

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

**Кафедра психології**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**СУБ'ЄКТИВНЕ СОЦІАЛЬНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ**  
**ПРАЦІВНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ**

Виконав  
Здобувач другого (магістерського)  
рівня вищої освіти за спеціальністю  
053 Психологія  
Передня Ольга Василівна \_\_\_\_\_  
(підпис)

Науковий керівник  
професор кафедри психології,  
доктор психологічних наук, професор  
Данильченко Тетяна Вікторівна \_\_\_\_\_  
(підпис)

Нормоконтролер:  
професор кафедри психології,  
доктор психологічних наук, професор  
Данильченко Тетяна Вікторівна \_\_\_\_\_  
(підпис)

Оцінка:  
Національна шкала \_\_\_\_\_  
Кількість балів: \_\_\_\_\_ Оцінка ECTS \_\_\_\_\_

Робота допущена до захисту в ЕК  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ року, протокол № \_\_\_\_\_  
Засідання кафедри психології

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ.....</b>	<b>7</b>
1.1. Поняття та компоненти суб'єктивного соціального благополуччя....	7
1.2. Фактори, що впливають на суб'єктивне соціальне благополуччя....	17
1.3. Особливості суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України.....	28
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ... </b>	<b>40</b>
2.1. Методологія та організація дослідження.....	40
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	57
<b>РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПЕРЕЖИВАННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ.....</b>	<b>79</b>
3.1. Рекомендації щодо підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя.....	79
3.2. Розробка тренінгової програми.....	84
3.3. Оцінка ефективності тренінгової програми щодо підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя.....	87
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>91</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>93</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>101</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сучасні виклики, з якими стикаються працівники Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС), потребують комплексного розгляду їхнього психологічного стану та суб'єктивного соціального благополуччя. Психологічний аспект функціонування працівників цієї служби є особливо важливим з огляду на специфіку професійної діяльності, яка включає постійний контакт з особами, що перебувають у стресових та кризових ситуаціях, а також роботу в умовах підвищеного ризику.

Одним із важливих завдань психологічної науки є розробка і впровадження програм психологічної підтримки, спрямованих на попередження емоційного вигорання та інших негативних психологічних наслідків роботи у важких умовах. Дослідження суб'єктивного соціального благополуччя допомагає зрозуміти, які саме фактори є критичними для збереження здорового психологічного стану працівників та їхньої соціальної адаптації в межах професійної діяльності.

З огляду на соціально-психологічні аспекти роботи у ДКВС важливо дослідити, як працівники цієї сфери сприймають свій соціальний статус, які соціальні зв'язки підтримують та яким чином ці фактори впливають на їхнє загальне соціальне благополуччя. Адже ефективність роботи працівників безпосередньо залежить від їхнього відчуття задоволеності роботою, соціальної підтримки та психологічного комфорту.

Суб'єктивне соціальне благополуччя є важливим показником загального психічного здоров'я та життєвої задоволеності людини. У контексті професійної діяльності працівників ДКВС, які щоденно стикаються з викликами та стресовими ситуаціями, цей аспект набуває особливої ваги. Високий рівень суб'єктивного соціального благополуччя може сприяти підвищенню професійної ефективності, зниженню рівня вигорання і підвищенню загального рівня задоволеності життям.

Таким чином, актуальність дослідження суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України зумовлена необхідністю покращення психологічної підтримки та забезпечення психічного здоров'я у специфічних умовах їхньої професійної діяльності. Це дослідження має на меті надати глибше розуміння впливу соціальних та психологічних факторів на благополуччя працівників та розробити рекомендації для покращення умов їхньої праці.

**Метою дослідження** є виявлення особливостей суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України.

Досягнення мети здійснюється шляхом вирішення наступних **завдань**:

1. Розкрити сутність поняття та компонентів суб'єктивного соціального благополуччя;
2. Охарактеризувати фактори, що впливають на суб'єктивне соціальне благополуччя;
3. Висвітлити особливості суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України;
4. Провести емпіричне дослідження суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України та висвітлити його результати;
5. Розробити рекомендації щодо підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя;
6. Оцінити ефективність розробленої тренінгової програми щодо підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя.

**Об'єктом дослідження** є суб'єктивне соціальне благополуччя.

**Предметом дослідження** є суб'єктивне соціальне благополуччя працівників Державної кримінально-виконавчої служби України.

**Методи дослідження:**

1. Аналіз – вивчення наукових джерел, статей, монографій та інших публікацій щодо суб'єктивного соціального благополуччя та специфіки роботи працівників ДКВС, це дає можливість обґрунтувати методичні підстави для подальшого емпіричного дослідження.

2. Синтез – полягає у комбінуванні отриманих даних з різних джерел для формування єдиного уявлення про суб'єктивне соціальне благополуччя. Зокрема, це передбачає інтеграцію інформації про теоретичні концепції, фактичні дані та результати попередніх досліджень. Це дає можливість сформулювати комплексне визначення суб'єктивного соціального благополуччя та визначити його ключові компоненти і впливи.

3. Систематизація – полягає в упорядкуванні та класифікації отриманих даних з метою їх подальшого аналізу.

4. Узагальнення – полягає в об'єднанні і інтеграції результатів теоретичного аналізу, емпіричних досліджень і статистичних даних для формулювання загальних висновків.

5. Емпіричні методи – збір кількісних даних про суб'єктивне соціальне благополуччя працівників ДКВС за допомогою методики «Інтегральна задоволеність працею»; тесту оцінки психологічного клімату у колективі; опитувальника параметрів суб'єктивного соціального благополуччя.

6. Описова статистика – обробка емпіричних даних, їх систематизація, наочне представлення у вигляді графіків та таблиць, а також їх кількісний опис через основні статистичні показники.

7. Статистичні методи – це методи, які використовуються для тестування гіпотез про середні значення у вибірках, t-статистика та (Хі-квадрат).

**Емпірична база дослідження** складає 200 працівників ДКВС віком 20-40 років. Гендерний склад вибірки: 100 чоловіків та 100 жінок.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає у висвітленні особливостей переживання суб'єктивного соціального благополуччя працівниками Державної кримінально-виконавчої служби України.

**Апробація.** В ході дослідження розроблено нову тренінгову програму, яка орієнтована на підвищення суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України, що враховує специфіку їхньої професійної діяльності та унікальні соціально-психологічні потреби, а також розроблено

рекомендації щодо підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя.

Результати дослідження у вигляді тез на тему «Суб'єктивне соціальне благополуччя працівників дквс україни» була опублікована у збірнику матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції «Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи в умовах євроінтеграційних процесів» яка відбулася 22 листопада 2024 р. в м. Чернігів.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (69 найменувань, із них 19 – іноземними мовами), 4 додатків на 19 сторінках. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 121 сторінки, із них основного тексту – 93 сторінки. Робота проілюстрована 6 таблицями та 7 рисунками.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ

### ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

#### 1.1. Поняття та компоненти суб'єктивного соціального благополуччя

Тема благополуччя людини стала одним із центральних питань сучасної психології, її актуальність не згасає вже протягом кількох десятиліть. Як вітчизняні [1–7], так і зарубіжні [8–10] психологи активно досліджують це багатогранне явище.

Суб'єктивне благополуччя – це індивідуальне переживання задоволеності своїм життям, яке формується під впливом різних факторів і має складну структуру. Науковці пропонують різні визначення цього поняття:

1. Інтегральне особистісне утворення: благополуччя розглядається як складна система, яка постійно розвивається і впливає на поведінку людини [12].

2. Соціально-психологічний феномен: благополуччя пов'язане з соціальними взаємодіями і включає як когнітивні (пізнавальні) компоненти (задоволеність життям), так і емоційні (щастя) [11].

3. Когнітивно-емоційна оцінка: благополуччя – це сукупність наших думок і почуттів щодо якості життя [1].

Таким чином, благополуччя людини – це багатогранне поняття, яке охоплює різні аспекти людського життя і вимагає подальшого вивчення. Розуміння цього феномену допоможе розробити ефективні стратегії для підвищення якості життя людей.

Поняття «благополуччя» в сучасній психології охоплює широкий спектр людських переживань, пов'язаних з позитивним ставленням до життя. Це може бути суб'єктивне відчуття задоволення, емоційне благополуччя, або ж більш глибоке переживання особистісної реалізації.

Історично, дослідження благополуччя розвивалися в рамках двох основних підходів: гедоністичного та евдемонічного. Гедоністичний підхід фокусується на емоційній складовій благополуччя, акцентуючи увагу на таких поняттях, як щастя, позитивні емоції та задоволеність життям [8; 9; 12].

Евдемонічний підхід, з іншого боку, розглядає благополуччя як результат особистісного зростання та самореалізації [13; 14].

Е. Дінер, один з провідних дослідників у галузі позитивної психології, пропонує трикомпонентну модель суб'єктивного благополуччя:

1. Когнітивний компонент: загальна оцінка задоволеності життям.
2. Афективний позитивний компонент: частота та інтенсивність позитивних емоцій.
3. Афективний негативний компонент: частота та інтенсивність негативних емоцій.

За Е. Дінером, високий рівень благополуччя характеризується переважанням позитивних емоцій та загальним задоволенням життям, тоді як низький рівень пов'язаний з частою появою негативних емоцій [12].

Важливо зазначити, що ці два підходи не є взаємовиключними, а радше доповнюють один одного. Багато дослідників вважають, що для досягнення повноцінного благополуччя необхідно поєднувати як гедоністичні, так і евдемоністичні аспекти [15].

Коли ми говоримо про задоволеність життям, то маємо на увазі як загальне оцінювання свого життя, так і задоволеність окремими його сферами. Це важливий компонент благополуччя людини. Задоволеність життя часто пов'язана з відчуттям щастя, але цей зв'язок може варіюватися в різних культурах та соціальних контекстах [7; 10; 16].

Т. Титаренко розглядає благополуччя як комплексний стан, що охоплює фізичне, психічне та соціальне благополуччя. Вона підкреслює, що здоров'я людини – це не лише відсутність хвороб, а й почуття щастя та задоволеності життям [7].

Коли ми говоримо про евдемонічний підхід до благополуччя, то маємо на увазі, що щастя людини пов'язане не лише з відчуттям задоволення, але й з реалізацією свого потенціалу, пошуком сенсу життя та розвитком особистості. Е. Самман [14] пропонує розглядати евдемонічне благополуччя як поєднання усвідомлення свого життєвого шляху та прагнення до самовдосконалення.

О. Верник [7] додає до цього розуміння поділ характеристик евдемонічного благополуччя на «внутрішні» та «зовнішні». Внутрішні характеристики пов'язані з нашим внутрішнім світом: сенсом життя, цілями, досвідом. Зовнішні характеристики стосуються наших взаємин з іншими людьми: автономією, зв'язками з іншими, відчуттям компетентності.

Щодо суб'єктивного та психологічного благополуччя, то ці два поняття часто використовуються разом, але їхнє точне значення може варіюватися в різних дослідженнях. Деякі автори розглядають суб'єктивне благополуччя як частину психологічного, інші ж вважають, що психологічне благополуччя є складовою суб'єктивного. Є також автори, які ототожнюють ці два поняття або об'єднують їх у більш широке поняття благополуччя [18, с. 88].

Н. Каргіна пропонує розглядати психологічне благополуччя як цілісне переживання щастя, яке пов'язане з особистісним зростанням, задоволенням життям та відчуттям сенсу. Вона виділяє кілька ключових характеристик психологічного благополуччя:

1. Суб'єктивний характер: засноване на особистих відчуттях та оцінках.
2. Зв'язок з особистісним зростанням: пов'язане з досягненням життєвих цілей та саморозвитком.
3. Когнітивна та емоційна складові: включає як розуміння свого життя, так і позитивні емоції [19].

Д. Леонтьєв підкреслює, що суб'єктивне благополуччя відображає особисте сприйняття свого життя, тоді як психологічне благополуччя характеризує об'єктивний рівень відповідності людини до оптимального стану.

Поняття «суб'єктивне благополуччя» та «психологічне благополуччя» часто використовуються в дослідженнях щастя та задоволеності життям, проте вони мають певні відмінності.

Суб'єктивне благополуччя – це особисте сприйняття індивідом свого життя, що включає задоволеність життям, позитивні емоції та відсутність негативних. Воно вимірюється за допомогою самооцінок і опитувальників, які дають можливість людині оцінити своє життя з власної перспективи [20].

Психологічне благополуччя – це більш широкий термін, який включає як суб'єктивні оцінки, так і об'єктивні показники оптимального функціонування особистості. Воно може включати такі компоненти, як самореалізація, позитивні стосунки з іншими людьми, автономія та компетентність [13].

О. Верник підкреслює, що ключова відмінність між цими двома поняттями полягає в суб'єкті оцінки. При вимірюванні суб'єктивного благополуччя оцінку здійснює сама людина, тоді як при оцінці психологічного благополуччя оцінку може проводити дослідник або терапевт на основі різних критеріїв.

Суб'єктивне благополуччя не є статичним станом, а радше динамічним процесом, який постійно змінюється під впливом різних факторів. Це не просто сума позитивних емоцій, а скоріше стан гармонії та задоволеності життям, який досягається за рахунок балансу різних аспектів життя [18, с. 89].

Питання про те, як найточніше визначити поняття «благополуччя людини в соціальному контексті», є досить дискусійним в сучасній науці.

Дослідники використовують різноманітні терміни для опису цього феномена: «соціальне благополуччя», «соціально-психологічне благополуччя», «соціально-психологічне суб'єктивне благополуччя», «соціально-психологічні параметри якості життя» тощо. В англійській літературі також існує кілька варіантів перекладу цього поняття: «social well-being», «psycho-social well-being», «societal well-being», «societal happiness» [21, с. 96].

Однією з причин такої різноманітності термінів є розмитість меж між поняттями «індивідуальне благополуччя» та «соціальне благополуччя». Часто ці поняття перетинаються і доповнюють один одного. Крім того, важливо відрізнити об'єктивні показники соціального благополуччя (наприклад, рівень життя, доступність соціальних послуг) від суб'єктивної оцінки індивідом свого соціального благополуччя.

На думку багатьох дослідників, найбільш точним терміном для опису цього феномена є «суб'єктивне соціальне благополуччя». Цей термін підкреслює:

1. Суб'єктивність: це індивідуальне переживання, яке формується в результаті взаємодії особистості з соціальним середовищем.

2. Соціальний характер: це пов'язано з відчуттям належності до соціальних груп, задоволеністю соціальними відносинами та роллю в суспільстві [21, с. 96].

Таки чином, термін «суб'єктивне соціальне благополуччя» дає можливість більш точно відобразити складний і багатогранний феномен, який пов'язаний з відчуттям задоволеності життям в соціальному контексті. Використання цього терміна сприятиме подальшому розвитку досліджень в цій галузі та поглибленню нашого розуміння того, що робить людей щасливими в суспільстві.

Концепція соціального благополуччя є багатогранною і вивчається в різних наукових дисциплінах. Загалом, можна виділити два основних підходи до розуміння цього феномену:

1. Соціологічний та економічний підхід. У цьому контексті соціальне благополуччя розглядається як стан суспільства, що характеризується високим рівнем життя, соціальної справедливості та задоволення потреб населення. Воно виступає як інтегральний показник ефективності функціонування соціальної системи та відображає загальне самопочуття населення. Такі визначення можна знайти у працях багатьох дослідників.

Теорія Дж. Роулза пропонує розглядати соціальне благополуччя як здатність суспільства забезпечувати базові потреби своїх членів, створювати умови для розвитку та самореалізації, а також мінімізувати нерівність і соціальні ризики [21, с. 96].

Дж. Ейлес підкреслює важливість задоволення основних потреб, соціальної мобільності, поваги до прав людини та створення демократичного середовища для досягнення соціального благополуччя [21, с. 96].

2. Психологічний підхід. Цей підхід фокусується на суб'єктивному вимірі соціального благополуччя, тобто на тому, як люди оцінюють якість свого життя та задоволеність соціальними відносинами [21, с. 97].

Поняття «суб'єктивне соціальне благополуччя» акцентує увагу на індивідуальному переживанні соціального благополуччя. Воно відображає, наскільки людина задоволена своїм місцем у суспільстві, своїми соціальними зв'язками, рівнем життя тощо. Цей термін був запропонований Л.В. Куліковим і відображає ідею про те, що соціальне благополуччя є не лише об'єктивним станом суспільства, але й суб'єктивним переживанням кожної людини.

Одним з ключових питань у дослідженнях соціального благополуччя є точне визначення та використання відповідних термінів. Особливо гостро ця проблема постає при розрізненні макрорівневих і мікрорівневих аспектів цього феномена [21, с. 97].

В англomовній літературі часто використовують два схожих терміни: «societal well-being» та «social well-being».

Societal well-being зазвичай використовується для позначення загального стану суспільства, його добробуту, рівня розвитку та якості життя. Це макрорівневий показник, який відображає загальні соціально-економічні умови життя в країні.

Social well-being стосується індивідуального сприйняття свого місця в суспільстві, задоволеності соціальними відносинами та якістю життя. Це мікрорівневий показник, який відображає суб'єктивну оцінку індивідом свого соціального благополуччя [21, с. 97].

М. Сірджі та його колеги [22] пропонують використовувати термін «суб'єктивне соціальне благополуччя» для позначення індивідуального аспекту цього феномена. Це дає можливість відрізнити його від більш загального поняття «соціальне благополуччя», яке стосується стану суспільства в цілому.

Таким чином, соціальне благополуччя – це стан суспільства, що характеризується високим рівнем життя, соціальної справедливості та задоволення потреб населення.

Суб'єктивне соціальне благополуччя (ССБ) – індивідуальне сприйняття свого місця в суспільстві, задоволеність соціальними відносинами та якістю життя [21, с. 98].

Соціальне благополуччя суспільства як системи досягається через вплив переживання суб'єктивного соціального благополуччя на індивідуальне благополуччя. Спільноті важко досягти процвітання, якщо її члени не мають високого рівня благополуччя, проте суспільство не обов'язково процвітатиме, навіть якщо більшість його членів мають високий рівень особистого благополуччя (наприклад, при дискримінації меншин). Слабка соціальна структура може показувати збільшення кількості людей з підвищеним рівнем благополуччя, але такий приріст може бути тимчасовим і нестійким. Це пояснює, чому неможливо точно виміряти благополуччя суспільства, спираючись на математичні рівні індивідуального благополуччя. Соціальне благополуччя більше проявляється як функція суспільства, що відображає принцип його організації [21, с. 98].

Отже, соціальне благополуччя є чимось більшим, ніж проста сукупність індивідуальних переживань благополуччя; це новий рівень існування всієї системи. Таким чином, поняття суб'єктивного соціального благополуччя стає точкою перетину між соціальним благополуччям як функцією суспільної системи та персональним благополуччям як індивідуальним переживанням.

В межах соціологічного підходу розглядаються індикатори соціального благополуччя, такі як:

1. Успішність фізичного, психічного, соціального та економічного функціонування в суспільстві;
2. Оцінка шлюбу, сімейного життя, дружби, роботи, житла, освіти, здоров'я, рівня життя, сусідства, міста проживання, країни, себе самого;
3. Соціальна компетентність, здатність до самовизначення, культурна стійкість, соціальні та міжособистісні стосунки, соціальна мобільність, участь та залученість, справедливий розподіл ресурсів, допустиме кризове навантаження;
4. Реалізація численних потреб кожного члена суспільства, гідні умови життя, можливість вибору освіти та професійної діяльності [21, с. 98].

У одному з останніх досліджень соціологів Дж. Повей, П. Борехама зазначено такі параметри соціального благополуччя:

1. Здоров'я (фізичне та психічне),
2. Наявність житла,
3. Фінансові ресурси (прибуток, накопичені ресурси, здатність придбати необхідні речі),
4. Робота,
5. Соціальні стосунки (сім'я, повага з боку інших),
6. Особиста безпека, навколишнє середовище,
7. Можливості для дозвілля [23].

В такому ракурсі подібні переліки повністю ідентичні критеріям якості життя, де суб'єктивний компонент зазвичай ураховується недостатньо. У соціологічному підході вивчення соціального благополуччя часто фіксує зріз наявних переживань і оцінок за певними критеріями (індикаторами, референтами), що ускладнює з'ясування чітких закономірностей прояву явища. Крім того, індивідуальні переживання враховуються обмежено, переважно досліджується масовий рівень соціальних систем, що наближає це поняття до «соціального настрою». Відповідно, низка параметрів, відмінних у різних концепціях, порівнюється з певним еталоном, а суб'єктивність враховується як рівень адаптації до існуючих соціальних умов.

М.В. Захаров пропонує розглядати соціальне благополуччя як багатогранне поняття, яке охоплює два основні виміри:

1. Суспільний вимір, який оцінює загальний стан суспільства, зокрема, рівень задоволення потреб населення в матеріальних благах та духовних цінностях. Цей підхід дозволяє аналізувати соціальні процеси та тенденції на макрорівні, тобто на рівні цілого суспільства.

2. Індивідуальний вимір, що фокусується на суб'єктивному досвіді людини, її відчутті задоволеності життям, місцем у суспільстві та якістю соціальних зв'язків. Це мікрорівневий підхід, який дозволяє досліджувати внутрішній світ людини та її сприйняття оточуючої дійсності [21, с. 99].

О. В. Добрих розглядає соціальне благополуччя як невід'ємну частину якості життя. Він вводить поняття «суб'єктивного компоненту соціального благополуччя», яке відображає ступінь задоволеності людини своїм соціальним оточенням та перспективами [21, с. 99].

Голландські дослідники в рамках теорії функцій соціальної продуктивності [24] розглядають соціальне благополуччя як результат задоволення індивідуальних потреб. Вони виділяють два основних компоненти суб'єктивного благополуччя: фізичний (пов'язаний з комфортом і збудженням) та соціальний (пов'язаний з відчуттям належності, статусом, соціальним схваленням).

В психології соціальне благополуччя розглядається як індивідуальне переживання позитивного соціального функціонування. Воно пов'язане з оптимальним функціонуванням людини в соціальному середовищі. Американські дослідники С. Еванс та С. Валлеллі [25] визначають соціальне благополуччя як аспект загального суб'єктивного благополуччя, який стосується соціальної взаємодії та залученості.

Поняття ССБ є багатогранним і вивчається з різних точок зору. Дослідники часто розглядають його як складову загального суб'єктивного благополуччя, тобто задоволеності життям. Це означає, що соціальне благополуччя тісно пов'язане з нашими почуттями щодо себе, наших стосунків з іншими людьми та нашого місця в суспільстві.

Багато дослідників вважають ССБ складовою частиною загального суб'єктивного благополуччя. Іншими словами, наше задоволення життям залежить не лише від матеріальних умов, а й від якості наших соціальних взаємодій та відчуття належності до спільноти.

Інший підхід розглядає ССБ як систему соціальних чинників, які впливають на наше загальне благополуччя. Прихильники цього підходу підкреслюють важливість соціальних зв'язків, соціальної підтримки, відчуття спільності та інших соціальних факторів для нашого щастя.

Деякі дослідники вважають ССБ одним з ключових індикаторів якості життя. Тобто, чим вищий рівень соціального благополуччя, тим вища загальна якість нашого життя. Останні дослідження розглядають психологічне, соціальне та емоційне благополуччя як окремі структури, що разом формують загальне суб'єктивне благополуччя [21, с. 101].

Незважаючи на значний інтерес до поняття соціального благополуччя, наукова спільнота досі не дійшла консенсусу щодо його чіткого визначення. Замість єдиної дефініції ми маємо різноманітні описи, які намагаються охопити різні аспекти цього феномену.

Одним з найбільш впливових підходів в американській психології є концепція соціального благополуччя, запропонована Л. Кіз [26]. Він підкреслює важливість врахування соціальних критеріїв, які люди використовують для оцінки свого благополуччя. Л. Кіз пропонує розглядати соціальне благополуччя як «соціальну версію благополуччя», що фокусується на тому, як люди бачать свої стосунки з іншими людьми та своїм місцем у суспільстві.

Т. Данильченко пропонує розглядати суб'єктивне соціальне благополуччя як інтегральний соціально-психологічний феномен, який відображає усвідомлення та оцінку людиною свого соціального функціонування. ССБ виникає в результаті співвідношення між рівнем досягнень людини та задоволенням її соціальних потреб (Рис. 1.1) [21, с. 102–103].

Отже, поняття суб'єктивного соціального благополуччя охоплює індивідуальні оцінки і переживання, пов'язані з соціальною взаємодією та статусом в суспільстві. Це багатокomпонентне явище включає такі елементи, як задоволеність соціальними контактами, особистим статусом, матеріальним забезпеченням і перспективами, а також відчуття комфорту і підтримки в соціальному середовищі. Суб'єктивне соціальне благополуччя визначає, як індивід сприймає свою соціальну інтеграцію і участь у суспільному житті, що впливає на загальний рівень задоволеності життям.



Рис. 1.1. Модель суб'єктивного соціального благополуччя за Т. Данильченко

## 1.2. Фактори, що впливають на суб'єктивне соціальне благополуччя

Фактори, що впливають на суб'єктивне соціальне благополуччя, включають широкий спектр соціальних, економічних та особистісних аспектів. До них відносяться якість соціальних взаємодій, рівень соціальної підтримки, матеріальне забезпечення, економічна стабільність, доступ до ресурсів та можливостей, а також особистісні характеристики, такі як самооцінка і

здатність до адаптації. Розуміння цих факторів є ключовим для оцінки і покращення загального рівня суб'єктивного благополуччя в суспільстві.

Г. Ріек та Д. Ландін, провідні дослідники в галузі психології особистості, запропонували модель Великої п'ятірки, яка описує п'ять основних вимірів особистості, що впливають на благополуччя. Ці виміри є універсальними і можуть бути застосовані для опису особистості людей різних культур [27].

