). Функціонування соціальних інститутів потребує певної диференціації статусів. В більшості випадків у міжособистісних стосунках у різних культурах було виявлено поєднання показників Домінантності — підпорядкованості. Центральна мета цього типу цінностей полягає в досягненні соціального статусу або престижу, контролю або домінування над людьми та засобами (авторитет, багатство, соціальна влада, збереження свого суспільного іміджу, суспільне визнання). Цінності влади та досягнення (див. далі) фокусуються на соціальній повазі, проте цінності досягнення (наприклад, успішний, амбіційний) наголошують на активному прояві компетентності в безпосередній взаємодії, тоді як цінності влади

(авторитет, багатство) наголошують на досягненні або збереженні домінантної позиції в рамках цілої соціальної системи.

2. Досягнення (Achievement). Визначальна мета цього типу цінностей – особистий успіх через прояв компетентності відповідно до соціальних стандартів. Прояв соціальної компетентності (що становить зміст цієї цінності) в умовах домінантних культурних стандартів тягне за собою соціальне схвалення.

3. Гедонізм (Hedonism). Мотиваційна мета цього типу визначається як насолода або чуттєве задоволення (задоволення, насолода життям).

4. Стимуляція (Stimulation). Цей тип цінностей є похідним від потреби організму в різноманітності та глибоких переживаннях для підтримання оптимального рівня активності. Біологічно зумовлені варіації потреби в стимуляції, опосередковані соціальним досвідом, приводять до індивідуальних відмінностей у значущості цієї цінності. Мотиваційна мета цього типу цінностей полягає в прагненні до новизни та глибоких переживань.

5. Самостійність (Self-Direction). Визначальна мета цього типу цінностей полягає в самостійності мислення і вибору способів дії, у творчості та дослідницькій активності. Самостійність як цінність похідна від потреби в самоконтролі та самоуправлінні, а також від інтеракційних потреб в автономності та незалежності.

6. Універсалізм (Universalism). Мотиваційна мета цього типу цінностей – розуміння, терпимість, захист благополуччя всіх людей і природи. Мотиваційні цілі універсалізму похідні від тих потреб виживання груп та індивідів, що стають явно необхідними під час вступу людей у контакт із ким-небудь поза межами свого середовища або при розширенні первинної групи.

7. Доброта (Benevolence). Це вузький «просоціальний» тип цінностей порівняно з універсалізмом. Доброзичливість, що лежить в її основі, сфокусована на благополуччі в повсякденній взаємодії з близькими

людьми. Цей тип цінностей вважається похідним від потреби в позитивній взаємодії, потреби в афіліації та забезпеченні процвітання групи. Його мотиваційна мета – збереження благополуччя людей, з якими індивід перебуває в особистих контактах (корисність, лояльність, поблажливість, чесність, відповідальність, дружба, зріле кохання).

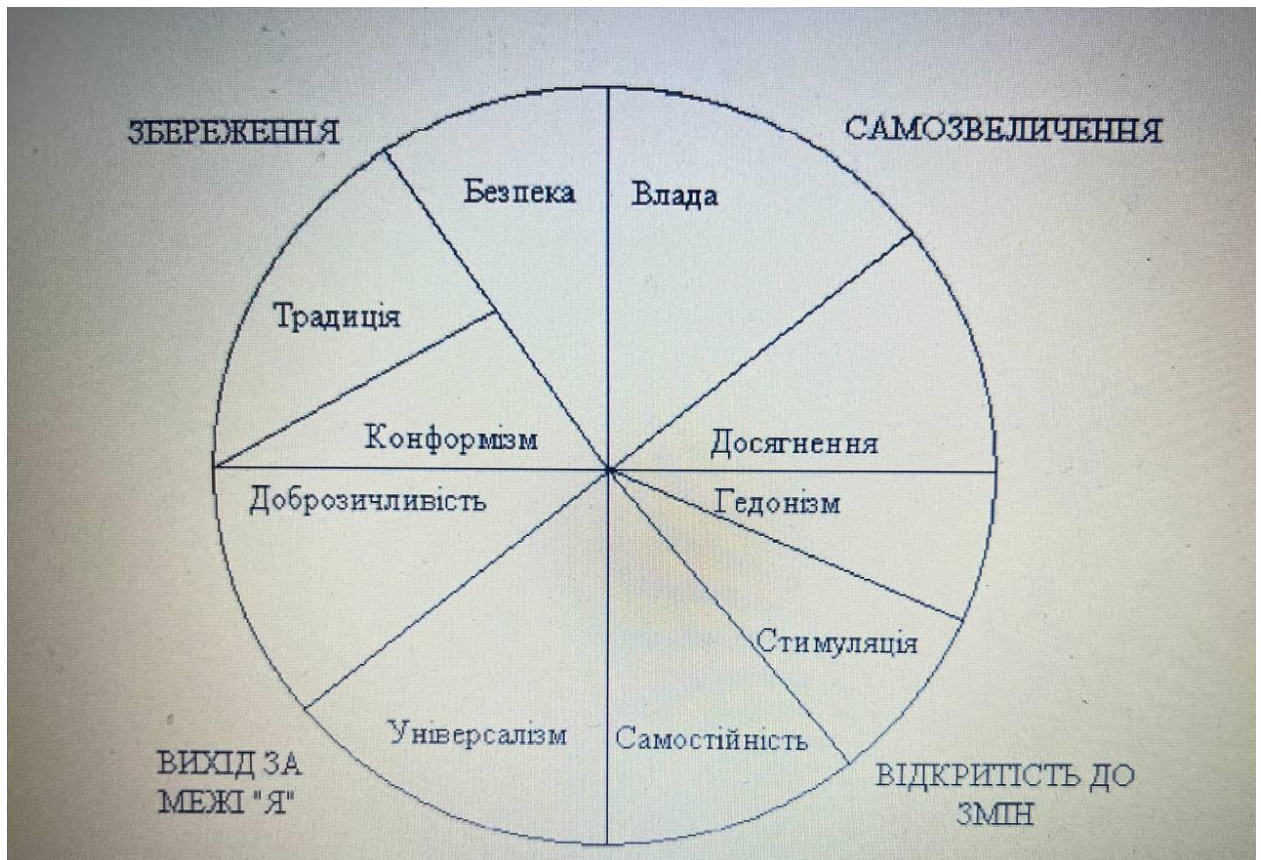
8. Традиції (Tradition). Будь-які соціальні групи виробляють свої символи та ритуали. Їхня роль і функціонування визначаються досвідом групи й закріплюються в традиціях і звичаях. Традиційний спосіб поведінки стає символом групової солідарності, вираженням єдиних цінностей і гарантією виживання. Традиції найчастіше набувають форми релігійних обрядів, віросповідань і норм поведінки. Мотиваційна мета цієї цінності – повага, прийняття звичаїв та ідей, що існують у культурі (повага до традицій, смиренність, побожність, прийняття своєї долі, поміркованість), і дотримання їх.

9. Конформність (Conformity). Визначальна мотиваційна мета цього типу – стримування та запобігання діям, а також схильностям і спонуканням до дій, що можуть завдати шкоди іншим або невідповідають соціальним очікуванням. Ця цінність є похідною від вимоги стримувати схильності, що мають негативні соціальні наслідки (слухняність, самодисципліна, ввічливість, повага до батьків і старших).

10. Безпека (Security). Мотиваційна мета цього типу – безпека для інших людей і себе, гармонія, стабільність суспільства і взаємин. Вона похідна від базових індивідуальних і групових потреб. На думку Ш. Шварца, існує один узагальнений тип цінності безпека (а не два окремих – для групового та індивідуального рівня). Пов'язано це з тим, що цінності, які належать до колективної безпеки, значною мірою виражають мету безпеки і для особистості (соціальний порядок, безпека сім'ї, національна безпека, взаємна прихильність, взаємодопомога, чистота, відчуття приналежності, здоров'я).

Модель динамічних взаємозв'язків між типами цінностей розроблена Ш. Шварцем демонструє їхній постійний взаємозв'язок і взаємодію. Ця концепція представлена у формі кругової схеми, що відображає сумісність і конфліктність цінностей [3, 10]. У даній моделі кожен сегмент відповідає певному типу цінностей. Чим ближче цінності розташовані одна до одної, тим вони більш сумісні. Водночас цінності, які знаходяться у протилежних частинах моделі, перебувають у стані конфлікту. Це протистояння пояснюється різницею у мотиваційних цілях, які прагнуть реалізувати ці цінності.

Згодом, на основі подальших досліджень, Ш. Шварц інтегрував десять типів цінностей у дві біполярні осі вимірювання, що представлені на рис. 1.1. Перша вісь відображає протистояння між відкритістю до змін (цінності стимуляції та самостійності) і збереженням або консерватизмом (цінності традицій, безпеки та конформності). Друга вісь характеризує протилежність між самозвеличенням (цінності досягнень і влади) та самотрансцендентністю, яка передбачає вихід за межі особистого «Я» (цінності доброти та універсальності). Цікаво, що цінності гедонізму включають у собі елементи як відкритості до змін, так і самозвеличення [27, с. 30].



**Рис. 1.1. Модель взаємозв'язків десяти типів цінностей за Ш.Шварцем**

У «Філософській енциклопедії» О.Г. Дробницьким [30, с. 462] було запропоноване визначення поняття цінностей як «знаряддя, що слугує для вираження свого відношення до оточуючих об'єктів та навколишнього світу, але з суб'єктивної точки зору». М. Рокич вважав, що цінності – це певна життєва філософія, яка є основою відносин з оточуючим світом. Крім того, Мілтон ділив цінності на два класи – термінальні та інструментальні (близько вісімнадцяти головних термінальних та сотні інструментальних цінностей) [6]. Інструментальні цінності – це цінності, які є засобом або інструментом для досягнення звичайних цілей. В якості інструментальних цінностей зазвичай розглядаються особистісні риси, що допомагають людині в житті. Індивід ввічливий, відповідальний, розумний, хоробрий, обдарований уявою, честолюбний, контролюючий, логічний, ніжний, чесний, корисний, здатний, чистий, прощає, веселий, незалежний, слухняний, з широким світоглядом [14].

Термінальні цінності – це цінності, які цінні самі по собі, тобто внутрішні цінності. Це цінності, які не можуть бути виправдані іншими, більш загальними або більш важливими цінностями. До таких цінностей належать досконала любов, щастя, безпека, задоволеність, внутрішня гармонія, відчуття цілісності, мудрість, спасіння, комфортне життя, натхнення, свобода, дружба, краса, схвалення, повага, міцна сім'я, рівність і мир у всьому світі [12].

Відомі науковці В. Андрущенко, І. Зязюн, Л. Губерський, А. Кавалеров, Д. Кукла, Ю. Пелех, Л. Рибалко визначають «цінність» ключовим поняттям аксіологічного підходу. Зокрема, Ю. Пелех зазначає, що поняття «цінність» має широкий діапазон трактувань у різних філософсько-аксіологічних системах. Сукупність цих тлумачень дає підстави стверджувати, що цінності поєднують ознаки об'єктивного та суб'єктивного, духовного і матеріального, індивідуально-особистісного та загальнолюдського [46].

Ціннісні орієнтації розглядаються як один із компонентів структури особистості. Ціннісні орієнтації – це складне утворення, що містить у собі рівноправні форми взаємодії соціального й особистісного в особистості, специфічні форми усвідомлення індивідом навколишнього світу, свого минулого, сьогодення і майбутнього, а також сутності власного «Я». Наявність системи сформованих ціннісних орієнтацій гарантує гармонію внутрішнього світу особистості, сприяє систематизації особистісних знань, норм, поведінкових стереотипів і самостверджень, реалізації соціальних очікувань [22].

Ціннісні орієнтації визначають:

1. загальний напрямок інтересів і прагнень особистості;
2. ієрархію індивідуальних переваг і моделей поведінки;
3. цільові та мотиваційні програми;
4. рівень особистих уподобань;
5. уявлення про реальність і механізми відбору за критеріями значущості;

б. ступінь готовності та рішучості до втілення власного «життєвого проекту» [53].

Вибір певних напрямків життєвого шляху та основних цілей самовизначення передбачає вибір ключових ціннісних орієнтацій. Це означає, що поряд із загальносупільною структурою системи ціннісних орієнтацій кожна людина має свою індивідуальну систему, де окремі ціннісні орієнтації займають певні рангові позиції, надаючи змісту обраному життєвому шляху. Це підкреслює важливість формування індивідуальних ціннісних орієнтацій, які регулюють життєві пріоритети та визначають особисті життєві цілі. Орієнтуючись у широкому спектрі загальносупільних ціннісних орієнтацій і цінностей, індивід вибирає ті з них, які найбільш тісно пов'язані із його домінуючими потребами [25, с. 211]. Так, ціннісні орієнтації як механізм особистісного зростання і саморозвитку самі мають розвивальний характер і є динамічною системою [14, с. 81].

