МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534- з-2 – дн
спеціальність: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Холодняк Сергій Валерійович
Керівник: канд. психол. наук, доцент,
кафедри психології Паскевська Ю. А.
Рецензент: канд. пед.наук, доцент
кафедри педагогіки та психології
освітньої діяльності Голованова Т. П.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 – «Психологія»
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТА

Холодняка Сергія Валерійовича

1. Тема роботи Профілактика професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України
керівник роботи Паскевська Ю. А. канд. психол. наук, доцент, кафедри психології
затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с
2. Строк подання студентом роботи_____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: 1) проаналізувати наукові підходи до вивчення професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ у вітчизняній та зарубіжній психології; 2) визначити психологічні особливості професійної діяльності персоналу в пенітенціарних установах; 3) визначити та емпірично дослідити основні компоненти професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України; 4) розробити програму психологічної профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ.
5. Перелік графічного матеріалу: 4 таблиці, 3 рисунки.

6.Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 1	Паскевська Ю.А., доцент		
Розділ 2	Паскевська Ю.А., доцент		
Висновки	Паскевська Ю.А., доцент		

7.Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень – жовтень2025 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	грудень 2025 р.	Виконано

Студент _____С. В. Холодняк

Керівник _____Ю. А. Паскевська

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 80 сторінок, 4 таблиці, 3 рисунки, 69 джерел.

Об’єкт дослідження: професійне вигорання персоналу пенітенціарних установ.

Предмет дослідження: профілактика професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати феномен професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України, емпірично дослідити його структурні компоненти та розробити програму психологічної профілактики професійного вигорання з урахуванням специфіки професійної діяльності.

Гіпотеза дослідження – передбачається, що впровадження цілісної та науково обґрунтованої програми профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ сприятиме зниженню рівня емоційного виснаження, професійної демотивації та деперсоналізації.

Для розв’язання поставлених завдань застосовувалися теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація), психодіагностичні методи.

Наукова новизна дослідження полягає у теоретичному узагальненні сучасних психологічних підходів до проблеми професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ, а також у розробленні програми психологічної профілактики професійного вигорання з урахуванням специфіки професійної діяльності в пенітенціарній системі України.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПЕНІТЕНЦІАРНІ УСТАНОВИ, ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА, ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ’Я ПЕРСОНАЛУ, ПСИХОЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ, СТРЕС.

SUMMARY

Holodniak S.V. Prevention of professional burnout among personnel of penitentiary institutions of Ukraine.

The master's qualifying work consists of an Introduction, 2 Chapters, Conclusions, References (69 items, including 15 foreign sources). The total volume of the qualifying work is 88 pages, including 80 pages of the main text. The work contains 4 tables and 3 illustrations.

The qualifying work provides a theoretical overview and presents an empirical study of the prevention of professional burnout among personnel of penitentiary institutions of Ukraine.

The research object**:** professional burnout among personnel of penitentiary institutions.

The research subject**:** prevention of professional burnout among personnel of penitentiary institutions of Ukraine.

The research goal is to theoretically analyze the phenomenon of professional burnout among personnel of penitentiary institutions of Ukraine, empirically investigate its structural components, and develop a psychological prevention program taking into account the specific features of professional activity.

The research tasks are:

1. to analyze scientific approaches to the study of professional burnout among penitentiary personnel in Ukrainian and international psychology;
2. to identify socio-psychological features of professional activity in penitentiary institutions;
3. to determine and empirically investigate the main structural components of professional burnout among personnel of penitentiary institutions of Ukraine;
4. to develop a psychological prevention program for professional burnout among penitentiary personnel.

Chapter 1 “Theoretical Analysis of the Problem of Professional Burnout among Personnel of Penitentiary Institutions” presents a comprehensive theoretical review of the concept of professional burnout in Ukrainian and international psychological literature. The chapter analyzes key definitions, models, and components of burnout, examines socio-psychological characteristics of penitentiary personnel’s professional activity, and highlights psychological features of occupational stress and burnout development within the penitentiary system.

Chapter 2 “Empirical Study of the Components of Professional Burnout among Personnel of Penitentiary Institutions of Ukraine” describes the organization and methodology of the empirical research, presents quantitative and qualitative analysis of psychological diagnostic results, and substantiates a program for the prevention of professional burnout. The proposed program is aimed at reducing emotional exhaustion and depersonalization, preventing the reduction of personal achievements, supporting professional motivation, and strengthening resilience among penitentiary personnel.

Key words: professional burnout, penitentiary institutions, psychological prevention, personnel mental health, psycho-emotional exhaustion, resilience, stress.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ 13
1.1.Аналіз поняття «професійне вигорання» у науковій психологічній літературі 13
1.2. Соціально – психологічні особливостей професійної діяльності персоналу пенітенціарної системи 26
1.3. Психологічні особливості професійного стресу та вигорання персоналу пенітенціарної системи 37
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ УКРАІНИ 47
2.1. Організація та методологія констатувального дослідження професійного вигорання перосоналу пенітенціарних установ 47
2.2. Аналіз та інтепретація результатів спихологічної діагностики 55
2.3. Програма профілактика професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України 65
ВИСНОВКИ 77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 81

ВСТУП

Актуальність дослідження. Однією із прикладних сфер у суспільній системі є пенітенціарна система. Дотримання прав людини у правовій та соціальній державі визнається однією із цінностей розвинутої країни. На сьогодні відбувається подальше реформування пенітенціарної системи України, яке здійснюється шляхом впровадження в практику кримінально-виконавчих установ міжнародного досвіду пенітенціарної діяльності та вимог європейських стандартів у сфері виконання покарань. Реалізація поставлених цілей та завдань неможлива без людей, які працюють у цій системі, а їхня роль є визначальною. В'язничні установи повинні мати достатню кількість кваліфікованих працівників та належним чином керуватися підходами до забезпечення їх психологічного благополуччя. І тому, проблема професійного вигорання серед персоналу пенітенціарних установ України посідає одне з провідних місць. А питання профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ залишається актуальною та потребує залучення зусиль всіх відповідальних осіб, а також уваги наукової спільноти до усіх факторів, що мають свій вплив на психічне здоров'я та психологічне благополуччя.

Важлими у цьому є врахувння специфічності середовища професійної діяльності пенітенціарної системи, яке характеризується наявністю протиріч, ризиків та невизначеності при виконанні службових обов'язків персоналу пенітенціарних установ видається таким, що потребує особливого дослідження з метою реалізації державної політики у сфері виконання покарань.

Безперечним є те, що професійна діяльність персоналу в пенітернціарних інституціях характеризується високим рівнем психоемоційного напруження, постійною відповідальністю за безпеку, роботою в умовах обмеженої свободи, жорсткої регламентації, конфліктності

та хронічного стресу. Персонал пенітенціарних установ України щоденно стикається з інтенсивними стресовими чинниками, пов’язаними з міжособистісною взаємодією зі спецконтингентом, ризиками агресії, професійною ізоляцією, дефіцитом ресурсів, а також підвищеними вимогами до професійної ефективності. Тривалий вплив таких умов призводить до емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, формування цинічного ставлення до роботи та професійної деформації, що в сукупності становить психологічний феномен професійного вигорання.

Професійне вигорання негативно впливає не тільки на психічне здоров’я працівників, але й на ефективність функціонування пенітенціарних установ, рівень безпеки, якість виконання службових обов’язків і стабільність кадрового складу. Відповіді на питання, як і яким чином деякі люди здатні вистояти, відновитися і навіть психологічно зрости, зміцніти після складних життєвих негараздів, є певним викликом для науковців і практиків серед психологів. Наразі перед фахівцями в галузі психологічних наук актуалізується потреба в глибокому, цілеспрямованому вивченні умов збереження психологічної стабільності та резильєнтності фахівця системи.

Держава активно напрацьовує механізми відповіді на ці запити та практичні виклики. Так, у відповідь до цього у розробленій та затвердженій Стратегії реформування пенітенціарної системи України на період до 2026 року вказно на Ціль 7. «Створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу пенітенціарної системи». Наше дослідження є важливим із урахуванням забезпечення даної цілі Стратегії на практиці.

Окремі аспекти психологічного забезпечення працівників ДКВС України, зокрема психологічного супроводження, розкривали в своїх наукових працях різні дослідники. Так, Т. В. Кушнірова [17] пропонує систему заходів щодо профілактики негативних психічних станів і суїцидальної поведінки працівників ДКВС України. О. М. Мірошниченко [25] акцентує увагу на психологічному забезпеченні професійної діяльності

пенітенціарного персоналу в сфері сімейних відносин. Ю. А. Паскевська [30-36] розглядає формування резильєнтності та збереження психічного здоровя персоналу пенітенціарного персоналу як важливої складової професійної діяльності в системі, О.В. Сахнік [45] відзначає, що психологічне супроводження працівників ДКВС України слід спрямувати на забезпечення їх особистої безпеки.

Незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень, проблема профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ в Україні залишається недостатньо розробленою, особливо в аспекті створення цілісних, системних і науково обґрунтованих психологічних програм профілактики. Це зумовлює актуальність обраної теми магістерського дослідження.

Об’єкт дослідження: професійне вигорання персоналу пенітенціарних установ

Предмет дослідження: профілактика професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати феномен професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України, емпірично дослідити його структурні компоненти та розробити програму психологічної профілактики професійного вигорання з урахуванням специфіки професійної діяльності.

Гіпотеза дослідження – передбачається, що впровадження цілісної, системної та науково обґрунтованої програми психологічної профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ сприятиме зниженню рівня емоційного виснаження, професійної демотивації та деперсоналізації, а також підвищенню резильєнтності персоналу.

Завдання дослідження:

1) Проаналізувати наукові підходи до вивчення професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ у вітчизняній та зарубіжній психології.

2) Визначити психологічні особливості професійної діяльності персоналу в пенітенціарних установах.

3) Визначити та емпірично дослідити основні компоненти професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України.

4) Розробити програму психологічної профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ.

Для розв'язання поставлених завдань у дослідженні застосовувалися теоретико-методологічні методи, зокрема аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблеми професійного вигорання та психологічної профілактики, а також емпіричні методи: психодіагностичні методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка; опитувальник «Синдром "вигорання" в професіях системи "людина–людина"» К. Маслач і С. Джексон; методика «Рівень смисложиттєвих орієнтацій» Д. О. Леонтьєва; методика визначення мотивації професійної діяльності К. Замфір; методика «Оцінка власного потенціалу "вигорання"» Дж. Гібсона.

Наукова новизна та теоретичне значення полягає у теоретичному узагальненні та систематизації сучасних психологічних підходів до проблеми професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ, а також у розробленні програми психологічної профілактики професійного вигорання з урахуванням специфіки професійної діяльності в пенітенціарній системі України.

Практична значущість результатів дослідження полягає в можливості їх використання у діяльності сучасних психологічних підходів до проблеми професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ, а також у розробленні програми психологічної профілактики професійного вигорання з урахуванням специфіки професійної діяльності в пенітенціарній системі України.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувалися методологічним обґрунтуванням вихідних положень, використанням методів,

адекватних меті та завданням дослідження, а також логічною узгодженістю теоретичних положень і практичних висновків.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, 2 розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 69 найменувань. Загальний обсяг основного тексту – 80 сторінок. Робота містить 4 таблиці і 3 рисунка.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ

1.1. Аналіз поняття «професійне вигорання» у науковій психологічній літературі

Проблема професійного вигорання посідає важливе місце у сучасних психологічних дослідженнях, присвячених вивченню впливу професійної діяльності на психічне здоров'я особистості. Зростання інтенсивності праці, емоційної залученості та відповідальності у багатьох професійних сферах зумовило підвищений науковий інтерес до феноменів хронічного професійного стресу, емоційного виснаження та зниження мотиваційно-ціннісного ставлення до діяльності. У цьому контексті професійне вигорання розглядається як складний багатовимірний психологічний феномен, що формується внаслідок тривалого впливу стресогенних факторів професійного середовища та проявляється у порушенні емоційної, когнітивної й поведінкової сфер особистості.

Дослідники по-різному акцентують увагу на його структурі, механізмах формування та наслідках, розглядаючи вигорання як синдром емоційного виснаження, як форму професійної дезадаптації або як специфічну реакцію особистості на хронічний професійний стрес. Аналіз наукових підходів дозволяє простежити еволюцію уявлень про професійне вигорання та окреслити ключові концептуальні положення, що стали підґрунтям для сучасних досліджень і розробки профілактичних психологічних інтервенцій.

У науковій літературі такі стани як емоційне виснаження, агресивність, окреслено поняттям «психічне вигорання». Термін «burnout» «вигорання», «горіння» введений Г. Фрейденбергером для окреслення відчуттів деморалізації, розчарованості життям, енергетичної виснаженості. Також

дослідники сюди відносять такі стани, як психічне виснаження, емоційна черствість, втрата цікавості до професійної діяльності тощо, окреслено поняттям «психічне вигорання», якому властива спустошеність, нервова виснаженість, стан постійної втоми, формальність спілкування, зміна ставлення до себе та результатів власної діяльності, безкомпромісність, нездатність надавати емоційну підтримку, налагоджувати партнерські стосунки [4].

Поняття «професійне вигорання» та стани, пов'язані із ним у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці вивчались таким дослідниками як: М.Л. Авраменко [1], М. Й. Варій [2], І. І. Галецька [4], О. В. Грицук [4], О.Є. Іванашко [9], К. Маслач [60], М. С. Міщенко [25], Ю. А. Паскевська [31-35], Л. О. Сіпко [45], Г. Фрейденбергер [1], М. А. Яроменок [1].

Цей термін був застосований як такий, що характеризує стан крайнього виснаження здорових людей, які, працюючи у сфері державної служби, знаходяться у тісному контакті з людьми в емоційно напруженій атмосфері і відчувають себе перевантаженими проблемами інших людей. До цього часу дане поняття застосовувалось для визначення почуття власної неспроможності подолати стресову ситуацію.

На сьогодні Всесвітня організація охорони здоров'я визначає «синдром вигорання» як фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі, втомою, безсонням, підвищеним схильністю до соматичних захворювань, вживання алкоголю або інших психоактивних речовин і суїцидальної поведінки [35].

З того часу вченими пропонувалось декілька варіантів терміну «вигорання» та різні його трактування, такі як: «професійне вигорання», «емоційне згорання», «емоційне перегорання», «психічне вигорання». Оскільки термін «згорання» з точки зору психології означає повний розпад особистості під впливом виробничих стресових умов, нездатність регулювати свою поведінку та виконувати професійні обов'язки, виникнення соматичних та нервово-психічних проблем і навіть летальний кінець, його не можна було

застосовувати до всіх випадків, тим більш, що при професійному вигоранні людина може добре виконувати професійні обов'язки, але при цьому залишатись емоційно спустошеною.

Вигорання – динамічний процес, який виникає поетапно у повній відповідності з механізмом розвитку стресу. «Синдром вигорання – це новітній, вироблений особою механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі дії» [26].

Дослідники визначають цей феномен як довготривалу стресову реакцію, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності, яку можна розглядати в аспекті особової деформації, що відбувається під впливом професійних стресів [27].

При цьому, всі погляди вчених на суть професійного вигорання мають ряд загальних моментів: «Професійне вигорання – це професійний феномен, що є станом фізичного, емоційного і розумового виснаження, який проявляється в професіях соціальної сфери» [9].

Найбільша небезпека в тому, що розвивається цей синдром поступово, не квапливо, день за днем. Якщо ігнорувати його перші ознаки, то почуття задоволення від добре виконаної роботи ставати все меншим, а бажання покинути раніше улюблену діяльність буде стрімко збільшуватися [26].

Також даний термін був застосований науковцями для пояснення виникнення сукупності негативних переживань, які пов'язані із фахом, колегами та усією робочою організацією загалом [46].

У контексті нашого дослідження даний феномен є цікавим через його взаємозв'язок із психологічним омертвінням. Поняття «горіння» відноситься до окреслення внутрішніх детермінант виникнення стану: виснаження, емоційної черствості, негативного відношення до роботи та професії. Таке визначення окреслює внутрішній стан суб'єкта, якому притаманна спустошеність, виснаженість, що характерне для психологічного «омертвіння» [27].

Термін «синдром психічного вигорання» у психологічній літературі застосовують для позначення емоційного та фізичного виснаження людей, професія яких передбачає емоційний контакт з іншими людьми та психологічним впливом на них. Психологічна енциклопедія пропонує таке тлумачення психічного вигорання: це психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності й утоми, пов'язаних із професійною діяльністю [26; 27].

Поняття психічного вигорання розуміється К. Маслач, С. Джексоном, В. Вайтом, Е. Морроу та ін. як криза, що пов'язана з професійною діяльністю в цілому, а не тільки з міжособистісними відносинами. Дослідники визначають три складові симптомів психічного вигорання: емоційну виснаженість, деперсоналізацію та редукцію професійних досягань [60].

