

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, ПЕДАГОГІКИ ТА ФІЛОЛОГІЇ

ОЛІЙНИК ЮЛІЯ

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ**

спеціальність 053 Психологія

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття освітньої кваліфікації магістр сценічного мистецтва

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.


Олійник Юлія

Науковий керівник: Радько Ольга Василівна, доцент, канд. психол. наук, доцент кафедри психології, педагогіки та філології ХДАК



Дата захисту

16.12.2025

Національна шкала

добре

Кількість балів

84

оцінка ECTS

B

Харків –2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ	6
1.1. Поняття та структура професійного вигорання	6
1.2. Фактори розвитку професійного вигорання	11
1.3. Наслідки професійного вигорання для психологічного та фізичного здоров'я працівників кримінально-виконавчої служби	18
Висновки до 1 розділу	20
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КРИМІНАЛЬНО- ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ	22
2.1. Організація, вибірка та методи дослідження	22
2.2. Аналіз проявів професійного вигорання	27
2.3. Фактори ризику професійного вигорання та їх взаємозв'язок	40
Висновки до 2 розділу	44
РОЗДІЛ 3 ПРОФІЛАКТИКА ТА КОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КРИМІНАЛЬНО- ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ	46
3.1. Обґрунтування психокорекційної програми	46
3.2. Структура психокорекційної програми	47
Висновки до 3 розділу	59
ВИСНОВОК	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	64

ВСТУП

Професійне вигорання є актуальною психологічною проблемою, що суттєво впливає на ефективність професійної діяльності працівників кримінально-виконавчої служби (КВС) та на їхнє психічне благополуччя. Через високий рівень стресового навантаження, емоційну інтенсивність роботи та необхідність постійної взаємодії з особами, які перебувають у місцях позбавлення волі, працівники КВС потрапляють у групу підвищеного ризику розвитку цього явища. Професійне вигорання проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття власної ефективності, що, своєю чергою, може призводити до погіршення якості виконання службових обов'язків та загострення конфліктності в колективі.

Дослідження, проведені в Україні, підтверджують актуальність проблеми. Зокрема, у роботах З. Ковальчук, О. Борисюк, М. Фостякта, С. Ведернікової висвітлюються аспекти професійної деформації та вигорання серед працівників правоохоронних органів, включно з КВС. Водночас більшість наявних досліджень зосереджуються на загальних характеристиках професійної деформації, не даючи детальної картини специфічних чинників, що впливають на розвиток вигорання саме серед працівників КВС.

Незважаючи на значний обсяг наукових напрацювань у галузі психології та соціології, проблема професійного вигорання працівників КВС залишається недостатньо дослідженою. Особливо актуальною є відсутність комплексних, адаптованих до специфіки роботи КВС програм профілактики та корекції цього явища. Це зумовлює необхідність розробки ефективних методів та підходів, спрямованих на попередження та подолання професійного вигорання у цій категорії фахівців.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання.

Предмет дослідження – особливості професійного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби.

Гіпотеза – стан професійного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби визначається взаємодією психоемоційних факторів (емоційне виснаження, деперсоналізація, емоційне відчуження), рівнем організаційного стресу та ознаками психофізіологічної та професійної дезадаптації, при цьому високий рівень стресового навантаження та обмежена здатність до саморегуляції сприяють формуванню симптомів професійного вигорання.

Мета дослідження – дослідити специфіку проявів професійного вигорання у працівників кримінально-виконавчої служби, виявити ключові фактори, що сприяють його розвитку, та на основі отриманих даних розробити науково обґрунтовані рекомендації щодо профілактики та психокорекції цього явища.

Завдання дослідження:

1. Дослідити теоретичні основи професійного вигорання, визначити його структуру, прояви та особливості розвитку у працівників кримінально-виконавчої служби.
2. Виявити особливості проявів професійного вигорання у працівників кримінально-виконавчої служби.
3. Дослідити фактори ризику професійного вигорання та їх взаємозв'язок.
4. Розробити психокорекційну програму, спрямовану на профілактику та подолання професійного вигорання серед працівників кримінально-виконавчої служби, з урахуванням виявлених особливостей та факторів ризику.

Методологічна основа дослідження ґрунтується на аналізі сучасних теоретичних та емпіричних підходів, включно з працями П. Фрейденберґера, К. Маслач, А. Малах-Пайнс, В. Шауфелі та А. Баккера.

Методи дослідження: методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка для дослідження ступеня вираженості симптомів емоційного вигорання; шкала організаційного стресу Макліна для оцінки рівня стресового навантаження на працівників та визначення їх здатності

адаптуватися до професійних вимог та організаційних умов; опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації О. Родіної для виявлення ознак психофізіологічної та професійної дезадаптації, що дозволяє оцінити загальний стан психологічного здоров'я та рівень функціональної стійкості працівників. Метод математичної обробки результатів: статистично – кількісний та якісний аналіз результатів дослідження з метою здійснити об'єктивну діагностику та забезпечити вірогідність результатів, а також для виявлення основних груп факторів, що впливають на професійне вигорання працівників кримінально-виконавчої служби, використовувався факторний аналіз.

У дослідженні брали участь працівники кримінально-виконавчої служби різних посадових категорій. Загальна чисельність вибірки становила 35 осіб, серед яких 15 чоловіків та 19 жінок. Вік учасників коливався від 26 до 47 років.

Новизна дослідження - отримані результати дослідження дозволяють вперше комплексно схарактеризувати особливості професійного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби, виявити ключові фактори, що впливають на його розвиток, та визначити взаємозв'язки між психологічними, організаційними та соціальними аспектами професійної діяльності. На основі цих даних розроблено психокорекційну програму, адаптовану до специфіки роботи КВС, яка спрямована на профілактику та подолання професійного вигорання. Результати дослідження мають практичне значення для підвищення ефективності професійної діяльності та психологічного здоров'я працівників кримінально-виконавчої служби.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

1.1. Поняття та структура професійного вигорання

Поняття професійного вигорання (англ. burnout) виникло у 1970-х роках у межах психології праці та клінічної психології як реакція на зростання рівня емоційного виснаження серед представників соціальних професій. Вперше цей термін увів П. Фрейденбергер, який описав вигорання як стан емоційного, фізичного та психічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових професійних чинників. У своїх експериментальних дослідженнях П. Фрейденбергер спостерігав симптоми у волонтерів клініки для осіб із залежностями, де він працював, і виявив поступове зниження їхнього ентузіазму, емпатії, зростання апатії та роздратованості. Це дозволило йому зробити висновок, що професійне вигорання є не лише емоційним станом, а й системним процесом втрати внутрішньої мотивації [19].

Подальший розвиток цього поняття відбувся завдяки роботам К. Маслач, яка разом зі своїми колегами провела масштабні емпіричні дослідження серед представників соціонічних професій (педагогів, лікарів, соціальних працівників). Вона визначила професійне вигорання як психологічний синдром, що виникає у відповідь на хронічні емоційні та міжособистісні стресори на роботі. Результатом її експериментальних досліджень стало виділення трьох ключових компонентів синдрому [24, 25]:

Емоційне виснаження є першим та найбільш помітним компонентом вигорання. Воно проявляється у відчутті хронічної втоми, емоційної порожнечі, підвищеній роздратованості та зниженні енергетичного потенціалу. Працівник відчуває, що його внутрішні ресурси виснажені, і навіть виконання звичайних робочих завдань викликає сильний стрес, який не компенсується відпочинком чи внутрішніми резервами.

Деперсоналізація — другий ключовий компонент, що характеризується відчуженням від колег, клієнтів або підлеглих. Вона проявляється у цинізмі, негативному ставленні, байдужості або формальному виконанні службових обов'язків. Деперсоналізація слугує психологічним захистом, який дозволяє дистанціюватися від стресових факторів, проте водночас погіршує якість взаємодії та комунікації, посилюючи соціальну ізоляцію працівника.

Зниження відчуття власної професійної ефективності — третій компонент, що відображає відчуття власної некомпетентності та зменшення значущості виконаної роботи. Працівник сумнівається у своїх здібностях, втрачає задоволення від досягнутих результатів та мотивацію до професійного розвитку, що призводить до зменшення ініціативності, низької продуктивності та формування негативного ставлення до професійної діяльності.

У подальших дослідженнях було розширено уявлення про структуру професійного вигорання та запропоновані нові концептуальні моделі. Зокрема, ізраїльська дослідниця А. Малах-Пайнс у своїх наукових працях, присвячених психічному здоров'ю фахівців допомагаючих професій (психологів, педагогів, лікарів, соціальних працівників) звернула особливу увагу на емоційну ідентифікацію з клієнтами як чинник розвитку вигорання. На її думку, вигорання не обмежується лише реакцією на перевтому чи надмірні навантаження, а має глибший, екзистенційно-емоційний вимір, який виникає тоді, коли допомога іншим, що спершу є джерелом сенсу та задоволення, поступово перетворюється на джерело виснаження через надмірне співпереживання, емоційну втрату меж та ототожнення з чужим стражданням [22].

А. Малах-Пайнс підкреслила, що професіонали, які схильні до сильного емоційного залучення, частіше зазнають «виснаження від співпереживання» (compassion fatigue), що є одним із центральних аспектів вигорання. У своїй книзі «Burnout: From Tedium to Personal Growth» (1981 р., співавт. Е. Аронсон, Д. Кафрі) вона розглядала вигорання як процес

поступової втрати сенсу професійної діяльності, який може водночас стати поштовхом до особистісного переосмислення та зростання [21].

Таким чином, у концепції А. Малах-Пайнс професійне вигорання постає не лише як наслідок стресу чи перевантаження, а як внутрішня криза сенсу, що виникає внаслідок конфлікту між прагненням допомагати іншим та неможливістю постійно зберігати емоційний ресурс. Її концепція поєднала когнітивні, емоційні та екзистенційні аспекти цього феномена.

Важливий концептуальний крок у розумінні феномену професійного вигорання здійснили В. Шауфелі та А. Баккер. На початку 2000-х років вони запропонували інтегровану модель «вигорання – залученість», яку автори розглядали в контексті класичних досліджень К. Маслач. Науковці виходили з того, що вигорання та залученість до роботи є двома полюсами одного континууму психоемоційного стану працівника: якщо вигорання характеризується втратою енергії, емоційним виснаженням, відчуженістю від професійної діяльності, то залученість, навпаки, виявляється у високому рівні енергії, ентузіазмі та відданості професійним завданням [29].

З метою емпіричної перевірки цієї моделі Шауфелі та Баккер розробили Utrecht Work Engagement Scale (UWES) – опитувальник, що дозволяє вимірювати три основні компоненти залученості [30]: енергійність (Vigor) – відчуття життєвих сил, психологічної стійкості та готовності докладати зусилля навіть у складних умовах; відданість (Dedication) – емоційна залученість у роботу, відчуття значущості та натхнення; поглиненість (Absorption) – глибоке занурення в діяльність, коли час минає непомітно, а робота викликає щире захоплення.