Підсумовуючи різні думки з приводу поняття цінностей можна прийти до висновку, що цінності – це поняття, яке формується в самої особистості, виражає її ставлення до світу, але яке формується під впливом соціуму і яке неможливо уявити поза суспільством. Будь яка річ або явище може бути і не бути цінністю, залежно від ситуації та ставлення індивіда або групи індивідів до неї (Ф. Знанецький) [24]. І навіть одна й та сама річ в однакових обставинах буде мати різну цінність і навіть різне значення (позитивне або негативне) для різних суб'єктів.

Ціннісні орієнтації виступають як «позитивний важіль», «компас» і рушійна сила, що спрямовує натовп у соціально схвалений напрямок, керуючи процесом соціального прогресу. Порівнюючи їх з біблійними заповідями, які також мають значний вплив на маси, можна відзначити, що заповіді базуються на заборонах, тоді як цінності стимулюють і мотивують до досягнення певних цілей і поведінки.

## 1.2. Цінності та ціннісні орієнтації у системі людської діяльності

Оскільки люди завжди прагнули покращити своє життя і зробити його комфортнішим, а тому робили і продовжують робити нові винаходи і відкриття. Так, з копальних палиць, кам'яних різців, молотків і наскельних малюнків люди створили книги, витвори мистецтва, досконалі верстати, космічні ракети і комп'ютери. Усе те, що полегшує працю, прикрашає і робить комфортним побут та спілкування, люди вважають цінностями.

Кожна людина, суспільство загалом мають систему цінностей — сукупність думок про значення в їхньому житті речей та явищ, які існують у природі й суспільстві. Таким чином, культурна сфера життя та діяльності людини — це процес створення як матеріальних, так і нематеріальних цінностей [19].

Досліджуючи визначення термінів «цінність» і «ціннісна орієнтація», ми виявляємо наявність різноманітних, мультидисциплінарних і суперечливих наукових підходів, хоча одні вчені вважають їх синонімами, одні ототожнюють, а інші намагаються розмежувати, відображаючи лише їх широкі аспекти [2].

Цінності та ціннісні орієнтації відіграють ключову роль у формуванні системи людської діяльності. Вони є регуляторами поведінки, визначають пріоритети та спрямовують вибір людини в різних життєвих ситуаціях.

Цінності – це соціально й культурно зумовлені уявлення про те, що є важливим, значущим і бажаним у житті [58]. Вони можуть бути загальнолюдськими (мир, свобода, справедливість) або специфічними для певної групи чи індивіда.

Ціннісні орієнтації – це система індивідуальних установок, які відображають вибіркове ставлення людини до певних цінностей [47]. Вони визначають, які цінності людина вважає пріоритетними та як вона реалізує їх у своїй діяльності.

У системі людської діяльності цінності та ціннісні орієнтації виконують кілька важливих функцій:

1. Мотиваційна функція. Цінності спонукають до дій, забезпечуючи внутрішню мотивацію для досягнення поставлених цілей [29].
2. Орієнтаційна функція. Ціннісні орієнтації формують життєвий вибір людини, спрямовують її діяльність у руслі пріоритетних завдань.
3. Регулятивна функція. Цінності виступають критерієм оцінки власної та чужої поведінки, допомагаючи підтримувати соціальні норми [41].
4. Інтегративна функція. Загальні цінності об'єднують людей у спільноти, сприяють формуванню соціальної згуртованості.

У сучасних наукових дослідженнях не існує єдиної класифікації цінності. Одні розглядають цінність як об'єктивну сутність речей; інші – як власне вартість, грошовий вираз предметів; треті – як поняття блага, корисності для людини; четверті – як суб'єктивну значущість для життя людини; п'яті – як властивість задовольняти потреби, інтереси та бажання. Саме тому дослідники класифікують цінності по-різному:

- 1) за об'єктом засвоєння – матеріальні, морально-духовні;
- 2) за метою засвоєння – егоїстичні, альтруїстичні;
- 3) за рівнем узагальненості – конкретні, абстрактні;
- 4) за способом вияву – ситуативні, стійкі;
- 5) за роллю в діяльності людини – термінальні, інструментальні;
- 6) за змістом діяльності – пізнавальні, предметно-перетворювальні (творчі, естетичні, наукові, релігійні та ін.);
- 7) за приналежністю – особистісні (індивідуальні), групові колективні, суспільні, загальнонародні (національні), загальнолюдські [33].

Цінності мають особливе значення для людини. Усвідомлення та реалізація їх допомагає їй розвиватися як особистості та отримувати задоволення від своєї роботи.

Система цінностей передбачає, що одні цінності вважаються важливішими за інші. Наприклад, зараз головними цінностями визнаються людське життя та здоров'я. Однак, наприклад, для середньовічних

європейських рицарів або японських самураїв цінністю, важливішою навіть за життя, була честь. Для них втрата честі була страшнішою за смерть.

Цінності – джереломотивації діяльності. Вони багато в чому визначають трудові дії працівників, їх трудову поведінку, а значить, і результати роботи організації. Цінності людей значною мірою визначають цінності організації й у цілому її культуру. Тому вивчення цінностей працівників і створення умов для їх реалізації є найважливішою стороною діяльності організації [49].

Існують різні точки зору щодо узгодженості цілей виховання з життєвими орієнтирами. Наприклад, вважається, що важливою є відповідність цілей виховання системі цінностей, яка реально функціонує в суспільстві. Таке виховання особистості вважається правильним підходом до вирішення проблеми. Можливо, це було б прийнятним, якби життєві цінності, що формуються стихійно, позитивно впливали на гармонійний розвиток особистостей і на суспільний прогрес загалом [34].

Спрямованість особистості є найважливішою характеристикою, що визначає її соціальні та моральні цінності. Змістом спрямованості є насамперед соціально зумовлене домінуюче ставлення особистості до навколишньої дійсності. Саме через спрямованість особистості її ціннісні орієнтації реально виражаються в активній діяльності людини, тобто стають стійкими мотивами діяльності й переконаннями [45].

Цінності як найважливіший регулятор життя людей і соціальних груп визначають прийняття рішень у ситуаціях вибору та накладають сильний відбиток на поведінку. Ціннісні орієнтації забезпечують стійкість особистості, визначеність і послідовність поведінки, постійність стосунків людини з соціальним світом, з іншими людьми. Цінності спонукають до дії, визначають зміст і спрямованість будь-якої діяльності [2, с. 77].

Роль ціннісних орієнтацій у діяльності людини проявляється в тому, що вони виступають своєрідними "внутрішніми компасами", що

допомагають визначити, які дії вважаються правильними, значущими чи корисними.

Ефективність діяльності спеціалістів може залежати, як від професійних якостей, соціально-професійних характеристик, так і від особистісних характеристик, зокрема ціннісних орієнтацій [55].

Професійна діяльність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України має свою специфіку, та висуває певні вимоги до рівня підготовки працівників, які за своїми моральними та діловими якостями, загальноосвітнім рівнем і фізичною підготовленістю мають бути здатними виконувати покладені на них обов'язки [43]. Службова діяльність в установах виконання покарань нерозривно пов'язана зі спілкуванням, яке з побічного елемента перетворюється на професійно значущу категорію. У роботі спілкування є не формою людської взаємодії, а функціональною категорією. Фахівці здійснюють не тільки свою професійну діяльність у соціумі, а й постійно взаємодіють з людьми несоціалізованими, дезадаптованими, які мають кримінальні цінності. Це обумовлює необхідність володіння працівником глибокими соціально-психологічними знаннями щодо життєдіяльності суспільства в цілому та субкультури засуджених зокрема.

Оскільки робота персоналу ДКВС України не дуже безпечна, то їм часто доводиться діяти в екстремальних умовах, що підвищує вимоги до рівня розвитку професійних якостей. Пов'язано це з здатністю персоналу розуміти і передавати інформацію, встановлювати та підтримувати необхідні контакти, розуміти ситуацію і предмет спілкування, оптимізувати використання ресурсів для вирішення конфліктів і проблемних ситуацій. Адже від наявності цих професійних якостей залежить не лише результативність виконання службових завдань, а й життя людей [35].

Людська діяльність завжди спрямована на реалізацію певних цінностей. Наприклад, наукова діяльність базується на цінності знань, мистецтво – на цінності краси, а соціальна робота – на цінності допомоги

іншим. Завдяки цьому діяльність набуває сенсу, а людина відчуває задоволення від досягнення своїх цілей [38].

Важливо зазначити, що узгодженість між особистісними цінностями та зовнішніми умовами діяльності значно підвищує її ефективність. Однак у разі розбіжностей між ними, наприклад, через суспільні конфлікти чи нестабільність, можливі кризи мотивації, які ускладнюють адаптацію індивіда до нових умов.

Отже, цінності та ціннісні орієнтації є ключовими елементами системи людської діяльності, які визначають її сенс, спрямованість та ефективність. Крім того, ще є й однією із форм самоусвідомлення, самовираження внутрішніх інтелектуальних, моральних, естетичних та інших сил і уявлень особистості, які перебувають у тісному взаємозв'язку із її потребами, інтересами, мотивами поведінки, зумовлюючи їх і одночасно перебуваючи залежно від них, від характеру й об'ємності інформації про культурні цінності, їх сутність, функції і властивості. Крім того, у цьому процесі чітко проявляється взаємозв'язок і взаємовплив соціокультурного макросередовища і мікросередовища, особистості, ефективність освітньо-виховної системи суспільства. Вони формують мотивацію, забезпечують регуляцію поведінки та сприяють адаптації людини до змінних умов соціального середовища. Гармонійна система цінностей є основою для сталого розвитку як особистості, так і суспільства загалом. У сучасному світі важливо плекати ті цінності, які сприяють індивідуальному зростанню, соціальній єдності та глобальному прогресу. Цінності виступають ключовим компонентом у системі людської діяльності, визначаючи як особистісні, так і суспільні пріоритети. Їх аналіз є важливим для розуміння процесів, що впливають на регуляцію поведінки, мотиваційні механізми та вибір життєвих напрямків. Особливої актуальності ця тема набуває в умовах соціальної ізоляції, де середовище може суттєво трансформувати ціннісні орієнтації.

### **1.3. Вивчення ціннісних орієнтацій та рівня задоволеності праці у співробітників ДКВС**

Сьогодні, Державна кримінально-виконавча служба (ДКВС) України потребує високопрофесійного, високоморального, розумово розвиненого та фізично підготовленого персоналу, здатного виконувати соціально значущі функції на основі сучасних підходів та методів роботи. Це завдання неможливо вирішити без належної професійної підготовки персоналу органів та установ виконання покарань [44].

Ціннісні орієнтації співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС) є фундаментом, на якому будується ефективність роботи цієї структури. Від того, які цінності сповідують працівники ДКВС, залежить їхня мотивація, ставлення до засуджених, колег та керівництва, а також загальний клімат у системі. Тому дослідження ціннісних орієнтацій є актуальним і необхідним для розуміння особливостей функціонування ДКВС та розробки ефективних стратегій управління персоналом.

Незважаючи на значний інтерес до дослідження ціннісних орієнтацій в різних професійних сферах, систематичні дослідження ціннісних орієнтацій саме співробітників ДКВС є відносно новими. Складність цієї теми пов'язана з низкою факторів, зокрема, специфікою професійної діяльності, впливом організаційної культури та необхідністю врахування етичних аспектів дослідження. Аналіз існуючих досліджень в галузі психології та соціології організацій дає можливість констатувати, що питання ціннісних орієнтацій працівників правоохоронних органів, зокрема ДКВС, потребує подальшого детального вивчення.

Співробітники ДКВС працюють у специфічних умовах, які формують особливі вимоги до їхніх ціннісних орієнтацій. До таких вимог можна віднести:

1. **Справедливість:** Дотримання закону, неупередженість у стосунках із засудженими.

2. Гуманність: Шанобливе ставлення до людської гідності, прагнення до ресоціалізації засуджених.
3. Відповідальність: Відповідальність за доручену справу, за безпеку суспільства.
4. Дисциплінованість: Строге дотримання правил та процедур.
5. Терпимість: Здатність працювати з різними типами людей [8].

Фактори, що впливають на ціннісні орієнтації співробітників ДКВС

- Особистісні характеристики: Темперамент, характер, інтереси.
- Сім'я та виховання: Сімейні цінності, стиль виховання.
- Освіта: Рівень освіти, спеціалізація.
- Професійний досвід: Досвід роботи в ДКВС, взаємодія з засудженими.
- Організаційна культура: Цінності, що культивуються в організації.
- Соціальне оточення: Вплив колег, керівництва, суспільства в цілому.

Результативність виконання завдань та досягнення цілей, що стоять перед пенітенціарною системою, можливе у разі наявності правильно побудованої й реалізованої системи управління і функціонування наявних сил та засобів. Для забезпечення високого рівня результативності своєї діяльності пенітенціарна система України потребує висококваліфікованих працівників з необхідними професійними навичками й ефективних лідерів, спроможних реалізувати новітні управлінські підходи шляхом пропаганди доброчесності та мотивації персоналу в межах морально-етичних цінностей [21].