Емоційне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них, веде до виснаження емоційних, енергетичних і особистісних ресурсів людини. З точки зору концепції стресу Г. Сельє емоційне вигорання – це дистрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому – стадія виснаження [55].

Спочатку вважали, що діагностичними характеристиками синдрому емоційного вигорання є стан душевних мук з відчуттям власної безпорадності. Згодом симптоматика даного синдрому суттєво розширилась за рахунок психосоматичного компоненту. Дослідники стали розглядати даний синдром з психосоматичним самопочуттям, характеризуючи його як стан, що передує хворобі. В Міжнародній класифікації хвороб синдром емоційного вигорання віднесено до категорії Z73 – «стрес, пов'язаний з труднощами підтримання нормального способу життя» [55].

Згідно досліджень М. Й. Варій на розвиток професійного вигорання впливає спрацьовування у психіці механізмів психологічного захисту які є діями свідомості, що стабілізують стан особистості, відторгаючи або змінюючи несприятливу інформацію. Механізми психологічного захисту спрацьовують лише коли використовуються в системі, адже по одинці вони

можуть й не бути ефективними. В умовах постійного стресу психіка людини змушена вдаватись до одного, кількох, чи органічного поєднання багатьох механізмів захисту [2].

За А. Морроу синдром емоційного вигорання має три стадії:

І стадія характеризується зниженням позитивних емоцій, пов'язаних з роботою, виникненням почуття незадоволеності, тривожності, порожнечі.

ІІ стадія проявляється в неприязні, зневажливому ставленні до людей.

11 ІІІ стадія емоційного вигорання – працівник стає байдужим, втрачає інтерес

нс тільки до своєї роботи, але і до себе і близьких людей [27].

На думку Л. М. Лежєніна, професійна деформація виявляється в стереотипних діях. Причиною таких дій є ідеалізоване сприйняття власних знань і вмінь, небажання брати участь у нових навчальних програмах, удосконалювати себе як професіонала [20].

Із цього приводу, емоційне вигорання є поштовхом до професійного вигорання та виокремлюють такі фази:

– попереджувальну(надмірнаучастьудіяльності);

– виснаження(відчуттябезсилля,безсоння);

– зниження рівня власної участі (стосовно колег, оточення, професійної діяльності, підвищення рівня вимог);

– емоційніреакції(депресія,агресія);

– фазу деструктивної поведінки (сфери інтелекту, мотиваційна, емоційносоціальна, психосоматичні реакції та ослаблення імунітету, розчарування, негативна життєва установка) [9].

Професійне вигорання – це синдром, який розвивається на фоні хронічного стресу і призводить до загального виснаження організму людини. Він включає в себе три складники: енергетичний (брак енергії, фізична перевтома), емоційний (апатія, зниження чутливості та емоційності, байдужість) і екзистенціальний (втрата сенсу діяльності, життя). Це стан, коли зовсім нічого не хочеться, коли опускаються руки, коли

результативність і якість роботи стрімко падає, а зацікавленість і мотивація в роботі зникають. Це стан, коли перебування з сім'єю перестає приносити задоволення, а рідні, друзі та оточуючі починають дратувати. Це стан, коли загострюються проблеми зі здоров'ям, а задоволення від життя та його якість падають [26].

Професійне вигорання – це виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів людини, яке розвивається на тлі сильного хронічного стресу в роботі. Виявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності і відчуттям безглуздості подальшого розвитку, відсутністю сил і бажання займатися діяльністю, яка нещодавно була по-справжньому цікавою [46].

Згідно з МКХ-11, вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання.

Основні ознаки професійного вигорання:

– втрачається енергійність, з'являється відчуття виснаження;

– підвищується психологічне дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу;

– знижується професійна ефективність [22].

Дані стани обумовлюють негативне ставлення не тільки до оточуючих, а й до праці загалом. У дослідженнях українських та західних вчених ставиться наголос на тому, що «вигорання» залежить від віку суб'єкта, та є характерним для людей незрілих, імпульсивних, тих, що не мають родин, з великою потребою у підтримці та розумінні [1; 35].

Розглядають два основних компоненти професійної деформації особистості в системі професій «людина-людина». Це синдром хронічної втоми і синдром професійного вигорання. Під хронічною втомою розуміється абсолютно специфічний вид втоми, обумовлений постійним емоційним контактом зі значною кількістю людей. При синдромі хронічної втоми людина страждає не просто від фізичної чи нервового виснаження, що

час від часу відчуває кожен з нас, а від «хронічних стресів нервової системи» [20].

Чим довше людина накопичує внутрішнє напруження, тим яскравіше проявляється вигорання. Самостійно справитися з синдромом, що проявився в повну силу, людині практично нереально. І замість гордості за успішну професійну кар'єру, з'являється відчуття спустошеності і втраченого часу. Тому пряма відповідальність кожного фахівця – відстежувати у себе подібні симптоми і вживати необхідних заходів на ранніх стадіях.

Вигорання, зауважують К. Маслач і С. Джексон, є результатом розбіжностей між якостями особистості та роботою, яку вона виконує. Феномен вигорання не є раптовим явищем, а має глибинні передумови, приховані в неусвідомлених тенденціях психіки. Найпоширенішим є такий підхід до тлумачення терміна «професійне вигорання»: це стресова реакція, що виникає внаслідок впливу на особистість стресів, притаманних фаху. Це неоднорідна група особливих психологічних станів, які розвиваються в здорових людей в умовах перенапруження від професійної діяльності [60]. Окреслимо концепцію К. Маслач та С. Джексона яка полягає у тому, що вигорання є результатом неспівпадання між якостями особистості та роботою, яку вона виконує. Феномен «вигорання» не є раптовим явищем, а має глибинні передумови, що окреслено дослідниками як «вияв «ерозії людської душі» в цілому, що не залежить від професійної діяльності». Суб'єкт, що обтяжений деструктивними тенденціями може знаходити «порятунок» у професії, а саме здобування фаху психолога заради вирішення власних проблем чи задоволення амбіцій. У такому випадку нерідко можна зустріти розчарування професією, адже не було зацікавленості власне професією [60].

Деякі автори доводять, що вигорання є одним із виявів професійної деформації особистості, інші стверджують, що ці феномени різняться. Професійну деформацію науковці трактують як сформовані у професії аспекти особистості, які мають негативний відтінок і виявляються,

здебільшого, у непрофесійному житті. Вигорання – це виключно професійний феномен. Така позиція є цілком обґрунтованою. Водночас професійна деформація не завжди має негативний характер, тому слід уточнити дефініцію поняття професійної деформації. Крім того, можна припустити, що вигорання не може не відображатися на діяльності й самопочутті людей у непрофесійних сферах життя. Деформація особистісних особливостей виявляється на більш пізніх етапах професійної кар'єри, а вигорання може статися й на початку професійної діяльності внаслідок невідповідності між вимогами професії та намаганнями особистості [22].

На відміну від професійної деформації, психічне вигорання можна вважати випадком повного регресу професійного розвитку, оскільки воно стосується особистості загалом, руйнує її, негативно позначається на ефективності трудової діяльності. Дослідники вважають, що до швидшого виникнення та розвитку синдрому вигорання закономірно схильні найсумлінніші працівники, віддані справі й захоплені роботою, з ідеалістичними уявленнями про неї та її важливість. Руйнування цих уявлень, усвідомлення власної малозначущості призводять до депресії, зневіри в собі та професії як засобі професійної самореалізації [22].

Є три групи таких симптомів професійного вигорання.

1. Психофізіологічний рівень: людина відчуває хронічну втому, навіть

після 8-годинного сну. Проблеми зі сном – або повне безсоння, або часткове. Сонливість протягом дня, безпричинні головні болі. Наш організм каже: доволі, щось ти робиш не так! Змінись! Або зміни своє ставлення до цього. Потім з'являються розлади шлунково-кишкового тракту. Людина може або швидко набирати вагу, або швидко худнути. Це також прояв цього синдрому.

2. Соціально-психологічний рівень: змінюються емоційні прояви людини – вона стає дратівливою, тривожною, втрачає інтерес до діяльності, стає соціально пасивною. Емоційний фон змінюється із позитивного, або частково позитивного на негативний.

3. Поведінковий рівень: людина не може планувати свою діяльність – вона починає або приходити рано на роботу і пізно йти, або, навпаки, дозволяє собі запізнюватися або йти раніше. Перестає взаємодіяти і спілкуватися з тими, з якими раніше контактувала – проявляє байдужість і до діяльності, і до колективу.

Окрім того, на цьому рівні людина починає зловживати: їжею чи напоями. Будь-яка хвилина використовується з метою перекусу або намагання випити чашечку чаю або кави, тютюнопаління, зловживання алкоголем. Людям творчих професій характерне зловживання наркотиків. Зняття напруги потребує засобів, які «допоможуть» справитися із симптомами професійного вигорання, – так вважає організм пацієнта [47].

За іншою класифікацією існують 10 симптомів симптомів професійного вигорання:

1. Хронічна втома. Стан постійного недосипання. Особливо яскраво проявляється вранці, коли, тільки прокинувшись, ви не відчуваєте, що відпочили. 2. Зниження працездатності. Завдання, які раніше виконували легко і швидко, вимагають більше часу і додаткових зусиль для пошуку рішень. Стає складніше переключатися між різними завданнями. Незаплановані завдання викликають сильний стрес і агресію.

3. Часте фізичне нездужання: постійні головні болі, застуда, ломота в тілі, хронічні захворювання. Людський організм дуже розумний. Коли рівень напруги в тілі зашкалює, хвороба служить сигналом, що час зупинитися. Якщо ці сигнали ігнорувати, вони ризикують перерости в серйозні захворювання концентрації. Доведено, що у людини з синдромом вигорання сповільнюються розумові здібності.

6. Страх перед нововведеннями. Замість того, щоб викликати інтерес і цікавість, інноваційні рішення лякають. Вивчення нових підходів і методів розглядається через призму критики. Для впровадження чогось нового потрібнаенергія. При вигоранні необхідна енергія просто відсутня. Тому все нове лякає, і людина автоматично включає захисну реакцію у вигляді внутрішнього спротиву.

7. Підвищена дратівливість, що переростає в часті спалахи гніву. Агресія може проявлятися в ставленні до колег, робочих процесів, своїх завдань, компанії, ринку в цілому.

8. Зменшення кола соціальних контактів. Скорочення контактів з існуючим оточенням і уникнення нових, навіть дуже корисних, знайомств9. Песимістичні настрої в діяльності. Відсутність оптимізму щодо власного професійного розвитку. Глибока байдужість до даної сфери.

10. Втрата сенсу в тому, що робите. Часто розчарування в самій професії. Бажання повністю змінити напрям діяльності, навіть якщо присвятили йому більшу частину життя [47]. Досить активно на вигорання впливають вікові кризи людини – особливо криза 35 і 40 років. Коли людина відчуває швидкоплинність часу, споглядає назад і розуміє, які ідеї вона встигла реалізувати, а що так і залишилося невтіленим. Така безвихідь також включається в кризу і може провокувати чи стимулювати професійне вигорання.

Крім того, є ще поняття професійної кризи – у віці 40-45 років вона трапляється досить часто. Особливо в амбітних людей, які не реалізували свої мрії. Вони розуміють, що вже не посядуть бажане місце і втрачають інтерес до професійної діяльності і бажання працювати. Тобто не можна сказати, що професійне вигорання настане через два роки або через двадцять. Усе залежить від життя людини.

Один із факторів, що пришвидшує професійне вигорання,–характер роботи. Чи є вихідні, чи є нормативність робочого дня, чи є повноцінні відпустки. Також на появу професійного вигорання впливає інтенсивність діяльності.

Кожен із нас виконує багато ролей – як у сім’ї, так і на роботі. Якщо поринути в роботу і нічого більше не робити, але при цьому не отримувати ні моральної, ні матеріальної винагороди з боку керівництва, є відчуття того, що щось не так. Це пришвидшує стан професійного стресу [22].

Провівши аналіз та огляд літературних джерел, виокремлююьб два підходи до суті і структурі вигорання, які акцентують увагу на його результатах, або на процесуальній стороні. У рамках першого, результативного підходу, вигорання розуміється як деякий комплекс відносно незалежних один від одного симптомів, які об'єднуються у більші блоки. У рамках процесуального підходу, вигорання – це процес, що протікає в ході професійного розвитку людини і має декілька стадій [47].

К. Маслач та А. Пінес професійне вигорання розглядається як результат професійних проблем, «результат невідповідності між особою і роботою». Особливістю цього підходу є акцент на професійному характері синдрому вигорання, а для опису структур вигорання авторами застосовуються мульти- або однофакторні моделі [60].

Особливістю цього підходу є акцент на професійному характері синдрому вигорання, а для опису структур вигорання авторами застосовуються мульти- або однофакторні моделі. Одна з найбільш відомих мультифакторних моделей була розроблена американськими психологами К. Маслач та С. Джексон. Вони виокремили три основні складові професійного вигорання: емоційну виснаженість, деперсоналізацію (цинізм) і редукцію професійних досягнень. Кожну складову автори пояснювали у такий спосіб [60].

В даний час існує декілька моделей вигорання, що описують даний феномен.

Однофакторна модель А. Пінеса і А. Аронсона. Згідно з нею, вигоряння – це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Автори одновимірного підходу розглядають виснаження в якості головної причини (компонента), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком. Ризик вигорання загрожує не тільки представникам соціальних професій [60].

Двухфакторная модель. Синдром вигоряння зводиться до двомірної конструкції, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації [26].

Перший компонент, який отримав назву афективного, відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервове напруження, емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється в зміні ставлення або до пацієнтів, або до себе. Він отримав назву установчого. Трехфакторную модель (К. Маслач і С. Джексон). Синдром психічного вигорання являє собою тривимірний конструкт, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова вигорання і проявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасичення. Друга складова (деперсоналізація) позначається в деформації відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих. В інших – посилення негативізму, цинічності установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтам, клієнтам і т. п. Третя складова вигорання, редукція особистісних досягнень, може виявлятися або в тенденції негативної самооцінки, заниженні своїх професійних досягнень і успіхів, негативізм по відношенню до службовим достоїнств і можливостям, або в применшення власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [60].

Описані три компонента вигоряння в якійсь мірі відображають специфіку професійної сфери, в якій вперше був виявлений даний феномен. Особливо це стосується другого компонента вигоряння – деперсоналізації, нерідко показує стан сфери соціального обслуговування людей і надання їм допомоги. Дослідження останніх років не тільки підтвердили правомірність такої структури, а й дозволили істотно розширити область її поширення, включивши професії, не пов'язані з соціальним колом. Це призвело до певної модифікації поняття вигоряння і його структури.

У чотирикомпонентній моделі один з елементів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація або зредуковані персональні досягнення) розділяють на два окремі чинники [27].

Міра інтенсивності професійного вигорання залежить від життєвих стратегій, якими керуються працівники. Високий рівень вигорання відзначається у людей пасивних тактик опору стресу, а особи, які займають активну життєву позицію по відношенню стресфакторів, демонструють низькі показники вигорання [9].

Процесуальні моделі вигорання розглядають динаміку його розвитку як процес посилення емоційного виснаження, унаслідок якого формуються негативні установки щодо суб'єктів професійної діяльності. Вигорання є динамічним процесом, що розвивається в часі й має певні фази. На думку Дж. Гринберга, вигорання має такі етапи:

1) «медовий місяць» (професійна діяльність починає приносити дедалі менше задоволення);

2) «брак палива» (втома, апатія, ухиляння від професійних обов'язків);

3) «хронічні симптоми» (виснаженість, схильність до захворювань, психологічні переживання);

4) «криза» (розвиваються хронічні захворювання, людина втрачає працездатність);

5) «пробиття стіни» (захворювання загострюються, кар'єра знаходиться під загрозою) [26; 27].

Оскільки професійне вигорання має досить близьку симптоматику із стресом, вчені стверджують, що стрес, як і вигорання, проявляється:

– на рівні поведінки у вигляді порушень сну і апетиту, трудоголізму, підвищенні конфліктності, зниженні працездатності;

– на емоційному рівні у вигляді дратівливості, нападів гніву, байдужості, підвищеної тривожності, почуття незадоволення собою і своєю роботою;

– на фізіологічному рівні у вигляді болю невизначеного характеру, порушень артеріального тиску, процесів травлення, сну, ваги;

– на когнітивному рівні у вигляді зниження концентрації уваги, погіршення пам'яті, порушення процесів мислення і так далі [27].

Зважаючи на подібність проявів вигорання та стресу, деякі дослідники розглядають психічне вигорання як тривалий робочий стрес. Більшість з них поділяє думку, що стрес і вигорання – це, хоча і споріднені, але відносно самостійні феномени. Відмінність між стресом і вигоранням полягає, передусім, у тривалості процесу. Вигорання – тривалий, розподілений у часі робочий стрес.

