

СТРЕСОГЕННІ ФАКТОРИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ

Паскевська Юлія Анатоліївна,

кандидат психологічних наук, доцент,
науковий дослідник центру соціальної та культурної психології
Вільного університету Брюсселю
<https://orcid.org/0000-0002-9944-8555>
Scopus Author ID: 57884982600

У статті презентовано результати теоретичне та емпіричне обґрунтування впливу стресогенних факторів на емоційне вигорання персоналу пенітенціарних установ (виконання покарань та слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України Північно-Східного, Південно-Східного, Західного та Центрально-Західного міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань та таборів для тримання військовополонених). Закцентовано, що вивчення стресогенних факторів емоційного вигорання є особливо важливим для працівників пенітенціарної системи, оскільки їхня професійна діяльність здійснюється в умовах підвищеної психологічної напруги, відповідальності, ризику, жорсткої регламентації та тривалого емоційного навантаження, що суттєво підвищує вразливість до професійного виснаження. В основу покладено метод бібліографічного огляду емпіричних джерел із зазначеної проблеми; емпіричні методи з використанням таких діагностичних засобів як шкала визначення організаційного стресу Р. Макліна; методика вивчення емоційного стану А. Уесман і Д. Рікс; авторська анкета визначення задоволеністю службою; методи математичної статистики. Встановлено, що стресогенні фактори професійної діяльності працівників пенітенціарних установ (незадоволеність працею, тривалий стаж роботи, специфіку умов служби та статеві особливості реагування на професійне навантаження) мають комплексний характер і спричиняють посилення організаційного стресу, виснаження адаптаційних ресурсів та розвиток симптомів емоційного вигорання. Зазначено важливість проведення такого дослідження для виявлення груп підвищеного ризику емоційного вигорання та наголошено на створенні ефективних психопрофілактичних і психокорекційних технологій.

Ключові слова: емоційне вигорання, емоційні стани, стресогенні фактори, організаційний стрес, працівники пенітенціарних установ.

Paskevskia Iuliia. Stressogenic factors of emotional burnout among penitentiary institution staff

The article presents the results of a theoretical and empirical substantiation of the influence of stressogenic factors on emotional burnout among staff of penitentiary institutions (penal institutions and pre-trial detention centers of the State Criminal-Executive Service of Ukraine in the North-Eastern, South-Eastern, Western, and Central-Western interregional departments for the execution of criminal penalties, as well as camps for prisoners of war). It is emphasized that the study of stressogenic factors of emotional burnout is especially important for penitentiary system employees, since their professional activity is carried out under conditions of increased psychological tension, responsibility, risk, strict regulation, and prolonged emotional load, which significantly increases vulnerability to professional exhaustion. The study is based on the method of bibliographic review of empirical sources on the stated problem; empirical methods using such diagnostic tools as R. McLean's Organizational Stress Scale, the emotional state assessment method by A. Wessman and D. Ricks, the author's questionnaire for determining job satisfaction, and methods of mathematical statistics. It was established that the stressogenic fac-



tors of the professional activity of penitentiary institution staff (job dissatisfaction, long work experience, the specific conditions of service, and gender-related characteristics of response to professional workload) have a complex nature and lead to an increase in organizational stress, depletion of adaptive resources, and the development of symptoms of emotional burnout. The importance of conducting such research for identifying groups at increased risk of emotional burnout is noted, and the need to develop effective psychoprophylactic and psychocorrective technologies is emphasized.

Key words: emotional burnout, emotional states, stressogenic factors, organizational stress, penitentiary institution staff.

Вступ. Реалії воєнного сьогодення не зменшують уваги до питань професійної реалізації фахівців, і, особливо представників тих професій, які працюють в емоційно-напружених умовах діяльності. Йдеться саме про працівників пенітенціарної системи України. Ці працівники піддаються впливу потужних стресових факторів на робочому місці, що звичайно впливає на їх психічне здоров'я, а отже й актуалізує інтерес до психологічних механізмів зниження ризиків їх емоційного вигорання. Це один із видів професійної діяльності в особливих умовах, адже цей вид належить до соціально значущих професій, і її об'єкт насичений багаточисельними суб'єктивними характеристиками, що досить часто провокують соціальний резонанс ефективного виконання службових обов'язків. А саме, йдеться про те, що їх професійна діяльність характеризується особливими рисами, як-от високий рівень відповідальності при виконанні своїх завдань і обов'язків та здійсненні офіційних повноважень, а також високими стресовими факторами через спілкування та взаємодію з особливою категорією населення, поводження зі спеціальними засобами та зброєю тощо. Зрозуміло, що такі негативні наслідки емоційного виснаження на соціальному та психологічному рівнях, його негативний вплив на процес соціальної взаємодії, на міжособистісні стосунки з колегами та оточенням, на ставлення до виконуваної роботи та власних обов'язків, а також на професійне середовище загалом, виправдовують необхідність більш глибокого наукового дослідження цього явища.

Тому **метою** презентованого матеріалу є теоретичне та емпіричне обґрунтування впливу стресогенних факторів на емоційне вигорання працівників пенітенціарних установ.

Ми виходили з того, що особлива важливість дослідження емоційного вигорання

працівників пенітенціарної системи зумовлена специфікою правової та безпекової ситуації в регіоні, що набуває особливої актуальності в умовах воєнних дій на території України, а також необхідністю врахування рівня безпеки установ виконання покарань, слідчих ізоляторів та таборів для тримання військовополонених.

Методи та процедура дослідження. В основу покладено метод бібліографічного огляду емпіричних джерел із зазначеної проблеми; емпіричні методи з використанням таких діагностичних засобів як шкала визначення організаційного стресу Р. Макліна; методика вивчення емоційного стану А. Уесман і Д. Рікс; авторська анкета визначення задоволеністю службою; методи математичної статистики (SPSS для Windows версія 21.0).