П'ять вимірів моделі Великої п'ятірки є наступними:

1. Відкритість до досвіду: Цей вимір характеризує ступінь інтересу людини до нового досвіду, креативності та інтелектуальної допитливості. Люди з високою відкритістю до досвіду більш схильні до нових ідей, мистецтва та різноманітності, тоді як люди з низькою відкритістю віддають перевагу традиційним цінностям і стабільності.

2. Сумлінність: Цей вимір відображає ступінь організованості, відповідальності та орієнтації на досягнення. Люди, які мають високу сумлінність, більш дисципліновані, надійні та працелюбні.

3. Екстраверсія: Цей вимір описує рівень соціальної активності, товарищескості та енергійності людини. Екстраверти зазвичай є більш товарищескими, енергійними та позитивними, тоді як інтроверти віддають перевагу самотності та спокійним заняттям.

4. Приємність: Цей вимір характеризує ступінь доброзичливості, співчуття та довіри до інших людей. Люди з високоюприємністю більш співчутливі, довірливі та альтруїстичні.

5. Невротизм: Цей вимір відображає емоційну стабільність людини. Люди з високим рівнем невротизму більш схильні до переживання негативних емоцій, таких як тривога, депресія та гнів [27].

Важливо зазначити, що кожен з цих вимірів має свої позитивні та негативні сторони. Наприклад, висока відкритість може сприяти креативності, але також може призводити до нерішучості. Висока сумлінність може сприяти досягненню успіху, але також може призводити до перфекціонізму.

З огляду на сказане вище, модель Великої п'ятірки є потужним інструментом для розуміння індивідуальних відмінностей особистості. Вона допомагає нам зрозуміти, як різні риси особистості впливають на нашу поведінку, емоції та взаємодію з іншими людьми. Застосування цієї моделі може бути корисним у різних сферах життя, таких як психологічне консультування, підбір персоналу та освіта.

Також варто зазначити, що розуміння благополуччя вимагає комплексного підходу, який враховує як зовнішні, так і внутрішні фактори. Одну з найповніших моделей такого роду запропонували дослідники М. Батурін, С. Башкатов та Н. Гафарова. Вони розглядають психологічне благополуччя як ширше поняття, яке охоплює як гедоністичну (задоволення від життя), так і евдемонстичну (сенс життя) складові [28, с. 217].

До зовнішніх факторів, які впливають на психологічне благополуччя, автори відносять:

1. Біологічні фактори: фізичне здоров'я, вік, стать тощо.
2. Соціальні фактори: якість сімейних взаємин, соціальна підтримка, соціальний статус.
3. Матеріальні фактори: рівень доходу, житлові умови, доступ до ресурсів.

Важливо зазначити, що вплив зовнішніх факторів на благополуччя залежить від їхньої суб'єктивної значущості для кожної окремої людини.

М. О. Батурін, спираючись на концепцію К. Ріфф, пропонує більш деталізовану модель факторів, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Автор доповнює модель К. Ріфф додатковими компонентами, такими як властивості темпераменту, позитивні риси характеру, а також деталізує рівні суб'єктивного благополуччя [28, с. 217].

М. Батурін зазначає, що перелік якостей, запропонований К. Ріфф для визначення позитивного психологічного функціонування, є недостатнім. На його думку, необхідно додати такі важливі компоненти як властивості темпераменту та позитивні риси характеру. Останні, за дослідженнями

М. Селігмана, включають мудрість, сміливість, гуманність, соціальність, поміркованість і духовність. Розвиток цих рис сприяє здійсненню позитивних дій та підвищенню рівня загального благополуччя.

М. Батурін виділяє три основні рівні факторів, що впливають на психологічне благополуччя:

1. Зовнішні фактори:

- Біологічні: фізичне здоров'я, генетичні фактори.
- Соціальні: якість міжособистісних стосунків, соціальна підтримка.
- Матеріальні: рівень доходу, житлові умови.

2. Особистісні фактори:

- Властивості темпераменту: вроджені особливості особистості.
- Базові властивості особистості: самооцінка, самоконтроль.
- Позитивні риси характеру: мудрість, сміливість, гуманність тощо.

3. Суб'єктивно-особистісний рівень:

- Афективний: емоційне ставлення до себе і світу.
- Когнітивно-афективний: інтегральні оцінки себе і світу.
- Когнітивний: знання про себе і світ.

М. Батурін також додає, що важливими факторами є соціальний інтелект та часова перспектива, які можна віднести до міжособистісного рівня [28, с. 217].

Таким чином, модель М. Батуріна пропонує більш деталізований і комплексний підхід до розуміння факторів благополуччя. Вона враховує не тільки зовнішні умови життя, але й внутрішні ресурси особистості, такі як темперамент, риси характеру та суб'єктивні оцінки. Ця модель може бути корисною для психологів, консультантів та дослідників в галузі позитивної психології.

Окрім цього, щодо суб'єктивного соціального благополуччя, ряд досліджень показують, що на нього впливають різноманітні фактори, включаючи:

1. Соціальні фактори: стосунки з іншими людьми, соціальна підтримка, відчуття приналежності до групи.

2. Психологічні фактори: особистісні риси, когнітивні стилі, вміння справлятися зі стресом.

3. Соціокультурні фактори: цінності, норми, очікування суспільства.

4. Об'єктивні умови життя: матеріальний стан, здоров'я, житлові умови [18, с. 89].

I. О. Джидарьян, С. Л. Рубінштейн та інші дослідники виокремлюють кілька ключових психологічних ознак суб'єктивного благополуччя:

1. Суб'єктивність: Кожна людина оцінює своє благополуччя індивідуально, виходячи з власного досвіду та системи цінностей.

2. Позитивність: Суб'єктивне благополуччя пов'язане з наявністю позитивних емоцій, відчуттям задоволення життям та відсутністю значних негативних переживань.

3. Глобальність: Оцінка суб'єктивного благополуччя охоплює різні сфери життя людини і може стосуватися як конкретних періодів, так і життя загалом [29].

Загалом, усі фактори, які впливають на суб'єктивне соціальне благополуччя, можна умовно поділити на дві великі групи: зовнішні та внутрішні.

1. Зовнішні фактори:

— Середовище існування: соціально-економічні умови, культурні особливості, природні умови.

— Наявність ресурсів: матеріальні ресурси, соціальна підтримка, доступ до освіти та охорони здоров'я.

— Умови соціалізації: сімейне виховання, досвід взаємодії з оточенням.

— Задоволення потреб: як базових (фізіологічні, соціальні), так і вищих (самоактуалізація, духовний розвиток).

2. Внутрішні фактори:

— Цінності та сенсожиттєві орієнтації: що є важливим для людини, які цілі вона ставить перед собою.

— Світогляд: загальна картина світу, система переконань.

— Установки: стійкі ставлення до різних аспектів життя.

— Стратегії поведінки: способи взаємодії з оточенням.

— Внутрішня гармонія та духовна рівновага: стан внутрішнього спокою та задоволення собою.

— Генетичні фактори: вроджені особливості темпераменту та характеру [30, с. 35].

Б. Є. Пахоль провів детальний аналіз факторів, які впливають на рівень суб'єктивного соціального благополуччя людини. Вчений запропонував широку класифікацію, охоплюючи різноманітні аспекти життя людини.

Класифікація факторів суб'єктивного соціального благополуччя за Б. Є. Пахолем є наступною [31]:

1. Природні фактори: пов'язані з природними умовами життя, кліматом, географічним розташуванням.

2. Фізичні фактори: стан здоров'я, фізична активність, зовнішність.

3. Духовні фактори: релігійні переконання, цінності, сенс життя.

4. Екзистенційні фактори: питання буття, смерті, сенсу життя.

5. Життєві перспективи: плани на майбутнє, надії, мрії.

6. Усвідомленість життя: здатність усвідомлювати свої почуття, думки та тілесні відчуття.

7. Соціально-демографічні фактори: вік, стать, соціальний статус, рівень освіти.

8. Соціальне порівняння: порівняння себе з іншими людьми.

9. Матеріальні фактори: рівень доходу, матеріальні блага.

10. Економічні фактори: стан економіки країни, рівень безробіття.

11. Культурні фактори: культурні цінності, традиції, звичаї.

12. Провідні емоції: позитивні або негативні емоції, які переважають в житті людини.

### 13. Особистісні фактори: риси особистості, темперамент, самооцінка.

Серед особистісних факторів особливу увагу варто приділити самооцінці. Позитивна самооцінка дає можливість людині вірити у свої сили, справлятися зі стресовими ситуаціями та відчувати себе щасливішою. Б. Є. Пахоль зазначає, що відчуття власної компетентності в певній ситуації сприяє більш позитивному сприйняттю цієї ситуації та впевненості у своїх можливостях її подолати [31].

Твердження Ю. І. Кашлюк про те, що фактори, які впливають на рівень та структуру психологічного благополуччя, можна розділити на чотири групи, є важливим внеском у розуміння цього багатогранного феномену [32, с. 175].

#### Перша група факторів: соціально-економічні.

Соціально-економічні умови життя людини тісно пов'язані з її психологічним благополуччям. Рівень матеріального достатку, стабільність економічної ситуації та загальний соціально-економічний розвиток країни суттєво впливають на те, наскільки людина відчуває себе щасливою та задоволеною життям.

Дослідження показують, що люди з вищим рівнем доходу, як правило, відчувають більше позитивних емоцій. Це пов'язано з тим, що матеріальний достаток забезпечує можливість задовольняти більшу частину матеріальних потреб, що, в свою чергу, сприяє відчуттю комфорту та безпеки. Однак, гроші не є панацеєю від усіх життєвих проблем. Хоча вони можуть збільшити відчуття радості, вони не здатні повністю усунути негативні емоції, такі як тривога чи смуток.

Важливим аспектом є не тільки об'єктивний рівень доходу, але й суб'єктивне сприйняття свого матеріального становища. Поняття «суб'єктивного економічного благополуччя» підкреслює, що важливо не тільки те, скільки людина має, але й те, як вона оцінює свої фінансові можливості у порівнянні з іншими людьми та своїми очікуваннями. Це сприйняття формується під впливом багатьох факторів, включаючи особисті цінності, соціальні порівняння та культурні норми.

Крім матеріального достатку, загальний рівень розвитку країни також відіграє важливу роль. У стабільних економічно розвинених країнах люди мають більше можливостей для реалізації своїх потенціалів, розвитку соціальних зв'язків та задоволення різноманітних потреб. Бідність і економічна нестабільність обмежують ці можливості, створюючи додаткові стреси і ускладнюючи досягнення психологічного благополуччя.

Таким чином, соціально-економічні фактори мають значний вплив на психологічне благополуччя людини. Однак цей зв'язок є складним і багатограним. Хоча матеріальний достаток може сприяти підвищенню рівня щастя, він не є єдиним і вирішальним фактором. Важливу роль відіграють також суб'єктивні фактори, такі як сприйняття свого матеріального становища, особисті цінності та загальний контекст життя людини [32, с. 176].

Друга група факторів: соціокультурні.

Соціокультурні фактори, тобто сукупність звичаїв, традицій, цінностей, норм поведінки, які характерні для певної спільноти, відіграють визначальну роль у формуванні особистості та її психологічного благополуччя.

Згідно з теоріями Л. Виготського, саме соціокультурне середовище сприяє розвитку вищих психічних функцій людини, таких як мислення, мова, свідомість. Воно формує унікальні способи сприйняття світу, взаємодії з іншими людьми та розуміння самого себе [32, с. 176].

Одним з найважливіших аспектів соціокультурного впливу є протистояння індивідуалістичних і колективістичних цінностей. Культури, які орієнтовані на індивідуалізм, зазвичай ставлять на перше місце особисті досягнення, незалежність та самореалізацію. Натомість, колективістичні культури підкреслюють важливість соціальних зв'язків, взаємодопомоги та конформності.

Дослідження показують, що культурні цінності можуть впливати на різні аспекти психологічного благополуччя, такі як:

1. Самооцінка. В індивідуалістичних культурах самооцінка часто пов'язана з особистими досягненнями, тоді як у колективістичних культурах вона більше залежить від того, як людина відповідає очікуванням своєї групи.

2. Почуття щастя. Дослідження показують, що люди з різних культур можуть мати різні уявлення про щастя і різні способи його досягнення.

3. Соціальні взаємодії. Культурні норми визначають, як люди спілкуються, будують стосунки і вирішують конфлікти.

4. Сприйняття здоров'я. Культурні фактори можуть впливати на те, як люди розуміють і переживають хворобу, а також на їхню готовність звертатися за медичною допомогою.

При цьому важливо зазначити, що не сама культура визначає рівень психологічного благополуччя, а ступінь адаптації людини до неї. Тобто, людина, яка сприймає і приймає цінності та норми своєї культури, як правило, відчуває себе більш комфортно і щасливо.

Соціокультурне середовище є одним з найважливіших факторів, які формують нашу особистість і впливають на наше психологічне благополуччя. Розуміння того, як культурні цінності та норми впливають на наше життя, допомагає нам краще зрозуміти себе і інших людей [32, с. 177].

Третя група факторів: біологічні.

Біологічні фактори, такі як генетика, фізіологія та стан здоров'я, відіграють важливу роль у формуванні психологічного благополуччя людини.

Дослідження показують, що існує певна генетична схильність до відчуття щастя та задоволеності життям. Це означає, що наші гени можуть впливати на наш темперамент, емоційну реактивність та загальний настрій.

Тісний зв'язок між фізичним і психологічним здоров'ям є очевидним. Хронічні захворювання, болі, обмеження фізичних можливостей можуть призводити до розвитку депресії, тривоги та інших психічних розладів. З іншого боку, регулярні фізичні навантаження, здорове харчування та достатній сон сприяють поліпшенню настрою та підвищенню самооцінки.

Концепція «бар'єру психічної адаптації» допомагає зрозуміти, як біологічні та соціальні фактори взаємодіють між собою, впливаючи на здатність людини справлятися зі стресовими ситуаціями. Цей «бар'єр» є своєрідним захисним механізмом, який допомагає нам адаптуватися до змін і долати труднощі [32, с. 177].

Важливо розуміти, що біологічні фактори не є єдиними визначальними для психологічного благополуччя. Наше сприйняття свого здоров'я, рівень самооцінки, вміння справлятися зі стресом також відіграють важливу роль. Наприклад, люди з однаковим діагнозом можуть переживати хворобу по-різному, залежно від їхніх особистісних характеристик і життєвого досвіду.

Біологічні фактори відіграють важливу роль у формуванні психологічного благополуччя, але вони не є єдиними визначальними. Наше психологічне здоров'я є результатом взаємодії біологічних, психологічних і соціальних факторів. Розуміння цих взаємозв'язків допомагає нам більш ефективно піклуватися про своє здоров'я і підвищувати якість життя [32, с. 178].

Четверта група факторів: психологічні.

Психологічні фактори, такі як особистісні риси, цінності, мотивація та ставлення до життя, відіграють ключову роль у формуванні психологічного благополуччя.

Багато дослідників стверджують, що щастя і задоволеність життям тісно пов'язані із задоволенням базових психологічних потреб. Теорія самодетермінації Р. Раяна і Е. Десі виділяє три основні потреби:

1. Автономія. Почуття внутрішньої свободи і самостійності у прийнятті рішень.
2. Компетентність. Відчуття власної ефективності та здатності досягати цілей.
3. Соціальні зв'язки. Потреба у належності та відчуття приналежності до соціальної групи [32, с. 178].

Коли ці потреби задоволені, людина відчуває себе більш щасливою і задоволеною життям.

Життєві цілі також відіграють важливу роль у формуванні психологічного благополуччя. Досягнення значущих цілей надає життю сенс і напрямок, підвищує самооцінку і самоповагу.

Якість наших стосунків з іншими людьми також впливає на наше психологічне благополуччя. Позитивні соціальні взаємодії, відчуття підтримки і любові допомагають нам відчувати себе більш щасливими і задоволеними життям.

Крім зазначених вище факторів, на психологічне благополуччя впливають також:

1. Оптимізм. Схильність бачити світ у позитивному світлі.
2. Самооцінка. Відчуття власної вартості і гідності.
3. Стійкість до стресу. Здатність ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями.
4. Емоційний інтелект. Здатність розуміти і управляти своїми емоціями, а також емоціями інших людей.

Психологічне благополуччя є результатом взаємодії багатьох факторів, серед яких важливе місце займають психологічні потреби, життєві цілі і міжособистісні відносини. Розуміння цих зв'язків допомагає нам більш ефективно працювати над своїм психологічним здоров'ям і підвищувати якість життя [32, с. 179].

Таким чином, суб'єктивне соціальне благополуччя – це індивідуальна оцінка людиною свого місця в суспільстві, якості соціальних зв'язків та загального задоволення від життя в соціальному контексті. Фактори, що впливають на суб'єктивне соціальне благополуччя, можна умовно поділити на:

1. Зовнішні фактори (соціальне оточення: якість міжособистісних стосунків, соціальна підтримка, розмір соціальної мережі; соціально-економічні умови: рівень життя, доступ до ресурсів, соціальна нерівність; культурні фактори: цінності, норми, звичаї суспільства);

2. Внутрішні фактори (особистісні характеристики: самооцінка, оптимізм, емоційний інтелект, рівень самоконтролю; психологічні процеси: копінг-стратегії, соціальні навички; цінності та переконання: ставлення до життя, сенс життя).

Важливо розуміти, що взаємодія між цими факторами є складною і індивідуальною для кожної людини. Наприклад, одна й та сама подія може мати різний вплив на суб'єктивне благополуччя різних людей залежно від їхніх особистісних особливостей та життєвого досвіду.

### **1.3. Особливості суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України**

Перед оцінюванням суб'єктивного соціального благополуччя працівників Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС), необхідно враховувати специфіку їхньої професії. Працівники ДКВС постійно стикаються з високим рівнем стресу, емоційним навантаженням та морально-етичними дилемами, що виникають внаслідок роботи з особливою категорією осіб – засудженими.

Насамперед, важливим є питання психологічного забезпечення професійної діяльності працівників ДКВС, оскільки недостатня увага до психологічного здоров'я персоналу може призвести до виснаження, зниження ефективності роботи, а також розвитку професійних захворювань. Саме тому, дослідження суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС є надзвичайно важливим для розробки ефективних стратегій підтримки їхнього психологічного здоров'я та підвищення якості виконання службових обов'язків.

Важливо зазначити, що ДКВС України здійснює загальне керівництво пенітенціарною системою країни, а її діяльність координується центральним органом виконавчої влади – Міністерством юстиції. ДКВС України є центральним органом у сфері виконання кримінальних покарань і підпорядковується Міністерству юстиції України [33].

Структура діяльності ДКВС України – це система, що складається з взаємопов'язаних елементів, які забезпечують цілісність та ефективність цієї діяльності [34, с 79].

Згідно з визначеннями з словників [35, с. 611; 36, с. 1208], структура будь-якого явища включає:

1. Взаєморозміщення та взаємозв'язок його складових частин.
2. Сукупність істотних зв'язків між ними.
3. Будову та організацію.

Отже, структура діяльності ДКВС України охоплює:

1. Сукупність її елементів: суб'єкти, об'єкти, дії (заходи), засоби та форми діяльності.

2. Істотні зв'язки між цими елементами: підпорядкування, координація, співпраця тощо.

3. Будову та організацію цієї діяльності: ієрархію, поділ на етапи, використання методів та методик тощо.

Важливо розуміти, що структура діяльності ДКВС України не є статичною. Вона постійно розвивається та вдосконалюється в залежності від нових завдань, викликів та наукових досягнень. Це робить діяльність ДКВС України динамічною та ефективною системою, що сприяє запобіганню злочинності, виправленню засуджених та їх ресоціалізації.

ДКВС України – це розгалужена структура, що складається з різних елементів, які взаємодіють між собою для досягнення спільних цілей. Її можна поділити на такі основні складові [37]:

1. Центральний орган виконавчої влади:
  - Цей орган є головним керівним центром ДКВС України.
  - Він розробляє стратегію та політику роботи служби, а також контролює її діяльність.
  - До складу центрального органу входять керівництво, департаменти та інші структурні підрозділи.

2. Територіальні органи управління:

— Ці органи представляють ДКВС України в областях, містах Києві та Севастополі, а також в Автономній Республіці Крим.

— Вони виконують функції центрального органу на місцях, а також координують роботу підпорядкованих їм установ.

### 3. Кримінально-виконавча інспекція:

— Цей орган відповідає за контроль за засудженими, які звільнилися з місць позбавлення волі.

— Він також проводить профілактичну роботу з особами, які схильні до правопорушень.

### 4. Установи виконання покарань та слідчі ізолятори:

— Ці установи призначені для тримання під вартою засуджених та осіб, взятих під варту.

— Вони також проводять роботу з виправлення та ресоціалізації засуджених.

### 5. Воєнізовані формування:

— Ці формування забезпечують охорону установ виконання покарань та слідчих ізоляторів.

— Вони також беруть участь у запобіганні та припиненні правопорушень на території цих установ.

### 6. Підприємства установ виконання покарань:

— Ці підприємства організовують працю засуджених, а також виробляють товари та надають послуги.

— Це сприяє ресоціалізації засуджених та їх підготовці до життя на волі.

Важливо зазначити, що чисельність ДКВС України визначається Кабінетом Міністрів України. Вона залежить від кількості засуджених, які перебувають у місцях позбавлення волі, а також від завдань, які покладаються на службу [37].

Серед основних функцій Державної кримінально-виконавчої служби варто виділити наступні:

### 1. Стратегічне планування та аналіз:

— ДКВС надає Міністру юстиції рекомендації щодо роботи своїх підрозділів, установ та навчальних закладів.

— Аналізує роботу цих структур та пропонує шляхи покращення їхньої ефективності.

— Забезпечує виконання державних програм розвитку у цій сфері.

— Бере участь у розробці та реалізації комплексних програм протидії злочинності.

## 2. Виконання судових рішень:

— ДКВС організовує та контролює виконання судових вироків та інших рішень судів щодо засуджених.

— Застосовує передбачені законом заходи для виправлення засуджених.

## 3. Контроль та дотримання законодавства:

— Слідкує за дотриманням законодавства у всіх підрозділах та установах ДКВС.

— Запобігає вчиненню засудженими та особами, взятими під варту, злочинів та дисциплінарних проступків.

— Розслідує кримінальні правопорушення, що сталися у в'язницях та слідчих ізоляторах.

## 4. Контроль за звільненими особами:

— Наглядає за поведінкою осіб, звільнених з в'язниці з випробувальним терміном.

## 5. Безпека:

— Забезпечує охорону в'язниць та слідчих ізоляторів, підтримує порядок та безпеку в них.

— Гарантує безпеку засуджених, які перебувають у цих закладах.

— Організовує та контролює оперативно-розшукову діяльність у в'язницях та слідчих ізоляторах.

— Співпрацює з іншими правоохоронними органами з цих питань.

## 6. Інформаційне та методичне забезпечення:

— Надає методичну та інформаційну підтримку своїм підрозділам та установам.

— Забезпечує функціонування власної системи внутрішньої безпеки [38].

Згідно з статтею 1 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», основним завданням ДКВС є здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань [37].

До повноважень ДКВС належать:

1. Виконання судових рішень про покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі, арешту, громадських робіт, виправних робіт, а також контроль за виконанням цих рішень.

2. Забезпечення дотримання прав, свобод та законних інтересів засуджених, а також осіб, узятих під варту.

3. Застосування заходів щодо запобігання вчиненню засудженими та особами, узятими під варту, злочинів та інших правопорушень, а також заходів щодо них для припинення таких правопорушень.

4. Виявлення злочинів, учинених в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах.

5. Організація та контроль за виконанням вимог кримінально-виконавчого законодавства в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах.

6. Забезпечення охорони установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, дотримання правопорядку та безпеки в них.

7. Співпраця з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями та іншими організаціями з питань виконання кримінальних покарань [37].

Важливо зазначити, що ДКВС не є органом досудового розслідування.

Останнім часом ДКВС переживає реформування, спрямоване на:

1. Залучення нових кадрів у систему на всіх рівнях.

2. Розробку законодавства у сфері функціонування слідчих ізоляторів та установ виконання покарань відповідно до законодавства Європейського Союзу.

3. Підвищення операційної ефективності 100 державних підприємств у пенітенціарній системі.

4. Будівництво нових слідчих ізоляторів та установ виконання покарань у великих містах України в рамках державно-приватного партнерства [39].

Щодо проблематики психологічного забезпечення працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, то вона цікавила багатьох науковців.

Так, Т. В. Кушнірова [40] приділяє особливу увагу профілактиці негативних психічних станів та суїцидальної поведінки серед працівників ДКВС. О. М. Мірошниченко [41] фокусується на психологічному супроводі сімейних відносин пенітенціарного персоналу, тоді як Ю. А. Паскевська [42] розглядає психологічну роботу в контексті служби пробації. О. В. Сахнік [43] підкреслює важливість забезпечення особистої безпеки працівників ДКВС. М. М. Чичуга [44; 45] пропонує використовувати тренінгові технології для профілактики деструктивних психічних станів та підготовки молодих фахівців.

Незважаючи на наявність окремих досліджень, комплексного аналізу особливостей суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України наразі бракує.

Професійна діяльність працівників Державної кримінально-виконавчої служби України пов'язана з постійним впливом значних психологічних навантажень. Це зумовлено специфікою роботи в закритих установах, постійним контактом із засудженими та високою мірою відповідальності. Працівники ДКВС регулярно стикаються з такими стресогенними факторами, як:

1. Ризик для життя та здоров'я: постійна загроза з боку засуджених, необхідність застосування спецзасобів та зброї.

2. Обмежений простір та час: робота в закритих умовах, дефіцит часу для прийняття рішень.

3. Протидія з боку засуджених: як відкрита, так і прихована, включаючи загрози помсти.

4. Висока відповідальність: як кримінальна, так і моральна, за результати власної роботи та роботи підлеглих.

