

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.4.18>

ZAWODOWE I OSOBISTE CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA SUBIEKTYWNE SAMOPOCZUCIE PRACOWNIKA SOCJALNEGO

Larisa Petراسيuk

*aspirant Katedry Psychologii Różnicowej i Specjalnej
Odeskiego Narodowego Uniwersytetu imienia I.I. Miecznikowa (Odessa, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0003-4084-8500
e-mail: larisalemberskaya@gmail.com*

Adnotacja. W artykule omówiono zawodowe i osobiste czynniki wpływające na subiektywne samopoczucie i zdrowie psychiczne pracowników socjalnych. Analizowane są czynniki i źródła subiektywnego samopoczucia pracownika. Przedstawiono teoretyczne podstawy badań – prace naukowców, którzy badali problemy dobrostanu psychicznego, pracowników socjalnych, biorąc pod uwagę pozytywne aspekty zawodu, które mogą wpływać na pracowników socjalnych jako odrębne jednostki. Badania opierają się na wywiadach z pracownikami socjalnymi i wolontariuszami, których subiektywny poziom dobrego samopoczucia jest najwyższy z grupy ankietowanych przez nas specjalistów. Badanie analizuje czynniki wpływające na wysoki poziom subiektywnego samopoczucia jednostki, w szczególności czynniki osobowości: nawyki i cechy zachowania, relacje międzyludzkie, przejawy indywidualności poza miejscem pracy, cechy działu identyfikacji specjalisty w miejscu pracy i poza nim. Rozważane są najbardziej skuteczne wśród ankietowanych pracowników sposoby unikania wielu negatywnych doświadczeń, w szczególności sposobów radzenia sobie, poprawy lub zapobiegania niektórym stresującym sytuacjom. Rozważa się cechy związku między życiem osobistym pracowników socjalnych a ich działalnością zawodową, mającą na celu kompleksowe odzwierciedlenie stanu ogólnego dobrobytu.

Słowa kluczowe: subiektywne samopoczucie, pracownicy socjalni, czynniki osobowości, czynniki grupowe, samopoczucie psychiczne, radzenie sobie ze stresem, wsparcie psychologiczne.

PERSONAL AND PROFESSIONAL FACTORS THAT INFLUENCE THE LEVEL OF SUBJECTIVE WELL-BEING OF SOCIAL WORKERS

Larisa Petراسيuk

*Postgraduate Student at the Department of Differential and Special Psychology
Odesa I. I. Mechnikov National University (Odesa, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0003-4084-8500
e-mail: larisalemberskaya@gmail.com*

Abstract. The article analyzes the problems of subjective well-being and psychological health of social workers. The factors and sources of subjective well-being are analyzed. The theoretical foundations of the study are presented by the work of scientists who have studied the problems of psychological well-being of social workers, regarding positive aspects of profession which can influence social work practitioners as individuals. The research is based on interviews with social workers and volunteers, whose level of subjective well-being is the highest among the group of specialists we interviewed. The study analyzes the factors that affect the high level of subjective well-being of the individual, in particular personal factors: habits and behaviours, interpersonal relationships, manifestations of individuality outside the workplace, the difference in self-identification in the workplace and outside. The most effective ways to avoid a large number of negative experiences among the interviewed employees are analyzed, in particular, ways to deal with, withstand or prevent certain stressful situations. The following article describes the peculiarities of the relationship between the personal life of social workers and their professional activities with further comprehensive reflection of the state of general well-being.

Key words: subjective well-being, social workers, personal factors, group factors, psychological well-being, overcoming stress, psychological support.

ПРОФЕСІЙНІ ТА ОСОБИСТІСНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Лариса Петрасюк

*аспірантка кафедри диференціальної і спеціальної психології
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова (Одеса, Україна)
ORCID ID: 0000-0003-4084-8500
e-mail: larisalemberskaya@gmail.com*

Анотація. У статті розглядаються професійні та особистісні фактори впливу на суб'єктивне благополуччя та психологічне здоров'я соціальних працівників. Аналізуються фактори і джерела суб'єктивного благополуччя