Дослідження охопило персонал різних служб установ виконання покарань та слідчих ізоляторів ДКВС України Північно-Східного, Південно-Східного, Західного та Центрально-Західного міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань та табори для тримання військовополонених (n=8823).

Результати дослідження. Як свідчать психологічні доробки, професійна діяльність працівників пенітенціарних установ пов'язана з високим рівнем психологічного напруження, яке нерідко перевищує індивідуальні можливості його подолання, що створює передумови для розвитку професійного стресу та синдрому емоційного вигорання [2; 4; 10 та ін.]. До основних чинників ризику належать рольова невідповідність, рольовий конфлікт, надмірне робоче навантаження, постійне перебування в стресогенних ситуаціях, а також організаційний тиск і жорстка регламентація професійної діяльності [3; 5; 6 та ін.]. Особливої значущості ці чинники набувають у середовищі пенітенціарних установ, де працівники змушені функціонувати

в умовах постійного контролю, високої відповідальності, емоційно напруженої міжособистісної взаємодії та потенційної небезпеки.

Синдром емоційного вигорання розглядається як наслідок хронічного професійного стресу, що формується в процесі тривалого емоційного виснаження, накопичення негативних переживань, когнітивного перевантаження та деформації ставлення до професійної діяльності [8]. У контексті пенітенціарної системи він проявляється у втраті професійної мотивації, емоційному виснаженні, формуванні байдужого або цинічного ставлення до осіб, з якими працівник взаємодіє, зниженні задоволеності працею, а також у переживанні внутрішнього конфлікту і почуття провини через невідповідність між професійними вимогами, етичними нормами та реальними умовами службової діяльності.

В контексті власних роздумів щодо специфіки емоційного вигорання працівників пенітенціарних установ, відбулась орієнтація на теоретичну модель емоційного вигорання П. Гіл-Монте, яка складається з чотирьох вимірів: (1) – *ілюзія роботи*, що характеризується бажанням працівника досягти своїх робочих цілей і сприймається як джерело особистого та професійного задоволення; (2) – *психологічне виснаження*, що визначається виникненням емоційного та фізичного виснаження в результаті міжособистісних стосунків, встановлених з проблемними людьми; (3) – *лінь*, що описується наявністю почуття байдужості до клієнтів, колег та організації; (4) – *почуття провини*, що визначається як соціальна емоція, пов'язана з міжособистісними стосунками, що виникає внаслідок негативної поведінки та ставлення, що розвиваються на роботі, до людей, з якими потрібно встановлювати робочі стосунки; працівник вважає, що він порушує певний кодекс етики або певну норму, що впливає з соціального припису його/її професійної ролі [7]. Для працівників пенітенціарних установ ці прояви можуть посилюватися внаслідок щоденного контакту зі складним контингентом, необхідності підтримувати дисципліну й водночас зберігати професійну врівноваженість та дотримуватись етичних стандартів.

Емоційне вигорання має негативні наслідки не лише для самого працівника, а й для функціонування установи загалом. Воно може призводити до зниження професійної ефективності, зменшення задоволеності працею, послаблення організаційної відданості, зростання контрпродуктивної поведінки, конфліктності, кадрової плинності та загального погіршення психологічного клімату в колективі [1; 9]. У зв'язку з цим синдром емоційного вигорання доцільно розглядати не лише як індивідуальну проблему окремого працівника, а як колективне та організаційне явище, що потребує системного вивчення, профілактики й психологічного супроводу.

Класично до основних стресогенних факторів емоційного вигорання працівників пенітенціарних установ належать особливості змісту професійної діяльності, специфіка контингенту, часові параметри роботи та характер професійної взаємодії в колективі.

По-перше, зміст професійної діяльності працівників пенітенціарної системи має внутрішньо суперечливий характер. З одного боку, він пов'язаний із реалізацією завдань виправлення, ресоціалізації та соціального супроводу засуджених, а з іншого – із необхідністю жорсткого контролю за їхньою поведінкою, підтримання режиму, дисципліни та безпеки в установі. Така подвійність професійних функцій створює постійне емоційне напруження, оскільки працівник змушений одночасно поєднувати гуманістичну та контрольну позиції. Додатковим джерелом стресу є постійний контакт із кримінальною субкультурою, яка характеризується закритістю, ієрархічністю та наявністю специфічних норм взаємодії.

По-друге, значним стресогенним чинником є особливості контингенту, з яким працюють працівники пенітенціарних установ. Професійна взаємодія із засудженими вимагає дотримання особистісно орієнтованого підходу, що передбачає прийняття людини без осуду, увагу до її індивідуальних особливостей, життєвого досвіду та потенціалу розвитку. Водночас у багатьох працівників існує внутрішній психологічний бар'єр щодо безоцінного ставлення до осіб, які вчинили правопорушення. Цей бар'єр нерідко витісня-

ється або неусвідомлено приховується, що зумовлює внутрішній конфлікт, емоційне напруження та поступове виснаження психологічних ресурсів.

По-третє, вагомим чинником розвитку емоційного вигоряння є часові параметри професійної діяльності та інтенсивність робочого навантаження. Підвищена тривалість робочого дня, понаднормова зайнятість, нерівномірний розподіл навантаження, чергування та постійна готовність до реагування на кризові ситуації сприяють накопиченню втому й хронічного стресу. Тривале функціонування в такому режимі знижує здатність працівника до емоційної саморегуляції та підвищує ризик формування симптомів емоційного виснаження.

По-четверте, суттєвий вплив на розвиток вигоряння має характер взаємин із колегами та організація професійної комунікації. Умови службової взаємодії в пенітенціарних установах часто визначаються формально-рольовими вимогами, що обмежують можливість відкритого емоційного спілкування, саморозкриття та отримання підтримки. Дефіцит довірливої комунікації, недостатній рівень зворотного зв'язку, обмежена професійна автономія та необхідність ухвалювати соціально значущі рішення в умовах високої відпові-

дальності посилюють психологічне навантаження. Відсутність конструктивного професійного зворотного зв'язку може сприяти зростанню емоційного виснаження, деперсоналізації та зниженню відчуття професійної ефективності.