5. Психологічні та фізичні перевантаження: пов'язані з високим темпом роботи, конфліктними ситуаціями та емоційним вигоранням.

6. Вплив несприятливого соціального середовища: зростання злочинності, зниження рівня законслухняності [43; 46].

Постійний вплив цих факторів може призводити до розвитку професійних захворювань, зниження ефективності роботи та погіршення якості життя працівників ДКВС. Тому питання психологічного забезпечення працівників цієї служби є надзвичайно актуальним та потребує подальшого дослідження.

Працівники пенітенціарної системи працюють в екстремальних умовах, що вимагають від них високого рівня професіоналізму та стійкості до стресу. Для підвищення ефективності їхньої діяльності та забезпечення психологічного благополуччя необхідно впроваджувати сучасні психологічні методи та технології.

Основні напрями психологічного забезпечення працівників ДКВС:

1. Професійний психологічний добір: метою є відбір кандидатів, які мають необхідні психологічні якості для успішної роботи в пенітенціарній системі. Цей процес включає:

- професійне консультування для допомоги у виборі спеціальності;
- оцінку відповідності психологічних характеристик кандидата вимогам посади;
- розробку рекомендацій щодо розподілу працівників на первинні посади.

2. Психологічний супровід: передбачає надання психологічної допомоги працівникам протягом усієї служби. Це може включати:

- профілактику професійних деформацій та стресу;

— корекцію психологічних проблем, пов'язаних з особливостями професійної діяльності;

— розвиток навичок міжособистісного спілкування та управління стресом.

3. Психологічна підготовка: спрямована на підвищення професійної компетентності працівників та розвиток необхідних психологічних якостей. Це може включати:

— тренінги з комунікації, конфліктології, емоційного інтелекту тощо;

— навчання навичкам прийняття рішень в екстремальних ситуаціях;

— розвиток здатності до саморегуляції та самоконтролю [47, с. 127].

Також варто зазначити, що незважаючи на наявність окремих досліджень щодо професійно важливих якостей працівників ДКВС України [48], систематичного підходу до розробки професіограм та психограм для різних спеціальностей поки що недостатньо. Існуючі системи добору не завжди враховують всі категорії персоналу та вимоги сучасної юридичної практики.

Наслідки недостатнього психологічного добору:

1. Плинність кадрів: високий рівень звільнень за власним бажанням або за негативними мотивами свідчить про проблеми з адаптацією працівників до умов роботи.

2. Невідповідність працівників посадам: неправильний підбір персоналу може призводити до зниження ефективності роботи та збільшення ризиків для безпеки.

Процедура професійного психологічного добору повинна бути орієнтована на індивідуальні особливості кожного кандидата. При цьому необхідно враховувати ризики, пов'язані з професійною діяльністю в ДКВС, такі як:

1. Оцінка здібностей та потенціалу кандидата.

2. Аналіз небезпечних та шкідливих факторів професії.

3. Прогнозування можливих ситуацій та реакцій кандидата [47, с. 128].

Крім добору, важливим аспектом психологічного забезпечення є супроводу працівників протягом усієї служби. Цей напрям включає комплекс заходів, спрямованих на:

1. підвищення ефективності службової діяльності;
2. збільшення працездатності;
3. розвиток професійних навичок [47, с. 128].

Нормативно-правові акти, зокрема Положення про організацію виховної та соціально-психологічної роботи з персоналом ДКВС України, визначають основні напрями психологічного супроводу, такі як моніторинг соціально-психологічного клімату, психодіагностика, корекція особистості та профілактика.

Наукові дослідження деталізують ці напрями. Наприклад, В. С. Медведєв вивчав проблему професійної деформації працівників ДКВС, встановивши залежність її розвитку від стажу роботи та займаної посади.

О. М. Мірошніченко акцентує увагу на важливості психологічного супроводу сімейних відносин працівників ДКВС, пропонуючи комплекс заходів, включаючи діагностику, консультування та тренінги. Інші дослідники, підкреслюють важливість психологічної готовності працівників до застосування спеціальних засобів, протидії маніпуляціям та розвитку навичок саморегуляції [47, с. 128].

Також доцільно зазначити, що М. М. Чичуга [44] пропонує комплексну модель профілактики деструктивних психічних станів у працівників ДКВС, акцентуючи на психологічному супроводі адаптації до професії та підготовці до екстремальних ситуацій.

Науковці виділяють такі ключові напрями психологічного супроводу працівників ДКВС:

1. Профілактика професійної деформації: запобігання виникненню стійких негативних змін у особистості, пов'язаних зі специфікою професії.

2. Профілактика деструктивних психічних станів: попередження розвитку таких станів, як депресія, тривога, агресія.

3. Гармонізація сімейних стосунків: сприяння збалансованому поєднанню професійного та особистого життя.

4. Забезпечення особистої безпеки: розвиток навичок самозбереження та захисту в екстремальних ситуаціях [47, с. 129].

Професійна психологічна підготовка спрямована на формування та розвиток у працівників ДКВС таких якостей та навичок:

1. Комунікативні й організаторські здібності: для ефективної взаємодії з людьми.

2. Розвиток пізнавальних процесів: пам'яті, мислення, уваги, спостережливості.

3. Впевненість у собі: для подолання труднощів та стресів.

4. Навички поведінки в екстремальних ситуаціях: для забезпечення безпеки.

5. Психологічна стійкість: для протистояння негативним впливам.

6. Навички саморегуляції: для управління емоційним станом.

7. Профілактика вигорання та деформації: для збереження професійної активності [47, с. 129].

Результатом якісної психологічної підготовки є професійно-психологічна готовність працівника, що включає:

1. Витривалість: здатність ефективно працювати в складних умовах.

2. Розвинені психологічні якості: необхідні для виконання професійних завдань.

3. Уміння вирішувати конфлікти: для ефективної взаємодії з різними категоріями людей.

4. Здатність до саморозвитку: для постійного професійного зростання [47, с. 129].

Таким чином, психологічне забезпечення працівників ДКВС є важливим компонентом ефективної роботи пенітенціарної системи. Комплексний підхід,

що включає профілактику, корекцію та розвиток, дає можливість підвищити професійну компетентність працівників, знизити рівень стресу та забезпечити їх психологічне благополуччя.

На підставі викладеного вище, далі наведена детальна характеристика особливостей суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України (Табл. 1.1).

Табл. 1.1

Особливості суб'єктивного соціального благополуччя  
працівників ДКВС України

Аспект суб'єктивного соціального благополуччя	Характерні особливості для працівників ДКВС	Можливі причини	Наслідки для особистості та організації	Рекомендації для покращення
Емоційний стан	Високий рівень тривоги, стресу, депресії	Постійний контакт із засудженими, відповідальність за життя інших, ненормований робочий графік	Зниження працездатності, проблеми зі здоров'ям, конфлікти в колективі	Програми психологічної підтримки, тренінги з управління стресом
Соціальні відносини	Ізоляція, відчуження, труднощі у спілкуванні з колегами та родиною	Специфіка роботи, суспільна стигматизація професії, нестача часу для особистого життя	Погіршення міжособистісних стосунків, зниження мотивації до роботи	Створення сприятливого психологічного клімату в колективі, заохочення до командної роботи
Задоволеність роботою	Низький рівень задоволеності зарплатою, умовами праці, можливостями	Низький рівень оплати праці, недостатня матеріально-технічна база,	Зниження мотивації, професійне вигорання, плинність кадрів	Підвищення заробітної плати, покращення умов праці, розробка програм

	професійного зростання	обмежені можливості для кар'єрного росту		професійного розвитку
Здоров'я	Погіршення фізичного та психічного здоров'я	Стрес, нездоровий спосіб життя, відсутність регулярних медичних оглядів	Збільшення кількості захворювань, зниження працездатності	Програми профілактики захворювань, організація спортивних заходів, забезпечення доступу до медичної допомоги
Сенс життя	Відчуття марності роботи, втрата віри в справедливість	Контакт із кримінальним середовищем, свідчення насильства, відсутність позитивної зворотного зв'язку	Депресія, апатія, зниження самооцінки	Розвиток ціннісно-орієнтаційної роботи, надання можливостей для самореалізації

Отже, суб'єктивне соціальне благополуччя працівників Державної кримінально-виконавчої служби України має свої особливості, зумовлені специфікою професійної діяльності, включаючи високий рівень стресу, необхідність роботи в умовах підвищеної відповідальності та постійний контакт із соціально неблагополучними групами. Ці фактори впливають на їхнє загальне самопочуття, задоволеність життям та професією, а також на взаємини в колективі та поза роботою. Відповідно, особлива увага має приділятися психологічній підтримці та розробці програм, спрямованих на підвищення рівня соціального благополуччя серед цих працівників.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ**

### **2.1. Методологія та організація дослідження**

Емпіричне дослідження суб'єктивного соціального благополуччя працівників Державної кримінально-виконавчої служби України є надзвичайно важливим з наступних причин.

По-перше – розуміння потреб та проблем працівників.

Дослідження дає можливість виявити, які саме аспекти роботи, соціального життя та особистого життя впливають на рівень задоволеності працівників. Це можуть бути умови праці, стосунки з колегами та керівництвом, оплата праці, можливості для професійного розвитку тощо.

Дослідження допомагає виявити проблеми, з якими стикаються працівники, такі як стресові ситуації, вигорання, конфлікти. Це дає можливість вжити заходів для їх вирішення.

По-друге – покращення умов праці та якості життя працівників.

На основі результатів дослідження можна розробити цільові програми для покращення умов праці, підвищення мотивації працівників та створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Результати дослідження можуть бути використані для оптимізації системи управління персоналом, розробки ефективних механізмів мотивації та стимулювання праці. Задоволені та мотивовані працівники працюють більш ефективно, що сприяє підвищенню якості виконання службових обов'язків.

По-третє – сприяння соціальній стабільності в суспільстві.

Покращення умов праці та підвищення рівня задоволеності працівників ДКВС сприяє зменшенню соціальної напруги в суспільстві. Задоволені працівники демонструють більш високий рівень професіоналізму та відповідальності, що підвищує довіру громадян до державних органів.

По-четверте – науковий внесок.

Дослідження сприяє розвитку наукових знань про суб'єктивне соціальне благополуччя працівників правоохоронних органів. Результати дослідження

можуть бути використані для створення теоретичної бази для подальших досліджень в цій галузі.

Таким чином, емпіричне дослідження суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України є необхідним для забезпечення ефективної роботи служби, підвищення якості життя працівників та сприяння соціальній стабільності в суспільстві.

Для реалізації даного дослідження було визначено наступні етапи роботи:

1. Планування дослідження:

Визначення мети дослідження та постановка конкретних завдань.

2. Підготовка інструментарію:

Вибір методів збору даних, які відповідають цілям дослідження.

Проведення попереднього тестування інструментів на невеликій групі респондентів для оцінки їх ефективності та розуміння.

3. Вибір методу вибірки:

Вибір методу випадкового відбору з урахуванням специфіки дослідження та доступності учасників.

4. Збір даних:

Здійснення збору даних учасників за допомогою обраних раніше методів.

Забезпечення конфіденційності та етичності збору даних.

5. Аналіз даних:

Проведення статистичного аналізу отриманих даних для перевірки поставленої мети та завдань.

6. Розробка тренінгової програми:

— Розробка програми підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя працівниками ДКВС, яку представлено у наступному розділі.

— Проведення програми.

7. Повторний збір та аналіз даних:

Повторне здійснення збору даних учасників за допомогою обраних раніше методів.

Повторне проведення статистичного аналізу отриманих даних для перевірки поставленої мети та завдань.

#### 8. Висновки та рекомендації:

Формулювання висновків на основі аналізу даних та відповідно до поставлених завдань.

Розробка рекомендацій на основі отриманих результатів.

#### 9. Оформлення звіту:

Підготовка науково-дослідницького звіту (у формі даної роботи), що містить усі етапи дослідження та його результати.

Варто зазначити, що для даного дослідження було обрано наступні діагностичні методики:

1. Методика «Інтегральна задоволеність працею» (Додаток А) [49].

2. Тест оцінки психологічного клімату у колективі (А. Ф. Фідлер) (Додаток Б) [50, с. 69].

3. Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко) (Додаток В) [51, с. 447].

Далі варто проаналізувати сутність кожної з них, та обґрунтувати їх вибір у контексті дослідження суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України.

Методика «Інтегральна задоволеність працею» [49] є одним з ключових інструментів для розуміння суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України. Вона дає можливість виявити, наскільки працівники задоволені своєю роботою в цілому, та ідентифікувати фактори, які впливають на цей рівень задоволеності. Це, в свою чергу, допоможе розробити ефективні заходи для покращення умов праці та підвищення мотивації персоналу в системі ДКВС. У даному контексті важливо розглянути сутність поняття задоволеності професійною діяльністю.

Різні наукові теорії вивчають та моделюють проблематику психологічно-емоційного ставлення до праці загалом та її ефективності зокрема. У зарубіжній психології дослідження ефективності діяльності почалися з вивчення малих груп на основі уявлень, розроблених у працях К. Левіна. Досліджувалися структурно-функціональні параметри групи, її соціально-психологічні характеристики та їх вплив на продуктивність і задоволеність учасників. Проте, штучність створених малих груп призвела до суперечливих і малопродатних результатів для теоретичних узагальнень [52].

Найвідоміша модель задоволеності працею була розроблена американським психологом Е. А. Лок під назвою «Теорія впливу», яка базується на відповідності між тим, що хочеться, та тим, що треба робити [53].

Пізніше психологи розглядали поняття задоволеності з точки зору багатовимірної психологічної реакції людини, яка включає когнітивні, афективні та поведінкові компоненти [54].

Когнітивне задоволення працею є об'єктивною і логічною оцінкою різних аспектів роботи. Воно може бути одновимірним, якщо враховується лише один аспект роботи, наприклад, оплата праці або відпустка, або багатомірним, якщо враховуються декілька аспектів одночасно. Когнітивне задоволення не оцінює рівень щастя, яке може бути викликане конкретними аспектами роботи, але оцінює рівень задоволення в контексті визначених цілей або інших робочих місць. Афективне задоволення працею відображає загальне задоволення від роботи в цілому. Хоча когнітивне задоволення може сприяти досягненню афективного задоволення, ці дві конструкції є різними і не завжди пов'язаними, і мають різні предмети та наслідки [54; 55].

Поведінкові компоненти задоволеності працею були більш докладно вивчені в рамках «Теорії справедливості», яка пропонує три моделі поведінкової реакції на ситуації справедливості або нерівності:

1. Доброзичливе ставлення;
2. Висока чутливість;
3. Нейтральне ставлення.

Рівень кожної з них впливає на мотивацію, задоволеність роботою та її ефективність [56].

Задоволеність працею в певній мірі є індивідуальною рисою. Дослідження показали взаємозв'язок між особистісними рисами та задоволеністю життям і роботою. Наприклад, виявлено, що задоволеність різними аспектами життя може бути спадковою, що підтверджується позитивною кореляцією щастя з екстраверсією та альтруїзмом, а також негативною – з нейротизмом [52, с. 130].

Важливою моделлю, яка вплинула на область дослідження задоволеності працею, стала «Модель основних самооцінок». Ця модель визначає чотири основні компоненти, які впливають на схильність особистості до задоволення від праці:

1. Рівень самооцінки;
2. Загальна самоефективність;
3. Локус контролю;
4. Нейротизм.

Дослідження показали, що високі рівні самооцінки, загальної самоефективності, наявність внутрішнього локусу контролю та низькі рівні нейротизму сприяють більш високому рівню задоволення роботою. Навпаки, низька самооцінка та невідповідність професійним вимогам можуть викликати занепокоєння, жаль, тривожність через неможливість досягнення своїх цілей [57].

Двохфакторна теорія Ф. Герцберга, відома як мотиваційно-гігієнічна теорія, пояснює задоволеність працею та її ефективність з погляду мотивації співробітника на робочому місці. Згідно з цією теорією, мотивація працівника включає два чинники:

1. Мотивуючі чинники, які задовольняють його «єго» та базуються на суспільному визнанні та повазі (досягнення, визнання, кар'єрне зростання);

2. Гігієнічні чинники, які утримують людину на певній роботі і запобігають її звільненню (корпоративна політика, умови роботи, статусність посади, рівень оплати, міжособистісні відносини) [58, с. 9].

Теорія мотивації Ф. Герцберга вказує на можливі шляхи впливу на співробітників з метою поліпшення їх задоволеності та ефективності на роботі. Незважаючи на те, що дієвість цієї моделі не була емпірично підтверджена, оскільки вона не враховує індивідуальних особливостей та припускає, що всі працівники реагують однаково на зміни мотивуючих або гігієнічних факторів, вона, разом з іншими теоріями, стимулювала розвиток сучасних досліджень у багатьох галузях, спрямованих на вивчення різних аспектів робочих умов (навантаження та недостача роботи), робочого середовища, психологічного клімату та комунікацій у колективі, програм фінансового стимулювання та морального визнання працівників, стратегій корпоративної культури, індивідуальних факторів та емоційного стану, у галузях економіки, політики, соціології та психології [58, с. 10].

Розглянувши наукові теорії та моделі, можна виділити дві основні групи чинників, які впливають на задоволеність працею та її ефективність: соціальні та особистісні.

Соціальні чинники включають структурно-функціональні параметри колективу або групи, їх соціально-психологічні характеристики та мотиваційні компоненти як засоби впливу на особистість працівників.

Особистісні чинники охоплюють рівень відповідності трудової діяльності особистісним очікуванням, індивідуально-психологічні риси (екстраверсія, інтроверсія, нейротизм, психотизм), когнітивні, афективні та поведінкові компоненти задоволеності працею, рівень самооцінки, самоефективність та локус контролю.

Сучасні науковці досліджують задоволеність та ефективність праці згідно з цими характеристиками у різних сферах, з урахуванням впливових факторів. На сьогоднішній день, ефективність професійної діяльності є найбільш загальноприйнятою характеристикою, яка визначається високою

продуктивністю, якістю, оптимальними енергетичними і нервово-психічними витратами та задоволеністю персоналу [59].

Психологічна енциклопедія описує ефективність професійної діяльності як показник, що вимірюється відношенням досягнутого результату за певним критерієм до максимально можливого в даних або запланованих умовах. Це визначення можливе лише за умови наявності чітких кількісних або якісних критеріїв для порівняння досягнутого та запланованого результатів, а також встановленої одиниці вимірювання.

Кінцевий результат ефективності професійної діяльності залежить від багатьох чинників, тому кількість критеріїв для її оцінювання може бути доволі великою. Багато авторів відносять до основних параметрів ефективності продуктивність (результативність), якість та надійність діяльності [52; 58].

Практично використовують два універсальні критерії:

1. Продуктивність діяльності (найчастіше в економічному сенсі), що визначається відношенням кількості виробленої продукції до виробничих затрат;

2. Задоволеність, яка розглядається як психічний стан, що характеризує рівень задоволення домагань суб'єкта перебігом запланованого процесу чи виду діяльності, умовами життя, стосунками з іншими людьми, власним здоров'ям, життєвими успіхами тощо [60, с. 126].

Задоволеність як критерій ефективності належить до «внутрішніх» або «суб'єктивних» позитивних почуттів з позитивним емоційним забарвленням [52, с. 130].

Задоволеність працею у різних її проявах є важливим показником її ефективності у будь-якій професійній діяльності. Особлива її значущість спостерігається у професіях типу «людина-людина», де прямий економічний показник їхньої діяльності розрахувати практично неможливо [61].

Далі варто проаналізувати сутність методики «Інтегральна задоволеність працею» (Додаток А) [49]. Мета методики полягає у вивченні та оцінці загальної задоволеності працею та її складових.

Основні поняття:

1. Ефективність трудової діяльності: ступінь досягнення мети, співвіднесена з витратами.

2. Задоволеність працею: інтегральний показник, що відображає ефективність трудової діяльності, який містить оцінки інтересу до роботи, задоволеності взаєминами з колегами та керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами та організацією праці та ін.

Респондентам пропонується 18 тверджень, які описують різні аспекти трудової діяльності. Учасники повинні оцінити, наскільки вірні ці твердження для нього (неї), за шкалою «а) так», «б) частково», «в) немає».

Щодо обробки результатів, то кожному твердженню присвоюється бал згідно з ключем, розраховується загальна сума балів, визначаються бали за 7 складовими задоволеності працею:

1. Інтерес до роботи – ступінь зацікавленості та ентузіазму, який ви відчуваєте від виконання своїх професійних обов'язків.

2. Задоволеність досягненнями в роботі – задоволеність від досягнення поставлених цілей та успіхів у професійній діяльності.

3. Задоволеність взаєминами зі співробітниками – рівень задоволеності від спілкування та співпраці з колегами.

4. Задоволеність взаєминами з керівництвом – задоволеність від взаємодії та спілкування з керівництвом організації.

5. Рівень домагань у професійній діяльності – міра вашого бажання досягти високих результатів у своїй професійній діяльності.

6. Перевага виконуваної роботи високому заробітку – ступінь важливості для вас високого рівня оплати за виконану роботу.

7. Задоволеність умовами праці – ступінь задоволеності від умов праці, включаючи робоче середовище та умови праці.

8. Професійна відповідальність – відчуття відповідальності за виконання своїх професійних обов'язків та досягнення результатів.

Загальна та парціальна задоволеність працею оцінюється за допомогою дешифратора до ключа. Визначається рівень задоволеності працею:

1. Низький: 1-44%.
2. Середній: 45-55%.
3. Високий: 56% і вище.

Переваги методики:

1. Простота та доступність.
2. Можливість отримати комплексний опис задоволеності працею.
3. Використання для самооцінки та групових досліджень.

Недоліки методики:

1. Не враховує всі фактори, що впливають на задоволеність працею.
2. Суб'єктивність відповідей респондентів.

Значення «Тесту оцінки психологічного клімату у колективі (А. Ф. Фідлер)» для дослідження суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України виявляється у наступному [62]:

1. Виявлення факторів, що впливають на задоволеність працею. Тест дає можливість ідентифікувати конкретні елементи психологічного клімату, які позитивно або негативно впливають на відчуття благополуччя працівників.

2. Оцінка ефективності лідерства. Тест допомагає оцінити, наскільки стиль керівництва відповідає вимогам ситуації та сприяє створенню позитивного психологічного клімату. Це дає можливість виявити лідерів, які потребують додаткової підготовки або зміни стилю керівництва.

3. Ідентифікація проблемних зон. За допомогою тесту можна виявити проблемні аспекти психологічного клімату, які можуть негативно впливати на ефективність роботи колективу та викликати незадоволеність працівників. Це дає можливість вжити заходів для їх усунення.

4. Розробка заходів для покращення благополуччя. На основі результатів тесту можна розробити конкретні заходи для покращення психологічного клімату в колективі та підвищення рівня суб'єктивного соціального благополуччя працівників.

Таким чином, застосування Тесту оцінки психологічного клімату у колективі (А. Ф. Фідлера) в дослідженні суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України дає можливість: отримати об'єктивну картину психологічного клімату в колективі; виявити фактори, що впливають на задоволеність працею; оцінити ефективність лідерства; розробити заходи для покращення благополуччя працівників.

Варто зазначити, що основна мета тесту полягає у оцінці психологічної атмосфери у колективі, визначаючи її сприятливість.

Сутність тесту полягає у тому, що на бланку тесту представлені 10 пар протилежних за значенням слів, що описують атмосферу в колективі. Респонденти оцінюють, наскільки кожна пара слів описує їхній колектив, за шкалою від 1 до 8 балів. Чим ближче бал до лівого слова в парі, тим сприятливіша атмосфера в колективі. Підсумовуються бали за всіма 10 «шкалами». Інтерпретація результатів є наступною:

1. Висока оцінка, сприятлива атмосфера: 10-33 бали.
2. Середній показник: 34-55 балів.
3. Негативна оцінка, несприятлива атмосфера: 56-80 балів.

Індивідуальні профілі відповідей можна використовувати для порівняння та виявлення відмінностей у сприйнятті психологічного клімату різними членами колективу, зокрема жінками та чоловіками.

Середній профіль, який розраховується на основі відповідей всіх членів групи, дає узагальнену характеристику психологічної атмосфери в колективі.

Переваги тесту:

1. Простий та зрозумілий для респондентів.
2. Швидкий в проведенні та аналізі.
3. Дає кількісну оцінку психологічного клімату.
4. Може використовуватися для порівняння різних колективів.

Недоліки тесту:

1. Не дає глибокого розуміння причин несприятливої атмосфери.

2. Може бути суб'єктивним, залежить від сприйняття респондентів.

З огляду на це, «Тест оцінки психологічного клімату у колективі» є корисним інструментом для аналізу даних щодо взаємин у колективі ДКВС України.

Щодо опитувальника параметрів суб'єктивного соціального благополуччя, розробленого Т. В. Данильченко [51], то він є потужним інструментом для комплексного оцінювання рівня задоволеності життям працівників ДКВС України. Цей опитувальник дає можливість отримати більш широку картину суб'єктивного благополуччя, враховуючи різноманітні соціальні аспекти життя.

Даний опитувальник є важливим для дослідження суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України, оскільки:

1. Опитувальник дає можливість оцінити не лише професійне, але й особисте, соціальне та матеріальне благополуччя працівників. Це дає змогу виявити ті аспекти життя, які потребують найбільшої уваги та покращення.

2. Опитувальник дає можливість кожному працівнику висловити свою суб'єктивну оцінку свого життя, що дозволяє отримати більш точні дані про рівень їхнього задоволення.

3. Отримані результати можна порівнювати з даними інших методик, що дає можливість виявити загальні тенденції та особливості суб'єктивного благополуччя працівників ДКВС.

4. Результати опитування можуть бути використані для розробки заходів щодо покращення умов праці, соціального захисту працівників та створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Опитувальник Т. В. Данильченко – це психометричний інструмент, призначений для кількісної оцінки суб'єктивного соціального благополуччя людини. Він вимірює, наскільки людина відчуває себе соціально включеною, підтриманою, значимою та задоволеною своїми соціальними взаємодіями.