У межах моделі «Job Demands – Resources», яку вчені розвивали паралельно, вигорання розглядається як результат надмірних робочих вимог (job demands) при нестачі ресурсів (job resources), тоді як залученість постає наслідком достатньої кількості ресурсів (підтримки керівництва, можливостей розвитку, автономії, позитивного соціального клімату). Таким чином, професійне вигорання та залученість розглядаються як різні стани

психоемоційної взаємодії працівника з діяльністю, які динамічно змінюються залежно від балансу вимог та ресурсів працівника [28, 31].

У сучасній українській психологічній науці проблема професійного вигорання активно досліджується у зв'язку зі зростанням рівня емоційного навантаження у працівників соціонічних професій, військових, медиків та працівників кримінально-виконавчої системи.

Українська дослідниця Зоряна Ковальчук здійснила ґрунтовне експериментальне дослідження, присвячене ролі особистісних характеристик у формуванні професійного вигорання працівників ризиконебезпечних професій. Метою її роботи було виявлення психологічних ресурсів, які дозволяють фахівцям ефективно протистояти стресогенним чинникам професійного середовища та запобігати розвитку вигорання. Отримані результати засвідчили, що високий рівень емоційної саморегуляції, внутрішня мотивація та здатність до усвідомленого управління власними емоціями виступають потужними захисними факторами, які знижують ризик емоційного виснаження. Натомість в особистостей з низькою стресостійкістю, підвищеною тривожністю та зовнішнім локусом контролю виявлено значно вищі показники всіх трьох компонентів вигорання [11].

Ковальчук підкреслює, що професійне вигорання є не лише організаційною проблемою, а й глибоко індивідуальним феноменом, який залежить від поєднання особистісних ресурсів та внутрішніх стратегій саморегуляції.

Світлана Ведернікова провела детальне дослідження професійного вигорання серед державних службовців, зосередивши увагу на комплексності цього феномену. Вона показала, що вигорання не обмежується лише емоційним виснаженням, а має когнітивний вимір, що проявляється у зниженні концентрації уваги, відчутті беззмістовності виконуваної роботи та втраті залученості до професійних завдань. Результати дослідження продемонстрували, що негативний організаційний клімат, обмежені можливості для професійного розвитку та відсутність підтримки з боку

керівництва прямо корелюють із підвищеним рівнем емоційного виснаження. Ведернікова підкреслила, що психологічна підтримка та розвиток ресурсів працівників можуть ефективно зменшувати прояви когнітивного вигорання та підвищувати залученість до професійної діяльності [4].

О. Борисюк та М. Фостяк здійснили експериментальне дослідження професійного вигорання серед працівників Національної поліції України, з метою виявлення організаційних та соціальних чинників, що впливають на розвиток цього явища у силових структурах. Результати показали, що високі вимоги керівництва, дефіцит ресурсів для виконання службових завдань, а також соціальна ізоляція та недостатність підтримки з боку колег та керівництва виступають ключовими тригерами розвитку всіх трьох компонентів вигорання. Зокрема, вони прямо корелюють із підвищеним рівнем емоційного виснаження та деперсоналізацією [3].

О. Борисюк та М. Фостяк підкреслюють, що для ефективного зниження ризику професійного вигорання в силових структурах необхідне системне впровадження заходів психологічної підтримки персоналу, розвиток організаційних ресурсів, програм навчання стресостійкості та підвищення мотивації працівників. Їхні висновки підтверджують, що структура вигорання у силових професіях тісно пов'язана з організаційними чинниками, а не лише з індивідуальними особливостями працівника.

Отже, узагальнення зарубіжних та українських досліджень дозволяє визначити професійне вигорання як багатовимірний психоемоційний стан, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу та перевантаження. Він проявляється через поєднання трьох основних аспектів: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження відчуття власної ефективності, що відображає одночасний вплив стресу на емоційний, когнітивний та поведінковий рівні діяльності.

Сучасні дослідження підкреслюють, що професійне вигорання не є лише негативним наслідком роботи, а виступає як комплексна адаптаційна реакція організму на надмірні вимоги професійного середовища. Воно

охоплює психологічні прояви (зниження мотивації, цинізм, когнітивну перевтому, втрату залученості), фізіологічні реакції (хронічну втому, порушення сну, зниження імунного захисту) та соціальні наслідки (послаблення міжособистісних зв'язків, ізоляція, формалізація комунікації) [1].

Таким чином, професійне вигорання постає як динамічний та багатофакторний процес, який одночасно слугує індикатором надмірного професійного навантаження та сигналом про необхідність комплексних змін у структурі професійної діяльності та системі психологічної підтримки працівників.

1.2. Фактори розвитку професійного вигорання

Професійне вигорання є багатовимірним та динамічним явищем, розвиток якого визначається складною взаємодією різних груп факторів, що безпосередньо впливають на психоемоційний стан працівника. Ці фактори формують умови, які можуть як посилювати ризик розвитку вигорання, так і сприяти його профілактиці та подоланню. Сучасні дослідження виділяють три основні категорії чинників: індивідуальні, що пов'язані з особистісними особливостями та ресурсами працівника; організаційні, які визначаються структурою, вимогами та умовами професійного середовища; та соціальні, що відображають взаємодію з колегами, клієнтами та іншими учасниками професійного процесу. Розглянемо їх більш детально.

1. Індивідуальні фактори.

Індивідуальні характеристики значною мірою визначають, як працівник реагує на професійний стрес та перевантаження. До таких характеристик належать: емоційна саморегуляція, стресостійкість; внутрішня мотивація, самооцінка професійної компетентності. Зокрема, у дослідженні З. Ковальчук встановлено, що працівники ризиконебезпечних професій із високим рівнем емоційної саморегуляції та внутрішньою мотивацією

демонструють нижчий рівень вигорання порівняно з колегами, які мають слабші особистісні ресурси [11].

П. Фрейденбергер підкреслював, що перфекціонізм, завищені вимоги до себе та постійне прагнення до бездоганного виконання обов'язків підвищують вразливість до емоційного виснаження [19]. У контексті працівників кримінально-виконавчої служби цю тезу підтверджують сучасні українські дослідження: за даними О. В. Дергачова, суворе регламентація служби, висока відповідальність за безпеку та постійний контроль сприяють формуванню внутрішнього напруження й у разі тривалого перевантаження можуть призводити до розвитку професійного вигорання [8].

Фізичний та психічний стан працівника є важливими детермінантами здатності протистояти інтенсивним стресогенним навантаженням у діяльності кримінально-виконавчої служби. Хронічна втома, дефіцит сну та загальне фізичне виснаження знижують ефективність саморегуляції, послаблюють концентрацію уваги та сприяють формуванню емоційного й когнітивного виснаження. У вітчизняних дослідженнях наголошується, що діяльність працівників кримінально-виконавчої служби характеризується високою психофізіологічною напруженістю та потребує стабільного соматичного й нервово-психічного ресурсу (Жульковський В.В.) [9].

2. Організаційні фактори.

Організаційне середовище виступає одним із найважливіших чинників, що впливає на виникнення та інтенсивність професійного вигорання. Воно визначає умови праці, рівень підтримки, розподіл ресурсів та взаємодію між працівниками, створюючи або сприятливі, або стресогенні обставини для психологічного функціонування. Сучасні дослідження виділяють кілька ключових груп організаційних чинників:

Перевантаження роботою та високі вимоги. Надмірне навантаження та високі очікування керівництва є основними тригерами розвитку емоційного виснаження. Постійний надлишок завдань, суворі дедлайни та інтенсивний ритм роботи призводять до того, що працівник відчуває хронічну втому та

психологічний тиск. Як показало дослідження О. Борисюка та М. Фостяк на прикладі працівників Національної поліції України, високі вимоги керівництва та перевантаження роботою прямо пов'язані з підвищенням рівня емоційного та когнітивного вигорання [3].

Недостатня підтримка та ресурсне забезпечення. Обмежені матеріальні, кадрові або інформаційні ресурси ускладнюють виконання професійних обов'язків, збільшують ризик помилок та підвищують стресове навантаження. Відсутність ефективної організаційної підтримки (як з боку керівництва, так і колег) посилює деперсоналізацію та знижує відчуття власної ефективності. У дослідженні І. Ф. Аршави та А. В. Баратинської встановлено, що слабка взаємодія в колективі, нечітка система управління та недостатня підтримка з боку керівництва значно збільшують ризик вигорання у працівників правоохоронних органів [2].

Невизначеність ролей та конфлікти на роботі. Нечітке визначення службових обов'язків, суперечливі вимоги керівництва та конкуренція в колективі створюють емоційне напруження та психологічний дискомфорт. У таких умовах підвищується ризик формування цинізму, відсторонення та професійної деформації. Дослідження Н. М. Геми серед працівників Національної поліції показало, що рольова невизначеність, внутрішні конфлікти та надмірна кількість службових розбіжностей істотно підвищують рівень емоційного та когнітивного виснаження [5].

Відсутність можливостей професійного розвитку. Обмежений доступ до навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного росту призводить до відчуття беззмістовності роботи та зниження залученості. Працівники, які не бачать перспектив для професійного та особистісного розвитку, частіше відчувають втому, деперсоналізацію та зниження мотивації. Ведернікова зазначає, що обмежені можливості для самореалізації в державних структурах посилюють когнітивне навантаження та сприяють емоційному виснаженню державних службовців.

3. Соціальні та міжособистісні фактори.

Соціальне середовище та взаємодія з іншими людьми відіграють ключову роль у формуванні професійного вигорання. Ці фактори визначають, наскільки працівник відчуває підтримку, залученість та соціальну взаємодію у робочому колективі. Вони можуть як пом'якшувати вплив стресових ситуацій, так і посилювати прояви вигорання.

Соціальна ізоляція та відчуження. Недостатня підтримка з боку колег, керівництва або клієнтів сприяє розвитку деперсоналізації та зниженню професійної ефективності. Працівник відчуває себе відокремленим та самотнім у професійному середовищі, що погіршує психоемоційний стан. О. Борисюк та М. Фостяк у своїх дослідженнях працівників Національної поліції України показали, що брак соціальної підтримки значно посилює емоційне виснаження та негативно впливає на залученість та продуктивність персоналу [3, 16].

Емоційне перенавантаження від роботи з людьми. Особливо гостро цей фактор проявляється у професіях, орієнтованих на допомогу іншим (лікарі, психологи, соціальні працівники, працівники кримінально-виконавчої служби). Надмірне співпереживання та емоційне включення у проблеми потерпілих або засуджених можуть стати джерелом емоційного виснаження, зниження мотивації та психоемоційної стійкості. Українські дослідження підтверджують ці тенденції. Наприклад, О. В. Мітрошкіна встановила, що високий рівень емоційного навантаження серед працівників пенітенціарної системи сприяє розвитку емоційного виснаження та зниженню професійної ефективності [14].

Аналогічно, Я. С. Компанець показав, що недостатня соціальна підтримка та постійна взаємодія з «ризиковими» групами посилюють прояви емоційного вигорання у працівників кримінально-виконавчої служби [12].

Таким чином, для працівників кримінально-виконавчої служби емоційне перенавантаження виступає важливим ризик-фактором професійного вигорання, підкреслюючи необхідність системної організаційної підтримки та розвитку навичок емоційної саморегуляції.