Отже, емоційне вигоряння працівників пенітенціарних установ формується під впливом комплексу взаємопов'язаних стресогенних факторів, що охоплюють зміст професійної діяльності, специфіку контингенту, організаційно-часові умови праці та особливості професійних взаємин у колективі. Саме тому дослідження цих чинників є важливим підґрунтям для розроблення ефективних програм психологічної профілактики та підтримки персоналу.

З метою об'єктивації запропонованих теоретичних суджень нами проведено психодіагностичне опитування та здійснено статистичне опрацювання результатів (відсотковий аналіз, аналіз середньогрупових значень, кореляційний аналіз і непараметричний критерій Краскелла-Уоллеса).

В ході проведеного психодіагностичного зрізу було отримано анкетні результати та зроблено аналіз для усієї вибірки випробуваних, а саме з'ясовано загальне питання задоволення службою в пенітенціарній системі України (рис. 1). Значна частина (майже 71 %) зазначили, що

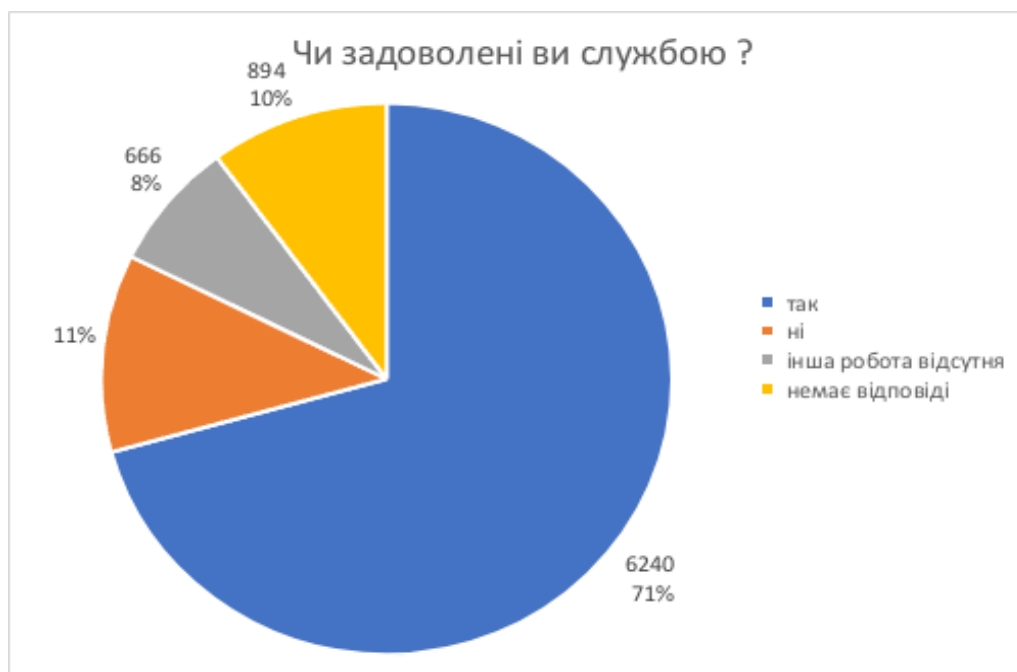


Рис. 1. Відсотковий розподіл відповідей щодо задоволеністю роботою респондентів в пенітенціарній системі

задоволені службою в пенітенціарній системі України, а решта 11 % незадоволені і 8 % обрали цю роботу через відсутність альтернатив.

Розподіл результатів відповідей за статевим індикатором показав, що статеві групи демонструють високий рівень задоволеності службою (73% жінки (1770 із 2431); 71% чоловіки (4412 із 6230), але чоловіки (12% (772)) частіше висловлюють незадоволення (рис. 2).

Цікавими виявилися результати за індикатором задоволеності службою персоналом пенітенціарної системи залежно від типу установи за рівнем безпеки. Так для респондентів, які працюють в установах виконання покарань із середнім рівнем безпеки, зафіксовано найбільший показник відповідей задоволеністю службою (2874 осіб), що вказує на відносну професійну стабільність (рис. 3).

Для респондентів, які працюють в установах виконання покарань із максимальним рівнем безпеки, помічено також високий показник (1653 осіб) задоволеністю роботою, але вираженим є й високий показник професійної втоми (272 осіб). Низька задоволеність працею спостерігається в установах із мінімальним рівнем безпеки, таборах для військовополонених та СІЗО, що може свідчити про пасивну лояльність чи то відчуття професійної

пастки, що є серйозним ризиком для розвитку вигорання.

Індикатор професійного стажу працівників пенітенціарних установ продемонстрував специфічні характеристики прояву (рис. 4).