Основні шкали опитувальника:

1. Соціальна помітність. Визначає, наскільки людина відчуває свою значимість у соціальних групах, її вплив та визнання з боку оточення.

2. Соціальна дистанція. Вимірює рівень відчуженості людини від соціального оточення, її самотності та ізоляції.

3. Емоційне прийняття. Оцінює рівень відчуття підтримки, любові та прийняття з боку близьких людей.

4. Соціальне схвалення. Визначає, наскільки людина відчуває, що її поведінка та цінності схвалюються оточенням.

5. Позитивні соціальні судження. Вимірює загальне позитивне ставлення людини до інших людей та до суспільства в цілому.

Опитувальник складається з 36 тверджень, на які респондент має відповісти за семибальною шкалою, виражаючи ступінь своєї згоди або незгоди. Деякі твердження мають зворотний характер, що дозволяє уникнути соціальної бажаності відповідей.

Результати опитування обробляються шляхом підрахунку суми балів за кожною шкалою. Отримані значення порівнюються з нормативними даними, що дозволяє зробити висновок про рівень суб'єктивного соціального благополуччя респондента за кожною шкалою та в цілому.

Переваги опитувальника:

1. Оцінює різноманітні аспекти соціального благополуччя.
2. Має високі психометричні характеристики.
3. Легко адаптується для різних популяцій.
4. Дозволяє отримати об'єктивні дані.

Обмеження опитувальника:

1. Результати опитування залежать від самооцінки респондента.
2. Нормативні дані можуть відрізнятися для різних культур.
3. Орієнтований переважно на міжособистісні стосунки.

Загалом, опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя Т. В. Данильченко є важливим інструментом для дослідників та практиків, які цікавляться питаннями соціальної адаптації, якості життя та

психологічного здоров'я. Він дає можливість отримати кількісну оцінку суб'єктивного соціального благополуччя та виявити фактори, які на нього впливають.

Також під час проведення даного дослідження було дотримано ряду етичних вимог [63–67]:

1. Добровільна участь. Кожен учасник, який брав участь у дослідженні, зробив це свідомо, отримавши повну інформацію про його мету та процедуру. Ніхто не був примушений брати участь.

2. Конфіденційність. Вся інформація, отримана під час дослідження, зберігається в суворій таємниці. Ми гарантували, що особисті дані не будуть розголошені третім особам.

3. Анонімність. Відповіді оброблялись таким чином, що ніхто не зможе ідентифікувати учасника за результатами дослідження.

4. Безпека даних. Було забезпечено максимально надійний захист даних відповідно до чинного законодавства.

5. Право на відмову. Учасники мали право відмовитися від участі в дослідженні в будь-який момент без будь-яких наслідків.

6. Психологічний комфорт. Було дотриманого того, щоб участь у дослідженні була комфортною та не завдала жодного психологічного дискомфорту.

7. Чесність у дослідженні. Було гарантовано, що всі дані оброблялися чесно та об'єктивно, без будь-яких маніпуляцій.

8. Рівні права. Усі учасники мали рівні права та можливості протягом дослідження.

9. Повага до особистості. Ставлення до кожного учасника було з повагою та розумінням.

10. Публікація результатів. При публікації результатів дослідження ми забезпечили повну анонімність учасників.

Наступним важливим питанням є вибірка дослідження.

Визначення та характеристика вибірки дослідження дає можливість зрозуміти, кого саме охоплює дослідження, та визначити, наскільки результати можуть бути поширені на інші групи населення. Це важливий етап, оскільки вибірка має бути репрезентативною і відображати різноманітність популяції, яка досліджується. У контексті вивчення суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України, важливо враховувати ряд характеристик, що можуть впливати на стан їхнього психічного здоров'я.

Також варто конкретизувати важливість даного етапу:

1. Репрезентативність вибірки. Забезпечення репрезентативності вибірки є ключовим моментом для отримання достовірних результатів. Якщо вибірка не відображає загальну популяцію, результати дослідження можуть бути упередженими і не мати зовнішньої валідності.

2. Інтерпретація результатів. Без належної характеристики вибірки неможливо точно інтерпретувати результати дослідження. Знання про вік, стать, та інші характеристики учасників допомагають краще зрозуміти контекст і фактори, що впливають на результати.

3. Планування дослідження. Характеристика вибірки є основою для планування подальших етапів дослідження, включаючи методи збору даних, аналіз та інтерпретацію результатів. Це дає можливість розробити більш цілеспрямовану і ефективну стратегію дослідження.

4. Визначення потенційних змінних. Важливо враховувати можливі змінні, які можуть впливати на суб'єктивне соціальне благополуччя працівників ДКВС України. Наприклад, статус, посада, сімейне та робоче середовище тощо. Ретельний аналіз вибірки допомагає ідентифікувати ці змінні і контролювати їх вплив у подальшому аналізі.

Таким чином, характеристика вибірки дослідження є критичним етапом, що впливає на всі подальші кроки дослідження і на достовірність отриманих результатів.

Характеристика вибірки дослідження є першим кроком до забезпечення його наукової якості. Цей етап дослідження закладає фундамент для

подальшого аналізу та інтерпретації даних, а також робить висновки дослідження більш релевантними та достовірними.

Щодо питання формування вибірки респондентів, варто зазначити, що поняття «генеральна сукупність» відноситься до всіх потенційних об'єктів дослідження у психологічних дослідженнях. Вибір популяції залежить від цілей дослідження. Ці об'єкти характеризуються різними параметрами, такими як стать, вік, соціальний статус, рівень освіти, стан здоров'я та інші індивідуально-психологічні особливості.

Вибірка, у свою чергу, являє собою частину генеральної сукупності, тобто конкретну групу людей, що беруть участь у дослідженні. Основна мета вибірки – моделювати та представляти генеральну сукупність, оскільки висновки, зроблені на основі дослідження, можуть стосуватися всіх членів популяції, а не тільки учасників вибірки [68, с. 32].

Для того, щоб вибірка була репрезентативною, потенційним учасникам дослідження мають бути надані однакові можливості бути вибраними. Для цього застосовується техніка рандомізації, яка передбачає випадковий вибір представників генеральної сукупності для участі у дослідженні.

Важливими вимогами до вибірки є репрезентативність та еквівалентність груп. Розподіл учасників по експериментальній та контрольним групам має бути здійснений таким чином, щоб усі групи були подібними за параметрами, які можуть впливати на результати дослідження. Крім того, дослідник повинен контролювати розподіл груп відносно різних умов експерименту, щоб уникнути спотворень у результаті [68, с. 33].

Характеристики вибірки можна класифікувати на якісні і кількісні. Якісна характеристика вибірки визначає, кого саме ми обираємо та яким чином ми це робимо. Вона включає в себе опис об'єктів вибірки та методи їх відбору. Кількісна характеристика вибірки відображає кількість випадків, які ми обираємо, іншими словами – обсяг вибірки [69].

Розрізняють імовірнісні та не імовірнісні вибірки.

Імовірнісні вибірки:

1. Проста повторна вибірка ґрунтується на тому, що кожен об'єкт має однакову ймовірність потрапити у вибірку. Для цього зі списку генеральної сукупності вибирають випадковим чином картки з номерами, які потім повертаються назад у колоду. Ця процедура повторюється до отримання необхідного обсягу вибірки.

2. Проста неповторна вибірка аналогічна, але картки з номерами респондентів не повертаються назад у колоду.

3. Серійна (гніздова) вибірка використовує статистичні серії (сім'ї, школи, бригади і т. д.) як одиниці відбору. Вибрані елементи піддаються суцільному обстеженню.

4. Районована вибірка розділяє генеральну сукупність на однорідні частини (наприклад, райони міста) для подальшого вибору.

Неймовірнісні вибірки:

1. Квотна вибірка відтворює структуру генеральної сукупності у вигляді квот досліджуваних ознак.

2. Метод сніжної грудки використовує контакти респондентів для залучення їх друзів, колег тощо у дослідження.

3. Стихійна вибірка базується на «першому зустрічному» принципі і часто використовується у теле-радіо-опитуваннях [69].

Далі варто детальніше проаналізувати вибірку даного дослідження.

Тип вибірки: Імовірнісна, проста неповторна вибірка.

Обґрунтування:

1. Для даного дослідження було використано метод випадкового відбору.

2. Оскільки метод випадкового відбору передбачає, що кожен учасник генеральної сукупності має однакову ймовірність потрапити до вибірки, можна зробити висновок, що дана вибірка є імовірнісною.

3. Крім того, вибірка не є повторною, адже учасники не повертаються до генеральної сукупності після відбору.

Загалом, для участі в емпіричному дослідженні було запрошено 200 працівників ДКВС віком 20-40 років. Гендерний склад вибірки: 100 чоловіків та 100 жінок.

Варто розглянути детальніше кілька аргументів такого вибору учасників дослідження:

1. Репрезентативність. Така вибірка дає змогу отримати результати, які з високою ймовірністю можна поширити на всю генеральну сукупність працівників ДКВС віком 20-40 років. Це дає можливість зробити висновки про загальні тенденції та особливості суб'єктивного соціального благополуччя в цій групі.

2. Мінімізація систематичних помилок. Використання методу випадкового відбору значно зменшує ризик виникнення систематичних помилок, пов'язаних з суб'єктивним відбором учасників.

3. Збалансованість за статевим критерієм. Рівна кількість чоловіків та жінок у вибірці дозволяє виявити можливі статеві відмінності у сприйнятті соціального благополуччя та розробити більш точні рекомендації.

4. Фокус на молоді покоління. Зосередження на віковій групі 20-40 років дає можливість виявити специфічні особливості суб'єктивного благополуччя молодих працівників ДКВС, які можуть відрізнятися від старших поколінь.

5. Можливість порівняння з іншими дослідженнями. Використання стандартних процедур відбору та аналізу даних дозволяє порівнювати результати цього дослідження з результатами інших досліджень, проведених за схожою методологією.

6. Ефективність збору даних. Використання простої неповторної вибірки спрощує процедуру відбору учасників та збору даних.

7. Актуальність. Вибір молодих працівників дозволяє отримати актуальні дані про сучасні тенденції у сфері соціального благополуччя працівників ДКВС.

8. Можливість виявлення молодіжних проблем. Зосередження на молодіжній аудиторії дає можливість виявити специфічні проблеми, з якими

стикаються молоді працівники ДКВС, пов'язані з адаптацією до роботи, кар'єрним зростанням тощо.

9. Можливість розробки цільових програм. Результати дослідження можуть бути використані для розробки цільових програм для молодих працівників ДКВС, спрямованих на підвищення їхнього рівня задоволеності життям та ефективності роботи.

10. Висока ймовірність участі. Молодих працівників, як правило, легше залучити до участі в дослідженні, оскільки вони більш відкриті до нових досвідів та інновацій.

Таким чином, вибір саме такої вибірки є цілком обґрунтованим і дозволяє отримати достовірні та актуальні дані про суб'єктивне соціальне благополуччя молодих працівників ДКВС.

Загалом, під час підготовки до дослідження дотримано такі вимоги:

1. Об'єкт дослідження був обраний таким чином, щоб допускати можливість опису системи змінних, що визначають його функціонування. Обрана вибірка дозволяла проводити якісні та кількісні виміри факторів, що впливають на об'єкт дослідження.

2. Було проведено докладний теоретичний опис об'єкту дослідження в системі його складових (у першому розділі).

3. В дослідженні були чітко визначені змінні, які планувалося вивчати та вимірювати [70, с. 91].

Отже, для дослідження суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України було обрано методи, які дали можливість врахувати специфіку служби та забезпечили отримання даних про різні аспекти психологічного стану. Вибір методів був обґрунтований їхньою валідністю та надійністю для дослідження саме цієї категорії респондентів.

## **2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження**

Після збору даних за допомогою описаних вище методик, наступним критичним етапом дослідження є аналіз результатів. Цей етап

передбачає опрацювання зібраної інформації з метою виявлення тенденцій та відповідей на поставлені дослідницькі питання.

Тому, далі варто висвітлити аналіз методики «Інтегральна задоволеність працею» [49].

Загальний рівень інтегральної задоволеності працею працівників ДКВС України виглядає наступним чином:

1. Низький рівень задоволеності працею виявлено у 31 особи.
2. Середній рівень задоволеності працею виявлено у 119 осіб.
3. Високий рівень задоволеності працею виявлено у 50 осіб.

Дані результати зображено на рис 2.1.

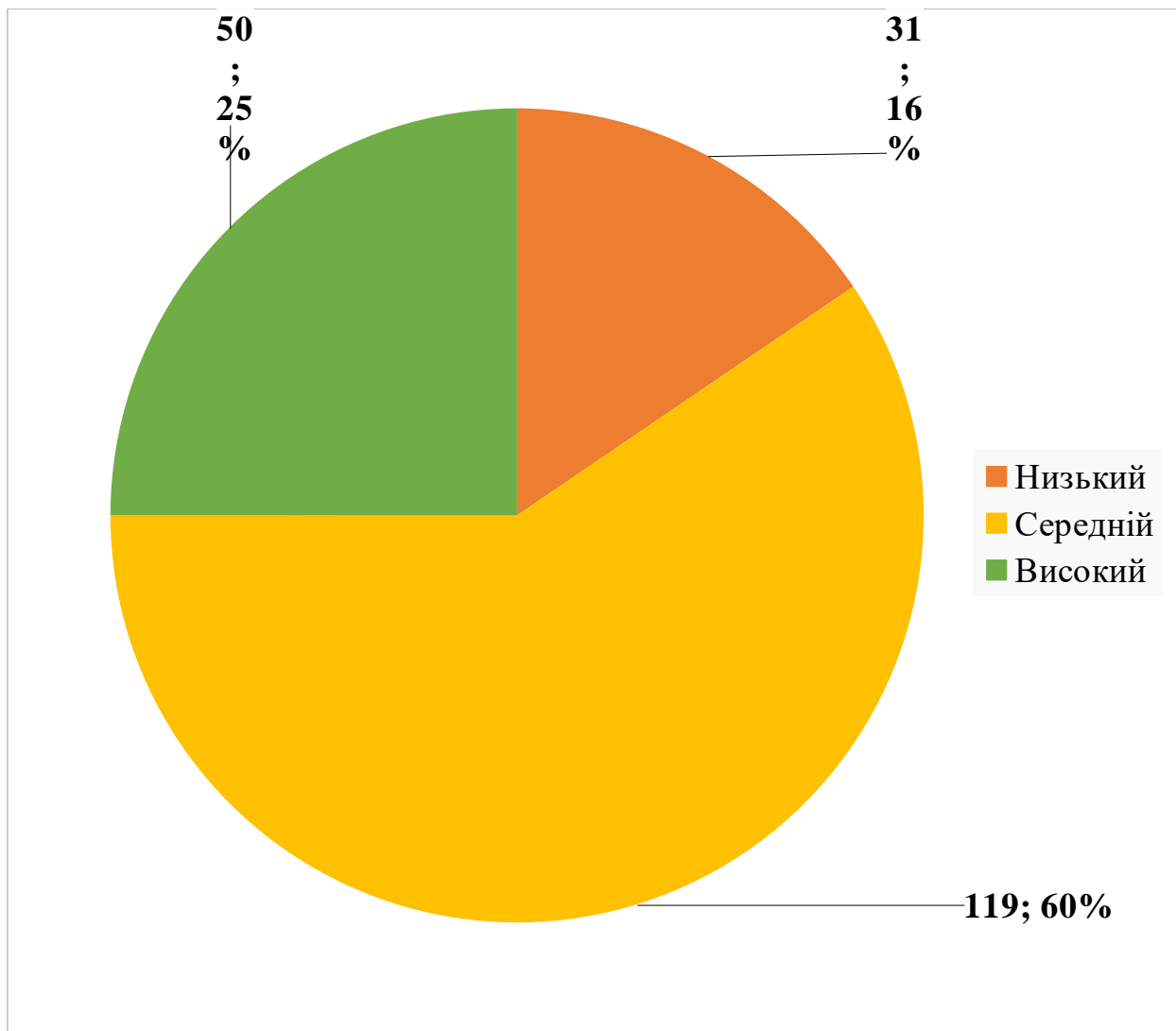


Рис. 2.1. Загальний рівень інтегральної задоволеності працею

Таким чином 31 працівник ДКВС (15%) має низький рівень задоволеності працею. Це може свідчити про їхню незадоволеність умовами праці, результатами роботи, взаєминами з колегами або керівництвом. Важливо дослідити причини низької задоволеності та вжити заходів для їх усунення.

119 працівників ДКВС (60%) мають середній рівень задоволеності працею. Це свідчить про те, що вони загалом задоволені своєю роботою, але є певні аспекти, які можна покращити. Доцільно провести додаткове дослідження, щоб визначити, які саме фактори впливають на рівень задоволеності цих працівників.

20 працівників ДКВС (25%) мають високий рівень задоволеності працею. Це свідчить про те, що вони дуже задоволені своєю роботою, їм подобаються їхні обов'язки, умови праці та взаємини з колегами та керівництвом. Важливо дослідити досвід цих працівників, щоб визначити, які фактори сприяють їхній високій задоволеності працею.

Також було проаналізовано загальний рівень інтегральної задоволеності працею окремо працівників-чоловіків та працівниць-жінок.

Чоловіки:

1. Низький рівень задоволеності працею виявлено у 22 осіб.
2. Середній рівень задоволеності працею виявлено у 65 осіб.
3. Високий рівень задоволеності працею виявлено у 13 осіб.

Щодо жінок, то результати є наступними:

1. Низький рівень задоволеності працею виявлено у 9 осіб.
2. Середній рівень задоволеності працею виявлено у 54 осіб.
3. Високий рівень задоволеності працею виявлено у 37 осіб.

Дані результати зображено на рис 2.2.

Проведений аналіз за статтю дозволяє виявити деякі цікаві тенденції:

1. Як серед чоловіків, так і серед жінок найбільша частка працівників має середній рівень задоволеності працею. Однак, якщо порівнювати ці дві групи,

то можна помітити, що серед жінок відсоток тих, хто має високий рівень задоволеності, дещо вищий, ніж серед чоловіків.

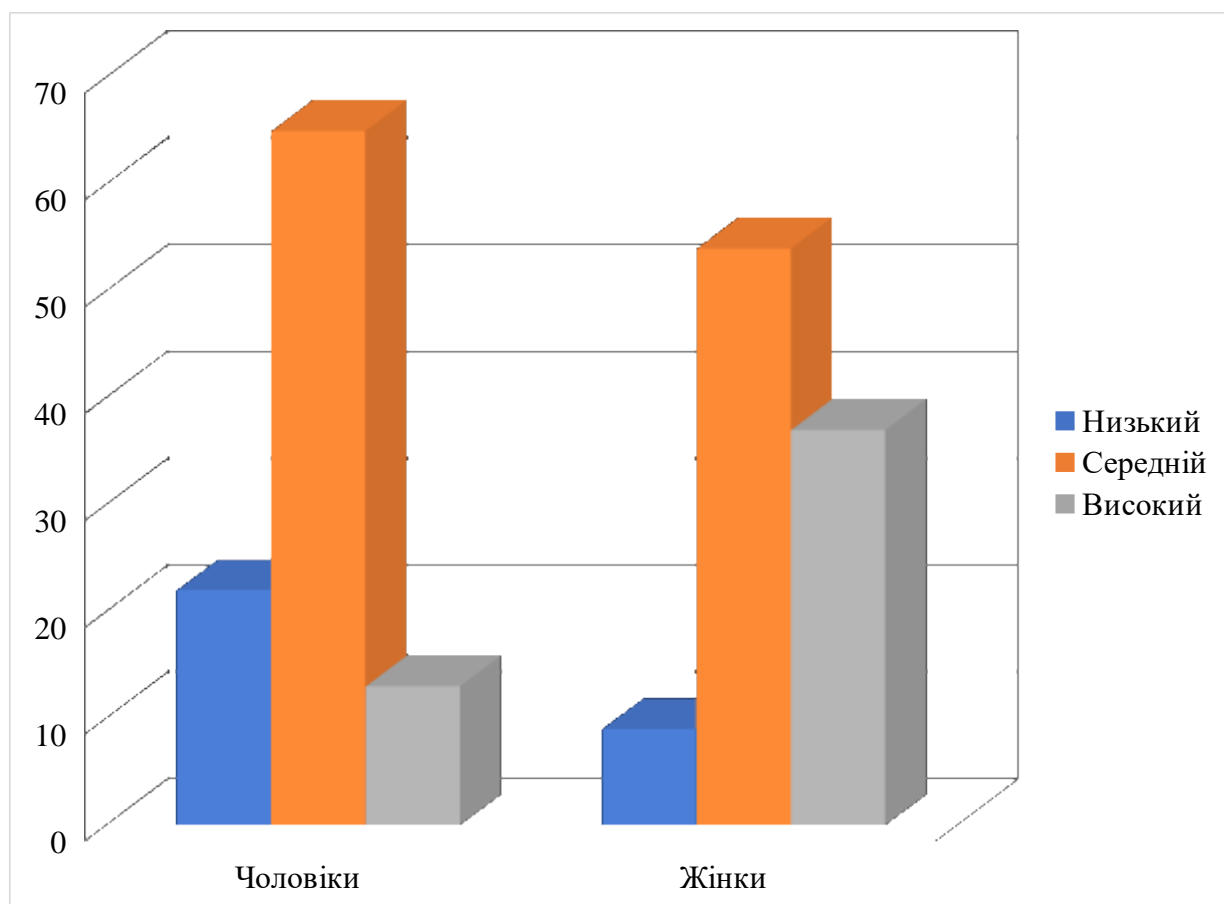


Рис. 2.2. Рівень інтегральної задоволеності працею чоловіків та жінок

Щоб провести аналіз за допомогою критерію  $\chi^2$  (Хі-квадрат) і визначити, чи є статистично значущі відмінності у рівні задоволеності працею між чоловіками та жінками, спершу потрібно скласти таблицю спостережуваних частот, а потім розрахувати очікувані частоти для кожної категорії (низький, середній і високий рівень задоволеності).

Таблиця 2.1. Спостережувані частоти

Рівень задоволеності працею	Чоловіки $O_1$	Жінки $O_2$	Всього
Низький	22	9	31
Середній	65	54	119

Високий	13	37	50
Всього	100	100	200

**Очікувані частоти (E)** для кожної комірки розраховуються за формулою:

$$E_{ij} = \frac{i^* N_j}{N}$$

де  $N_i$  – це загальна кількість для рядка,  $N_j$  – загальна кількість для стовпця,  $N$  – загальна кількість спостережень. Для кожної категорії розрахуємо очікувані частоти.

Таблиця 2.2. Очікувані частоти

Рівень задоволеності працею	Чоловіки $E_1$	Жінки $E_2$	Всього
Низький	$\frac{31 * 100}{200} = 15,5$	$\frac{31 * 100}{200} = 15,5$	31
Середній	$\frac{119 * 100}{200} = 59,5$	$\frac{119 * 100}{200} = 59,5$	119
Високий	$\frac{50 * 100}{200} = 25$	$\frac{50 * 100}{200} = 25$	50
Всього	100	100	200

**Розрахунок  $\chi^2$  (Хі-квадрат)** Формула для розрахунку:

$$\chi^2 = \sum_0 \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Розрахуємо для кожної комірки:

$$\chi^2 = \frac{(22 - 15.5)^2}{15.5} + \frac{(9 - 15.5)^2}{15.5} + \frac{(65 - 59.5)^2}{59.5} + \frac{(54 - 59.5)^2}{59.5} + \frac{(13 - 25)^2}{25} + \frac{(37 - 25)^2}{25}$$

Обчислимо ці значення:

Для низького рівня:

$$\frac{(22-15.5)^2}{15.5} = \frac{6,5^2}{15.5} = \frac{42,25}{15.5} = 2,73$$

$$\frac{(9-15.5)^2}{15.5} = \frac{6,5^2}{15.5} = \frac{42,25}{15.5} = 2,73$$

Для середнього рівня:

$$\frac{(65-59.5)^2}{59.5} = \frac{5,5^2}{59.5} = \frac{30,25}{59.5} = 0,51$$

$$\frac{(54-59.5)^2}{59.5} = \frac{5,5^2}{59.5} = \frac{30,25}{59.5} = 0,51$$

Для високого рівня:

$$\frac{(13-25)^2}{25} = \frac{12^2}{25} = \frac{144}{25} = 5,76$$

$$\frac{(37-25)^2}{25} = \frac{12^2}{25} = \frac{144}{25} = 5,76$$

Загальна сума  $\chi^2$ :

$$\chi^2 = 2.73 + 2.73 + 0.51 + 0.51 + 5.76 + 5.76 = 18$$

**Порівняння з критичним значенням  $\chi^2$**  Ступені свободи для таблиці:  $(r-1) \times (c-1)$ , де  $r$  – кількість рядків,  $c$  – кількість стовпців. У нашому випадку:

$$df = (3-1) \times (2-1) = 2$$

Для рівня значущості  $\alpha=0.05$  критичне значення  $\chi^2$  для 2 ступенів свободи становить 5.99. Проведений аналіз виявив статистично значущі відмінності між рівнями задоволеності працею у чоловіків та жінок ( $\chi^2 = 18$ ,  $\alpha < 0.05$ ). Це свідчить про те, що серед жінок відсоток осіб з високим рівнем задоволеності працею вищий, ніж серед чоловіків. Отже, можна стверджувати, що стать впливає на рівень задоволеності роботою, і цей вплив є статистично значущим при рівні значущості  $\alpha = 0.05$ .

2. Серед чоловіків спостерігається більша частка тих, хто має низький рівень задоволеності працею. Це може свідчити про наявність специфічних проблем, з якими стикаються чоловіки в процесі роботи в ДКВС.