Організаційна культура та клімат. Сприятливий клімат у колективі, підтримка керівництва та доброзичлива взаємодія між працівниками можуть знижувати рівень стресу та слугувати ефективним чинником профілактики вигорання. Навпаки, «токсична» організаційна культура, формалізм, конфліктність або жорстка бюрократія підвищують ризик емоційного виснаження, деперсоналізації та сприяють зниженню професійної ефективності.

Дослідження С. Ведернікової у державних установах підтверджують, що підтримуюча організаційна культура зменшує прояви вигорання, тоді як негативний клімат посилює когнітивне та емоційне перевантаження працівників [4].

У статті «Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій» Г. М. Федоришина та З. К. Кицман вказують, що негативна особистісна взаємодія, конфліктність структури та низька підтримка колег прямо корелюють із проявами вигорання у державних службовців [18].

Крім того, у магістерській роботі М. І. Губи «Особливості психоемоційного та професійного вигорання у публічних службовців» виявлено, що одним із ключових факторів вигорання є організаційна напруженість, складні міжособистісні взаємини та необхідність емоційного самоконтролю під час спілкування [7].

Також А. О. Івкова, аналізуючи професійний стрес у державних установах під час організаційних змін, звертає увагу на роль управлінського клімату та підтримки керівництва у зниженні стресогенних факторів та попередженні вигорання [10].

4. Міжфакторна взаємодія.

Цікавий аспект полягає в тому, що фактори, які сприяють професійному вигоранню, не діють ізольовано, а перебувають у динамічній взаємодії. Наприклад, І. В. Грубі виявив, що організаційно-професійні умови (посада, стаж, рівень управління) корелюють з емоційним виснаженням та

деперсоналізацією, що свідчить про посилення впливу організаційних чинників на індивідуальні прояви вигорання [6].

Подібно, О. Синенький, І. Курляк та М. Крук показали, що в умовах стресу (наприклад, воєнного стану) стресостійкість працівників правоохоронних органів формується під впливом як особистісних, так і організаційних факторів, що підтверджує роль взаємодії ресурсів [17].

У науковій роботі Н. В. Кушелівської також виділено, що недостатня підтримка, перевантаження та дефіцит ресурсів у службовому середовищі в поєднанні з індивідуальними реакціями (стрес, емоційна втома) сприяють формуванню вигорання [13].

Таким чином, дані українських досліджень підтверджують, що для розуміння та профілактики професійного вигорання необхідний комплексний підхід, який враховує взаємодію індивідуальних рис працівника, організаційної культури та соціального середовища.

Окрему групу ризиків розвитку професійного вигорання серед працівників кримінально-виконавчої служби становлять специфічні умови їх професійної діяльності, що поєднують високий рівень відповідальності, небезпеки та психоемоційного напруження. Як зазначає К. Сverdлін, діяльність персоналу кримінально-виконавчої служби характеризується низкою структурних проблем, які безпосередньо впливають на морально-психологічний стан співробітників та створюють підґрунтя для розвитку синдрому вигорання. До таких факторів належать:

Хронічний кадровий дефіцит, який призводить до збільшення навантаження на діючих співробітників. Працівники змушені виконувати обов'язки за декількох осіб, працювати понаднормово та перебувати в умовах постійної зміни графіків. Це спричиняє зростання фізичної та емоційної втоми, що є передумовою формування виснаження [15].

Контингент засуджених як джерело підвищеного емоційного та ситуативного стресу. Безперервний контакт з агресивними, імпульсивними або психоемоційно нестабільними особами створює додаткове навантаження

на нервову систему, посилює емоційне виснаження й формує відчуття емоційного виснаження.

Високий рівень ризику та небезпеки, що вимагає постійної мобілізації уваги та контролю поведінки засуджених. Цей фактор формує тривале психофізичне напруження, яке з часом підвищує ризик деперсоналізації та професійної втоми.

Перевантаження адміністративно-бюрократичними функціями, яке відволікає від основної роботи та збільшує кількість рутинних завдань. Це знижує мотивацію, створює відчуття безглуздості зусиль та погіршує професійну задоволеність.

Недостатній рівень матеріально-технічного забезпечення, що створює відчуття незахищеності та невпевненості у виконанні службових обов'язків, особливо у ситуаціях ризику. Відсутність ресурсів розглядається співробітниками як несправедливість, що посилює емоційне виснаження.

Обмежені можливості професійного розвитку та кар'єрного просування, які формують відчуття застою та зниження сенсу професійної діяльності. Відсутність чітких перспектив часто стає передумовою зниження внутрішньої мотивації та підсилення когнітивного виснаження.

Таким чином, за даними Свердліна, професійне вигорання працівників кримінально-виконавчої служби є наслідком поєднання структурних, організаційних та психоемоційних чинників, що зумовлені специфікою служби, постійним стресовим навантаженням, дефіцитом ресурсів та обмеженими можливостями для професійної самореалізації. Ці дані логічно доповнюють трикомпонентну модель факторів (індивідуальні, організаційні, соціальні), підкреслюючи необхідність розгляду саме галузевої специфіки професії у контексті вивчення професійного вигорання.

Таким чином, професійне вигорання слід розглядати не як ізольоване явище, а як результат динамічної взаємодії індивідуальних, організаційних та соціальних чинників, що формують комплексну картину психоемоційного функціонування працівника. Це обґрунтовує необхідність комплексного

підходу до профілактики та корекції вигорання, який враховує одночасно особистісні характеристики, умови праці та соціальні взаємодії.

1.3. Наслідки професійного вигорання для психологічного та фізичного здоров'я працівників кримінально-виконавчої служби

Професійне вигорання є не лише психологічним феноменом, але й чинником, який безпосередньо впливає на загальний стан здоров'я працівників кримінально-виконавчої служби. Наслідки вигорання проявляються на декількох рівнях.

Психологічний рівень. Хронічний стрес та емоційне виснаження призводять до зниження мотивації, апатії, негативного сприйняття робочого середовища та зниження самооцінки. Працівники відчувають роздратованість, тривожність, зниження концентрації уваги та здатності приймати ефективні рішення у складних ситуаціях. Тривале перебування у стані вигорання може спричинити депресивні симптоми та емоційну відчуженість від колег та підлеглих. Дослідження Д. Сальваджіоні та колег у систематичному огляді показали, що професійне вигорання є предиктором розвитку депресивних симптомів, безсоння та підвищеної потреби у застосуванні психотропних препаратів для регуляції психічного стану [27].

Емоційне виснаження також порушує когнітивну гнучкість та здатність до прийняття зважених рішень, що особливо критично в умовах високої відповідальності працівників кримінально-виконавчої служби (Юй Цзян та Юнь Вана) [20, 32].

Фізіологічний рівень. Хронічний стрес активує механізми тривалого фізіологічного напруження, негативно впливаючи на серцево-судинну, нервову та імунну системи. Частими проявами стають підвищена втомлюваність, порушення сну, головний біль, м'язове напруження, коливання артеріального тиску та інші соматичні симптоми. Дослідження Деніс Сальваджіоні підтверджують, що професійне вигорання підвищує

ризик розвитку серцево-судинних захворювань, цукрового діабету II типу та м'язово-скелетного болю. Водночас умови праці, що включають високе навантаження, низьку автономію та слабку соціальну підтримку, корелюють із симптомами вигорання, погіршуючи фізичне здоров'я працівників [27]. Регулярна фізична активність, як показала Мартінес-Лоренсо, сприяє зниженню рівня кортизолу, стабілізує роботу серцево-судинної системи та покращує якість сну, що зменшує відчуття втоми та підвищує стресостійкість. Таким чином, підтримання фізичної активності є не лише засобом зміцнення фізичного здоров'я, а й ефективним ресурсом психологічної саморегуляції та відновлення внутрішнього балансу [23].

Соціально-професійний рівень. Вигорання знижує здатність до ефективної комунікації та взаємодії з колегами й підлеглими, що може провокувати конфлікти, зменшення командної згуртованості та професійне відчуження. Працівники частіше уникають складних ситуацій, що негативно впливає на якість виконання службових обов'язків та безпеку середовища виконання покарань. Дослідження В. Шауфелі показує, що працівники з високим рівнем вигорання значно частіше демонструють підвищений абсентеїзм (часті пропуски роботи) та пресентеїзм (робота зниженої ефективності через втому або погане самопочуття), а також відчують погіршення фізичного стану та загального самопочуття [30].

Результати дослідження С. Джексон та К. Кокетт підтверджують, що вигорання знижує організаційну лояльність та ідентифікацію з професією, що призводить до плинності кадрів та зменшення ефективності командної роботи. Відновлення соціально-професійних зв'язків та розвиток культури підтримки є ключовими умовами профілактики вигорання [26].

Таким чином, наслідки професійного вигорання мають комплексний характер, поєднуючи психологічні, фізіологічні та соціально-професійні прояви. Розуміння цих наслідків підкреслює необхідність впровадження ефективних психокорекційних та профілактичних програм, спрямованих на підтримку психічного та фізичного здоров'я, підвищення професійної

ефективності та формування адаптивних ресурсів у працівників кримінально-виконавчої служби.

Висновки до 1 розділу

Професійне вигорання працівників кримінально-виконавчої служби постає як багатовимірний психоемоційний феномен, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності. Його розвиток зумовлений взаємодією індивідуальних, організаційних та соціальних чинників. Індивідуальні ресурси (стресостійкість, емоційна саморегуляція, внутрішня мотивація та усвідомлення власної професійної компетентності) можуть запобігати формуванню вигорання, тоді як підвищена тривожність, ригідність або схильність до перфекціонізму підсилюють його ризики.

Організаційні умови діяльності працівників, зокрема високий рівень навантаження, дефіцит підтримки, невизначеність посадових ролей та обмежені можливості професійного розвитку, створюють середовище, що сприяє емоційному та когнітивному виснаженню. Значну роль відіграють і соціальні взаємодії: якість комунікації, доступність колегіальної підтримки та характер емоційної взаємодії з оточенням.

Узагальнення сучасних наукових підходів свідчить, що професійне вигорання є не ізольованим станом, а динамічним процесом, пов'язаним із тривалим стресом та високими професійними вимогами. Воно супроводжується психологічними та фізіологічними порушеннями, включаючи емоційне виснаження, зниження мотивації, труднощами концентрації уваги, порушенням сну, соматичними скаргами та підвищеним відчуттям втоми.

Наслідки професійного вигорання негативно впливають на ефективність службової діяльності, ускладнюючи соціальну взаємодію та знижуючи рівень загального благополуччя працівників кримінально-

виконавчої служби. Отже, профілактика та своєчасна психологічна підтримка є необхідними умовами збереження їхнього психічного здоров'я, професійної працездатності та стабільності організаційної системи загалом.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

2.1. Організація, вибірка та методи дослідження

Перед початком емпіричного етапу дослідження було розроблено опитувальник, який складався з чотирьох основних блоків: анкета для збору соціально-демографічних даних (вік, стать, стаж роботи, посада, рівень освіти); методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка; шкала організаційного стресу Макліна та опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації (О. Родіної).

Для забезпечення валідності дослідження та зручності збору даних опитувальник було адаптовано до онлайн-формату з використанням функцій автоматичного підрахунку балів та контролю повноти відповідей.

