

травмою потребують більш інтенсивної індивідуальної роботи, а половина учасниць потребують продовження терапії з психологом.

Потужним додатковим чинником інтенсифікації терапевтичних процесів виступило поєднання в одному комплексному втручанні індивідуальної та групової роботи. Визначальним фактором досягнення цілей психологічного втручання стало забезпечення Програмою базових потреб учасників: безпека, проживання в комфортних умовах високої якості, харчування, допомога в отриманні термінових медичних послуг.

Загалом мета комплексного втручання психологів була досягнута. Подальше вивчення практики психологічної реабілітації як комплексної допомоги фахівців, спрямованої на відновлення попереднього стану учасниць, попередження проблем психічного здоров'я, збереження їх соціально-адаптивних можливостей подальшої життєвої активності, має перспективи для корисних наукових розвідок, дасть бачення шляхів удосконалення комплексної роботи команди психологів в рамках діяльності Програми.

Список використаних джерел:

1. Kerivnytstvo MPK z psykhychnoho zdorovia ta psykhosotsialnoi pidtrymky v umovakh nadzvychainoi situatsii. (2017) [Guidelines of the International Standing Committee on Mental Health and Psychosocial Support in Emergencies]. Retrieved from [Керівництво-МПК.pdf \(hryoutest.in.ua\)](#) [In Ukrainian]
2. Osnovy reabilitatsiinoi psykholohii: podolannia naslidkiv kryzy. (2018) [Basics of rehabilitation psychology: overcoming the consequences of the crisis] Vol. 2. Retrieved from <https://www.osce.org/files/f/documents/a/c/430829.pdf> [In Ukrainian]
3. Tytarenko T. M. (2018) Sotsialno-psykholohichna reabilitatsiia osobystosti: etapy, tekhnolohii, tekhniki. [Socio-psychological rehabilitation of the individual: stages, technologies, techniques]. Retrieved from [Соціально-психологічна реабілітація особистості. Етапи, технології, техніки.pdf \(iitta.gov.ua\)](#) [In Ukrainian]
4. *Stroebe* M, *Schut* H. (1999) The dual process model of coping with bereavement: a decade on. / Margaret *Stroebe*, Henk *Schut* // National Library of Medicine; NCBI Literature Resources. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21058610/> [In English]

Дмитришина Н.А.,

старша викладачка кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І.Полтавця»,
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»

n.dmytryshyna@ukma.edu.ua

Красниця В.Р., студент БП-4

кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»
факультету соціальних наук і соціальних технологій НаУКМА

vitalii.krasnytsia@ukma.edu.ua

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОНЯТТЯ «ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ»

Задоволеність роботою є критично важливим фактором, що впливає на добробут, продуктивність і утримання професіоналів у різних сферах, включаючи соціальну роботу, тож

інтенсивно вивчається в рамках різних дисциплін, і наразі можна виділити кілька теорій і концепцій, які його описують.

Ранні теорії, такі як «Ієрархія потреб» Маслоу, заклали основу для розуміння людської мотивації та задоволеності на робочому місці. Теорія Маслоу стверджувала, що люди повинні задовольнити потреби нижчого рівня (наприклад, фізіологічні, пов'язані з безпекою), перш ніж вони зможуть задовольнити потреби вищого рівня (наприклад, у приналежності, повазі, самореалізації). Цей ієрархічний підхід вплинув на розвиток наступних теорій, які описують задоволеність роботою.

Двофакторна теорія Герцберга (Herzberg, 1968) продовжила внесок в дослідження задоволеності роботою, розрізняючи гігієнічні фактори (наприклад, заробітна плата, умови праці тощо) та мотиватори (наприклад, визнання, досягнення). Та Герцберг відмітив, що гігієнічні фактори запобігають незадоволенню, але не обов'язково призводять до задоволеності, тоді як мотиватори підвищують задоволеність і мотивацію працівників.

Модель характеристик роботи (Hackman & Oldham, 1976) представляє ідею про те, що на задоволеність роботою впливає її зміст. Ця модель визначила п'ять основних характеристик роботи (різноманітність навичок, ідентичність завдань, значущість завдань, автономію та зворотний зв'язок), які безпосередньо впливають на рівень задоволеності роботою та мотивації. Дана модель вперше підкреслила важливість змісту і сенсу професійної діяльності для підвищення рівня задоволеності працівників.

Теорія збереження ресурсів (Hobfoll, 1989) також досліджувала зв'язок між задоволеністю роботою та пов'язаними з нею стресами і ресурсами. Ця теорія стверджує, що люди прагнуть набувати, підтримувати і захищати цінності, які пов'язують зі своєю професійною діяльністю, в тому числі цінності, які здобувають саме завдяки їй. Якщо певні ресурси знаходяться під загрозою або втрачені, працівник відчуває тиск стресу. Адекватне забезпечення працюючих ресурсами впливає на їх задоволеність роботою і вміння управляти ресурсами.

Модель, яка отримала умовну назву «Вимоги до роботи – ресурси» (Bakker & Demerouti, 2007) розкриває детальний погляд на задоволеність роботою, підкреслюючи баланс вимог до роботи (наприклад, щодо навантаження, емоційного тиску) та ресурсів (йдеться про соціальну підтримку, автономію у прийнятті рішень) у формуванні добробуту працівника. Згідно з цією моделлю, високі вимоги до роботи можуть призвести до вигорання і зниження задоволеності, тоді як доступні ресурси, якими можуть бути забезпечені працівники, можуть пом'якшити ці негативні наслідки і сприяти задоволеності роботою.

Останніми роками дослідження більше зосереджуються на конкретних факторах, що впливають на задоволеність роботою, таких як організаційна культура, залученість

працівників та досягнення балансу між роботою та особистим життям (Bakker & Oerlemans, 2019).

Акер, Кім і Стонер визначили, що такі фактори, як робоче навантаження, рольовий конфлікт і невизначеність професійної ролі постійно пов'язані з нижчим рівнем задоволеності роботою (Acker, 2004; Kim & Stoner, 2008).

Щодо задоволеності роботою серед соціальних працівників Брайд відмічав, що такі фактори, як вигорання, вторинний травматичний стрес і втома від співчуття найбільш суттєво впливають на задоволеність роботою. Особливо це проявляється серед тих соціальних працівників, які працюють з вразливими групами населення (Bride, 2007).

Досліджуючи історичний розвиток теорій і концепцій задоволеності роботою, ми можемо глибше зрозуміти фактори, які сприяють задоволеності соціальних працівників у складних умовах, в яких їм доводиться працювати зараз, виконуючі різні по рівню відповідальності ролі, а також розробляти і втілювати стратегії підтримки соціальних працівників в умовах війни.

Список використаних джерел:

1. Acker, G. M. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community Mental Health Journal*, 40(1), 65-73.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
3. Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430.
4. Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
5. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513
6. Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.
7. Bride, B. E. (2007). Prevalence of secondary traumatic stress among social workers. *Social Work*, 52(1), 63-70. <https://doi.org/10.1093/sw/52.1.63>

Шестопалова К.В., студентка МП-2
кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»
факультету соціальних наук і соціальних технологій НаУКМА
k.shestopalova@ukma.edu.ua

Кабаченко Н.В., кандидатка філософських наук,
доцентка кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
kabachenko@ukma.edu.ua

ПРОГРАМИ НАВЧАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