

**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**  
**ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ**

**Кафедра психології**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПОДОЛАННЯ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ  
ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

Виконав:

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

Луценко Вікторія Олександрівна

Науковий керівник:

доцент кафедри психології,  
кандидат педагогічних наук,  
капітан внутрішньої служби

Шарапова Юлія Володимирівна

Нормоконтролер:

доцент кафедри психології,  
кандидат педагогічних наук,  
капітан внутрішньої служби

Шарапова Юлія Володимирівна

Оцінка:

Національна шкала \_\_\_\_\_

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

Робота допущена до захисту в ЕК

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ року, протокол №\_\_

засідання кафедри психології

**Чернігів - 2025**

## АНОТАЦІЯ

Луценко В.О. «Психологічні засоби подолання агресивної поведінки персоналу ДКВС України під час війни». – Кваліфікаційна робота магістра на здобуття ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю 053 Психологія (галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки). – Пенітенціарна академія України, Чернігів, 2024.

Агресія як форма поведінки, що виражається через прагнення завдати фізичної або психологічної шкоди, є складним явищем, яке часто має корені в глибоких психологічних і соціальних факторах. Дослідження причин агресивних дій серед персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС) виявило низку факторів, що сприяють виникненню таких реакцій. Одним із важливих тригерів є незадоволення собою, що нерідко призводить до самоагресії. Люди, які невдоволені своїм життям або досягненнями, часто проявляють агресію як до себе, так і до інших.

Страх і невпевненість також відіграють важливу роль. Працівники, які перебувають під високим рівнем стресу або відчують загрозу своєму статусу, можуть проявляти агресію як засіб самозахисту або для підтвердження своєї позиції. Схожим чином діє почуття провини, яке, якщо не вирішувати своєчасно, може переходити в агресивні дії.

Важливими факторами також є фізичне нездужання та вплив алкоголю або наркотиків. Погане самопочуття або хронічна втома суттєво знижують здатність контролювати емоції, що може вилитися в агресивну поведінку. Крім того, негативний досвід чи токсичні методи виховання можуть закладати агресивні моделі поведінки, які проявляються у професійній діяльності.

Аналіз існуючих досліджень показує, що агресивність серед персоналу правоохоронних органів має системний характер. Дані підтверджують високий рівень стресу та психічного навантаження, з якими стикаються працівники ДКВС. Огляд досліджень демонструє, що стрес у таких професійних групах часто виступає каталізатором агресивних реакцій.

Емпіричні дослідження свідчать про те, що фізичні та вербальні прояви агресії є частими серед працівників ДКВС. Це підтверджує необхідність системного підходу до управління стресом і агресією в таких структурах.

Методологія дослідження агресивної поведінки включала кілька етапів. Спочатку було обрано психологічні методики для оцінки рівня агресії, такі як тест агресивності А. Басса і А. Даркі, тест агресії Л.Г. Почебут та методика К. Томаса. Ці інструменти дозволили всебічно оцінити агресивні схильності працівників.

Дослідження охопило 60 працівників ДКВС України, що дало змогу отримати детальну картину рівня агресії у цій професійній групі. Аналіз даних проводився із застосуванням кількісних і якісних методів, що забезпечило точність і глибину результатів. Результати показали, що серед працівників ДКВС спостерігається високий рівень агресивності, який проявляється як у фізичній, так і у вербальній формі. Найпоширенішими є вербальні конфлікти та образи, що вказує на високий рівень стресу.

Також було встановлено, що методи контролю агресії, такі як психологічне консультування, техніки релаксації та стрес-менеджменту, мають значний потенціал для зниження агресивних проявів. Результати підкреслюють важливість інтеграції таких методів у повсякденну роботу з персоналом.

На основі дослідження було розроблено рекомендації щодо управління агресією серед персоналу ДКВС. Зокрема, рекомендується регулярно використовувати техніки релаксації, такі як дихальні вправи та когнітивні методи, для зниження рівня стресу й агресії.

Крім того, важливо впроваджувати програми психологічної підтримки та консультування, що допоможуть вирішувати внутрішні конфлікти на ранніх етапах. Також необхідні тренінги з управління стресом і конфліктами для підвищення ефективності роботи з емоційними навантаженнями.

Загалом, успішне управління агресією потребує системного підходу, що охоплює як індивідуальні, так і організаційні заходи. Лише за таких умов

можна досягти суттєвих поліпшень у роботі з агресією та забезпечити здорове робоче середовище в ДКВС України.

**Ключові слова:** *Агресивна поведінка, Психологічні засоби, Подолання агресії, Персонал ДКВС, Стрес-менеджмент, Психологічна підтримка, Конфліктні ситуації, Військовий стан, Релаксаційні техніки, Управління емоціями, Психологічна безпека, Професійний стрес, Психокорекція, Вербальна агресія, Емоційне вигорання.*

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	6
<b>РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ</b> .....	9
1.1. Причини та прояви агресивної поведінки .....	9
1.2. Огляд існуючих досліджень та статистичних даних .....	18
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ</b> .....	25
2.1. Методологія проведення дослідження .....	25
2.2. Аналіз отриманих результатів дослідження .....	38
<b>РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПОДОЛАННЯ АГРЕСІЇ</b> .....	54
3.1 Методи психологічної корекції агресії серед ув'язнених .....	54
3.2 Рекомендації щодо управління агресією.....	58
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	66
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	68
<b>ДОДАТКИ</b> .....	75

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** В умовах війни, персонал Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) України стикається з підвищеним рівнем стресу, напруги та агресії. Важливість дослідження психологічних засобів подолання агресивної поведінки зумовлена необхідністю забезпечення ефективного функціонування системи ДКВС та підтримання психологічного благополуччя працівників. Агресивна поведінка може негативно впливати на робочий клімат, підвищувати ризики конфліктів та знижувати загальну продуктивність.

Зважаючи на виклики, пов'язані з війною, персонал ДКВС потребує спеціалізованих психологічних підходів та інструментів для управління агресією та стресом. Це дослідження сприятиме розробці та впровадженню ефективних методів психологічної підтримки, що дозволить мінімізувати негативні наслідки агресивної поведінки, покращити міжособистісні стосунки та підвищити загальну ефективність роботи персоналу.

**Об'єкт дослідження:** Агресивна поведінка персоналу Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) України під час війни.

**Предмет дослідження:** Психологічні засоби подолання агресивної поведінки персоналу ДКВС України в умовах військового конфлікту.

**Мета дослідження:** Розробка та обґрунтування ефективних психологічних засобів подолання агресивної поведінки персоналу ДКВС України в умовах війни.

**Завдання дослідження:**

1. Провести аналіз наукової літератури та існуючих підходів щодо подолання агресивної поведінки в умовах стресу та війни.
2. Виявити основні фактори, що спричиняють агресивну поведінку серед персоналу ДКВС України в умовах військового конфлікту.
3. Дослідити методологію дослідження психологічних засобів подолання агресивної поведінки.

4. Випробувати ефективність запропонованих психологічних засобів на практиці.

5. Оцінити результати застосування психологічних засобів та надати рекомендації щодо їх впровадження в практику роботи ДКВС України.

**Методи дослідження** - індукція, аналіз, спостереження, моделювання, формалізація.

**Емпірична база дослідження.** Першою методикою, яка була використана, є Методика оцінки схильності до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі, адаптована А.К. Осницьким. Вона дозволяє визначити різні типи агресії та ворожості, що можуть проявлятися у працівників, а також оцінює рівень їхньої схильності до агресивних реакцій у професійній діяльності.

Другим інструментом виступає Тест агресивності (опитувальник Л.Г. Почебут), який детально досліджує індивідуальний рівень агресивності та її прояви в різних ситуаціях. Ця методика допомагає виявити внутрішні фактори агресії, що можуть впливати на поведінку працівників у стресових чи складних умовах.

Третім дослідницьким інструментом є Методика діагностики схильності до конфліктної поведінки К. Томаса, адаптована Н.В. Грішиною. Вона оцінює основні стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях, які застосовують працівники, і допомагає зрозуміти, наскільки ефективно вони вирішують конфлікти в процесі професійної діяльності.

**Практичне значення дослідження** полягає у розробці та впровадженні ефективних психологічних засобів, що можуть бути використані для подолання агресивної поведінки персоналу ДКВС України під час війни. Це дозволить значно зменшити рівень стресу та агресії серед працівників, покращити міжособистісні стосунки та забезпечити стабільний робочий клімат. Результати дослідження можуть бути використані для створення тренінгових програм, методичних рекомендацій та психологічних інтервенцій, що сприятимуть підвищенню ефективності роботи персоналу та зниженню конфліктних ситуацій у службових колективах.

**Наукова новизна роботи** полягає в систематичному дослідженні агресивної поведінки персоналу ДКВС України в умовах війни та розробці специфічних психологічних засобів для її подолання. У дослідженні вперше було комплексно проаналізовано вплив війни на психологічний стан працівників ДКВС та визначено основні фактори, що спричиняють агресію. Розроблені психологічні засоби є новітніми та адаптованими до специфічних умов роботи персоналу ДКВС, що робить їх унікальними та ефективними у контексті військового конфлікту.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.** Робота виконується в рамках науково-дослідної тематики, що узгоджується з основними напрямками розвитку сучасної психології та організаційної поведінки. Дослідження відповідає завданням таких наукових програм і планів, як вивчення психологічних аспектів професійної діяльності та аналізу конфліктних ситуацій у робочих колективах. Тематика роботи включена в план наукових досліджень кафедри університету, а також може бути інтегрована у проекти, що фінансуються в рамках міжнародних та національних грантів, спрямованих на дослідження поведінки в організаціях, профілактику стресу та розвиток конструктивних методів вирішення конфліктів.

**Структура роботи** – робота складається зі вступу, двох розділів, висновку та списку використаних джерел.

## РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ

### 1.1. Причини та прояви агресивної поведінки

Дослідження фізичної підготовки працівників ДКВС України зосереджене на їхній здатності своєчасно й правильно реагувати на агресивні дії засуджених, а також ефективно використовувати тактичні прийоми для збереження життя і здоров'я. Основна мета статті полягає в окресленні нових шляхів підвищення професійної компетентності персоналу ДКВС України для забезпечення їхньої безпеки в надзвичайних ситуаціях під час службової діяльності [3].

Аналіз нормативів і навчальних програм фізичної підготовки персоналу ДКВС України показав їхню відповідність сучасним вимогам у сфері захисту життя і здоров'я під час виконання службових обов'язків у критичних ситуаціях. Основний акцент у вдосконаленні цих програм робиться на відпрацювання фізичних навичок та вибору тактики дій у відповідь на агресивну поведінку засуджених, масові непокори, бунти тощо. Це включає вміння зберегти здоров'я і життя під час таких подій [7].

Виявлено фактори, які становлять загрозу для здоров'я і життя працівників ДКВС України під час виконання службових обов'язків. Переглянуто підхід до професійної підготовки, зокрема до фізичної та спеціальної фізичної підготовки офіцерів та працівників установ виконання покарань і виправних колоній ДКВС України. Запропоновано оновити навчальні програми і нормативи фізичної підготовки персоналу ДКВС України відповідно до вимог положення про організацію професійної підготовки.

Основною проблемою, яка спричиняє загрозу життю персоналу, є недостатня здатність своєчасно розпізнати ознаки агресивної поведінки засуджених і оцінити можливість їх впливу на інших ув'язнених. Також персонал часто не вміє ефективно покинути небезпечне місце для збереження свого життя і повідомити керівництво про виникнення загрози. Це може призвести до фатальних наслідків у випадку нападу засуджених [1].

Таким чином, для підвищення рівня безпеки персоналу ДКВС України в екстремальних ситуаціях необхідно акцентувати увагу на розвитку їхніх навичок швидкого орієнтування і прийняття рішень в умовах загрози, а також на ефективному пересуванні з урахуванням різноманітних небезпечних факторів, як суб'єктивних (напад одного або групи осіб), так і об'єктивних (архітектурні перешкоди тощо) (додаток Д).

Термін «агресія» охоплює широкий спектр явищ і позначає будь-яку дію або намір, спрямовані на заподіяння шкоди іншій особі. Термін «агресивна поведінка» є більш специфічним і представляє одну з форм реакції на різноманітні несприятливі ситуації в фізичному чи психологічному плані. В залежності від типів агресії, ці форми можуть бути класифіковані по-різному [8].

Агресивна поведінка — це одна з найбільш складних і багатогранних тем в психології та соціальних науках. Вона може виявлятися в різних формах і мати різні причини, що робить її вивчення надзвичайно важливим для розуміння людської природи та суспільних відносин.

Причини агресії часто є результатом взаємодії різних факторів, включаючи біологічні, психологічні та соціальні чинники. Відзначимо кілька основних аспектів, які впливають на виникнення агресивної поведінки [9].

По-перше, біологічні фактори можуть відігравати значну роль. Дослідження показують, що деякі особи мають генетичну схильність до агресії, яка може бути пов'язана з певними нейрохімічними або гормональними дисбалансами. Наприклад, підвищений рівень тестостерону або дисфункції в областях мозку, які відповідають за регуляцію емоцій, можуть сприяти агресивним проявам [10].

По-друге, психологічні фактори також мають велике значення. Тривалий стрес, депресія або інші емоційні розлади можуть підштовхнути людину до агресивної поведінки як способу самозахисту або спроби впоратися з внутрішнім дискомфортом. Дослідження показують, що люди, які мають

негативний досвід в дитинстві, та ті, що зазнали фізичного або емоційного насильства, можуть бути більш схильними до агресії у зрілому віці [11].

По-третє, соціальні фактори мають вирішальне значення. Агресивна поведінка може бути наслідком соціального навчання або впливу оточення. Люди можуть навчитися агресії шляхом спостереження за іншими або через соціальне середовище, яке нормалізує агресивні дії. Наприклад, діти, які виростають у сім'ях з частими конфліктами або насильством, можуть сприймати агресію як звичайний спосіб вирішення проблем.

Агресивна поведінка може проявлятися в різних формах, що може ускладнювати її виявлення та усунення. Основні прояви агресії можна класифікувати на кілька типів [16].

По-перше, фізична агресія є однією з найочевидніших форм. Вона включає в себе фізичні напади, такі як удари, поштовхи чи інші види насильства. Така поведінка часто є результатом імпульсивного або реактивного характеру і може бути спричинена миттєвим емоційним сплеском або відчуттям загрози.

По-друге, вербальна агресія є менш очевидною, але не менш руйнівною. Вона включає в себе образи, погрози або будь-які інші словесні напади, які можуть завдати психологічної шкоди. Вербальна агресія часто використовується як засіб маніпуляції або контролю над іншими людьми [7].

По-третє, психологічна агресія може проявлятися у формі маніпуляцій, залякування або маніпуляцій. Це може включати в себе різні форми психологічного тиску, які мають на меті змусити людину відчувати страх, тривогу або невпевненість(додаток Б).

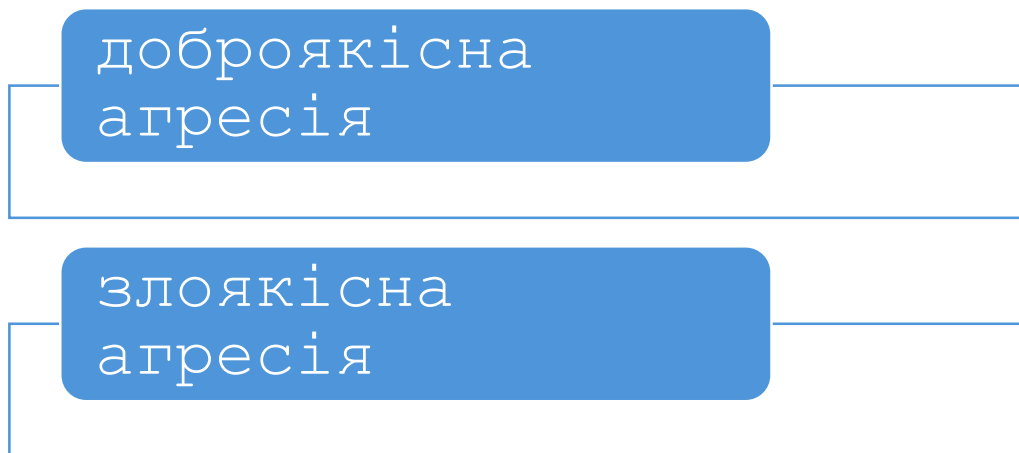
Важливо також зазначити, що агресія може мати різний рівень інтенсивності і може бути як спорадичною, так і систематичною. Деякі люди можуть демонструвати агресію лише у певних ситуаціях або стосунках, тоді як інші можуть бути постійно агресивними [2].

Розуміння причин і проявів агресивної поведінки є ключем до розробки ефективних стратегій для її запобігання і лікування. Важливо враховувати, що

агресія є складним явищем, яке не має єдиного джерела. Вона є результатом взаємодії багатьох факторів, і ефективно вирішення проблеми агресії вимагатиме комплексного підходу, включаючи зміни на рівні особистості, сім'ї та суспільства. Своєчасне виявлення і розуміння агресії можуть допомогти не лише запобігти конфліктам, але й створити більш гармонійне і безпечне середовище для всіх.