3. Жінки, в цілому, демонструють дещо вищий рівень задоволеності працею порівняно з чоловіками. Це може бути пов'язано з різними факторами, такими як:

Інші очікування. Жінки можуть мати інші очікування від роботи, ніж чоловіки, і, відповідно, бути більш задоволеними.

Різні ролі. Жінки можуть поєднувати роботу з сімейними обов'язками, що може впливати на їхнє сприйняття роботи.

Для подальшого аналізу задоволеності працею доцільно провести порівняння між різними віковими групами. Оскільки у вибірці залучено працівників ДКВС віком від 20 до 40 років, варто поділити респондентів на чотири вікові групи: 20-25 років, 26-30 років та 31-35 років та 36-40 років. Це дозволить більш детально оцінити вплив віку на рівень задоволеності працею.

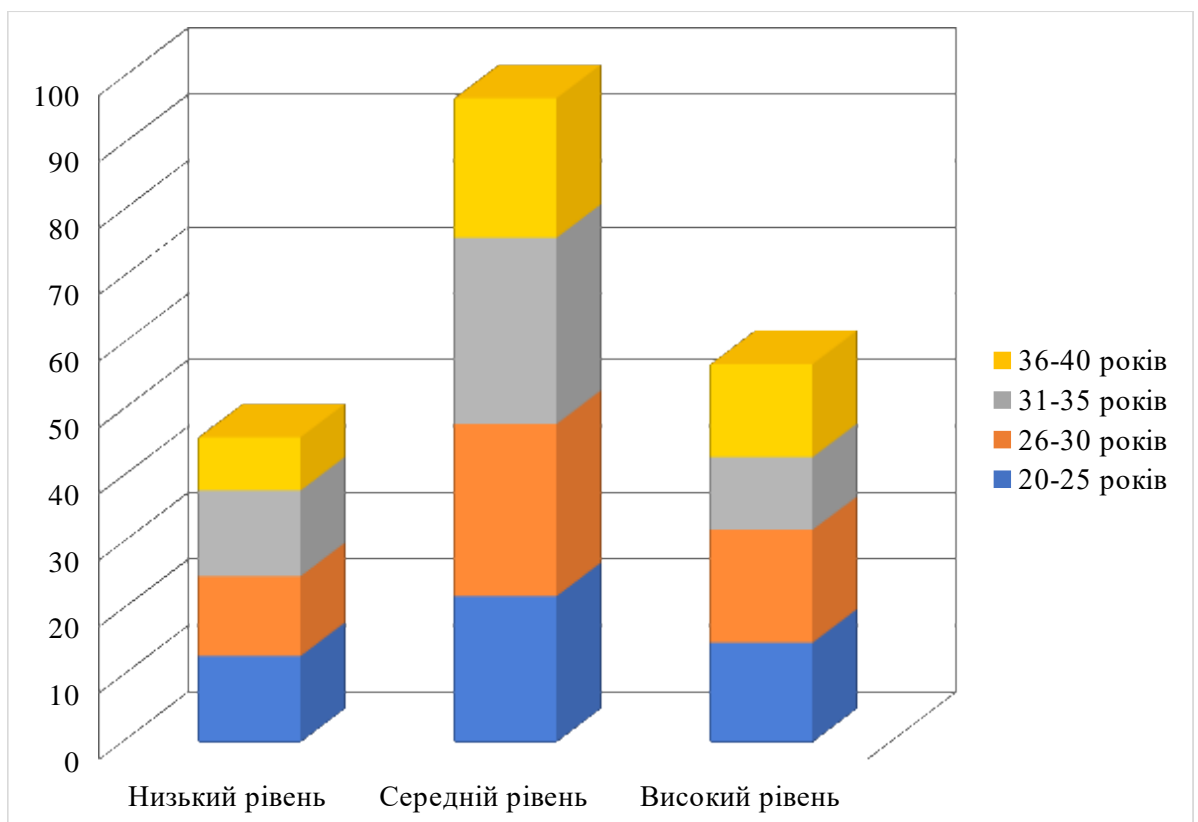


Рис. 2.3. Рівень інтегральної задоволеності працею за віком

Вікова група 20-25 років:

- Низький рівень задоволеності: 13 працівників.
- Середній рівень задоволеності: 22 працівники.
- Високий рівень задоволеності: 15 працівників.

У цій віковій групі більшість працівників мають середній рівень задоволеності працею (22 осіб), що свідчить про їх загалом нейтральне або

помірне ставлення до роботи. Кількість працівників з низьким рівнем задоволеності є досить значною (13 осіб), що може вказувати на певні проблеми або незадоволення умовами праці на початкових етапах кар'єри. Високий рівень задоволеності також досить високий (15 осіб), що свідчить про те, що частина працівників все ж таки задоволені своєю роботою.

Вікова група 26-30 років:

- Низький рівень задоволеності: 12 працівників.
- Середній рівень задоволеності: 26 працівників.
- Високий рівень задоволеності: 17 працівників.

Ця вікова група демонструє зростання кількості працівників із середнім рівнем задоволеності (26 осіб), що є найвищим показником серед усіх вікових груп. Водночас кількість осіб з низьким рівнем задоволеності дещо зменшилася (12 осіб). Це може свідчити про певну стабілізацію в професійному житті. Кількість задоволених працівників з високим рівнем (17 осіб) також збільшується, що може свідчити про підвищення впевненості в професійному середовищі.

Вікова група 31-35 років:

- Низький рівень задоволеності: 13 працівників.
- Середній рівень задоволеності: 28 працівників.
- Високий рівень задоволеності: 11 працівників.

Серед цієї групи кількість працівників із середнім рівнем задоволеності продовжує зростати і досягає найвищого показника серед усіх вікових категорій (28 осіб). Це свідчить про загалом помірну задоволеність працею. Водночас кількість осіб з високим рівнем задоволеності зменшилася до 11, що може вказувати на певні проблеми або втомлюваність на даному етапі кар'єри.

Вікова група 36-40 років:

- Низький рівень задоволеності: 8 працівників.
- Середній рівень задоволеності: 21 працівник.
- Високий рівень задоволеності: 14 працівників.

У цій групі спостерігається зменшення кількості осіб із низьким рівнем задоволеності до 8, що є найнижчим показником серед усіх груп. Це може свідчити про стабілізацію та пристосування до професійних обов'язків. Кількість працівників з середнім рівнем задоволеності знижується до 21, що може свідчити про підвищення рівня задоволеності працею або перегляд очікувань. Високий рівень задоволеності зріс до 14 осіб, що є позитивною тенденцією.

Переважання середнього рівня задоволеності у всіх вікових групах свідчить про загальну стабільність ставлення працівників до своєї роботи. Однак існують певні коливання залежно від віку. Найвищий рівень задоволеності спостерігається у працівників віком 26-30 років, тоді як найнижчий – у віковій групі 31-35 років. Це може бути пов'язано з професійними викликами або кар'єрними очікуваннями. Зниження низького рівня задоволеності у віковій групі 36-40 років може свідчити про адаптацію до умов праці та підвищення досвіду, що позитивно впливає на загальний рівень задоволеності.

Загалом, аналіз демонструє певну динаміку задоволеності працею залежно від віку, що може бути корисним для розробки програм підвищення мотивації та покращення умов праці для різних вікових груп. Для розробки ефективних заходів підвищення задоволеності необхідно враховувати ці відмінності та розробляти окремі програми для чоловіків та жінок.

Далі варто проаналізувати результати «Тесту оцінки психологічного клімату у колективі (А. Ф. Фідлер)» [50, с. 69].

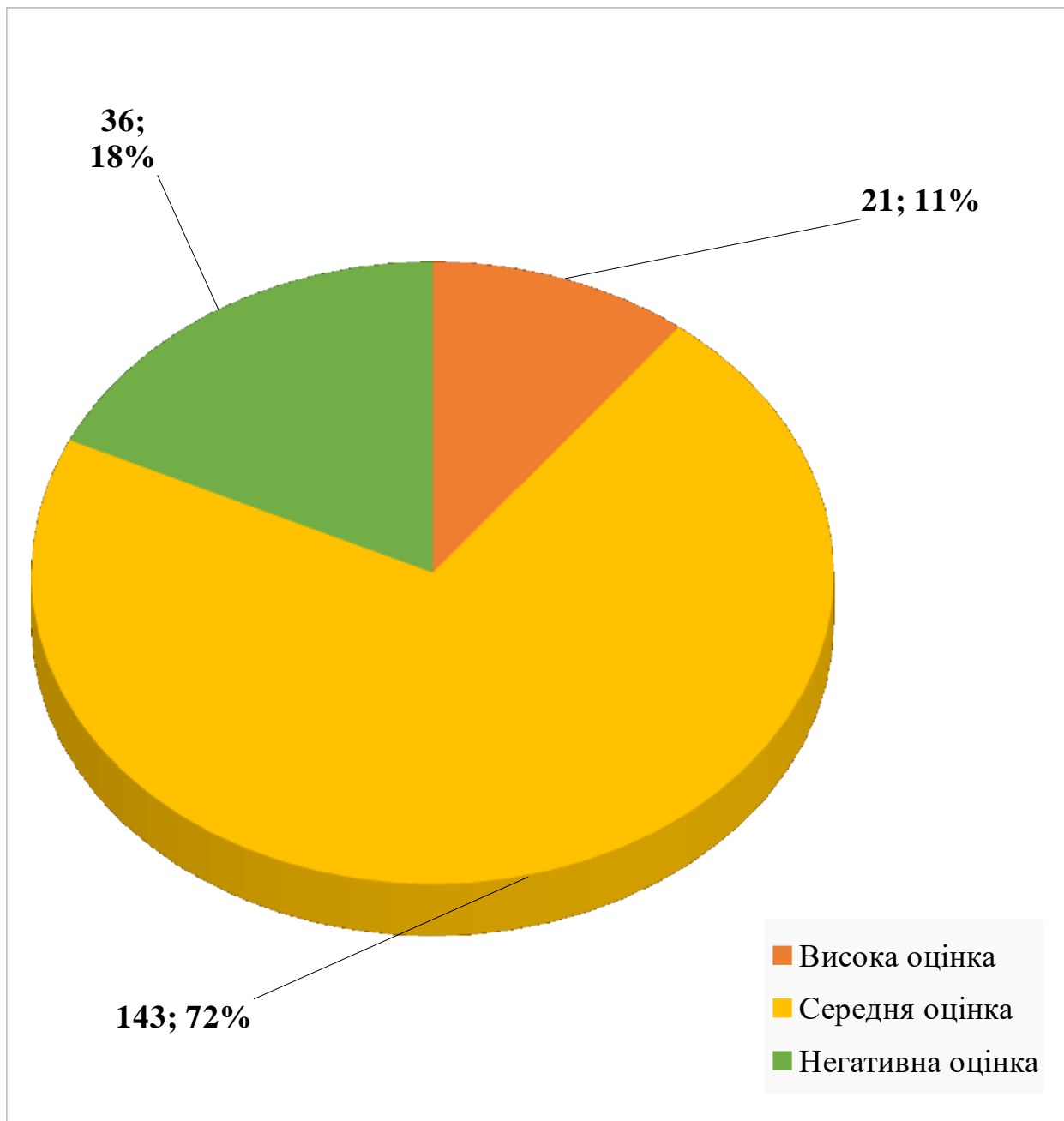
Загальні показники:

1. Висока оцінка: 21 особа.
2. Середня оцінка: 143 особи.
3. Негативна оцінка: 36 осіб.

Дані результати зображено на рис 2.4.

Загальний рівень психологічного клімату в колективі працівників ДКВС, за результатами тесту А. Ф. Фідлера, можна оцінити як переважно середній.

Висока оцінка. Незважаючи на те, що лише 21 особа дала високу оцінку психологічному клімату, цей факт свідчить про те, що існують позитивні аспекти в міжособистісних стосунках та атмосфері в колективі. Це можуть бути сильні команди, підтримка колег, позитивний настрій та задоволеність роботою деяких співробітників.



#### Рис. 2.4. Результати тесту оцінки психологічного клімату у колективі

Середня оцінка. Переважна більшість працівників (143 особи) визначила середню оцінку, що вказує на загалом нейтральне ставлення до психологічного клімату в колективі. Це може означати, що є як позитивні, так і негативні аспекти, які балансують один одного.

Негативна оцінка. Значна кількість працівників (36 осіб) висловили незадоволення психологічним кліматом. Це може свідчити про наявність проблем у міжособистісних стосунках, конфліктів, відсутності підтримки або інших негативних факторів, які впливають на робочу атмосферу.

Загалом, отримані результати вказують на необхідність подальшого дослідження психологічного клімату в колективі ДКВС. Можливі причини негативної оцінки:

1. Конфлікти між співробітниками. Наявність конфліктних ситуацій, непорозумінь або протистоянь між окремими членами колективу.

2. Неефективне керівництво. Авторитарний стиль керівництва, відсутність зворотного зв'язку, нерівномірний розподіл навантаження.

3. Високий рівень стресу. Надмірне робоче навантаження, жорсткі дедлайни, невизначеність щодо майбутнього можуть призводити до підвищення рівня стресу та негативно впливати на психологічний клімат.

4. Відсутність командної роботи. Слабка координація дій, відсутність спільних цілей та інтересів.

Оскільки у даному дослідженні взяли участь 100 чоловіків та 100 жінок, доцільно також розглянути результати тесту з розподілом за статтю.

Результати тесту «Оцінка психологічного клімату в колективі» за статтю є наступними. Дані результати зображено на рис 2.5.

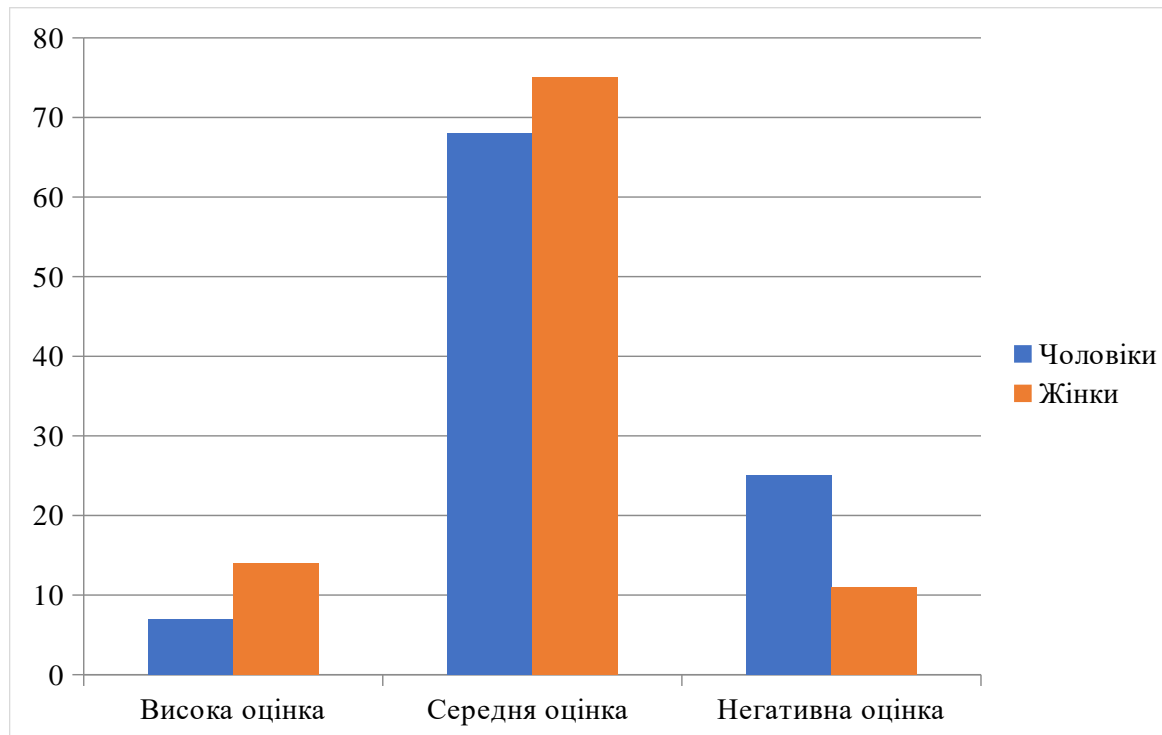


Рис. 2.5. Оцінка психологічного клімату в колективі

Результати тесту показують різницю в оцінках психологічного клімату між чоловіками та жінками. Ці дані можуть свідчити про відмінності у сприйнятті робочого середовища в залежності від статі.

#### Чоловіки

- Висока оцінка (7 осіб): Лише 7 чоловіків оцінили психологічний клімат як високий, що може свідчити про те, що більшість з них не задоволені умовами роботи.

- Середня оцінка (68 осіб): Найбільша кількість респондентів вважає, що психологічний клімат є середнім. Це може свідчити про стабільність, але також вказує на відсутність значних позитивних елементів.

- Негативна оцінка (25 осіб): Значна кількість чоловіків має негативне сприйняття клімату, що може вказувати на наявність проблем у колективі, таких як конфлікти, недостатня комунікація або інші фактори.

#### Жінки

- Висока оцінка (14 осіб): Число жінок, які оцінили психологічний клімат як високий, майже вдвічі більше, ніж у чоловіків. Це може свідчити про більш позитивне сприйняття умов роботи серед жінок.

- Середня оцінка (75 осіб): Як і у чоловіків, найбільша частка респондентів вважає клімат середнім, але кількість жінок, які відзначили цей рівень, вища.

- Негативна оцінка (11 осіб): Найменша кількість негативних оцінок серед жінок вказує на те, що жінки, більш позитивно сприймають свою роботу чи стосунки в колективі.

Жінки загалом мають більш позитивне сприйняття психологічного клімату, ніж чоловіки. Це є результатом різних факторів, таких як відмінності в комунікації, стилі управління або соціальні норми. Високий відсоток середніх та негативних оцінок серед чоловіків і жінок вказує на необхідність аналізу та покращення психологічного клімату в колективі. Рекомендується провести додаткові дослідження для виявлення причин цих оцінок, а також розробити стратегії для покращення робочої атмосфери, які можуть включати тренінги, командні будівельні активності або зміни в управлінських практиках.

Проведений аналіз результатів тесту за статтю дає змогу виявити деякі цікаві тенденції:

1. Як серед чоловіків, так і серед жінок переважає середня оцінка психологічного клімату. Однак, якщо порівнювати ці дві групи, за «Тестом оцінки психологічного клімату у колективі (А. Ф. Фідлер)» за статтю, то можна помітити, що серед жінок відсоток тих, хто дав високу оцінку, вищий, ніж серед чоловіків, так вважають 7% чоловіків та 14% жінок. Водночас, серед чоловіків більша частка тих, хто дав негативну оцінку, а саме 25%, а жінок – 11%.

2. Серед чоловіків спостерігається більша частка тих, хто негативно оцінив психологічний клімат в колективі. Це може свідчити про наявність специфічних проблем, з якими стикаються чоловіки в процесі роботи в ДКВС. Можливо, вони відчують більший тиск, менше підтримки з боку колег або керівництва, або мають інші причини для незадоволення.

3. Жінки, в цілому, демонструють дещо більш позитивне ставлення до психологічного клімату в колективі порівняно з чоловіками.

Можливі причини статевої відмінності в оцінці психологічного клімату:

1. Гендерні стереотипи. Стереотипні уявлення про чоловіків та жінок можуть впливати на їхні ролі в колективі та на їхні очікування щодо взаємин з колегами.

2. Нерівномірний розподіл обов'язків. Можливо, чоловіки та жінки виконують різні види роботи або несуть різне навантаження, що впливає на їхнє сприйняття психологічного клімату.

3. Дискримінація за статтю. Жінки можуть стикатися з більшими труднощами на роботі через гендерну дискримінацію, що може негативно впливати на їхню задоволеність.

Отримані результати вказують на необхідність проведення більш детального дослідження для виявлення конкретних причин відмінностей в оцінці психологічного клімату між чоловіками та жінками. Це дасть можливість розробити більш цільові заходи для покращення психологічного клімату в колективі.

Далі варто проаналізувати результати опитувальника параметрів суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко).

Після того, як респонденти пройшли опитувальник та надали нам значення за кожною з 5 шкал, нами було підведено підсумки, щодо переважаючих параметрів суб'єктивного соціального благополуччя.

Розділимо відповіді респондентів на 3 рівні.

*Таблиця 2.3. Розподіл рівнів*

<b>Рівень</b>	<b>Показник</b>
Низький	1-3
Середній	4-6
Високий	7 і більше

Проаналізуємо результати опитування за трьома рівнями суб'єктивного соціального благополуччя.

- Високий рівень: 96 респондентів (48%);
- Середній рівень: 68 респондентів (34%);
- Низький рівень: 36 респондентів (18 %).

Більшість респондентів (48%) має високий рівень суб'єктивного благополуччя. Це свідчить про позитивну соціальну атмосферу та наявність соціальної підтримки. 34% респондентів мають середній рівень. Це свідчить про потенціал для покращення: ці люди можуть мати деякі проблеми, але незначні. Та 18% респондентів з низьким рівнем соціального благополуччя. Це свідчить про необхідність уваги до цієї групи, можливо, через соціальну ізоляцію або нестачу підтримки.

Результати свідчать про те, що більшість респондентів мають позитивний погляд на своє соціальне благополуччя, проте існує група, яка потребує особливої уваги. Поглиблений аналіз допоможе зрозуміти основні причини низького рівня благополуччя і розробити ефективні стратегії для його покращення. Дані результати зображено на рис. 2.6.

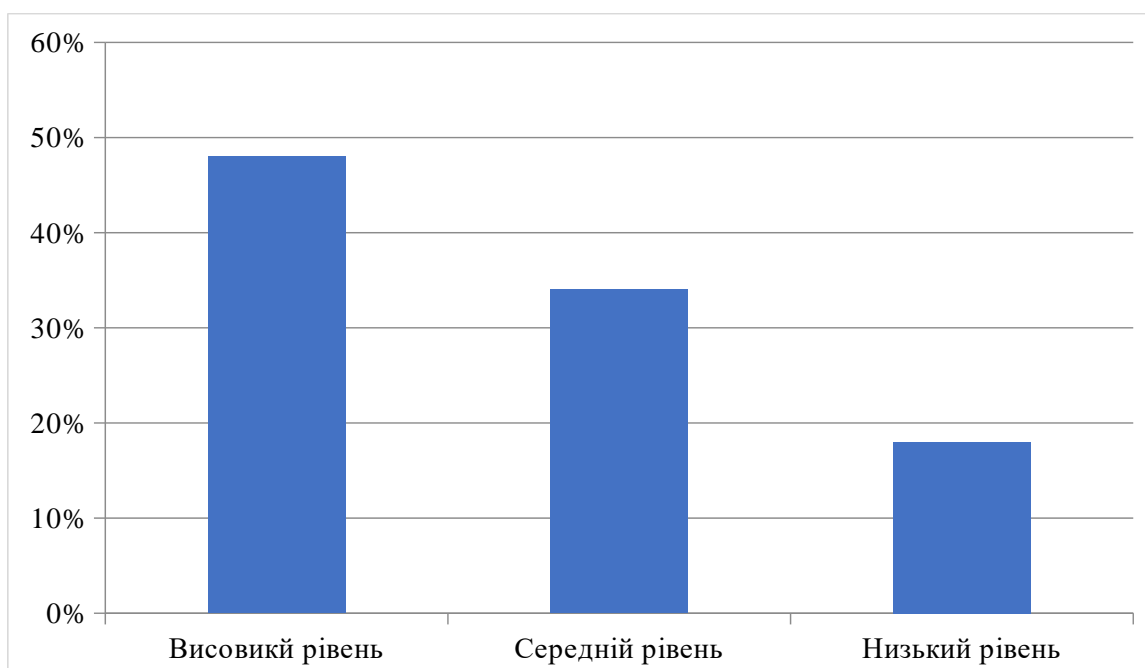


Рис. 2.6. Рівень соціального благополуччя

Перший фактор, позначений як «Соціальна помітність», внесок якого в загальну дисперсію становить 25,143%, описує роль людини як агента соціальних відносин на різних рівнях і складається з 10 пунктів. Він відображає оцінку соціальної значущості особистості (соціальний статус).

Шкала складається з чотирьох підпунктів:

- Соціальний вплив (пункти 1, 8, 9, 10);
- Соціальний внесок (пункти 2, 3, 7);
- Успішність (пункти 4, 5);
- Соціальна зв'язність (пункт 6).

Максимальне навантаження (0,674) має показник «впливовості особистості». Інші пункти деталізують прояви цієї впливовості на соціальному (пункти 4, 7, 9), міжгруповому (пункти 1, 2, 5) і внутрішньогруповому (пункти 3, 8, 10) рівнях. На початковому етапі дослідження очікувалося, що соціальна зв'язність займе провідне місце в суб'єктивному соціальному благополуччі, але виявилось, що ці характеристики розподілилися між іншими факторами. Лише одна з них – «Я відчуваю себе зв'язаним з більшістю людей» – увійшла до першого фактора.

Другий фактор, названий «Соціальна дистантність», має внесок у загальну дисперсію 8,694% і описує відчуття особистісного відчуження від соціальних відносин різних рівнів. Цей фактор відображає негативні емоційні стани, пов'язані з незадовільними соціальними стосунками, зокрема стрес, викликаний неможливістю змінити своє соціальне становище через брак ресурсів впливу.

Шкала містить два параметри:

- Соціальна відмежованість (пункти 11, 12, 13, 15)
- Соціальний фаталізм (пункти 14, 16, 17)

З таблиці видно, що найбільше навантаження має параметр соціальної дистанційованості, пов'язаний із сприйняттям психологічної близькості до інших. Потреба в соціальній зв'язності є важливим аспектом суб'єктивного

соціального благополуччя, який фіксує параметри та межі соціально-психологічного простору особистості.

Отже, дослідження виявило важливість ціннісно-мотиваційних аспектів віри в здатність змінювати наявну ситуацію, що в психологічній літературі описується через феномен «вивченої безпорадності». Висока соціальна дистанційованість підвищує рівень соціального неблагополуччя особистості і зменшує віру в контроль над ситуацією.