Деформувальні тенденції потенційно закладені в усіх видах професійної діяльності, тому виникнення синдрому емоційного вигорання пов'язують з розвитком професійних деформацій особистості. Їм притаманне накопичення деструктивних змін у поведінці людини під впливом низки внутрішніх і зовнішніх чинників, які в майбутньому негативно позначаються на продуктивності праці. Аналіз проблеми професійної деформації в контексті розвитку системи наукового знання, як, зрештою, і будь-якого іншого соціального явища, неможливий відокремлено від вивчення феномену розвитку сучасних різновидів професійної деформації загалом, професійного вигорання та життєвої кризи в професійній сфері. Структура професійної компетентності фахівця охоплює не лише знання, уміння та навички, а й професійний образ світу, набір професійно значущих властивостей особистості, у які імпліцитно вбудовано ціннісносмислову систему світосприйняття [31].

Отже, аналіз психологічної літератури дозволив нам встановити, що професійне вигорання – це виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів людини, яке розвивається на тлі сильного хронічного стресу в роботі.

1.2 Соціально-психологічні особливості професійної діяльності персоналу пенітенціарної системи

Місія Державної кримінально-виконавчої служби України полягає в підвищенні безпеки суспільства через реабілітацію, ресоціалізацію та

підготовку до реінтеграції осіб, що увійшли у конфлікт із законом. Ця місія і задача в повному обсязі реалізується через ефективність і компетентність персоналу ДКВС України.

До пенітенціарного персоналу висувають доволі високі вимоги у професійній підготовленості до роботи, що зумовлено вищеназваними особливостями та необхідністю оволодіння певними професійними навичками для реалізації основної мети покарання – ресоціалізації засуджених.

Сучасний фахівець повинен мати відповідні професійно-важливі якості, високий рівень професійної відповідальності, професійну придатність та високий рівень професійної компетентності, соціальну та професійну мобільність та самостійність щодо корегування психологічних установок та світогляду, прийняття професійно обґрунтованих рішень у практичній роботі. Саме зміна філософії діяльності персоналу пенітенціарних установ, що має ґрунтуватися на дотриманні прав та почутті гідності людини, яка відбуває покарання, вимагає нових підходів і наукових парадигм до вивчення специфіки діяльності співробітників, зокрема, їх психологічних аспектів.

Вітчизняними та зарубіжними науковцями питання пенітенціарної політики та професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ вивчались у різних напрямках знань,зокрема, кримінально-виконавчого права, психології, педагогіки, державного управління. Предмет їхнього наукового дослідження полягає у вивченні характеристик суб’єктів реалізації кримінально-виконавчої політики; оновлення кримінально-виконавчого законодавства як ключового засобу реформування Державної кримінально-виконавчої служби України; вдосконалення організаційної структури сучасної кримінально-виконавчої системи;обґрунтування необхідності проведення пенітенціарної реформи в Україні відповідно до міжнародних стандартів (І.Г.Богатирьов та С.О.Богунов [38], Д.Б. Ягунов [52], R.M. Tschiedel та J.K. Monteiro [66]).

У сфері психологічних знань предметом цілеспрямованого досліження є питання професійної підготовки, перепідготовки кадрового потенціалу, розвитку професійної компетнтності персоналу відповідно до вимог реформування пенітенціарної системи, визначення норм і принципів професійної етики із опорою на моральні цінності фахівця виступали у роботах таких українських авторів (С. А. Зінченко [7], І. В. Дорошенко [41], Ю. А. Паскевська [31]). В роботах В.С. Медведєва, В.М. Синьова С.І. та С.І. Скокова досліджується професійне спілкування пенітенціарного персоналу [47]. Методологічні підходи до проблеми психологічного стресу у співробітників виправних установ розроблялись науковцями С.В. Бабуріним, Н.С. Оботуровим та О.М. Чірковим [48], а також в роботах зарубіжних науковців F.T. Cullen, B.G Link, N.T. Wolfe, J. Frank [69]. Вплив професійної діяльності на психіку співробітників правоохоронної діяльності представлено у дослідженнях Н.Г. Самойлова [49].

Водночас аналіз наукової літератури засвідчив недостатній ступінь розробленості проблематики, особливо в частині психологічних засад праці персоналу пенітенціарних установ.

Основною характеристикою роботи персоналу пенітенціарних установ є те, що під час виконання покладених на них обов'язків керуються законами та іншими нормативно-правовими актами, тобто чітка регламентація службової діяльності нормативно-правовими актами. Виконання регламентується такими законами України, як: «Про Державну кримінально-виконавчу службу», Кримінально-виконавчий кодекс України», «Про Національну поліцію» та іншими нормативно-правовими актами [39; 40]. Персонал пенітенціарних установ діє на підставі та в межах своїх повноважень. Загалом діяльність співробітників ДКВС України характеризується низкою особливостей перш за все правового характеру, що стосується особливостей включення персоналу у суб'єкт-об'єктні відносини як із співробітниками, так і із засудженими, в яких кожен акт правозастосування тягне за собою правові наслідки, де невиконання або

неналежне виконання своїх службових обов'язків (бездіяльність, зловживання, перевищення влади і т.д.) може класифікуватися порушенням того чи іншого нормативного акту і обумовлювати підвищену відповідальність.

Серед особливостей роботи варто відзначити і таку, що це робота, яка покликана убезпечити суспільство від повторного скоєння злочинів. Разом із тим, така робота щоденно пов'язана з ризиком для життя і здоров'я, необхідністю постійного спілкування з людьми, які мають проблеми різного характеру, вона вимагає постійного психологічного концентрування уваги і пильності. Зауважимо**,** підвищений ризик супроводжується відсутністю соціального визнання праці категорії пенітенціарія.

Значною особливістю діяльності персоналу пенітенціарних установ є взаємодія із засудженими та особами, узятих під варту. Взаємодія із засудженими розглядається як постійна провокація, загроза не фізична, а більш як психологічна. Персонал служби піддається загрозі «кримінального зараження» із наступними змінами в афективній та конативно-регулятивній сферах особистості та дотриманні соціальних норм. Головним у роботі із засудженими та особами, взятими під варту, є повага до їх особистості, яка перебуває в складній життєвій ситуації, віра в їх кращі якості. В.М. Синьов розглядає побудову взаємодії персоналу УВП і засудженого з позицій педагогіки співробітництва, яка сприяє «олюдненню» особистості людини, яка переступила межу закону [47]. Підвищення професійно-етичної компетентності персоналу ДКВС України як найважливішого компонента їх професійної майстерності є принципово необхідною умовою перебудови роботи по ресоціалізації засуджених та гуманізації виховного процесу в УВП та СІЗО. Професійна етика в пенітенціврній системі має не допустить прояви неповаги до людської гідності, дискредитації співробітників одне одним, надання негативного прикладу поведінки між співробітниками старшому та молодшому за посадою та званням. Тому не може не мати деструктивного впливу на засуджених демонстрація неповаги, намагання причинити шкоду

тим чи іншим способом старшому за посадою по відношенню до підлеглих та навпаки. Тобто, професійна етика в діяльності пенітенціарної системи України є дуже важливим функціональним елементом, який обумовлює успішність у виконанні поставлених на службу завдань.

Працівникам пенітенціарних установ України часто доводиться діяти в екстремальних умовах, що підвищує вимоги до рівня розвитку професійних якостей. Це обумовлено здатністю працівника розуміти та передавати інформацію, встановлювати й підтримувати необхідні контакти, розуміти ситуацію та предмет спілкування, вирішувати конфліктні та проблемні ситуації за оптимального використання ресурсів. Від наявності цих професійних якостей залежить не лише результативність виконання службових завдань, а й життя людей. Екстремальний характер служби також пов'язаний з постійною готовністю і можливістю використання зброї, що негативно впливає на емоційний стан працівників, психічне та соматичне їх здоров'я, якість соціальної взаємодії і, звісно, їхню психологічну стійкість і успішність професійної діяльності [31; 50]. У цьому контексті важливою професійною якістю є психологічна стійкість щодо екстремальних умов служби та ймовірного негативного впливу з боку засуджених з причини визнання їх дій та поведінки у категоріях кримінального порушення та антисоціальності.

Специфічною ознакою професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ є багатоплановість, що вимагає від працівників підвищеної відповідальністю за власні дії, характеризується підвищеною емоційною напругою, морально-психологічним та фізичним навантаженнями. Вона полягає у виконанні складних функцій як по відношенню до засуджених, так і до колег, зокрема, забезпечення правопорядку і законності в слідчих ізоляторах та установах, які виконують кримінальні покарання засобом позбавлення волі засуджених; забезпечення безпеки як самих засуджених, які вже відбувають покарання, і тих, які утримуються під вартою, так і працівників кримінально-виконавчої системи,

посадових осіб і громадян, які перебувають на територіях цих установ. Робота в пенітенціарних установах характеризується як жорстка система субординації та дисципліни, має специфіку організації робочого часу, що особливо стосується роботи у нічний час, вихідні та святкові дні та специфічні обов'язки.

Професійна діяльність персоналу пенітенціарних установ наповнена стрес-чинниками, які обумовлені низкою правил установ, обмеженнями, жорсткістю рамок, чіткістю виконання цих правил та умов, не можливістю вийти за межі правил, збільшенням інтенсивності дій в умовах дефіциту часу, тобто «значна ціна помилки», а також з причини особливого психологічного впливу сприйняття пенітенціарних установ як «зайшов в установу і за тобою закрився світ». На підсвідомості створюється стрес, кожного дня людина проживає стрес заходу та перебування в пенітенціарному середовищі, і разом із тим кожного разу виходу за межі установи «у вільний світ». Персонал пенітенціарних установ кожного дня відчуває стрес «не свободи», своєрідного «обмеження волі», перебування в ізоляційному просторі з накопиченням асоціального досвіду злочинних дій засуджених, відчуває складності із розслабленням, перенесення «слідів дня» у домашнє оточення і емоційну десенсибілізацію. Ще одним стрес-чинником, який спричиняє високий рівень робочого стресу, є дисонанс у поєднанні двох основних цілей роботи: «утримання під вартою», тобто забезпечення безпеки і контролю, і «турботи», тобто налагодження позитивних стосунків із ув'язненими і допомога їм у вирішенні потреб та індивідуальне планування роботи із ними [31].

Вплив негативних психофізичних чинників призводить до зниження інтересу до роботи та задоволеності нею [5], підвищення загальної напруженості в колективі, що може проявлятися в грубості з підлеглими, конфліктах, порушення дисципліни, законності, посадовій бездіяльності або у вседозволеності. Стресогенне середовище сприяє розвитку особистісних девіацій, пов'язаних з підвищеним рівнем агресії або наявністю пригніченості

з суїцидальними реакціями. Отже, все вищезазначене може слугувати як стресом, так і стати причиною різноманітних психічних розладів або деформацій.

У працях українських науковців також наголошується на тому, що робота пенітенціарія це робота в умовах стресу, зокрема, у п'ятої частини співробітників кримінально-виконавчої служби відмічається високий рівень організаційного стресу [6; 31; 38]. За нашим переконанням, тривале перебування в ситуації стресу може призводити до професійного вигорання і як наслідок, призвести до професійної деформації Тому професійно важливою якістю пенетенціарного персоналу є саме стресостійкість.

Важко не погодитися із тим, що провідною умовою успішної професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ є їх відповідний рівень психічного здоровя. В контексті реформи пенітенціарної системи ми вбачаємо необхідність розбудови системи розвитку професійної компетентності фахівців пенітенціарної установи із врахуванням саме такої складової як, збереження їх психічного здоров'я, що значно підвищуватиме ефективність професійної діяльності. Як відомо, психічне здоров'я має значний вплив на продуктивність праці [31]. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), психічне здоров'я – це стан благополуччя, при якому кожна людина може реалізувати свій власний потенціал, впоратися із життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти [31].

Враховуючи вищезазначене, необхідно зосереджувати увагу на підвищенні ефективності роботи персоналу установ виконання покарань та слідчих ізоляторів ДКВС України. Одним із існуючих кроків, що реалізується у цьому напряму, є створення та діяльність робочої групи з питань підвищення ефективності професійної діяльності психологів УВП та СІЗО Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України [28].

Сучасна професійна діяльність персоналу пенітенціарних установ обумовлена постійним впровадженням інновацій у роботі, зокрема імплементації нових інструментів роботи, впровадженням нових корекційних програм диференційно-виховного впливу, що вимагає від персоналу постійного навчання та опануванн новими навичками. Це, з одного боку, покликано підвищити ефективність та якість роботи персоналу, а з іншого, викликає стресові реакції у вигляді емоційного перевантаження. Така ситуація потребує розвиненості такої професійної якості у персоналу як готовність до змін, відкритість набуттю нового досвіду.

Варто варховувати, що професійна діяльність персоналу пенітенціарних установ має свою специфічність, яка полягає у диференціації співробітників за трьома категоріями, а саме: співробітники, які безпосередньо забезпечують виконання покарання (оперативний відділ, служба безпеки, охорона); співробітники, які здійснюють виховну роботу із засудженими (начальники відділень); співробітники, які надають психологічну допомогу (психологи); співробітники, які працюють у відділі матеріально-технічного постачання і різних технічних служб.

М.В. Синьов зазначає, що гуманізація кримінально-виконавчої системи ускладнила об’єкт соціальної діяльності співробітника виправної установи. Зросла значущість процесу ресоціалізації засудженого та умінь діагностувати такі характеристики особистості, як ступінь вираженості його кримінальної спрямованості; піддатливість виховним впливам; досвід злочинної діяльності; мета і мотиви засуджених в умовах ізоляції; особливості зв’язків засуджених із навколишнім середовищем і зовнішнім світом [47].

Отож, діяльність персоналу пенітенціарної служби багатофункціональна, у ній виділяють такі основні підструктури:

а) соціальна; б) юридична; в) виробничо-господарська; г) психолого-педагогічна (виховна); ґ) організаційно-управлінська [48].

Соціальна підструктура діяльності співробітників виправної установи спрямована на реалізацію кримінально-виконавчого законодавства у напрямі

ресоціалізації засуджених. Співробітники виправних установ спілкуються із специфічним контингентом людей, які мають значну деформацію моральних якостей і споживацькі погляди на життя.

Юридична підструктура діяльності співробітників виправної установи пов'язана із забезпеченням належного виконання кримінального покарання щодо засуджених до позбавлення волі.

У процесі виконання кримінального покарання співробітникам виправної установи доводиться застосовувати такі галузі права: трудове, цивільне, адміністративне, кримінальне, кримінально- процесуальне, кримінально-виконавче, фінансове, сімейне, тому що життя засудженого в місцях позбавлення волі регламентовано різними правовими нормами. Для успішного здійснення юридичної сторони діяльності у персоналу пенітенціарної установи повинно бути сформовано правове мислення і правова культура [8].

Виробничо-господарська підструктура визначає участь виправних закладів в організації трудової зайнятості засуджених. Тому всім його співробітникам необхідна елементарна економічна підготовка, знання техніки, на якій працюють засуджені.

Психолого-педагогічна підструктура діяльності співробітників виправної установи пов'язана з умінням діагностувати особистість і групи засуджених, а також педагогічно правильно впливати на них. Ресоціалізація засудженого, надання йому психологічної допомоги за відбування покарання і перетворення негативного середовища – це мета психолого-педагогічної роботи персоналу.

Організаційно-управлінська підструктура діяльності співробітника виправної установи вимагає організаційних умінь і навиків управління групами засуджених. Без упорядкування життя і діяльності засуджених і співробітників неможливе виконання завдань, які стоять перед кримінально-виконавчою системою.

Безперечно, що всі підтсруктури взаємоповязані. Важливим, на нашу думку, є систематизація компонентів професійної діяльності.

У діяльності співробітників виправних установ виділяють спонукальний, пізнавальний, емоційний, комунікативний і вольовий компоненти.

Спонукальний компонент виявляється в професійних цінностях, меті і мотивах діяльності співробітника. Основну роль при цьому виконують мотиви посадової поведінки, які тісно пов'язані з ціннісними орієнтаціями і професійною метою. Мотиви забезпечують рівень активності та вольових зусиль співробітників за вирішення службових завдань. Професійний інтерес, обов'язок, відповідальність, майстерність позитивно впливають на діяльність. До чинників, які знижують мотивацію й інтерес до службової діяльності, належать:

– незрозумілість і нечіткість застосовуваних критеріїв оцінки роботи та досягнутих результатів;

– втручання керівників у процес виконання посадових обов'язків;

– нерівномірність службової завантаженості різних відділів і служб;

– наявність постійних службових доручень, що виходять за межі обов'язків.

Емоційний компонент діяльності співробітників зумовлений виявом почуттів, які пов'язані з особливостями виконання службових обов'язків. Оптимальне емоційне збудження (стрес) позитивно впливає на діяльність. Проте стреси, викликані тими або іншими фактами у психологічно не підготовленого співробітника, можуть блокувати діяльність або викликати часткову втрату працездатності. Серед основних стресів, що викликають велике емоційне збудження у співробітників, належать: підвищена загроза життя і здоров'ю, відповідальність за власні рішення, раптова необхідність прийняти обґрунтоване рішення.