Е. Фромм, наприклад, поділяє агресивну поведінку на два основні види: доброякісна агресія, злоякісна агресія.

### Рисунок 1. Види агресивної поведінки:



Доброякісна агресія, за його визначенням, є біологічно обґрунтованою реакцією на загрозу життєвим інтересам особи, закладеною в еволюційних процесах, і властива як людям, так і тваринам. Вона має вибуховий характер і спонтанно виникає у відповідь на загрозу, а її наслідком є усунення цієї загрози або її причин [6].

Злоякісна агресія, в свою чергу, має на меті тільки задоволення агресора шляхом заподіяння шкоди або агресивних дій, і вона притаманна лише людині.

Л.І. Божович виділяє дві основні форми агресії: пряму фізичну агресію та словесну агресію, яка проявляється через образи та залякування. С. Славін додала до цієї класифікації такі форми агресивної поведінки, як фізичний

напад (удари, укуси), вербальний напад (крики, образи) і порушення прав іншої людини (силове заволодіння чимось) [18].

С. Фешбек розглядає агресію у відношенні як до живих, так і до неживих об'єктів. Ю.Н. Борисов розділяє агресію на інструментальну та ворожу: інструментальна агресія направлена на досягнення конкретної мети, а ворожа – на заподіяння болю і страждань.

В.І. Журбін класифікує агресивну поведінку в залежності від ініціативи нападу: ініціативна агресія (коли агресор сам починає конфлікт) та захисна агресія (коли агресія є відповіддю на агресію). Т.Г. Румянцева поділяє агресію на індивідуальну та соціально-групову.

У словнику практичного психолога та великій психологічній енциклопедії агресивну поведінку класифікують на реактивну, ворожу та інструментальну [15].

### 1. Психологічні фактори [62]:

- **Стрес:** Хронічний стрес може призводити до накопичення напруги, яка виходить назовні у формі агресії.
- **Травматичний досвід:** Пережиті в дитинстві або дорослому віці психологічні травми можуть викликати агресивну поведінку.
- **Психічні розлади:** Деякі психічні захворювання, такі як депресія, біполярний розлад або посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), можуть сприяти розвитку агресії.

### 2. Соціальні фактори:

- **Виховання та соціалізація:** Виховання в агресивному середовищі або в суспільстві, де агресія вважається прийнятною, може сформувати агресивну поведінку.
- **Суспільні умови:** Несправедливість, бідність, безробіття та інші соціальні проблеми можуть створювати середовище, де агресія стає відповіддю на незадоволені потреби.

### 3. Біологічні фактори [67]:

- **Генетика:** Деякі дослідження вказують на те, що агресивна поведінка може мати спадковий характер.
  - **Гормональні зміни:** Високий рівень тестостерону або інші гормональні дисбаланси можуть сприяти агресії.
  - **Нейробиологія:** Дисфункція в роботі мозкових структур, що відповідають за контроль емоцій, може призводити до агресивної поведінки.
4. **Ситуаційні фактори:**
- **Провокація:** Вербальні чи фізичні напади можуть викликати агресивну реакцію у відповідь.
  - **Конфлікти та конкуренція:** Наявність конфлікту або конкуренції за ресурси чи статус може призвести до агресії.
  - **Вплив алкоголю чи наркотиків:** Вживання психоактивних речовин може знижувати самоконтроль і підвищувати рівень агресії.

## Рисунок 2. Фактори агресивної поведінки



Перш за все, агресія може виникати під впливом психологічних факторів. Стрес є одним із найбільш поширених тригерів агресії. Коли людина

перебуває під постійним тиском або відчуває себе загнаною в кут, накопичена напруга часто виходить назовні у вигляді агресивних дій. Подібним чином, психологічні травми, отримані в дитинстві або у зрілому віці, можуть призводити до того, що людина стає більш схильною до агресії.

Психічні розлади, такі як депресія, біполярний розлад або посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), також можуть відігравати значну роль у розвитку агресивної поведінки. Ці стани часто супроводжуються емоційною нестабільністю, що може спричинити неконтрольовані спалахи агресії [55].

Однак психологічні фактори – це лише частина картини. Соціальні умови також значно впливають на формування агресивної поведінки. Наприклад, виховання в агресивному середовищі або в суспільстві, де агресія вважається прийнятною нормою, може навчити людину використовувати агресію як спосіб досягнення своїх цілей. Суспільні умови, такі як несправедливість, бідність або безробіття, також можуть створювати середовище, в якому агресія стає реакцією на незадоволені потреби чи невирішені проблеми [49].

Не можна також забувати про біологічні фактори, що можуть сприяти агресії. Генетика відіграє певну роль у схильності до агресії, і деякі дослідження вказують на те, що агресивна поведінка може мати спадковий характер. Гормональні зміни, такі як підвищений рівень тестостерону, можуть збільшувати схильність до агресії. Дисфункція мозкових структур, відповідальних за контроль емоцій, таких як лімбічна система, також може призводити до труднощів у регулюванні агресивних імпульсів [42].

Останній, але не менш важливий фактор – це ситуаційні обставини. Провокація, будь то вербальна чи фізична, може викликати агресивну реакцію у відповідь. Конфлікти та конкуренція за ресурси або статус також можуть бути джерелами агресії. Крім того, вживання алкоголю або наркотиків часто призводить до зниження самоконтролю і, як наслідок, до підвищеної агресивності.

1. **Фізична агресія [56]:**
  - Удари, штовхання, застосування сили проти інших людей або об'єктів.
  - Руйнування майна, вандалізм.
  - Фізичне насильство, яке може призвести до травм або смерті.
2. **Вербальна агресія:**
  - Образи, крики, приниження інших людей.
  - Погрози фізичного насильства або завдання шкоди.
  - Постійні звинувачення або докори.
3. **Психологічна агресія:**
  - Маніпуляції, контроль або залякування.
  - Ізоляція жертви, позбавлення її підтримки або зв'язків із близькими.
  - Створення умов постійного страху або тривоги у жертви.
4. **Пасивна агресія:**
  - Саботаж, відмова виконувати обов'язки або допомагати.
  - Іронія, сарказм або приховані образи.
  - Ігнорування, уникання контакту, мовчазний бойкот.
5. **Агресія в групі:**
  - Колективний тиск, цькування або мобінг.
  - Участь у насильницьких групових діях, наприклад, у бійках або заворушеннях.
  - Підбурювання до агресії інших людей у групі або колективі.

Агресія може проявлятися в різних формах, кожна з яких має свої особливості та наслідки.

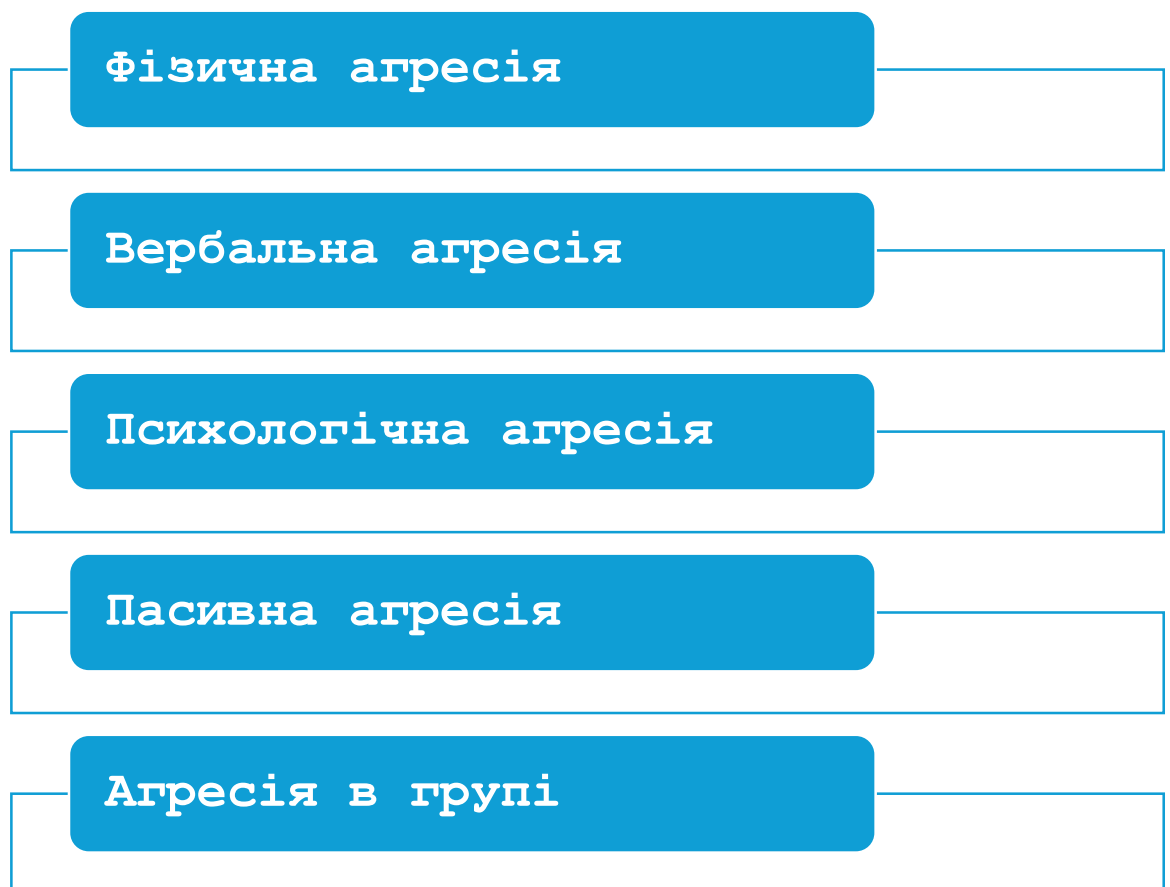
**Фізична агресія** – це найбільш очевидна форма, яка включає удари, штовхання та інші форми фізичного насильства. Такі дії можуть призводити до серйозних травм або навіть смерті, а також до руйнування майна і вандалізму [33].

Інша форма агресії – це **вербальна агресія**, яка проявляється через образи, крики, приниження та погрози. Цей вид агресії може не завдавати фізичних ушкоджень, але він може бути не менш шкідливим, оскільки призводить до емоційних травм і психологічного дискомфорту [37].

**Психологічна агресія** включає маніпуляції, контроль і залякування. Цей вид агресії часто спрямований на те, щоб зробити жертву залежною від агресора або ізолювати її від підтримки інших. Це може включати створення атмосфери постійного страху, тривоги та безнадії.

Також існує **пасивна агресія**, яка проявляється менш явно, але не менш руйнівно. Це може бути саботаж, відмова виконувати обов'язки або мовчазний бойкот. Пасивна агресія часто виявляється через іронію, сарказм або приховані образи, які важко ідентифікувати, але які завдають емоційної шкоди [41].

### Рисунок 3. Форми агресивної поведінки:



**Агресія в групі** також заслуговує на окрему увагу. Колективний тиск, цькування або участь у групових насильницьких діях можуть мати серйозні наслідки як для жертв, так і для самих агресорів. Групова агресія може проявлятися у формі масових бійок, заворушень або інших форм насильства, де індивідуальна відповідальність часто розчиняється в натовпі.

Агресивна поведінка є складним явищем, що виникає під впливом різноманітних факторів і проявляється в різних формах. Розуміння причин і проявів агресії є ключовим для розробки ефективних стратегій її попередження та контролю. Враховуючи різні аспекти цього феномену, можна створити більш безпечне і гармонійне суспільство, де агресія не буде домінуючою реакцією на життєві труднощі.

## **1.2. Огляд існуючих досліджень та статистичних даних**

На сучасному етапі розвитку української державності, в умовах значних суспільних змін і перетворень, стає очевидним, що разом із формуванням нових громадянських та державних інститутів в Україні також проходить правова реформа. Важливою складовою цієї реформи є модернізація пенітенціарної системи. Одним із ключових моментів цього процесу стало підпорядкування Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС України) Міністерству юстиції України [18].

Метою реформування кримінально-виконавчого законодавства та ДКВС України є гуманізація та демократизація системи виконання покарань, що є важливими ознаками правової держави. Це потребує суттєвого перегляду системи та змісту професійної підготовки офіцерів ДКВС України, оскільки, як показали результати досліджень, нинішня система не в повній мірі відповідає сучасним вимогам суспільства, зростаючим потребам населення та євроінтеграційним процесам в Україні [29].

Окрім того, сучасна соціально-економічна ситуація в країні призвела до змін у характеристиках осіб, які перебувають у пенітенціарних установах, що також потребує коригування змісту професійної компетентності офіцерів

ДКВС України. Це зумовлює необхідність перегляду підходів до організації їхньої підготовки відповідно до вимог Міністерства юстиції України. На це акцентується увага в «Концепції державної політики у сфері реформування ДКВС України», «Положенні про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу ДКВС України», а також в інших нормативно-правових актах [32].

Зокрема, в Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», та в Указі Президента України «Про національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» підкреслюється важливість побудови професійної освіти на основі компетентнісного підходу та забезпечення доступності й безперервності освіти протягом життя, доведення її до європейського та світового рівня. Відомчі нормативні акти, такі як Закони України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», «Про поліцію», а також освітньо-професійні програми підготовки фахівців для ДКВС України визначають необхідність впровадження сучасних освітніх технологій для забезпечення високого рівня підготовки офіцерів до професійної діяльності [49].

Офіцер ДКВС України повинен володіти високим рівнем професійної компетентності в пенітенціарній сфері, мати спеціалізовані знання, вміння, навички та інші важливі професійні якості, а також бути здатним до безперервного навчання та професійного розвитку протягом усього життя.

Проблема підготовки офіцерів ДКВС України в освітніх установах неодноразово була об'єктом уваги науковців. Так, О. Безносюк та Н. Шанідзе досліджували історико-філософські аспекти розвитку пенітенціарної ідеї, її вплив на розвиток суспільства та особистості. Питання вдосконалення професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи з освітньо-педагогічної точки зору досліджували П. Дармограй, В. Кобзар, О. Конопацька, М. Можарівський, О. Сушков, О. Тогочинський та інші. Темі формування інформаційної культури та компетентності майбутніх працівників

пенітенціарної служби, а також організації цього процесу, присвячені роботи О. Кузнєцова та М. Сови [20].

Питанням удосконалення фізичної підготовки спеціалістів пенітенціарної системи, зокрема підвищення їхніх функціональних можливостей, займалися С. Лисюк і В. Сорокопуд, а формуванню навичок самозахисту співробітників ДКВС України присвячені дослідження Ф. Могильного, Д. Петрика і В. Сорокопуда. Різні аспекти виховання особистості майбутніх фахівців пенітенціарної системи аналізували М. Руденко, П. Чурмантаєв, О. Шеремета. Психологічні аспекти професійної підготовки спеціалістів пенітенціарної служби та психологічні особливості їхньої професійної діяльності досліджували С. Деніжна, О. Мірошниченко, О. Мітрошкіна, Л. Мухін, О. Сахнік, О. Тімченко та інші [68].

Також заслуговують на увагу дослідження, які присвячені питанням освіти дорослих (Л. Лук'янова), безперервної професійної підготовки фахівців сектора безпеки та оборони (Г. Артюшин), наступності в контексті сучасної освітньої парадигми (А. Литвин, Л. Руденко), порівняння освітніх систем та узагальнення зарубіжного досвіду організації професійної підготовки персоналу пенітенціарної системи (Ю. Крисюк, М. Яцишина – досвід Фінляндії; О. Звенигородський, В. Карелін – порівняння підготовки персоналу пенітенціарної системи на прикладі України та Німеччини) [70].

Проте комплексного дослідження щодо вдосконалення підготовки офіцерів ДКВС України до професійної діяльності поки що не існує. Потребують обґрунтування концепції, педагогічні умови та система професійної підготовки офіцерів ДКВС України. Також важливо узагальнити зарубіжний досвід і визначити організаційно-педагогічні та дидактичні особливості професійної підготовки фахівців пенітенціарної системи в країнах ЄС та США.

Агресивна поведінка персоналу пенітенціарних установ, зокрема Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) України, є складним явищем, що впливає на ефективність функціонування всієї системи та на

безпеку як ув'язнених, так і самих працівників. Це явище вимагає серйозної уваги та глибокого аналізу, оскільки воно підриває основні принципи правопорядку та справедливості, які повинні бути фундаментом роботи цих установ [37].

Наукові дослідження, що вивчають агресивну поведінку серед персоналу ДКВС, вказують на те, що вона часто має психологічні, соціальні та організаційні корені. Психологічний тиск, який відчувають працівники пенітенціарних установ, не є таємницею. Щоденне зіткнення з агресивними ув'язненими, висока відповідальність за безпеку і порядок, постійний ризик для власного життя та здоров'я — все це створює потужний стресовий фон, який може призвести до втрати самоконтролю і прояву агресії.

Однак, психологічні аспекти — це лише одна частина проблеми. Соціальні умови, в яких живуть і працюють співробітники ДКВС, також відіграють важливу роль у формуванні агресивної поведінки. Низький рівень заробітної плати, відсутність належного соціального забезпечення, незадовільні умови праці та відсутність моральної підтримки з боку керівництва створюють середовище, в якому негативні емоції накопичуються, а вихідним каналом стає агресія.