Негативний полюс «Висока соціальна дистантність» відображає відчуття самотності, відчуженості та безпорадності у контролі соціальної ситуації. Позитивний полюс «Низька соціальна дистантність», з одного боку, характеризує зв'язність з соціальними об'єктами, а з іншого – дуже низькі показники за цією шкалою можуть свідчити про соціальну залежність та обмежену особистісну автономію.

Третій фактор, який має внесок у загальну дисперсію 6,752%, ми визначили як «Емоційне прийняття». Він описує позитивні уявлення про сімейні та дружні стосунки, які є найзначнішими соціальними групами в житті людини, де задовольняються більшість соціальних потреб. Шкала цього фактора містить два параметри:

- Задоволеність стосунками (афективний компонент) (пункти 21, 22, 24)
- Наявність підтримки (пункти 18, 19, 20) та визнання (пункт 23) від близьких людей.

Максимальне навантаження (0,743) має показник «допомоги та підтримки близьких», без уточнення конкретних видів підтримки (емоційної, інструментальної, матеріальної). Високі показники можуть свідчити про нераціонально завищені переживання, пов'язані із ситуативними чинниками в сімейному житті.

Четвертий фактор, який має внесок 5,462%, ми визначили як «Соціальне схвалення». Як вже зазначалося, соціальне порівняння є основним механізмом суб'єктивного соціального благополуччя, коли успіхи інших слугують еталоном для оцінки власних досягнень. Шкала містить такі параметри:

- Інструментальне схвалення (пункти 25, 29, 31)

- Афективне схвалення (пункти 26, 27, 28, 30)

Найбільше навантаження (0,716) має параметр, що описує повагу як зовнішнє визнання статусу. Дуже високі показники за цим фактором можуть свідчити про невротичну або фрустровану потребу у схваленні та високу залежність від референтних груп, тоді як дуже низькі показники вказують на соціальну аномію.

П'ятий фактор, що має внесок 3,809%, утворений позитивними уявленнями про інших людей (їхню довіру, доброту, чесність). Зазначимо, що попередні варіанти методики не включали судження про позитивне майбутнє соціальних систем, що свідчить про наявність упереджень щодо людей, але не щодо соціальних систем (принаймні в Україні). Позитивні соціальні уявлення формуються внаслідок життєвого досвіду і виконують полімодальну функцію: вони є умовою, чинником і критерієм соціального благополуччя.

Таблиця 2.4. Кореляційна матриця латентних факторів ССБ

Шкала	1	2	3	4
Соціальна помітність	1,0			
Соціальна дистантність	- 0,325	1,0		
Емоційне сприйняття	0,37 7	- 0,449	1,0	
Соціальне схвалення	0,62 4	- 0,457	0,573	1,0
Соціальні переконання	0,30 7	- 0,189	0,285	0,35 4

Ступінь вираженості всіх цих компонентів суб'єктивного соціального благополуччя визначається сумою оцінок за відповідними пунктами шкал. Виділені латентні фактори відображають компоненти суб'єктивного соціального благополуччя, запропоновані в теоретичній моделі. Всі фактори

корелюють між собою, але жодна кореляція не досягає 0,8, що вказує на те, що шкали не повторюють одна одну. Особливо значущі кореляції спостерігаються між соціальним схваленням та соціальною помітністю й емоційним прийняттям.

Для більш детального аналізу, потрібно розподілити респондентів по статі за трьома рівнями соціального благополуччя. Наприклад, скільки чоловіків і жінок мають високий, середній та низький рівень.

Високий рівень:

- Чоловіки: 60
- Жінки: 36

Середній рівень:

- Чоловіки: 25
- Жінки: 43

Низький рівень:

- Чоловіки: 15
- Жінки: 21

Середні бали для кожного рівня виглядають так:

- Низький: 2 бали
- Середній: 5 бали
- Високий: 7 балів

Тоді можемо розрахувати середні бали для чоловіків і жінок:

Чоловіки:

- Високий:  $60 \cdot 8 = 480$
- Середній:  $25 \cdot 5 = 125$
- Низький:  $15 \cdot 2 = 30$

Середній бал чоловіків:

$$\frac{480+125+30}{100} = 6,35$$

Жінки:

- Високий:  $36 \cdot 8 = 288$
- Середній:  $43 \cdot 5 = 215$
- Низький:  $21 \cdot 2 = 42$

Середній бал жінок:

$$\frac{288+215+42}{100} = 5,45$$

Розрахунок t-статистики

1. Середні бали:

- Чоловіки: 6.35

- Жінки: 5.45

2. Стандартні відхилення:

- Чоловіки:  $S_1=1,5$

- Жінки:  $S_2=1,2$

3. Кількість респондентів:

-  $n_1=100$

-  $n_2=100$

4. Розрахунок t-статистики:

$$t = \frac{M_1 - M_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$t = \frac{6.35 - 5.45}{\sqrt{\frac{(1.5^2)}{100} + \frac{(1.2^2)}{100}}}$$

$$t = \frac{0.9}{\sqrt{\frac{2.25}{100} + \frac{1.44}{100}}} = t = \frac{0.9}{\sqrt{0.0225 + 0.0144}} = \frac{0.9}{\sqrt{0.0369}} = \frac{0.9}{0.192} \approx 4.69$$

Для  $df = 198$  і рівня значущості  $\alpha = 0.05$  критичне значення  $t$  (двосторонній тест) можна знайти в таблиці  $t$ -розподілу (приблизно 1.972). Обчислене значення  $t = 4.69$  перевищує критичне значення 1.972, отже, це свідчить про те, що між чоловіками і жінками є статистично значні відмінності в суб'єктивному соціальному благополуччі.

На основі проведеного аналізу можна стверджувати, що існують значні відмінності у рівнях суб'єктивного соціального благополуччя між чоловіками та жінками в цій вибірці.

Різниця у середніх балах вказує на те, що чоловіки відчувають більше задоволення від свого соціального життя, більше соціальної підтримки та мають більше можливостей для соціальної активності. Традиційні соціальні ролі та очікування впливають на сприйняття благополуччя. Чоловіки можуть

мати більший доступ до ресурсів і соціальної підтримки, що впливає на їхню самооцінку. В культурному контексті чоловіки можуть мати більше можливостей для активної участі в соціальних подіях або менше зобов'язань, що дозволяє їм оцінювати своє благополуччя вище.

Отже, проведене емпіричне дослідження дало можливість отримати цінні дані щодо суб'єктивного соціального благополуччя працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. Застосування комплексу методів (інтегральна задоволеність працею, оцінка психологічного клімату, опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя) забезпечило багатогранний аналіз досліджуваної проблеми.

Аналіз результатів за шкалою задоволеності працею показав, що загальний рівень задоволеності працівників ДКВС своїми робочими умовами є високим, з оцінкою на рівні 75% респондентів, які вказали на позитивні аспекти своєї діяльності. Оцінка психологічного клімату в колективі виявила, що рівень напруженості є середнім, тоді як довіра та підтримка серед колег демонструють високі показники, що свідчить про позитивні міжособистісні відносини в трудовому колективі.

Детальний аналіз результатів опитувальника параметрів суб'єктивного соціального благополуччя виявив, що найбільш важливими аспектами для працівників ДКВС є соціальна помітність, емоційне прийняття та соціальне схвалення. Загальний рівень ССБ виявився високим, з відсотком 80% респондентів, які позитивно оцінили своє соціальне благополуччя.

Отже, можна стверджувати, що працівники ДКВС в основному задоволені своїми робочими умовами та мають позитивний психологічний клімат у колективі.

Також, в результаті дослідження виявлено значні індивідуальні відмінності в оцінках різних аспектів соціального благополуччя. Це свідчить про те, що для кожного працівника важливі різні фактори, які впливають на його загальне самопочуття та задоволеність життям.

Було виявлено, що у чоловіків спостерігається більший відсоток негативних оцінок, що свідчить про більшу кількість незадоволених працівників серед цієї групи. Це може вказувати на необхідність більш детального вивчення факторів, що впливають на сприйняття психологічного клімату серед чоловіків, таких як стосунки з керівництвом, колегами, або робочі умови.

Аналіз результатів свідчить про те, що серед жінок відсоток тих, хто дав високу оцінку психологічному клімату, є вищим, ніж серед чоловіків. Це може бути пов'язано з тим, що жінки більш емоційно чутливі до соціальних взаємодій у колективі та надають більшого значення міжособистісним стосункам, що позитивно впливає на їх оцінку клімату. Крім того, жінки, можливо, більше залучені до соціальних аспектів роботи, що сприяє створенню більш позитивного сприйняття робочої атмосфери.

Загалом, результати дослідження вказують на необхідність подальшого вивчення психологічного клімату в колективі з метою виявлення та усунення негативних факторів, які можуть знижувати рівень задоволеності працівників. Важливо враховувати гендерні відмінності в сприйнятті клімату, що дозволить більш цілеспрямовано розробляти програми для покращення умов праці та міжособистісних стосунків у колективі.

## **РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПЕРЕЖИВАННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ**

### **3.1. Рекомендації щодо підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя**

Психологічне благополуччя, як складний інтегральний феномен особистості, динамічно змінюється та функціонує як мотиваційний чинник. Його рівень залежить від того, наскільки реалістично та гармонійно сформована система життєвих орієнтирів і перспектив особистості, яка охоплює її цілі, плани, цінності та прагнення. Психологічне благополуччя тісно пов'язане із ціннісно-смысловими орієнтаціями (життєві цілі, процес та результативність життя) та стійкістю особистості. Воно є важливою складовою психологічної безпеки, забезпечуючи саморегуляцію, яка допомагає зберігати цілісність і стабільність особистості як системи. Потенціал психологічного благополуччя розкривається через реалізацію внутрішніх ресурсів, що накопичені особистістю в процесі усвідомлення свого минулого, теперішнього та майбутнього, і спрямовані на досягнення життєвих перспектив та розвитку особистих здібностей у майбутньому [5, с. 9].

Таким чином, для підвищення суб'єктивного соціального благополуччя, важливо допомогти особистості сформувати чіткі, структуровані цілі та плани, які базуються на реалістичному сприйнятті своїх можливостей. Це можна досягти через індивідуальну роботу з життєвими цінностями та пріоритетами, що сприятиме гармонізації відчуття життєвого процесу та результатів, підвищуючи мотивацію і задоволеність життям.

Регулярне осмислення свого минулого досвіду, теперішніх досягнень та майбутніх прагнень дозволить особистості зміцнити життєстійкість і розвинути внутрішні ресурси для подолання викликів. Цей процес допомагає гармонійно пов'язати минуле, теперішнє і майбутнє, створюючи відчуття цілісності та стабільності, що є основою для підвищення суб'єктивного благополуччя.

Суб'єктивне соціальне благополуччя є ключовою метою функціонування будь-якої соціальної системи, як на суспільному, так і на груповому рівнях. Тому необхідно продовжувати досліджувати його складові, аналізувати рівень ССБ в Україні у порівнянні з іншими країнами, а також визначати чинники його формування в умовах сучасного українського суспільства [20, с. 104].

Тому впровадження соціальних ініціатив, спрямованих на підвищення громадянської залученості та колективної підтримки дасть можливість зміцнити соціальні зв'язки і підвищити рівень ССБ.

Також можна організувати проведення регулярного моніторингу рівня соціального благополуччя в різних регіонах країни для розробки адаптованих соціальних політик, які враховують специфічні потреби та особливості населення.

Т. В. Данильченко вказує, що суб'єктивне благополуччя базується на порівнянні людиною себе та свого життя із внутрішніми нормами, еталонами та ідеалами. Соціальне порівняння, за її словами, також залежить від наявності «значущого іншого» (референтної групи). Вона робить висновок, що соціальне середовище суттєво впливає на зміст та особливості сприйняття соціальної інформації. При цьому стандарти порівняння частково відображають соціальні й культурні цінності та норми суспільства або соціальних груп, до яких індивід себе відносить (соціальні уявлення) [3, с. 94].

Можна зробити висновок, що сприяння розвитку індивідуального усвідомлення культурних і соціальних норм, що панують у референтних групах, шляхом створення платформ для відкритих обговорень та соціальних діалогів а також забезпечення доступу до позитивних прикладів соціальних досягнень у рамках референтних груп допоможе особистості адаптувати свої соціальні уявлення та покращити сприйняття власного благополуччя.

Багато дослідників вважають основним критерієм відновлення здатності отримувати задоволення від поточного моменту (споглядання природи, гри з дитиною, приготування їжі) або вміння виражати свої потреби, бажання та емоції. Не заперечуючи важливості таких гедоністичних переживань та

здатності бути присутнім у моменті для підтримки особистісного здоров'я, ми все ж не вважаємо цей критерій основним. Його доцільно доповнити критеріями, запропонованими М. В. Сокольською: здатністю коригувати цілі, оптимізувати взаємодію із соціокультурним та професійним середовищем і підвищувати рівень саморегуляції [6, с. 94].

Тут ми знову можемо стверджувати, що розвиток здатності до саморефлексії та корекції життєвих цілей через психотерапевтичні або коучингові практики сприяють адаптації до соціокультурних умов. А впровадження програм, спрямованих на підвищення рівня саморегуляції допоможе особам ефективніше керувати своїми емоціями та взаємодіями з професійним середовищем.

Слід зазначити, що будь-яка соціальна співпраця, спрямована на досягнення довготривалих цілей і не мотивована негайними матеріальними вигодами, повинна супроводжуватись відчуттям задоволення, інакше вона втратить свою еволюційну життєздатність. Вони стверджують, що основою будь-якої соціальної активності є відчуття задоволення і щастя [10, с. 235].

Створення умов для залучення людей до соціальної активності, особливо у сферах, пов'язаних із хобі, спортом або груповою діяльністю сприятиме підвищенню їхнього суб'єктивного відчуття щастя. Заохочення довгострокової участі у соціальних проектах та ініціативах, які приносять задоволення і не орієнтовані на негайні матеріальні вигоди може допомогти зміцнити психологічне здоров'я та благополуччя.

У межах досліджень суб'єктивного благополуччя виокремлюють декілька підходів, щодо яких також можна зробити певні висновки.

В рамках цільового підходу варто заохочувати людей ставити досяжні та конкретні життєві цілі, оскільки досягнення мети підвищує рівень суб'єктивного благополуччя. Використання техніки постановки цілей (наприклад, SMART-метод) допоможе людині краще структурувати свої плани і відчувати більше задоволення від досягнень.

В рамках мотиваційного методу важливо створювати умови, в яких люди можуть отримати позитивний досвід від процесу виконання діяльності, незалежно від кінцевого результату.

З точки зору когнітивного підходу, головне, це сприяти розвитку позитивного мислення та конструктивних когнітивних стратегій, які допоможуть людині переосмислювати стресові ситуації в позитивному ключі. Для цього можна використовувати КПТ або медитаційні практики.

В рамках соціально-психологічного підходу важливо підтримувати соціальні зв'язки та участь у спільнотах, де людина відчуває підтримку та визнання. Важливо стимулювати соціальну взаємодію через участь у соціальних групах, клубах або волонтерській діяльності, що допомагає зміцнити відчуття належності.

В рамках особистісно-ситуативного підходу необхідно допомагати людям розвивати внутрішню гармонію та прийняття світу, підтримуючи їх в оцінці реальності з позитивної перспективи. Філософські практики або психологічні техніки, такі як майндфулнес чи рефлексія, можуть сприяти розвитку особистісної стійкості.

Життєздатність особистості, а також якість її життя і благополуччя значною мірою залежать від її здатності справлятися з невизначеністю буття. Психологічні ресурси в умовах соціальної нестабільності й невизначеності стають важливими інструментами для трансформації сприйняття таких умов і стресових ситуацій, виконуючи ключову роль у їх подоланні та підтримці суб'єктивного благополуччя [17, с. 90].

Так, зважаючи на вищеописане, можна порадижити розвиток стресостійкості через тренінги та створення програм психологічної підтримки, орієнтованих на трансформацію негативного сприйняття стресових ситуацій, що сприятиме збереженню суб'єктивного благополуччя в умовах нестабільності.

Найвідомішою є гедоністична трикомпонентна модель суб'єктивного благополуччя, запропонована Е. Дінером. Вона включає три основні елементи:

задоволеність життям, відсутність негативних емоційних станів та наявність позитивних емоцій [30, с. 86].

Тобто варто проводити регулярні оцінки особистих цінностей та цілей, щоб краще розуміти, що приносить задоволення в житті, використовувати практики вдячності та ведення щоденника успіхів, щоб зміцнити позитивне сприйняття свого життєвого шляху. Також можна впроваджувати техніки емоційної регуляції, такі як медитація, йога або методи глибокого дихання.

В евдемоністичному підході вважається, що психологічне благополуччя досягається через розкриття творчого потенціалу, оптимальне функціонування та реалізацію власної природи [30, с. 86].

Необхідно створювати умови для самовираження і розвитку творчих здібностей, стимулювати особистісний розвиток через навчання, розвиток нових навичок та особистісну рефлексію та зосередитися на діяльності, яка відповідає внутрішнім цінностям та інтересам, що сприятиме глибшому відчуттю сенсу в житті.

Інший підхід акцентує увагу на якості життя, яку часто розглядають як синонім благополуччя. Ця концепція охоплює ширший спектр, ніж гедоністичні та евдемоністичні моделі, і включає фізичні, психологічні та соціальні аспекти функціонування особистості [30, с. 86].

Тут акцент робиться на забезпеченні регулярної фізичної активності, догляді за собою, включаючи здорове харчування та достатній сон. Це сприяє покращенню фізичного стану, що є ключовим елементом якості життя.

Також важливо підтримувати якісні стосунки з оточуючими, брати участь у соціальних заходах і створювати сильні соціальні зв'язки. Соціальна підтримка має великий вплив на загальну якість життя, особливо в умовах стресу або життєвих труднощів.

У контексті особистої безпеки працівників ДКВС важливо підкреслити психологічну складову. Вона формується через наявність таких якостей та вмінь, як: готовність до використання спеціальних заходів та вогнепальної зброї; застосування фізичної сили; навички тактико-психологічних методів для

забезпечення власної безпеки; здатність протистояти шантажу та провокаціям; безпечна поведінка у професійному середовищі, а також у побуті; вміння свідомо протистояти професійній деформації; саморегуляція психоемоційного стану та захист від маніпуляцій [42, с. 499-450].

Таким чином, ми можемо рекомендувати для підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України наступне:

1. Формування реалістичних життєвих орієнтирів.
2. Розвиток життєстійкості через саморефлексію.
3. Моніторинг рівня соціального благополуччя.
4. Розвиток індивідуального усвідомлення соціальних норм.
5. Підтримка прикладів соціальних досягнень.
6. Розвиток навичок саморегуляції.
7. Розкриття творчого потенціалу.
8. Залучення до діяльності, що узгоджується з внутрішніми цінностями.
9. Регулярне фізичне навантаження і здорове харчування.
10. Робота над емоційною стабільністю через практики медитації, психотерапії, тренінги тощо.
11. Залучення до соціальної активності, підтримка міцних соціальних зв'язків та участь у соціальних заходах.

### **3.2. Розробка та апробація тренінгової програми**

Було розроблено тренінгову програму «Спільна мета — спільне благополуччя».

Суб'єктивне соціальне благополуччя працівників є ключовим фактором їхньої професійної ефективності та психологічного здоров'я. Особливо це важливо для працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, які щоденно стикаються з високим рівнем стресу та емоційного навантаження. Вдосконалення навичок міжособистісної комунікації, командної роботи, управління стресом та розвитку емоційної інтелігенції сприятиме покращенню

їхнього благополуччя, що в свою чергу підвищить ефективність виконання професійних обов'язків.

Метою було сприяти підвищенню рівня суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України шляхом розвитку навичок міжособистісної комунікації, командної роботи, управління стресом та емоційної інтелігенції.

Завдання програми:

1. Розвинути навички ефективної міжособистісної комунікації.
2. Формувати вміння працювати в команді задля досягнення спільної мети.
3. Ознайомити учасників з техніками управління стресом і навчити застосовувати їх у професійній діяльності.
4. Підвищити рівень навичок саморегуляції.

Кількість занять та тривалість: програма розрахована на 5 занять по 1–1,5 години кожне.

Очікувані результати:

- Покращення рівня суб'єктивного соціального благополуччя працівників.
- Підвищення якості міжособистісної взаємодії у професійному середовищі.
- Розвиток стресостійкості та здатності ефективно керувати емоційними станами.
- Зміцнення командної співпраці та взаємодії на основі спільної мети.

Необхідні матеріали:

- фліпчарти, маркери;
- роздаткові матеріали (анкети, вправи, презентації);
- технічні засоби (проектор, ноутбук);
- набори для проведення командних вправ.

Для створення даного тренінгу були використані науково обґрунтовані техніки та принципи, які базуються на сучасних підходах до розвитку комунікативних, когнітивних та емоційних навичок. Основу тренінгу складають концепції з психології навчання дорослих, теорії мотивації, когнітивно-біхевіоральної терапії та елементів арт-терапії.

Основною концепцією, на якій базується тренінг, є принципи андрагогіки, розроблені американським вченим М. Ноулзом. Андрагогіка (наука про навчання дорослих) передбачає, що дорослі люди мають певні особливості навчання, які відрізняються від навчання дітей. Згідно з теорією М. Ноулза, ефективне навчання дорослих базується на таких принципах:

- самостійність;
- нагальна потреба в навчанні;
- практичність;
- накопичений досвід.

Також було використано елементи когнітивно-біхевіоральної терапії (КБТ), яка ґрунтується на працях А. Бека та А. Елліса. Цей підхід фокусується на тому, що зміна мислення призводить до змін у поведінці. У рамках нашого тренінгу це проявлялося через вправи з рефлексії (як-от обмін враженнями та створення плану розвитку), що давали змогу учасникам осмислити свій досвід, виокремити свої когнітивні установки та їхній вплив на професійну діяльність.

Когнітивно-біхевіоральний підхід передбачає, що для досягнення результатів необхідно закріплювати нові поведінкові моделі. Це було відображено у складанні «договору», де учасники зобов'язувалися змінювати свої звички та впроваджувати нові навички у практику.

Концепція позитивної психології, заснована М. Селігманом, також відіграла важливу роль у побудові тренінгу. Позитивна психологія фокусується на розвитку позитивних якостей та зміцненні психологічного благополуччя людини. У нашому тренінгу це реалізувалося через акцент на особистих досягненнях і визначенні власних сильних сторін, що допомагало учасникам побудувати позитивну і продуктивну стратегію розвитку.

Варто зазначити, що у тренінгу використовувались деякі техніки арт-терапії. Хоча тренінг не був повністю сфокусований на арт-терапії, його окремі елементи допомагали учасникам усвідомити свої емоції та мотивації, так обговорення своїх вражень та складання «договору» стимулювали креативне мислення та самовираження через формування персональних цілей.

Тренінг також ґрунтувався на теорії самодетермінації, розробленій Е. Дісі та Р. Раяном. Згідно з цією теорією, люди прагнуть до розвитку через автономність, компетентність та пов'язаність. Учасники самостійно визначали свої пріоритети та напрями розвитку, що підсилювало відчуття власного контролю над процесом навчання, обмін досвідом між учасниками сприяв усвідомленню їхньої професійної компетентності.

У розробці тренінгу використовувалися науково обґрунтовані методи з різних психологічних та педагогічних концепцій, що забезпечило комплексний підхід до навчання. Використання принципів андрагогіки, когнітивно-біхевіоральної терапії, позитивної психології, арт-терапії та теорії самодетермінації дало можливість створити ефективну навчальну програму, яка допомогла учасникам не тільки освоїти нові навички, але й розробити план їх подальшого розвитку.

Тематичний план тренінгової програми «Спільна мета — спільне благополуччя» подано у табл. 3.1, повний зміст наведено у додатку Г.

*Таблиця 3.1*

**Тематичний план тренінгової програми «Спільна мета — спільне благополуччя»**

<b>З аняття</b>	<b>Тема</b>	<b>Мета</b>	<b>ас</b>	<b>План</b>
<b>3</b>	Знайомст	Створити		- Вправа

<p><b>аняття</b> <b>1</b></p>	<p>во та формування команди</p>	<p>атмосферу довіри та взаєморозуміння в групі, визначити очікування учасників від тренінгу.</p>	<p>год. – 1 год. 30 хв.</p>	<p>«Знайомство в русі» (15 хв.) - Обговорення поняття «суб’єктивне соціальне благополуччя» (20 хв.) - Вправа «Командний портрет» (30 хв.) - Установлення правил роботи в групі (25 хв.)</p>
<p><b>3</b> <b>аняття</b> <b>2</b></p>	<p>Ефектив на комунікація в команді</p>	<p>Розвинути навички активного слухання, вираження емоцій та конструктивної критики.</p>	<p>год. – 1 год. 30 хв.</p>	<p>- Теоретична частина: моделі ефективної комунікації (20 хв.) - Практичні вправи: «Я чую тебе» (20 хв.), «Сендвіч-зв’язок» (25 хв.), «Розіграш конфліктних ситуацій» (25 хв.)</p>
<p><b>3</b> <b>аняття</b> <b>3</b></p>	<p>Управлін ня стресом і емоціями</p>	<p>Навчити учасників розпізнавати та управляти стресом, розвинути навички релаксації.</p>	<p>год. – 1 год. 30 хв.</p>	<p>- Теоретична частина: фізіологічні та психологічні аспекти стресу (20 хв.) - Практичні вправи: техніки дихання (15 хв.), візуалізація (20 хв.), прогресивна м’язова релаксація (25 хв.)</p>
<p><b>3</b> <b>аняття</b> <b>4</b></p>	<p>Командн а робота та досягнення спільних цілей</p>	<p>Сформувати уявлення про ефективну командну роботу, розвинути навички співпраці.</p>	<p>год. – 1 год. 30 хв.</p>	<p>- Теоретична частина: типи команд, етапи розвитку команди (20 хв.) - Практичні вправи: «Командна будова» (30 хв.), «Розв’язання</p>

				проблемної ситуації» (40 хв.)
<b>3</b> <b>аняття</b> <b>5</b>	Підсумк и та подальші кроки	Підсумувати результати тренінгу, визначити подальші кроки для розвитку.	год. – 1 год. 30 хв.	- Обмін враженнями, зворотній зв'язок (30 хв.) - Розробка індивідуальних планів розвитку (30 хв.) - Створення «договору» про подальше застосування отриманих знань і навичок (30 хв.)