Дослідження ціннісних орієнтацій співробітників Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) є складним завданням, яке стикається з низкою методологічних, практичних та етичних проблем. Нижче наведено детальний аналіз цих проблем:

#### 1. Методологічні проблеми

- Вибір методів дослідження: Не існує універсального методу дослідження цінностей. Кожен метод має свої переваги та обмеження. Наприклад, анкетування дає можливість зібрати дані від великої

кількості респондентів, але не завжди забезпечує глибинне розуміння цінностей. Інтерв'ю, навпаки, дають змогу отримати більш детальну інформацію, але їх проведення є більш трудомістким.

- Вплив соціальної бажаності: Співробітники ДКВС можуть надавати соціально бажані відповіді на питання анкет, що спотворює результати дослідження.
- Культурні відмінності: Україна є багатонаціональною державою, що зумовлює значні культурні відмінності між регіонами. Це необхідно враховувати при розробці інструментів дослідження та інтерпретації результатів.

## 2. Практичні проблеми:

- Доступ до вибірки: Отримання доступу до співробітників ДКВС для проведення дослідження може бути ускладнено через специфіку їхньої роботи та необхідність узгодження з керівництвом установи.
- Мотивація учасників: Співробітники ДКВС можуть бути неохоче брати участь у дослідженнях через обмежений вільний час, невіру в анонімність або інші причини.
- Часові обмеження: Проведення масштабних досліджень вимагає значних часових витрат, що може бути проблематично для зайнятих людей.
- Фінансування: Дослідження в цій галузі часто потребують значних фінансових ресурсів.

## 3. Етичні проблеми:

- Конфіденційність: Порушення конфіденційності отриманих даних може мати негативні наслідки для учасників дослідження.
- Добровільність участі: Участь у дослідженні має бути суто добровільною. Неприпустимо будь-який тиск на співробітників з боку керівництва.

Проблеми інтерпретації результатів можуть полягати у:

- Багатофакторність: Цінності формуються під впливом багатьох факторів, що ускладнює однозначну інтерпретацію результатів дослідження.
- Динамічність цінностей: Цінності не є статичними, вони можуть змінюватися з часом під впливом різних факторів.

Для подолання цих проблем необхідно:

- Комплексний підхід: Поєднувати різні методи дослідження для отримання більш достовірних результатів.
- Співпраця з ДКВС: Забезпечити тісну співпрацю з керівництвом ДКВС для отримання доступу до вибірки та необхідних ресурсів.
- Розробка спеціальних інструментів: Створити інструменти дослідження, які будуть адаптовані до специфіки ДКВС та враховувати культурні особливості.
- Забезпечення конфіденційності: Гарантувати анонімність учасників дослідження та безпеку отриманих даних.
- Поступове впровадження змін: Результати дослідження слід використовувати для розробки рекомендацій щодо покращення роботи ДКВС, але впровадження змін має відбуватися поступово і з урахуванням особливостей організації.

За словами Логінової М.В., соціально-етичні цінності, що існують в українському суспільстві, сприяють формуванню у працівників правоохоронних органів нової моделі та стратегії їхньої професійної діяльності, в основі якої має бути принципи «служіння закону» та «служіння народу». Важливу роль у роботі правоохоронців відіграють ціннісні орієнтації, адже морально-психологічні установки визначають вибір основних цінностей у їхній службово-професійній діяльності [31, с. 116].

Також ціннісні орієнтації працівників пенітенціарних систем можуть суттєво відрізнитися в залежності від культурних, соціальних та економічних умов кожної країни. Порівняння цих орієнтацій може включати такі аспекти:

1. Роль пенітенціарної системи:

В країнах, де домінує реабілітаційний підхід, працівники можуть надавати більше значення ресоціалізації засуджених та їхній підготовці до повернення в суспільство (наприклад, в скандинавських країнах, таких як Швеція, Норвегія).

У країнах, де переважає репресивний підхід, працівники можуть мати більший акцент на дисципліні та контролі, а також на покаранні злочинців (наприклад, в США чи деяких країнах Латинської Америки).

## 2. Професійна етика та моральні принципи:

У країнах з високим рівнем дотримання прав людини працівники можуть сприймати свою роль як захисників прав засуджених, що може зумовлювати більше етичних принципів, орієнтованих на справедливість і гідність (як, наприклад, в Канаді або Німеччині).

В країнах з низьким рівнем розвитку прав людини або з високим рівнем корупції моральні орієнтації можуть бути менш спрямованими на захист прав людини і більше орієнтованими на безпеку та контроль.

## 3. Ставлення до засуджених:

В країнах, де засуджені мають певні права та можливості для освіти чи праці, працівники пенітенціарної системи можуть бути більш налаштовані на співпрацю з засудженими, сприяючи їх соціальній адаптації.

В країнах з жорсткими умовами ув'язнення працівники можуть мати більш зосереджене ставлення на підтримку порядку і уникання заворушень, з мінімальним акцентом на реабілітацію.

## 4. Взаємини між політичною та юридичною системою:

В країнах з авторитарними режимами чи з проблемами з правами людини, працівники можуть більше залежати від політичних рішень і часто стикаються з політичними утисками [4].

Ці відмінності свідчать про те, що ціннісні орієнтації працівників пенітенціарної системи тісно пов'язані з загальною соціальною, політичною та економічною ситуацією в країні, а також з історичними традиціями правосуддя та пенітенціарної практики.

Актуальним є питання впливу задоволення працею на її ефективність. Адже, коли персонал підприємства отримує задоволення від тої діяльності яку він виконує то відповідно результати роботи мають кращу якість, стосунки в колективі налагоджуються. Основним є те, що покращується ефективність діяльності персоналу. Задоволеність працею відіграє важливу роль в умовах підприємства, а саме задоволений персонал приносить більше користі ніж незадоволений. Незадоволений намагається використати різні способи аби не виконувати професійні обов'язки або виконує їх неналежним чином, що спричиняє недостатню ефективність діяльності підприємства [18].

Психологію професійної компетентності вивчали В. Бодров., О. Маглай та В. Лопата розробили психосемантичну діагностику мотивації офіцерів до праці, О. Шовгеля досліджувала теоретичні та практичні аспекти мотивації державних службовців. Багато зарубіжних фахівців досліджували мотиваційні засади державної служби (Perry [5] та ін., 1990).

Варто зазначити, що ці дослідження базувалися на дослідженнях мотиваційної сфери особистості, здійснені Гансом Хекхаузенем, Абрахамом Маслоу та іншими відомими вченими. Вони дозволили виокремити такий феномен, як задоволеність роботою. Він давно перебуває в центрі уваги дослідників у західних країнах. Так, згідно з дослідженнями експертів станом на 1995 рік, у світі було проведено понад 12 тисяч досліджень задоволеності роботою (Roy et al., 2012) [7].

Рівень задоволеності праці серед співробітників Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) є важливим показником, який впливає на ефективність виконання їхніх службових обов'язків, психологічний клімат в колективі та загальний рівень безпеки у закладах виконання покарань. Дослідження свідчать, що задоволеність працею безпосередньо пов'язана із продуктивністю, мотивацією та готовністю співробітників залишатися на своїх посадах. У 2018 році серед працівників ДКВС було проведено дослідження рівнем задоволеності праці [40], яке показало:

1. Основними психологічними особливостями роботи працівників ДКВС є усвідомлення її низької престижності, умови фізичної ізоляції, протистояння кримінальній субкультурі, понаднормова робота тощо.

2. Найбільш нагальною потребою працівників ДКВС у сфері праці є потреба у винагороді. Далі йде потреба в структурі роботи, потреба в цікавій та корисній роботі. Найменш вираженими є потреба у творчості, потреба у владі та впливі.

3. Співробітники ДКВС найбільше задоволені відносинами з колегами, важливістю своєї роботи, а найменше - винагородою за якість роботи та додатковими пільгами.

5. Найбільш чутливими до індивідуальних особливостей працівників ДКВС є потреба у винагороді, фізичні умови, структура роботи, а також стан задоволеності владою та інформаційним забезпеченням, за якими спостерігається найбільше стандартне відхилення.

Отже, вивчення ціннісних орієнтацій співробітників ДКВС є складним, але необхідним завданням для підвищення ефективності роботи цієї структури та забезпечення гуманного виконання покарань.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ

### 2.1. Характеристика вибірки і методів дослідження

Теоретичний аналіз ціннісних орієнтацій працівників ДКВС та засуджених зумовлений предметом нашого дослідження. Респондентами виступили особи чоловічої статі 50 чоловіків, які відбувають покарання в місцях позбавлення волі за повторно скоєні злочини, та 50 чоловіків, які є працівниками ДКВС. Перед дослідженням було вивчено оцінку ризиків, яка показала, що більшість опитаних, які брали участь в нашому дослідженні, засудженні втретє, їх вік від 25 до 48 років, переважна більшість – засуджені за статтею 185 кримінального кодексу України (крадіжка). Щодо працівників, то це чоловіки віком 19-56 років, з досвідом роботи в установах виконання покарань від двох до 25 років.

Емпіричне дослідження проводилося в Державній установі «Маневицька виправна колонія (№42)», середнього рівня безпеки.

В якості психодіагностичного інструментарію для досягнення поставленої мети було застосовано методу Ш. Шварца «Вивчення цінностей особистості».

Опитувальник складається із двох частин, що відрізняються процедурою проведення. Перша частина опитувальника («Огляд цінностей», 57 питань) надає можливість вивчити нормативні ідеали, цінності особи на рівні переконань, а також структуру цінностей, що надає найбільший вплив на всю особистість, але не завжди виявляється в реальній соціальній поведінці. Друга частина опитувальника («Профіль особистості», 40 питань) вивчає цінності на рівні поведінки, тобто індивідуальні пріоритети, що найчастіше виявляються в соціальній поведінці особистості.

Опитувальник Ш. Шварца з вивчення цінностей особистості являє собою шкалу, призначену для виміру значущості десяти типів цінностей.

Наведемо коротке визначення мотиваційних типів відповідно до їх центральної мети (Schwartz, 1992, 1994 [9]; Smith, Schwartz, 1997 [11]):

1. Влада (Power) – соціальний статус, домінування над людьми та ресурсами;
2. Досягнення (Achievement) – особистий успіх у відповідності з соціальними стандартами;
3. Гедонізм (Hedonism) – насолода або чуттєве задоволення;
4. Стимуляція (Stimulation) – хвилювання і новизна;
5. Самостійність (Self-Direction) – самостійність думки і дії;
6. Універсалізм (Universalism) – розуміння, терпимість і захист благополуччя всіх людей і природи;
7. Доброта (Benevolence) – збереження та підвищення благополуччя близьких людей;
8. Традиція (Tradition) – повага та відповідальність за культурні та релігійні звичаї та ідеї;
9. Конформність (Conformity) – стримування дій і спонукань, які можуть нашкодити іншим і не відповідають соціальним очікуванням;
10. Безпека (Security) – безпека і стабільність суспільства, відносин і самого себе.

Також використовувалася шкала задоволеності життям (SWLS – Satisfaction with Life Scale, E. Diener, 1985 (адаптація Д.О. Леонтєва, Є.М. Осіна, 2008), яка складається з 5 питань.

З метою дослідження ціннісних орієнтацій у засуджених та працівників ДКВС було розроблено програму дослідження, яка включала наступні етапи.

На першому етапі, який тривав протягом лютого –березня 2024 року – етап підготовки, – було підібрано та обґрунтовано діагностичний інструментарій психологічного дослідження.

II етап – етап проведення дослідження – тривав протягом липня 2024 року. На цьому етапі безпосередньо здійснено емпіричне дослідження вивчення ціннісних орієнтацій та задоволеністю життям. Усі досліджувані були детально проінструктовані щодо виконання методик. Форма проведення емпіричного дослідження була групова серед засуджених та індивідуальна у

персоналу, оскільки для працівників була розроблена googleforms. Респонденти добровільно брали участь у дослідженні.

III етап був присвячений аналізу та інтерпретації отриманих даних. На даному етапі аналізувалися отримані результати з застосуванням методів порівняння середніх, а саме t-критерієм Стюдента для парних та t-критерієм Стюдента для незалежних вибірок.

IV етап був присвячений розробці та апробації тренінгового заняття для кращого усвідомлення власних цінностей, для формування позитивного ставлення до різноманітності ціннісних орієнтацій інших людей.

## 2.2. Аналіз результатів, порівняння цінностей працівників ДКВС та засуджених осіб

На першому етапі нашого аналізу була проведена Z-стандартизація, для того щоб уникнути артефакту оцінювання, який був виявлений. Він полягав у тому, що персонал давав по всьому вищі відповіді, ніж засудженні.

Завдяки Z-стандартизації ми упевнилися, що є відмінності у результатах проведених досліджень (Додаток А).

На другому етапі був проведений порівняльний аналіз за допомогою t-критерію Стюдента для незалежних вибірок. У таблиці 2.1 представлені данні, які свідчать про те, що в засуджених і в персоналу ДКВС є достовірні статистичні відмінності за всіма показниками.