працівника. Викладаються теоретичні основи дослідження – роботи вчених, які досліджували проблеми психологічного благополуччя соціальних працівників, розглядаючи позитивні сторони професії, які можуть вплинути на соціальних працівників як на окремих індивідуумів. Дослідження базуються на інтерв'ю із соціальними працівниками та волонтерами, рівень суб'єктивного благополуччя яких є найвищий з групи опитаних нами фахівців. Дослідження аналізує фактори, які впливають на високий рівень суб'єктивного благополуччя індивідуума, зокрема особистісні фактори: звички та особливості поведінки, міжособистісні взаємини, прояви індивідуальності поза робочим місцем, особливості відокремлення ідентифікації фахівця на робочому місці та поза ним. Розглядаються найбільш дієві серед опитаних працівників способи уникнення великої кількості негативного досвіду, зокрема шляхи боротьби, поліпшення або попередження певних стресових ситуацій. Розглядаються особливості взаємозв'язку особистого життя соціальних працівників та їхньої професійної діяльності, що має на меті всебічне відображення стану загального добробуту.

Ключові слова: суб'єктивне благополуччя, соціальні працівники, особистісні чинники, групові чинники, психологічне благополуччя, подолання стресу, психологічна підтримка.

Суб'єктивне благополуччя (СБ) – одна з найбільш актуальних концепцій сучасної психології. СБ – багатфакторна концепція, яка являє собою систему взаємодії особистісних та групових факторів, які формують відчуття людиною власного благополуччя.

Тобто, з одного боку, суб'єктивне благополуччя відображає відчуття та оцінку людиною власного життя, зокрема можливість надання адекватної оцінки набутому досвіду. Поряд з цим концепція охоплює питання задоволеності власним життям, рівень позитивних емоцій у житті людини, мінливість настрою, наявність або відсутність депресивних станів (Бочарова, 2012: 56). Серед факторів, які, як показано, впливають на СБ, є: дисфункціональні процеси мислення, особистість, релігійність, самооцінка, гармонія відносин і досягнення мети (Graham, 2011: 98–99).

З іншого боку, суб'єктивне благополуччя базується не лише на особистісних факторах, воно охоплює множинність групових факторів впливу, таких як соціальне оточення, соціальне середовище, багатомірність професійних аспектів, вплив родини та друзів, навіть повсякденну активність та багато інших (Петрасюк, 2020: 97).

Різні детермінанти СБ включають такі фактори, як вік, раса, стать, освіта, дохід, соціальні відносини та зайнятість (Lin, 2014: 1537–1538). Індивідуальне СБ залежить від досягнення задоволення у багатьох сферах, включаючи охорону здоров'я, фінанси, відпочинок та роботу (Lin, 2014: 1538).

Аналіз окремих показників задоволеності життям або задоволеності роботою дає неадекватну картину загального добробуту, оскільки робота, професія, соціальне та особисте життя збігаються, накладаються та суттєво впливають один на одного (Петрасюк, 2020: 195). Структура суб'єктивного благополуччя дозволяє зробити потенційно більш всеосяжне вивчення багатьох факторів, що впливають на добробут.

Суб'єктивне благополуччя підтримує продуктивність, задоволеність життям, соціально адекватну поведінку та позитивне фізичне та психічне здоров'я (Graham, 2014: 2). Поняття «СБ» може запропонувати нове розуміння того, що можна зробити для підтримки або створення високого рівня добробуту.

Комплексний аналіз факторів особистісної та професійної сфери дає можливість не тільки виявити загальний стан добробуту працівника, зосереджуючись на негативному впливі професійної діяльності, але й виокремити фактори позитивного впливу, які можна використати для покращення умов праці, виокремлення дієвих способів уникнення великої кількості негативного досвіду, зокрема шляхів боротьби, поліпшення або попередження певних стресових ситуацій.

Потрібно зазначити, що останні декілька років є особливим етапом розвитку та трансформації соціальної роботи через поточну епідеміологічну ситуацію у світі та відповідно в Україні. Цей етап потребував і досі потребує ефективних механізмів залучення програм соціальної підтримки та допомоги, адже в часи погіршення ситуації неможлива повноцінна очна допомога вразливим верствам населення. Значна кількість волонтерів та програм підтримки громадян перейшла в онлайн-режим. Нові обставини потребували швидкої адаптації, сприяли виникненню нетипових виробничих ситуацій, стали причиною значного зростання професійних обов'язків та тиску на соціального працівника.