Не менш важливими є й організаційні фактори. Недостатня підготовка до роботи в умовах високого стресу, нечіткі інструкції щодо поводження в критичних ситуаціях, надмірне навантаження — усе це сприяє тому, що працівники часто вдаються до агресивних методів вирішення конфліктів. Ситуації, які в нормальних умовах могли б бути вирішені мирним шляхом, переростають у відкриті конфлікти через брак професійних навичок і чітких протоколів дій [28].

Статистичні дані, хоча й обмежені, підтверджують наявність цієї проблеми. Щорічно фіксується значна кількість випадків агресивної поведінки серед працівників ДКВС, які варіюються залежно від регіону та конкретної установи. Більшість таких випадків стосується вербальної агресії, але є й серйозніші інциденти, пов'язані з фізичним насильством.

Найбільше випадків агресивної поведінки фіксується в установах з найбільш напруженими умовами роботи, де працівники часто стикаються з великою кількістю ув'язнених, які проявляють агресію. Це свідчить про те, що агресія серед персоналу нерідко є реакцією на складне робоче середовище, яке не залишає можливості для нормального емоційного розвантаження [48].

Також слід зазначити, що значна частина випадків агресії пов'язана з недостатньою підготовкою працівників до роботи в умовах постійного стресу. Це підкреслює важливість проведення регулярних тренінгів з управління стресом та конфліктами, що можуть значно знизити рівень агресії серед персоналу.

Таким чином, агресивна поведінка серед працівників ДКВС України — це проблема, яка потребує комплексного підходу для свого вирішення. Необхідно враховувати всі чинники, які впливають на формування агресії: від психологічного стану працівників до організаційних недоліків у системі. Оновлення програм підготовки, поліпшення умов праці, забезпечення належної соціальної підтримки — це кроки, які можуть значно знизити рівень агресії і підвищити ефективність роботи всієї системи [56].

Подальші дослідження повинні бути спрямовані на глибше розуміння цього явища, зокрема на аналіз ефективності вже існуючих заходів щодо попередження агресії та розробку нових, більш ефективних підходів до управління персоналом. Це дозволить створити безпечніше і більш стабільне робоче середовище, що сприятиме зниженню рівня агресії та підвищенню рівня професіоналізму серед працівників ДКВС України.

Отже, агресивна поведінка працівників системи виконання покарань є важливим аспектом для дослідження, адже вона безпосередньо впливає на загальну атмосферу в установах, які функціонують у режимах підвищеної напруги. У процесі аналізу агресивності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) України були розглянуті основні причини, які сприяють розвитку агресії, а також вивчені прояви цього явища в контексті професійної діяльності [55].

Результати дослідження підтверджують, що агресивна поведінка серед працівників виправних установ часто є наслідком специфіки умов їхньої роботи. Основні причини агресії включають хронічний стрес, постійну взаємодію з особами, які мають кримінальне минуле, а також жорстку ієрархічну структуру управління. Невизначеність, підвищена відповідальність і недостатня психологічна підтримка можуть провокувати підвищену дратівливість і конфліктність (додаток А).

Також важливо зазначити, що агресивна поведінка може проявлятися як у безпосередній формі (вербальна або фізична агресія), так і в непрямій (пасивна агресія, негативізм). Така поведінка негативно впливає на якість виконання професійних обов'язків, створює несприятливий психологічний клімат у колективі та може призводити до виникнення конфліктних ситуацій з ув'язненими [55].

В огляді існуючих досліджень та статистичних даних було виявлено, що питання агресії серед персоналу виправних установ є актуальним у багатьох країнах. Дослідження показують, що працівники, які регулярно стикаються з агресивними діями з боку ув'язнених або колег, самі стають більш схильними до агресії. Також було відзначено, що довготривала робота в подібних умовах без належної психологічної підтримки може призводити до вигорання, зниження мотивації та професійної деформації [51].

Згідно з результатами проведеного дослідження серед працівників ДКВС України, значна частина персоналу демонструє середній або високий рівень схильності до агресивної поведінки. Це вказує на необхідність запровадження програм зниження агресії, розвитку емоційної компетентності та підвищення стресостійкості.

Підсумовуючи результати дослідження, можна зробити висновок, що агресія серед працівників виправних установ є багатофакторним явищем, яке потребує комплексного підходу до вирішення. Ефективне зниження агресивних проявів можливе завдяки впровадженню заходів психологічної підтримки, регулярному моніторингу емоційного стану працівників та

розвитку навичок управління стресом і конфліктами. Важливим аспектом є також створення умов для професійного розвитку персоналу, спрямованого на підвищення якості комунікації та зменшення рівня внутрішньої напруги.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ АГРЕСИВНОЇ ПОВЕДІНКИ

### 2.1. Методологія проведення дослідження

Наше дослідження проводиться в особливих умовах, оскільки воно реалізується в межах Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)». Обраний контекст дослідження є важливим та актуальним, адже у виправних колоніях працюють люди, які стикаються з унікальними викликами в професійній діяльності. Вивчення специфіки їхньої роботи, умов праці та особливостей взаємодії з особами, що відбувають покарання, має на меті розширити наше розуміння про потреби та труднощі, з якими стикаються працівники таких установ.

Дослідження залучає до участі персонал виправної колонії, який безпосередньо займається забезпеченням порядку та виконанням покарань. Для нашого аналізу планується залучити від 50 до 70 працівників, що дозволить отримати репрезентативні дані та зробити обґрунтовані висновки. Участь такої кількості осіб є важливою, оскільки дозволяє врахувати різноманітність досвіду і думок, що є важливим для комплексного розуміння обраної теми.

Державна установа «Шепетівська виправна колонія (№98)» є ключовим об'єктом нашого дослідження, оскільки вона забезпечує виконання кримінальних покарань і одночасно є робочим місцем для багатьох фахівців, які виконують важливі соціальні функції. Результати нашого дослідження можуть допомогти розробити рекомендації для покращення умов праці персоналу, що, у свою чергу, може позитивно вплинути на загальну ефективність роботи виправної системи.

Таким чином, це дослідження є важливим не тільки для наукового розуміння специфіки праці в установах виконання покарань, але й для практичного покращення умов праці та підвищення якості виконання службових обов'язків працівниками Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)».

Для проведення дослідження було використано кілька науково-обґрунтованих методик, які дозволяють глибше зрозуміти особливості поведінки працівників, зокрема їх схильність до агресії та конфліктів.

Першою з використаних методик є **Методика вивчення схильності особи до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі**, яка була адаптована А.К. Осницьким. Ця методика дозволяє оцінити різні форми агресії та ворожості, що можуть проявлятися в поведінці працівників, а також допомагає визначити рівень їхньої схильності до агресивних реакцій в умовах професійної діяльності.

Другою методикою є **Тест агресивності (опитувальник Л.Г. Почебут)**, що спрямований на детальне вивчення індивідуального рівня агресивності та її проявів у різних ситуаціях. Ця методика дозволяє виявити внутрішні схильності до агресії, що можуть впливати на поведінку працівників в складних або стресових ситуаціях.

Третім інструментом дослідження стала **Методика діагностики схильності особи до конфліктної поведінки К. Томаса**, адаптована Н.В. Грішиною. Ця методика дозволяє оцінити типові стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях, які використовують працівники. Вона допомагає зрозуміти, як персонал вирішує конфлікти, які виникають в процесі їхньої професійної діяльності, та наскільки конструктивними є їхні підходи до розв'язання конфліктів.

Використання цих методик дозволило отримати комплексну картину особливостей поведінки працівників виправної колонії, зокрема їх схильності до агресії та конфліктів, що є важливим для розуміння професійних викликів і потреб персоналу.

**Методика вивчення схильності особи до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі (адаптація А.К. Осницького)**

А. Бас та А. Даркі запропонували опитувальник для виявлення важливих, на їхній погляд, показників та форм агресивної поведінки особи.

Автори визначили наступні види агресивної поведінки:

Фізичний вплив на іншу людину – це фізична агресія.

Вираження негативних емоцій через форму (сварка, крик, вереск) і зміст словесних звернень (погрози, прокляття, лайка) – це вербальна агресія.

Плітки, жарти або ненаправлені, хаотичні прояви гніву (крик, тупотіння ногами), спрямовані проти іншої людини обхідним шляхом, – це непряма агресія.

Опонуюча поведінка, спрямована переважно проти авторитету або керівництва, яка може варіюватися від пасивного опору до активних дій проти правил та законів, – це негативізм.

Схильність до дратівливості, готовність проявляти запальність, різкість і грубість навіть при незначному подразненні – це роздратування.

Недовіра та обережність у ставленні до людей, що ґрунтується на переконанні, що оточуючі можуть завдати шкоди, – це підозрілість.

Прояви заздрості та ненависті до оточуючих, викликані гнівом і невдоволенням через справжні або уявні страждання, – це образа.

Дії та ставлення до себе й інших, засновані на переконанні в своїй поганій натурі, злісності або безсовісності, – це автоагресія або почуття провини.

Для отримання даних щодо притаманних особі вказаних вище показників агресивної поведінки пропонується нижченаведений опитувальник.

**Інструкція. Уважно прочитайте кожне висловлювання. Якщо воно підходить вам, поставте поруч знак «+», якщо не підходить, то «-».**

1. Часом я не здатен перебороти бажання заподіяти іншим шкоду.
2. Іноді пліткую про людей, яких не люблю.
3. Я легко дратуюсь, але швидко заспокоююсь.
4. Якщо мене ласкаво не попросять, я не виконаю прохання.
5. Я не завжди отримую те, що мені належить.
6. Я знаю, що люди говорять про мене за моєю спиною.
7. Якщо я не схвалюю поведінку друзів, я даю їм це відчутти.

8. Коли мені доводилося обдурювати кого-небудь, я відчував нестерпні докори сумління.
9. Мені здається, що я не здатен вдарити людину.
10. Я ніколи не драгуюся настільки, щоб розкидуватися речами.
11. Я завжди поблажливий до чужих недоліків.
12. Якщо мені не подобається встановлене правило, у мене виникає бажання порушити його.
13. Інші вміють майже завжди користуватися сприятливими обставинами.
14. Я тримаюся насторожі з людьми, які ставляться до мене дещо ліпше, ніж я очікував.
15. Я часто не погоджуюся з людьми.
16. Іноді мене обтяжують думки, яких я соромлюсь.
17. Якщо хтось першим ударить мене, я не відповім йому.
18. Коли я драгуюся, я грюкаю дверима.
19. Я куди дратівливіший, ніж здається оточуючим.
20. Якщо хтось вдає із себе начальника, я завжди роблю йому наперекір.
21. Мене трохи засмучує моя доля.
22. Я гадаю, що багато людей мене не люблять.
23. Я не зможу втриматися від суперечки, якщо люди не згодні зі мною.
24. Люди, що ухиляються від роботи, мусять почувати провину.
25. Той, хто ображає мене і мою сім'ю, запрошується на бійку.
26. Я не здатний на брутальні жарти.
27. Розлютовуюся, коли з мене насміхаються.
28. Коли люди вдають із себе начальників, я роблю все, щоб вони не зазнавалися.
29. Майже кожен тиждень я бачу когось, хто мені не до вподоби.
30. Досить багато людей заздрять мені.
31. Я вимагаю, щоб люди поважали мене.
32. Мене пригнічує те, що я мало роблю для своїх батьків.

33. Люди, які постійно знущаються з нас, варті того, щоб їх ставили на місце.

34. Я ніколи не буваю похмурих від злості.

35. Якщо до мене ставляться гірше, ніж я на те заслуговую, я не засмучуюсь.

36. Якщо хтось дратує мене, я не звертаю уваги.

37. Хоч я ніколи не показую цього, але мене іноді гризе заздрість.

38. Іноді мені здається, що з мене насміхаються.

39. Навіть якщо я гніваюся, то не вдаюся до лайки.

40. Мені хочеться, щоб мої гріхи пробачили.

41. Я рідко даю здачі, навіть якщо хтось і вдарить мене.

42. Коли виходить не по-моєму, я іноді ображаюсь.

43. Іноді люди дратують мене однією своєю присутністю.

44. Немає людей, яких би я по-справжньому ненавидів.

45. Мій принцип: «Ніколи не довіряти чужакам».

46. Якщо хтось дратує мене, я готовий висловити все, що я про нього думаю.

47. Я роблю багато такого, про що потім шкодую.

48. Якщо я роздратуюсь, я можу вдарити когось.

49. Із дитинства я ніколи не виявляв спалахів гніву.

50. Часто почуваю себе, мов діжка з порохом, що ось-ось вибухне.

51. Якби всі знали, що я відчуваю, мене б вважали людиною, з якою нелегко ладнати.

52. Я завжди розмірковую про те, які потаємні причини змушують людей робити приємне мені.

53. Коли на мене кричать, відповідаю тим самим.

54. Невдачі засмучують мене.

55. Я відчуваю страх не рідше й не частіше за інших.

56. Я можу пригадати випадки, коли я був настільки злий, що хапав першу-ліпшу річ.

57. Іноді я відчуваю, що готовий першим кинутись у бійку.
58. Іноді я відчуваю, що життя поводить мене зі мною несправедливо.
59. Раніше я думав, що більшість людей говорить правду, але зараз я не вірю в це.
60. Я лаюся тільки через злість.
61. Коли я роблю щось неправильно, то відчуваю докори сумління.
62. Якщо для захисту своїх прав мені слід використати фізичну силу, я вдаюся до неї.
63. Іноді я виражаю свій гнів тим, що грюкаю кулаком по столу.
64. Я буваю грубий з людьми, які мені не подобаються.
65. У мене немає ворогів, що хотіли б мені нашкодити.
66. Я не вмію поставити людину на місце, навіть якщо вона на це заслуговує.
67. Я часто думаю, що жив неправильно.
68. Я знаю людей, які здатні довести мене до бійки.
69. Я не засмучуюсь через дрібниці.
70. Мені рідко спадає на думку, що люди намагаються розлютити чи скривдити мене.
71. Я часто тільки вдаюся до погроз, але не збираюся їх реалізувати.
72. Останнім часом я став занудою.
73. Під час суперечки я часто підвищую голос.
74. Здебільшого я намагаюся приховувати своє негативне ставлення до людей.
75. Я ліпше поступлюся своїми принципами, ніж сперечатимусь.
- У «ключі» для обробки результатів зазначені номери питань. Якщо після номера питання стоїть знак «+», за нього нараховується один бал, якщо відповідь на це питання – «так». Якщо після номера питання стоїть знак «-», один бал нараховується, якщо відповідь – «ні». Інші відповіді не враховуються. Сума балів, помножена на коефіцієнт  $k$ , який зазначений у дужках поруч із

кожним показником агресивності, дозволяє отримати унормовані показники, зручні для порівняння індивідуальних і групових результатів.

Ключ для оброблення результатів:

- 1) Фізична агресія (k=11): 1+, 9-, 17-, 25+, 33+, 41+, 48+, 55+, 62+, 68+.
- 2) Вербальна агресія (k=8): 7+, 15+, 23+, 31+, 39-, 46+, 53+, 60+, 66-, 71+, 73+, 74-, 75-.
- 3) Непряма агресія (k=13): 2+, 10+, 18+, 26-, 34+, 42+, 49-, 56+, 63+.
- 4) Негативізм (k=20): 4+, 12+, 20+, 28+, 36-.
- 5) Дратівливість (k=9): 3+, 11-, 19+, 27+, 35-, 43+, 50+, 57+, 64+, 69-, 72+.
- 6) Схильність до підозр (k=11): 6+, 14+, 22+, 30+, 38+, 45+, 52+, 59+, 65, 70-.
- 7) Образа (k=13): 5+, 13+, 21+, 29+, 37+, 44+, 51+, 58+.
- 8) Відчуття провини (k=11): 8+, 16+, 24+, 32+, 40+, 47+, 54+, 61+, 67+.

### **Тест агресивності (опитувальник Л.Г. Почебут)**

Агресивна поведінка за своєю формою поділяється на п'ять категорій. Вербальна агресія (ВА) – це коли людина висловлює агресію за допомогою слів, використовуючи словесні образи. Фізична агресія (ФА) – прояв агресії через застосування фізичної сили до іншої людини. Предметна агресія (ПА) – це спрямування агресії на предмети, що оточують людину. Емоційна агресія (ЕА) – це емоційне відчуження під час спілкування з іншою людиною, що супроводжується підозрілістю, ворожістю, неприязню або недобррозичливістю. Самоагресія (СА) – стан, коли людина не відчуває внутрішньої гармонії, має ослаблені або відсутні психологічні захисні механізми, і виявляється беззахисною в агресивному середовищі.

**Інструкція.** Вам необхідно однозначно («так» чи «ні») оцінити 40 наведених нижче тверджень.

1. Під час суперечки я часто підвищую голос.
2. Якщо мене хтось дратує, я можу сказати йому все, що я про нього думаю.

3. Якщо мені необхідно буде вдатися до фізичної сили для захисту своїх прав, я, не роздумуючи, зроблю це.