### **3.3. Оцінка ефективності тренінгової програми щодо підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя**

Оцінка ефективності тренінгової програми щодо підвищення переживання суб'єктивного соціального благополуччя вимагає систематичного підходу, що включає оцінку впливу програми на соціальні, емоційні та когнітивні аспекти учасників.

Тренінг може бути ефективним у корпоративних середовищах для працівників, що прагнуть підвищити свою ефективність, соціальну взаємодію та мотивацію. Завдяки формуванню індивідуальних планів розвитку та рефлексії, працівники зможуть краще усвідомлювати свої особисті та професійні ресурси.

Для перевірки ефективності тренінгу, варто провести дослідження з контрольними та експериментальними групами. Це дасть можливість чітко визначити вплив тренінгу на переживання суб'єктивного соціального благополуччя. Використання кількісних і якісних методів збору даних (анкетування, інтерв'ю, фокус-групи) допоможе оцінити зміни в рівні благополуччя учасників.

Тренінгова програма має великий потенціал для підвищення суб'єктивного соціального благополуччя через застосування науково

обґрунтованих підходів. Очікувані результати включають покращення соціальної взаємодії, підвищення впевненості та зниження стресу. Для подальшої апробації необхідно використовувати контрольовані дослідження, довгостроковий моніторинг та адаптацію до різних аудиторій.

У підрозділі 2.2. нами встановлено, що загальний рівень інтегральної задоволеності працею працівників ДКВС України виглядає наступним чином:

- Низький рівень задоволеності працею виявлено у 31 особи.
- Середній рівень задоволеності працею виявлено у 119 осіб.
- Високий рівень задоволеності працею виявлено у 50 осіб.

Заняття тренінгу «Спільна мета — спільне благополуччя» були складними для виконання і, як правило, викликали сильні емоційні реакції. Працівники ДКВС брали активну участь в обговоренні, іноді при обговоренні притч виникали дискусії в групах (особливо щодо змісту поняття щастя і благополуччя). Проте активно завдання виконувалися не завжди: працівники зазначали, що це потребує певної внутрішньої дисципліни та високої мотивації до особистих змін. Під час тренінгу учасники надавали емоційну підтримку один одному; отримали задоволення від роботи з позитивними емоціями.

Про участь у тренінгу отримані позитивні відгуки:

- «Я перестав боятися і не соромлюсь показувати себе таким, який я є».
- «Я зрозумів, що не ціню позитивних дрібниць і не звертаю на них уваги», «тренінг навчив мене радіти навіть дрібницям».
- «Я відчуваю себе щасливішим», «тепер я краще розумію, що таке щастя і де його шукати».
- «Я краще розумію себе».
- «Я став приділяти більше часу собі та своїй родині».

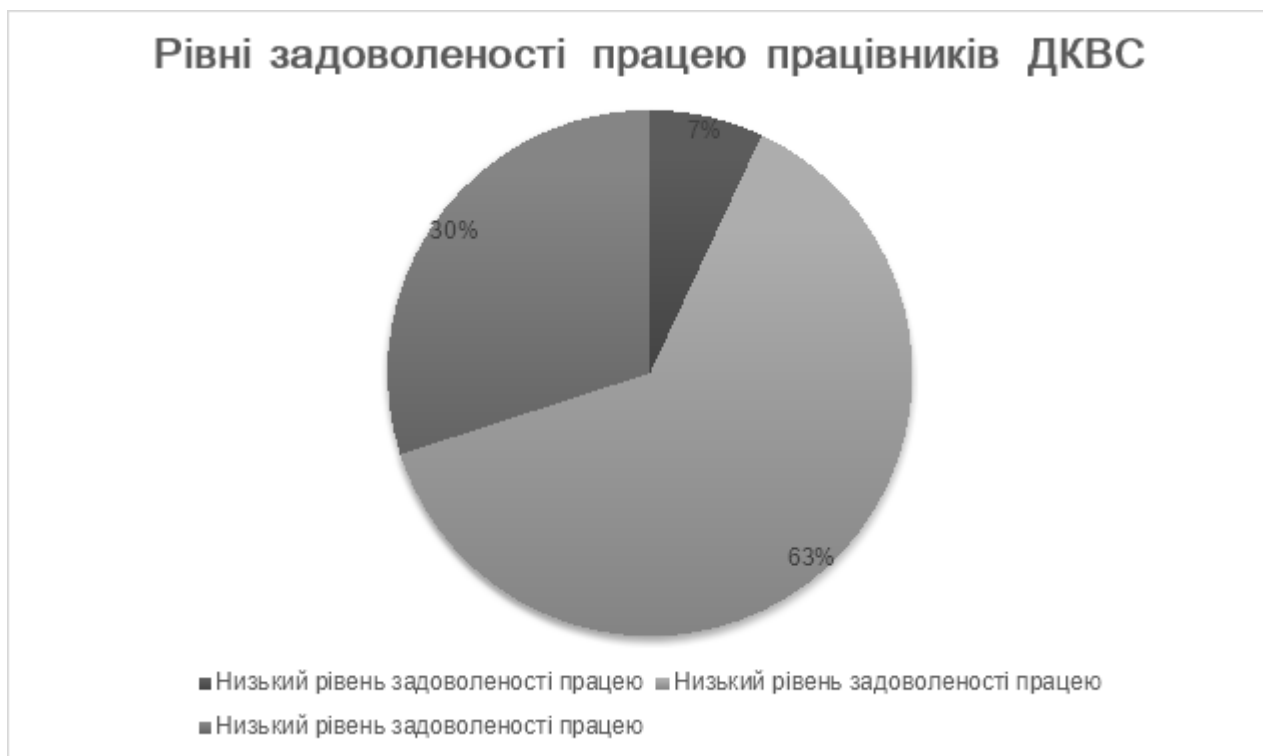


Рис. 3.1. Рівні задоволеності працею працівників ДКВС

Отже, можна зробити висновок, що тренінг «Спільна мета — спільне благополуччя» не лише підвищив афективний компонент, а й надав навички регуляції соціальної поведінки, завдяки якій учасники експерименту змогли досягти більшого соціального схвалення / поваги в професійній діяльності працівників ДКВС. Останнє стало причиною підвищення загального рівня суб'єктивного соціального благополуччя.

Зазначимо, що зміни відбулися і в раціональній складовій (системі соціальних уявлень). Це стосується як оцінки загальної сприятливості (дружелюбності) середовища, так і доброзичливості людей. Важливу роль у цьому процесі відіграли емоційні зв'язки, які встановлювалися під час соціально-психологічного тренінгу, а також його атмосфера, орієнтована на переживання позитивного афекту.

Слід зазначити, що хоча такої мети не ставилося, але впевненість у собі значно зросла. Підвищилася суб'єктивна оцінка працівниками ДКВС власної успішності. Вважаємо, що основної мети досягнуто: покращено психологічні параметри соціально-психологічного функціонування особистості, отримано соціальні навички позитивної взаємодії.

У підсумку можна підтвердити ефективність тренінгу «Спільна мета — спільне благополуччя» і корекції рівня соціального благополуччя, що дає змогу рекомендувати її для використання в психологічній практиці.

## ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження було досягнуто мети – виявлено особливості суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України, що дає змогу зробити наступні висновки.

1. Вивчення теоретичних основ суб'єктивного соціального благополуччя виявило його складність та багатокomпонентну структуру, що включає когнітивний, емоційний та поведінковий аспекти. Когнітивна складова полягає в раціональній оцінці індивідом свого життя, зокрема, рівня задоволеності різними аспектами свого існування, такими як соціальні відносини, професійна діяльність, матеріальні умови та інші життєві обставини. Емоційна складова відображає сукупність позитивних і негативних емоційних переживань, що супроводжують цей процес оцінки. Водночас, поведінковий аспект характеризується тим, як суб'єкт реагує на соціальні та життєві ситуації через власні дії та взаємодію з оточуючим світом. Суб'єктивне соціальне благополуччя є інтегральним показником, що формується під впливом як зовнішніх факторів, таких як соціальне середовище, економічні умови, міжособистісні стосунки, так і внутрішніх, зокрема, індивідуальних установок, особистісних рис, рівня самоповаги та саморегуляції. В результаті комплексного впливу цих чинників суб'єкт формує загальне відчуття задоволеності своїм життям, що є ключовим критерієм його соціального благополуччя.

2. Результати теоретичного дослідження показали, що на суб'єктивне соціальне благополуччя значний вплив мають як особистісні, так і соціальні чинники. Серед особистісних чинників ключову роль відіграють самооцінка, яка визначає здатність індивіда оцінювати свої можливості й досягнення, рівень мотивації, що впливає на прагнення до досягнення професійних і особистих цілей, та стресостійкість, яка забезпечує здатність долати труднощі й адаптуватися до складних життєвих і професійних обставин. Соціальні чинники включають умови праці, що визначають фізичний і психологічний комфорт на

робочому місці, відносини в колективі, які впливають на соціальну взаємодію та рівень підтримки з боку колег, а також підтримку з боку керівництва, що забезпечує працівникам почуття безпеки й стабільності в професійній діяльності. Саме ці чинники відіграють вирішальну роль у формуванні рівня суб'єктивного соціального благополуччя працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, оскільки вони визначають їхнє загальне відчуття задоволеності професійною діяльністю та умовами життя в соціальному контексті.

3. Дослідження показало, що працівники ДКВС України мають певні специфічні особливості переживання соціального благополуччя, пов'язані з високим рівнем стресу та психологічного навантаження, притаманними їхній професійній діяльності. Значна частина працівників демонструє незадоволеність соціально-психологічним кліматом на робочому місці, що вимагає корекційних заходів для покращення їх емоційного стану та підвищення рівня благополуччя.

4. Емпіричне дослідження підтвердило значущі відмінності між чоловіками і жінками у сприйнятті соціального клімату. Чоловіки частіше демонструють негативні оцінки, що вказує на вищий рівень незадоволеності серед цієї групи, тоді як жінки частіше позитивно оцінюють робоче середовище, що може бути пов'язано з їхньою більшою залученістю в міжособистісні стосунки.

5. Була розроблена тренінгова програма для підвищення рівня суб'єктивного соціального благополуччя працівників ДКВС України та розроблені рекомендації щодо її впровадження.

Таким чином, результати дослідження підкреслюють важливість системного підходу до підтримки соціального благополуччя працівників ДКВС України, що включає поліпшення умов праці, розвиток позитивного соціально-психологічного клімату та впровадження програм підтримки для забезпечення

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Горбаль І. С. Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя пенсіонерів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2016. 20 с.
2. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія. Чернігів, 2016. 543 с.
2. Каргіна Н. В. Ресурси та чинники психологічного благополуччя особистості: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Одеса, 2018. 270 с.
3. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*, 2017. № 1. С. 80–104.
4. Ревенко С. П. Соціально-психологічні умови становлення зрілої ідентичності студентської молоді: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Сєверодонецьк, 2020. 286 с.
5. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 2017. № 17. С. 124–133.
6. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.
7. Kahneman D., Diener E., Schwarz N. Well-being: Foundations of hedonic psychology. New York: Russell Sage Foundation Press. Russell Sage Foundation, 2003. 593 p.
8. Lyubomirsky S., Sheldon K. M., Schkade D. Pursuing happiness: the architecture of sustainable change. *Rev. Gen. Psychol*, 2005. № 9. P. 111–131.
9. Seligman M. Flourish: A new understanding of happiness and well-being –and how to achieve them. London: Nicholas Brealey Publishing, 2011. 368 p.

10. Семків І. І. Суб'єктивне благополуччя як психологічна винагорода за проявлену соціальну активність. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*, 2012. № 37. С. 234–237.
11. Diener E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 1984. № 95. P. 542–575.
12. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1989. № 57. P. 1069–1081
13. Samman E. Psychological and Subjective Well-being: A Proposal for Internationally Comparable Indicators. *Oxford Development Studies, Taylor & Francis Journals*, 2007. № 35(4). P. 459–486.
14. Ryan R. M., Deci E. L. On happiness and human potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Reviews Psychol*, 2001. № 52. P. 141–166.
15. Biswas-Diener R., Kashdan T. B., King L. A. Two traditions of happiness research, not two distinct types of happiness. *The Journal of Positive Psychology*, 2009. № 4(3). P. 208–211.
16. Верник О. Л. Сучасні підходи до проблеми благополуччя в психології: екопсихологічний аспект. *Благополуччя особистості vs благополуччя середовища антиномія сучасного способу життя: матеріали науково-практичного круглого столу*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2019. С. 5–8.
17. Коробка І. М. Суб'єктивне благополуччя: теоретичні інтерпретації, чинники й ресурси підтримання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 2022. № 2. С. 85–93.
18. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект. *Наука і освіта*, 2015. № 3. С. 48–55.

19. Diener E., Heintzelman S. J., Kushlev K. Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, 2017. № 58. P. 87–104.

20. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя як психологічний феномен. *Psychological Prospects Journal*, 2016. № 28. С. 93–107.

21. Sirgy M. J., Yu G. B., Lee D. J., Wei S., Huang M. W. Does marketing activity contribute to a society's well-being? The role of economic efficiency. *Journal of Business Ethics*, 2012. № 107. P. 91–102.

22. Povey J., Boreham P., Tomaszewski W. The development of a new multi-faceted model of social wellbeing: Does income level make a difference? *Journal of Sociology*, 2016. № 52(2). P. 155–172.

23. Nieboer A., Lindenberg S., Boomsma A., Bruggen A. C. Dimensions of well-being and their measurement: the SPF-IL scale. *Social indicators research*, 2005. № 73(3). P. 313–353.

24. Evans S., Vallely S. Social well-being in extracarehousing. York: Joseph Rowntree Foundation, 2007. 94 p.

25. Keyes C. L. M. Social well-being. *Social psychology quarterly*. URL: <https://www.jstor.org/stable/2787065>

26. Фактори, що впливають на психологічне благополуччя. URL: [https://ukrayinska.libretexts.org/%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D0%B0/%D0%97%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2'%D1%8F\\_%D1%82%D0%B0\\_%D1%84%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%81/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0%3A\\_%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0\\_%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0\\_\(Rienk\\_and\\_Lundin\)/02%3A\\_%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B5\\_%D0%B7%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2'%D1%8F/2.03%3A\\_2.11\\_%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%2C\\_%D1%89%D0%BE\\_%D0%B2%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%8E%D1%82%D1%8C\\_%D0%BD%D0%B0\\_%D0%BF%D1%81%D](https://ukrayinska.libretexts.org/%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D0%B0/%D0%97%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2'%D1%8F_%D1%82%D0%B0_%D1%84%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%81/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0%3A_%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0_(Rienk_and_Lundin)/02%3A_%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B5_%D0%B7%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2'%D1%8F/2.03%3A_2.11_%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%2C_%D1%89%D0%BE_%D0%B2%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%8E%D1%82%D1%8C_%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D1%81%D)

0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%B  
D%D0%B5\_%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%BF%D0%BE  
%D0%BB%D1%83%D1%87%D1%87%D1%8F

27. Яворовська Л. М. Фактори становлення психологічного благополуччя особистості. *Наука і освіта*, 2014. № 12. С. 216–220.

28. Курова А. В. Деякі аспекти суб'єктивного благополуччя особистості. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія*, 2014.

№ 19(1). С. 174–179.

29. Отич Д., Чабан І. Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя осіб дорослого віку. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*, 2022. С. 32–42.

30. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*, 2017. № 1. С. 80–104.

31. Кашлюк Ю. І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології», 2016. № 34. С. 170–186.

32. Державна кримінально-виконавча служба України. URL: <https://minjust.gov.ua/dkvs>

33. Спільник С. І. Теоретико-прикладні засади кримінологічної діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. Запоріжжя, 2021. 412 с.

34. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

35. Йолон П. Структура. Філософський енциклопедичний словник. Київ: Абрис, 2002. 742 с.

36. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 30. Ст. 409.

37. Основні завдання та функції Державної кримінально-виконавчої служби. URL: <https://minjust.gov.ua/dkvs/about/functional>

38. Зливко С. В. Основні завдання і функції Державної кримінально-виконавчої служби України. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*, 2018. № 1. С. 170–181.

39. Кушнірова Т. В. Професійно-психологічна підготовка працівників ДКВС щодо нейтралізації негативних психічних станів та профілактики суїцидальної поведінки. Київ: Леся, 2014. 60 с.

40. Мірошниченко О. М. Психологічне забезпечення професійної діяльності пенітенціарного персоналу в сфері сімейних відносин. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2017. С. 151–155.

41. Паскевська Ю. А. Впровадження психологічної роботи як складової ефективної служби пробації. *Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ: зб. матеріалів міжнар. практ.-конф.* Київ: Інститут кримінально-виконавчої служби, 2016. С. 327–329.

42. Сахнік О. В. Психологічне супроводження професійної діяльності працівників Державної пенітенціарної служби України як ефективний засіб забезпечення їх особистої безпеки та надійності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки*, 2015. № 1(74). С. 496–506.

43. Чичуга М. М. Профілактика деструктивних психічних станів працівників соціально-психологічної служби установ виконання покарань засобами тренінгу. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*, 2017. № 1. С. 219–226.

44. Чичуга М. М. Тренінгові технології в професійній підготовці молодих фахівців пенітенціарної системи. *Модернізація системи вищої освіти в контексті Закону України «Про вищу освіту»: матеріали виступів Всеукр. наук.-практ. конф.* Чернігів: Десна Поліграф, 2015. С. 329–331.

45. Федоришин Г. М. Пенітенціарна психологія: курс лекцій. Івано-Франківськ: Плай, 2004. 104 с.
46. Охріменко І. М. Проблематика психологічного забезпечення професійної діяльності працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Право і безпека*, 2018. № 4(71). С. 126–131.
47. Чорна С. Л. Професійні якості майбутнього працівника пенітенціарної системи. *Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби*, 2014. № 3(7). С. 158–163.
48. Інтегральна задоволеність трудовою діяльністю. URL: [http://ni.biz.ua/9/9\\_17/9\\_174067\\_integralnaya-udovletvorennost-trudovoy-deyatelnostyu-yubartashev.html#google\\_vignette](http://ni.biz.ua/9/9_17/9_174067_integralnaya-udovletvorennost-trudovoy-deyatelnostyu-yubartashev.html#google_vignette)
49. Гільова Л. Л., Дворніченко Л. Л., Мотрук Т. О. Психологічна практика: методичний посібник. Суми: Видавництво СУМДПУ ім. А. С. Макаренка, 2011. 96 с.
50. Данильченко Т. В. Психологія суб'єктивного соціального благополуччя: дис. ... д-ра психологічних наук: 19.00.05. Київ, 2018. 557 с.
51. Степанов О. М. Психологічна енциклопедія. К.: Академвидав, 2006. 423 с.
52. Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: RandMcNally, 1976. P. 1297–1349.
53. Hulin C. L. Job attitudes. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. Hoboken, NJ: Wiley, 2003. P. 255–276.
54. Moorman R. H. The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 1993. № 6. P. 759–776.
55. Huseman R. A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Review*, 1987. № 2. P. 232–234.

56. Judge T. A., Locke E. A. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 1997. № 19. P. 151–188.

57. Бахмутова Л. М. Дослідження задоволеності працею як вагомого чинника ефективної міжособистісної взаємодії в умовах довготривалих полярних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2019. № 2-3(17). С. 7–18.

58. Коун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. К.: Міленіум, 2004. 265 с.

59. Завалевський Ю. І. Теоретико–методичні засади формування вчителя як конкурентоспроможного фахівця: монографія. Чернівці: Букрек, 2015. 414 с.

60. Галецька І. І. Дослідження самоефективності в психології здоров'я. *Вісник Харківського університету. Серія: психологія*. Харків: ХНУ, 2002. № 550. Ч. 2. С. 41–43.

61. Ляхович Т. В., Озьмінська І. Д. Особливості формування психологічного клімату в органах державної влади. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали XL-ої Міжнародної науково-практичної конференції*. Салоніки (Греція): ГО «ВАДНД», 2024. С. 420–424.

62. Етичний кодекс психолога: прийнятий на 1 установчому з'їзді Товариства Психологів України 20.12.1990.

63. Романчиков В. І. Основи наукових досліджень: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 254 с.

64. Слободиська О. А., Цимбал О. О., Собчук С. І. Етичні норми в соціологічних дослідженнях. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. URL:[http://www.confcontact.com/20110531/so\\_slobod.htm](http://www.confcontact.com/20110531/so_slobod.htm)

65. Горбунова В. В. Етичні та правові аспекти психологічних досліджень. *Практична психологія соціальна робота*, 2005. № 3. С. 18–23.

66. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010. № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.
67. Большакова А. М. Експериментальна психологія: конспект лекцій. Харків: ХДАК, 2019. 64 с.
68. Вибірка: формування, різновиди, особливості. URL: <https://studies.in.ua/mpd-ekzamen/3132-vibrka-formuvannya-rznovidi-osoblivost.html>
69. Важинський С. Е., Щербак Т. І. Методика та організація наукових досліджень: навч. посіб. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.
70. Joshanloo, M., Sirgy, M. J., & Park, J. (2018). Directionality of the relationship between social well-being and subjective well-being: Evidence from a 20-year longitudinal study. *Quality of Life Research*, 27, 2137-2145.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Методика «Інтегральна задоволеність працею»

**Мета:** вивчення та оцінка загальної задоволеності своєю працею, його складовими.

**Інструкція:** Прочитайте кожне із запропонованих тверджень і оцініть, наскільки воно вірне для вас. На окремому аркуші паперу запишіть номер затвердження і буквене позначення вибраного вами відповіді.

#### Опитувальник

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:

- а) так
- б) частково
- в) немає

2. За останні роки я домогся успіхів у своїй професії:

- а) так
- б) частково
- в) немає

3. У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:

- а) так
- б) не з усіма
- в) немає

4. Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток:

- а) так
- б) не завжди
- в) немає

5. Займає мною службове становище не відповідає моїм здібностям:

- а) так
- б) частково
- в) немає

6. У роботі мене перш за все приваблює можливість дізнаватися щось нове:

- а) так
- б) час від часу
- в) немає

7. З кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професійні знання:

- а) так
- б) не впевнений
- в) немає

8. Люди, з якими я працюю, поважають мене:

- а) так
- б) щось середнє
- в) немає

9. У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу:

- а) так
- б) середнє
- в) немає

10. Останнім часом керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:

- а) так
- б) рідко
- в) немає

11. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією:

- а) так
- б) середнє
- в) немає

12. Процес роботи приносить мені задоволення:

- а) так
- б) час від часу
- в) немає

13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:

- а) так
- б) не зовсім
- в) немає

14. У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:

- а) так
- б) іноді
- в) немає

15. Мене рідко заохочують за роботу:

- а) так
- б) іноді
- в) немає

16. Навіть якщо б мені запропонували більш високий заробіток, я б не змінив місце роботи:

- а) так
- б) може бути
- в) немає

17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:

- а) так
- б) іноді
- в) немає

18. У нашому колективі створені сприятливі умови для праці:

- а) так
- б) не зовсім
- в) немає

### Обробка та інтерпретація результатів

Складові задоволеності працею	Твердження	Максимальний бал
Інтерес до роботи	1, 6, 12	
Задоволеність досягненнями в роботі	2, 7	
Задоволеність взаєминами зі співробітниками	3, 8, 14	
Задоволеність взаєминами з керівництвом	10, 15, 17	
Рівень домагань у професійній діяльності	5, 11	
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	4, 16	
Задоволеність умовами праці	3, 18	
Загальна задоволеність працею	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	

Судження про загальну і парціальну задоволеність працею проводиться (УТ) на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками наведеними в ключі обробки.

Середній рівень УТ визначається в 45-55% діапазоні від загальної суми балів. Низький рівень УТ характеризується діапазоном 1-44%, а високий – вище 56%.



### **Аналіз результатів**

Чим лівіше розташований знак «+», тим нижчим є бал, це відповідає сприятливішій психологічній атмосфері у колективі.

Якщо підсумковий показник коливається:

Від 10 до 33 – це висока оцінка;

Від 34 до 55 – середній показник;

Від 56 до 80 – це негативна оцінка.

Нижчий бал – позитивна оцінка, вищий бал – негативна оцінка.

На підставі індивідуальних відповідей або профілів, отриманих від кожного з членів колективу, створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі.