Протягом зазначеного періоду межі між роботою, робочим простором, особистісним та сімейним простором майже нівелювались. Адаптація до нових обставин та можливість працювати лише дистанційно сприяли створенню відчуття цілодобового робочого середовища для працівників. Виходячи з цього, концепція СБ, як певний баланс між робочими та особистісними сферами життя людини, стає ключовим аспектом розуміння добробуту.

Отже, ще одна важлива ланка розуміння СБ працівника формується його найближчим оточенням: сім'єю та друзями, які можуть запропонувати більш глибоке розуміння стану добробуту працівника.

Концепція професійного благополуччя соціальних працівників має на меті аналіз взаємин працівника та організації, розглядаючи динаміку розвитку обох елементів у сукупності та стосовно один одного. Адже задоволеність на робочому місці впливає на здоров'я людини, зменшує кількість захворювань, пов'язаних з роботою, зменшує плинність кадрів, підвищує рівень продуктивності фахівця, підвищує задоволеність клієнтів та підвищує рівень довіри до організації (Кременчуцька, 2020: 76).

Соціальні працівники з високими показниками суб'єктивного благополуччя відзначали, що стиль керівництва, рівномірний розподіл обов'язків, можливість кар'єрного росту, визнання їхніх досягнень, професіоналізму та підтримка з боку керівництва значно вплинули на відчуття їх загального СБ.

Розглядаючи безпосередньо робочі аспекти, які впливають на стан благополуччя соціального працівника, потрібно зазначити, що саме професійна ідентифікація, фактори, пов'язані з робочою сферою, мають більш потужний вплив на відчуття задоволеності життям, ніж особистісні фактори та сімейні відносини. До факторів впливу на задоволеність працею можна віднести рівень заробітної плати, підтримку з боку держави, обсяг роботи, ступінь відповідальності за клієнта, безпосередньо поведінку і відносини з клієнтом, плинність кадрів, можливість повноцінної відпустки або відпочинку та багато іншого.

Щодо особистісних факторів впливу на відчуття благополуччя може впливати темперамент, особливості характеру, зокрема можливість пристосовуватись до змін, гнучкість, емоційна резистентність. Особливо важливими є здібності налагоджувати соціальні зв'язки, відносини з близькими, товаришувати. Окрім цього, соціальні працівники наголошували на важливості практик духовності та релігії.

У ході нашого дослідження ми маємо змогу розглянути СБ соціальних працівників та волонтерів, які надавали дистанційну допомогу клієнтам, разом з благодійними фондами брали участь у програмах доставки продовольчих пакетів літнім людям, багатодітним та малозабезпеченим сім'ям, проводили благодійні майстер-класи та безкоштовні навчальні програми для всіх охочих протягом двох хвилин самоізоляції.

Це дослідження засноване на індивідуальних інтерв'ю з 20 (16 жінками та 4 чоловіками) працівниками соціальної служби та представниками волонтерських організацій зі стажем не менш ніж 5 років. Нами було відібрано 20 респондентів із загальної групи 50 учасників, які за результатами попереднього дослідження показали вищий ніж в інших рівень особистісного благополуччя, більш низький рівень емоційного вигорання. Для діагностики були використані методика В.В. Бойко «Дослідження емоційного вигорання» і багатфакторний особистісний опитувальник FPI. Автори І. Фаренберг, Х. Зарг, Р. Гампель (модифікована форма «В»).

Респонденти працювали в державних, некомерційних установах та волонтерських організаціях, усі учасники працювали у міських умовах. Ми були особливо зацікавлені в респондентах з високим рейтингом, тобто в тій когорті людей з більш високим рівнем психологічного благополуччя, які могли б створити міцну основу для концептуалізації змін, пов'язаних із СБ, щодо політики, практики та підходів як у практиці соціальної роботи, так і в освітніх установах.