Таблиця 2.1

### Рейтинг цінностей у засуджених та співробітників ДКВС

Соціальні цінності засуджених	Профіль особистості Засуджених	Соціальні цінності персоналу ДКВС	Профіль особистості персоналу ДКВС
1. Стимул -0,424	1. Традиції -0,171	1. Досягнення 0,760	1. Влада 0,472

2. Традиції -0,472	2.Конформність -0,254	2. Гедонізм 0,749	2.Досягнення 0,460
3. Доброта -0,561	3. Доброта -0,282	3. Влада 0,739	3. Гедонізм 0,450
4. Безпека -0,592	4. Стимул -0,300	4.Універсалізм 0,738	4.Універсалізм 0,430
5.Конформність -0,596	5.Самостійність -0,311	5.Самостійність 0,735	5. Безпека 0, 429
6. Самостійність -0,612	6. Безпека -0,358	6.Конформність 0,715	6.Самостійність 0,373
7. Універсалізм -0,615	7. Універсалізм -0,358	7. Безпека 0,711	7.Стимул 0,360
8.Влада -0,616	8. Гедонізм -0,375	8.Доброта 0,674	8. Доброта 0,339
9. Гедонізм -0,624	9. Досягнення -0,383	9. Традиції 0,566	9.Конформність 0,305
10. Досягнення -0,633	10. Влада -0,394	10. Стимул 0, 509	10. Традиції 0,206

Проаналізувавши результати, що представлені в таблиці 2.1, можна зробити висновки, що у засуджених соціальні цінності та профіль особистості нижчий, ніж у працівників ДКВС, що дає нам змогу оцінити відмінності цінностей у працівників ДКВС і засуджених, а також важливість

і менш значущість цих цінностей. Для більш детального аналізу з даних, що представлені у таблиці 2.1, було створено наступну діаграму (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Діаграма соціальних цінностей працівників ДКВС та засуджених**

Дані, що представлені на рис. 2.1, дають змогу більш детально дослідити, які соціальні цінності найважливіші для засуджених та працівників ДКВС. Отже, для засуджених домінантною цінністю є «Стимуляція», що свідчить про прагнення до новизни, необхідність змін та глибоких переживань, під час відбування покарання, засудженні ізольовані від зовнішнього світу і прагнуть новизни, що і пояснює нам чому «стимуляція» є найважливішою цінністю. Не менш важливо для осіб, які позбавленні волі, повага до культурних та релігійних звичаїв та ідей, збереження благополуччя близьких людей, це може свідчити про те, що часто в установах виконання покарань домінує культура групової взаємодії, що може сприяти підвищенню поваги до традицій та звичаїв. Найменш значущим для засуджених є особистий успіх, можливо це пов'язано з тим,

що засуджені не мають доступу до багатьох джерел самореалізації, що знижує значущість особистого успіху.

Якщо у засуджених така цінність, як «досягнення» майже не мала ніякого значення, то для персоналу ДКВС вона на першому місці, у порівнянні з засудженими, які не мають можливостей для реалізації амбіцій, працівники ДКВС знаходяться у позиції влади, що автоматично підсилює їхнє прагнення до соціального домінування та професійного успіху.

Також для працівників ДКВС важливо чуттєве задоволення, соціальний статус, домінування над людьми та ресурсами. Це може бути пов'язано з тим, що для ефективного виконання обов'язків працівники ДКВС мають підтримувати дисципліну та контроль, що підвищує важливість домінування та влади. Також робота в умовах високого психологічного навантаження (взаємодія з засудженими, потенційна небезпека) створює потребу в компенсації через гедоністичні задоволення, як-от відпочинок, комфорт чи задоволення потреб. А найменш значущою цінністю для персоналу ДКВС є «Стимуляція», яка у засуджених на першому місці, скоріш за все це пов'язано з чітко регламентованою діяльністю, що знижує потребу в новизні та ризику.

У 2022-2021 роках соціологічною групою «Рейтинг» було проведено дослідження ціннісних орієнтацій серед українців за допомогою методики Ш. Шварца, дані цього дослідження представлені на рис. 2.2.



**Рис. 2.2. Ціннісні орієнтації українців в 2021-2022 роках**

З рис. 2.2. ми бачимо, що для українського суспільства ключовою цінністю є доброта. Громадяни нашої країни демонструють виражену схильність до самовизначення та відкритості до змін, хоча традиційно переважають такі цінності, як доброта й універсализм. Високий рівень значущості зберігають конформізм, а також цінності, пов'язані з безпекою та традиціями. Найменш важливим для українців залишається багатство (влада) як життєва цінність.

Цінності українського суспільства більше схожі із цінностями засуджених, ніж із працівниками ДКВС. У засуджених і українців домінують такі спільні цінності, як доброта, універсализм, традиції та безпека. У той час як для працівників ДКВС важливіші влада, досягнення та гедонізм, які менш характерні для загальних пріоритетів українського суспільства. Це може бути пов'язано з тим, що персонал ДКВС під впливом професійного середовища переважно орієнтується на прагнення досягнень, контролю та гедонізму, тоді як засуджені зберігають притаманні українському суспільству пріоритети доброти, універсализму та безпеки.

На наступному етапі нашого дослідження аналізу проводилося порівняння за допомогою t-критерію Стьюдента для парних вибірок. Це дало нам змогу проаналізувати цінності на рівні соціальних уявлень та індивідуальних цінностей особистості у різних групах респондентів. Дані наведені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Ранги соціальних цінностей (група 1) та індивідуальних ціннісних орієнтацій (група 2)**

<b>Цінності</b>	<b>Засудженні</b>	<b>ПерсоналДКВС</b>
Традиції 1	13,97	20,36
Традиції 2	5,97	7,14
Доброта 1	13,98	21,72
Доброта 2	6,53	8,60
Універсалізм 1	20,03	34,12
Універсалізм 2	9,30	12,50
Самостійність 1	13,33	22,56
Самостійність 2	7,07	9,20
Стимуляція 1	7,72	12,26
Стимуляція 2	4,60	6,26
Гедонізм 1	8,12	14,68
Гедонізм 2	4,47	6,96
Досягнення 1	10,68	18,90
Досягнення 2	5,85	8,68
Влада 1	10,33	17,50
Влада 2	4,32	6,58
Безпека 1	13,95	23,14

Безпека 2	8,47	11,02
Конформність 1	11,28	18,20
Конформність 2	6,57	8,34

Примітка.

1 - соціальні цінності

2 - профіль особистості

У таблиці 2.2 наведенні дані, які свідчать про те, що і у засуджених, і у персоналу ДКВС є статистично значуща різниця між типами цінностей.

Для засуджених найбільш значущими серед соціальних цінностей є такі цінності як: універсалізм, доброта, традиції, серед індивідуальних – універсалізм, безпека, самостійність. Це може свідчити про те, що засуджені часто перебувають у стані самоаналізу, що може стимулювати розвиток емпатії, турботи про інших і бажання жити в гармонії з оточенням. Універсалізм і доброта можуть свідчити про бажання підтримувати мирні взаємини з іншими засудженими, що є важливим для виживання в замкненому середовищі. Традиційні цінності можуть служити як опора, що допомагає зберігати ідентичність і пов'язаність із рідною культурою та сім'єю. Часто традиції включають релігійні або духовні елементи, які стають джерелом розради для людей, які відбувають покарання в установах виконання покарань. Засуджений може відчувати ностальгію за домом, сім'єю та культурними звичаями, які підтримували його до ув'язнення. Щодо індивідуальних цінностей, то така трійка індивідуальних цінностей може бути ключовою, оскільки кожна з них доповнює іншу, створюючи гармонійне ціле. Універсалізм забезпечує широку перспективу, що ґрунтується на принципах рівності, гармонії та поваги до різноманіття. Безпека створює міцну основу для відчуття впевненості та стабільності. Самостійність, у свою чергу, надає людині можливість реалізувати свій потенціал, приймати незалежні рішення й досягати особистих цілей.

Бажання самостійності може стикатися з обмеженнями системи, що провокує почуття безсилля чи протесту. У поєднанні ці цінності формують стійке середовище для особистісного зростання та розвитку суспільства.

Засуджений з такими цінностями, як універсалізм, доброта, традиції (соціальні цінності) та універсалізм, безпека і самостійність (індивідуальні цінності), може переживати різноманітні емоції, думки та внутрішні конфлікти. Ці переживання часто пов'язані з умовами ізоляції, обмеженим доступом до звичних соціальних контактів та необхідністю адаптуватися до складного середовища. Наприклад, засудженні з домінуючою цінністю універсалізму відчувати потребу у справедливості, гармонії й мирних взаєминах із іншими. Це може проявлятися у спробах знайти спільну мову, підтримувати рівність серед засуджених та уникати конфліктів або ж може відчувати фрустрацію через відсутність справедливості у взаєминах або несправедливість системи.

Для персоналу ДКВС серед соціальних цінностей найважливішими є: універсалізм, безпека, самостійність, стосовно індивідуальних цінностей це універсалізм, стимуляція та безпека, можливо це пов'язано зі специфікою професійної діяльності: універсалізм забезпечує розуміння важливості рівності, справедливості та гуманного ставлення до всіх учасників процесу – як до колег, так і до осіб, що перебувають під наглядом; безпека – це базова потреба як для працівників, так і для суспільства в цілому; самостійність – у специфічних умовах роботи важливо вміти приймати швидкі, незалежні й відповідальні рішення; одноманітна робота вимагає новизни та необхідних змін.

Людина з цінностями універсалізму, безпеки, самостійності та стимуляції може переживати комплекс емоцій, потреб і внутрішніх конфліктів, які пов'язані як із задоволенням цих цінностей, так і з труднощами їх досягнення у специфічних умовах роботи. У професійній сфері ДКВС виникає напруженість між прагненням до гуманного ставлення та необхідністю застосовувати строгі правила й обмеження. Це може

створювати моральні дилеми й почуття внутрішнього конфлікту. Цінність безпеки є фундаментальною для працівників ДКВС через небезпеку професійного середовища та високий рівень відповідальності. Працівник може відчувати тривогу, пов'язану із загрозою фізичної чи психологічної шкоди. У той же час відчуття безпеки в організації (надійність колег, чіткість правил) приносить спокій і стабільність. Постійна напруга через необхідність бути напоготові може виснажувати емоційно. Людина також може відчувати фрустрацію, якщо безпека на роботі не забезпечується належним чином. Стосовно такої цінності як «самостійність», то людина може відчувати задоволення, якщо її рішення визнаються правильними й ефективними. Водночас вона може відчувати напругу, якщо вимоги до прийняття рішень надмірно високі або якщо її ініціативність обмежується жорсткими рамками системи. Цінність стимуляції пов'язана не лише з потребою у новизні, змінах, а й в запобіганні монотонності. Монотонність, яка властива багатьом завданням у системі ДКВС, може викликати почуття незадоволення. Людина може намагатися знайти новизну поза роботою або через нестандартні способи вирішення професійних завдань, що може не завжди відповідати очікуванням системи.

На четвертому етапі ми провели аналіз даних з метою з'ясувати, наскільки працівники ДКВС та особи, які позбавленні волі, задоволені рівнем свого життя. Важливо було виявити, чи впливають умови життя і ізоляваність від суспільства на рівень задоволеності життям (Додаток Б).

Було виявлено, що низькі показники рівня задоволеності життя представлені лише у засуджених і притаманні для 16,5% осіб. Високий рівень задоволеності життям був виявлений серед працівників ДКВС – 42% і не виявлений серед засуджених. Середній показник рівнем задоволеності життям у засуджених – 80%, у персоналу ДКВС – 58%. Отже, умови життя та ізоляваність від суспільства суттєво впливають на рівень задоволеності життям засуджених, тоді як працівники ДКВС мають кращі показники

задоволеності, що може бути зумовлено їхнім доступом до соціальних і професійних ресурсів.

Далі було складено профіль ціннісних орієнтацій у осіб з різним рівнем задоволеності життя, щоб оцінити, чи є статистичні відмінності. Обчислювання проводилося за допомогою критерія хі-квадрат, дані наведені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Профіль ціннісних орієнтацій засуджених з різним рівнем задоволеності життям**

Цінності	Низький рівень задоволеності життям	Середній рівень задоволеності життям
Традиції 1	-,4670215	-,5144379
Традиції 2	-,5151439	-,1341521
Доброта 1	-,5752111	-,6191508
Доброта 2	-,3833553	-,2616172
Універсалізм 1	-,4072802	-,6868848
Універсалізм 2	-,4570823	-,3605498
Самостійність 1	-,6904595	-,6125615
Самостійність 2	-,7014624	-,2561008
Стимуляція 1	-,5723653	-,4351972
Стимуляція 2	-,4199964	-,2905579
Гедонізм 1	-,4608599	-,6930355
Гедонізм 2	-,7614836	-,3090078
Досягнення 1	-,5802348	-,6686461
Досягнення 2	-,4281179	-,3635390

Влада 1	-,8494551	-,6004077
Влада 2	-,1323265	-,4355749
Безпека 1	-,7135728	-,6124403
Безпека 2	-,3171316	-,4187493
Конформність 1	-,9729697	-,5752568
Конформність 2	-,1490989	-,2818304

Примітка.