Психологічна неготовність частини співробітників до діяльності в екстремальних ситуаціях (групові ексцеси засуджених, бунт, захоплення заручників, відмова від їжі, напад і погрози) вимагає юридичного захисту і системи спеціальних вправ і тренувань. Питання психологічної готовності

співробітника, подолання стресів, вирішення проблем, що виникають у професійній діяльності, входять у вольовий компонент. Він пов’язаний з виявом таких якостей, як сміливість, рішучість, наполегливість, дисциплінованість, організованість, самостійність й ініціативність.

Комунікативний компонент діяльності співробітників віддзеркалює взаємовідносини між співробітниками. Без спілкування, обміну інформацією про стан виправно-трудового процесу, взаємодопомоги і взаємодії спільна діяльність працівників установ неможлива. Контакти можуть бути стабільними, періодичними і епізодичними.

Нові підходи до організації психолого-педагогічної діяльності виправних установ спонукають до активного використання положень і рекомендацій кримінально-виконавчого права, пенітенціарної психології в цілях вдосконалення діяльності персоналу виправних установ [52].

Це обумовлено тим, що в діяльності виправних установ спостерігаються явища, які ускладнюють організацію виправлення і ресоціалізацію злочинців у місцях позбавленя волі:

– зростання у виправних установах кількості засуджених, які характеризуються високою кримінальною спрямованістю;

– «тюремнизація» соціального середовища засуджених, відродження кримінальних звичаїв і законів, вплив організованої злочинності;

– низька юридична, соціальна, економічна і психологічна захищеність персоналу виправних установ;

– недостатня психолого-педагогічна підготовленість співробітників виправних установ і психологічних служб, що здійснюють виховний вплив на засуджених і надання їм психологічної допомоги;

– застосування традиційних форм виховної роботи (бесіди) і не- вміння персоналу колонії застосовувати нетрадиційні методи виховного впливу (групова дискусія, гра, соціально-психологічний тренінг, психодрама і інші);

– переваги у застосуванні режимної і оперативно-режимної діяльності порівняно з виховною роботою.

На основі практичного вивчення праці співробітників пенітенціарних установ, а також з огляду на наукові дані про дослідження діяльності співробітників різних силових відомств можна виділити й інші характерні для пенітенціарної системи особливості: важливу роль у мотиваційно-ціннісній структурі особистості співробітника виконують цілі діяльності, що дозволяє протистояти психологічному тиску з боку засуджених (кримінальних структур); усвідомленість ними особливого характеру діяльності, що емоційно впливає на особистість співробітника і зумовлює суттєві зміни у структурі діяльності за виконання завдань; наявність ситуацій невизначеності під час виконання своїх обов'язків і труднощі прогнозування їхнього негативного впливу на психічні стани.

Таким чином, існуючі соціально-психологічні особливості створюють умови для необхідності забезпечення потреби у високопрофесійного, високоморального, духовно та фізично підготовленого працівника, здатного виконувати покладені на нього непрості функції виховання і ресоціалізації злочинця на основі найсучасніших підходів і методів роботи.

1.3 Психологічні особливості професійного стресу та вигорання персоналу пенітенціарної системи

Виходячи з теоретичного аналізу поняття професійного вигорання та основних наукових підходів до його розуміння, здійсненого у попередніх підрозділах, доцільним є розгляд специфіки проявів професійного стресу та вигорання у конкретному професійному контексті. Як було зазначено, професійне вигорання формується в умовах тривалого впливу хронічного стресу та є результатом взаємодії індивідуально-психологічних і організаційних чинників, що набувають особливої виразності у діяльності персоналу пенітенціарної системи.

З урахуванням уже окреслених теоретичних положень, професійний стрес у пенітенціарній діяльності слід розглядати як базовий психологічний

механізм, що зумовлює поступове виснаження емоційних, когнітивних і мотиваційних ресурсів працівників. Саме характер, інтенсивність і тривалість професійного стресу визначають динаміку формування симптомів професійного вигорання, його структурні особливості та індивідуальні відмінності прояву. У цьому підрозділі увага зосереджується на психологічних особливостях професійного стресу та вигорання персоналу пенітенціарної системи з урахуванням специфіки професійної ролі, службових вимог і соціально-психологічного контексту діяльності.

У цьому контексті особливої уваги набуває аналіз психологічних детермінант забезпечення психічного здоров'я персоналу пенітенціарної системи, які визначають як рівень стресостійкості та професійної адаптації, так і ефективність профілактики професійного вигорання.

На основі узагальнення наявних у літературі наукових результатів, попередніх наукових розробок, виконаних в лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Л.М. Карамушка та А.М. Шевченко [10], В.І. Лагодзінська [18]) у лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України побудовано модель детермінант забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості, в якій розглянуто детермінанти психологічного здоров‟я персоналу організацій на трьох рівнях: макро-, мезо- та мікрорівні.

До детермінант макрорівня (рівня суспільства) слід віднести національні та соціокультурні чинники, що являють собою об'єктивні умови у державі, які стосуються проблем забезпечення психологічного здоров'я (загальна соціально-політична та соціально-економічна ситуація, стан системи охорони здоров'я, законодавчі акти), а також культурні норми, загальноприйняті цінності та ставлення до збереження психологічного здоров'я.

Макрорівень – національні та соціокультурні детермінанти – Соціальна напруженість.

Мезорівень – організаційно-функціональні та організаційно-психологічні детермінанти

Мікрорівень – індивідуальні особливості працівників

Особистісні детермінанти персоналу – організаційно-професійні та соціально- демографічні характеристики персоналу.

Слід зазначити, що в цьому контексті відбувається взаємний вплив: суспільні та національні чинники не тільки впливають на формування психологічного здоров'я населення, але й психологічно здорове суспільство, у свою чергу, є рушієм подальшого суспільного розвитку та здійснення демократичних реформ. Так, за визначенням І.І. Галецької [3], психологічне здоров'я є запорукою суб'єктності особи у питаннях, які стосуються національної безпеки, основою для розвитку всіх сфер суспільного життя, визначає потенціал спільноти та її здатність до активної причетності до конструктивного розвитку соціально-економічної системи. Специфіка сенсожиттєвих орієнтацій особи, на думку вченої, як один із головних компонентів психологічного здоров'я, визначає структуру та організацію ціннісних орієнтирів суспільства, водночас – детермінує загальне тло і настрої щодо векторів перспективного розвитку [3].

На мезорівні (рівні організації) домінуючими є організаційно-функціональні та організаційно- психологічні детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій. До організаційно-функціональних детермінант відносять умови праці та тип функціонування організації, до організаційно-психологічних детермінант включають організаційну культуру, соціально-психологічний клімат, рівень організаційного розвитку, комунікацію в організації, стиль керівництва, а також наявність/відсутність таких явищ, як організаційна напруженість, організаційний стрес, професійне вигорання, булінг, мобінг тощо [3; 9; 12; 16; 26; 27; 31].

На мікрорівні (рівні особистості в організації) слід виокремити індивідуальні особливості працівників, що є детермінантами психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. Функцію

особистісних детермінант психологічного здоров'я виконують особистісні якості, що характеризують внутрішню інтегрованість особистості і прагнення до саморозвитку, які дослідниця поділяє на мотивуючі та стабілізуючі детермінанти [46]. Мотивуючими детермінантами психологічного здоров'я особистості, на думку вченої, є такі якості, які характеризують ставлення особистості до себе і прагнення до саморозвитку та самовдосконалення: самоцінність, відкритість, самокерування, довіра до власної інтуїції, психоенергетичний потенціал. Стабілізуючими детермінантами психологічного здоров'я особистості є особистісні якості, що характеризують внутрішню інтегрованість особистості: самоповага, впевненість у собі, життєстійкість, відбите самоставлення, низька внутрішня конфліктність і самозвинувачення, кар'єрна стійкість, позиція «Дорослий» [1].

У цілому, врахування вищезгаданої класифікації детермінант дасть змогу більш ефективно сприяти забезпеченню психологічного здоров'я персоналу та оптимально використовувати людський потенціал організації в умовах соціальної напруженості.

Негативні прояви і наслідки стресу викликають розвиток дистресу, який визначається як постійний стрес. Дистрес є наслідком впливу на функціональні стани людини професійної діяльності, яка, на кшталт діяльності персоналу пенітенціарних установ характеризується складністю, відповідальністю, елементами особистої небезпеки, вимушеного спілкування тощо. У дистресі розвиваються психогенно обумовлені розлади в різних сферах функціонування організму. Ускладнює це те, що людина часто не в змозі самостійно вийти зі стресової ситуації. Основною причиною цього є незнання про ефективні засоби подолання стресових станів та відсутність цих засобів в арсеналі знань, умінь і навичок людини.

Професійний стрес у даній сфері постає не як епізодичне явище, а як хронічний стан, що формується внаслідок тривалого перебування у жорстко регламентованому, емоційно насиченому та психологічно напруженому професійному середовищі. Саме його пролонгований характер зумовлює

поступове виснаження адаптаційних ресурсів особистості та створює передумови для розвитку професійного вигорання.

У психологічній науці поняття стресу використовується для позначення особливого стану організму та психіки, що виникає у відповідь на вимоги або загрози, які перевищують адаптаційні можливості особистості. Стрес розглядається як комплексна реакція, що охоплює фізіологічні, психологічні та поведінкові рівні функціонування та спрямована на мобілізацію ресурсів для подолання складної або небезпечної ситуації.

Класичний підхід до вивчення стресу був запропонований Г. Сельє, який визначав стрес як неспецифічну відповідь організму на будь-яку вимогу, що до нього пред'являється [16]. У межах своєї теорії Сельє розробив концепцію загального адаптаційного синдрому, що включає три послідовні стадії: стадію тривоги, стадію опору та стадію виснаження. Перша стадія характеризується мобілізацією фізіологічних і психічних ресурсів у відповідь на стресор; друга – відносною стабілізацією функціонування за умов тривалого впливу стресових чинників; третя – виснаженням адаптаційних можливостей, що супроводжується зниженням опірності організму та підвищенням ризику соматичних і психологічних порушень. Саме стадія виснаження розглядається як критична з погляду формування хронічного стресу та пов'язаних із ним негативних наслідків, зокрема професійного вигорання.

У сучасній психології стрес також аналізується з позицій когнітивно-оцінювального підходу, запропонованого Р. Лазарусом, відповідно до якого вирішальне значення має суб'єктивна оцінка ситуації та власних ресурсів для її подолання. У цьому контексті стрес виникає не стільки внаслідок об'єктивних умов, скільки через сприйняття ситуації як загрозливої або такої, що перевищує індивідуальні можливості адаптації.

Структурно стрес включає кілька взаємопов'язаних компонентів. Емоційний компонент проявляється у переживаннях тривоги, напруження, страху або роздратування; когнітивний – у порушенні процесів уваги,

пам’яті, прийняття рішень і формуванні негативних установок; поведінковий – у зміні звичних форм реагування, зниженні ефективності діяльності або уникання стресових ситуацій; фізіологічний – у соматичних реакціях, пов’язаних з активацією нервової та гормональної систем. Взаємодія цих компонентів визначає індивідуальні особливості переживання стресу та його вплив на професійне функціонування особистості.

Психологічні прояви професійного стресу у персоналу пенітенціарних установ охоплюють широкий спектр емоційних, когнітивних і поведінкових змін.

На емоційному рівні це виявляється у зростанні напруженості, дратівливості, тривожності, емоційної нестабільності та зниженні здатності до емпатії.

Когнітивний компонент професійного стресу характеризується зниженням концентрації уваги, погіршенням якості прийняття рішень, ригідністю мислення та формуванням негативних установок щодо професійної діяльності.

Поведінкові прояви можуть включати уникання професійних завдань, формалізацію взаємодії, зниження ініціативності та дистанціювання від професійної ролі.

У міру накопичення стресового досвіду зазначені прояви трансформуються у симптоми професійного вигорання, що охоплюють емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності. Професійне вигорання у персоналу пенітенціарної системи часто супроводжується втратою смислової залученості у діяльність, формуванням цинічного або відчуженого ставлення до службових обов’язків, а також зниженням внутрішньої мотивації. Водночас ці процеси відбуваються на тлі необхідності постійного дотримання службових стандартів і контролю емоційних реакцій, що додатково посилює внутрішнє психоемоційне напруження [35].

У розвитку сучасних уявлень про психологічні механізми подолання стресу важливе місце посідає копінг-підхід, запропонований Р. Лазарусом та С. Фолкман. У межах їхньої транзакційної моделі стресу копінг розглядається як сукупність когнітивних і поведінкових зусиль особистості, спрямованих на подолання, зменшення або переробку вимог, що оцінюються як такі, що перевищують наявні ресурси [19]. Таким чином, копінг виступає активним процесом регуляції взаємодії між особистістю та стресовою ситуацією і тісно пов’язаний з індивідуальними особливостями оцінки стресу та наявних можливостей його подолання.

Лазарус і Фолкман виокремили два базові типи копінг-стратегій: проблемно-орієнтований та емоційно-орієнтований копінг. Проблемно-орієнтований копінг спрямований на зміну або контроль самої стресової ситуації шляхом активних дій, планування, пошуку інформації та прийняття рішень. Емоційно-орієнтований копінг, своєю чергою, зосереджений на регуляції емоційних переживань, пов’язаних зі стресом, і може включати як адаптивні стратегії (переоцінка ситуації, прийняття, самозаспокоєння), так і менш ефективні або дезадаптивні форми реагування (уникання, заперечення, емоційне відсторонення) [19].

У професійному контексті пенітенціарної діяльності характер використовуваних копінг-стратегій істотно впливає на динаміку професійного стресу та ризик розвитку професійного вигорання. Адаптивні копінг-стратегії сприяють збереженню психоемоційної рівноваги, підтриманню професійної ефективності та зниженню рівня виснаження, тоді як переважання уникальних або емоційно дезадаптивних стратегій може посилювати стресове навантаження та сприяти формуванню вигорання.

Аналіз психологічних особливостей професійного стресу та вигорання неминуче актуалізує питання чинників, які дозволяють зберігати психічне здоров’я і професійну ефективність у складних умовах діяльності. У цьому зв’язку дедалі більшої наукової значущості набуває поняття резильєнтності як інтегративної психологічної характеристики, що відображає здатність

особистості адаптуватися до стресових впливів, відновлювати внутрішню рівновагу та підтримувати функціонування в умовах тривалого психоемоційного навантаження. Резильєнтність виступає важливим внутрішнім ресурсом, який опосередковує взаємозв'язок між професійним стресом і розвитком професійного вигорання, знижуючи ймовірність дезадаптації та сприяючи збереженню психологічного благополуччя персоналу пенітенціарної системи.

Феномен резилієнтності є достатньо розробленим у зарубіжній психології, зокрема у роботах С. Лютар, А. Мастен, Дж. Річардсон, О. Фріборг та інші [59; 63; 64]. Впровадження терміна «резильєнтність» у психологічну наукову термінологію приписують раннім працям E. Werner та R. Smith [68]. Термін «резильєнтність» загалом пов'язаний зі здатністю психіки відновлюватися після несприятливих умов. За визначенням Г. П. Лазос, у широкому розумінні резильєнтність – це здатність людини або соціальної системи вибудовувати нормальне, повноцінне життя в складних умовах [19].

Загалом феномен резильєнтності у психології розуміється у трьох площинах – як риса чи здатність особистості, як процес та як адаптаційно-захисний механізм особистості. Проаналізуємо даний феномен за трьома векторами розуміння.

За першим розумінням резильєнтності як риси особистості/навички: за своєю суттю є складний, багатовимірний і динамічний комплекс особливостей людини, її здатністю, утримувати відносно стабільні, здорові рівні психологічного та фізичного функціонування внаслідок зазнання впливу окремої потенційно руйнівної події, а також здатність відчувати позитивні емоції та навчатись на власному досвіді [34].

Психологічний сенс резилієнтності може визначатись як здатність індивіда протистояти і адаптуватися до несприятливих та травматичних подій [56]. Наголошується, що це є персональна характеристика особистості, яка модерує або пом'якшує негативні наслідки стресу і сприяє адаптації.

D. Hellerstein визначає дві основні складові – фізичну резільєнтність як показник стресостійкості й толерантності та психологічну резільєнтність, що містить у собі розвиток та підтримку соціальних контактів, використання соціальної підтримки, віднайдення смислів у важких подіях або ситуаціях, підвищення освітнього рівня та опанування різних психотехнологій, що допомагають розвитку та доланню негативних наслідків після стресу [62]. Резилетні люди мають три характеристики: стійке прийняття реальності; глибока, підкріплена міцними цінностями, віра в те, що життя має сенс; і надзвичайна здатність імпровізувати [62].

Одночасно здатність індивідів знаходити шлях до життєдайних ресурсів, включно з можливостями переживати почуття благополуччя; і стан родини, громади або культурного середовища індивіда, що дає йому доступ до таких ресурсів та почуттів у спосіб, доступний цій культурі [59].