Через епідеміологічну ситуацію нами були проведені інтерв'ю переважно по телефону, скуре та за допомогою інших месенджерів. Запитання мали на меті визначити аспекти особистого життя, трудового життя та професійного респондента, які вплинули на загальний рівень СБ. Щодо особистих факторів, респондентам були поставлені такі питання: які речі ви могли б зробити або зробили ви особисто для того, щоб забезпечити ваше СБ? Які аспекти вашого особистого життя призводять до високого рівня СБ, що негативно впливає на ваше СБ? Відповіді на інтерв'ю були тезисно зафіксовані в письмовій формі. Звітність усуває такі ідентифікаційні характеристики, як місце, дата та стать респондента. Дані приміток до досліджень, зроблені протягом процесу співбесіди, аналізувались за допомогою якісних методів. Для виявлення закономірностей у записках інтерв'ю використовували аналітичну індукцію та стратегії постійного порівняння насамперед пов'язаних з роботою та професійних факторів, що впливали на СБ респондентів.

На основі інтерв'ю дані були переведені в більш загальні робочі теми для аналізу. В результаті вийшло три теми: по-перше, фактори, пов'язані з роботою, які впливають на загальне СБ працівника; по-друге, фактори пов'язані з особистим життям, що впливають на загальне СБ працівника; по-третє, аспекти або характеристики професії соціальної роботи, що впливають на СБ соціального працівника.

Респонденти визначили особисту поведінку, міжособистісні стосунки та прояви себе поза роботою, що вплинули на їхнє загальне СБ як позитивно, так і негативно. Тези учасників щодо особистої поведінки, пов'язаної з СБ, згруповані навколо підтем духовності, встановлення режиму роботи, участі в заходах поза роботою, хобі та пошуком допомоги.

Коментарі щодо міжособистісних стосунків описували вплив подружжя та дітей, близьких родичів та друзів на СБ, а коментарі щодо самосприйняття поза роботою включали відношення та належність до соціальних груп, певної культури та особисту ідентичність. Цитати респондентів, що стосуються особистих факторів та СБ, вписані в одну з трьох основних тематичних категорій та згруповані навколо однієї з основних підтем.

По-перше, це особиста поведінка, зв'язок з духовністю. Духовність і релігія широко обговорюються в літературі про соціальну роботу, і деякі дослідження виявили, що релігія позитивно впливає на СБ (Graham, 2011: 263). Деякі респонденти зазначили активну участь у релігійній групі важливою, та особливо важливим своє індивідуальне почуття духовності як у сенсі психологічного розслаблення, загартування свого тіла та духу, так і в сенсі духовного шляху, який призводить до розуміння свого «Я», важливості свого життя та функції, яку виконує кожна людина у своєму житті. Деякі з опитаних зазначили, що часто залучають своє почуття духовності як частину своєї практики з клієнтами, відзначаючи надзвичайну користь цих практик. Інші респонденти розповіли, що віра загалом допомагає їм вирішувати ситуації, які негативно впливають на їхнє СБ. Один з респондентів зазначив, що зв'язок з духовністю допомагає співпереживати тяжкі ситуації клієнтів та знаходити сили підбадьорити в певних проблемних ситуаціях. Зв'язок з вірою та релігією вплинув на загальне уявлення респондентів про своє особисте життя та допоміг підтримувати високий рівень СБ.

По-друге, планування робочого дня, поза-робочого часу та хобі. Планування свого часу та виділення часу на себе вважаються головними факторами, що сприяють загальному здоров'ю та добробуту на робочому місці (Li, 2015: 1247). Респонденти описали їх вплив на загальний добробут у зв'язку з їхньою роботою

та професією. Крім робочої рутини, в особистому житті респонденти також вважали, що рутинні практики важливі для досягнення повсякденного добробуту. Один з опитаних зазначив: «Практика йоги, медитація та забезпечення того, щоб мої заняття були щоденними та регулярними. Особливо, коли дуже напружений графік, виділити собі хоча б 5–10 хвилин наприкінці дня».

Для деяких інших респондентів щоденний ритуал був простішим. Це була легка зарядка, щоденні прогулянки перед сном або прогулянки до чи після роботи, кава-брейки у парку та інше. Один з респондентів розповів, як солодке доповнення до сніданку щоранку сприяло загальному самопочуттю. Один з опитаних зазначив: «Заготовка сніданку з вечора для всієї сім'ї розвантажує ранок, дає можливість пізнішого пробудження і сприяє підвищеному настрою з ранку». Один з опитаних зазначив: «Розклад обов'язків відвозити дітей в школу/зі школи допоміг не нервувати зранку або ввечері та починати/закінчувати день без зайвого стресу». Інші описували необхідність структури протягом дня. Для деяких знання того, яким буде день, допомагає загальному самопочуттю.