1 - соціальні цінності

2 - профіль особистості

У таблиці 2.3. наведено дані, які свідчать про те, що у засуджених статистично достовірні відмінності відсутні. На нашу думку, це можна пояснити тим, що засудженні знаходяться в установах виконання покарань, де є певні обмеження впливу зовнішніх чинників, встановлені правила, чіткий розпорядок дня. Перебування в умовах позбавлення волі супроводжується втратою можливості приймати незалежні рішення, планувати майбутнє та реалізовувати власні потреби, що сприяє зниженню задоволеності життям. Відсутність можливостей для особистого розвитку, кар'єрного росту чи професійної реалізації значно знижує суб'єктивну оцінку якості життя.

Аналогічний профіль ціннісних орієнтацій осіб з різним рівнем задоволеності життям було побудовано для працівників ДКВС. Дані представлені у таблиці 2.4.

Як ми бачимо, у персоналу ДКВС є відмінності по соціальних цінностях, а різниця індивідуальних цінностей майже відсутня. Це свідчить про складну взаємодію між професійним середовищем, особистими установками й соціальною поведінкою.

Таблиця 2.4

**Профіль ціннісних орієнтацій персоналу ДКВС з різним рівнем задоволеності життям**

Цінності	Високий рівень задоволеності життям	Середній рівень задоволеності життям
Традиції 1	,9728910	,2729558
Традиції 2	,4216208	,0499601
Доброта 1	1,0309669	,4159812
Доброта 2	,6034587	,1484322
Універсалізм 1	1,1071397	,4718954
Універсалізм 2	,4947457	,3834516
Самостійність 1	,9245328	,5978793
Самостійність 2	,5815402	,2232466
Стимуляція 1	,8385072	,2719283
Стимуляція 2	4656857	,2845338
Гедонізм 1	,9765840	,5858266
Гедонізм 2	,6211688	,3265132
Досягнення 1	,9717611	,6080120
Досягнення 2	,7399808	,2574127
Влада 1	1,0231292	,5339483
Влада 2	,6702555	,3299758
Безпека 1	,8673723	,5986412
Безпека 2	,4678793	,4024871
Конформність 1	,9852099	,5209278
Конформність 2	,2879575	,3174779

Примітка.

1 - соціальні цінності

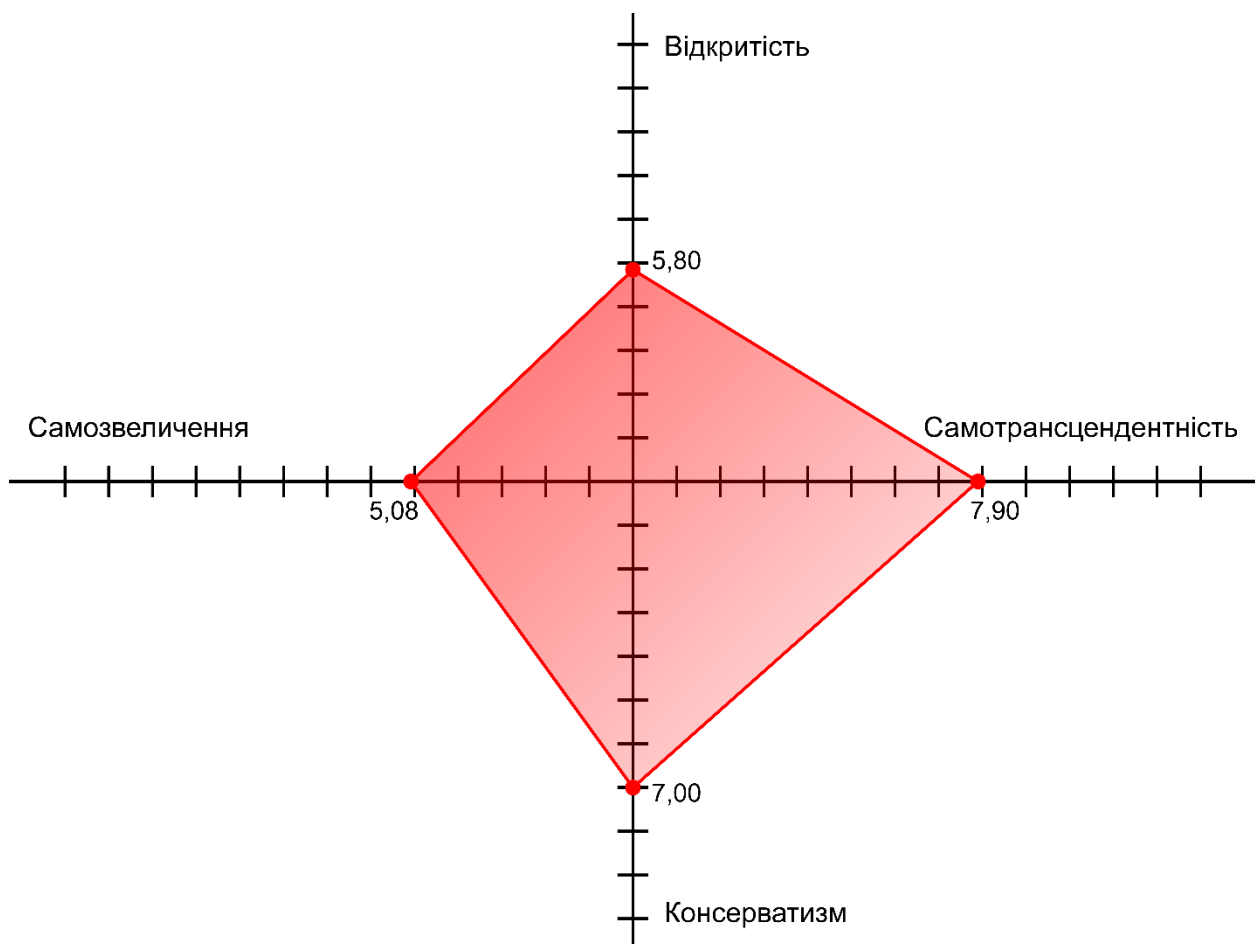
2 - профіль особистості

Серед соціальних цінностей найбільше виокремленні такі як: універсалізм, доброта і влада. Це може свідчити про те, що працівники ДКВС спираються на внутрішні критерії і вони не пов'язані з їх задоволеністю життям. Соціальні цінності можуть змінюватися під впливом професійного середовища, де пріоритети зміщуються на підтримання порядку, гуманність у стосунках із засудженими та ефективне управління. Це підтверджує, що задоволеність життям працівників ДКВС менше залежить від їхніх базових

особистих установок (індивідуальних цінностей) і більше визначається їхньою професійною роллю та вимогами, які вони ставлять.

Наступним нашим кроком було проаналізувати за допомогою t-критерію Стюдента для незалежних вибірок протилежні моделі в теорії цінностей Шварца — це дві біполярні осі, які відображають конфліктуючі мотивації. Аналіз цих протилежностей дає можливість глибше зрозуміти ціннісні орієнтації людей та їхній вплив на поведінку (Додаток Г).

Далі було складено графік протилежних моделей окремо для засуджених – рис. 2.3. та для персоналу ДКВС – рис. 2.4.



**Рис. 2.3. Графік протилежних моделей засуджених**

На рис. 2.3. представленні дані, які свідчать, що в основі першої біполярної осі «Відкритість до змін – Консерватизм» перевагу має «Консерватизм». Перевага консерватизму у засуджених може свідчити про

їхню психологічну адаптацію до умов ізоляції та соціальних обмежень. Це пов'язано із прагненням до стабільності, передбачуваності та дотримання чітких правил, які є характерними для життя в закритих системах, таких як установи виконання покарань (далі УВП). В умовах позбавлення волі, де існує підвищений рівень ризику та невизначеності, консерватизм може проявлятися у прагненні до стабільності й безпеки. Засуджені можуть віддавати перевагу дотриманню правил, щоб уникнути конфліктів або покарань. У УВП діють «Правила внутрішнього розпорядку УВП», які формують у засуджених схильність до повторюваності та стабільності. Це підсилює їхнє тяжіння до традиційності та конформності.

Також не варто забувати, що в УВП присутня ієрархія та жорсткі правила між самими засудженими, які стимулюють розвиток консервативних цінностей, оскільки дотримання традицій і норм стає умовою виживання та уникнення покарань. Дотримання традицій і правил може також бути способом підтримки статусу або належності до певної групи всередині УВП. Засуджені з переважанням консервативних цінностей можуть уникати змін і відчувати труднощі у сприйнятті нових умов чи можливостей. З іншої сторони, засуджені з високим рівнем консерватизму можуть відчувати труднощі з реінтеграцією в суспільство через низьку готовність до змін, небажання адаптуватися до сучасних соціальних вимог або працювати в умовах невизначеності. Їхнє бажання уникати ризиків може сприяти пасивності у прийнятті важливих рішень, що обмежує їхні можливості після звільнення та може сприяти повторному вчиненню злочину.

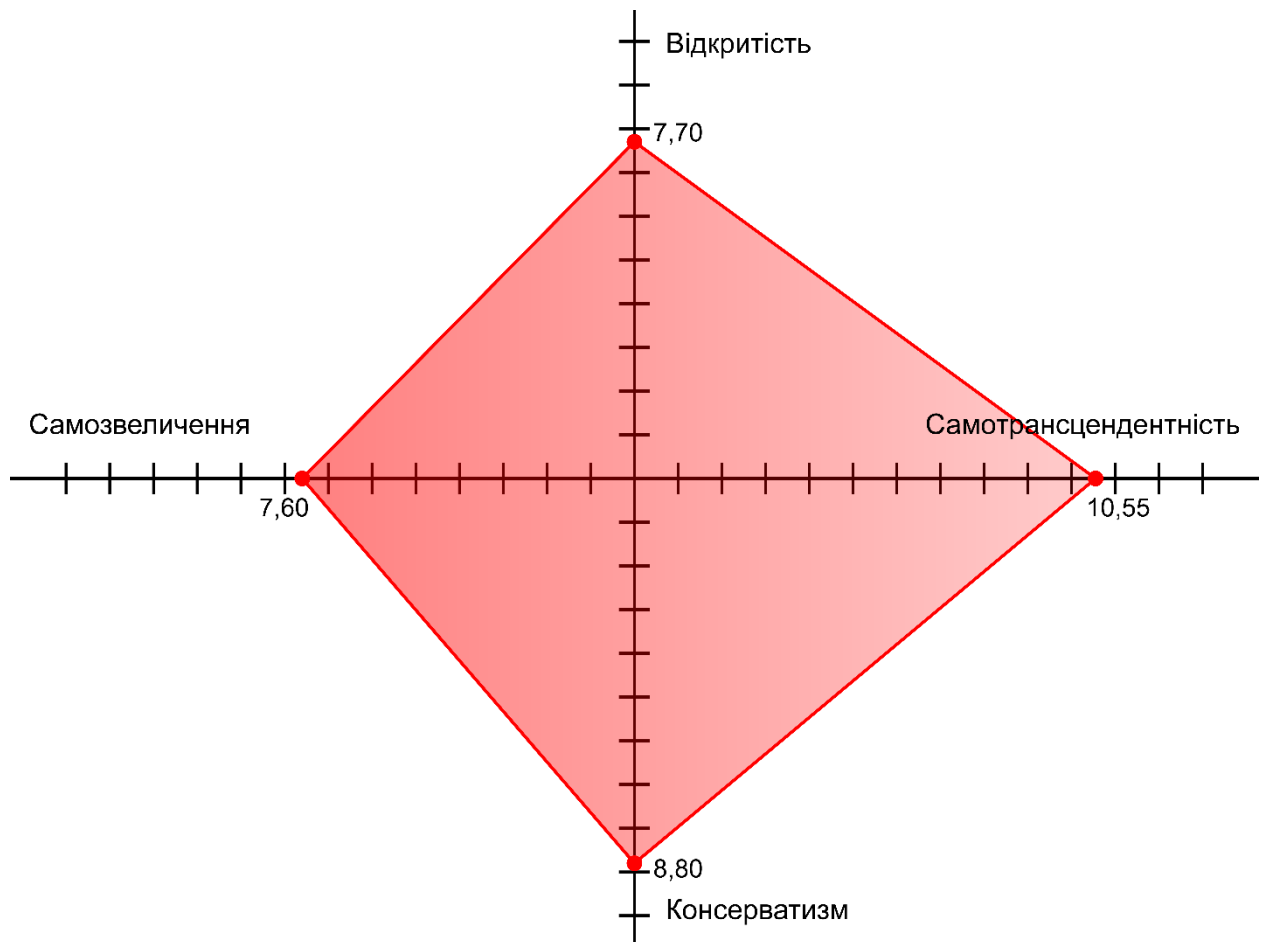
На другій біполярній осі «Самопіднесення – Самотрансцендентність» у засуджених перевага належить само трансцендентності. Це може свідчити про певні особливості їхньої особистісної адаптації, соціальних відносин та психологічного стану. Вона відображає спрямованість на альтруїзм, турботу про інших, співчуття, що може мати кілька пояснень і бути пов'язаним з умовами їхнього життя в УВП. У тюрмах часто створюється колективна структура, де виживання залежить від підтримки і підкорення групі. Це

стимулює розвиток цінностей доброти та універсалізму для підтримки мирних взаємин і уникнення конфліктів. У стані ізоляції від зовнішнього світу засуджені можуть почуватися самотніми, що стимулює їх шукати підтримку серед інших. Це може посилювати їхню орієнтацію на підтримку соціальних відносин, співчуття і доброзичливість.