З метою формування вибірки було налагоджено співпрацю з представниками правоохоронних структур, у яких проходять службу працівники кримінально-виконавчої системи. За попередньою домовленістю з адміністрацією підрозділу було організовано розповсюдження посилання на Google-форму серед співробітників, які добровільно погодилися взяти участь у дослідженні.

Опитування проводилося з дотриманням принципів анонімності, добровільності та конфіденційності отриманих даних. Учасники дослідження були поінформовані про його мету, зміст та умови участі.

У дослідженні взяли участь 35 працівників кримінально-виконавчої служби різних посадових категорій, серед яких 15 чоловіків та 20 жінок. Віковий діапазон учасників становив від 26 до 47 років. Стаж професійної діяльності коливався від менше одного року до понад 15 років. Зокрема, 37,1 % досліджуваних мають стаж від 4 до 7 років, 28,6 % від 1 до 3 років, 20 % від 8 до 15 років, 8,6 % менше одного року та 5,7 % понад 15 років.

За результатами самооцінки емоційної втоми 37,1 % досліджуваних зазначили, що відчують її дуже часто, 34,3 % — іноді, а 28,6 % — ніколи не відчують втому. Аналогічно, 37,1 % опитаних вказали, що робота інколи виснажує їх психологічно, ще 37,1 % — що виснажує дуже часто та стільки ж (37,1 %) зазначили, що ніколи не відчують психологічного виснаження.

Отже, отримана вибірка є репрезентативною для вивчення особливостей професійного вигорання, організаційного стресу та дезадаптаційних проявів у працівників кримінально-виконавчої служби, що дозволяє забезпечити достовірність та валідність подальшого аналізу.

З метою комплексного вивчення феномену професійного вигорання та пов'язаних із ним психологічних чинників було використано низку психодіагностичних методик, які дозволили оцінити рівень емоційного виснаження, організаційного стресу, а також ступінь психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації працівників кримінально-виконавчої служби.

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка застосовувалася з метою виявлення ступеня вираженості та специфіки проявів емоційного вигорання у працівників кримінально-виконавчої служби. Вона дає змогу визначити етапи формування синдрому вигорання (напруження, резистенція, виснаження) та охоплює широкий спектр психологічних та поведінкових проявів, що відображають емоційне виснаження, деформацію професійної мотивації та порушення саморегуляції.

Шкали методики: переживання психотравмуючих обставин — відображає ступінь емоційного включення в стресові ситуації професійної діяльності; незадоволеність собою — показує рівень внутрішньої фрустрації та самооцінних труднощів; «загнаність у клітку» — характеризує відчуття безвихідності та перевантаження обов'язками; тривога та депресія — вказує на емоційне напруження та зниження психічного тону; напруження — інтегральний показник загальної внутрішньої нестабільності; неадекватне вибіркоче емоційне реагування — свідчить про вибіркоче емоційну реакцію

на професійні стимули; емоційно-моральна дезорієнтація — виявляє зниження етичних орієнтирів у взаємодії з людьми; розширення галузі економії емоцій — означає зростання емоційної скутості та обмеження емоційних контактів; редукція професійних обов'язків — демонструє тенденцію до уникнення відповідальності й скорочення обсягу роботи; резистенція — відображає захисну реакцію особистості у вигляді емоційного «закриття» від професійних проблем; емоційний дефіцит — свідчить про зниження здатності до емпатії та емоційної віддачі; емоційна відчуженість — виявляє байдужість та дистанціювання у спілкуванні; деперсоналізація — виражає ставлення до інших як до об'єктів, а не до особистостей; психосоматичні та психоемоційні порушення — відображають вплив професійного стресу на фізичне самопочуття; виснаження — є підсумковим показником зниження психічних ресурсів та професійної енергії.

Результати оброблялися відповідно до ключа тесту, що дозволило кількісно оцінити рівень сформованості кожного симптому та загальний ступінь емоційного вигорання.

Шкала організаційного стресу Макліна застосовувалася з метою оцінки рівня організаційного стресу, що виникає внаслідок професійних навантажень, специфіки службової діяльності та міжособистісних взаємин у колективі. Вона дає змогу визначити не лише рівень стресового впливу організаційного середовища, а й індивідуальні ресурси адаптації працівників до професійних вимог, змін та тиску службового середовища.

Шкали методики: здатність самопізнання — відображає рівень усвідомлення власних емоцій, потреб та можливостей у професійній діяльності; широта інтересів — характеризує різноманітність професійних та особистісних зацікавлень, відкритість до нового досвіду; ухвалення цінностей інших — свідчить про толерантність, здатність до співпраці та врахування позицій колег; гнучкість поведінки — показує здатність адаптуватися до змін, конструктивно реагувати на труднощі та конфлікти; активність та продуктивність — визначає рівень включеності у роботу,

ініціативності та ефективності виконання професійних обов'язків; організаційний стрес — інтегральний показник психоемоційного напруження, що виникає під впливом організаційних факторів, вимог та обмежень службового середовища.

Отримані результати були оброблені відповідно до ключа методики, що дозволило визначити ступінь вираженості окремих компонентів організаційного стресу та проаналізувати загальний рівень адаптаційних можливостей працівників у професійному середовищі.

Опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації О. Родіної застосовувався з метою виявлення ознак психофізіологічної та професійної дезадаптації працівників, що дозволяє комплексно оцінити рівень їх психологічного благополуччя, функціональної стійкості та ефективності професійної діяльності. Опитувальник охоплює широкий спектр проявів дезадаптації — від емоційних та когнітивних порушень до соматичних симптомів та змін у професійній мотивації.

Шкали методики: емоційні зрушення — відображають коливання емоційного стану, схильність до тривоги, дратівливості або апатії; особливості психічних процесів — характеризують порушення уваги, пам'яті, мислення, що можуть знижувати професійну ефективність; зниження загальної активності — вказує на втрату енергії, ініціативності та працездатності; відчуття втоми — демонструє рівень психофізичного виснаження та потребу у відновленні ресурсів; соматовегетативні порушення — відображають фізіологічні прояви стресу (порушення серцево-судинної, дихальної або травної систем); порушення циклу сну — свідчать про труднощі із засинанням, поверхневий або фрагментований сон; особливості соціальної взаємодії — показують труднощі у міжособистісних контактах, схильність до відчуження або конфліктності; зниження мотивації до діяльності — відображає втрату професійного інтересу, байдужість або емоційне вигорання; рівень професійної дезадаптації — інтегральний

показник, що характеризує порушення гармонії між вимогами професії та можливостями особистості.

Отримані результати були опрацьовані відповідно до ключа методики, що дало змогу визначити ступінь вираженості кожного показника дезадаптації та дослідити загальний рівень психологічного та професійного неблагополуччя працівників кримінально-виконавчої служби.

Для обробки отриманих даних було застосовано факторний аналіз, який дозволяє виявити структуру взаємозв'язків між показниками та визначити основні фактори, що впливають на досліджувані явища. Цей метод дозволяє виділити групи змінних, що об'єднуються спільними підходами до емоційного вигорання, професійної дезадаптації та організаційного стресу, та оцінити їх вклад у загальний рівень психологічного функціонування працівників кримінально-виконавчої служби.

Результати факторного аналізу оброблялися з використанням програмного забезпечення SPSS, що дозволило визначити основні факторні структури, їх значущість та внесок у загальну варіацію показників.

Емпіричне дослідження складалось з наступних етапів:

1. Виявлення особливостей проявів професійного вигорання у працівників кримінально-виконавчої служби. Для цього було здійснено підготовку та адаптацію інструментів дослідження: методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка, шкала організаційного стресу Макліна, опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації О. Родіної. Розроблена соціально-демографічна анкета для збору даних про вік, стать, стаж роботи, посаду та рівень освіти. Здійснений збір даних через Google-форму серед працівників, які добровільно погодилися на участь, із дотриманням принципів анонімності та конфіденційності. Проведена обробка даних за допомогою SPSS та здійснена описова статистика для характеристики вибірки та оцінки ступеня проявів емоційного вигорання.

2. Дослідження факторів ризику професійного вигорання та їх взаємозв'язків. На цьому етапі було проведено аналіз отриманих даних для виявлення взаємозв'язків між проявами емоційного вигорання, організаційним стресом та психофізіологічною дезадаптацією працівників. Для визначення основних факторів ризику та структурних закономірностей використовувався факторний аналіз (програма SPSS, версія 17.0). Результати дозволили ідентифікувати ключові психологічні та організаційні чинники, що сприяють виникненню професійного вигорання.

3. Розробка психокорекційної програми для профілактики та подолання професійного вигорання. На основі даних попередніх етапів було визначено проблемні зони та специфічні прояви професійного вигорання серед працівників кримінально-виконавчої служби. Розроблено цикл практичних сесій, який включав арт-терапевтичні, релаксаційні, рольові та когнітивні методики, спрямовані на підвищення стресостійкості, розвиток навичок саморегуляції та ефективного реагування на професійні виклики. Пілотне впровадження програми супроводжувалося оцінкою її ефективності через зворотний зв'язок учасників.

2.2. Аналіз проявів професійного вигорання

Для оцінки специфіки та ступеня проявів професійного вигорання у працівників кримінально-виконавчої служби у дослідженні було застосовано комплекс психологічних методик. Кожна з них дозволяє виявити певні аспекти психоемоційного стану та професійної дезадаптації, що є ключовим для аналізу факторів ризику та розробки психокорекційних заходів.

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка застосовувалася з метою виявлення ступеня вираженості та специфіки проявів емоційного вигорання. Вона дозволяє визначити етапи формування синдрому вигорання (напруження, резистенція, виснаження) та охоплює широкий спектр психологічних та поведінкових проявів, що відображають

емоційне виснаження, деформацію професійної мотивації та порушення саморегуляції. Результати тестування представлені на рис. 2.1 та 2.2.