По-третє, звернення по допомогу або пошук допомоги. Респонденти зазначали брак підтримки зі сторони держави. Маленька заробітна плата державного соціального працівника та брак допомоги волонтерським програмам впливає на стан психологічного благополуччя на роботі за рівнем задоволеності працею.

Соціальні працівники, що працюють у державних установах, відзначають велику плінність кадрів через невелику заробітну плату та великий тиск на робочому місці, це унеможлиблює повноцінну відпустку та лікарняні дні, повноцінний відпочинок. Соціальні працівники та волонтери зазначають, що підтримка з боку держави, наприклад бонусів до відпочинку або лікування у державних установах, санаторіях та базах відпочинку є необхідною умовою повноцінного відновлення, адже фінансово не мають змоги зробити це самостійно. Окрім зазначеного вище, соціальні працівники відзначили брак програм психологічної підтримки, тобто наявність психологічних груп підтримки на робочому місці.

Однак більшість опитаних з найвищим рівнем суб'єктивного благополуччя відзначили, що великою підтримкою загального СБ респондентів був своєчасний пошук допомоги в особистих ситуаціях, з якими вони не змогли впоратись самостійно, які викликають певні перешкоди в комунікації з клієнтом, роздратованість, психологічні бар'єри та стійке бажання звільнитися. У кожного з опитаних було своє припущення щодо джерела допомоги.

Один з респондентів зазначив: «Якщо я не можу знайти рішення в конкретній ситуації, тоді я без сорому звертаюся і отримую підтримку від когось, хто може допомогти мені, коли я перебуваю у важкому фізичному та ментальному стані». Інший опитуваний поділився власним досвідом: «В моїй сім'ї перша пішла на терапію дитина. Потім викликали нас з чоловіком до спільної бесіди зі шкільним психологом. Це дало мені змогу усвідомити вплив моєї професії на мою родину. Я вже кілька разів проходила терапію з подолання кризи. Це допомогло мені зберегти сім'ю та благополуччя моєї сім'ї. Це суттєво знизило рівень роздратованості клієнтами та навчило мене не перекладати роздратованість на близьких. На мою думку, люди, які займаються допоміжними професіями, повинні бути відкритими та шукати досвід регулярної терапії для самих себе».

Респонденти зазначали, що зверталися за допомогою стосовно й професійних втручань: деякі респонденти наголошували, що можливість наради з колегами щодо важкої ситуації суттєво впливає на загальне СБ.

З опитування деяких учасників можна зробити висновок, що вони переважно інтуїтивно використовували позитивні навички подолання труднощів, відволікаючись на подружжя та дітей/онуків, розмови з друзями.

Для деяких респондентів підтримка з боку сім'ї була особливо важливою для визначення загального рівня СБ: вона виходить за рамки соціальної підтримки та включає оцінку роботи респондентів.

Один з респондентів волонтер-вчитель із-за кордону, наголошуючи про важливість підтримки рідних, зазначив: «Мої рідні ніколи не підштовхували мене змінити напрям або поглянути на щось, що може бути фінансово вигіднішим. Це стимулює, коли поважають твій вибір і всебічно підтримують. Думаю, що це головне. Ти не витрачаєш сили на переконання рідних, ти щодня із задоволенням вертаєшся додому».

Інший респондент зазначив важливість фінансового благополуччя родини, забезпеченого іншим подружжям, що дає змогу зосередитись на робочому процесі як покликанні.

Більшість з опитаних відзначила, що особливим мотиватором праці і особливим фаховим чинником СБ вважають відносини, які виникають з клієнтом після наданої допомоги. Декілька з опитаних зазначили, що частина їхніх клієнтів згодом ставали неоціненними помічниками. Ті, які пережили складні життєві ситуації, такі як переселення з окупованих територій або були учасниками бойових дій, подолали залежність, згодом приєднувалися до волонтерських організацій і вже самі надавали допомогу.