Другим розумінням резильєнтності як процесу *є* набір гнучких когнітивних, поведінкових та емоційних відповідей на гострі або хронічні неприємності, що можуть бути як незвичайними, так і звичними для індивіда [62]. В цілому мова йде про динамічний процес адаптивного долання стресу та неприємностей, зберігаючи нормальне психологічне та фізіологічне функціонування.

Резільєнтність – це динамічний процес, що охоплює позитивну адаптацію в контексті пережитих значних життєвих негараздів. Як зазначає Г. Лазос, динамічний процес резильєнтності містить: 1) контакт з несприятливими подіями чи факторами ризику; 2) активацію захисних факторів і їхню взаємодію з факторами уразливості; 3) в результаті відбувається створення резільєнтності або вихід до патологічного реагування [19].

Важливим є розуміння резилієнтності і як позитивної адаптації/захисний механізм: позитивна адаптація в контексті істотних викликів, що по-різному звертаються до людської здатності їх обробляти, або до результатів успішного життєвого розвитку під час або внаслідок

потенційно доленосних подій [57]. Перевагами дії резильєнтності є висока адаптивнітсь, психологічне благополуччя та успішність у діяльності.

У контексті психічного здоров'я та профілактики професійного вигорання, ми дотримуємось підходу, що резильєнтність – це психологічний ресурс особистості з подолання стресу та адаптації до обставин життя, що забезпечує її повноцінне функціонування та обумовлений регулятивними, емоційними та соціально-поведінковими патернами. У цьому сенсі копінг виступає важливим посередницьким механізмом між впливом професійного стресу та індивідуальними ресурсами резильєнтності.

Перспективним нам вбачається розробляти спеціальні психотехнології для психопрофілактики та розвитку резильєнтності, життєстійкості, стресостійкості, а також розвитку здатності самостійно долати стресові ситуації персоналу пенітенціарних установ як важливого показника їх психічного здоров'я, спираючись на розуміння людської спроможності до психологічної позитивної адаптації в несприятливих обставинах, і що це має принципове значення для розробки програм психологічної профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних інституцій.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

2.1 Організація та методологія констатувального дослідження професійного вигорання перосоналу пенітенціарних установ

Емпіричне дослідження структурних компонентів професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ зумовило необхідність проведення констатувального експерименту. Метою даного етапу дослідження було виявлення рівня сформованості та особливостей прояву основних компонентів професійного вигорання, а також отримання емпіричних даних, необхідних для подальшого обґрунтування програми психологічної профілактики.

У ході констатувального дослідження за допомогою комплексу психодіагностичних методик досліджувалися такі ключові компоненти професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ, як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, а також рівень особистої задоволеності професійними досягненнями. Дослідження передбачало виконання двох основних завдань.

Перше завдання полягало у вивченні компонентів, що зумовлюють розвиток професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ. Для його реалізації були використані такі психодіагностичні методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка; опитувальник «Синдром “вигорання” в професіях системи “людина–людина”» К. Маслач і С. Джексон; методика «Рівень смисложиттєвих орієнтацій» Д. О. Леонтьєва; методика визначення мотивації професійної діяльності К. Замфір; методика «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» Дж. Гібсона.

Друге завдання передбачало здійснення кількісного та якісного аналізу результатів, отриманих у процесі констатувального експерименту, їх порівняння та узагальнення. На основі аналізу емпіричних даних було розроблено програму психологічної профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ, спрямовану на зниження рівня вигорання та збереження психоемоційних і професійних ресурсів особистості.

У нашому дослідженні ми спиралися на праці таких вчених як Л. М. Карамушка, І. Я. Коцан, Г. В. Ложкін, В. С. Медведєв, Ю. А.Паскевська, Г. Селье, Л. О. Сіпко, В. М. Синьов, які вказують на важливість дослідження усіх компонентів професійного вигорання.

Як зазначалося раніше, у процесі експериментального дослідження було застосовано опитувальні психодіагностичні методики. Використання опитувальників дало змогу отримати кількісні показники та статистично значущі дані, необхідні для подальшого аналізу й інтерпретації результатів дослідження.

З метою вивчення рівня емоційного вигорання нами була використана методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка. Методика є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигоряння. Зокрема, це такі компоненти та симптоми: "напруження", "резистенція", "виснаження". Істотно важливо відзначити, до якої фазі формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число. Опитувальник має 84 твердження. Досліджуваному пропонується дати відповіді з метою оцінки запропонованих суджень "так" або "ні" на стандартному бланку запитань. Час на виконання методики не обмежується.

Обробка даних здійснюється у відповідності із «ключем»:

1) визначається сума балів роздільно для кожного з 12 симптомів (по чотири в кожній з трьох фаз) вигорання;

2) підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;

3) перебуває підсумковий показник синдрому емоційного вигорання – сума показників усіх 12 симптомів.

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – осмислення показників фаз розвитку стресу – «напруга», «резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «емоційного вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, означити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

Висвітлюються такі питання: які симптоми домінують; якими склалися і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»; можна пояснити чи «виснаження» (якщо воно виявлено) факторами професійної діяльності, що увійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами; який симптом (які симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості; в яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервове напруження; які ознаки і аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб емоційне вигорання не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам [46].

З метою дослідження емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень нами була використана методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина». (К. Маслач і С. Джексон). Досліджуваному пропонується на стандартному друкованому бланку оцінити кожне із 22 тверджень із варіантами відповіді "ніколи", "дуже рідко", "рідко", "іноді", "часто", "дуже часто" та "завжди". Час на виконання методики не обмежується. Обробка та інтерпретація результатів здійснюється відповідно до «ключа», підраховуються суми балів за трьома субшкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. При цьому визначаються низький, середній та високий рівні [58].

Тест "Смисложиттєві орієнтації" (методика СЖО) Д. А. Леонтьєва дозволяє оцінити "джерело" сенсу життя, яке може бути знайдений людиною або в майбутньому (цілі), або в сьогоденні (процес) або минулому (результат), або у всіх трьох складових життя.

Тест СЖО є адаптованою версією тесту "Мета в житті" (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамб і Леонарда Махоліка. Методика була розроблена на основі теорії прагнення до глузду і логотерапії В. Франкла і мала на меті емпіричної валідизації ряду уявлень з цієї теорії. Тест СЖО містить 20 пар протилежних тверджень, що відбивають уявлення про чинники свідомості життя особистості. На основі факторного аналізу адаптованої Д. А. Леонтьєва версії цієї методики вітчизняними дослідниками (Леонтьєв, Калашников, Калашникова) був створений тест СЖО, що включає, поряд із загальним показником свідомості життя, також п'ять субшкал, що відображають три конкретних змістовних орієнтації (цілі в житті, насиченість життя і задоволеність самореалізацією) і два аспекти локусу контролю (локус контролю-Я і локус контролю-життя) [23].

Отже, як зазначалось у розділі 1 синдром професійного вигорання – багаторівневий конструкт, що складається з ряду негативних психологічних переживань, викликаних тривалими і інтенсивними міжособистісними комунікаціями, емоційно насиченими, когнітивно складними. Представляє собою відповідну реакцію на тривалі стреси, що виникають у процесі міжособистісних комунікацій, в більшості випадків у представників професій, що обслуговують людей, працюють з ними і для них.

Одразу слід зазначити, повністю виключити в роботі професійний стрес і професійне вигорання в сучасних умовах неможливо. Універсального рецепту, як уберегтися від синдрому вигорання, немає і бути не може, оскільки перебіг процесу та способи виходу з положення залежать насамперед від структури і психологічних особливостей кожної особистості. Але цілком можливо істотно зменшити руйнівний вплив на здоров’я працюючих людей. Модель синдрому професійного вигорання може бути

представлена як трикомпонентна структура: емоційне виснаження; деперсоналізація; редукція професійних обов'язків [35].

З метою діагностики мотивації до професійної діяльності нами була використана методика визначення мотивації професійної діяльності (К. Замфір). Досліджуваному пропонувалося на стандартному друкованому бланку оцінити кожне із 7 тверджень із варіантами відповіді "в дуже незначній мірі", "в незначній мірі", "не в більшій, але і не в меншій мірі", "в більшій мірі", "в дуже значній мірі". Час на виконання методики не обмежується. Обробка та інтерпретація результатів здійснюється відповідно до «ключа», підраховуються показники внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації. За результатами обробки та інтерпретації результатів визначається задоволеність професією [51]. З метою діагностики деперсоналізації, особистої задоволеності та емоційного виснаження нами була використана методика "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон). Дана методика містить 18 запитань, які відповідають одному із компонентів "вигорання": деперсоналізація, особиста задоволеність, емоційне виснаження. Досліджуваним пропонується обрати на кожне запитання одну із 6 відповідей. За кожним компонентом "вигорання" підраховується середній бал, а потім за ключем проводиться визначення рівня "вигорання" (низький, середній, високий).

Отже, згідно завдання експериментального дослідження необхідно було визначити та експериментально дослідити компоненти професійного вигорання працівників органів прокуратури.

Ґрунтуючись на теоретичних та практичних здобутках ми визначили такі компоненти професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, особиста задоволеність професійними досягненнями.

1. Емоційне виснаження

Емоційне виснаження проявляється у відчуттях емоційного перенапруження і в почутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних

ресурсів. Виникає відчуття «приглушеності» емоцій, в особливо важких проявах можливі емоційні зриви.

Характерним для «емоційного виснаження» є емоційна спустошеність виснаженість, втома, неможливість йти на компроміс, підтримувати партнерські стосунки, така людина сама потребує допомоги від оточуючих. Представники соціономічних професій, яким притаманні подібні емоційні стани, до яких належать і працівники органів прокуратури можуть неусвідомлено викривлювати інформацію, яка йде від іншої людини, гіперболізувати її проблеми, тим самим заганяючи її у депресивний стан. В стані емоційного виснаження працівник відчуває виснаження нервових, психічних і фізичних сил, яке викликає гостре небажання працювати. Сюди ж можна віднести і представників інших професій, яким не подобається їхня робота або вона просто не приносить позитивних емоцій. Працівники органів прокуратури, які за службовим обов'язком, протягом тривалого часу постійно стикаються з людським болем, знають, що таке емоційне виснаження. В такій ситуації регулярно доводиться віддавати багато душевних сил інших, кінця-краю не своїх проблем не видно, а власний «резервуар» любові і тепла поповнити нізвідки.

Емоційне виснаження виникає в результаті внутрішньої акумуляції негативних емоцій без відповідної «розрядки», або «звільнення» від них. Воно веде до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів людини. Вигоряти – значить втрачати зв'язок зі світом, відчужуватися від себе, інших людей, життя в цілому. При цьому відбувається притуплення всіх позитивних емоцій. Синдром емоційного виснаження характеризується емоційним і розумовою виснаженням, зниженням задоволення від виконуваної роботи і фізичним стомленням.

2. Деперсоналізація

Деперсоналізація є тенденцією розвивати негативне, бездушне, цинічне відношення до реципієнтів. Контакти стають знеособленими і формальними. Негативні установки, що виникають, можуть спочатку мати прихований

характер і проявлятися у внутрішньому стримуваному роздратуванні, яке з часом виривається назовні у вигляді спалахів роздратування або конфліктних ситуацій.

Симптоми і почуття деперсоналізації і дереалізації у працівників органів прокуратури виявляються по-різному, але можна вивести деякі загальні риси, які дозволяють запідозрити наявність розладу: явні, виражені зміни особистості, поява у працівника рис, раніше йому не властивих або навпаки, зникнення того, що було йому завжди притаманне; відсутність співчуття, емоційна холодність щодо близьких і рідних людей; когнітивні порушення: розлад пам'яті, мислення, уваги; апатія, поганий настрій, бідність емоцій; загальмованість, млявість реакцій; втрата інтересу до світу, себе і подій, що відбуваються, зниження або втрата відчуття дотику, працівник органів прокуратури бачить себе внутрішньо спотвореним, йому бачиться інший образ власної особистості.

3. Редукція особистих досягнень

Редукування персональних досягнень проявляється як зниження почуття компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне самосприйняття в професійному плані. Редукування особистих досягнень, на думку С. Походенко, є проявом зниження відчуття компетентності в роботі, незадоволеності собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативного самосприйняття в професійному плані.

Також цей стан полягає у полягає в працівників органів прокуратури у тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо професійної гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов’язків щодо інших, тощо. Помічаючи за собою негативні почуття або прояви, працівник органів прокуратури як правило звинувачує себе, у нього знижується як професійна, так і особиста самооцінка, з'являється почуття власної неспроможності, байдужість до роботи.

4. Особиста задоволеність професійними досягненнями

Особиста задоволеність професійними досягненнями працівників органів прокуратури пов’язана із з факторами плинності кадрів, під якими розуміються умови праці й побуту (зміст і організація праці, система морального та матеріального стимулювання, організація виробництва й керування, стиль керівництва й взаємин у колективі, система професійного просування, забезпеченість житлом, санітарно – гігієнічні умови праці й т.д.). Фактори плинності кадрів можна групувати за ступенем можливого цілеспрямованого впливу на них: керовані, частково керовані, некеровані. У випадку незадоволеності професією у працівників органів прокуратури переважають внутрішні спонукальні сили, що змушують їх прийняти рішення про звільнення з державної служби. Мотиви звільнення є відбиттям причин звільнення у свідомості працівників.

Незадоволеність власними професійними досягненнями також характеризується зниженням соціальної активності, відчуттям виснаження, агресивності та загостренням хвороб, посиленням хронічної втоми, головних болів, дратівливості, зміни артеріального тиску, астенії, підвищення або втрата ваги, безсоння, статеві дисфункції. Все це обумовлює конфліктність, роздратованість, індивід вивільняє негативну енергію шляхом вираження агресії і ненависті. Натомість очікуваного полегшення з’являється втома, відчуття меншовартості, провини, тобто суб’єкт енергетично спустошується, емоційно вигорає. У наукових дослідженнях звертається увага на поведінковий аспект – конфліктність, пасивність, потребу в підтримці, але дослідниками не вказується на глибинні детермінанти виникнення таких деструктивних станів [5].

Емпіричне дослідженн проводилось на базі Запорізького слідчого ізолятора. Емпіричне дослідження проводилося протягом 2025 року. В обстеженні брали участь чоловіки та жінки віком від 22 до 60 років зі стажем роботи від 1,5 до 40 років. Із загальної кількості обстежуваних 50 осіб -24 (48%) осіб становлять чоловіки та 26 (52%) – жінки.

Таким чином, комплексне, багатопланове дослідження компонентів професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ дало нам можливість розгорнути рефлексію щодо ефективної профілактики професійного вигорання в системі.

2.2 Аналіз та інтепретація результатів діагностики

На основі результатів емпіричного дослідження було визначено, які симптоми синдрому професійного вигорання у персоналу пенітенціарних установ є найбільш вираженими, а також встановлено домінуючий мотиваційний комплекс і особливості його співвідношення з індексом професійного вигорання.

Дослідження показників симптомів професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ здійснювалося за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка.

Отримані результати проаналізовано нами відповідно до ступеню вираженості симптомів синдрому «емоційного вигорання», з урахуванням компонентів до яких вони відносяться(у %).

Аналіз результатів дослідження засвідчив, що у відносно незначної частини персоналу пенітенціарних установ сформовані такі компоненти професійного вигорання, як «напруження» та «виснаження», які виявлено відповідно у 8 % респондентів за кожним показником. Водночас зазначені компоненти перебувають на стадії формування у 16 % та 24 % досліджуваних відповідно.

Разом з тим, фаза «Резистенції» є сформованою у 28% осіб та на стадії формування у38 %. Окрім цього встановлено, що найвищі показники вираженості симптомів синдрому «вигорання» також характерні для тих, які відносяться до фази формування «Резистенції», а саме: неадекватне вибіркове емоційне реагування сформовано у 42 % респондентів, емоційно-

моральна дезорієнтація – у 32%, розширення сфери економії емоцій – у 18 % та редукція професійних обов'язків – у 30%.

Даний компонент синдрому «вигорання» характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми [47].

Найнижчий рівень балів даної сфери показали такі не сформовані симптоми як «загнаність у кут» – у 78 % працівників та психосоматичні та психовегетативні порушення – у 82 %. Відповідно наші досліджувані не мають сформованих цих симптомів, це може пояснюватись тим, що працівники підготовленні до вирішення оперативних, нестандартних і термінових задач, вміють знаходити вихід у складних ситуаціях та брати на себе відповідальність за прийняте рішення, а також характеризує їх стресостійкість на рівні психосоматичних порушень.

Отже, приходимо до висновку, що розвиток професійного вигорання у досліджуваних осіб виявляється саме через наявність компоненту «Резистенції».