Досвідчені працівники із стажем роботи понад 20 років демонструють високий рівень задоволеності та лояльності (2113 осіб), що можна вважати ядром стабільного, інтегрованого персоналу, що вказує на їх сильну професійну ідентичність; працівники із стажем роботи від 10-ти до 20-ти років демонструють незначну тенденцію зниження задоволеності роботою (2217 осіб); у працівників від 3-х до 10-ти років спостерігається поступове зниження задоволеності (1275 осіб) та зростання кількості тих, хто вказує на відсутність альтернатив, що дає можливість кваліфікувати їх як групу з високим ризиком фрустрації, яка вже має досвід, але ще не закріплена системно; працівники із стажем роботи до 3-х років демонструють найвищий рівень задоволеності, але такий показник свідчить про бажання розвиватися та будувати кар'єру на початковому етапі професіоналізації, а системні труднощі ще не сприймаються як складні. Усе це дає змогу висувати, що задоволення професійною діяльністю знижується на середніх етапах кар'єри, але знову зростає з досвідом. Важ-

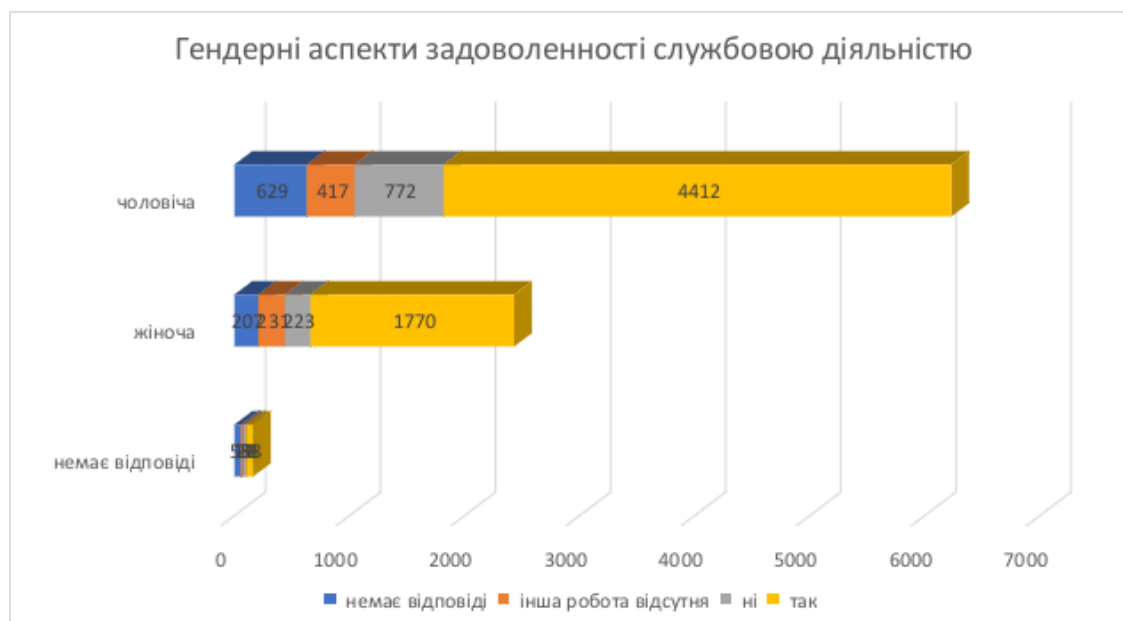


Рис. 2. Кількісний розподіл відповідей щодо задоволеністю роботою респондентів в пенітенціарній системі за показниками статі

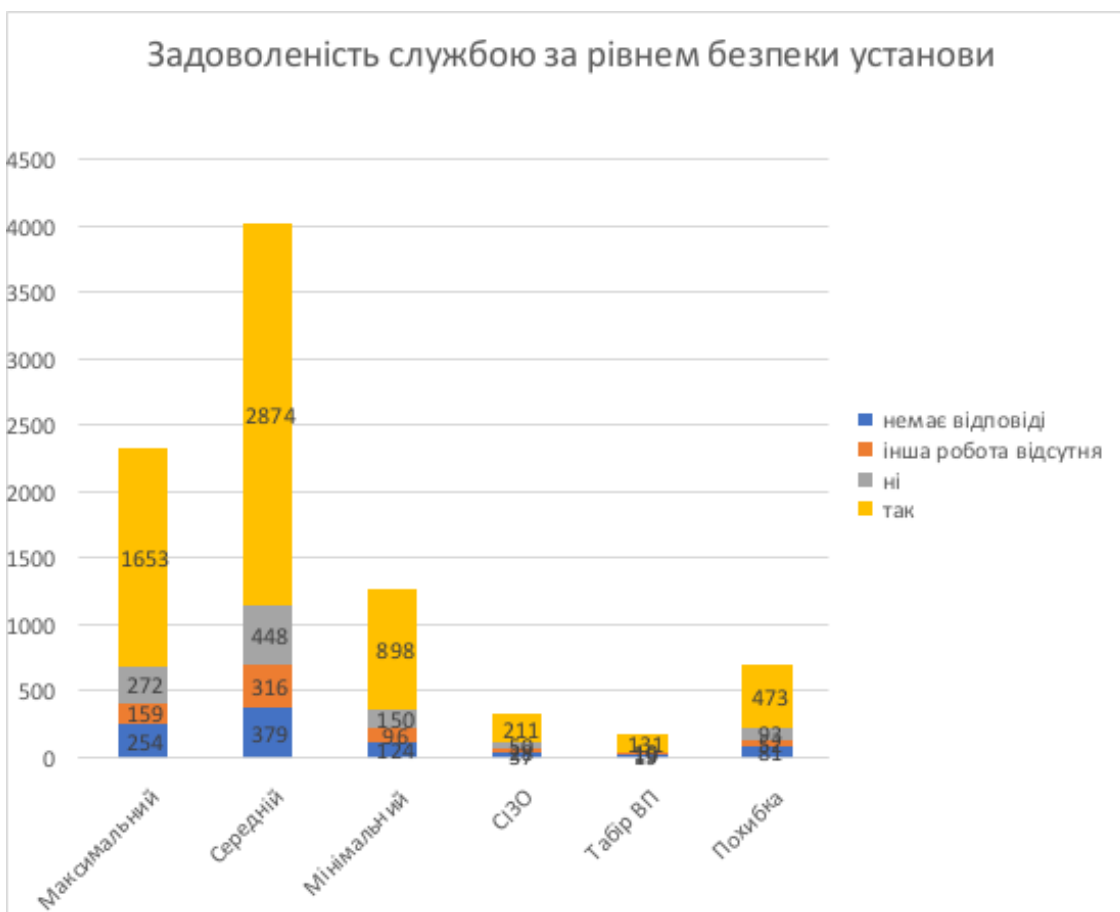


Рис. 3. Кількісний розподіл відповідей щодо задоволеністю роботою респондентів в пенітенціарній системі за показниками рівня безпеки установи