4. Коли я зустрічаю неприємну мені людину, я можу дозволити собі непомітно вщипнути або штовхнути її.

5. Захопившись суперечкою з іншою людиною, я можу стукнути кулаком по столу, щоб привернути до себе увагу або довести свою правоту.

6. Я постійно відчуваю, що інші не поважають мої права.

7. Згадуючи минуле, часом мені буває прикро за себе.

8. Хоча я і не подаю виду, іноді мене гризе заздрість.

9. Якщо я не схвалюю поведінку своїх знайомих, то я прямо кажу їм про це.

10. У сильному гніві я вживаю міцні вирази, лихословлю.

11. Якщо хтось підніме на мене руку, я намагатимусь вдарити його першим.

12. Я буваю настільки розлючений, що шпурляю різні предмети.

13. У мене часто виникає потреба переставити в квартирі меблі або повністю змінити їх.

14. У спілкуванні з людьми я часто відчуваю себе «пороховою бочкою», яка постійно готова вибухнути.

15. Часом у мене з'являється бажання зло пожартувати над іншою людиною.

16. Коли я сердитий, то зазвичай похмурий.

17. У розмові з людиною я намагаюся її уважно вислухати, не перебиваючи.

18. У молодості у мене часто «свербіли кулаки», і я завжди був готовий пустити їх у хід.

19. Якщо я знаю, що людина навмисно мене штовхнула, то справа може дійти до бійки.

20. Творчий безлад на моєму робочому столі дозволяє мені ефективно працювати.

21. Я пам'ятаю, що бував настільки сердитим, що хапав усе, що потрапляло під руку, і ламав.
22. Іноді люди дратують мене тільки однією своєю присутністю.
23. Я часто дивуюся, які приховані причини змушують іншу людину робити мені що-небудь хороше.
24. Якщо мене образять, у мене зникає бажання розмовляти з ким би то не було.
25. Іноді я умисно кажу гидоти про людину, яку не люблю.
26. Коли я розлючений, я викрикую найбрутальнішу лайку.
27. У дитинстві я уникав битися.
28. Я знаю, з якої причини і коли можна кого-небудь вдарити.
29. Коли я розлючений, то можу грюкнути дверима.
30. Мені здається, що оточуючі люди мене не люблять.
31. Я постійно ділюся з іншими людьми своїми почуттями і переживаннями.
32. Дуже часто своїми словами і діями я сам собі завдаю шкоди.
33. Коли люди кричать на мене, я відповідаю тим самим.
34. Якщо хтось вдарить мене першим, я у відповідь вдарю його.
35. Мене дратує, коли предмети лежать не на своєму місці.
36. Якщо мені не вдається полагодити предмет, що зламався або порвався, то я в гніві ламаю або рву його остаточно.
37. Інші люди мені завжди здаються більш процвітаючими.
38. Коли я думаю про дуже неприємну мені людину, я можу дійти збудження від бажання заподіяти їй зла.
39. Іноді мені здається, що доля зіграла зі мною злий жарт.
40. Якщо хто-небудь поводить ся зі мною не так, як слід, я дуже засмучуюсь з цього приводу.

Таблиця 2.2.1

**Розподіл тверджень за категоріями агресії**

Тип агресії	Номер твердження	
	так	ні
Вербальна	1,2,9,10,25,26,33	17
Фізична	3,4,11,18,19,28,34	27
Предметна	5,12,13,21,29,35,36	20
Емоційна	6,14,15,22,30,37,38	23
Самоагресія	7,8,16,24,32,39,40	31

Математична обробка:

Спочатку сумуються бали по кожній з п'яти шкал. Якщо сума балів вище 5, це означає високий ступінь агресивності й низький ступінь адаптивності по шкалі. Сума балів від 3 до 4 – середній ступінь. Сума балів 0–2 означає низький ступінь агресивності й високий ступінь адаптивності. Потім сумуються бали по всіх шкалах: 25 балів і більше – високий ступінь агресивності людини. Від 11 до 24 балів – середній ступінь. Сума балів від 0 до 10 – низький ступінь агресивності.

**Методика діагностики схильності особи до конфліктної поведінки К.Томаса (адаптація Н.В. Грішиної)**

Опис методики

Мета: визначення превалюючого способу поведінки людини в конфліктних ситуаціях. На ранніх стадіях вивчення конфліктів широко використовувався термін «розв'язання конфліктів», який має на увазі, що конфлікт можна та необхідно вирішувати або елімінувати. Метою вирішення конфліктів тут виступає певний ідеальний безконфліктний стан, в якому люди перебувають у повній гармонії. Проте останнім часом ставлення фахівців до цього аспекту дослідження конфліктів істотно змінилося.

Це викликано, на думку К. Томаса, двома обставинами:

- 1) усвідомленням марності зусиль щодо повної елімінації конфліктів;

2) підтвердженням наявності позитивних функцій конфліктів. Звідси, згідно з підходом К. Томаса, наголос має бути перенесено з елімінування конфліктів на управління ними. Автор вважає, що потрібно сконцентрувати увагу на таких аспектах зміни конфліктів: які форми поведінки у конфліктних ситуаціях притаманні для людей; які з цих форм поведінки є найбільш продуктивними чи найбільш деструктивними; яким чином можна стимулювати продуктивну поведінку.

Для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях К. Томас запропонував двомірну модель регулювання конфліктів, базовими вимірами в якій є кооперація (пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, які залучені до конфлікту) та настирливість (для якої притаманним є акцентування на захисті власних інтересів).

Автор виділяє такі способи регулювання конфліктів:

змагання (конкуренція) як прагнення досягти задоволення власних інтересів на шкоду іншій особі; пристосування – на протиположність змаганню жертвування власними інтересами заради іншої людини; компроміс; уникання – відсутність як прагнення до кооперації, так і прагнення до досягнення власних цілей; співпраця – коли учасники ситуації доходять альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін.

К. Томас вважає, що при униканні конфлікту жодна зі сторін не досягає успіху. У таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування та компроміс, або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, тому що йдуть на компромісні поступки. Та лише в ситуації співпраці обидві сторони опиняються у виграші.

У своєму опитувальнику щодо виявлення типових форм поведінки в ситуації конфлікту К. Томас описує кожний з п'яти перерахованих можливих варіантів 12 судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різноманітних поєднаннях вони згруповані у 30 пар. Тест можна використовувати в груповому варіанті, у поєднанні з іншими тестами або окремо.

**Інструкція.** У кожній з наведених пар оберіть те судження, що є найбільш типовим для вашої поведінки. Відведений час на виконання завдання – не більше 15–20 хвилин.

Типова картка методики

А. Іноді я надаю можливість іншим особам брати на себе відповідальність за вирішення спірного питання. Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.

А. Намагаюся знайти компромісне рішення. Б. Намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів іншої людини та моїх власних.

А. Зазвичай я наполегливо прагну досягти свого. Б. Намагаюся заспокоїти іншого учасника конфлікту та головним чином зберегти наші стосунки.

А. Намагаюся знайти компромісне рішення. Б. Іноді я поступаюся власними інтересами заради інтересів іншої людини.

А. Залагоджуючи спірну ситуацію, я увесь час намагаюся знайти підтримку іншої людини. Б. Намагаюся зробити все, щоб уникнути зайвої напруженості.

А. Намагаюся уникнути появи неприємностей для себе. Б. Намагаюся досягти свого.

А. Намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом розв'язати його остаточно. Б. Вважаю можливим в чомусь поступитися, щоб досягти іншого.

А. Зазвичай я настирливо прагну досягти свого. Б. Спершу намагаюся чітко визначити, в чому полягають усі спірні питання та якими є інтереси.

А. Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через розбіжності, що виникають. Б. Роблю зусилля, щоб досягти свого.

А. Твердо прагну досягти свого. Б. Намагаюся знайти компромісне рішення.

А. Спершу намагаюся чітко визначити те, в чому полягають усі порушені питання та інтереси. Б. Намагаюся заспокоїти іншу людину та передовсім зберегти наші стосунки.

А. Дуже часто уникаю займати позицію, що може викликати суперечки. Б. Надаю можливість іншій людині залишитися якоюсь мірою при власній думці, якщо він/вона також іде мені назустріч.

А. Пропоную середню позицію. Б. Наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

А. Повідомляю іншій людині свою точку зору та питаю про її погляди. Б. Намагаюся показати іншій людині логіку та переваги моїх поглядів.

А. Намагаюся заспокоїти іншу людину та передовсім зберегти наші стосунки. Б. Намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруження.

А. Намагаюся не зачепити почуття іншої людини. Б. Намагаюся переконати іншу людину в перевагах моєї позиції.

А. Зазвичай настирливо намагаюся досягти свого. Б. Намагаюся зробити все, щоб уникнути зайвої напруженості.

А. Якщо це зробить іншу людину щасливою, я дам їй можливість самій обстояти своє. Б. Даю можливість іншій людині в чомусь залишитися при своїй думці, якщо вона також іде мені назустріч.

А. Насамперед намагаюся чітко визначити, в чому полягають всі інтереси іншої людини та спірні питання. Б. Намагаюся відкласти вирішення спірного питання, щоб з часом розв'язати його остаточно.

А. Намагаюся якнайшвидше перебороти наші розбіжності. Б. Намагаюся знайти сполучення максимальної рівноваги користі та втрат для нас обох.

А. Коли я веду переговори, то намагаюся бути уважним до бажань іншого (іншої). Б. Завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

А. Намагаюся знайти середню позицію між моєю точкою зору та точкою зору іншої людини. Обстоюю свої бажання.

А. Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас. Б. Іноді надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

А. Якщо позиція іншої людини здається їй дуже важливою, я намагатимуся піти назустріч її бажанням. Б. Намагаюся переконати іншу людину дійти компромісу.

А. Намагаюся показати іншій людині логіку та перевагу моїх поглядів. Б. Ведучи переговори, намагаюся бути уважним до бажань іншої людини.

А. Я пропоную середню позицію. Б. Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

А. Дуже часто уникаю займати позицію, що може викликати суперечки. Б. Якщо це зробить іншу людиною щасливою, я надам їй можливість обстояти своє.

А. Зазвичай настирливо намагаюся досягти свого. Б. Вирішуючи ситуацію, зазвичай намагаюся знайти підтримку іншої людини.

А. Я пропоную середню позицію. Б. Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

А. Намагаюся не зачепити почуттів іншої людини. Б. Завжди займаю таку позицію у спірному питанні, щоб ми разом з іншою зацікавленою особою могли досягти успіху.

## **2.2. Аналіз отриманих результатів дослідження**

Аналіз результатів дослідження, проведеного серед 60 працівників Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)» за допомогою **Методики вивчення схильності особи до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі** (адаптація А.К. Осницького), дозволяє глибше зрозуміти, як працівники колонії взаємодіють із навколишнім середовищем та які аспекти їхньої поведінки можуть потребувати уваги або корекції.

Методика, застосована в дослідженні, охоплює вісім основних показників агресивності:

- фізична агресія;
- вербальна агресія;
- непряма агресія;
- негативізм;
- дратівливість;
- схильність до підозр;
- образа;
- відчуття провини.

Для кожного з цих показників розраховано унормовані бали, що дозволяють порівнювати індивідуальні та групові результати (див. табл. 2.2.1).

Фізична агресія є однією з найбільш помітних форм агресивної поведінки, що характеризується прямим фізичним впливом на інших людей. Результати дослідження, оброблені за ключем (1+, 9–, 17–, 25+, 33+, 41+, 48+, 55+, 62+, 68+), помножені на коефіцієнт 11, вказують на те, що середній рівень фізичної агресії серед працівників установи є відносно низьким. Це може свідчити про контрольовану поведінку в умовах роботи, де фізична агресія є неприйнятною.

Вербальна агресія, на відміну від фізичної, виражається через слова і може бути менш очевидною, але не менш шкідливою. Згідно з результатами обробки (7+, 15+, 23+, 31+, 39–, 46+, 53+, 60+, 66–, 71+, 73+, 74–, 75–) з коефіцієнтом 8, цей тип агресії проявляється у працівників дещо частіше. Можливо, це пов'язано з напруженими умовами роботи, що сприяють більш частим словесним конфліктам або вираженню негативних емоцій через вербальні засоби.

Непряма агресія передбачає дії, які мають на меті завдати шкоди, але не в прямий спосіб. Ключ для цього показника (2+, 10+, 18+, 26–, 34+, 42+, 49–, 56+, 63+) з коефіцієнтом 13 показав, що така форма агресії також є присутньою, але не домінує в поведінці працівників. Це може свідчити про те, що персонал намагається уникати відкритих конфліктів, але іноді використовує опосередковані способи вираження незадоволення.

Негативізм, обчислений за ключем (4+, 12+, 20+, 28+, 36-) з коефіцієнтом 20, демонструє ставлення працівників до змін, правил та авторитетів. Високі показники негативізму можуть вказувати на певний рівень незадоволеності або опір до нововведень, що вимагає додаткової уваги з боку керівництва.

Дратівливість є важливим показником, який може свідчити про загальний емоційний стан працівників. Ключ (3+, 11-, 19+, 27+, 35-, 43+, 50+, 57+, 64+, 69-, 72+) з коефіцієнтом 9 показав, що дратівливість проявляється досить часто, що може бути наслідком стресових умов роботи. Високі показники вказують на необхідність проведення заходів для зниження рівня стресу.

Схильність до підозр, оцінена за ключем (6+, 14+, 22+, 30+, 38+, 45+, 52+, 59+, 65-, 70-) з коефіцієнтом 11, демонструє рівень довіри працівників до оточуючих. Підвищені показники підозрливості можуть свідчити про напружену атмосферу або невпевненість у міжособистісних стосунках серед працівників.

Образа, як психологічний показник, часто пов'язана з незадоволеністю або почуттям несправедливості. Використаний ключ (5+, 13+, 21+, 29+, 37+, 44+, 51+, 58+) з коефіцієнтом 13 показав, що серед працівників є схильність до накопичення образ, що може негативно впливати на колективну атмосферу.

Відчуття провини, розраховане за ключем (8+, 16+, 24+, 32+, 40+, 47+, 54+, 61+, 67+) з коефіцієнтом 11, є важливим для розуміння самооцінки та морального стану працівників. Високі показники можуть вказувати на внутрішній конфлікт або невдоволення собою, що потребує психологічної підтримки.

Результати дослідження дозволяють зробити висновок, що працівники установи «Шепетівська виправна колонія (№98)» демонструють помірні рівні різних форм агресії, з певними проявами вербальної агресії та дратівливості. Це вказує на те, що в умовах роботи, де є постійна взаємодія з ув'язненими та

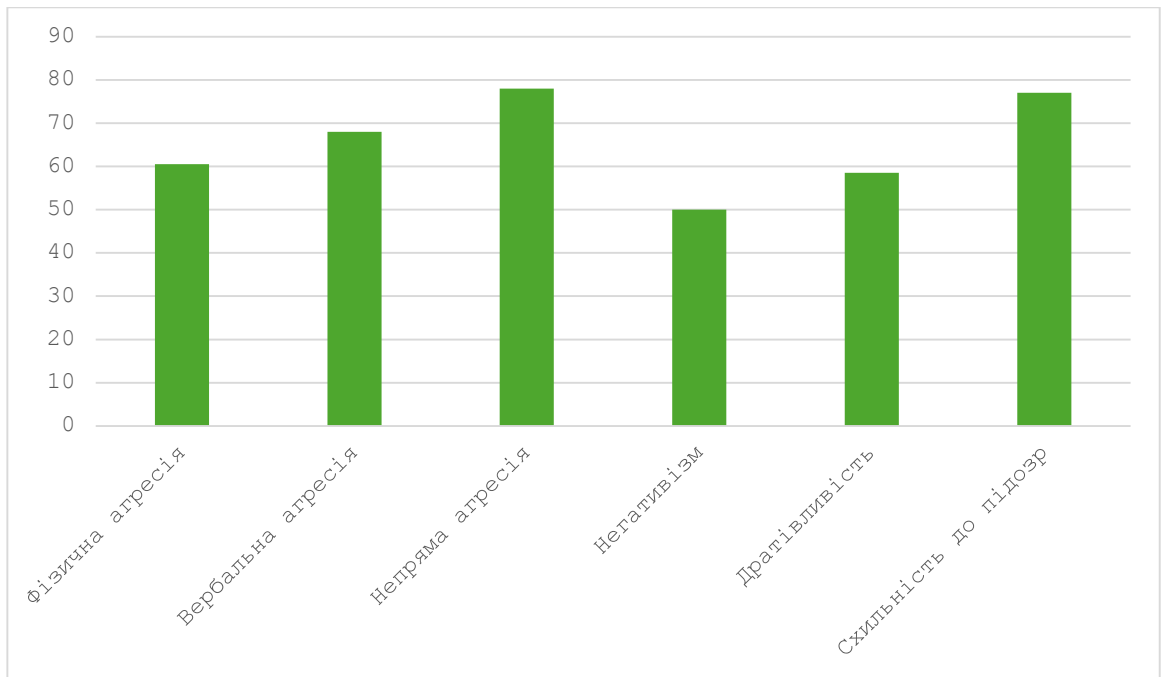
колегами, існують певні стресові фактори, які впливають на поведінкові реакції.