Рисунок 2.1 – Рівні прояву компонентів синдрому «емоційного вигорання» від загальної кількості опитуваних (у %)

Для виявлення синдрому «вигорання» за такими основними показниками, як емоційне виснаження,деперсоналізація та редукція особистих досягнень нами використано методику на визначення синдрому професійного вигорання у професіях системи «людина – людина» К. Маслач та С. Джексон, згідно якої найбільш вираженим виявом синдрому «психічного вигорання» у персоналу пенітенціарних установ є «редукція особистих досягнень». Зокрема, у 50 % осіб вона має вкрай високі значення, у 34 % середнє та у 16 % – низьке. Деперсоналізація з ознаками високої вираженості характерна для 32 % досліджуваних, середньої – для 42 % та низької – для 26 % та проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. І найменш вираженим для даної категорії респондентів є емоційне виснаження, яке має високий показник у 20 %, середній у 24 % та низький у 56 % працівників та розглядається як основна складова «професійного вигорання», що характеризується емоційним перенапруженням, заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням та вичерпаністю емоційних ресурсів і притупленістю емоцій (табл 2.1).

Таблиця 2.1 – Ступінь вираженості компонентів синдрому професійного вигорання (у %)

№	Назва компоненту вигорання	низький	середній	високий
1	Емоційне виснаження	56	24	20
2	Деперсоналізація	26	42	32
3	Редукція особистих досягнень	16	34	50

Отже, домінуючим компонентом професійного вигорання у досліджуваного персоналу пенітенціарних установ є редукція особистісних досягнень. За цим показником переважна більшість респондентів – 84 % (середній та високий рівні) – демонструє зниження суб’єктивної оцінки власної професійної компетентності, негативне ставлення до себе як фахівця та власних професійних результатів, зменшення значущості професійної діяльності й незадоволеність собою. Водночас у частини досліджуваних

даний компонент проявляється у формі нівелювання особистої професійної гідності, звуження кола службових обов'язків і можливостей, а також у формуванні байдужого ставлення до виконання професійних функцій.

Таким працівникам необхідна психологічна підтримка, спрямована на зняття напруження, релаксацію,відновлення ресурсів, підвищення професійної самооцінки, позитивного оцінювання власної продуктивності, ефективності, налаштування на успіх і позитивне сприйняття для попередження більш тяжких проявів вигорання.

За методикою «Оцінки власного потенціалу «вигорання» серед досліджуваних персоналу пенітенціарних установ ступінь вираженості компонентів професійного вигорання розподілився наступним чином:низький рівень деперсоналізації мають 70 % опитаних, середній рівень мають 30 % та високий рівень – 0 %; низький рівень «вигорання» такого компоненту як особиста задоволеність мають 16 % респондентів, середній рівень у 66 % та високий у 18 % осіб; емоційне виснаження низького рівня притаманно 70 % опитаних, середнього рівня – у 26 % та високого – у4 % випадків, що представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Рівні «вигорання» за методикою «Оцінки власного потенціалу «вигорання»

№	Назва компоненту вигорання	низький	середній	високий
1	Деперсоналізація	70	30	0
2	Особистіна задовленість	16	66	18
3	Емоційне виснаження	70	26	4

Як показує оцінка результатів за вищевказаною методикою, у нашій вибірці відсутні працівники, які мають високий рівень деперсоналізації та лише 4 % притаманне емоційне виснаження на високому рівні, а також, середній рівень прояву цих показників проявляється у трохи більше, ніж чверті працівників – це 30 % та 26 % відповідно. Вказане може свідчити про невелику схильність людей до відчуття відчуженості та уникнення контактів

з оточуючими, байдужості та цинічності у ставленні до них, притупленості емоцій, вичерпанні фізичних та енергетичних ресурсів особистості, роздратованості, нападів емоційних зривів та розвитку депресивних станів.

Разом з тим, найбільші відсотки рівня «вигорання» у персоналу, а це 18 % високий та 66 % середній рівень, показали дослідження за таким компонентом як особиста задоволеність. Це в свою чергу сигналізує про зниження оцінки власної компетенції, негативного сприйняття себе як професіонала, незадоволеності собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативного ставлення до себе як особистості. В подальшому у працівників з'являється байдужість до роботи.

Домінування даного компонента вигорання свідчить про те, що робота прокурорів значною мірою впливає на вичерпання професійних ресурсів, до того ж в режимі нестабільності підходів до оцінювання ефективності роботи, професійності, незалежності, відповідальності та тривалого процесу реформування діяльності всієї прокурорської системи, низки організаційних і правозастосовних проблем та ненормованості робочого часу.

Таким чином, результати проведеного дослідження засвідчили, що серед персоналу пенітенціарних установ наявна відносно невелика частка осіб із вже сформованим синдромом професійного вигорання. Водночас було виявлено групу працівників, які перебувають у межовому, передвигоранному стані, що характеризується високою вразливістю до професійних навантажень. Для цієї категорії персоналу навіть незначне додаткове психоемоційне або організаційне перевантаження може стати тригером розвитку професійного вигорання, що супроводжується втратою професійного ентузіазму, зниженням зацікавленості у діяльності та зменшенням мотиваційної залученості до виконання службових обов’язків.

За методикою діагностики мотивації професійної діяльності (тест К.Замфіра в модифікації А. Реана) досліджено структуру мотиваційного комплексу, тобто співвідношення трьох видів мотивації між собою, упрацівників органів прокуратури, зокрема, визначено рівні вираженості

трьох компонентів мотивації професійної діяльності: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ).

Оптимальними (найкращими)мотиваційними комплексами є два типи співвідношень, а саме: ВМ >ЗПМ >ЗНМта ВМ = ЗПМ >ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ >ЗПМ > ВМ.

Всі інші співвідношення є проміжнимиз огляду їхньої ефективності на стимулювання професійної діяльності працівників.

Окрім типу співвідношення мотиваційного комплексу при дослідженні враховувалось в якій мірі один вид мотивації переважає два інших за ступенем їх вираженості.

Отже, серед досліджуваних працівників мотивація професійної діяльності розподілена за видами наступним чином: 66 % опитаних притаманна внутрішня мотивації, яка виражена в більшій мірі, ніж два інші види мотивації; 18 % респондентів переважає зовнішня негативна мотивації та у 16 % – найбільш вираженою є зовнішня позитивна мотивація (рис.2.2).

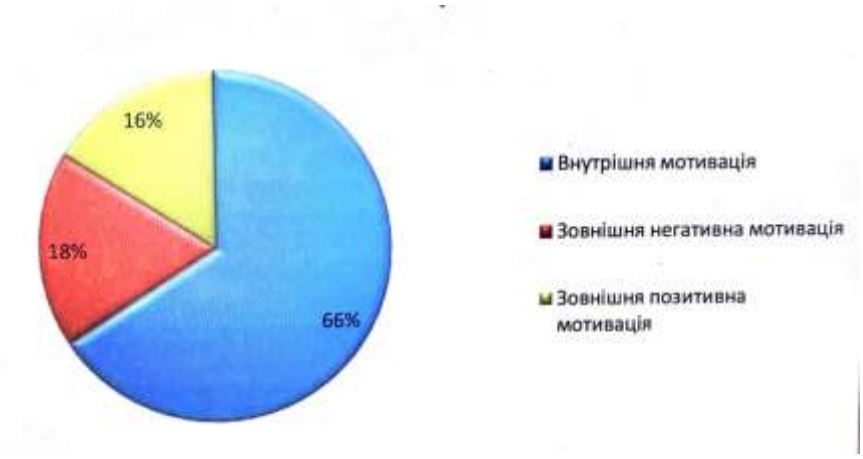


Рисунок 2.2 – Відповіді щодо переважання виду професійної мотивації

Отримані емпіричні дані засвідчили, що значна частка персоналу пенітенціарних установ (66 %) характеризується домінуванням внутрішньої професійної мотивації. Крім того, для більшості досліджуваних притаманні оптимальні мотиваційні комплекси, у структурі яких внутрішня мотивація або переважає над зовнішньою, або є рівнозначною зовнішній позитивній

мотивації. Зазначені типи мотиваційних поєднань вважаються найбільш ефективними та психологічно сприятливими для професійної діяльності, оскільки відображають орієнтацію особистості на зміст самої діяльності, прагнення до досягнення позитивних результатів та можливість самореалізації у професійній сфері. Такі працівники, як правило, здатні отримувати задоволення як від процесу виконання службових обов'язків, так і від їх результатів.

За результатами порівняльного аналізу встановлено, що персонал пенітенціарних установ із несприятливим мотиваційним комплексом, у якому домінує зовнішня негативна мотивація, є найбільш уразливим до розвитку професійного вигорання. Натомість особи з високим рівнем внутрішньої мотивації у поєднанні з низькою вираженістю зовнішньої негативної мотивації демонструють вищу стійкість до професійного вигорання та збереження професійної ефективності в умовах стресу.

Водночас у 18 % респондентів (9 осіб із вибірки) рівень внутрішньої мотивації виявився рівним рівню зовнішньої негативної мотивації, які при цьому перевищували показники зовнішньої позитивної мотивації. У двох випадках було зафіксовано однаковий рівень вираженості всіх трьох видів професійної мотивації. Окрім цього, у 18 % досліджуваних домінуючим компонентом мотиваційного комплексу є зовнішня негативна мотивація, що може свідчити про орієнтацію працівників переважно на уникнення критики з боку керівництва або колег, можливих санкцій чи небажаних наслідків професійної діяльності, а не на її внутрішній зміст та цінність.

Показники смисложиттєвих орієнтацій персоналу пенітенціарних установ в ході емпіричного дослідження визначено за методикою «Смисложиттєві орієнтації» Д.А. Леонтьєва, за якою тест включає загальний показник осмисленості життя та п'ять субшкал, які відображають три смисложиттєві орієнтації та два аспекти локусу контролю.

Отже, серед досліджуваних працівників показники рівнів смисложиттєвих орієнтацій розподілились наступним чином: високі значення

показників за субшкалою «цілі в житті» у 46 %, середні – у 50 % та низькі – у 4 %; за субшкалою «процес життя» високі значення у 32 % респондентів, середні – у 56 % та низькі у 12 %; за субшкалою «результативність життя» високі значення у 52 % респондентів, середні – у 46 % та низькі у 2 %; за субшкалою «локус контролю – «Я» високі значення у 52 % досліджуваних, середні – у 44 % та низькі у 4 %; за субшкалою «локус контролю – життя» високі значення у 46 % досліджуваних, середні – у 48 % та низькі у 6 % та загальний показник осмисленості життя з високим значенням у 44 % досліджуваних, середній – у 50 % та низький – у 6 % (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Значення показників смисложиттєвих орієнтацій у вибірці персоналу пенітенціарних установ

№	Назва субщкал	низький	середній	високий
1	Цілі в житті	4	50	46
2	Процес життя	12	56	32
3	Результативність життя	2	46	52
4	Локус контролю – я	4	44	52
5	Докус контролю – життя	6	48	46
6	Загальний показник осмисленості життя	6	50	44

Аналіз результатів дослідження засвідчив, що значна частина персоналу пенітенціарних установ характеризується достатньо сформованими смисложиттєвими орієнтаціями. Так, у 46 % досліджуваних зафіксовано високий рівень показника «цілі в житті», а у 50 % – середній рівень, що свідчить про наявність усвідомлених життєвих планів, орієнтацію на майбутнє, осмисленість життєвого шляху та здатність визначати значущі цілі. Високі значення показника «результативність життя» виявлено у 52 % респондентів, що відображає їхню суб’єктивну оцінку задоволеності досягнутими результатами та продуктивністю прожитого життєвого періоду.

Водночас у 46 % персоналу пенітенціарних установ показник «локус контролю – життя» має високі значення, що вказує на переконання у власній здатності керувати життєвими подіями, приймати рішення та реалізовувати

їх у практичній діяльності. Натомість у 6 % досліджуваних даний показник має низький рівень, що свідчить про домінування зовнішнього локусу контролю та уявлення про залежність життєвих подій від зовнішніх обставин і чинників.

Найменш вираженим компонентом смисложиттєвих орієнтацій виявився показник «процес життя», який відображає емоційну насиченість та інтерес до повсякденного життя. Лише 32 % респондентів продемонстрували високий рівень цього показника, тоді як у 12 % було зафіксовано його низькі значення. Проведений якісний порівняльний аналіз дозволив встановити, що знижені показники за субшкалою «процес життя» прямо корелюють із підвищеним рівнем редукції особистих досягнень, що свідчить про взаємозв’язок між дефіцитом переживання життєвої насиченості та розвитком компонентів професійного вигорання.

Загалом отримані результати свідчать про переважання серед персоналу пенітенціарних установ осіб із високим та середнім рівнем загальної осмисленості життя (44 % та 50 % відповідно) і незначну частку респондентів з низьким рівнем цього показника (6 %). Такі дані характеризують більшість досліджуваних як осіб, здатних усвідомлювати сенс власного життя, формулювати цілі та завдання, а також досягати їх, отримуючи задоволення від результатів реалізації. Водночас у невеликої частини персоналу зафіксовано зниження віри у власні можливості контролювати життєві події, що може виступати психологічним чинником підвищення вразливості до професійного вигорання.

На основі результатів емпіричного дослідження нами визначено питому вагу основних компонентів професійного вигорання працівників органів прокуратури, які відображено у вигляді діаграми на рисунку 2.3.

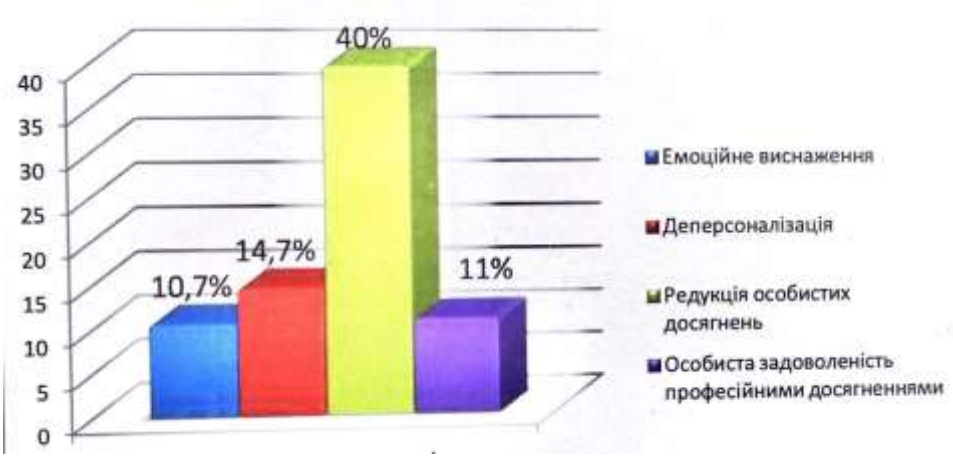


Рисунок 2.3 – Питома вага компонентів професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ

Таким чином, за результатами проведеного експериментального дослідження встановлено, що основними структурними компонентами професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ є емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень та рівень особистої задоволеності професійною діяльністю. Зазначені компоненти взаємодіють між собою та у сукупності визначають динаміку формування синдрому професійного вигорання.

Аналіз кількісних показників засвідчив, що найбільшу питому вагу у структурі професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ має редукція особистих досягнень, яка становить 40 %. Друге місце за поширеністю посідає деперсоналізація з показником 14,7 %. Найменш вираженими компонентами виявилися емоційне виснаження та зниження особистої задоволеності професійними досягненнями, частка яких становить 10,7 % та 11% відповідно.

Урахування експериментально ідентифікованих структурних компонентів синдрому професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ створило науково обґрунтоване підґрунтя для розроблення системної стратегії психопрофілактики, спрямованої на попередження та мінімізацію проявів професійного вигорання. Зазначена стратегія передбачає комплексний підхід, що поєднує індивідуальний, груповий та організаційний рівні психологічного впливу.

У межах реалізації цієї стратегії обґрунтовано доцільність розроблення практичних рекомендацій щодо самодіагностики ключових симптомів професійного вигорання та усвідомлення індивідуально значущих психологічних чинників його формування. Водночас важливим елементом стратегії є створення та впровадження тренінгової програми психологічної профілактики, орієнтованої на збереження психічного здоров'я персоналу, підтримання професійної мотивації, розвиток навичок саморегуляції та підвищення рівня стресостійкості в умовах тривалого професійного навантаження.

2.3 Програма профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України

Актуальність програми, обґрунтування необхідності створення у відповідь до Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року (Ціль 7. Створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу пенітенціарної системи).

Програма покликана відповісти на виклики, пов'язані із управлінням професійним вигоранням для персоналу пенітенціарної системи України:

- відсутність комплексної роботи з профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарної системи
- недостатність методичного та ресурсного забезпечення
- велика кількість ситуацій з високою негативно-емоційною насиченістю і когнітивною складністю міжособистісного спілкування
- інтенсивність психофізіологічного виснаження з відсутньої системою компенсаційних методів
- знижений рівень мотиваційного компоненту в умовах обмеження особистісної реалізації
- низький рівень знань про методи психологічної саморегуляції
- в умовах відсутності повноцінного комплектування структурних підрозділів та збільшення навантаження у виконанні функціональних

обов’язків, працівники стають універсальними, що створює розмиті межі обов’язків і додатковий стрес.