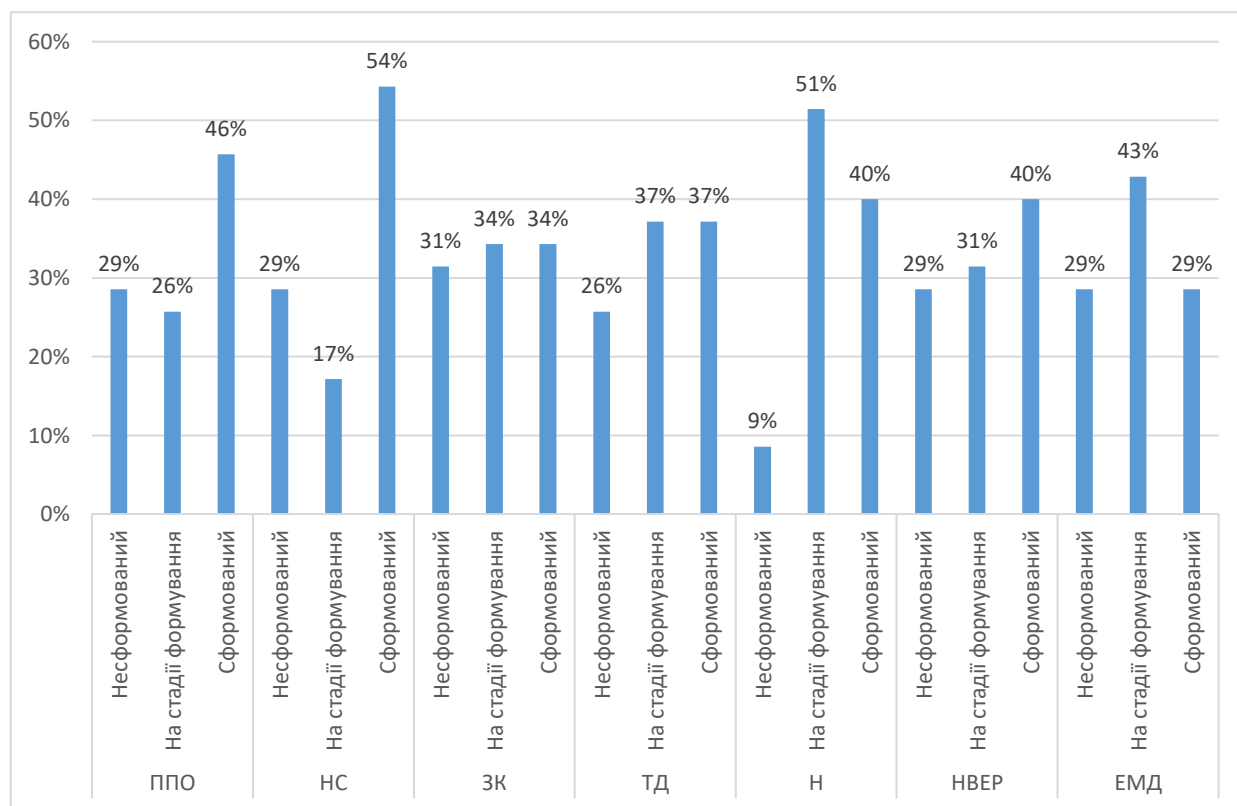


Рис. 2.1 Показники емоційного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби

Примітка: ППО - переживання психотравмуючих обставин; НС - незадоволеність собою, ЗК - «загнаність у клітку», ТД - тривога та депресія, Н - напруження, НВЕР - неадекватне вибіркоче емоційне реагування, ЕМД - емоційно-моральна дезорієнтація.

Аналіз результатів за шкалою «Переживання психотравмуючих обставин» свідчить про різнорівневу емоційну чутливість працівників ККС до стресогенних ситуацій. Несформований рівень виявлено у 29% досліджуваних, що відображає відносну стійкість до тривалого емоційного реагування та здатність ефективно справлятися з професійним навантаженням. На стадії формування перебувають 26% учасників, демонструючи початковий розвиток механізмів усвідомлення та контролю власних емоцій. Сформований рівень спостерігається у 46% досліджуваних,

що вказує на високу чутливість до психотравмуючих подій та потенційну вразливість до розвитку емоційного вигорання.

Шкала «Незадоволеність собою» відображає рівень самооцінки та задоволеності професійною діяльністю. Несформований рівень виявлено у 29% досліджуваних, що свідчить про внутрішню стабільність та позитивне ставлення до власних професійних досягнень. На стадії формування перебувають 17% досліджуваних, що демонструє часткову усвідомленість власних недоліків та схильність до самокритики. Сформований рівень виявлено у 54% учасників, що вказує на виражену незадоволеність собою та наявність внутрішніх конфліктів, що може підвищувати ризик професійного вигорання.

За шкалою «Загнаність у клітку» оцінюється суб'єктивне відчуття обмеженості та внутрішнього дискомфорту у професійній діяльності. Несформований рівень виявлено у 31% досліджуваних, що свідчить про здатність ефективно справлятися з робочими вимогами. На стадії формування перебувають 34% учасників, демонструючи початкове усвідомлення внутрішніх обмежень та потребу у стратегічній адаптації. Сформований рівень спостерігається у 34% досліджуваних, що вказує на високий рівень внутрішнього напруження та потенційної фрустрації.

Шкала «Тривога та депресія» дозволяє оцінити емоційний дискомфорт та схильність до негативних емоційних станів. Несформований рівень характерний для 26% досліджуваних, що відображає стабільність емоційного стану. На стадії формування перебувають 37%, демонструючи початковий розвиток негативних емоційних переживань. Сформований рівень спостерігається у 37% досліджуваних, що свідчить про виражені тривожні та депресивні симптоми та підвищену вразливість до емоційного вигорання.

Шкала «Напруження» відображає психоемоційне та фізичне перевантаження. Несформований рівень спостерігається у 9% досліджуваних, що свідчить про низький рівень напруження. На стадії формування перебувають 51%, демонструючи потребу у розвитку стратегій

релаксації та саморегуляції. Сформований рівень виявлено у 40% учасників, що вказує на високий рівень напруження та потенційний ризик вигорання.

Шкала «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування» демонструє особливості емоційної регуляції у стресових ситуаціях. Несформований рівень спостерігається у 29%, що свідчить про контрольовану емоційну реактивність. На стадії формування перебувають 31%, демонструючи початкову схильність до вибіркових емоційних реакцій. Сформований рівень виявлено у 40%, що вказує на тенденцію до неадекватного реагування та підвищений ризик професійного вигорання.

Шкала «Емоційно-моральна дезорієнтація» оцінює рівень внутрішнього конфлікту та складності підтримання моральних та етичних орієнтирів. Несформований рівень спостерігається у 29%, що свідчить про стабільність моральної позиції. На стадії формування перебувають 43%, демонструючи часткову моральну напруженість. Сформований рівень виявлено у 29%, що вказує на наявність вираженої дезорієнтації, здатної ускладнювати професійну діяльність та підвищувати ризик емоційного вигорання.

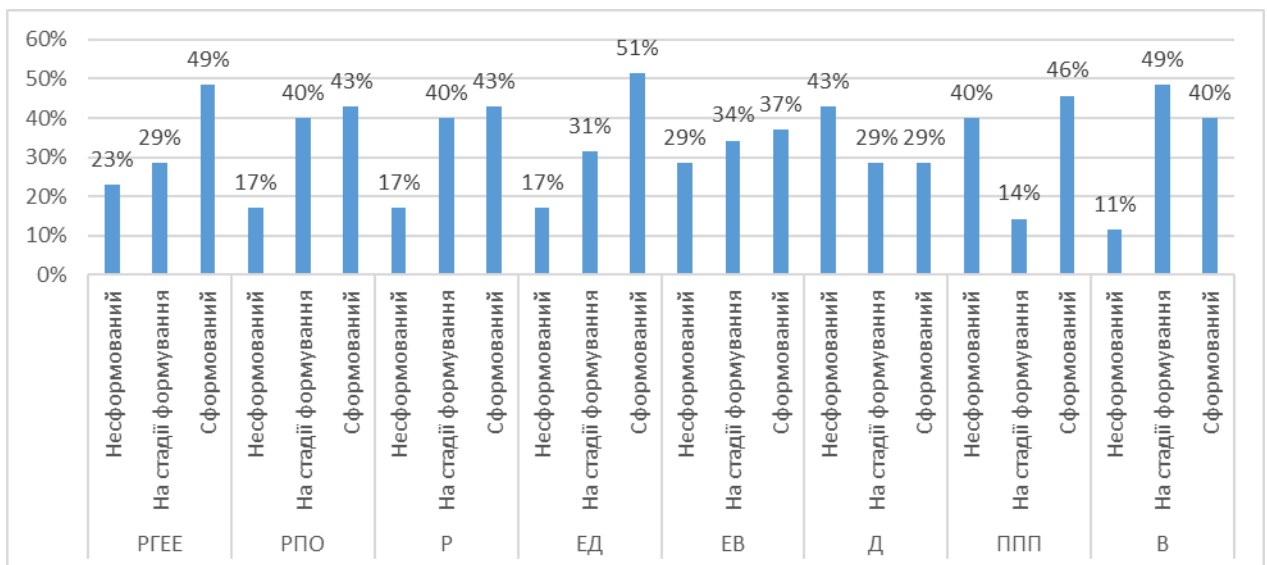


Рис. 2.2 Показники емоційного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби

Примітка: РГЕЕ - розширення галузі економії емоцій, РПО - редукція професійних обов'язків, Р – резистенція, ЕД - емоційний дефіцит, ЕВ - емоційна відчуженість, Д - деперсоналізація, ППП - психосоматичні та психоемоційні порушення, В- виснаження.

Аналіз результатів за шкалою «Розширення галузі економії емоцій» демонструє здатність працівників ККС контролювати емоційні прояви та ефективно регулювати емоційні витрати у професійній діяльності. Несформований рівень спостерігається у 23% досліджуваних, що свідчить про обмежену здатність до самоконтролю та емоційної регуляції в складних ситуаціях. На стадії формування перебувають 29%, демонструючи початковий розвиток механізмів економії емоцій та навичок адаптивного реагування. Сформований рівень виявлено у 49%, що відображає високий ступінь усвідомленого контролю емоцій, здатність оптимально розподіляти психологічні ресурси та знижувати ризик емоційного виснаження.

За шкалою «Редукція професійних обов'язків» оцінюються тенденції до зниження професійної активності та делегування завдань у відповідь на психологічне навантаження. Несформований рівень характерний для 17% досліджуваних, що свідчить про готовність виконувати повний обсяг обов'язків без зниження ефективності. На стадії формування перебувають 40%, демонструючи початкову усвідомленість потреби в оптимізації навантаження та розвиток стратегій самозахисту. Сформований рівень спостерігається у 43%, що свідчить про схильність до зменшення обсягу професійних обов'язків для підтримки психоемоційного балансу та попередження емоційного вигорання.

Шкала «Резистенція» відображає рівень психологічної стійкості працівників ККС до професійних та емоційних стресових впливів. Несформований рівень виявлено у 17%, що свідчить про обмежену здатність протистояти стресу та ризик швидкого емоційного виснаження. На стадії формування перебувають 40%, демонструючи розвиток адаптивних механізмів та здатність контролювати емоції в стресових умовах. Сформований рівень спостерігається у 43%, що свідчить про високий рівень стійкості та здатність ефективно протистояти професійним навантаженням.

За шкалою «Емоційний дефіцит» оцінюється внутрішня емоційна забезпеченість та здатність до ефективного емоційного реагування.

Несформований рівень виявлено у 17%, що свідчить про недостатній ресурс для підтримки емоційної стабільності та потенційну вразливість до стресу. На стадії формування перебувають 31%, демонструючи початковий розвиток навичок регуляції емоцій та накопичення внутрішніх ресурсів. Сформований рівень виявлено у 51%, що вказує на достатню емоційну забезпеченість, здатність до саморегуляції та опору професійному вигоранню.

Шкала «Емоційна відчуженість» відображає ступінь психологічного дистанціювання від колег, підлеглих та професійних обов'язків. Несформований рівень характерний для 29%, що свідчить про збереження емоційної залученості та готовності до професійної взаємодії. На стадії формування перебувають 34%, демонструючи початкове виникнення тенденції до емоційного відсторонення. Сформований рівень спостерігається у 37%, вказуючи на підвищену схильність до ізоляції, що може посилювати ризик розвитку професійного вигорання.