Для покращення психологічного клімату та зниження агресивних тенденцій може бути доцільним проведення тренінгів з управління стресом та емоціями, а також підтримка психологічного здоров'я працівників.

*Таблиця 2.2.2*

*Аналіз результатів дослідження, проведеного серед 60 працівників Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)» за допомогою Методики вивчення схильності особи до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі (адаптація А.К. Осницького)*

<b>Показник агресивності</b>	<b>Коеф. (k)</b>	<b>Сер. к-сть балів</b>	<b>Унормований середній бал</b>
Фізична агресія	11	5.5	60.5
Вербальна агресія	8	8.5	68
Непряма агресія	13	6.0	78
Негативізм	20	2.5	50
Дратівливість	9	6.5	58.5
Схильність до підозр	11	7.0	77
Образа	13	5.0	65
Відчуття провини	11	4.0	44



**Рис. 2.2.1** Результати дослідження схильності до агресивної поведінки за методикою А. Басса та А. Даркі (адаптація А.К. Осницького)

Аналіз результатів дослідження, проведеного серед 60 працівників Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)» за допомогою **Тесту агресивності (опитувальник Л.Г. Почебут)**, дозволяє оцінити рівень агресивності та адаптивності працівників у контексті їхньої професійної діяльності. Математична обробка результатів включала підрахунок балів по кожній з п'яти шкал, а також підсумовування загального рівня агресивності. (див. табл. 2.2.2).

Результати за окремими шкалами

#### 1. Фізична агресія

- Високий ступінь агресивності (сума балів вище 5): 20 працівників (33%)
- Середній ступінь агресивності (сума балів 3-4): 25 працівників (42%)
- Низький ступінь агресивності (сума балів 0-2): 15 працівників (25%)

#### 2. Вербальна агресія

- Високий ступінь агресивності: 18 працівників (30%)
- Середній ступінь агресивності: 30 працівників (50%)
- Низький ступінь агресивності: 12 працівників (20%)

### 3. Непряма агресія

- Високий ступінь агресивності: 22 працівники (37%)
- Середній ступінь агресивності: 26 працівників (43%)
- Низький ступінь агресивності: 12 працівників (20%)

### 4. Негативізм

- Високий ступінь агресивності: 15 працівників (25%)
- Середній ступінь агресивності: 30 працівників (50%)
- Низький ступінь агресивності: 15 працівників (25%)

### 5. Дратівливість

- Високий ступінь агресивності: 24 працівники (40%)
- Середній ступінь агресивності: 26 працівників (43%)
- Низький ступінь агресивності: 10 працівників (17%)

### Загальні результати по всіх шкалах

- Високий ступінь агресивності (25 балів і більше): 18 працівників (30%)
- Середній ступінь агресивності (11-24 балів): 35 працівників (58%)
- Низький ступінь агресивності (0-10 балів): 7 працівників (12%)

Результати дослідження свідчать про те, що значна частина працівників демонструє середній рівень агресивності, що може бути пов'язано з особливостями роботи у виправній установі, де працівники щодня стикаються з стресовими ситуаціями. Високий ступінь агресивності, який було зафіксовано у 30% працівників, потребує додаткової уваги, оскільки може свідчити про можливі проблеми з адаптацією до умов роботи та підвищений ризик виникнення конфліктних ситуацій.

Середній ступінь агресивності, який характерний для більшості працівників, вказує на те, що вони здатні певною мірою контролювати свої емоції, але при цьому можуть відчувати внутрішню напругу, що інколи

проявляється у поведінці. Низький ступінь агресивності, виявлений у 12% працівників, свідчить про високий рівень адаптивності та здатність ефективно керувати своїми емоціями навіть у складних умовах (див. табл. 2.2.3).

Загалом, результати дослідження вказують на необхідність впровадження заходів, спрямованих на зниження рівня агресивності серед працівників та покращення їх психологічної стійкості. Це може включати проведення тренінгів з управління стресом, розвиток навичок конструктивної комунікації та підвищення рівня підтримки з боку керівництва установи.

Таблиця 2.2.3

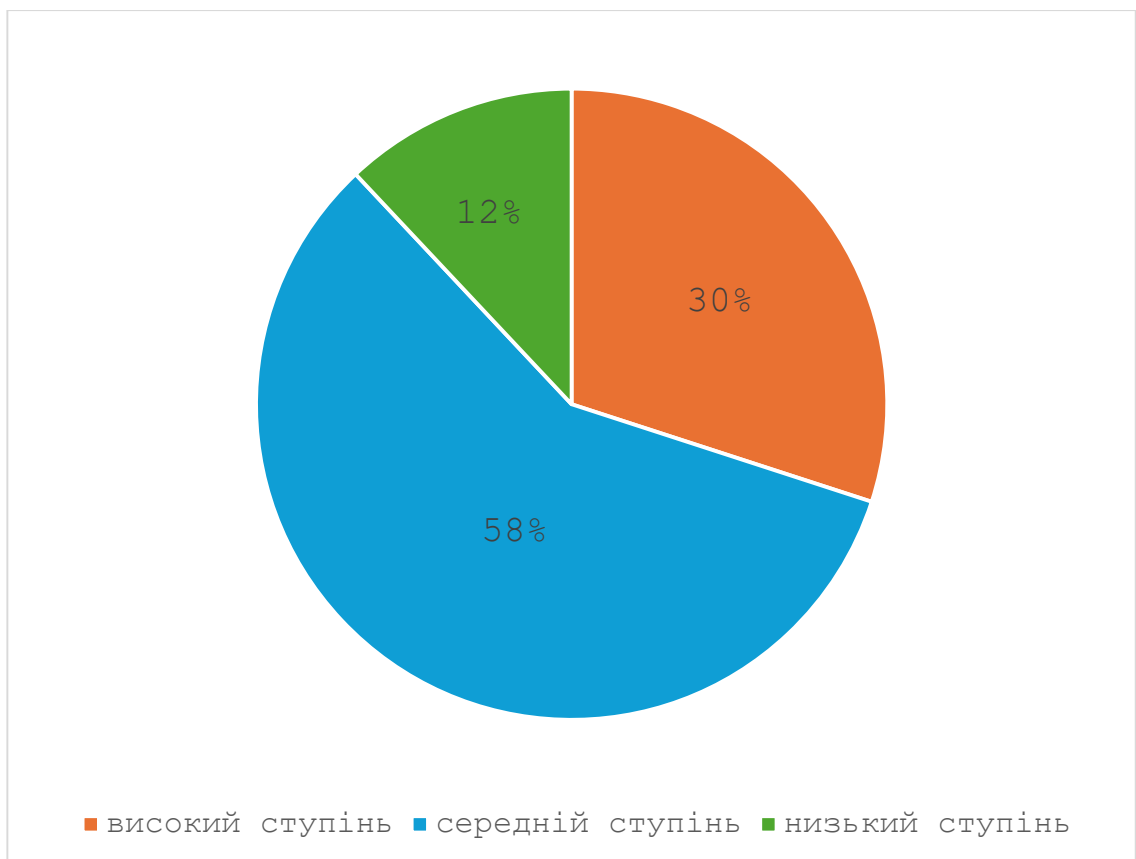
***Аналіз результатів дослідження, проведеного серед 60 працівників  
Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)» за допомогою  
Тесту агресивності (опитувальник Л.Г. Почебут)***

<b>Шкала агресивності</b>	<b>Високий ступінь (більше 5 балів)</b>	<b>Середній ступінь (3-4 бали)</b>	<b>Низький ступінь (0-2 бали)</b>
Фізична агресія	20 працівників (33%)	25 працівників (42%)	15 працівників (25%)
Вербальна агресія	18 працівників (30%)	30 працівників (50%)	12 працівників (20%)
Непряма агресія	22 працівники (37%)	26 працівників (43%)	12 працівників (20%)
Негативізм	15 працівників (25%)	30 працівників (50%)	15 працівників (25%)
Дратівливість	24 працівники (40%)	26 працівників (43%)	10 працівників (17%)

Таблиця 2.2.4

**Загальні результати по всіх шкалах Тесту агресивності  
(опитувальник Л.Г. Почебут)**

Загальна сума балів	Кількість працівників
<b>Високий ступінь</b> (25 і більше балів)	18 працівників (30%)
<b>Середній ступінь</b> (11-24 бали)	35 працівників (58%)
<b>Низький ступінь</b> (0-10 балів)	7 працівників (12%)



**Рис. 2.2.2. Тест агресивності (опитувальник Л.Г. Почебут)**

Аналіз результатів дослідження, проведеного серед 60 працівників Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)», із використанням

**Методики діагностики схильності особи до конфліктної поведінки К. Томаса (адаптація Н.В. Грішиної),** дозволив визначити типові форми поведінки працівників у конфліктних ситуаціях.

Цей тест спрямований на виявлення п'яти основних стратегій реагування: конкуренція, співпраця, компроміс, уникання та пристосування. Кожна з цих стратегій описується через 12 суджень, згрупованих у 30 пар, що дозволяє отримати детальну картину поведінкових установок респондентів.

### **Характеристика стратегій поведінки**

1. **Конкуренція** (домінування) характеризується прагненням досягти власної мети будь-якою ціною, навіть на шкоду інтересам інших. Ця стратегія передбачає активний захист власних інтересів і рішучість у діях.

2. **Співпраця** включає орієнтацію на спільне вирішення проблеми, коли враховуються інтереси всіх сторін. Ця стратегія є найбільш конструктивною, оскільки спрямована на пошук взаємовигідного рішення.

3. **Компроміс** полягає у пошуку золотої середини, коли кожна зі сторін частково поступається власними інтересами заради досягнення згоди.

4. **Уникання** означає відмову від активної участі в конфлікті та спробу ухилитися від його вирішення. Ця стратегія може бути ефективною у випадках, коли конфлікт є незначним або коли його вирішення потребує часу.

5. **Пристосування** передбачає поступку інтересами на користь іншої сторони. Така стратегія може бути обрана для збереження відносин або уникнення подальшої ескалації конфлікту.

### **Результати дослідження**(див. табл. 2.2.4).

Серед працівників виправної колонії були виявлені такі тенденції у виборі стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях:

- **Конкуренція:** 22% працівників (13 осіб) віддають перевагу цій стратегії, що свідчить про їхню схильність до домінування у конфліктах та прагнення захищати власні інтереси за будь-яку ціну.

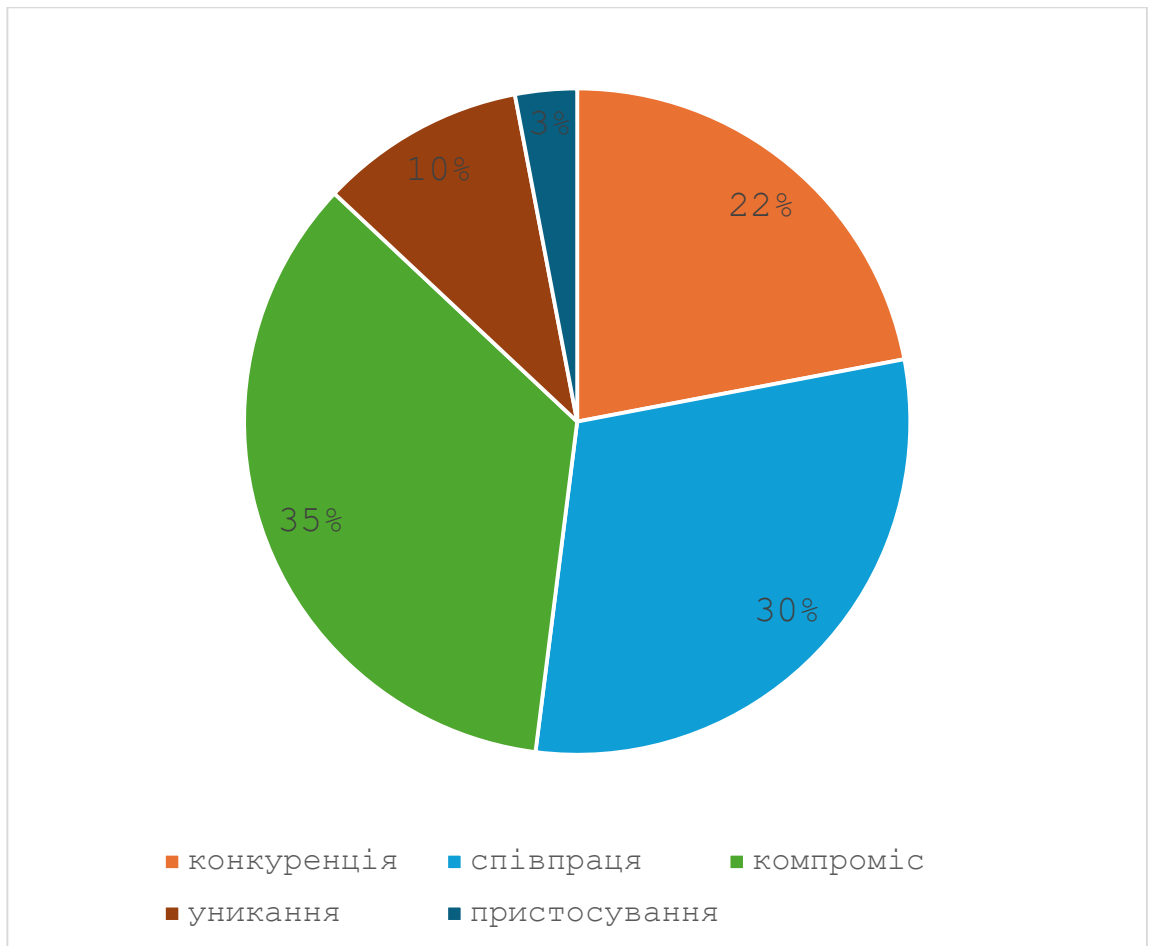
- **Співпраця:** Цю стратегію вибрали 30% респондентів (18 осіб). Співпраця є ознакою високої конструктивності та бажання знайти рішення, яке влаштує всі сторони.
- **Компроміс:** Найбільш популярною стратегією серед працівників виявився компроміс – 35% (21 особа) обрали саме цей підхід. Це свідчить про їхню готовність до взаємних поступок і прагнення уникнути загострення конфлікту.
- **Уникання:** 10% працівників (6 осіб) схильні уникати конфліктів, що може бути як ознакою обережності, так і пасивної поведінки в напружених ситуаціях.
- **Пристосування:** Найменш популярною стратегією виявилось пристосування – лише 3% респондентів (2 особи) схиляються до того, щоб поступатися власними інтересами заради уникнення конфлікту.

### **Інтерпретація результатів**

Результати дослідження показують, що більшість працівників виправної колонії надають перевагу компромісним та кооперативним підходам у вирішенні конфліктів, що є позитивною ознакою у контексті роботи в такій складній установі. Водночас значна частина респондентів схильна до конкуренції, що може свідчити про певний рівень напруги та бажання відстоювати власні позиції.

Така структура вибору стратегій говорить про наявність як конструктивних, так і потенційно конфліктогенних тенденцій у колективі.

Це вказує на необхідність розвитку навичок ефективного управління конфліктами та підвищення рівня командної взаємодії. Додаткові тренінги з комунікативної компетентності та робота з емоційною регуляцією можуть сприяти зниженню рівня конфліктності та покращенню психологічного клімату в установі.



**Рис. 2.2.3. Основні стилі поведінки особи у конфліктних ситуаціях за методикою К. Томаса (адаптація Н.В. Грішиної)**

Це дослідження підкреслює важливість комплексного підходу до вивчення поведінкових стратегій працівників та дозволяє зробити обґрунтовані висновки для подальшої роботи над поліпшенням ефективності комунікацій у колективі.

**Пояснення до таблиці** (див. табл. 2.2.5):

- **Конкуренція** (22%) показує, що частина працівників схильні до активного відстоювання своїх інтересів.
- **Співпраця** (30%) свідчить про значний рівень прагнення до спільного вирішення конфліктів.
- **Компроміс** (35%) є найбільш поширеною стратегією, що вказує на готовність працівників до взаємних поступок.

- **Уникання** (10%) демонструє наявність тенденції до уникання конфліктів.
- **Пристосування** (3%) говорить про мінімальну кількість працівників, які схильються до поступок заради уникнення конфлікту.

Таблиця 2.2.5

*Аналіз результатів дослідження, проведеного серед 60 працівників  
Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)» методикою  
К. Томаса (адаптація Н.В. Грішиної)*

Стратегія поведінки	Кількість працівників	Відсоток (%)
Конкуренція	13	22%
Співпраця	18	30%
Компроміс	21	35%
Уникання	6	10%
Пристосування	2	3%

Ці результати допомагають зрозуміти, які стратегії переважають у колективі та які аспекти можна покращити для ефективного управління конфліктами.