Також вищий показник самотрансцендентності може свідчити про те, що засудженні хочуть показатися кращими, добрішими перед персоналом, або перед самими засудженими, особливо, якщо вони перший раз потрапили в ту чи іншу установу. Самотрансцендентність може розглядатися як форма морального очищення або прагнення до спокути. УВП часто стають місцем, де засудженні звертаються до релігії або духовних практик. Релігійні цінності, як правило, спрямовані на доброту, прощення, співчуття та турботу про інших, що сприяє розвитку самотрансцендентності. Умови позбавлення волі часто обмежують можливості для демонстрації досягнень, влади чи контролю (цінностей самопіднесення). Натомість самотрансцендентність стає доступною та затребуваною формою самовираження.

На рис. 2.4 зображення двох біполярних осей демонструє розподіл цінностей у персоналу Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС). На основі даних можна зробити наступний аналіз: самотрансцендентність переважає над само піднесенням. Значення на осі Самотрансцендентності (10,55) значно вище, ніж на осі Самопіднесення (7,60).

Це свідчить про орієнтацію на альтруїзм, співчуття та загальний добробут. На осі Відкритість до змін – Консерватизм переважає Консерватизм: Значення Консерватизму (8,80) вище, ніж Відкритості до змін (7,70). Це свідчить про орієнтацію на стабільність, дотримання правил і норм. На це може впливати робота персоналу ДКВС, яка передбачає постійне функціонування в умовах взаємодії з людьми, які потребують підтримки, навіть якщо вони перебувають в УВП. Це сприяє розвитку цінностей співчуття, доброти та універсалізму.



**Рис. 2.4. Графік протилежних моделей персоналу ДКВС**

Однак, результати дослідження, які демонструють перевагу самотрансцендентних цінностей у персоналу ДКВС, можуть частково відображати ідеалізоване уявлення про власну професійну етику, ніж реальну практику повсякденної діяльності. Безпосереднє спілкування з працівниками виявляє певні суперечності між декларованими цінностями та їхнім фактичним втіленням у професійній взаємодії. Участь у дослідженні могла стимулювати персонал демонструвати більш прийнятну з точки зору суспільних і професійних норм поведінку. Уявлення про гуманізм, доброту та співчуття, будучи важливими аспектами професійної етики, могли вплинути на схильність респондентів до надання відповідей, які підкреслюють ці цінності, навіть якщо в реальності вони проявляються менше. Робота в системі, що вимагає високого рівня дисципліни та взаємодії

із засудженими, може створювати прагнення підтримувати позитивний імідж. Персонал ДКВС може підсвідомо або свідомо намагатися здаватися більш етичними, співчутливими й орієнтованими на благополуччя інших, ніж це проявляється у реальності. Таким чином, отримані дані можуть бути частково зміщені через феномен соціальної бажаності, професійної адаптації або прагнення підтримувати позитивний імідж.

Стосовно переваги значення консерватизму над значенням відкритості до змін, може свідчити про те, що персонал ДКВС працює в чітко регламентованій системі з високим рівнем дисципліни та суворими правилами. Це формує у персоналу схильність до цінностей безпеки, стабільності та дотримання традицій. Важливим є той фактор, що персонал УВП працює з людьми, які можуть бути джерелом потенційної небезпеки, це посилює орієнтацію на захист і стабільність. Також робота у ДКВС передбачає жорстке дотримання регламентів, що пригнічує прагнення до новизни й самовираження.

Таким чином було виявлено, що для засуджених найбільш значущими є базові цінності, пов'язані з безпекою та стабільністю, оскільки ізольованість від суспільства та уніфіковані умови життя формують їхню орієнтацію на задоволення базових потреб. Для працівників ДКВС ключовими соціальними цінностями виявилися універсалізм, доброта та влада, що відображає специфіку їхньої професійної діяльності, яка вимагає гуманності, справедливості та здатності керувати процесами. Індивідуальні цінності працівників залишаються стабільними та не залежать від рівня їхньої задоволеності життям.

У шкалах задоволеності життям було виявлено значні відмінності:

1) У засуджених рівень задоволеності життям загалом нижчий, високий рівень не зафіксовано, а середній рівень становить 80%.

2) У працівників ДКВС 42% мають високий рівень задоволеності, а середній – 58%.

Статистично достовірні відмінності у ціннісних орієнтаціях засуджених залежно від рівня задоволеності життям не виявлені, що може пояснюватися уніфікованістю умов утримання. Натомість у працівників ДКВС відмінності були зафіксовані у соціальних цінностях, що свідчить про вплив професійного середовища на їхні пріоритети.

У персоналу ДКВС переважають самотрансцендентність і консерватизм. Це обумовлено особливостями професійної діяльності, що передбачає орієнтацію на стабільність, безпеку, гуманізм і співчуття. Таке поєднання цінностей забезпечує ефективне виконання обов'язків у межах суворої регламентованої системи.

Перевага самотрансцендентності та консерватизму у засуджених може свідчити про їхню потребу знайти сенс життя через турботу про інших (емпатія, альтруїзм) і прагнення до стабільності через дотримання традицій та встановлених норм. Домінантність самотрансцендентності у засуджених є результатом адаптації до умов позбавлення волі, переосмислення життєвих цінностей та соціального впливу. Вона може відображати як щирі зміни особистості, так і прагнення вижити та інтегруватися в колектив. Це також свідчить про потенціал засуджених до реабілітації та соціальної інтеграції заумовналежної підтримки.

Аналіз цих протилежностей допомагає зрозуміти не лише індивідуальні особливості, а й динаміку групових цінностей, міжособистісні конфлікти та культурні відмінності.

## РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ЗАСУДЖЕНИХ

### 3.1. Методологічна основа тренінгу

В даному розділі ми розглянемо: основні аспекти тренінгу як систематичного процесу навчання та розвитку, розробку тренінгового заняття, а також його апробацію серед засуджених.

Тренінг – це систематичний навчальний процес, спрямований на розвиток певних навичок, знань і компетенцій. Цей термін використовується в різних контекстах, включаючи спортивні тренування, корпоративні тренінги, особистісний розвиток і навіть у сфері поведінкової терапії. У найширшому розумінні тренінг – це навчання, засвоєння та розвиток будь-яких навичок чи вмінь [32].

Тренінги виникли як наслідок спроби інтенсифікувати процес навчання людей різних видів діяльності, як спосіб формування і вдосконалення професійних знань, умінь і навичок через різноманітні психотехнічні процедури. Груповий психологічний тренінг являє собою сукупність активних методів практичної психології, які використовуються: 1) в межах клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму та низки соматичних захворювань; 2) для роботи з психічно здоровими людьми, які мають проблеми психологічного характеру, з метою надання їм допомоги в саморозвитку [24].

Методологічна основа тренінгу визначає його концептуальну, наукову та практичну базу, що забезпечує досягнення поставлених цілей. Успішність тренінгу залежить від чіткого методологічного підґрунтя, яке враховує основні закономірності навчання, взаємодії та розвитку.

Методологічна основа тренінгу базується на ряді фундаментальних принципів, що визначають його структуру, методи та підходи:

1. Принцип активності. Тренінг передбачає активну участь його учасників у процесі навчання. Завдяки цьому забезпечується залучення,

мотивація та розвиток ключових навичок, зокрема комунікації, співпраці та критичного мислення.

2. Принцип інтерактивності. У тренінгових заняттях акцент робиться на взаємодії між учасниками, що сприяє обміну досвідом, формуванню командної роботи та виробленню ефективних стратегій спільного вирішення завдань.

3. Принцип практичної спрямованості. Тренінг зосереджується на застосуванні знань і навичок у реальних ситуаціях. Це дає змогу учасникам швидше адаптувати отриманий досвід до їхніх професійних або особистих завдань.

4. Принцип індивідуалізації. Методологія тренінгу враховує особливості кожного учасника: його потреби, цінності, рівень підготовки та очікування.

5. Принцип системності. Тренінг розглядається як комплексний процес, де всі елементи взаємопов'язані: цілі, методи, вправи, оцінка результатів. Це забезпечує гармонійний і структурований підхід до навчання.

Методологічна основа тренінгу вимагає чіткого планування, яке включає кілька ключових етапів:

1. Аналіз потреб учасників. На цьому етапі визначаються проблеми, завдання та очікування групи, що дозволяє адаптувати тренінг до реальних потреб.

2. Формулювання цілей та завдань. Мета тренінгу повинна бути конкретною, вимірюваною, досяжною, релевантною та обмеженою в часі (SMART-підхід).

3. Вибір методів і технік. У тренінгу використовуються різноманітні методики: рольові ігри, групові дискусії, мозкові штурми, аналіз кейсів, моделювання ситуацій тощо. Вибір методів залежить від цілей і типу тренінгу.

4. Розробка структури тренінгу. Структура зазвичай включає вступну частину (знайомство та мотивація), основну частину (навчання та практичні вправи) і завершальну частину (рефлексія, підбиття підсумків).

5. Оцінка ефективності. Після завершення тренінгу проводиться оцінка результатів, яка може включати опитування, анкетування, тестування або аналіз досягнутих змін.

У рамках тренінгу можуть використовуватися різні методологічні підходи:

1. Психологічний підхід. Основна увага приділяється розвитку особистісних якостей учасників, таких як стресостійкість, емоційний інтелект, комунікативні навички.

2. Педагогічний підхід. Зосереджений на формуванні професійних знань і навичок. Важливим є забезпечення системності у викладенні матеріалу та надання практичних рекомендацій.

3. Соціально-гуманітарний підхід. Враховує соціальний контекст і культурні особливості групи. Цей підхід важливий у тренінгах для багатонаціональних колективів або соціальних груп із різними цінностями.

Методологічна основа тренінгу забезпечує його структурованість, ефективність і результативність. Чітка методологія дозволяє уникнути випадкових або хаотичних дій, створює умови для досягнення конкретних цілей. Вона також забезпечує наукову обґрунтованість вибору методів і підходів, що є особливо важливим у професійній підготовці та особистісному розвитку [30].

Також не варто забувати за специфічні особливості тренінгу, які притаманні всім видам, вони включають:

1. Дотримання певних принципів групової роботи.

2. Акцент на психологічній допомозі в саморозвитку учасників групи.

При цьому така допомога часто йде від самих учасників, а не від тренера.

3. Існування більш-менш постійних груп, які можуть зустрічатися через різні проміжки часу в приблизно однаковій конфігурації.

4. Специфічні просторові конфігурації (робота в колі).
5. Акцент на стосунках між членами групи, які розвиваються та аналізуються в контексті «тут і зараз»;
6. Використання активних методів групової роботи;
7. Суб'єктивні почуття та емоції учасників по відношенню один до одного або по відношенню до того, що відбувається в групі.
8. Атмосфера невимушеності, вільного спілкування між учасниками та психологічної безпеки [31].

Таким чином, методологічна основа тренінгу є ключовим компонентом його успішної реалізації. Вона поєднує наукові знання, практичні методики та творчий підхід, спрямований на розвиток особистості та досягнення поставлених цілей.

### **3.2. Розробка тренінгового заняття для засуджених**

Результати аналізу двох вибірок (персоналу та засуджених) показали, що засуджені демонструють нижчі показники майже за всіма критеріями. Це свідчить про те, що у цієї групи є значні прогалини в системі цінностей та їх практичному застосуванні. Тому розробка тренінгового заняття була спрямована саме на засуджених.

Тренінгове заняття "Цінності та ціннісні орієнтації" було структуроване для досягнення заявлених цілей. Його етапи забезпечують поступовий перехід від знайомства та налаштування до активного обговорення та усвідомлення життєвих цінностей.

#### **Тренінгове заняття: Цінності та ціннісні орієнтації**

##### **Мета:**

1. Допомогти учасникам усвідомити власні цінності та їхню роль у житті.
2. Формувати позитивне ставлення до різноманітності ціннісних орієнтацій інших людей.
3. Розвивати навички командної роботи та взаєморозуміння.

##### **Цільова аудиторія:**

10 осіб (дорослі).

**Час проведення:** 1,5 години.

### **План заняття**

#### **1. Вступна частина (10 хв.)**

Привітання: Тренер вітає учасників, представляється, озвучує тему та мету заняття.