Шкала «Деперсоналізація» оцінює рівень психологічного відчуження від клієнтів, колег та власної професійної ролі. Несформований рівень спостерігається у 43%, що відображає збереження емоційної залученості та адекватного ставлення до обов'язків. На стадії формування перебувають 29%, демонструючи початкові прояви дистанціювання та зниження емпатії. Сформований рівень виявлено у 29%, що свідчить про виражене відчуження та ризик розвитку симптомів професійного вигорання.

Шкала «Психосоматичні та психоемоційні порушення» відображає рівень соматичних та емоційних реакцій на професійний стрес. Несформований рівень спостерігається у 40%, що свідчить про відносну стійкість до психосоматичних проявів. На стадії формування перебувають 14%, демонструючи початкові прояви психоемоційного напруження. Сформований рівень виявлено у 46%, що свідчить про виражені психосоматичні та емоційні реакції, які можуть сигналізувати про високий ризик розвитку емоційного вигорання.

Шкала «Виснаження» оцінює ступінь емоційного та психофізіологічного виснаження ресурсів. Несформований рівень спостерігається у 11%, що свідчить про збереження ресурсів та психологічну стійкість. На стадії формування перебувають 49%, демонструючи помірні ознаки втоми та емоційного напруження. Сформований рівень виявлено у 40%, що свідчить про значне виснаження ресурсів та високий ступінь ризику розвитку синдрому емоційного вигорання.

Результати дослідження за шкалами методики В. Бойка показують різнорівневий стан емоційного вигорання серед працівників ККС. Частина учасників демонструє відносну стійкість та збереження ресурсів, проте значна частина має сформовані рівні проявів емоційного напруження, психоемоційного виснаження та емоційної відчуженості. Це свідчить про підвищений ризик розвитку синдрому професійного вигорання та потребує диференційованого підходу до профілактики та психокорекційної роботи.

Після аналізу показників емоційного вигорання доцільно розглянути рівень організаційного стресу, який відображає вплив професійних та організаційних факторів на психоемоційний стан працівників ККС. Для цього застосовувалася шкала організаційного стресу Макліна, яка дозволяє оцінити здатність співробітників адаптуватися до вимог професійного середовища, рівень стресового навантаження та ефективність використання психологічних ресурсів у щоденній діяльності. Вона охоплює показники самопізнання, гнучкості поведінки, активності та продуктивності, а також сприйняття цінностей та стресових факторів організації. Результати дослідження за цією методикою представлені на рис. 2.3.

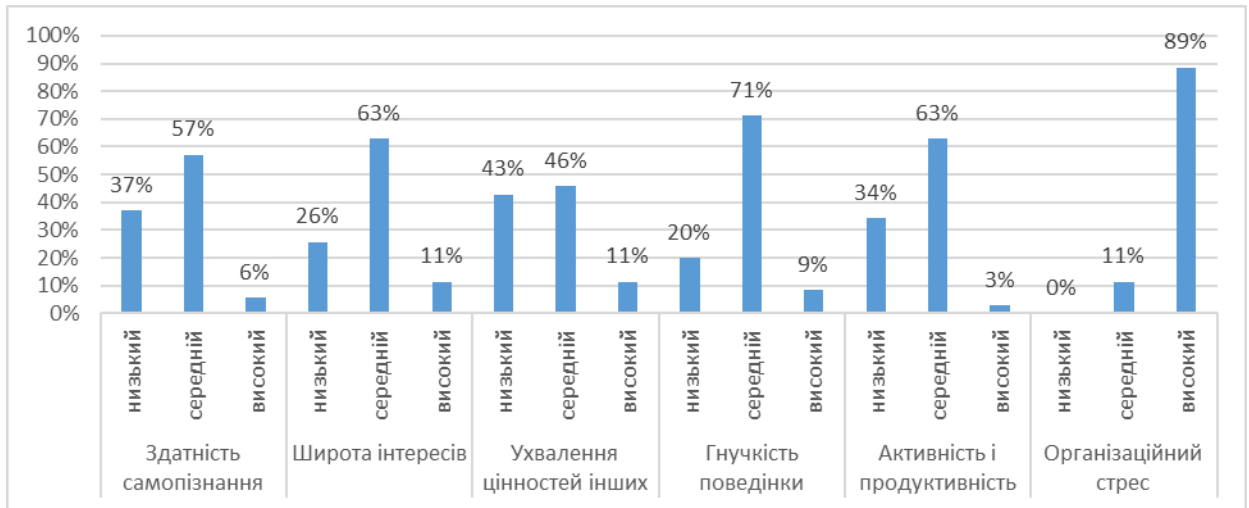


Рис. 2.3 Показники організаційного стресу працівників кримінально-виконавчої служби

Аналіз результатів за шкалою «Здатність самопізнання» демонструє рівень усвідомленості досліджуваних щодо власних емоцій, потреб та внутрішніх ресурсів. Низький рівень спостерігається у 37% досліджуваних, що свідчить про обмежену здатність усвідомлювати власні емоційні стани та потреби, що може знижувати ефективність саморегуляції у стресових умовах. Середній рівень виявлено у 57% працівників ККС, що відображає помірну здатність до самоспостереження та усвідомлення внутрішніх ресурсів, з можливістю подальшого розвитку навичок самопізнання. Високий рівень спостерігається лише у 6% досліджуваних, демонструючи високий ступінь самосвідомості, здатність аналізувати власні емоції та ефективно коригувати поведінкові реакції в умовах професійного стресу.

Аналіз результатів за шкалою «Широта інтересів» відображає рівень зацікавленості працівників ККС у різних аспектах професійної та особистісної діяльності. Низький рівень спостерігається у 26% досліджуваних, що свідчить про обмеженість кола інтересів та знижену мотивацію до розвитку. Середній рівень виявлено у 63% працівників ККС, що відображає помірний інтерес до різних сфер діяльності та потенціал для професійного росту. Високий рівень спостерігається у 11% досліджуваних,

демонструючи широкий спектр інтересів та активну залученість у професійні та особистісні сфери.

За шкалою «Ухвалення цінностей інших» оцінюється здатність до співпраці та толерантного ставлення до думок та цінностей колег. Низький рівень виявлено у 43% досліджуваних, що свідчить про обмежену готовність враховувати думки інших та можливі конфлікти у командній роботі. Середній рівень спостерігається у 46% працівників ККС, що відображає помірну здатність до взаєморозуміння та адаптації у колективі. Високий рівень проявляється у 11% учасників, демонструючи високу толерантність та ефективну інтеграцію у соціальні та професійні групи.

Аналіз за шкалою «Гнучкість поведінки» показує здатність працівників ККС адаптувати свої дії до змінних умов. Низький рівень спостерігається у 20% досліджуваних, що свідчить про певну ригідність у поведінкових стратегіях. Середній рівень виявлено у 71% досліджуваних, що відображає помірну адаптивність та здатність коригувати поведінку у відповідь на професійні виклики. Високий рівень виявлено у 9% працівників ККС, що свідчить про високу мобільність у поведінці та ефективне реагування на зміни в робочому середовищі.

За шкалою «Активність та продуктивність» оцінюється рівень ініціативності та ефективності виконання професійних обов'язків. Низький рівень виявлено у 34% досліджуваних, що свідчить про знижену продуктивність та помірну мотивацію. Середній рівень спостерігається у 63% працівників ККС, демонструючи стабільну робочу активність та помірний рівень залученості. Високий рівень виявлено лише у 3% досліджуваних, що свідчить про виняткову працездатність та ініціативність.

Аналіз за шкалою «Організаційний стрес» дозволяє оцінити рівень професійного навантаження та його вплив на працівників ККС. Низький рівень не виявлено серед досліджуваних, що свідчить про відсутність стійкості до професійного стресу. Середній рівень спостерігається у 11% досліджуваних, демонструючи помірний вплив стресових факторів. Високий

рівень організаційного стресу виявлено у 89% досліджуваних, що свідчить про значне психоемоційне навантаження та підвищену схильність до розвитку симптомів професійного вигорання.

Результати шкали організаційного стресу Макліна свідчать про високий рівень психоемоційного навантаження та помірну адаптивність працівників ККС, що підвищує ризик професійного вигорання та потребує уваги у профілактичних заходах.

Для комплексного оцінювання стану працівників кримінально-виконавчої служби та виявлення ризиків професійного вигорання поряд із методикою діагностики емоційного вигорання та шкалою організаційного стресу було використано опитувальник оцінки рівня психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації О. Родіної. Цей інструмент дозволяє виявити ознаки психофізіологічної та професійної дезадаптації, оцінити загальний стан психологічного здоров'я та функціональної стійкості працівників, а також визначити фактори, що підвищують ризик порушення психоемоційного балансу в умовах високого професійного навантаження. Результати дослідження подано на рисунках 2.4 та 2.5.



Рис. 2.4 Показники психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації стресу працівників кримінально-виконавчої служби

Аналіз результатів за шкалою «Емоційні зрушення» дозволяє оцінити ступінь емоційної нестабільності та схильності працівників ККС до коливань у настрої під впливом професійних стресових факторів. Низький рівень спостерігається у 37% досліджуваних, що свідчить про стабільність емоційного стану та стійкість до психоемоційних навантажень. Середній рівень виявлено у 60% працівників ККС, що відображає помірну емоційну реактивність та певну схильність до зміни настрою під впливом стресових обставин. Високий рівень спостерігається лише у 3% досліджуваних, демонструючи виражену емоційну лабільність та підвищену вразливість до психоемоційного виснаження.

Аналіз результатів за шкалою «Особливості психічних процесів» дозволяє оцінити рівень когнітивної функціональності та концентрації уваги працівників ККС. Низький рівень спостерігається у 49% досліджуваних, що свідчить про відносну стабільність психічних процесів та адекватність когнітивних функцій. Середній рівень виявлено у 40% працівників ККС, що відображає помірні порушення концентрації та мислення під впливом професійного навантаження. Високий рівень спостерігається у 11% досліджуваних, що свідчить про суттєві зміни у психічних процесах та підвищену схильність до помилок та втрати концентрації.

За шкалою «Зниження загальної активності» оцінюється рівень продуктивності та життєвої енергії. Низький рівень виявлено у 14% досліджуваних, що свідчить про збереження активності та мотивації. Середній рівень спостерігається у 69% працівників ККС, що відображає помірне зниження активності під впливом професійних стресорів. Високий рівень спостерігається у 17% досліджуваних, демонструючи виражене зниження активності та енергетичних ресурсів.

Аналіз за шкалою «Відчуття втоми» відображає рівень суб'єктивного виснаження та потреби у відпочинку. Низький рівень зафіксовано у 34% досліджуваних, що свідчить про стійкість до втоми. Середній рівень спостерігається у 60% працівників, демонструючи помірну втомлюваність та

потребу у релаксації. Високий рівень виявлено у 6% досліджуваних, що свідчить про значне виснаження та підвищений ризик професійного вигорання.

За шкалою «Соматовегетативні порушення» оцінюється рівень фізіологічного реагування на стрес. Низький рівень спостерігається у 43% досліджуваних, що свідчить про відсутність виражених соматичних симптомів. Середній рівень виявлено у 57% працівників, що відображає помірні соматовегетативні прояви. Високий рівень не виявлено, що свідчить про відносну фізіологічну стійкість працівників.