Аналіз результатів дослідження, проведеного серед 60 працівників Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)», дозволяє отримати комплексну картину психологічного стану колективу, зокрема, рівня агресивності, схильності до конфліктної поведінки та типових стратегій вирішення конфліктних ситуацій. Дослідження здійснювалося за допомогою трьох методик: **Методики вивчення схильності особи до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі (адаптація А.К. Осницького), Тесту агресивності (опитувальник Л.Г. Почебут) та Методики діагностики схильності особи до конфліктної поведінки К. Томаса (адаптація Н.В. Грішиної).**

**Результати за Методикою А. Басса та А. Даркі**

За результатами методики А. Басса та А. Даркі, серед працівників установи виявлено переважно середній рівень фізичної агресії, вербальної агресії, непрямой агресії та дратівливості. Це свідчить про те, що працівники здебільшого здатні контролювати свої емоції, але можуть відчувати внутрішню напругу, що інколи виявляється у поведінці. Однак значний відсоток респондентів показали високий рівень дратівливості та схильності до підозр, що може вказувати на стресові фактори, які впливають на роботу в складних умовах виправної колонії.

### **Результати Тесту агресивності (опитувальник Л.Г. Почебут)**

Аналізуючи результати тесту агресивності за Л.Г. Почебут, було встановлено, що більшість працівників демонструють середній рівень агресивності, що свідчить про їх здатність певною мірою регулювати свою поведінку та уникати серйозних конфліктів. Водночас, 30% респондентів показали високий рівень агресивності, що потребує особливої уваги. Така ситуація вказує на можливість виникнення конфліктних ситуацій і підкреслює важливість роботи з емоційною регуляцією та управлінням стресом.

### **Результати Методики К. Томаса**

Результати методики К. Томаса показали, що найбільш поширеною стратегією поведінки серед працівників є компроміс (35%), що свідчить про їх готовність до взаємних поступок та прагнення уникати ескалації конфліктів. Співпраця, яку обрали 30% працівників, також вказує на прагнення знаходити рішення, що задовольняють всі сторони конфлікту. Однак значний відсоток респондентів (22%) віддають перевагу стратегії конкуренції, що може підвищувати рівень конфліктності у колективі. Водночас лише 3% працівників виявили схильність до пристосування, що свідчить про те, що більшість колективу не готова поступатися власними інтересами заради уникнення конфліктів.

Загалом результати дослідження демонструють, що працівники Державної установи «Шепетівська виправна колонія (№98)» мають середній рівень агресивності та схильності до конфліктної поведінки. Більшість із них

віддають перевагу компромісу та співпраці як основним стратегіям поведінки у конфліктних ситуаціях. Це свідчить про достатній рівень комунікативних навичок і готовність знаходити взаємоприйнятні рішення.

Однак наявність високих показників агресивності у значної частини працівників, а також схильність до конкурентної стратегії поведінки вказують на можливі джерела напруги у колективі. Це може бути пов'язано зі специфікою роботи у виправній установі, де стресові ситуації є звичними.

Для покращення психологічного клімату в колективі доцільно впроваджувати програми з управління стресом, розвитку емоційної компетентності та покращення командної взаємодії. Це сприятиме зниженню рівня агресивності, зменшенню конфліктності та підвищенню загальної ефективності роботи працівників у складних умовах виправної установи.

Отже, емпіричне дослідження агресивної поведінки дозволило глибше зрозуміти причини, механізми та особливості агресії серед працівників виправних установ. У процесі дослідження було використано кілька методик, що дозволило отримати всебічну оцінку рівня агресивності, схильності до конфліктів та емоційної напруги серед учасників.

У дослідженні було застосовано комплексний підхід, що включав використання різних психодіагностичних інструментів для вивчення агресивності. Було проведено опитування за допомогою трьох основних методик: методика Басса-Даркі (адаптація А.К. Осницького), тест агресивності Л.Г. Почебут та методика К. Томаса (адаптація Н.В. Грішиної). Кожна з методик була спрямована на виявлення різних аспектів агресивної поведінки, таких як фізична агресія, вербальна агресія, схильність до конфліктної поведінки тощо. Це дозволило отримати багатогранну картину досліджуваного явища.

Результати дослідження показали, що агресивна поведінка є поширеною серед працівників виправних установ. Значна частина учасників продемонструвала середній або високий рівень агресивності, що підтверджує існування напруженої емоційної атмосфери в колективі. За методикою Басса-

Даркі виявлено, що фізична та вербальна агресія є найбільш вираженими формами агресивної поведінки. Тест Л.Г. Почебут також показав середній рівень агресії у більшості респондентів, що свідчить про можливі проблеми в адаптивності працівників.

Методика К. Томаса виявила, що серед домінуючих стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях переважають конкуренція і компроміс. Це вказує на те, що працівники часто обирають активні підходи до вирішення конфліктів, проте не завжди ефективні з точки зору зниження агресивної поведінки.

Отримані результати свідчать про необхідність впровадження психологічних заходів для зменшення агресивності серед працівників виправних установ. Важливою є робота над розвитком емоційного інтелекту, покращенням комунікаційних навичок та створенням умов для розрядки психологічної напруги. Запровадження регулярних тренінгів з управління емоціями та стресом може допомогти знизити рівень агресивності та покращити психологічний клімат у колективі.

Використання комплексної методології в дослідженні агресивної поведінки дозволило отримати різносторонні дані про психоемоційний стан працівників. Методики, застосовані в дослідженні – методика Басса-Даркі (адаптація А.К. Осницького), тест агресивності Л.Г. Почебут і методика К. Томаса (адаптація Н.В. Грішиної) – забезпечили глибоке розуміння різних аспектів агресії. Цей підхід дозволив виявити не тільки рівень агресивності, але і специфічні моделі поведінки в конфліктних ситуаціях, а також рівень схильності до різних форм агресії.

Методика Басса-Даркі дозволила оцінити фізичну, вербальну та непрямую агресію, що є важливими аспектами для розуміння загальної картини агресивності. Тест агресивності Л.Г. Почебут надав можливість оцінити рівень агресії у динаміці, а методика К. Томаса допомогла виявити стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях, що можуть вказувати на потенційні джерела агресії.

Результати дослідження показали, що агресія є поширеною серед працівників виправних установ. За допомогою методики Басса-Даркі було

виявлено високий рівень як фізичної, так і вербальної агресії серед учасників, що свідчить про серйозні проблеми в емоційному саморегулюванні. Високий рівень непрямой агресії також вказує на те, що працівники можуть застосовувати менш відкриті, але не менш шкідливі форми агресії, такі як маніпуляції або саботаж.

Тест агресивності Л.Г. Почебут підтвердив, що більшість працівників демонструють середній рівень агресії, що вказує на необхідність впровадження заходів, спрямованих на зменшення агресивності та покращення адаптивності в стресових ситуаціях. Результати методики К. Томаса показали, що багато працівників схильні до конкурентних стратегій у вирішенні конфліктів, що може бути як позитивним, так і негативним аспектом в залежності від контексту і способів реалізації цих стратегій.

## **РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПОДОЛАННЯ АГРЕСІЇ**

### **3.1. Методи психологічної корекції агресії серед ув'язнених**

На сьогоднішній день існують різноманітні методи психологічної корекції агресивної поведінки, зокрема ті, що впливають як на свідомий, так і на підсвідомий рівні особистості. Для того щоб оцінити можливості використання когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) у роботі з ув'язненими, необхідно врахувати психологічні проблеми, з якими вони стикаються [47].

Серед найбільш поширених психологічних проблем і розладів у засуджених можна виділити:

- залежність від наркотиків та алкоголю;
- депресивні стани;
- тривожні розлади;
- проблеми з емоційною регуляцією та агресія;
- апатія та пасивність.

Як зазначають дослідники В. В. Пузанова та В. В. Гладкий, переживання покарання є складним і багатограним психологічним процесом, який призводить до змін у психіці засудженого. Це може проявлятися або в трансформації особистісних рис, або ж у зміцненні вже існуючих делінквентних рис, що важливі як для перебування в умовах позбавлення волі, так і для подальшої соціалізації [2].

Також варто враховувати, що кожен день, проведений у місцях позбавлення волі, особливо для тих, хто потрапив туди вперше, стає джерелом сильних негативних емоцій. Ці емоції, як вказують науковці, пов'язані з різними факторами: раптове виривання зі звичного середовища, розлука з близькими, постійне перебування серед незнайомих і агресивно налаштованих людей, погіршення побутових умов, відсутність можливості контролювати своє життя, брак нових вражень та неможливість реалізувати свої потреби та бажання.

З цим погоджується польська дослідниця І. Є. Курляк, яка стверджує, що життя у в'язниці є дуже важким і несе значні загрози для нормального фізичного та психічного функціонування людини. Воно насичене стресами, що призводить до домінування негативних емоцій, які мають високу інтенсивність і тривалість [61].

Отже, на основі наведених аргументів можна зробити висновок, що техніки когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) можуть виявитися корисними при роботі з засудженими особами. Зокрема, для роботи з депресією можуть бути застосовані такі техніки КПТ, як поведінкова активація, ведення щоденника думок, виявлення та аналіз автоматичних думок, терапія успіхом, стимулювання активності, підкреслення особистої відповідальності, розширення поведінкового репертуару, переоцінка неадаптивних думок, когнітивна реструктуризація, формування реалістичних суджень, проведення поведінкових експериментів, аналіз компенсаторних моделей поведінки, розвиток стійкості, опрацювання різних шляхів досягнення цілей, планування майбутнього, обговорення можливих тригерів і провокацій, а також практики усвідомленості (майндфулнес) [32].

Агресія, походячи від латинського терміна "Aggressio", що означає напад, є поведінкою, спрямованою на заподіяння фізичної чи психологічної шкоди. Це явище, яке можна побачити в багатьох формах і ситуаціях, суттєво впливає на наше життя і взаємодії.

Гнів є однією з основних людських емоцій і часто виступає як передвісник агресії. Коли людина відчуває гнів, це може бути результатом відчуття несправедливості або образи. Гнів може проходити у вигляді спокою або спалаху люті. Однак важливо відзначити, що спалахи агресії можуть виникати як у відповідь на серйозні провокації, так і на дрібниці. Агресія має властивість накопичуватися, і стримування гніву може призвести до більш серйозних емоційних або фізичних вибухів. Придушення агресії або переховування її може мати негативні наслідки для нашого здоров'я, тоді як вираження її без розбору загрожує соціальними конфліктами. Тому важливо

навчитися висловлювати агресію соціально прийнятними та безпечними способами [60].

### **Різновиди агресії**

**Фізична агресія** включає використання фізичної сили проти інших осіб, тварин або об'єктів. Це може бути бійка, нанесення тілесних ушкоджень або псування майна.

**Вербальна агресія** проявляється через словесні нападки, такі як образи, докори, крики, погрози або лайка. Це форма агресії, яка викликає психологічну шкоду.

**Ворожа агресія** має на меті заподіяння шкоди і збитку без будь-якої іншої цілі.

**Інструментальна агресія** характеризується прагненням досягти конкретної мети через агресивні дії.

**Альтруїстична агресія** спрямована на захист інших від загрози, хоча і сама є агресивною за своєю природою.

**Внутрішня агресія** або **аутоагресія** спрямована проти самої особи і може проявлятися у вигляді самозвинувачень, самоприниження або навіть суїцидальних думок.

**Зовнішня агресія** орієнтована на оточуючих.

**Невмотивована агресія** проявляється без явної причини або провокації.

**Пряма агресія** спрямована безпосередньо на особу, що викликала гнів.

**Непряма агресія** включає обхідні методи, такі як плітки або інтриги, спрямовані проти особи.

**Захисна агресія** є реакцією на агресивні дії інших і проявляється як захист.

**Провокуюча агресія** - це первинний прояв агресії, що викликає подальші конфлікти.

### **Причини агресії та агресивної поведінки**

Агресія може мати різноманітні причини:

- **Невдоволення собою.** Люди, які не задоволені своїм життям, часто виявляють агресію до самих себе або інших. Вирішенням цієї проблеми є самовдосконалення та особистісний ріст.
- **Страх і невпевненість.** Люди, що бояться або відчують невпевненість, часто виявляють агресію, щоб утвердити своє домінування або компенсувати власні страхи.
- **Почуття провини.** Надмірне почуття провини може призвести до агресії як способу справитися з власними негативними емоціями.
- **Недовіра і негативний досвід.** Люди з негативним досвідом спілкування можуть проявляти агресію, намагаючись уникнути подібних ситуацій.
- **Погане самопочуття і перевтома.** Фізичний дискомфорт і перевтома можуть збільшити ймовірність агресивної поведінки.
- **Вплив алкоголю і наркотиків.** Зловживання речовинами може посилити агресивні реакції і призвести до неадекватної поведінки.
- **Дитячі психічні травми.** Травми та дефекти виховання в дитинстві можуть впливати на агресивність в зрілому віці.
- **Медіа вплив.** Насильницькі сцени у фільмах і телевізійних програмах можуть підтримувати агресивну поведінку.

Важливо не піддаватися на провокації агресивних осіб і зберігати спокій. Якщо уникнути контакту неможливо, слід витримати напад, дивлячись прямо в очі і наводячи аргументовані докази, без спроби сперечатися. Основною стратегією є витримка та терпіння. Розпізнавання агресії і розуміння її причин допоможе ефективніше управляти своїми реакціями і гасити внутрішнє полум'я гніву [53].

У роботі з тривожністю можуть бути використані техніки, що допомагають встановити зв'язок між низькою толерантністю до невизначеності та перебільшеним занепокоєнням; прийняття невизначеності як невід'ємної частини життя; розвиток здатності розпізнавати ситуації, що викликають нетерпимість до невизначеності; занурення в такі ситуації за

допомогою методу експозиції; переоцінка важливості занепокоєння; аналіз аргументів "за" та "проти" занепокоєння; формування нових переконань щодо неефективності занепокоєння як стратегії подолання небезпек.

Крім того, при роботі зі стигматизацією, яка може виникати у засуджених через наявність соматичних захворювань, можуть застосовуватися такі техніки КПТ, як сократівський діалог, метод декатастрофізації, тренінги асертивності та когнітивна реструктуризація [44].

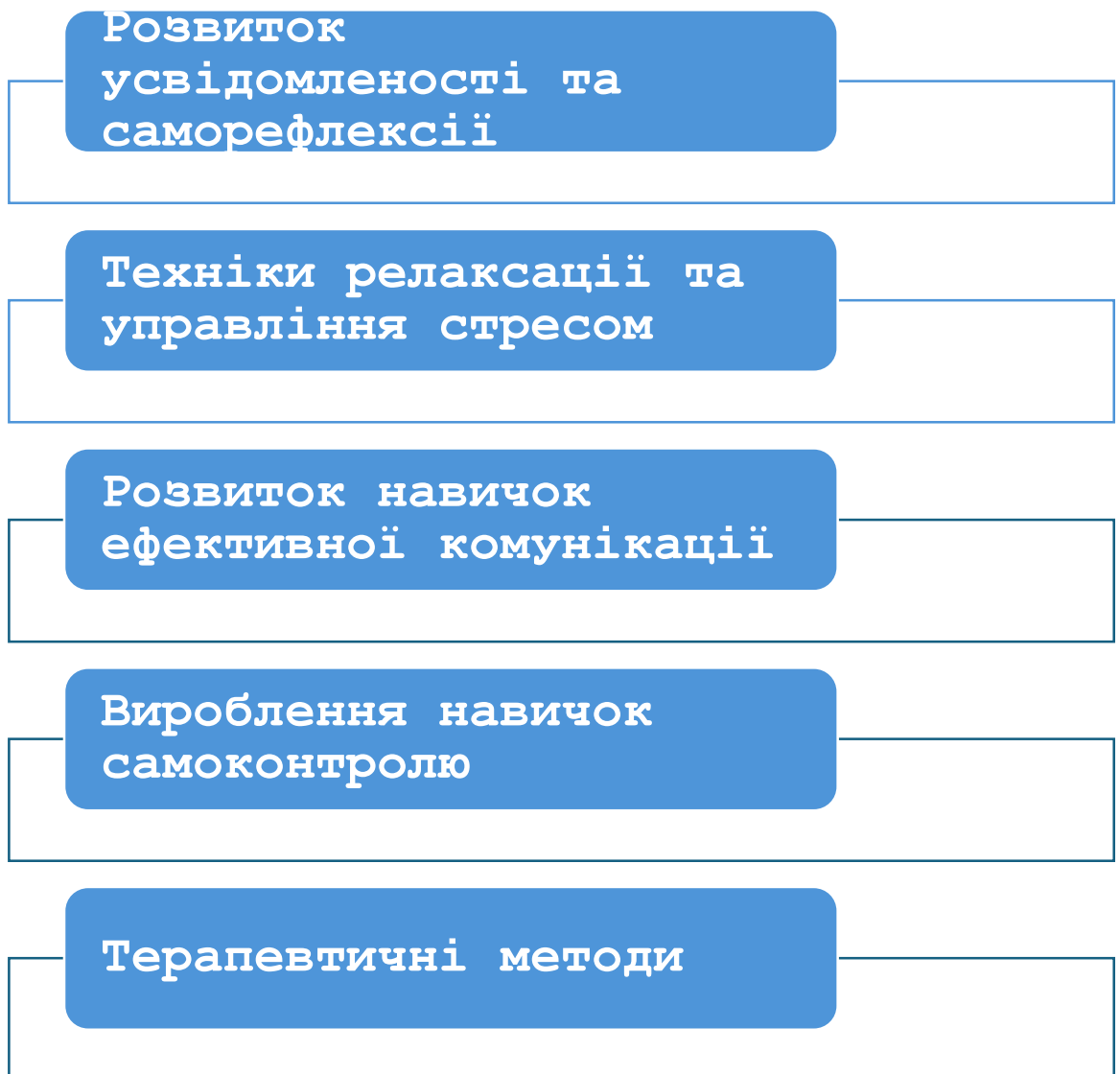
Таким чином, техніки КПТ можуть бути ефективними в роботі з засудженими, які мають психологічні проблеми, що виникли як під час перебування в місцях позбавлення волі, так і до цього. Вони також можуть допомогти в супроводі коморбідних розладів, пов'язаних із соматичними захворюваннями, і сприяти формуванню адекватного сприйняття власного стану здоров'я.