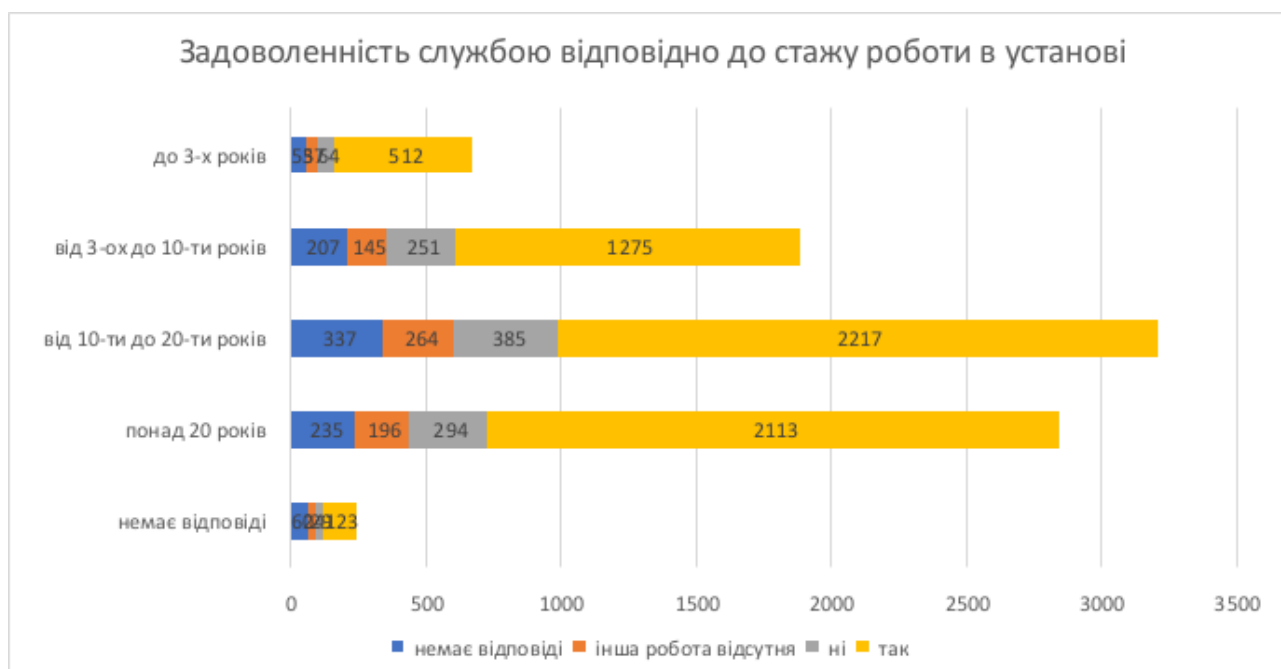


Рис. 4. Кількісний розподіл відповідей щодо задоволеністю роботою респондентів в пенітенціарній системі за показниками стажу роботи

ливим результатом є те, що досвідчені працівники демонструють високу задоволеність професійною діяльністю, професійну стабільність та стійкість, тому їх можна кваліфікувати як ключовий ресурс пенітенціарної системи. Найвразливішою є група зі стажем від 3-х до 10-ти років, яка ще не досягла стабільності у професійній діяльності, але вже спостерігається втома від системних труднощів, що вказує на період професійної кризи або розчарування. Саме ця категорія персоналу потребує цілеспрямованої підтримки та мотиваційних програм для запобігання професійного вигорання та втраті персоналу.

Показники прояву організаційного стресу виявилися підтвердженням попередніх даних в ознаках базових особистісно-поведінкових характеристиках респондентів. Комплекс методів матстатистики дав змогу зафіксувати статистично значущі відмінності: коефіцієнт кореляції (r) для порівняння показників між групами за рівнями задоволеності професією та статевою диференціацією; та непараметричний критерій Краскелла-Уоллеса (H) для встановлення достовірності та рівня значущості міжгрупових відмінностей за даними професійного стажу респондентів (табл. 1).

Аналіз показників статистично значущих відмінностей прояву організаційного стресу у працівників пенітенціарних установ показав, що його вираженість пов'язана з рівнем задоволеності професійною діяльністю, статевою диференціацією, професійним стажем роботи та типом установи. За більшістю досліджуваних шкал – здатність до самопізнання, широта інтересів, схвалення, гнучкість поведінки, активність і продуктивність та загальний показник організаційного стресу – виявлено статистично значущі відмінності, що свідчить про нерівномірність проявів організаційного стресу в різних групах персоналу пенітенціарної системи.

Найбільш вираженим чинником диференціації виявився рівень задоволеності роботою. Практично за всіма шкалами працівники з вищим рівнем задоволеності демонструють кращі показники особистісного функціонування та нижчу вираженість організаційного стресу порівняно з працівниками з нижчим рівнем задоволеності, що є закономірним явищем. Осо-

бливо це простежується за шкалами здатність до самопізнання, широта інтересів, гнучкість поведінки, активність і продуктивність та загальний показник організаційного стресу, де статистично значущі відмінності зафіксовано майже в усіх групах персоналу. Це дає підстави розглядати задоволеність професійною діяльністю як важливий захисний ресурс у подоланні організаційного стресу.

Статева диференціація проявляється менш однорідно, однак також має статистично значущі ефекти. Найбільш помітними вони є за шкалами схвалення, активність і продуктивність та загальний показник організаційного стресу. Це свідчить про наявність певної гендерної специфіки у переживанні та проявах організаційного стресу, зокрема у формах соціальної взаємодії, самореалізації та суб'єктивного відчуття професійної напруженості.