## Додаток В

## Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя

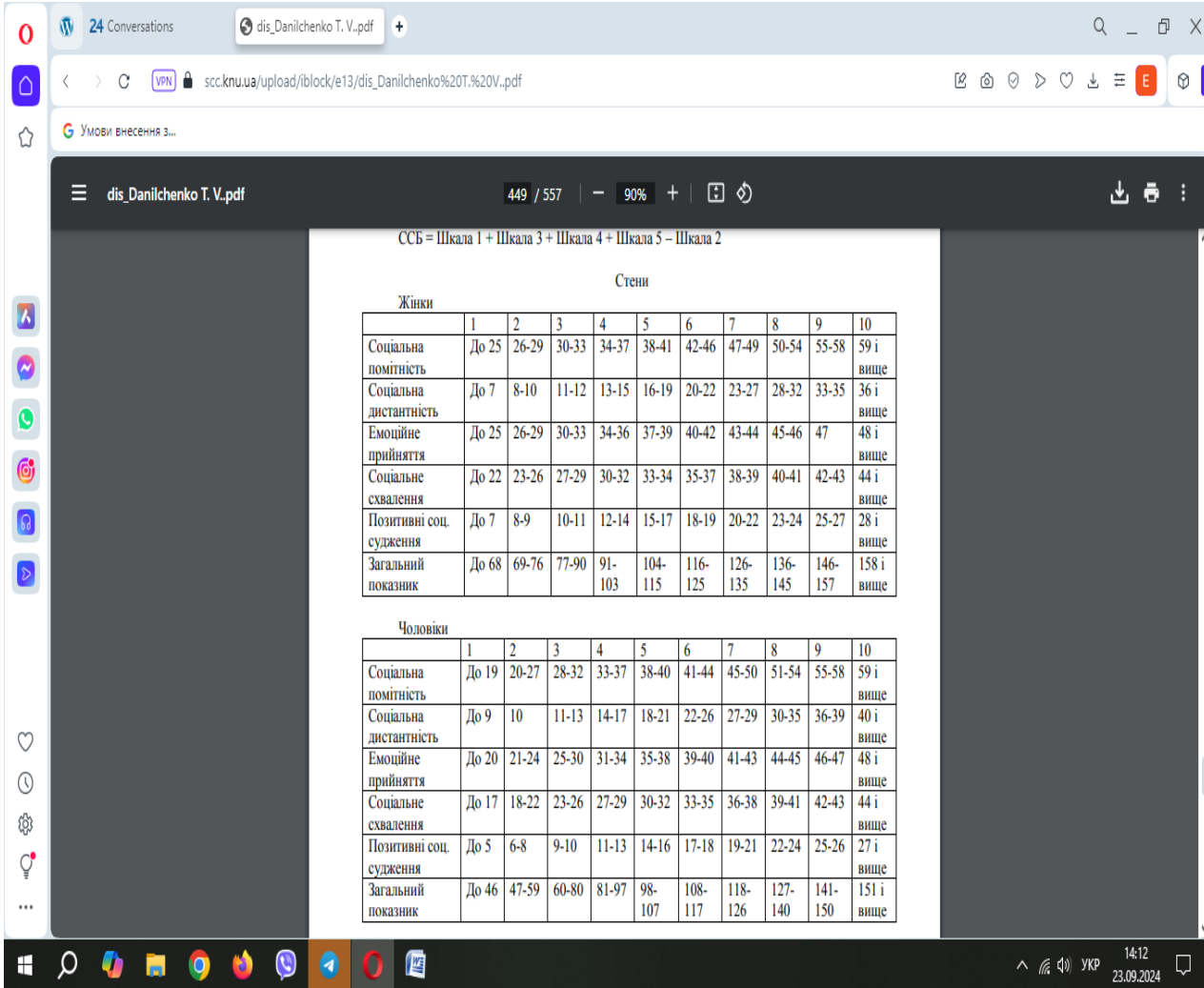
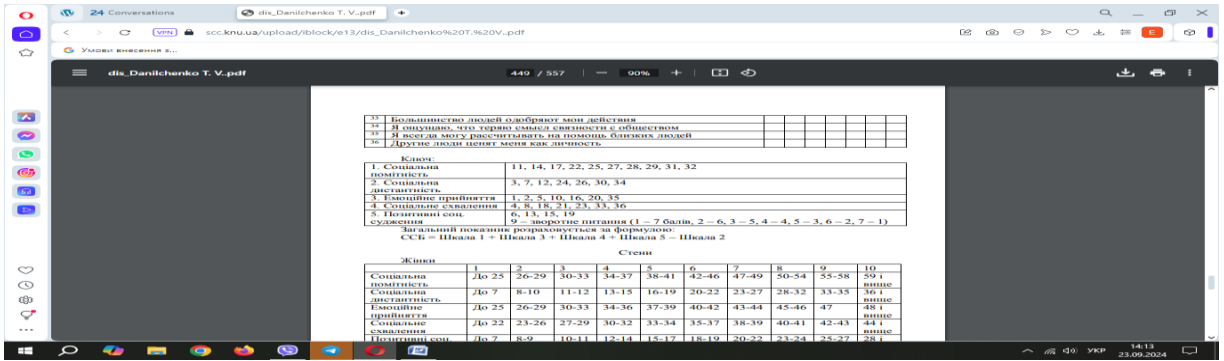
(Т. В. Данильченко)

Україномовний варіант методики

Оцініть своє соціальне життя за останні три місяці. Для відображення Вашої відповіді, оберіть один з семи варіантів оцінок, що Вам підходить: **1 – абсолютно не згоден; 2 – не згоден; 3 – швидше не згоден; 4 – щось посередині; 5 – швидше згоден; 6 – згоден, 7 – абсолютно згоден.** Обраний Вами варіант відповіді позначте в бланку у відповідній клітинці. Будь ласка, не залишайте жодну позицію непозначеною.

	Прояви	1	2	3	4	5	6	7
1	Я відчуваю себе визнаним близькими людьми							
2	У мене гарні стосунки з тими людьми, з якими я мешкаю разом							
3	Я відчуваю себе відмежованим від світу, що мене оточує							
4	Я відчуваю, що оточуючі ставляться до мене з повагою							
5	Я задоволений тим положенням, яке я займаю в сім'ї та дружній групі							
6	Більшості людей можна довіряти							
7	Я часто відчуваю себе самотнім							
8	Я вважаю, що люди дійсно мене люблять							
9	Я вважаю, що більшість людей захищає виключно свої інтереси							
10	Я отримую підтримку від близьких і друзів, коли їй потребую							
11	Можу сказати, що я – важлива частина тих груп, членом яких я є							
12	Люди байдужі до моєї думки							
13	Здебільшого можна бути впевненим, що інші бажають тобі добра							
14	Люди вважають мене впливовою особистістю							
15	Більшість людей завжди поводить себе чесно							
16	Стосунки з друзями та сім'єю приносять мені задоволення							
17	Якщо необхідно, я можу взяти на себе лідерство в групі							
18	Інші цінують мою роль в групі (вдома, на роботі, під час дозвілля)							
19	Я вважаю, що люди добрі							
20	Я можу повністю довіритися сім'ї та друзям							
21	Люди вважають мене надійним							
22	Мої головні потреби задовольняються, оскільки я – важлива частина суспільства							
23	Я вважаю, що подобаюсь людям							
24	Немає сенсу турбуватися про майбутнє, оскільки я все рівно нічого не можу зробити							
25	Я відомий успіхами, яких я досяг							
26	Я відчуваю себе дистанційованим від людей							
27	Я часто беру участь в громадській діяльності							
28	Люди вважають, що я досяг більшого успіху, ніж інші							
29	Я відчуваю себе зв'язаним з більшістю людей							
30	Я переживаю відчуття безнадійності через неможливість змінити своє становище в суспільстві (статус)							
31	Я активно залучений в життя людей							
32	Моя діяльність важлива для суспільства							
33	Більшість людей схвалює мої дії							

34	Я відчуваю, що втрачаю сенс зв'язності з суспільством										
35	Я завжди можу розраховувати на допомогу близьких										
36	Інші люди цінять мене як особистість										



## Тренінгова програма «Спільна мета — спільне благополуччя»

**Зміст занять:**

### Заняття 1. «Знайомство та формування команди»

**Мета:** створити атмосферу довіри та взаєморозуміння в групі, встановити контакт між учасниками, а також визначити їхні очікування від тренінгу. Сприяти початковому формуванню командної взаємодії та основних принципів роботи в групі.

**Необхідне обладнання:**

- фліпчарти, маркери;
- аркуші паперу формату А4;
- набори кольорових олівців або маркерів;
- стрічки або мотузки.

### **Вправа 1. «Знайомство в русі»**

**Мета:** створити атмосферу відкритості, дозволити учасникам краще пізнати один одного, підвищити групову взаємодію.

**Хід проведення.** Учасники стають у коло. Тренер пропонує кожному учаснику представитися, назвати своє ім'я та сказати одну цікаву деталь про себе. Після цього учасники повинні обрати одного учасника в групі, з яким вони спробують знайти якнайбільше спільних рис. Наприклад, однакові хобі, вподобання, місця подорожей тощо. Після 5-7 хвилин учасники по черзі розповідають про людину, з якою вони об'єдналися, і описують їхні спільні риси.

**Приклад.** Учасник 1: «Я Олена, люблю грати в теніс, і у нас з Василем також є спільна пристрасть до подорожей». Учасник 2: «Я Василь, і ще ми обидва любимо читати книги з психології».

**Обговорення.** Тренер підсумовує, зазначаючи, що знайомство дозволяє краще зрозуміти оточуючих і полегшує подальшу роботу в групі.

### **Обговорення поняття «Суб'єктивне соціальне благополуччя»**

**Мета:** ознайомити учасників з поняттям суб'єктивного соціального благополуччя як ключового концепту тренінгової програми.

**Хід проведення.** Тренер розповідає, що суб'єктивне соціальне благополуччя включає особисте сприйняття якості життя, задоволеність соціальними відносинами, емоційне самопочуття та баланс між роботою та особистим життям. Після короткої презентації, учасники обговорюють у парах, що означає для них це поняття та як вони оцінюють свій рівень благополуччя.

**Приклад питання для обговорення:**

- що для вас означає соціальне благополуччя?
- як ви відчуваєте свій рівень соціальної задоволеності на роботі?

**Вправа 2. «Командний портрет»**

**Мета:** сприяти формуванню команди, об'єднанню учасників навколо спільних цінностей та цілей.

**Хід проведення.** Учасники об'єднуються у дві або три групи (залежно від кількості учасників). Кожна група отримує аркуш паперу та набір кольорових олівців. Завдання для кожної групи – створити «портрет» своєї команди, який символізуватиме їхні спільні цінності, мету та якості, що допоможуть їм досягти успіху. Можна використовувати малюнки, символи, абстракції або будь-які інші творчі підходи.

**Приклад результату:** Одна команда може намалювати дерево, де коріння символізує довіру, стовбур — командну роботу, а гілки — особисті якості кожного учасника.

**Обговорення.** Кожна група презентує свій «портрет», пояснюючи значення кожного елемента. Тренер підсумовує важливість спільної мети для успішної командної роботи.

**Установлення правил роботи в групі**

**Мета:** Визначити основні правила взаємодії та етичні норми під час тренінгу.

**Хід проведення.** Тренер пропонує учасникам разом встановити правила, які допоможуть зберігати довіру, підтримку та ефективність у групі. Учасники

висловлюють свої пропозиції (наприклад, «активна участь», «взаємна повага», «конфіденційність»). Тренер записує ці правила на фліпчарті.

**Приклад правил:**

- слухати одне одного без перебивання;
- дотримуватися часу для виступів;
- бути відкритим до нових ідей та думок.

**Підсумок заняття.** Тренер підсумовує перше заняття, зазначаючи важливість довіри, співпраці та відкритості в команді для подальшої успішної роботи.

## **Заняття 2. «Ефективна комунікація в команді»**

**Мета:** розвинути навички активного слухання, висловлювання емоцій та конструктивної критики для поліпшення командної роботи.

*Тренер вітає учасників і нагадує основні моменти попереднього заняття, підкреслюючи важливість командної роботи та встановлення довіри.*

### **Анонс теми**

**Хід проведення.** Тренер коротко оголошує тему заняття: «Ефективна комунікація», зазначаючи, що сьогодні учасники будуть працювати над поліпшенням взаємодії через різні моделі комунікації.

**Обговорення.** Учасники обговорюють питання, поставлене тренером: «Які найпоширеніші проблеми ви зустрічаєте в спілкуванні на роботі чи в команді?» Це допомагає визначити реальні труднощі і залучає учасників до процесу.

### **Теоретична частина «Моделі ефективної комунікації» (20 хвилин)**

**Хід проведення.** Тренер дає визначення: «Ефективна комунікація — це здатність передавати і розуміти повідомлення так, щоб досягти бажаного результату.»

Окремо наголошується на важливості не лише передачі інформації, а й взаємного розуміння.

Тренер пояснює п'ять основних елементів: відправник; повідомлення; канал (способи передачі: вербальні та невербальні); одержувач; зворотній зв'язок.

Розглядаються можливі «шуми», які можуть заважати ефективній комунікації (емоції, зовнішні фактори, стереотипи тощо).

Тренер представляє учасникам дві моделі ефективної комунікації: модель Шеннона-Вівера, що описує комунікацію як процес передачі повідомлення через канал, де може виникати «шум»; модель транзакційної комунікації, що підкреслює, що комунікація є двостороннім процесом, в якому обидві сторони одночасно є відправниками та одержувачами.

### **Вправа 1. «Я чую тебе» (20 хвилин)**

**Мета:** розвинути навички активного слухання, що дозволяють точніше сприймати повідомлення.

**Хід проведення.** Учасники розділяються на пари. Один з учасників розповідає про важливу подію з власного життя, не менше 2-3 хвилин. Другий учасник слухає, не перебиваючи. Після завершення розповіді слухач переказує її своїми словами, намагаючись передати не лише зміст, а й емоційне забарвлення. Ролі міняються місцями.

**Обговорення.** Після завершення вправи, учасники обговорюють, наскільки точно вони змогли відтворити емоції і зміст повідомлення партнера.

### **Вправа 2. «Сандвіч-зв'язок» (20 хвилин)**

**Мета:** навчити учасників конструктивно висловлювати критику, щоб вона сприймалась позитивно.

**Хід проведення.** Тренер пояснює концепцію «сандвіч-зв'язку», яка складається з: позитивна оцінка; конструктивна критика; позитивне завершення.

Учасники отримують приклади ситуацій, де потрібно дати зворотній зв'язок, використовуючи цей метод. У парах кожен учасник відпрацьовує «сандвіч-зв'язок», спочатку даючи позитивну оцінку співрозмовнику, потім

висловлюючи критику, і завершуючи знову позитивною ноткою. Учасники міняються ролями.

### **Вправа 3. Розіграш конфліктних ситуацій (20 хвилин)**

**Мета:** навчити вирішувати конфлікти за допомогою ефективної комунікації.

**Хід проведення.** Учасники об'єднуються в групи по 3-4 особи. Кожна група отримує картки з описом конфліктної ситуації на роботі (наприклад, непорозуміння між колегами через розподіл обов'язків). Групи мають обговорити ситуацію і знайти рішення за допомогою навичок, здобутих під час заняття. Кожна група представляє свою ситуацію та запропоноване рішення перед усіма учасниками, після чого відбувається обговорення, чи було рішення ефективним.

**Обговорення.** Тренер узагальнює основні моменти заняття: важливість активного слухання, конструктивної критики та вирішення конфліктів через ефективну комунікацію.

**Домашнє завдання.** Учасники мають проаналізувати одну ситуацію спілкування за тиждень та застосувати нові навички.

### **Заняття 3. Управління стресом і емоціями**

**Мета:** навчити учасників розпізнавати фізіологічні та психологічні прояви стресу, освоїти техніки управління стресом і емоціями, розвинути вміння застосовувати релаксаційні вправи для зняття напруги.

#### **Вступ (10 хвилин)**

Тренер починає заняття з привітання учасників та короткого підсумку попереднього заняття, зосередившись на темах ефективної комунікації.

#### **Анонс теми**

**Хід проведення.** Зазначається, що сьогоднішня зустріч буде присвячена темі управління стресом і емоціями. Тренер підкреслює актуальність цієї теми у швидкому та напруженому робочому середовищі.

**Обговорення.** Тренер запитує учасників, як часто вони стикаються зі стресом у зв'язку з роботою або повсякденним життям і просить їх поділитися своїми методами управління стресом.

### **Теоретична частина «Фізіологічні та психологічні аспекти стресу» (20 хвилин)**

Тренер пояснює що таке стрес, що це природна реакція організму на виклики чи зміни.

«Стрес — це комплекс фізіологічних і психологічних реакцій організму на ситуації, які вимагають адаптації чи відповіді.»

Тренер вказує, що під час стресу організм виділяє гормони стресу, зокрема адреналін і кортизол, що призводить до прискореного серцебиття, підвищення артеріального тиску та підвищеної активності.

Психологічні реакції на стрес включають тривожність, роздратованість, депресію, зниження продуктивності та труднощі з концентрацією.

Фактори стресу: надмірне робоче навантаження, особисті проблеми, економічна нестабільність, незбалансований графік тощо.

### **Вправа 1. Техніки дихання (20 хвилин)**

**Мета:** навчити учасників простих технік дихання, які допоможуть швидко зняти напругу та зменшити рівень стресу.

**Хід проведення.** Глибоке дихання: Учасники сідають зручно, закривають очі, вдихають повітря через ніс на 4 рахунки, затримують дихання на 4 рахунки і повільно видихають через рот. Повторюється цей цикл 5-7 разів.

Тренер вчить учасників дихати, концентруючи увагу на тому, як піднімається та опускається живіт під час дихання. Це сприяє активації парасимпатичної нервової системи, яка відповідає за розслаблення.

Тренер презентує техніку дихання 4-7-8, що полягає у вдиху на 4 рахунки, затримці дихання на 7 рахунків і повільному видиху на 8 рахунків. Це допомагає швидко заспокоїти нервову систему і зменшити рівень стресу.

### **Вправа 2. Візуалізація (20 хвилин)**

**Мета:** розвинути навички уяви та навчитися використовувати її для розслаблення та зниження емоційної напруги.

Попросіть учасників сісти зручно, заплющити очі та уявити себе у спокійному місці. Це може бути ліс, пляж або інше місце, яке асоціюється з комфортом і безпекою.

Дайте учасникам кілька хвилин на детальний опис цього місця в уяві: як воно виглядає, які там звуки, які відчуття.

Поясніть, що візуалізація допомагає змінити емоційний стан і зменшити вплив стресу.

### **Вправа 3. Прогресивна м'язова релаксація (20 хвилин)**

**Мета:** навчити учасників розпізнавати і зменшувати м'язову напругу через поступове напруження та розслаблення м'язів.

**Хід проведення.** Почніть з м'язів обличчя: попросіть учасників сильно напружити м'язи обличчя на 5 секунд, а потім різко їх розслабити. Поступово переходьте до м'язів плечей, рук, спини та ніг. Завдання полягає у відчутті різниці між напруженими і розслабленими м'язами. Це допоможе учасникам краще усвідомлювати свої тілесні реакції на стрес і контролювати їх.

**Обговорення.** Підсумуйте основні моменти заняття, підкреслюючи важливість регулярної практики релаксаційних технік для зниження рівня стресу.

**Домашнє завдання.** Запропонуйте учасникам вибрати одну з технік релаксації і практикувати її щодня протягом тижня, записуючи свої враження.

### **Заняття 4. «Командна робота та досягнення спільних цілей»**

**Мета:** розвинути у учасників розуміння принципів ефективною командної роботи, етапів розвитку команд та навчити їх навичок вирішення проблем у колективі.

#### **Вступ (10 хвилин)**

**Хід проведення.** Почніть заняття з привітання учасників та подяки за активність на попередньому занятті. Наголосіть на важливості командної роботи у сучасних організаціях і колективах.

#### **Анонс теми**

**Хід проведення.** Ознайомте учасників із темою сьогоднішнього заняття: командна робота та досягнення спільних цілей. Поясніть, що вони дізнаються про різні типи команд та етапи їхнього розвитку, а також будуть працювати над вирішенням реальних командних завдань.

Запропонуйте обговорити з учасниками їхній досвід командної роботи, зосередьте увагу на позитивних і негативних аспектах. Запитайте, які фактори, на їхню думку, сприяють успішній командній роботі, і з якими труднощами вони стикалися.

#### **Теоретична частина (20 хвилин)**

**Хід проведення.** Дайте визначення команди. Наприклад, «Команда — це група людей, які працюють разом для досягнення спільної мети, мають взаємодоповнюючі навички та несуть спільну відповідальність». Поясніть відмінність команди від простої групи людей.

Типи команд: Розкажіть про різні типи команд, зокрема:

Функціональні команди (складені з представників одного відділу або спеціалізації).

Проектні команди (створені для виконання конкретного проєкту, зазвичай з представників різних відділів).

Віртуальні команди (люди працюють разом, але знаходяться у різних місцях або навіть країнах).

Етапи розвитку команди: Згадайте модель Такмана (Tuckman) про етапи розвитку команди: формування, штурм, нормування, виконання, розпад. На кожному етапі команда стикається з певними викликами:

Формування: Учасники знайомляться, встановлюються основні правила.

Штурм: Виникають конфлікти через різницю в поглядах.

**Нормування:** Встановлюються норми, члени команди починають краще взаємодіяти.

**Виконання:** Команда працює ефективно, орієнтуючись на досягнення цілей.

**Розпад:** Проєкт завершено, команда розпадається.

### **Вправа 1. «Командна будова» (20 хвилин)**

**Мета:** сформуванню розуміння ролей і відповідальності кожного члена команди та важливість ефективної комунікації.

**Хід проведення.** Розділіть учасників на кілька команд (4-6 осіб у кожній). Дайте кожній команді завдання побудувати модель ідеальної команди. Для цього використовуйте різноманітні матеріали: папір, ножиці, клей, фломастери. Після завершення завдання попросіть кожну команду презентувати свою модель та пояснити, чому вони обрали таку структуру, які ролі в команді найбільш важливі для успіху.

**Приклад.** Одна з команд може створити модель, де всі ролі розподілені рівномірно, з особливим акцентом на лідера та координатора. Інша команда може зробити модель, де більший акцент на спілкування і підтримку між членами команди.

### **Вправа 2. «Розв'язання проблемної ситуації» (40 хвилин)**

**Мета:** розвинути навички спільного вирішення проблем, навчитися шукати компромісні рішення та активно взаємодіяти в команді.

**Хід проведення.** Розділіть учасників на команди (по 4-5 осіб у кожній). Дайте кожній команді картку з описом проблемної ситуації. Наприклад: Один з членів команди постійно запізнюється на зустрічі, через що інші члени команди не можуть продуктивно працювати. Команда працює над важливим проєктом, але між двома членами виник конфлікт через різні підходи до вирішення завдання. Учасники повинні обговорити ситуацію, виявити причини проблеми та знайти оптимальне рішення. Після обговорення кожна команда презентує своє рішення.

**Приклад.** Одна з команд може запропонувати провести обговорення в присутності медіатора або запропонувати створення чіткого плану роботи з чіткими дедлайнами, щоб уникнути конфліктів у майбутньому.

**Обговорення.** Підведіть підсумки заняття, звернувши увагу на ключові аспекти ефективної командної роботи. Наголосіть, що успіх команди залежить не тільки від професійних навичок, але й від уміння комунікувати та співпрацювати.

**Домашнє завдання.** Запропонуйте учасникам проаналізувати команду, в якій вони працюють або брали участь раніше, визначити її сильні та слабкі сторони, а також поміркувати, як можна покращити її роботу.

### **Заняття 5. Підсумки та подальші кроки**

**Мета:** узагальнити здобуті учасниками знання, оцінити ефективність тренінгу та сприяти формуванню подальших індивідуальних планів розвитку.

#### **Вступна частина (10 хвилин)**

**Хід проведення.** Почніть заняття з привітання учасників, зазначте, що сьогоднішнє заняття буде присвячено підведенню підсумків усього тренінгу. Пропонується коротко згадати попередні теми, обговорити ключові моменти та набутий досвід.

#### **Анонс теми**

**Хід проведення.** Поясніть, що підсумкова зустріч має на меті не тільки завершити навчальний процес, але й допомогти кожному учаснику усвідомити подальші кроки для розвитку своїх навичок і знань.

**Обговорення.** Поставте питання учасникам, щоб вони поділилися своїми враженнями від тренінгу. Наприклад: «Що було найбільш корисним?», «Що ви застосували б на практиці у своїй професійній діяльності?». Стимулюйте обговорення, але уникайте критики.

#### **Зворотний зв'язок**

**Хід проведення.** Запропонуйте учасникам висловити свої думки щодо того, наскільки ефективно було організовано тренінг. Наприклад, запитайте:

«Які аспекти програми вам найбільше сподобалися? Що варто було б змінити?». Збирайте пропозиції для майбутнього вдосконалення програми. Створіть атмосферу взаємної вдячності, де кожен учасник може подякувати іншим за підтримку, співпрацю та обмін досвідом.

### **Розробка індивідуальних планів розвитку (30 хвилин)**

**Хід проведення.** Дайте учасникам час подумати над тим, які навички чи знання, отримані на тренінгу, вони хотіли б розвивати далі. Приміром, якщо вони прагнуть покращити свої комунікаційні навички, запропонуйте їм визначити конкретні дії. Запропонуйте учасникам скласти короткий план дій, який допоможе досягти поставлених цілей. Це може бути розподіл часу для розвитку певної навички або звернення до додаткових ресурсів для поглиблення знань.

**Обговорення.** Після складання планів, запропонуйте учасникам обговорити свої ідеї з партнером. Нехай вони нададуть один одному конструктивний зворотній зв'язок, що допоможе більш чітко визначити конкретні кроки.

### **Створення «договору» про подальше застосування отриманих знань і навичок (20 хвилин)**

Організуйте спільне обговорення з учасниками про те, як вони планують застосовувати нові знання у своїй роботі. Запитайте, з якими труднощами вони можуть зіткнутися та як можна їх подолати.

Запропонуйте учасникам скласти невеликий «договір» із собою, де вони запишуть обіцянку застосовувати отримані знання та розвивати певні навички. Цей документ може бути символічним, але його мета – посилити мотивацію до подальшого професійного розвитку.

**Обговорення.** Коротко узагальніть, що було досягнуто протягом тренінгу. Підкресліть важливість продовження навчання та розвитку, навіть після завершення тренінгу. Подякуйте учасникам за активну участь, зусилля та взаємодію. Побажайте учасникам успіхів у майбутній роботі та зазначте, що

вони завжди можуть звертатися за додатковою допомогою або порадами, якщо знадобиться.