- оскільки працівники пенітенціарної системи значну кількість часу змушені проводити в специфічних умовах несення служби, то вектором рушійної сили з запуску основних симптомів професійного вигорання починається в умовах ізольованості та неусвідомленості того, що відбувається.
- брак зон відпочинку на територіях пенітенціарних установ
- обмежений/відсутній доступ до фахівця/психолога
- недостатня або відсутня підтримка з боку колег

Ми спирались на класифікацію ВООЗ щодо типів профілактики. За визначенням ВООЗ, профілактика ділиться на первинну, вторинну і третинну. Первинна психопрофілактика – це комплекс заходів, спрямованих на попередження шкідливих впливів на людську психіку. На цьому рівні система психопрофілактики полягає у вивченні витривалості психіки щодо впливу шкідливих агентів і можливих шляхів збільшення цієї витривалості, а також попередженні психогенних захворювань. В професійній діяльності її дія повинна бути спрямована на попередження професійних і особистих криз, професійної деформації особистості і "емоційного вигорання" [35].

Основні види психопрофілактичної допомоги:

– виховання психологічної освіченості, проведення просвітницької роботи, що стосується питань стресу, його наслідків та методів психопрофілактики;

– навчання загальнодоступним методам подолання стресових станів;

– напрацювання навичок звільнення від негативних звичок, девіантних форм поведінки;

– зміна порушених міжособистісних стосунків (групова, сімейна психотерапія);

– освоєння прийомів саморегуляції (аутогенного тренування, методів релаксації, регулювання сну та ін.).

Вторинна психопрофілактика полягає в попередженні негативних наслідків психічного захворювання, що вже почалося, або психологічної кризи. Третинна психопрофілактика – це попередження рецидивів та хронізації нервово-психічних захворювань і відновлення працездатності людини, що перенесла захворювання [1].

Психологічна профілактика професійного вигорання персоаналу пенітнціарних устнанов спрямована на усунення причин та попередження виникнення негативних наслідків вигорання в процесі професійної діяльності за допомогою психологічних методів. Ми спирались на концепцію, якіу застовано українським науковцем Ю.А.Паскевською у розбудові процесу управління професійним вигоранням персоналу пенітенціарної системи.

Програма спрямована на підвищення усвідомленості щодо причин і наслідків вигорання, освоєння ефективних технік профілактики та відновлення, а також формування культури підтримки та психологічної безпеки в колективі. Завдяки поєднанню теоретичних знань, практичних вправ і групової роботи учасники навчаться розпізнавати ранні ознаки вигорання, застосовувати індивідуальні та організаційні стратегії його запобігання та підтримувати емоційну стійкість у складних робочих умовах.

Метою програми є запобігання професійному вигоранню серед персоналу пенітенціарної системи шляхом розвитку навичок управління стресом, емоційної саморегуляції, психоемоційного ресурс, збереження психологічного благополуччя та формування культури психологічної безпеки в установах пенітенціарної системи України.

Програма базується на найкращих світових практиках запобіганню професійного вигорання та адаптована до умов пенітенціарної системи України. Очікувані результати охоплюють знання, навички, зміну ставлення до вигорання та організаційні покращення, що зробить її ефективним інструментом для підвищення рівня добробуту персоналу. Програма побудована на основі доказових практик (CBT, EAP, Mindfulness) та адаптована до реалій роботи пенітенціарної системи України. Її реалізація

сприятиме зниженню рівня вигорання, покращенню робочого клімату та підвищенню ефективності персоналу.

Методологічні засади Програми. Програма містить необхідну методологію та матеріали в допомогу спеціалістам із управління професійним вигоранням серед персоналу пенітенціарної системи.

Програма базується на моделі Maslach Burnout Inventory, Employee Assistance Programs (EAP), підхід тренінгів Resilience Training (США), які навчають стресостійкості співробітників у критичних сферах, Peer Support Programs (Канада, Великобританія).

1. *Maslach Burnout Inventory (MBI)* – це науково обґрунтований інструмент для діагностики професійного вигорання. Його розробили Крістіна Маслач та Сьюзан Джексон у 1981 році для оцінки рівня вигорання серед працівників різних професій. Модель вигорання за К.Маслач включає три ключові складові:

- Емоційне виснаження – стан енергетичного виснаження, відчуття надмірного стресу, втоми, апатії. Це головний показник вигорання, що виникає через тривале емоційне навантаження.

- Деперсоналізація– негативне, байдуже або жорстке ставлення до роботи, колег або клієнтів. Людина починає сприймати інших людей не як особистості, а як об’єкти (наприклад, охоронці можуть ставитися до засуджених беземоційно, як до “номеру у списку”)

- Зниження професійної ефективності – відчуття, що людина втрачає компетентність, сумнівається у власних силах, має знижену мотивацію.

Практичне застосування MBI:

Оцінка рівня вигорання серед працівників за допомогою опитувальника MBI.

Індивідуальна робота з симптомами – розробка стратегії подолання вигорання.

Робота з організаційним кліматом – усунення чинників, які викликають хронічний стрес.

Де використовується:

- У сфері охорони здоров'я, правоохоронних органах, пенітенціарній системі.
- Використовується в HR-дослідженнях для оцінки робочого середовища.
- Базова модель для програм профілактики професійного вигорання.

2. Employee Assistance Programs (EAP) – Програми підтримки працівників– це системи психологічної та соціальної підтримки працівників, які допомагають вирішувати професійні та особисті проблеми, що можуть впливати на їхню роботу.

EAP передбачає надання конфіденційної допомоги працівникам у таких сферах:

- Управління стресом та емоційним вигоранням.
- Вирішення конфліктів на робочому місці.
- Допомога у подоланні особистих криз (сімейні проблеми, фінансова нестабільність, залежності).
- Психологічне консультування (індивідуальне та групове).

Можливості імплементації EAP:

Гаряча лінія – працівник може анонімно звернутися до психолога або юриста.

Індивідуальні консультації – зустрічі зі спеціалістами з психічного здоров'я.

Навчальні тренінги та вебінари – щодо подолання стресу, управління конфліктами.

Реферальні послуги – перенаправлення до спеціалізованих центрів допомоги.

Де використовується:

- Широко впроваджено у США, Канаді, Великобританії в державному та корпоративному секторах.
- Охоплює правоохоронні органи, виправні установи, медичний сектор.

- Доведено, що такі програми знижують рівень стресу та підвищують продуктивність персоналу.

3. Resilience Training (США, тренінги з розвитку стресостійкості) – це система навчання для людей, які працюють у високостресових умовах. Програма розроблена для поліції, військових, медичних працівників, пенітенціарних служб.

Головна мета – навчити людей ефективно справлятися зі стресом, швидко відновлюватися після критичних ситуацій та запобігати вигоранню.

Основні компоненти тренінгів

- Розвиток психологічної стійкості – навчання навичкам подолання стресу.
- Емоційна саморегуляція – техніки контролю емоцій у складних ситуаціях.
- Ментальні установки (Mindset) – зміна негативних мисленнєвих патернів.
- Фізичні практики відновлення – релаксація, правильне дихання, режим відпочинку.

Де використовується:

- В армії США (програма MRT – Master Resilience Training).
- У правоохоронних структурах (тренінги для поліції та виправних установ).
- В медичних установах (зменшення вигорання серед лікарів).

Доведено, що такі тренінги знижують рівень ПТСР (посттравматичного стресового розладу) та підвищують загальну емоційну стійкість персоналу.

4. Peer Support Programs (Канада, Великобританія, Програми взаємопідтримки серед працівників, PSP) – це система підтримки працівників один одним. В основі підходу лежить принцип: «Ніхто не розуміє тебе краще, ніж той, хто працює в таких самих умовах».

Ці програми діють у пенітенціарних установах, поліції, армії та медичних закладах. Вони допомагають:

- Знизити ізоляцію та самотність серед працівників.
- Підвищити рівень довіри у колективі.
- Надавати емоційну підтримку колегам у кризових ситуаціях.

Як працює Peer Support?

- Спеціально навчені працівники-ментори допомагають колегам, які переживають стрес або вигорання.
- Групи взаємопідтримки, де люди можуть без осуду ділитися своїми проблемами.
- Програма раннього втручання, яка дозволяє вчасно помітити ознаки вигорання серед співробітників.

Де використовується:

- В поліції Канади (RCMP Peer Support).
- У в’язницях Великобританії (Prison Service Peer Support Program).
- В армії США та Великобританії.
- В лікарнях та екстрених службах.

Наукові дослідження доводять, що програми взаємопідтримки знижують рівень депресії, суїцидальних думок та покращують моральний клімат у колективі.

5. Європейські принципи належного управління персоналом (Human Resources Management Standards in Prison and Probation Services).

Європейські стандарти управління персоналом у пенітенціарних та пробаційних службах спрямовані на забезпечення ефективності, професіоналізму та гуманності в роботі з правопорушниками. Вони включають:

- Професійна підготовка та розвиток: Працівники повинні проходити регулярне навчання, що охоплює права людини, етичні стандарти, методи реабілітації та сучасні підходи до роботи з ув’язненими та особами на пробації.
- Етичні принципи та права людини: Діяльність персоналу має базуватися на повазі до гідності кожної особи, дотриманні прав людини та недопущенні жорстокого або принизливого поводження.

– Оцінка ефективності та підзвітність: Впровадження систем оцінки роботи персоналу, що сприяють підвищенню якості послуг та забезпечують підзвітність перед суспільством.

– Забезпечення безпеки та здоров’я персоналу: Створення безпечних умов праці, надання психологічної підтримки та заходів для запобігання професійному вигоранню.

6. Резолюція WHO “Mental health at work” (2022).

У 2022 році Всесвітня організація охорони здоров’я (ВООЗ) ухвалила резолюцію, присвячену питанням психічного здоров’я на робочому місці. Основні положення цієї резолюції включають:

– Визнання важливості психічного здоров’я: Підкреслюється, що психічне здоров’я є невід’ємною складовою загального здоров’я працівників і впливає на їхню продуктивність та добробут.

– Зобов’язання роботодавців: Роботодавці мають створювати умови, що сприяють психічному благополуччю, включаючи запобігання стресу, надання підтримки та забезпечення доступу до послуг з охорони психічного здоров’я.

– Рекомендації щодо політик та практик: ВООЗ рекомендує впроваджувати національні та організаційні політики, спрямовані на покращення психічного здоров’я працівників, зокрема через навчання, підвищення обізнаності та створення підтримуючого робочого середовища.

Впровадження цих стандартів та рекомендацій сприяє підвищенню ефективності роботи персоналу, покращенню робочого клімату та загальному добробуту працівників у пенітенціарних та пробаційних службах.

Гендерні особливості. Професійне вигорання серед персоналу пенітенціарної системи має гендерні відмінності, які слід враховувати під час реалізації Програми та психологічної підтримки.

Зокрема, чоловікам є притаманними наступні прояви:

– частіше проявляють деперсоналізацію (байдужість до роботи, жорсткість у спілкуванні).

- частіше використовують деструктивні стратегії подолання стресу (алкоголь, куріння, ігнорування проблеми).
- вигорання проявляється через агресію або ізоляцію.
- рідше звертаються за психологічною допомогою через стигматизацію.
- часто мають труднощі у балансуванні роботи та особистого життя.

У реалізації Програми із чоловіками необхідно звертати увагу на:

– навчання конструктивним методам подолання стресу (спорт, дихальні практики, когнітивно-поведінкові техніки).

– навички емоційної регуляції без уникання проблем.

– підтримка в питаннях сімейних стосунків, оскільки конфлікти в сім'ї посилюють професійний стрес.

Прояви професійного вигорання у жінок характеризуються:

- частіше проявляють емоційне виснаження (втрата енергії, апатія, емоційна лабільність).
- більш схильні до переживання тривоги та почуття провини за емоційний стан інших людей.
- часто відчувають синдром «емоційного зараження», особливо психологи та соціальні працівники.
- Високий ризик професійного вигорання через подвійну зайнятість (робота + сімейні обов'язки).

У реалізації Програми із жінками необхідно звертати увагу на:

– техніки психологічного розвантаження та профілактики «емоційного зараження».

– стратегії тайм-менеджменту для збалансування професійного та особистого життя.

– навчання методам відстоювання особистих кордонів, щоб уникати емоційного виснаження.

Порядок реалізації Програми. Основна форма реалізації Програми – тренінгові заняття в груповому форматі. Зазначена форма роботи вважається

більш ефективною, оскільки сприяє розвитку навичок обміну інформацією, вчить розуміти та висловлювати думку, відпрацьовувати на практиці необхідні навички. Формат реалізації: офлайн та онлайн формат.

Структура програми:

5 модулів, які можуть проводитися як окремо, так і як цілісний тренінг-програмний курс (1 рік).

Міжмодульна робота: домашні завдання, щоденники саморефлексії, практики самодопомоги.

Кожен модуль містить: теоретичний блок, практичні вправи, кейси, рефлексію, методичні інструкції для тренера. Структура заняття включає в себе: мету, тривалість заняття, план заняття та його детальний опис. Рекомендована періодичність занять – не рідше одного разу на тиждень. Заняття проводяться із застосуванням інтерактивних форм роботи: вправ, мозкового штурму, роботи в групах, рольової гри, опитувань, роботи в парах, візуалізації, гри тощо.

Рекомендована кількість учасників групи 8-15 осіб, максимально можлива кількість – 20. Склад групи має залишатися постійним протягом усіх занять цієї Програми з метою постійного поглиблення знань та довіри між учасниками.

Очікувані результати реалізації програми. Реалізація програми з управління професійним вигоранням серед пенітенціарного персоналу дозволить досягти комплексних змін на рівні знань, умінь та особистих установок учасників, що наведено у таблиці 3.4.

Таблиця 2.4 – Очікувані результати реалізації програми

1. Очікувані знання та розуміння	Учасники отримають глибоке розуміння: **Природи та механізмів професійного вигорання:** — Визначення вигорання як синдрому емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності (за К. Маслач). — Основних стадій вигорання та їхніх ознак. — Особливих ризиків вигорання в пенітенціарній системі (високий рівень стресу, робота з агресією, емоційне напруження, жорсткі адміністративні вимоги).

Продовження таблиці 2.4

	Факторів, що спричиняють вигорання: — Організаційні (перевантаження, відсутність підтримки, бюрократія). — Особистісні (перфекціонізм, низький рівень емоційної гнучкості). — Соціальні (конфлікти в колективі, суспільні стереотипи щодо пенітенціарної системи). **Наслідків професійного вигорання:** — Вплив на психічне та фізичне здоров'я. — Зниження якості виконання службових обов'язків. — Підвищення рівня конфліктності та зниження командної ефективності. **Методів профілактики та управління вигоранням:** — Когнітивно-поведінкові техніки зміни деструктивних переконань. — Стратегії управління стресом і емоційної саморегуляції. — Інструменти роботи з межами між роботою та особистим життям. Організаційні практики підтримки персоналу.
2. Розвинені вміння та навички	Після проходження програми учасники будуть здатні: **Ідентифікувати ранні ознаки професійного вигорання** у себе та колег. **Використовувати техніки управління стресом:** — Дихальні практики для зниження напруження. — Прогресивну м'язову релаксацію (метод Джекобсона). — Усвідомлену присутність (майндфулнес) для керування емоційними реакціями. **Розвивати емоційну стійкість та саморегуляцію:** — Розпізнавати власні емоційні тригери. — Використовувати техніки «емоційної паузи» для зниження рівня агресії та роздратованості. — Формувати навички адаптивного мислення для зниження стресових переживань. **Ефективно балансувати роботу та особисте життя:** — Використовувати техніки тайм-менеджменту для зниження перевантаження. — Встановлювати здорові межі між роботою та особистим часом.

Продовження таблиці 2.4

	— Використовувати практики емоційного відновлення у вільний час. **Будувати підтримуюче професійне середовище:** — Розвивати культуру взаємопідтримки та психологічної безпеки в колективі. — Використовувати техніки конструктивного вирішення конфліктів. Підтримувати колег у подоланні вигорання.
3. Диспозиції (цінності, ставлення, переконання)	Програма сприятиме формуванню позитивних змін у ставленні до роботи, психічного здоров'я та взаємодії з колегами. **Зміна ставлення до професійного вигорання:** — Усвідомлення того, що вигорання – це не слабкість, а природна реакція організму на перевантаження. — Готовність звертатися за допомогою та підтримкою. — Позитивне ставлення до профілактичних заходів. **Формування культури самопідтримки та турботи про себе:** — Усвідомлення важливості саморефлексії та емоційного відновлення. — Визнання потреби у відпочинку та повазі до власних ресурсів. — Формування стійкої звички до психологічної гігієни. **Розвиток емпатії та колективної взаємопідтримки:** — Вміння помічати ознаки вигорання у колег та надавати підтримку. — Усвідомлення значення командної взаємодії для емоційного благополуччя. **4. Організаційні зміни внаслідок реалізації програми:** — Зниженню рівня плинності кадрів у пенітенціарній системі. — Підвищенню продуктивності та ефективності працівників. — Зменшенню кількості конфліктів у колективі.