Професійний стаж також є значущим фактором варіативності показників, адже за низкою шкал спостерігається тенденція до поступового зниження позитивних показників або їх нестійкої динаміки залежно від тривалості роботи в системі. Найбільш послідовно відмінності виявляються щодо загального показника організаційного стресу, а також окремих складових особистісного саморегуляційного ресурсу, таких як здатність до самопізнання, широта інтересів і активність та продуктивність. Отримані результати можуть вказувати на накопичення організаційної напруги, виснаження внутрішніх ресурсів або зміну стилю професійної адаптації в процесі тривалої службової діяльності.

Порівняння працівників різних типів пенітенціарних установ свідчить про те, що найбільш контрастні відмінності фіксуються серед працівників установ максимального рівня безпеки, СІЗО та таборів для тримання військовополонених. Саме в цих групах частіше виявляються статистично значущі розбіжності за шкалами схвалення, гнучкість поведінки, активність і продуктивність та за загальним показником організаційного стресу. Це може бути пов'язано з вищою напруженістю професійного середовища, складнішими умовами служби, більшою емоційною вартістю професійних контактів і підвищеним рівнем відповідальності.

Таблиця 1

Показники статистично значущих відмінностей прояву організаційного стресу у працівників пенітенціарних установ

Шкали		Рівень задоволеності (r)	Статевая диференціація (r)	Професійний стаж роботи				
				до 3-х р.	від 3-х до 10-ти	від 10-ти до 20-ти	понад 20 років	(N)
Здатність до самопізнання	1	8,95/6,12 ***	8,95/8,33	9,26	8,90	8,89	8,96	*
	2	8,92/7,5*	8,92/9,19	9,15	9,01	8,79	8,94	*
	3	8,72/5,2***	8,61/7,36	9,09	8,81	8,54	8,69	**
	4	9,07/7,5*	7,37/7,66	9,11	8,65	8,87	9,34	**
	5	9,00/8,7	7,66/9,45***	9,64	8,67	9,26	8,85	*
Широта інтересів	1	9,95/8,7*	9,95/10,4	10,36	10,25	9,82	9,82	**
	2	9,88/7,9**	9,88/9,74	9,98	10,1	9,76	9,75	**
	3	9,65/4,3***	9,62/8,95	9,64	9,85	9,55	9,58	*
	4	9,92/8,2*	8,92/8,54	9,00	10,38	9,38	10,28	**
	5	10,0/7,2***	9,33/9,11	9,78	10,44	10,00	9,95	***
Схвалення	1	8,31/7,81	7,31/7,20	8,64	8,48	8,16	8,24	*
	2	8,35/7,9	8,32/7,77	8,40	8,66	8,27	8,26	*
	3	8,18/4,5***	8,18/9,41**	7,91	8,29	8,10	8,19	***
	4	8,12/6,1**	8,44/7,35**	7,66	8,84	8,11	7,94	**
	5	8,57/4,2***	6,57/8,21***	7,35	8,81	8,78	8,41	**
Гнучкість поведінки	1	10,65/9,9	9,64/10,29	10,83	10,42	10,71	10,67	*
	2	10,58/6,5***	10,58/11,05	10,3	10,82	10,57	10,67	*
	3	10,3/6,7***	10,27/7,77***	10,11	10,40	10,28	10,40	*
	4	10,4/6,7***	9,81/9,75	10,55	9,96	10,32	10,61	**
	5	10,7/9,5*	8,96/9,55	10,64	10,61	10,75	10,70	*
Активність і продуктивність	1	9,95/7,8**	9,75/10,33***	10,66	10,17	9,87	9,74	*
	2	9,99/8,88*	9,99/8,88*	10,18	10,34	9,95	9,82	*
	3	9,78/5,6***	8,88/9,83*	9,54	10,00	9,78	9,63	**
	4	9,7/6,2***	9,60/6,56***	10,66	10,00	9,55	9,62	**
	5	10,1/7,5***	9,98/7,88***	9,57	10,30	10,35	9,86	***
Загальний показник організаційного стресу	1	47,8/40,3***	45,6/47,16***	49,76	48,25	47,47	47,45	***
	2	47,7/38,68***	47,69/47,34	48,02	48,96	47,36	47,45	***
	3	46,7/26,3***	45,1/43,32***	46,31	47,36	46,27	46,51	**
	4	47,2/34,7***	44,14/39,86***	47,00	47,84	46,25	47,8	**
	5	48,4/37,1***	42,5/44,2***	47,00	48,84	49,16	47,78	***

Примітка: 1- працівники установ з мінімальним рівнем безпеки; 2 – працівники установ з середнім рівнем безпеки; 3 – працівники установ із максимальним рівнем безпеки; 4 – працівники таборів для тримання військовополонених; 5 – працівники СІЗО.

*** – рівень значущості $p \leq 0,001$; ** – рівень значущості $p \leq 0,01$; * – рівень значущості $p \leq 0,05$.

Особливу увагу привертає загальний показник організаційного стресу, оскільки саме за ним виявлено найбільш стабільні та статистично значущі відмінності за всіма трьома критеріями – рівнем задоволеності, статевою диференціацією та професійним стажем. Це дає підстави вважати, що організаційний стрес у працівників пенітенціарної системи формується під впливом комплексу як індивідуально-психологічних, так і організаційно-професійних чинників. Це підкреслює необхідність

диференційованого підходу до психологічної профілактики, підтримки й корекції організаційного стресу серед персоналу різних типів пенітенціарних установ.

Ідентична процедура матстатистики була проведена для вивчення відмінностей прояву емоційних станів у працівників пенітенціарних установ (табл. 2).