Рис. 2.5 Показники психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації стресу працівників кримінально-виконавчої служби

Аналіз результатів за шкалою «Порушення циклу сну» демонструє рівень порушень відпочинку та відновлення працівників ККС. Низький рівень спостерігається у 14% досліджуваних, що свідчить про відносно стабільний сон та адекватне відновлення. Середній рівень виявлено у 86% працівників ККС, що відображає помірні порушення сну та підвищену втомлюваність. Високий рівень не виявлено, що свідчить про відсутність критичних порушень сну.

За шкалою «Особливості соціальної взаємодії» оцінюється якість міжособистісних контактів та взаємодії у професійному середовищі. Низький рівень спостерігається у 14% досліджуваних, що свідчить про гарну здатність до ефективної взаємодії. Середній рівень виявлено у 74% працівників ККС, що відображає помірні труднощі у комунікації та адаптації до колективу. Високий рівень спостерігається у 11% досліджуваних, що свідчить про виражені труднощі у соціальній взаємодії та потенційний ризик ізоляції.

Аналіз результатів за шкалою «Зниження мотивації до діяльності» відображає рівень професійної зацікавленості та внутрішньої активності. Низький рівень виявлено у 17% досліджуваних, що свідчить про високу мотивацію до виконання професійних обов'язків. Середній рівень спостерігається у 74% працівників ККС, що відображає помірне зниження мотивації та необхідність підтримки зацікавленості. Високий рівень виявлено у 9% досліджуваних, що свідчить про значне зниження мотивації та потенційний ризик професійного вигорання.

За шкалою «Рівень професійної дезадаптації» оцінюється загальна схильність працівників до втрати ефективності та порушення психологічного балансу. Низький рівень не спостерігається, що свідчить про відсутність працівників із повною адаптацією до професійних вимог. Помірний рівень виявлено у 80% досліджуваних, що відображає тенденцію до адаптаційних труднощів та помірного стресового навантаження. Виражений рівень спостерігається у 20% досліджуваних, що свідчить про значні ознаки професійної дезадаптації та високий ризик розвитку вигорання. Високий рівень не зафіксовано, що свідчить про відсутність критичних станів дезадаптації серед працівників.

Результати опитувальника О. Родіної свідчать про переважно помірний рівень психофізіологічної та професійної дезадаптації серед працівників ККС, з окремими проявами вираженого стресу, зниження мотивації та труднощів у соціальній взаємодії, що підкреслює необхідність

профілактичних та корекційних заходів для збереження психологічного здоров'я та функціональної стійкості.

Комплексний аналіз трьох методик показує, що працівники кримінально-виконавчої служби перебувають під впливом високого психоемоційного та організаційного навантаження, характеризуються емоційним виснаженням, психологічним відчуженням, внутрішніми конфліктами та помірною здатністю до адаптації. Виявлено помірний рівень психофізіологічної та професійної дезадаптації, що свідчить про підвищений ризик розвитку професійного вигорання та потребує профілактичних та корекційних заходів.

2.3. Фактори ризику професійного вигорання та їх взаємозв'язок

З метою глибшого розуміння структури професійного вигорання та виявлення ключових чинників, що визначають його розвиток, було проведено факторний аналіз отриманих емпіричних даних. Цей метод дозволяє виявити приховані (латентні) змінні, які об'єднують у собі низку взаємопов'язаних показників, а також визначити основні напрями варіації у досліджуваній вибірці. Аналіз проводився методом головних компонент (Principal Component Analysis) з подальшим ортогональним обертанням Varimax з нормалізацією Кайзера, що забезпечило чіткішу структуру факторних навантажень та кращу інтерпретацію отриманих результатів. Результати факторного аналізу представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Факторна структура ризиків професійного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби

№	Назва фактору	Елементи фактору	Вага фактору (%)
1	Психофізіологічне виснаження	Переживання психотравмуючих обставин (-0,601) Емоційні зрушення (0,511)	11,68%

Продовження таблиці 2.1

№	Назва фактору	Елементи фактору	Вага фактору (%)
1	Психофізіологічне виснаження	Особливості психічних процесів (0,548)	11,68%
		Соматовегетативні порушення (0,754)	
		Порушення циклу сну (0,532)	
		Рівень професійної дезадаптації (0,897)	
2	Емоційна саморегуляція	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування (0,649)	9,89%
		Розширення галузі економії емоцій (0,646)	
		Редукція професійних обов'язків (0,552)	
		Резистенція (0,863)	
		Психосоматичні та психоемоційні порушення (0,549)	
		Зниження мотивації до діяльності (0,496)	
3	Деперсоналізація	Емоційний дефіцит (0,534)	9,81%
		Деперсоналізація (0,716)	
		Виснаження (0,895)	
		Зниження загальної активності (0,469)	
4	Організаційно-поведінковий компонент	Широта інтересів (0,643)	8,78 %
		Активність та продуктивність (0,504)	
		Організаційний стрес (0,735)	
		Особливості соціальної взаємодії (-0,687)	
5	Ціннісно-мотиваційна дезорієнтація	Незадоволеність собою (0,642)	8,04 %
		Напруження (0,765)	
		Ухвалення цінностей інших (-0,742)	

Примітка: у таблицю внесені тільки значущі навантаження за факторами від 0,46

У результаті проведення факторного аналізу методом головних компонент з обертанням Varimax було виділено п'ять значущих факторів із власними значеннями понад 2,0, які сумарно пояснюють 48,2 % загальної дисперсії даних. Обертання зійшлося за 10 ітерацій, що свідчить про стабільність отриманої моделі. Змістовна інтерпретація факторів дозволила виокремити такі основні компоненти професійного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби:

Фактор 1 «Психофізіологічне виснаження» та пояснює 11,68% дисперсії. Він має прямий зв'язок з емоційними зрушеннями, особливостями психічних процесів, соматовегетативними порушеннями, порушеннями циклу сну та рівнем професійної дезадаптації та зворотний зв'язок з переживанням психотравмуючих обставин (негативне навантаження). Тобто, працівники кримінально-виконавчої служби відчують значне фізичне та емоційне виснаження, яке проявляється у порушеннях психоемоційного та соматичного стану, труднощах у сні, загальній стійкості до стресових ситуацій та професійній дезадаптації. Водночас вони можуть менше концентруватися на безпосередніх психотравмуючих ситуаціях, що, ймовірно, пов'язано з виснаженням психічних ресурсів та певною емоційною відстороненістю.

Фактор 2 має назву «Емоційна саморегуляція» та пояснює 9,89% дисперсії. Фактор прямо корелює з неадекватним вибіркоvim емоційним реагуванням, розширенням галузі економії емоцій, редукцією професійних обов'язків, резистенцією, психосоматичними та психоемоційними порушеннями та зниженням мотивації до діяльності. Тобто, працівники кримінально-виконавчої служби відчують труднощі у регуляції власних емоційних реакцій, що проявляється у посиленій психоемоційній та соматичній реактивності, схильності до зменшення професійної активності та продуктивності, зниженні мотивації та обмеженій здатності ефективно керувати професійними обов'язками. Це свідчить про виснаження психічних ресурсів та потребу у розвитку навичок емоційної саморегуляції для збереження психологічної рівноваги на роботі.

Фактор 3 має назву «Деперсоналізація» та пояснює 9,81% дисперсії. Прямо корелює з емоційним дефіцитом, деперсоналізацією, виснаженням та зниженням загальної активності. Тобто, працівники кримінально-виконавчої служби відчують емоційне відчуження та знеособлення у взаємодії з підлеглими та підопічними, що проявляється через емоційний дефіцит, деперсоналізацію, виснаження та зниження загальної активності. Підвищені

значення цього фактору свідчать про розвиток симптомів професійного вигорання, які негативно впливають на ефективність виконання службових обов'язків та адаптацію в колективі.

Фактор 4 має назву «Організаційно-поведінковий компонент» та пояснює 8,78 % дисперсії. Прямо корелює з широтою інтересів, активністю та продуктивністю, організаційним стресом та зворотно з особливостями соціальної взаємодії. Тобто, працівники кримінально-виконавчої служби проявляють активність, продуктивність та широту інтересів, але водночас відчують організаційний стрес. Високі значення цього фактору свідчать про те, що поведінкові реакції працівників значною мірою визначаються організаційними умовами роботи, що може впливати на їхню взаємодію у колективі та здатність ефективно адаптуватися до вимог службового середовища.

Фактор 5 має назву «Ціннісно-мотиваційна дезорієнтація» та пояснює 8,04 % дисперсії. Прямо корелює з незадоволеністю собою та напруженням, зворотно з ухваленням цінностей інших. Тобто, працівники кримінально-виконавчої служби відчують внутрішню напруженість та незадоволеність собою, що супроводжується труднощами у прийнятті цінностей та поглядів інших людей. Високі значення цього фактору свідчать про дисгармонію ціннісно-мотиваційної сфери, що може призводити до емоційного вигорання та зниження ефективності професійної діяльності.

Отримані результати факторного аналізу свідчать про багатовимірний характер професійного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби. Виділені п'ять факторів відображають різні аспекти психоемоційного, фізичного, когнітивного та поведінкового виснаження, а також ціннісно-мотиваційної дисгармонії.

Перший фактор «Психофізіологічне виснаження» демонструє, що значна частина працівників відчуває комплекс фізичних та психоемоційних порушень, що проявляються через соматовегетативні симптоми, труднощі зі сном та загальну втому. Також, цей фактор свідчить про виснаження

психічних ресурсів, що знижує стійкість до стресових ситуацій та збільшує ризик професійної дезадаптації.

Другий фактор «Емоційна саморегуляція» підкреслює проблеми у контролі емоційних реакцій та управлінні власною психоемоційною активністю. Працівники кримінально-виконавчої служби з високими значеннями цього фактору можуть демонструвати зниження мотивації, схильність до скорочення професійних обов'язків та труднощі у підтримці психологічної рівноваги, що вказує на потребу у розвитку навичок емоційної саморегуляції.

Третій фактор «Деперсоналізація» відображає емоційне відчуження та знеособлення у взаємодії з підлеглими та підопічними. Високі значення цього фактору свідчать про формування симптомів професійного вигорання, що негативно впливає на ефективність виконання службових обов'язків та адаптацію в колективі.

Четвертий фактор «Організаційно-поведінковий компонент» демонструє, що поведінкові стратегії працівників тісно пов'язані з організаційними умовами роботи. З одного боку, працівники кримінально-виконавчої служби проявляють активність, продуктивність та широту інтересів, з іншого — відчують організаційний стрес, що може обмежувати ефективність соціальної взаємодії та адаптацію до вимог служби.

П'ятий фактор «Ціннісно-мотиваційна дезорієнтація» вказує на внутрішню напруженість, незадоволеність собою та труднощі у прийнятті цінностей інших. Це свідчить про наявність дисгармонії у ціннісно-мотиваційній сфері, що підвищує ризик емоційного вигорання та зниження ефективності професійної діяльності.

Таким чином, факторний аналіз підтвердив, що професійне вигорання працівників кримінально-виконавчої служби має комплексний та взаємопов'язаний характер, поєднуючи психофізіологічні, емоційні, когнітивні, поведінкові та ціннісно-мотиваційні аспекти. Отримані дані можуть бути використані для розробки комплексних психологічних програм

профілактики та корекції психологічного вигорання, спрямованих на підвищення стійкості до стресу та підтримку професійної ефективності.