Агресія є природною емоцією, яка може виникати у відповідь на стресові фактори, конфлікти чи відчуття несправедливості. Проте, коли агресія стає надмірною або неконтрольованою, вона може негативно впливати на особисте життя, міжособистісні стосунки та професійну діяльність. Особливо це актуально в умовах роботи у виправних установах, де постійний стрес і напруження можуть провокувати агресивні прояви. Важливо розуміти, що агресію можна контролювати та знижувати за допомогою спеціальних психологічних засобів.

### **3.2 Рекомендації щодо управління агресією**

Управління агресією є важливою навичкою, яка дозволяє зберігати контроль над своїми емоціями, покращувати стосунки та уникати конфліктів. Розроблені методи допомагають не лише контролювати агресію, але й сприяють розвитку емоційної зрілості та стійкості.

#### Рисунок 4. Основні методи подолання агресії



Основні рекомендації щодо управління агресією включають:

##### 1. Усвідомлення та розуміння власних емоцій

Першим кроком у подоланні агресії є рефлексія та усвідомлення власних емоцій. Це означає вміння визначати моменти, коли ви починаєте відчувати злість, напругу чи роздратування. Важливо навчитися розпізнавати причини таких реакцій, тобто визначати тригери агресії. Наприклад, це можуть бути певні ситуації, люди або внутрішні думки. Усвідомлення своїх емоцій дозволяє взяти їх під контроль і запобігти розвитку агресивної поведінки. Одним із корисних інструментів є ведення щоденника емоцій, у якому можна фіксувати свої переживання та аналізувати їхні причини. Це допомагає краще розуміти себе та виявляти тенденції в емоційній поведінці.

## **2. Використання технік релаксації**

Практики релаксації є ефективними методами зниження стресу та агресії. Дихальні вправи, такі як глибоке діафрагмальне дихання, дозволяють швидко заспокоїтися та стабілізувати серцевий ритм. Медитація та майндфулнес допомагають сфокусуватися на теперішньому моменті, знижуючи рівень тривожності.

Прогресивна м'язова релаксація (метод Джекобсона) полягає у поступовому напруженні та розслабленні різних груп м'язів, що сприяє зняттю фізичної напруги. Регулярне виконання цих вправ сприяє зміцненню психологічної стійкості та запобіганню агресивним сплескам у стресових ситуаціях.

## **3. Розвиток навичок асертивності**

Агресія часто виникає через невміння висловлювати свої почуття або захищати свої інтереси без конфлікту. Навчання асертивності є ключовим інструментом у подоланні цієї проблеми.

Асертивність – це здатність чітко, впевнено, але з повагою до інших заявляти про свої потреби, думки та почуття. Навчання асертивній комунікації включає розвиток таких навичок:

- формулювання чітких і зрозумілих меседжів без пасивності або агресії;
- використання «я-повідомлень» (наприклад, замість «ти мене злиш», говорити «я відчуваюся засмученим через...»);
- активне слухання, яке дозволяє краще зрозуміти точку зору співрозмовника.

Ці навички допомагають знижувати конфліктність та уникати непорозумінь.

## **4. Використання технік самоконтролю**

У стресових ситуаціях, які провокують агресію, важливо застосовувати прості техніки самоконтролю, такі як «тайм-аут». Це означає взяти коротку паузу, щоб уникнути імпульсивної реакції. Наприклад, можна вийти з кімнати, випити води або порахувати до 10.

Такі техніки дозволяють «перезавантажитися» емоційно та повернутися до розмови у більш спокійному стані. Додатково корисним є використання афірмацій або позитивних самонагадувань, таких як «я можу впоратися з цією ситуацією спокійно».

### **5. Фізична активність як спосіб перенаправлення енергії**

Фізичні вправи є потужним способом управління агресією. Спорт, танці або навіть проста прогулянка на свіжому повітрі допомагають «випустити пару» і сприяють виробленню ендорфінів – гормонів радості, які знижують рівень напруги. Фізична активність також покращує загальний стан здоров'я, що позитивно впливає на емоційний стан.

### **6. Звернення до фахівця**

У випадках, коли агресія стає неконтрольованою або призводить до серйозних проблем у житті, варто звернутися до психолога чи психотерапевта. Один із найбільш ефективних методів роботи з агресією – це когнітивно-поведінкова терапія (КПТ). Вона допомагає людині ідентифікувати негативні думки, що провокують агресію, та замінювати їх більш раціональними і конструктивними.

Групова терапія або участь у тренінгах з управління агресією також можуть бути корисними, оскільки вони забезпечують підтримку та зворотний зв'язок від інших учасників.

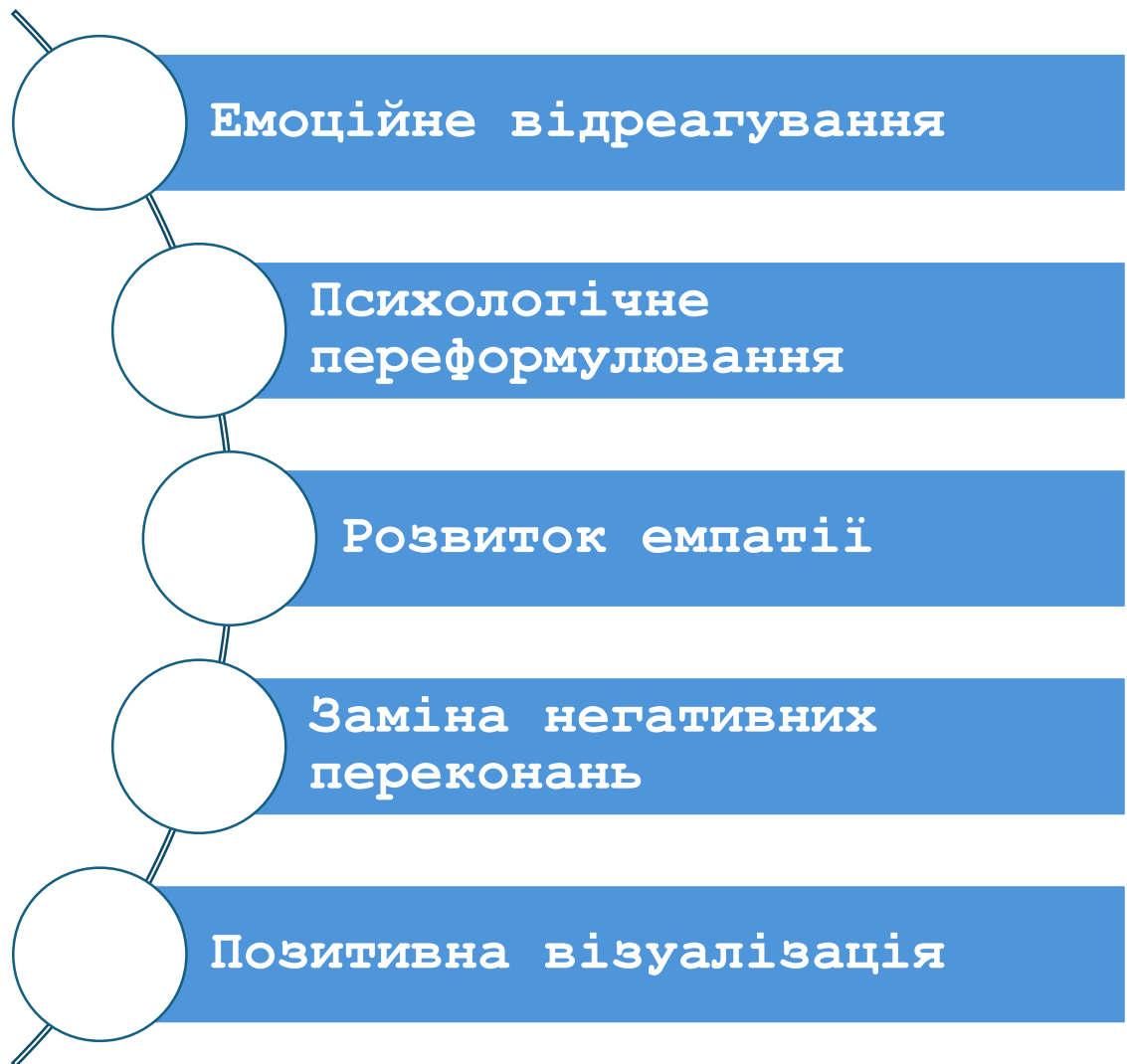
### **7. Формування емоційної стійкості**

Емоційна стійкість – це здатність зберігати спокій і ефективність навіть у складних ситуаціях. Для її розвитку важливо практикувати такі навички, як терплячість, емпатія та гнучкість у мисленні. Ведення журналу подяки чи фокусування на позитивних аспектах життя допомагають зміцнити емоційну рівновагу та знижують схильність до агресії.

Управління агресією потребує регулярної роботи над собою, розвитку емоційного інтелекту та самоконтролю. Використання наведених рекомендацій допомагає не лише знизити рівень агресії, але й покращити

загальну якість життя, стосунки з іншими людьми та власне психологічне благополуччя.

**Рисунок 5. Ключові психологічні засоби подолання агресії**



1. Один зі способів зниження агресивної напруги – це перенаправлення емоцій через безпечні канали. Наприклад, фізичні вправи, активний спорт, арт-терапія чи заняття, що дозволяють випустити накопичену енергію, можуть значно знизити рівень внутрішньої напруги.

2. Ця методика полягає у зміні сприйняття ситуації, що викликає агресію. Наприклад, замість того, щоб сприймати критику як особисту образу, можна навчитися бачити в ній можливість для розвитку. Переформулювання

допомагає зменшити інтенсивність негативних емоцій і уникнути агресивної реакції.

3. Здатність зрозуміти емоції інших людей допомагає краще контролювати власну агресію. Практики розвитку емпатії, такі як активне слухання, допомагають будувати міцніші стосунки, що знижує ймовірність конфліктів.

4. Багато агресивних реакцій виникає через глибоко вкорінені негативні переконання (наприклад, «всі навколо хочуть мене образити»). Робота над зміною цих переконань, заміна їх на більш конструктивні («я можу вирішувати проблеми без агресії»), допомагає змінити поведінку в конфліктних ситуаціях (додаток Б).

5. Уявлення ситуацій, де людина успішно справляється з конфліктами без агресії, допомагає закріпити конструктивні моделі поведінки. Це створює позитивний настрій і підвищує впевненість у власних силах.

Наведемо кілька додаткових ефективних стратегій, які можуть допомогти вам зменшити агресію і знайти спокій.

Перш ніж усе загостриться, спробуйте фізично відійти від джерела подразнення. Якщо ви перебуваєте в черзі і відчуваєте, що вас дратує поведінка інших, відступіть на кілька хвилин або вийдіть на свіже повітря. Це дозволить вам заспокоїтися і уникнути необдуманих реакцій (додаток Г).

Іноді зміна перспективи може бути корисною. Коли ви стикаєтеся з конфліктом і не можете знайти спільну мову, спробуйте подивитися на ситуацію очима іншої людини. Це допоможе вам зрозуміти її точку зору і, можливо, знайти компроміс без спалаху агресії.

Коли ви відчуваєте, що гнів бере верх, зробіть перерву і скористайтеся технікою дихання (додаток В). Глибокий вдих і повільний видих, де видих довший за вдих, можуть допомогти вам зменшити рівень стресу. Під час вдиху «видихніть» напруження спочатку з ключиць, потім з плечей і грудної клітки, а на завершення – з живота. Проговоріть собі фрази «я спокійний» і «я розслаблений». Лічба від 100 до 1 також може бути корисною.

Важливо говорити про свої почуття відкрито і не відкладати неприємні розмови на потім. Вираження своїх емоцій і обговорення проблем вчасно може суттєво знизити рівень агресії (додаток Ж).

Інколи фізичне навантаження може бути чудовим способом позбутися негативних емоцій. Перегляд футбольного матчу або заняття спортом можуть допомогти знизити рівень стресу. Наукові дослідження підтверджують, що фізичні вправи сприяють підвищенню рівня серотоніну в мозку, що позитивно впливає на настрій.

Використовуйте свою енергію конструктивно. Перетворення агресії в позитивну діяльність, таку як заняття творчістю чи фізичне прибирання, може бути дуже ефективним. Це дозволяє використовувати енергію агресії в корисний спосіб.

Якщо самотійно впоратися з агресією складно, не бійтеся звернутися за допомогою до психолога. Це звичайна практика, як і відвідування лікаря. Психолог може допомогти вам зрозуміти корінь вашого гніву і знайти шляхи його подолання.

Не забувайте про важливість сміху. Позитивні емоції, такі як сміх, покращують загальний стан і можуть допомогти зменшити рівень стресу та агресії.

Розвивайте у себе здатність залишатися врівноваженим і не піддаватися на провокації. Продумайте спокійні і виважені відповіді на слова-подразники, що дозволить уникнути ескалації конфліктів.

Агресія, хоча й є природною реакцією, може бути ефективно контролюваною за допомогою відповідних психологічних технік і методів. Важливо розуміти, що подолання агресії – це процес, який потребує постійної роботи над собою, розвитку навичок самоконтролю та емоційної регуляції. Для працівників виправних установ особливо важливо володіти цими навичками, оскільки вони працюють у середовищі з високим рівнем стресу та конфліктності. Впровадження в колектив програм, спрямованих на розвиток

емоційної компетентності та стресостійкості, сприятиме зниженню рівня агресії та покращенню психологічного клімату в установі.

## ВИСНОВКИ

Агресія як поведінкова реакція, що включає прагнення завдати фізичної чи психологічної шкоди, є складним феноменом, що корениться в глибинних психологічних та соціальних аспектах. Дослідження агресивної поведінки серед персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС) показало, що такі реакції мають численні тригери, обумовлені як особистими, так і професійними факторами, зокрема в умовах військових дій.

1. Одним із значущих тригерів є невдоволення собою, яке нерідко переростає в самоагресію і спрямовується як на себе, так і на інших. Також страх і невпевненість, що виникають через високий рівень стресу та загрози професійному статусу, можуть провокувати агресію як захисний механізм. Дослідження також виявило вплив почуття провини, фізичного нездужання, хронічної втоми, а також можливого впливу алкоголю чи наркотичних речовин на агресивні прояви.

2. Результати аналізу наукової літератури та численних досліджень підтверджують, що працівники ДКВС стикаються з постійним психологічним навантаженням та високим рівнем стресу, що провокує агресивні прояви. Емпіричні дослідження виявили часті фізичні та вербальні прояви агресії серед персоналу, зокрема конфлікти та образи, що свідчить про напругу в робочому середовищі. Це підкреслює необхідність системного підходу до зниження рівня стресу та агресії.

3. Для дослідження рівня агресивності були використані такі методики, як тест агресивності А. Басса і А. Даркі, тест Л.Г. Почебут та методика К. Томаса, що дозволило отримати всебічну оцінку агресивної поведінки персоналу. Дослідження проводилося серед 60 працівників ДКВС, що дозволило отримати надійні дані як кількісного, так і якісного характеру.

4. Практичне застосування методів психологічного консультування, технік релаксації та стрес-менеджменту підтвердило їх ефективність у зниженні агресивних проявів. Працівники, які брали участь у програмі, продемонстрували підвищення самоконтролю, зниження рівня вербальної та

фізичної агресії, що вказує на дієвість цих методів у подоланні агресивної поведінки.

5. На основі отриманих результатів рекомендується регулярно використовувати техніки релаксації, такі як дихальні вправи та методи когнітивної перебудови, для зменшення рівня стресу й агресії. Необхідне впровадження програм психологічної підтримки та консультування, що сприятиме своєчасному вирішенню внутрішніх конфліктів. Також доцільно проводити тренінги з управління стресом та конфліктами для підвищення емоційної стійкості працівників.