#### **Знайомство і Розминка "Цінності у дії"**

Учасники по черзі називають своє ім'я та одну цінність, яка, на їхню думку, важлива у житті. Інші повинні жестом підтримати, якщо теж поділяють цю думку (наприклад, підняти руку).

#### **2. Правила роботи (10 хв.)**

**Матеріали:** фліпчарт, маркери

**Мета:** визначити правила для продуктивної роботи під час заняття, створити сприятливий психологічний клімат для активної роботи.

В житті кожна людина дотримується певних правил, і кожен тренінг починається також з правил. Тому пропоную вашій увазі правила роботи нашої групи, якими ми будемо керуватися під час тренінгу.

1. Активність
2. Щирість
3. Слухати і чути
4. Говорити коротко і по черзі
5. Конфіденційність
6. Говорити від свого імені
7. Ініціативність
8. Повага
9. Принцип «Тут і зараз».....

#### **3. Основна частина (20-25 хв.)**

##### **Інформаційне повідомлення**

*Життєві цінності – це те, що люди вважали важливим для свого життя, про що вони мріють, до чого прагнуть.*

### Вправа 1 «Шкала цінностей»

Об'єднання в групи за цінностями, які учасники називали при знайомстві, наприклад: сім'я, друзі, краса.

Усі групи отримують однакові набори. Тренер пропонує вибрати з них спочатку 10, потім 5 найважливіших цінностей і поставити в ієрархічній послідовності за ступенем значущості.

#### Список цінностей

1. Самостійність як незалежність у судженнях та оцінках
2. Упевненість у собі (незалежність від внутрішніх протиріч і сумнівів)
3. Матеріальна забезпеченість (відсутність матеріальних труднощів у житті)
4. Здоров'я (фізичне й психічне)
5. Задоволення (життя, сповнене задоволень, приємного проведення часу, безліч розваг)
6. Цікава робота
7. Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною)
8. Свобода й незалежність у вчинках і діях
9. Краса (відчуття прекрасного в природі й мистецтві)
10. Гарні й вірні друзі
11. Пізнання (можливість самоосвіти, розширення кругозору, інтелектуального розвитку)
12. Щасливе сімейне життя
13. Творчість (можливість творчої діяльності)
14. Суспільне визнання (повага з боку інших людей, колективу, товаришів)
15. Активне діяльне життя
16. Рівність (братерство, рівні можливості для всіх)

Рішення приймається спільно. Така технологія допомагає впорядкувати дискусію і навчитися аргументувати свій вибір. Ця вправа допомагає створити ієрархію цінностей, висловити свою думку. Коли учасники виберуть 5 цінностей, попросити щоб ці цінності написали на листках, а потім по черзі групи презентують. Після завершення вправи варто попросити представників команд ознайомити всіх із результатами командної роботи і розповісти про те, як проходила дискусія.

### **Обговорення:**

Чому ці цінності зайняли перші місця у вашому списку?

Як ці цінності проявляються у вашому житті?

### **Вправа 2 «Скріпка»**

**Обладнання:** 10 скріпок

**Мета:** усвідомлення цінності здоров'я.

Учасникам роздають по одній скріпці, пропонуючи її розігнути і скласти в якусь фігурку. Потім просять скласти у початкову форму. Звичайно, зробити це нікому не вдається.

– Отож, уявимо, що наше здоров'я – це скріпка. Ми робимо з ним все, що завгодно, при цьому не захищаючи себе. Потім ми хочемо бути здоровими, але це вже неможливо так само, як повернути цю скрипку у початкову форму.

**Висновок.** Здорова людина може й повинна орієнтуватися у своєму способі життя на позитивний досвід старшого покоління й на негативний досвід хворих людей. Важливою складовою здорового способу життя є не тільки відсутність хвороб, але й відчуття щастя, гармонії із собою й навколишнім світом, творчість, можливості власної реалізації.

### **Обговорення:**

Що Ви відчували, коли не змогли повернути ту форму скріпки, яка була до цього?

### **4. Завершальна частина (20 хв.)**

### **Обговорення:**

1. Що нового ви дізналися про свої цінності?
2. Як ці знання допоможуть у повсякденному житті?

### **Рефлексія "Ціннісне дерево"**

На фліпчарті намалювати дерево. Учасники пишуть на "листочках" (стікерах) одну цінність, яку вони взяли для себе із заняття, і приклеюють до дерева.

Подяка учасникам за активність.

Отже, тренінгове заняття ефективно сприяє усвідомленню учасниками власних цінностей, навчає цінувати різноманітність у ціннісних орієнтаціях інших людей та розвиває навички командної роботи. Воно є корисним як для особистісного розвитку, так і для створення сприятливої атмосфери в колективі.

### **3.3. Апробація тренінгового заняття**

Апробація тренінгового заняття «Цінності та ціннісні орієнтації» проводилася в Державній установі «Маневицька виправна колонія (№42)». За результатами оцінки ризиків та за добровільною згодою була сформована група з 10 учасників, які раніше брали участь опитуванні методики Ш. Шварца «Вивчення цінностей особистості».

Це заняття було націлене на формування позитивного ставлення до цінностей, рефлексію особистих життєвих орієнтирів та розвиток навичок взаємодії у групі.

На початку засуджені поводитися стримано, деякі висловлювали недовіру або демонстрували скептичність. Проте, коли інші учасники жестами (наприклад, підняттям руки) підтримували їхні озвучені цінності, атмосфера почала ставати більш розкутою. Поширеними цінностями були «сім'я», «здоров'я» і «друзі».

Далі було прописування правил на фліпчарті. Більшість учасників схвалили правила, підкреслюючи важливість принципу конфіденційності та правила «піднятої руки». Вони зазначили, що для них важливо мати можливість говорити відкрито.

Під час виконання вправи «Шкала цінностей» деякі учасники виявляли труднощі в аргументації, але їм надавалася допомога у вигляді уточнюючих запитань. Усі групи успішно виконали завдання й презентували свої результати.

Далі була вправа «Скріпка», під час виконання якої деякі засудженні жартували, але загалом сприйняли вправу серйозно.

Завершальна частина тренінгового заняття відбулася з вправою «Ціннісне дерево», де учасники по рефлексували і визначили найголовніші цінності для себе. Найбільш повторювальні відповіді – це «сім'я» та «здоров'я».

Далі засуджених було повторно протестовано, для того щоб зрозуміти чи є результат від тренінгового заняття.

Підрахувавши і проаналізувавши данні змін у засуджених після проходження тренінгового заняття не виявлено (Додаток В).

Апробація тренінгового заняття «Цінності та ціннісні орієнтації» у групі засуджених Державної установи «Маневицька виправна колонія (№42)» показала, що суттєвих змін у ціннісних орієнтаціях учасників після проходження тренінгу не виявлено (Додаток В).

Можливі причини відсутності змін:

1. Короткотривалість заходу: Одного тренінгового заняття недостатньо для глибоких змін у ціннісних орієнтаціях, особливо в умовах колонії.

2. Стійкість існуючих установок: Цінності формуються впродовж тривалого часу і часто є результатом особистого досвіду, тому вони стійкі до зовнішнього впливу.

3. Середовище колонії: Соціально-психологічне середовище установи може ускладнювати розвиток емпатії, відкритості чи готовності до змін.

4. Недовіра до тренінгу: Деякі учасники могли сприймати заняття формально або демонструвати низьку мотивацію до участі.

Хоча тренінгове заняття не продемонструвало очевидних змін у ціннісних орієнтаціях, він дав можливість учасникам рефлексувати над

своїми життєвими пріоритетами. Для досягнення помітних результатів необхідно впроваджувати довготривалі програми з комплексним підходом, які враховуватимуть особливості середовища та індивідуальні потреби учасників.

Попри виявлені недоліки, проведена апробація надала змогу зробити висновок про важливість роботи з цінностями та перспективність подібних заходів.

Недоліки тренінгу, можливо, слугуватимуть основою для більш детального вивчення і розробки вдосконалених тренінгів або корекційних програм для роботи в майбутньому.

## ВИСНОВКИ

1. Вивчення теоретичних аспектів формування ціннісних орієнтацій особистості в психологічній літературі дозволило зробити важливі висновки про природу та взаємозв'язок цінностей і ціннісних орієнтацій. Цінності виступають як фундаментальні, узагальнені уявлення про важливе, правильне чи бажане в житті людини. Вони мають глобальний характер, не прив'язані до конкретних ситуацій і слугують основою для формування моральних, соціальних та особистісних орієнтирів. У свою чергу, ціннісні орієнтації є більш конкретними способами реалізації цінностей, які проявляються у поведінці, прийнятті рішень та пріоритетах особистості в різних життєвих сферах. Взаємозв'язок між цінностями та ціннісними орієнтаціями полягає у тому, що цінності задають загальний напрямок розвитку особистості, а ціннісні орієнтації деталізують їх застосування у повсякденному житті, таких як вибір професії, стиль життя чи міжособистісні стосунки. Цінності формують основу для мотивації людини, визначають її моральну позицію та соціальну поведінку, тоді як ціннісні орієнтації забезпечують конкретизацію цих принципів у реальному житті, сприяючи успішній соціальній адаптації та інтеграції.

Таким чином, цінності та ціннісні орієнтації є взаємопов'язаними, але не тотожними поняттями. Вони впливають на поведінку, мотивацію, прийняття рішень, а також визначають життєві пріоритети людини, її місце в суспільстві та здатність до самореалізації. Формування ціннісних орієнтацій є ключовим процесом для розвитку особистості, оскільки воно дозволяє гармонійно поєднати глобальні ідеї та конкретні дії у щоденному житті.

2. Особливості емпіричного дослідження ціннісних орієнтацій у працівників ДКВС та засуджених полягали у тому, що засудженні мають нижчі показники соціальних та індивідуальних цінностей, ніж працівники ДКВС. У засуджених низький рівень задоволеності життям пов'язаний з меншою значущістю таких цінностей, як універсалізм, безпека та доброта. У персоналу ДКВС високий рівень задоволеності життям супроводжується

вищими показниками за цінностями універсалізму, безпеки та стимуляції. Дослідження підтверджує наявність суттєвих відмінностей між засудженими та персоналом ДКВС за соціальними та індивідуальними цінностями, а також рівнем задоволеності життям.

3. Засуджені оцінювали соціальні цінності нижчі, що може бути наслідком їхнього соціального статусу та життєвих обставин. Натомість персонал демонструє більш розвинений профіль цінностей, що пов'язано зокрема і з вищим рівнем задоволеності життям.

4. Після розробки та апробації тренінгового заняття «Цінності та ціннісні орієнтації» ефективність даного тренінгового заняття не було доведено.

Результати цього дослідження можуть стати основою для розробки корекційних програм, спрямованих на підвищення рівня ціннісних орієнтацій та задоволеності життям серед засуджених.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Anderson E. S. Values in Ethics and Economics. Cambridge: Harvard University Press, 1993. 262 p.
2. Antoci D. The Modern Concept of Value Orientation. Moldova, 2019. URL: file:///C:/Users/liv/Downloads/AESJ\_1\_2019\_68-85.pdf (дата звернення: 07.11.2024).
3. Barnea M., Schwartz S. H. Values and Voting [Електронний ресурс]. *Political Psychology*. 1998. URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0162-895X.00090/abstract> (дата звернення: 20.12.2024).
4. European Parliament. Prison Systems in the European Union: an Overview [PDF].2017.URL:[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/583113/IPOL\\_BRI%282017%29583113\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/583113/IPOL_BRI%282017%29583113_EN.pdf) (дата звернення: 22.12.2024).
5. Perry J. L., Wise L. R. The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*. 1990. С. 367–373.
6. Rokeach M. The Nature of Human Values. NewYork: Free Press, 1973. 438 p.
7. Roy S., Avdija A. The Effect of Prison Security Level on Job Satisfaction and Job Burnout Among Prison Staff in the USA: An Assessment. *International Journal of Criminal Justice Sciences*. 2012. Т. 7. № 2. С. 524–538.
8. Samaj Pragati Sahayog. SPS Human Resources Policy [Електронний ресурс]. URL: <https://samajpragatisahayog.org/wp-content/uploads/2021/10/SPS-HR-Policy.pdf> (дата звернення: 22.12.2024).
9. Schwartz S. H. Universals in the Structure and Content of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. Orlando, FL: Academic Press, 1992. Vol. 25. P. 1–65.