Висновки. Дослідження досвіду соціальних працівників зосереджувались в основному на згубних наслідках професії, зокрема таких явищ, як вигорання працівників, притуплення морального духу працівника, або плінність кадрів. Але дуже мало досліджень розглядають такий важливий аспект, як позитивні сторони професії, які можуть вплинути на соціальних працівників як на окремих індивідуумів. Оскільки робота, професія та особисте життя соціальних працівників збігаються, окремі показники задоволеності життям або задоволеності роботою дають неадекватну картину загального добробуту. Структура суб'єктивного благополуччя дозволяє зробити потенційно більш всеосяжне вивчення багатьох факторів, що впливають на добробут. Адже суб'єктивне благополуччя – вагома концепція соціальних дисциплін, вона відображає, як люди оцінюють своє життя. Суб'єктивне благополуччя включає показники задоволеності життям, відсутності депресії та тривоги, а також позитивних настроїв та емоцій.

Однобокий анализ влияния социальной работы на благополучия профессионала без учета факторов, которые вызывают позитивное влияние и позитивно оцениваются на благополучии, является неполноценным. Одновременно с учетом только профессиональных факторов, не учитывая полноценно исследование влияния личностных факторов на субъективное благополучия работника. Это позволяет использовать перспективу сильных сторон, демонстрируя важность не только сосредоточиться на дефиците и тому, что идет не так, а и учитывать возможности социальных работников поддерживать свой благополучие.

Независимо от повышенного давления на рабочем месте и большого объема стресса, многие социальные работники находят здоровые способы поддерживать себя и заботиться о себе. В ходе исследования было выявлено, что многие работники самостоятельно находят способы преодоления профессионального стресса, которые помогают поддерживать позитивное ощущение благополучия как на рабочем месте, так и вне его. Часть обращается за профессиональной помощью, в том числе за поддержкой или советом коллег.

Исследование показало, что социальные работники, которые имеют духовную основу, с помощью которой они могут придать смысл прошлому опыту или текущей ситуации, особенно негативной, связанной с работой, имеют более высокий уровень психологического благополучия по сравнению с коллегами.

Исследование выявило, что социальные работники, которые потратили время на дальнейшее развитие личности, а также те, которые завели хобби, лучше справились со стрессом и требованиями на работе.

Также работники отметили важность регулярных физических упражнений, прогулок, отдыха в свободное время, практики медитации и других ежедневных ритуалов, которые, на их взгляд, позитивно влияют на СБ.

Один из описанных факторов снижения стресса на рабочем месте – возможность вčasной отпуски или времени на восстановление сил. Некоторые работники отмечают, что из-за постоянного нехватки кадров вынуждены брать частичные отпуски, которые не позволяют полноценно восстановить силы (Kang, 2011: 37).

Респонденты указывают на важность благоприятной среды, поддержки со стороны государства и необходимость групп поддержки среди самих сотрудников, напоминая, что рефлексивная практика среди социальных работников, обмен опытом или совместное обсуждение проблем, совместный поиск решений позволяет лучше справиться с проблемами профессии, что, в свою очередь, ведет к повышению продуктивности и эффективности.

Итак, как показало исследование, опрошенные специалисты убеждены в неразрывной связи профессиональной и личностной сферы жизни. Недовольство одним аспектом провоцирует недовольство другим, а, по возможности, необходимы ресурсы, чтобы поддерживать баланс в обеих сферах.

Список использованных источников:

1. Бочарова Е.Е. Взаимосвязь субъективного благополучия и социальной активности личности: кросскультурный аспект. *Социальная психология и общество*. 2012. № 4. С. 53–63.
2. Кременчуцька М.К., Петрасюк Л.О. Синдром емоційного вигорання в професійній діяльності соціального працівника. *Психологічні науки: проблеми та перспективи* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 20–21 березня 2020 р. Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2020 р. С. 74–80.
3. Петрасюк Л.О. Особистісні та групові фактори психологічного благополучия працівників соціальних служб. *Соціально-психологічні проблеми суспільства* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 10 квітня 2020 р. Київ : Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, 2020 р. С. 195–197.
4. Петрасюк Л.О. Психологічне благополучия соціальних працівників. *Габітус*. № 16. 2020. С. 95–100.
5. Graham J.R., & Shier M.L. Making sense of their world: Aspects of spirituality and subjective well-being of practicing social workers. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work*, 2011. No. 30(3), pp. 253–271. DOI: 10.1080/15426432.2011.587386.
6. Graham J.R., & Shier M.L. Profession and workplace expectations of social workers: Implications for social worker subjective well-being. *Journal of Social Work Practice*, 2014. No. 28(1), pp. 95–110. DOI:10.1080/02650533.2013.810613.
7. Graham J.R., Shier M.L., Newberry A.M., & Esina E. Aligning perspectives of subjective well-being: Comparing spouse and colleague perceptions of social worker happiness. *Qualitative Report*, 2014. No. 19(23), pp. 1–18.
8. Kang C., Kim M., & Lee J. The effects of a month-long sabbatical program on helping professionals of nonprofit human service organizations in South Korea: Burnout, general health, organizational commitment, and the sense of well-being. *Administration in Social Work*, 2011. No. 35(1), pp. 20–45. DOI: 10.1080/03643107.2011.533619.
9. Li Y., Lan J., & Ju C. Self-esteem, gender, and the relationship between extraversion and subjective well-being. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 2015. No. 43(8), pp. 1243–1254. DOI: 10.2224/sbp.2015.43.8.1243.
10. Lin Y.-C., Yu C., Yi C.-C. The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2014. No. 42(9), pp. 1537–1547. DOI: 10.2224/sbp.2014.42.9.1537.

References:

1. Bocharova, E.E. (2012). Vzaymosv'яз subektyvnoho blahopoluchyia y sotsyalnoi aktyvnosti lychnosti: krosskulturnij aspekt [The connection of subjective well-being in personal social activities: cross-cultural aspect]. *Sotsyalnaia psykholohyia y obshchestvo*. 2012. No. 4. S. 53–63.
2. Kremenchutska, M.K., Petrasiuk, L.O. (2020). Syndrom emotsiinoho vyhorannia v profesiinii diialnosti sotsialnoho pratsivnyka [Emotional burnout of social workers]. *Psykholohichni nauky: problemy ta perspektyvy: Materialy*

- mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoi konferentsii, m. Zaporizhzhia, 20–21 bereznia 2020 r. Zaporizhzhia: Klasychnyi pryvatnyi universytet, S. 74–80.
3. Petradiuk, L.O. (2020). Osobystistni ta hrupovi faktory psykholohichnoho blahopoluchchia pratsivnykiv sotsialnykh sluzhb [Personal and group factors of psychological well-being of social workers]. *Sotsialno-Psykholohichni problemy suspilstva: materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii*, m. Kyiv, 10 kvitnia 2020 r. Kyiv: Tavriyskyi natsionalnyi universytet imeni V.I. Vernandskoho, S. 195–197.
 4. Petradiuk, L.O. (2020). Psykholohichne blahopoluchchia sotsialnykh pratsivnykiv [Psychological well-being of social workers]. *Habitus*. No. 16. S. 95–100.
 5. Graham, J.R., & Shier, M.L. (2011). Making sense of their world: Aspects of spirituality and subjective well-being of practicing social workers. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work*, 30(3), 253–271. DOI: 10.1080/15426432.2011.587386.
 6. Graham, J.R., & Shier, M.L. (2014). Profession and workplace expectations of social workers: Implications for social worker subjective well-being. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 95–110. DOI: 10.1080/02650533.2013.810613.
 7. Graham, J.R., Shier, M.L., Newberry, A.M., & Esina, E. (2014). Aligning perspectives of subjective well-being: Comparing spouse and colleague perceptions of social worker happiness. *Qualitative Report*, 19(23), 1–18.
 8. Kang, C., Kim, M., & Lee, J. (2011). The effects of a month-long sabbatical program on helping professionals of nonprofit human service organizations in South Korea: Burnout, general health, organizational commitment, and the sense of well-being. *Administration in Social Work*, 35(1), 20–45. DOI: 10.1080/03643107.2011.533619.
 9. Li, Y., Lan J., & Ju C. (2015). Self-esteem, gender, and the relationship between extraversion and subjective well-being. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 43(8), 1243–1254. DOI: 10.2224/sbp.2015.43.8.1243.
 10. Lin Y.-C., Yu C., Yi C.-C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1537–1547. DOI: 10.2224/sbp.2014.42.9.1537.