Розроблена нами програма має форму психопрофілактичних тренінгових занять і передбачає груповий метод роботи. Програма дозволить персоналу ефективно керувати стресом, зберігати психологічну стійкість, підтримувати баланс та працювати без вигорання у складних умовах професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження проблеми професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України в контексті сучасних викликів реформування системи виконання покарань і підвищених вимог до ефективності, законності та гуманістичної спрямованості професійної діяльності.

Проведений аналіз наукових підходів засвідчив, що професійне вигорання доцільно розглядати як інтегративний синдром хронічного професійного виснаження, який формується унаслідок тривалого впливу стрес-чинників і проявляється емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень, супроводжуючись зниженням задоволеності професійною діяльністю і професійної ефективності.

1. Теоретичний аналіз соціально-психологічних особливостей професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ показав, що професійне середовище характеризується високою нормативною регламентованістю, багатофункціональністю завдань (охоронно-режимні, правозастосовні, організаційно-управлінські, психолого-педагогічні та соціальні компоненти), жорсткою субординацією і дисципліною, роботою у змінному графіку, постійним дефіцитом часу та високою “ціною помилки”. Специфічним фактором професійного навантаження є тривала взаємодія зі складним контингентом, необхідність поєднання функцій контролю/безпеки і підтримки/допомоги (дисонанс “утримання під вартою” і “турботи”), а також ризики емоційної десенсибілізації, “кримінального зараження” та перенесення професійної напруги у приватне життя. Сукупність названих чинників формує хронічний професійний стрес як базовий психологічний механізм виснаження ресурсів та передумову вигорання.

2. У межах теоретичного дослідження встановлено, що основними структурними компонентами професійного вигорання персоналу

пенітенціарних установ є емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень і рівень особистої задоволеності професійною діяльністю. Отримані дані в результаті емпіричного дослідження підтверджують, що зазначені компоненти детермінують синдром вигорання не ізольовано, а у взаємозв'язку, формуючи цілісну динаміку його розвитку та індивідуальні профілі проявів.

3. Професійний стрес у пенітенціарній сфері розглянуто як хронічний стан, який формується в умовах тривалої напруги, високих вимог самоконтролю, непередбачуваності критичних ситуацій та необхідності діяти в режимі підвищеної готовності. У структурі стресової відповіді виокремлюються емоційні (тривога, напруженість, дратівливість), когнітивні (зниження концентрації, ригідність мислення), поведінкові (уникання, формалізація контактів) та фізіологічні прояви. У контексті транзакційної моделі стресу (копінг-підхід) підкреслено, що характер копінг-стратегій і суб'єктивна оцінка контролю ситуації впливають на інтенсивність стресу та ймовірність переходу до вигорання; відповідно, розвиток адаптивного копінгу є важливою ланкою профілактичних інтервенцій.

4. Важливим ресурсним конструктом, що опосередковує вплив професійного стресу та знижує вірогідність вигорання, визначено резильєнтність як інтегративну здатність особистості до збереження психологічного функціонування, відновлення та адаптації в умовах тривалого навантаження. Резильєнтність у роботі розглядається як ресурс, що включає регулятивні, емоційні та соціально-поведінкові патерни і реалізується через ефективну саморегуляцію, підтримку смислової залученості, використання соціальної підтримки та гнучкі стратегії подолання. З огляду на специфіку пенітенціарного середовища, розвиток резильєнтності персоналу виступає необхідною умовою збереження психічного здоров'я і підтримання професійної ефективності.

5. Аналіз кількісних показників засвідчив, що домінуючим компонентом у структурі професійного вигорання персоналу пенітенціарних

установ є редукція особистих досягнень (40 %), яка відображає тенденцію до зниження суб’єктивної оцінки професійної компетентності, переживання неефективності, втрати значущості професійних результатів та зниження смислової залученості в діяльність. Другим за поширеністю компонентом є деперсоналізація (14,7 %), що проявляється емоційним дистанціюванням, формалізацією взаємодії та зниженням емпатійної включеності. Найменш вираженими виявилися емоційне виснаження (10,7 %) та зниження особистої задоволеності професійними досягненнями (11 %), що свідчить про пріоритетність саме мотиваційно-ціннісного та смислового “ядра” вигорання у досліджуваній вибірці.

6. Встановлено психологічні взаємозв’язки, які уточнюють механізми формування вигорання. Показано, що несприятливий мотиваційний комплекс із переважанням зовнішньої негативної мотивації асоціюється з підвищеним рівнем редукції особистих досягнень і загальним підвищенням ризику вигорання, тоді як домінування внутрішньої мотивації (у поєднанні з мінімізацією зовнішньої негативної мотивації) виступає чинником відносної стійкості до вигорання. Додатково визначено, що знижені показники за субшкалою “процес життя” смисложиттєвих орієнтацій пов’язані зі зростанням редукції особистих досягнень, що вказує на роль дефіциту переживання життєвої насиченості та задоволення як психологічного тла демотивації і професійного самознецінення.

7. Базуючись на теоретичному аналізі та емпірично виявлених структурних компонентах і психологічних чинниках вигорання, у роботі обґрунтовано та розроблено програму психологічної профілактики професійного вигорання персоналу пенітенціарних установ України. Програма має тренінгову основу (соціально-психологічний формат) і спрямована на: (а) зниження проявів редукції особистих досягнень як домінуючого компонента вигорання; (б) профілактику деперсоналізації через розвиток професійної комунікації та етичних стандартів взаємодії; (в) відновлення психоемоційних ресурсів, енергії та саморегуляції; (г)

підтримання внутрішньої професійної мотивації, смислової залученості й позитивної професійної ідентичності; (г) підвищення стресостійкості та резильєнтності персоналу. Важливо, що розроблення програми концептуально узгоджується з цілями Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, зокрема Ціллю 7, яка передбачає створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу.

8. Практична значущість роботи полягає у можливості використання отриманих висновків для: удосконалення системи психологічного супроводу персоналу; впровадження психопрофілактичних заходів на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях; розроблення рекомендацій із самодіагностики та саморегуляції; підвищення ефективності професійної підготовки й післядипломного навчання. Запропонована програма може бути застосована в умовах УВП та СІЗО як компонент внутрішньої системи психологічної підтримки персоналу, з перспективою адаптації під різні професійні групи (охорона/режим, виховна служба, психологи, адміністративний і технічний персонал) з урахуванням відмінностей їх навантаження та функціоналу.

Узагальнюючи, результати магістерського дослідження підтверджують, що професійне вигорання персоналу пенітенціарних установ детермінується специфікою професійного середовища та хронічним професійним стресом, має структурно виражену домінанту у вигляді редукції особистих досягнень і тісно пов’язане з мотиваційно-ціннісними та смисложиттєвими характеристиками. Запропонована програма профілактики, розроблена на основі отриманих емпіричних даних і теоретичних положень, може розглядатися як науково обґрунтований інструмент підтримки психічного здоров’я, розвитку резильєнтності та зниження ризику професійного вигорання персоналу пенітенціарної системи України в умовах сучасних реформ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери / за заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка. Львів : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.

2. Варій М. Й. Загальна психологія / М. Й. Варій. 2-ге вид., випр. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 968 с. URL : http://www.info-library.com.ua/books-book-113.html (дата звернення: 16.08.2025).

3. Галецька І. І. Психологічне здоров'я як проблема національної безпеки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2(1). С. 49–58.

4. Грицук О. В. Основні принципи та підходи до дослідження синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. Київ. 2012.URL : https://scholar.google.com.ua/citations?user=WL4rJkcAAAAJ&hl=ru (дата звернення: 05.06.2025).

5. Губарєва Ю. В. Задоволеність роботою як один з факторів плинності кадрів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Київ. 2010. Вип. 7. URL : https://surl.li/nksofo (дата звернення: 15.07.2025).

6. Зінченко С. А., Богунов С. О. Професійна мотивація Державної кримінально-виконавчої служби України до виконання службових обов'язків. *Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби*. 2012. № 1. С. 111–118.

7. Зінченко С. А. Формування повноцінної системи підготовки пенітенціарного персоналу – головна умова практичних змін у Державній пенітенціарній службі України. URL : http://www.minjust.gov.ua/40797 (дата звернення: 23.09.2025).

8. Зливко С. В. Деякі аспекти формування кадрової політики Державної кримінально-виконавчої служби України. *Університетські наукові записки*. 2008. № 4(28). С. 251–255.

9. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигоряння особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова.* 2007. № 19(43). С. 82–85.

10. Карамушка Л. М., Шевченко А. М. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. І. Вип. 47. С. 22–29.

11. Калініна І. В. Деякі особливості підготовки кадрів для пенітенціарної системи: зарубіжний досвід. *Актуальні питання кримінально-виконавчого законодавства та практики* : матеріали круглого столу (Київ, 29 березня 2018 р.). Київ: Інститут кримінально-виконавчої служби, 2018. С. 117–120.

12. Колотій Н. М. Формування психологічного здоров'я особистості. *Вісник ХДПУ ім. Г. С. Сковороди*. Психологія. 2001. Вип. 6. С. 143–148.

13. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254/96-ВР. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 12.09.2025).

14. Концепція розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1018-р.

15. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ : Ніка-Центр, 2006. 281 с.

16. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини / за ред. І. Я. Коцана. Луцьк : Вежа, 2011. 430 с.

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

18. Лагодзинська В. І. Креативність як детермінанта забезпечення психологічного здоров'я особистості: теоретичний аналіз проблеми.

Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. І. Серія : «Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія». 2019. Вип. 54. С. 29–35.

19. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології*. Серія : Консультативна психологія і психотерапія. 2018. Вип. 14. С. 26–64.

20. Леженіна Л. М. Засоби профілактики професійної деформації особистості. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*. Серія «Психологія». 2015. Вип. 50. С. 131–137.

21. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія: у 2 т. Т. 1. Дніпро : ДЮІ, 2007. 242 с.

22. Медведєв В. С. Професійна деформація співробітників пенітенціарних установ : навч. посіб. Київ, 1996. 378 с.

23. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка. URL : https://stud.com.ua/127602 (дата звернення: 05.09.2025).

24. Міжнародні стандарти, принципи і рекомендації в галузі виконання покарань та діяльності органів і установ виконання покарань : метод. рек. / уклад. О. В. Романюк, В. О. Човган. Біла Церква, 2016. 131 с.

25. Мірошніченко 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:* тези доп. наук.-практ. конф. Харків, 2017. С. 151–155.

26. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Т. XI. Вип. 6. Кн. II. С. 103–113.

27. Моделі вивчення синдрому вигоряння і методи його вимірювання. URL : https://stud.com.ua/124979 (дата звернення: 17.10.2025).

28. Наказ ДКВС України «Про діяльність робочої групи з питань професійної діяльності психологів УВП та СІЗО» від 27.10.2020 № 237/ОД-20.

29. Основи психогігієни та психопрофілактики : навч. посіб. / Н. Є. Афанасьєва. Харків : НУЦЗУ, 2016. 91 с.

30. Паскевська Ю. Психічне здоров’я персоналу пенітенціарних установ як предиктор успішного функціонування у професійному просторі. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1(25). С. 81–88.

31. Паскевська Ю. Соціально-психологічні особливості професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ. *Проблеми сучасної психології*. 2022. № 2(25). С. 74–81.

32. Паскевська Ю. Підходи до визначення критеріїв та показників психічного здоров’я персоналу пенітенціарних установ. *Науковий вісник Сіверщини*. Серія : Освіта. Соціальні та поведінкові науки. 2022. № 2(9). С. 644–654.

33. Паскевська Ю. А. Формування готовності персоналу пенітенціарних установ до оцінки ризиків повторного кримінального правопорушення. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2022. № 3. С. 99–106.

34. Паскевська Ю. А. Резилієнтність як психологічний ресурс збереження психічного здоров’я персоналу пенітенціарних установ.. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук :* тези доп. наук.-практ. Чернігів : Академія Державної пенітенціарної служби. 2022. № 3. С.45-56.

35. Паскевська Ю. Збереження психічного здоров’я персоналу пенітенціарних установ. *Виклики та парадокси соціальної взаємодії в постмодерному світі: лінгвістичний та психологічний аспекти* : тези доп. наук.-практ. конф Луцьк, 2021. С. 145–149.

36. Паскевська Ю. Впровадження психологічної роботи як складової ефективної служби пробації. *Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ* : тези доп. наук.-практ. Київ. 2016. № 2. С. 317–319.

37. Педагогічні основи ресоціалізації злочинців / В. М. Синьов та ін. Київ : Леся, 1997. 272 с.

38. Пенітенціарна система України: історія та сучасність: *видання до 15-річниці утворення центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань* / уклад. : Богатирьов І. Г., Богунов С. О., Дука О. А. та ін. За заг. ред. О.В. Лісіцкова. Київ : Державна пенітенціарна служба України, 2013. 268 с.

39. Порядок та умови проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України. Київ, 2013. 203 с.

40. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2713-15 (дата звернення: 03.11.2025).

41. Професійна етика персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: навчальний посібник / уклад. І.В. Дорошенко, Біла Церква, 2019. 73 с.

42. Психологія екстремальної діяльності / за ред. І. І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2016. 571 с.

43. Пузирьов М. С. Приватні пенітенціарні установи: зарубіжний досвід та національний підхід. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2017. № 7. С. 32–37.

44. Руденко М. В. Критерії та показники оцінювання сформованості методичної компетентності майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України. *Шляхи підвищення ефективності спеціальної підготовки офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України* : матеріали кругл. столу (Київ, 24 трав. 2018 р.). Київ : Ін-т кримінал.-виконав. служби. С. 34–38.

45. 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. No 1 (74). С. 496–506.

46. Сіпко Л. О. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій / Л. О. Сіпко, Л. С. Бузницька. *Psychological journal.* 2019. Volume 5. Issue 9. URL : https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/782113.pdf (дата звернення: 05.11.2023).

47. Синьов В. М., Медведєв В. С., Скоков С. І. Професійне спілкування пенітенціарного персоналу : навчально-методичний посібник. Київ, 2003. 152 с.

48. Синьов В. М. Основи пенітенціарної педагогіки та психології : посібник. Біла Церква, 2004. 360 с.

49. Самойлов Н. Г. Вплив професійної діяльності на психіку правоохоронців. *Вісник Харьківського національного університету внутрішніх справ*. 2011. С. 286–296.

50. Федоришин Г. М. Пенітенціарна психологія. Івано-Франківськ : Плай, 2004. 104с.

51. Чорна С. Л. Професійні якості майбутнього працівника пенітенціарної системи. *Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби*. 2014. С. 158–163.

52. Ягунов Д. В. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування : монографія. Одеса : Фенікс, 2011. 316 с.

53. Ятчук М. С. Психологічні аспекти професійної діяльності керівників органів та установ виконання покарань. *Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ* : зб. матеріалів IV міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2 груд. 2016 р.). Київ : Ін- т кримінал.-виконав. служби. 2016. С. 374–377.

54. Borchard T. The Ambition–Depression Connection. Project Hope & Beyond, 2016.

55. Blumberg I. Mental “health” and mental “illness”. *Hospital & Community Psychiatry*. 1997. Vol. 130, No 3. P. 229–239.

56. Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience. *American Psychologist*. 2004. Vol. 59. No 1. P. 20–28.

57. Coutu D. L. How resilience works. *Harvard Business Review*. 2002. Vol. 80, No 5. P. 46–56.

58. Cullen F. T. et al. The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*. 1985. Vol. 2.

59. Cutuli J. J. et al. Resilience in development. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. 2012.

60. Maslach C., Jackson S. E. The Maslach Burnout Inventory. *Palo Alto: Consulting Psychologists Press*, 1986. P. 261–271.

61. Morgeson F. P., Humphrey S. E. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*. 2006. Vol. 91. P. 1321–1339.

62. Hellerstein D. How I can become resilient. Heal Your Brain. The British Journal of Social Work, 38(2), 218-235. URL : http://www.psychologytoday.com (Last accessed: 05.11.2025).

63. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B. The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*. 2000. Vol. 71. P. 543.

64. Neenan M. Developing resilience: A cognitive-behavioural approach. Taylor & Francis, 2017. 345 p.

65. Paskevska Iu. A. Mental health of the staff in penitentiary institutions. *Psychological patterns of social processes and personality development in modern society: Scientific monograph*(pp. 159–184). Riga: Baltija Publishing, 2023. P. 159–184.

66. Tschiedel R. M., Monteiro J. K. Pleasure and suffering in the work of penitentiary officers. *Estudos de Psicologia*. 2013. Vol. 18(3). P. 527–535.

67. Wyatt G. Risk-taking and risk-avoiding behavior. *Journal of Psychology*. 2013. Vol. 129, No 4. P. 437–447.

68. Wagnild G. M., Young H. M. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1993. Vol. 1. P. 165.

69. Walker F. et al. Integrative biomarker of resilience to psychological stress. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*. 2017. Vol. 74. P. 310–320.