10. Schwartz S., Sagie G. Value Consensus and Importance: A Cross-National Study [Електронний ресурс]. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2000. Vol. 31. No. 4. URL: <http://jcc.sagepub.com> (дата звернення: 20.12.2024).
11. Smith P. B., Schwartz Sh. H. Values. *Handbook of Cross-Cultural Psychology*. 2th ed. Т. 3 / J. W. Berry, M. H. Segall, C. Kagitcibasi. Boston: Allyn&Bacon, 1997.
12. Бех І. Д. Проблема особистісних цінностей: стан і орієнтири дослідження. *Українська психологія: сучасний потенціал*. Матеріали Четвертих Костюківських читань. Київ: Вид-во ДОК-К, 1996. Т. 1. 431 с.
13. Белякова С. М., Бочаріна Н. А., Стеценко А. І. Емпіричне дослідження особливостей ціннісних орієнтацій дорослих // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2022. Вип. 1. С. 77–82. URL: <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/91/185> (дата звернення: 26.10.2024).
14. Белякова С. М., Бочаріна Н. А., Стеценко А. І. Емпіричне дослідження особливостей ціннісних орієнтацій дорослих // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2022. Вип. 1. С. 77–82.
15. Боришевський М. Й. Ціннісні орієнтації в структурі особистості // Матеріали науково-практичної конференції "Актуальні проблеми психології". Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2017. С. 3.
16. Будон Р. Місце безладу: критика теорій соціальних змін / пер. з фр. Київ: Основи, 1998. 242 с.
17. Бутківська Т. В. Проблема цінностей у соціалізації особистості // Цінності освіти і виховання: наук.-метод. зб. / [за заг. ред. О. В. Сухомлинської] ; АПН України. Київ, 1997. С. 27–31.
18. Верещагіна Л. А. Оцінка задоволеності роботою. Практикум з психології менеджменту та професійної діяльності / [Під ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитрієвої, В. М. Снеткова]. СПб.: Мова, 2007.

19. Гісем О. В., Тарасюк Т. Д., Гісем О. О. Україна і світ: вступ до історії та громадянської освіти. Параграф 3, розділ 2. Культура й цінності. URL: <https://ua.izzi.digital/DOS/355567/358528.html> (дата звернення: 08.11.2024).
20. Глинянюк Н. В. Психолого-педагогічні умови формування ціннісних орієнтацій сучасної студентської молоді [Електронний ресурс] / Н. В. Глинянюк. URL: [http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/3\\_2010/Glinaniyk.pdf](http://tme.umo.edu.ua/docs/Dod/3_2010/Glinaniyk.pdf) (дата звернення: 13.10.2024).
21. Горбач І. О., Романовський О. Г. Ціннісно-мотиваційний компонент лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи України // Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки. 2021. С. 49.
22. Долинська Л. В., Максимчук Н. П. Психологія ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя: навч. посіб. Кам'янець-Подільський: ФОП Сисин О. В., 2008. 124 с.
23. Енциклопедія практичної психології [Електронний ресурс] // Психологіс. URL: <https://psychologis.com.ua/> (дата звернення: 08.11.2024).
24. Знанецький Ф. Соціологія виховання. Варшава: Wydawnictwo Naukowe PWN, 1928. 320 с.
25. Кавалеров А. А. Цінність у соціокультурній трансформації. Одеса: Астропринт, 2001. 221 с.
26. Капацина А. О. Тренінг для керівників-початківців // Практична психологія та соціальна робота. 2007. № 4. С. 30–37.
27. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. Санкт-Петербург: Речь, 2004.
28. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу: навч. посіб. 2015. С. 6.
29. Коваленко В. М. Мотиваційний аспект цінностей у контексті особистісного розвитку // Науковий вісник. 2019. № 7. С. 27–34.
30. Константинов Ф. В. Философская энциклопедия: в 5 т. Т. 5. М.: Сов. энциклопедия, 1970. С. 462.

31. Логінова М. В. Деякі аспекти формування органів територіальної оборони як фактора протидії російській загрозі // Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету. Одеса. Вип. 14. С. 115–119.
32. Матійків І. М., Якимів А. І., Черняк Т. Г. Основи тренерської майстерності: навчально-методичний посібник / за заг. ред. А. І. Якиміва. Львів: Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.
33. Матяж С. В., Березянська А. О. Наукові праці. Соціологія. 2013. Вип. 213. Том 225. С. 29.
34. Міжнародні науково-практичні читання: “Цінності у вихованні підростаючого покоління: проблеми, пошуки, перспективи” (Київ, 20–21 листопада 1996 р.) // Педагогіка і психологія. 1997. № 31. С. 105–190.
35. Мірошніченко О. М. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів до Державної кримінально-виконавчої служби України // Право і безпека. 2017. № 1 (64). С. 140.
36. Овсянкіна Л. Ціннісні орієнтації особистості в умовах трансформації сучасного українського суспільства // Гілея: науковий вісник. 2013. № 75.
37. Орбан-Лембрик Л. Особистість у контексті соціально-психологічної парадигми / Соціально-психологічний вимір демократичних перетворень в Україні / За ред. С. Максименка, В. Циби, Ю. Шайгородського та ін. Київ: Український центр політичного менеджменту, 2003. С. 378–392.
38. Панчук Н. П. Роль ціннісних орієнтацій у професійному становленні особистості майбутнього фахівця // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2016. № 32. С. 405–414.
39. Парсонс Т. Структура соціальної дії / пер. з англ. Київ: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2000. 750 с.
40. Пекарчук В., Валєєв Р., Зозуля Ю. Professional Motivation and Job Satisfaction of Personnel of State Penitentiary Service of Ukraine [Електронний ресурс] // Science and Education. 2018. № 3. С. 46–52. URL: [https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2018/3\\_2018/6.pdf](https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2018/3_2018/6.pdf).

41. Петренко Л. Соціальні норми та цінності: теоретичні підходи // Гуманітарні науки сьогодення. 2021. № 5. С. 15–20.
42. Подолянчук Д. С. Ціннісні орієнтації студентської молоді як предмет соціально-психологічного дослідження. Вінниця: Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, 2020. 263 с.
43. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 11.12.2024).
44. Редкін О. В. Психологічні особливості професійної мотивації працівників ДКВС України [Електронний ресурс]. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/4689/1/Redkin.pdf> (дата звернення: 29.11.2024).
45. Рибак О. Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки. 2017. Вип. 1. С. 109.
46. Рибалко Л. С. Взаємодоповнювальний характер аксіологічного й акмеологічного підходів до проблеми самореалізації особистості // Вісник Львівського університету. Серія: Психологія. 2006. Вип. 21. Ч. 1. С. 167–174.
47. Рибалко Н. С. Ціннісні орієнтації як регулятори поведінки // Психологія і суспільство. 2020. № 4. С. 32–38.
48. Романова Н. Аксіологічний аналіз співвідношення реальних і штучних цінностей в медіапросторі [Електронний ресурс]. URL: <http://bo0k.net/index.php?p=achapter&bid=1459&chapter=1> (дата звернення: 13.10.2024).
49. Романюк Л. В. Ціннісні орієнтації: сутність, структура і психологічні механізми розвитку. Кам'янець-Подільський: Абетка-НОВА, 2004. 188 с.
50. Смелзер Н. Соціологія / пер. з англ. Київ: Основи, 1994. 620 с.
51. Сокурянська Л. Ціннісна обумовленість громадянської ідентифікації сучасного українського студентства // Українське студентство у пошуках ідентичності / за ред. В. Л. Арбеніної, Л. Г. Сокурянської. Харків, 2012. С. 271–331.

52. Управління ООН з наркотиків і злочинності. Етика та загальнолюдські цінності: модуль 2 [Електронний ресурс]. URL: [https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J\\_Integrity\\_and\\_Ethics\\_Module\\_2\\_final\\_UKR.pdf](https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_2_final_UKR.pdf) (дата звернення: 22.12.2024).
53. Целякова О. М. Духовність і ціннісні орієнтації студентської молоді України в трансформаційному суспільстві [Електронний ресурс] // Гуманітарний вісник ЗДА. 2009. Вип. 38. URL: [http://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK\\_38\\_22.pdf](http://zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_38_22.pdf) (дата звернення: 08.11.2024).
54. Цинічність у системі ціннісних орієнтацій особистості [Електронний ресурс]. URL: <https://ela.kpi.ua/items/597df849-5656-4391-850d-0ded3963cdb1> (дата звернення: 20.12.2024).
55. Ціннісні орієнтації як системоутворюючий фактор соціально активної позиції майбутнього фахівця // Проблеми сучасної психології. 2018. № 41. С. 123–134.
56. Шайгородський Ю. Ціннісні орієнтації в психологічній структурі особистості // Соціальна психологія. 2009. № 4(36). С. 65.
57. Шайгородський Ю. Ціннісні орієнтації особистості: формалізована модель цілісного, багатоаспектного аналізу // Соціальна психологія. 2010. № 1 (39). С. 94–106.
58. Шевченко О. В. Цінності у сучасному суспільстві: теоретичний аспект // Соціальні студії. 2018. № 3. С. 45–53.
59. Шевчук О. М. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: методичні рекомендації. Умань, 2010. 37 с.
60. Шелудько А. О. Соціальні мережі як чинник впливу на формування ціннісних орієнтацій студентів ЗВО: дипломна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра спеціальності «Психологія». Київ: Національний авіаційний університет, 2022. 50 с.

## ДОДАТКИ

## ДОДАТОК А

## Описові статистики ціннісних орієнтацій

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стд. відхилення
традиц1	110	5	33	16,87	6,151
традиц2	110	-1	16	6,50	3,106
доброта1	110	4	35	17,50	6,259
доброта2	110	0	16	7,47	3,320
універс1	110	6	51	26,44	10,402
універс2	110	2	24	10,75	4,057
самоств1	110	0	35	17,53	6,847
самоств2	110	0	16	8,02	3,162
стимул1	110	-2	21	9,78	4,860
стимул2	110	0	12	5,35	2,511
гедонізм1	110	1	21	11,10	4,774
гедонізм2	110	-1	13	5,60	3,020
досягн1	110	1	28	14,42	5,891
досягн2	110	-2	16	7,14	3,355
влада1	110	-2	28	13,59	5,287
влада2	110	0	11	5,35	2,611
безпека1	110	2	34	18,13	7,045
безпека2	110	2	20	9,63	3,239
задов_жит	110	8	32	20,99	5,114
конформ1	110	3	26	14,43	5,270
конформ2	110	0	16	7,37	3,171

## ДОДАТОК Б

## Кількість засуджених і персоналу з різним рівнем задоволеності життям

Частота

		група		Всього
		засуджені	персонал	
задов_груп	1,00	10	0	10
	2,00	48	29	77
	3,00	2	21	23
	Всього	60	50	110

Примітка.

1,00 – низький рівень задоволеності життям

2,00 – середній рівень задоволеності життям

3,00 – високий рівень задоволеності життям

## ДОДАТОК В

## t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок

	VAR00 001	N	Середнє	Стд. відхилення	Стд. Помилка середнього
традиц1	1,00	10	13,10	4,228	1,337
	2,00	10	14,10	3,381	1,069
традиц2	1,00	10	6,20	2,898	,917
	2,00	10	6,80	2,658	,841
доброта1	1,00	10	12,90	4,122	1,303
	2,00	10	13,50	4,116	1,302
доброта2	1,00	10	6,70	3,057	,967
	2,00	10	7,90	2,767	,875
універс1	1,00	10	20,00	7,333	2,319
	2,00	10	21,20	7,465	2,361
універс2	1,00	10	8,90	2,885	,912
	2,00	10	10,60	2,716	,859
самост1	1,00	10	15,10	4,458	1,410
	2,00	10	16,30	4,322	1,367
самост2	1,00	10	5,80	3,293	1,041
	2,00	10	6,60	3,273	1,035
стимул1	1,00	10	5,30	3,889	1,230
	2,00	10	6,50	3,837	1,213
стимул2	1,00	10	3,90	2,807	,888
	2,00	10	4,70	3,164	1,001
гедонізм1	1,00	10	6,60	2,413	,763

	2,00	10	7,60	2,633	,833
гедонізм2	1,00	10	3,00	2,055	,650
	2,00	10	4,20	2,348	,742
досягн1	1,00	10	9,80	4,566	1,444
	2,00	10	10,40	4,195	1,327
досягн2	1,00	10	5,90	2,424	,767
	2,00	10	6,90	2,331	,737
влада1	1,00	10	11,00	3,972	1,256
	2,00	10	11,80	4,185	1,323
влада2	1,00	10	3,10	1,912	,605
	2,00	10	3,60	1,174	,371
безпека1	1,00	10	12,70	4,423	1,399
	2,00	10	13,20	3,967	1,254
безпека2	1,00	10	6,80	1,751	,554
	2,00	10	8,10	1,524	,482
задов_жит	1,00	10	17,10	3,479	1,100
	2,00	10	19,60	2,503	,792
конформ1	1,00	10	10,20	3,676	1,162
	2,00	10	11,00	3,944	1,247
конформ2	1,00	10	5,60	2,675	,846
	2,00	10	7,30	3,057	,967

## ДОДАТОК Г

## Групові статистики протилежних моделей цінностей

група		N	Середнє	Стд. відхилення	Стд. помилки середнього
Відкрит	1	60	5,8167	2,17841	,28123
	2	50	7,7300	1,87140	,26466
консерват	1	60	7,0000	2,10997	,27240
	2	50	8,8333	2,04180	,28875
звеличення	1	60	5,0833	1,81137	,23385
	2	50	7,6300	2,14478	,30332
трансцендент	1	60	7,9167	3,05759	,39473
	2	50	10,5500	2,25481	,31888