Аналіз показників статистично значущих відмінностей прояву емоційних станів у працівників пенітенціарних установ засвідчив, що емоційний стан персоналу

Показники статистично значущих відмінностей прояву емоційних станів у працівників пенітенціарних установ

Шкали		Рівень задоволеності(r)	Статеву диференціація (r)	Професійний стаж роботи				
				до 3-х р.	від 3-х до 10-ти	від 10-ти до 20-ти	понад 20 років	(N)
Спокій – тривожність	1	8,95/6,12 ***	8,92/6,75***	7,53	7,61	7,23	6,98	**
	2	8,92/7,5*	7,45/6,68	7,98	7,19	7,39	7,25	**
	3	8,72/5,2***	7,48/5,82***	7,90	7,75	7,49	7,34	**
	4	9,07/7,5*	8,99/8,5	7,11	6,88	7,07	7,15	***
	5	9,00/8,7	9,35/8,55	8,14	7,40	7,41	7,04	***
Енергійність – втома	1	9,95/8,7*	7,07/6,5	7,07	6,92	6,67	6,47	***
	2	9,88/7,9**	6,72/6,04	7,23	6,62	6,68	6,53	***
	3	9,65/4,3***	6,78/4,3***	7,27	7,03	6,82	6,69	***
	4	9,92/8,2*	9,92/8,2*	6,33	6,69	6,7	6,36	*
	5	10,0/7,2***	8,12/7,11***	7,78	6,71	6,82	6,41	***
Піднесення – пригніченість	1	8,31/7,81	8,15/ 7,04*	7,02	6,82	6,58	6,45	***
	2	8,35/7,9	8,23/ 6,12***	6,90	6,52	6,65	6,46	*
	3	8,18/4,5***	7,54/5,12***	7,05	6,84	6,71	6,62	***
	4	8,12/6,1**	8,44/8,57	6,77	6,73	6,65	6,42	*
	5	8,57/4,2***	7,55/7,38	7,78	6,96	6,59	6,39	***
Впевненість – безпорадність	1	10,65/9,9	7,22/7,04	7,42	7,55	7,25	7,04	*
	2	10,58/6,5***	7,45/6,69	7,60	7,3	7,19	7,01	*
	3	10,3/6,7***	7,25/6,35*	7,82	7,57	7,33	7,16	*
	4	10,4/6,7***	8,4/9,7*	6,77	7,38	7,35	6,85	**
	5	10,7/9,5*	8,7/9,89**	8,07	7,44	7,14	6,95	***
Загальний показник емоційного стану	1	9,95/7,8**	31,36/20,94***	29,05	28,91	27,73	26,95	**
	2	9,99/8,88*	29,85/25,53***	29,68	27,66	27,92	27,25	***
	3	9,78/5,6***	29,05/21,59***	30,05	29,18	28,37	27,83	***
	4	9,7/6,2***	35,75/34,97	27,00	27,69	27,78	26,8	**
	5	10,1/7,5***	33,72/35,93**	31,78	28,52	27,97	26,81	***

Примітка: 1- працівники установ з мінімальним рівнем безпеки; 2 – працівники установ з середнім рівнем безпеки; 3 – працівники установ із максимальним рівнем безпеки; 4 – працівники таборів для тримання військовополонених; 5 – працівники СІЗО.

*** – рівень значущості $p \leq 0,001$; ** – рівень значущості $p \leq 0,01$; * – рівень значущості $p \leq 0,05$.

диференціюється залежно від рівня задоволеності роботою, статі, професійного стажу та типу установи. Загалом за всіма досліджуваними шкалами – «спокій – тривожність», «енергійність – втома», «піднесення – пригніченість», «впевненість – безпорадність» і загальним показником емоційного стану – виявлено статистично значущі відмінності, що свідчить про неоднорідність емоційних станів в різних групах працівників пенітенціарної системи.

Найбільш виразним чинником виявився рівень задоволеності професійною діяльністю. У всіх типах установ працівники з вищим рівнем задоволеності демонструють кращі показники емоційного стану, ніж працівники з нижчим рівнем задово-

леності. Це особливо помітно за шкалами «енергійність – втома», «впевненість – безпорадність» та за загальним показником емоційного стану, де відмінності є статистично значущими майже в усіх групах персоналу. Така тенденція дає підстави розглядати задоволеність роботою як важливий психологічний ресурс прояву позитивних емоційних станів.

Статеву диференціація також виявилася значущою, однак її прояв є менш однорідним. За окремими шкалами простежуються статистично значущі відмінності між чоловіками та жінками, зокрема за показниками «спокій – тривожність», «піднесення – пригніченість» та загального емоційного стану. Це свідчить про

те, що переживання емоційних станів має статево специфіку, яка може виявлятися у відмінностях емоційного реагування, напруженості та суб'єктивного самопочуття в професійній діяльності.

Професійний стаж роботи так пов'язаний зі зниженням показників задоволеності професійною діяльністю. У більшості шкал простежується тенденція до поступового зменшення позитивних значень від групи працівників зі стажем до 3-ох років до групи зі стажем понад 20 років. Це особливо виразно представлено за шкалами «спокій – тривожність», «енергійність – втома», «піднесення – пригніченість» та загальним показником емоційного стану. Отримані дані можуть свідчити про накопичення емоційного виснаження, зниження енергетичного ресурсу та посилення проявів організаційного стресу в процесі тривалої професійної діяльності.

Порівняння працівників різних типів установ показує, що найбільш уразливими щодо проявів емоційних станів є працівники установ з максимальним рівнем безпеки, слідчих ізоляторів та частково таборів для тримання військовополонених. Саме в цих групах спостерігаються найбільш контрастні відмінності за шкалами тривожності, втоми, пригніченості, безпорадності та загального емоційного стану. Водночас працівники установ з мінімальним та середнім рівнем безпеки виявляють відносно вищі показники емоційної стабільності, хоча і в цих групах зафіксовано статистично значущі відмінності залежно від задоволеності працею, статі та стажу.