Агресивна поведінка серед персоналу ДКВС України є багатофакторним явищем, обумовленим як особистими психологічними, так і професійними обставинами, особливо в умовах військового конфлікту. Впровадження систематичних психологічних заходів, зокрема методів стрес-менеджменту, релаксації та консультування, є необхідним для подолання агресивних проявів. Застосування цих заходів сприятиме створенню здорового та продуктивного робочого середовища, зниженню конфліктності та підвищенню загальної ефективності роботи персоналу ДКВС України.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Багно М.В. Наукові підходи до проблеми адиктивної поведінки військовослужбовців. *Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи*: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи». Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2017. С. 29–37.
2. Бойко О.В., Кожевников В.М., Романишин А.М., Чепур О.М., Яцентюк В.М. Військова девіантологія. Львів: Астон, 2009. С.5– 45.
3. Бондар А. Я., Макаренко Н. Г. Особливості проявів делінквентної поведінки в Збройних Силах України. Наукові записки НаУКМА. Серія: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2011. Том 123. С. 35-39.
4. Гайдамашко, І. А. "Подолання агресії як актуальна соціально-педагогічна проблема." *Педагогічний дискурс* 2008. №3. 2008. с 53-55.
5. Гарасимів Т.З. Девіантна поведінка особистості: філософськоправовий вимір: монографія. Львів: ЛьвДУВС, 2009. С.524.
6. Гладуш, Г.В. Формування толерантності як умови подолання агресії в підлітковому віці. Харків. 2013. С.112.
7. Павлова Т. Кримінальне покарання: правова та психологічна складові (на прикладі відповідальності за воєнні злочини). *Наукові інновації та передові технології* Київ, 2023. №7. С.21.
8. Пащенко, А. О. Психологічні чинники делінквентної поведінки правоохоронців. Харків, 2023. С.97.
9. Пузанова В. В., Гладкий В. В. Негативне психічне здоров'я засуджених як загроза для розбудови правової держави. *Жит. нац. агроєкологічний ун-т. Житомир.* 2018. С. 476–479.
10. Серажим І. Р. Девіантна поведінка персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України як соціально-психологічний та правовий феномен. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2022. №6. С.447-449.

11. Качмар, О. В. Вербальна агресія та шляхи її подолання. *Актуальні проблеми філософії та соціології* 2016. № 12. С. 55-58.
12. Качмар, О. Особливості прояву агресії в підлітковому віці та способи її профілактики й подолання. *Вісник ХНПУ імені ГС Сковороди Філософія*. 2018 №2. С. 150-162.
13. Курляк І. Є. Теоретичні та практичні проблеми пенітенціарної ресоціалізації в Польщі в контексті її ефективності. *Молодий вчений*. 2017. №2. С. 502– 510.
14. Мокрецова, Н. Я. Стратегії подолання дегуманізації та агресії в сучасній культурі. *Редакційна колегія* 2019. с. 171.
15. Akers, R. L. Self-control as a general theory of crime. *J. Quantit. Criminol.* 7, 1991 с.201–211.
16. Akers, R. L. *Social Learning and Social Structure: A General Theory of Crime and Deviance*. Milton Park: Routledge. 2017.
17. Aziz M. O., Mehrinejad S. A., Hashemian K. Integrative therapy (short-term psychodynamic psychotherapy & cognitive-behavioral therapy) and cognitive-behavioral therapy in the treatment of generalized anxiety disorder : A randomized controlled trial. *Complementary therapies in clinical practice*. 2020. Vol. 39. P. 101–122.
18. Bandura, A. *Social Learning Theory*. New York, NY: General Learning Corporation 1971.
19. Bandura, A. Social learning theory of aggression. *J. Commun.* 28, 1978. С.12–29. doi: 10.1111/j.1460-2466.1978.tb01621.
20. Bandura, A., and McClelland, D. C. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall 1977.
21. Ben-Yehuda, N. *The Politics and Morality of Deviance: Moral Panics, Drug Abuse, Deviant Science, and Reversed Stigmatization*. Albany, NY: SUNY Press 1990.

22. Brossard, B. (2014). Fighting with oneself to maintain the interaction order: a sociological approach to self-injury daily process. *Symb. Inter.* 37, 2014. C.558–575.
23. Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 2004.c 591-621.
24. Clinard, M. B., and Meier, R. F. *Sociology of Deviant Behavior*. Toronto, ON: Nelson Education 2015.
25. Deutsch, Morton and Robert M. Kraus .*Theories in Social Psychology*, New York: Basic Books Inc.1965.
26. . Duster, T. Comparative perspectives and competing explanations: taking on the newly configured reductionist challenge to sociology. *Am. Sociol. Rev.* 71, 2006. C.1–15. doi: 10.1177/0003122406071001.
27. Egenti N. T., Ede M. O., Nwokenna E. N. Randomized controlled evaluation of the effect of music therapy with cognitive-behavioral therapy on social anxiety symptoms. *Medicine*. 2019. Vol. 98. P. 164.
28. Erikson, K. T. Notes on the sociology of deviance. *Soc. Prob.* 9, 1962. c.307–314. doi: 10.2307/798544.
29. Estévez E., Cañas E., Estévez J. F., Povedano A. Continuity and overlap of roles in victims and aggressors of bullying and cyberbullying in adolescence: a systematic review. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020 c. 17.
30. Faine, John Richard. *A multidimensional approach to understanding varieties of delinquent behavior*. The University of Iowa, 1974.
31. Fanti, K. A., Phylactou, E., & Georgiou, G. Who is the hooligan? The role of psychopathic traits. *Deviant Behavior*, 42(4), 2021. C.492-502.
32. Frick, P. J., & White, S. F. Research review: The importance of callous-unemotional traits for developmental models of aggressive and antisocial behavior. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 49(4), 2008. 359-375. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2007.01862.x>.

33. Feinberg, S. L. Defining deviance: a comparative review of textbooks in the sociology of deviance. *Teach. Sociol.* 39, 2011. 382–387. doi: 10.1177/0092055X11418684.
34. Foucault, M. *Madness and Civilization*. London: Routledge 1971.
35. Freud, S. (2012). *The Basic Writings of Sigmund Freud*. [S.I.]: New York, NY: Random House Publishing Group.
36. Gibbs, J., and Erickson, M. Major developments in sociological study of deviance. *Ann. Rev. Sociol.* 1, 1975. C.21–42. doi: 10.1146/annurev.so.01.080175.000321.
37. Glaser, D. *Social Deviance*. Chicago, IL: Markham Publishing Company 1971.
38. Goffman, E. *The Presentation of Self in Everyday Life*. London; Hammondsouth: Penguin Books 1978.
39. Hagan, J. The structuration of gender and deviance: a powercontrol theory of vulnerability to crime and the search for deviant role exits. *Can. Rev. Sociol. Revue Can. Sociol.* 27, 1990. C.137–156. doi: 10.1111/j.1755-618X.1990.tb00448.x.
40. Idris, M. N., Abdullah, O., and Zulkarnian, L. Exploring the relationship between personality factors and workplace deviant behavior among Pekanbaru city civil service. *Performance* 24, 2017. C.1–12. doi: 10.20884/1.performance.2017.24.1.309.
41. Jensen G. *Social Learning Theory and the Explanation of Crime*. Taylor & Francis; 2017.
42. Jessor R, Graves TD, Hanson RC, Jessor SL. Problem Behavior Theory: Initial Formulation for the Tri-Ethnic Community Study. *The Origins and Development of Problem Behavior Theory: The Collected Works of Richard Jessor*. Cham: Springer International Publishing; (2016). p. 43–55. 10.1007/978-3-319-40886-6\_3.

43. Jessor R, Jessor SL. *Problem Behavior and Psychosocial Development: A Longitudinal Study of Youth*. New York, NY: Academic Press; 1977.
44. Jessor R. Risk behavior in adolescence: a psychosocial framework for understanding and action. *J Adolesc Health*. 1991 12:597–605. 10.1016/1054-139X(91)90007-K.
45. José María Faílde-Garrido, Javier Martínez Torres, Yolanda RodríguezCastro, Manuel Antonio García-Rodríguez. Do road offenders constitute a unique clinical and sociodemographic profile? The relationship between crime and road safety. *Psychology, Crime & Law* 0:0, 2022 pages 1-21.
46. Jurczyk M, Lalak D. Aggressive and delinquent behavior among youth: an empirical study in Poland. *Violence and Gender*. 2020 7:188–99. 10.1089/vio.2019.0065.
47. Lombroso-Ferrero, G.. *Criminal man: according to the classification of Cesare Lombroso*. New York, NY; London GP: Putnam 1911.
48. Mahler MS, Pine F, Bergman A. *The Psychological Birth of the Human Infant: Symbiosis and Individuation*. Routledge: 2018 10.4324/9780429482915.
49. Maimon, D., and Browning, C. R. . Underage drinking, alcohol sales and collective efficacy: informal control and opportunity in the study of alcohol use. *Soc. Sci. Res*. 41, 2012. C.977–990. doi: 10.1016/j.ssresearch.2012.01.009.
50. Matza, D., and Blomberg, T. G. *Becoming Deviant*. Milton Park: Routledge2017.
51. Milovanovic, D. Postmodern criminology: mapping the terrain. *Just. Q*. 13, 1996. 567–610. doi: 10.1080/07418829600093121.
52. Moffitt, T. E. Adolescence-limited and life-course-persistent antisocial behavior: a developmental taxonomy. *Psychol. Rev*. 100, 1993.c. 674–701. doi: 10.1037/0033-295X.100.4.674.
53. Monin, B., & O'Connor, K. Reactions to defiant deviants: Deliverance or defensiveness? In J. Jetten & M. J. Hornsey (Eds.), *Rebels in groups: Dissent, deviance, difference, and defiance* 2011 (pp. 261–280).

54. Oldfield J, Stevenson A, Ortiz E, Haley B. Promoting or suppressing resilience to mental health outcomes in at risk young people: The role of parental and peer attachment and school connectedness. *J Adolesc.* 2018 64:13–22. 10.1016/j.adolescence.2018.01.002.
55. Pechorro, P., Maroco, J., Gonçalves, R. A., Nunes, C., Jesus, S. N. Psychopathic traits and age of crime onset in male juvenile delinquents. *European Journal of Criminology*, 11(3), 2014. c. 288-302. <https://doi.org/10.1177/1477370813495759>.
56. Prentice, D. A. The psychology of social norms and the promotion of human rights. In R. Goodman, D. Jinks, & A. K. Woods (Eds.), *Understanding social action, promoting human rights* 2012. C. 23–43).<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195371895.003.0002>.
57. Quin D, Heerde JA, Toumbourou JW. Teacher support within an ecological model of adolescent development: Predictors of school engagement. *J Sch Psychol.* (2018) 69:1–15. 10.1016/j.jsp.2018.04.003.
58. Rowitz, L. A sociological perspective on labeling in mental retardation. *Mental Retard.* 19, 1981. C.47–51.
59. Rutter M. Resilience in the face of adversity: protective factors and resistance to psychiatric disorder. *Br J Psychiatr.* 2018. 147:598–611. 10.1192/bjp.147.6.598.
60. Sarason, Irwin, G. *Abnormal Psychology*, New York: Appleton, Century, Crofts. 1972.
61. Short, J. F., and Meier, R. F. *Criminology and the study of deviance.* *Am. Behav. Sci.* 24, 1981. C.462–478. doi: 10.1177/000276428102400309.
62. Sigfusdottir ID, Kristjansson AL, Thorlindsson T, Allegrante JP. Stress and adolescent well-being: the need for an interdisciplinary framework. *Health Promot Int.* 2016. C.32.
63. Sutherland, E. H., Cressey, D. R., and Luckenbill, D. F. *Principles of Criminology.* Lanham: Altamira Press. 1992.

64. Taylor, J. D., and Ibanez, L. M. Sociological approaches to selfinjury. *Sociol. Compass* 9, 2015. C.1005–1014. doi: 10.1111/soc4.12327.
65. Thio, A., Taylor, J. D., and Schwartz, M. D. *Deviant Behavior*. Boston, MA: Houghton Mifflin 1978.
66. Thio, A., Taylor, J. D., and Schwartz, M. D. *Deviant Behavior*. London: Pearson 2013.
67. Udry, J. R. Sociology and biology: what biology do sociologists need to know? *Soc. Forces* 73, 1995.1267–1278. doi: 10.1093/sf/73.4.1267.
68. Vijayakumar N, Pfeifer JH. Self-disclosure during adolescence: exploring the means, targets, and types of personal exchanges. *Curr Opin Psychol.* (2020) 31:135–40. 10.1016/j.copsyc.2019.08.005.
69. Warr, M., and Stafford, M. The influence of delinquent peers: what they think or what they do? *Criminology* 29, 1991. 851–866. doi: 10.1111/j.1745-9125.1991.tb01090.x.
70. Yoder, R. S.. *Labelling Conflict Theory: Inequality and Deviance*. Bristol: Polity Press 2011.

## ДОДАТКИ

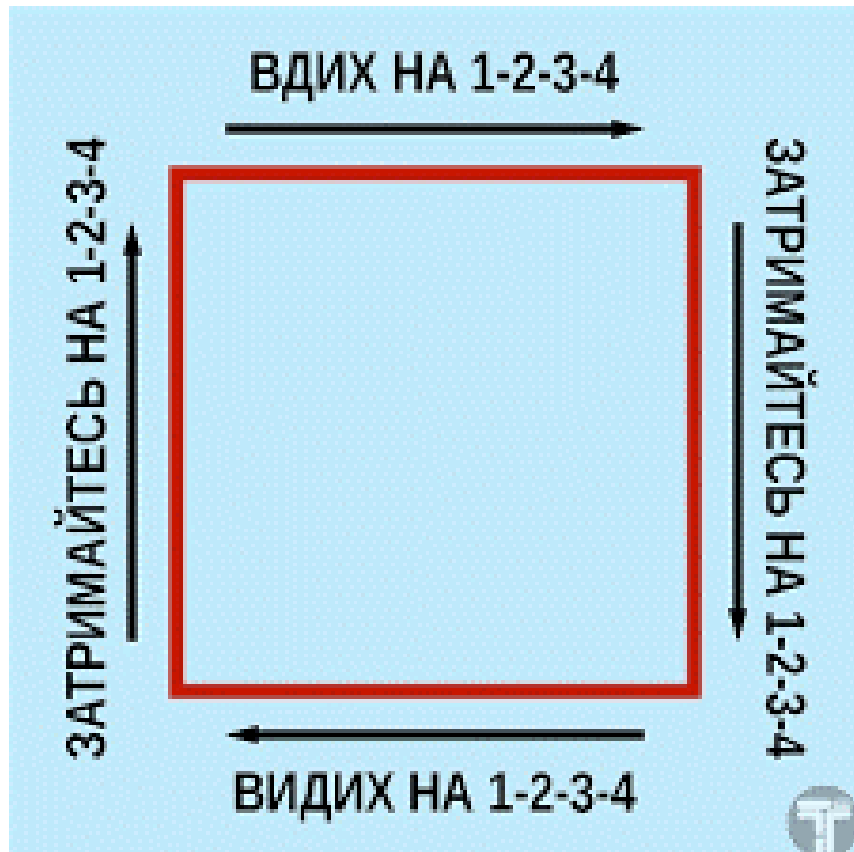
## Додаток А



## Додаток Б



## Додаток В



Дихальна вправа «Квадрат» складається з чотирьох послідовних кроків: вдих – затримка дихання – видих – затримка дихання, кожен з яких триває по 4 секунди.

- Тривалість кожного етапу можна регулювати залежно від індивідуальних потреб і самопочуття.
- Для дітей молодшого шкільного віку під час виконання вправи можна додати візуалізацію: дитина малює квадрат пальцем однієї руки на долоні іншої. Вдихи і видихи здійснюються на вертикальних лініях уявного квадрату, а затримки дихання – на горизонтальних.

## Додаток Г



Вправа «5-4-3-2-1» поступово залучає кожне з органів чуття, допомагаючи активувати неокортекс і швидко повернути спокій та стабільність. Перед початком потрібно зробити глибокий вдих і повільний видих. Далі слід звернути увагу на такі аспекти:

- 5 — назвати п'ять предметів, які ви бачите навколо, вказавши їхні кольори та форми.
- 4 — визначити чотири предмети, до яких можна доторкнутися; описати їхню текстуру і температуру.
- 3 — почути три звуки, що є в даний момент.
- 2 — відчути два запахи.
- 1 — звернути увагу на смак (можна облизати губи чи скуштувати щось, якщо є можливість).

## Як пережити кризу та зберегти спокій. **Нервові тремтіння**

---



### **Ознаки**

Після екстремальної ситуації з'являється неконтрольоване нервові тремтіння (людина не може за власним бажанням припинити цю реакцію)

### **Як допомогти?**

- 1.** Візьміть потерпілого за плечі і сильно, різко трясіть протягом 10-15 секунд
- 2.** Продовжуйте розмовляти з ним, інакше він може сприйняти ваші дії за напад
- 3.** Не можна: обіймати потерпілого чи притискати його до себе; укривати чимось теплим; заспокоювати, говорити, щоб він взяв себе в руки

## Як пережити кризу та зберегти спокій. **Агресія**

---



### **Як допомогти?**

- 1.** Зведіть до мінімуму кількість людей навколо (за можливості)
- 2.** Дайте людині можливість випустити емоції
- 3.** Дайте роботу, пов'язану з високим фізичним навантаженням
- 4.** Демонструйте доброзичливість
- 5.** Намагайтеся розрядити ситуацію смішними коментарями або діями