Отримані результати показали, що організаційний стрес і пов'язані з ним емоційні стани у працівників пенітенціарних установ мають системний і багатофакторний характер. Виявлено, що його прояви залежать від рівня задоволеності професійною діяльністю, статевої особливості, професійного стажу та типу установи. Нижчий рівень задоволеності роботою пов'язаний із менш сприятливими показниками самопізнання, гнучкості поведінки, активності, продуктивності та загального емоційного стану, а також із вищою вираженістю

тривожності, втоми, пригніченості та безпорадності. Це дає підстави розглядати задоволеність працею як один із ключових захисних ресурсів у профілактиці організаційного стресу та емоційного вигорання. Водночас помітною є закономірність щодо зниження показників емоційного благополуччя та особистісної ресурсності із збільшенням професійного стажу, що може свідчити про накопичення хронічного професійного напруження й поступове виснаження адаптаційних ресурсів. Найбільш уразливими щодо організаційного стресу та негативних емоційних станів виявилися працівники установ максимального рівня безпеки, СІЗО та таборів для тримання військовополонених, тобто тих підрозділів, де професійна діяльність супроводжується підвищеною відповідальністю, більшою жорсткістю умов служби та інтенсивнішим психоемоційним навантаженням.

Висновки. Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують, що стресогенні фактори професійної діяльності працівників пенітенціарних установ мають комплексний характер і охоплюють організаційно-професійні, соціально-психологічні та індивідуально-особистісні компоненти. До найбільш значущих із них належать незадоволеність професійною діяльністю, тривалий стаж роботи, специфіка умов служби в установах різного рівня безпеки, СІЗО та таборах для тримання військовополонених, а також статево зумовлені особливості реагування на професійне навантаження. Сукупна дія цих факторів зумовлює посилення організаційного стресу, виснаження адаптаційних ресурсів і формування симптомів емоційного вигорання.

Перспективи подальших досліджень вбачаються в поглибленому вивченні взаємозв'язку стресогенних факторів професійної діяльності та емоційного вигорання працівників пенітенціарних установ, уточненні ролі індивідуально-особистісних і організаційних ресурсів його профілактики, а також у розробленні та апробації програм психологічного супроводу персоналу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ботнарченко І.А., Дзюрбель А.Д. Емоційне вигорання в професійній діяльності слідчого органу Національної поліції під час війни. *Академічні візії*. 2025. (49). URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2411>

2. Кокун О.М. Специфіка професійного самоздійснення працівників державної кримінально-виконавчої служби України. *Право і безпека*. 2018. № 4 (71). С. 91–96.
3. Шкраб'юк В. С., Білик Д. І. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. 10(86). С. 293–296. doi: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60>
4. Carlotto M. S., Abbad G. da S., Sticca M. G., Carvalho-Freitas M. N., Oliveira M. S. Burnout syndrome and the work design of education and health care professionals. *Psico-USF*. 2021. 26(2). P. 291–303. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260208>
5. Cavanaugh K. J., Lee H.Y., Daum D., Chang S., Izzo J.G., Kowalski A., Holladay C.L. An examination of burnout predictors: Understanding the influence of job attitudes and environment. *Healthcare*. 2020. 8(4). P. 502. <http://dx.doi.org/10.3390/healthcare8040502>
6. Edú-Valsania S., Laguía A., Moriano J.A. Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. № 19. P. 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
7. Gil-Monte P. R. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Pirâmide, 2005. 192 p.
8. Maslach C. Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2017. 69(2). P. 143–152. <http://dx.doi.org/10.1037/cpb0000090>
9. Maslach C., Leiter M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass. 208 p.
10. Psychological resources of the individual under the conditions of modern challenges. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2020. 232 p.

REFERENCES:

1. Botnarenko I.A., Dziurbel A.D. (2025). Emotsiine vyhorannia v profesiinii diialnosti slidchoho orhanu Natsionalnoi politsii pid chas viiny [Emotional burnout in the professional activities of the investigative body of the National Police during the war]. *Akademichni vizii – Academic visions*. (49). <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/2411> [in Ukrainian].
2. Kokun O.M. (2018). Spetsyfika profesiinoho samozdiisnennia pratsivnykiv derzhavnoi kryminalno-vykonavchoi sluzhby Ukrainy [Specifics of professional self-realization of employees of the State Penitentiary Service of Ukraine]. *Pravo i bezpeka – Law and Security*. № 4 (71). 91–96.[in Ukrainian].
3. Shkrabiuk V. S., Bilyk D. I. (2020). Emotsiine vyhorannia osobystosti: psykholohichniy analiz problemy [Emotional burnout: a psychological analysis of the problem]. *Molodyi vchenyi – Young scientist*. 10(86). 293–296. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60> [in Ukrainian].
4. Carlotto M. S., Abbad G. da S., Sticca M. G., Carvalho-Freitas M. N., Oliveira M. S. (2021). Burnout syndrome and the work design of education and health care professionals. 2021. *Psico-USF*. 2021. 26(2). 291-303. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260208>
5. Cavanaugh K. J., Lee H.Y., Daum D., Chang S., Izzo J.G., Kowalski A., Holladay C.L. (2020). An examination of burnout predictors: Understanding the influence of job attitudes and environment. *Healthcare*. 8(4). 502. <http://dx.doi.org/10.3390/healthcare8040502>
6. Edú-Valsania S., Laguía A., Moriano J.A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. № 19. 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
7. Gil-Monte P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Pirâmide.
8. Maslach C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 69(2). 143–152. <http://dx.doi.org/10.1037/cpb0000090>
9. Maslach C., Leiter M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass, 1997.
10. Psychological resources of the individual under the conditions of modern challenges (2020). Opole: The Academy of Management and Administration in Opole.

Дата першого надходження статті до видання: 27.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 04.05.2026