Висновки до 2 розділу

За результатами емпіричного дослідження можемо стверджувати, що працівники кримінально-виконавчої служби перебувають під впливом значного психоемоційного та професійного навантаження. За результатами методики діагностики емоційного вигорання виявлено виражені прояви емоційного виснаження, деперсоналізації, емоційного відчуження та внутрішніх конфліктів, що підвищує ризик розвитку синдрому професійного вигорання. Шкала організаційного стресу Макліна показала високий рівень психоемоційного навантаження (89% досліджуваних) та обмежену здатність до адаптації, що свідчить про потребу розвитку навичок самопізнання, гнучкості поведінки та продуктивності. Опитувальник психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації Родіної продемонстрував переважно помірний рівень психофізіологічної та професійної дезадаптації, що відображає наявність ознак втоми, зниження активності, порушень соціальної взаємодії та психоемоційного дисбалансу.

Отримані результати свідчать, що структура професійного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби має багатовимірний характер та включає п'ять взаємопов'язаних компонентів, які відображають різні аспекти емоційного, когнітивного та поведінкового виснаження, а також ціннісно-мотиваційну дисгармонію: «Психофізіологічне виснаження», «Емоційна саморегуляція», «Деперсоналізація», «Організаційно-поведінковий компонент» та «Ціннісно-мотиваційна дезорієнтація».

РОЗДІЛ 3 ПРОФІЛАКТИКА ТА КОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

3.1. Обґрунтування психокорекційної програми

Професійна діяльність працівників кримінально-виконавчої служби характеризується високим психоемоційним навантаженням, значною відповідальністю та постійним контактом із правопорушниками, що створює підвищений ризик розвитку професійного вигорання. Це явище проявляється емоційним виснаженням, зниженням мотивації та ефективності виконання професійних обов'язків.

В умовах сучасного професійного середовища особливого значення набуває не лише корекція вже наявних проявів вигорання, але й системна профілактика цього явища. Своєчасна профілактика сприяє формуванню адаптивних стратегій подолання стресових факторів, зміцненню психофізіологічної стійкості, підвищенню рівня емоційної регуляції та підтриманню професійної ефективності. Розробка психокорекційної програми, яка інтегрує профілактичні та корекційні підходи, є необхідною для забезпечення психічного здоров'я працівників та стабільного функціонування кримінально-виконавчої служби, а також мінімізації ризиків розвитку професійного вигорання у майбутньому.

Мета корекційної програми – профілактика та подолання професійного вигорання у працівників кримінально-виконавчої служби шляхом розвитку психофізіологічної стійкості, підвищення ефективності емоційної регуляції, адаптаційних ресурсів та зниження рівня організаційного стресу.

Завдання корекційної програми:

1. Забезпечити розвиток психофізіологічної стійкості працівників кримінально-виконавчої служби, що сприятиме ефективному реагуванню на стресові та емоційно напружені ситуації.

2. Сформувати навички саморегуляції та ефективного контролю емоцій, що забезпечують стабільність психоемоційного стану під час виконання професійних обов'язків.

3. Сприяти розвитку адаптивних копінг-стратегій для подолання психоемоційного навантаження та профілактики проявів емоційного вигорання.

4. Підвищити рівень емоційної компетентності, зокрема здатності до емпатії без ризику емоційного перенавантаження.

5. Покращити комунікативні навички та ефективність взаємодії у колективі, що сприятиме зниженню ймовірності конфліктів та професійного відчуження.

6. Сприяти розвитку внутрішніх ресурсів мотивації та професійної самореалізації, що забезпечує підтримку високого рівня професійної ефективності.

В межах тренінгу використовувалися наступні технології арттерапії та психологічної роботи: малювання та графічні техніки (вправи «Моє емоційне дерево», «Емоційний барометр», «Мої професійні ресурси»); релаксаційні та дихальні техніки, що поєднують тілесну саморегуляцію та арт-рефлексію (вправи «Психологічна пауза», практика майндфулнес); рольові ігри та драматичні техніки (вправи «Рольові ігри у стресових ситуаціях», «Конфлікт без поразки»); групові дискусії та рефлексивні методики («Коло знайомств», «Ранкове коло усвідомлення», «Мої способи реагування на стрес»); техніки усвідомлення та когнітивної репрезентації емоцій (вправи «Мій стресовий сигнал», «Тригери мого виснаження», «Співпереживати, не зливаючись»).

3.2. Структура психокорекційної програми

1 день.

Початок тренінгу (вступна частина).

Початок тренінгу має на меті створення сприятливої емоційної атмосфери, налагодження довірливих стосунків між учасниками та формування мотивації до самопізнання та подальшої роботи. Цей етап є особливо важливим у роботі з працівниками кримінально-виконавчої служби, оскільки представники цієї професійної групи часто демонструють емоційну стриманість, настороженість та схильність до контролю власних проявів через специфіку службової діяльності.

Тривалість вступної частини: орієнтовно 50 хвилин.

1. Вступне слово тренера (5 хв.)

«Сьогодні ми розпочинаємо серію зустрічей, спрямованих на підвищення вашої психологічної стійкості та зниження впливу стресових чинників професійної діяльності. Ми не будемо оцінювати чи аналізувати вашу роботу — натомість зосередимося на пошуку внутрішніх ресурсів, які допомагають залишатися ефективними та зберігати емоційний баланс».

2. Створення безпечного середовища (10 хв.)

Тренер пропонує коротке знайомство у формі вправи «Коло знайомств». Кожен учасник називає своє ім'я, посаду (за бажанням) та відповідає на запитання: «Що допомагає мені зберігати спокій у складних ситуаціях?» або «Що для мене означає професійна стійкість?».

Це сприяє саморозкриттю, активізує групову динаміку та дозволяє тренеру оцінити загальний емоційний фон групи.

3. Встановлення правил групової взаємодії (5 хв.)

Разом з учасниками формуються основні правила роботи групи. Наприклад: усе, що обговорюється, не виходить за межі групи; активність та добровільність участі; не критикувати, не перебивати; пунктуальність та відповідальність; учасник може утриматися від відповіді, якщо тема викликає дискомфорт.

Цей етап завершується коротким обговоренням: Чому дотримання правил допомагає почуватися в безпеці та бути відкритішими під час роботи з власними емоціями.

4. Визначення очікувань учасників (10 хв.)

Використовується вправа «Очікування та побоювання». На аркушах або стікерах учасники записують: Що вони очікують отримати від участі в тренінгу? Чого побоюються або що може заважати їм працювати відкрито. Після цього стікери розміщуються на фліпчарті у двох колонках. Тренер узагальнює відповіді та коментує, які з очікувань можуть бути реалізовані у межах програми.

5. Налаштування на роботу (20 хв.)

Завершується вступна частина короткою релаксаційною вправою, яка допомагає знизити напруження та налаштувати учасників на спокійний робочий стан.

Вправа «Психологічна пауза».

У професійній діяльності працівників кримінально-виконавчої служби часто виникають ситуації, коли необхідно швидко зняти напруження, не втрачаючи контроль та зібраність. «Психологічна пауза» — це короткий спосіб повернути собі спокій, зосередженість та відновити енергетичний баланс навіть у складних обставинах.

Учасники зручно сідають, обидві стопи ставлять на підлогу, спина пряма, руки вільно на колінах. Очі можна закрити або спрямувати погляд у нейтральну точку. Тренер тихим голосом промовляє: «Зробіть глибокий вдих... і повільний видих. Відчуйте, як напруга поступово залишає ваше тіло.

З кожним вдихом ви наповнюєте себе спокоєм... З кожним видихом — відпускаєте втому та напруження...». Учасники спостерігають за ритмом дихання, не форсуючи його, зосереджуючись на відчутті спокою.

Тренер пропонує поступово «просканувати» тіло від маківки до п'ят, звертаючи увагу на відчуття напруги. У місцях, де відчувається напруження, учасники уявляють, що з кожним видихом воно розчиняється, ніби тане. Тренер промовляє: «Згадайте місце, де вам добре й спокійно — можливо, природа, тиша, світанок... Відчуйте, як цей спокій наповнює вас, надає сили,

стабільності та впевненості. Скажіть собі подумки: «Я спокійний. Я контролюю ситуацію. Я відновлюю свій баланс».

Тренер поступово повертає учасників у робочий стан: «Зробіть глибокий вдих, розплюште очі, потягніться, відчуйте опору під ногами. Ви відновили спокій та готові діяти далі впевнено та зосереджено».

Обговорення: Які відчуття виникали під час вправи? Що допомогло розслабитися найбільше? Як можна застосувати «психологічну паузу» під час служби?

Міні-лекція: «Стрес та професійне вигорання: психофізіологічні механізми».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: дати учасникам розуміння природи стресу, його проявів та впливу на професійну ефективність; показати зв'язок між емоційним станом, вигоранням та необхідністю саморегуляції.

Тренер говорить: «Ваша робота належить до категорії найбільш емоційно напружених. Постійна взаємодія з правопорушниками, контроль ситуації, чергування — усе це викликає сильне психічне навантаження. Сьогодні ми поговоримо про те, як працює стрес, як він впливає на вас та що допомагає зберігати внутрішній баланс. За якими ознаками ви розумієте, що перебуваєте у стані стресу?»

Стрес — це природна реакція організму на вимогу або загрозу, яка потребує мобілізації сил. Види: еустрес — корисний, допомагає зібратися, діяти; дистрес — шкідливий, виснажує, спричиняє емоційне вигорання.

Фізіологічні прояви: прискорене серцебиття, напруження м'язів, порушення сну, головний біль. Психологічні прояви: дратівливість, втома, апатія, зниження концентрації.

Приклад для учасників: «Коли на чергуванні виникає конфліктна ситуація, еустрес допомагає швидко реагувати, але якщо напруга триває постійно — виникає дистрес, що руйнує ресурси».

Емоції — це природний індикатор внутрішнього стану. Вони допомагають оцінити ситуацію: небезпечно — безпечно, важливо — неважливо. Придушення емоцій або їх «зайве накопичення» веде до внутрішнього напруження. У професійній діяльності важливо не пригнічувати, а регулювати емоції. Тренер ставить запитання: «Які емоції найчастіше виникають під час служби?»

Адаптація — процес, у якому людина пристосовується до умов праці, зберігаючи внутрішню рівновагу. Якщо адаптація не відбувається — розвивається професійне вигорання. Основу адаптації складають психофізіологічна стійкість та саморегуляція. Працівник із розвинутою стійкістю здатний контролювати емоції, приймати рішення спокійно, не втрачаючи ефективності. Тренер пояснює зв'язок: «Коли ми говоримо про профілактику вигорання, то маємо на увазі розвиток саме цих навичок — стійкості, контролю, внутрішньої рівноваги».

Стрес неможливо повністю усунути — але можна навчитися ним керувати. Це і є шлях до психологічної стійкості.

Вправа «Мій стресовий сигнал».

Мета: усвідомити власні тілесні, емоційні та поведінкові прояви стресу, навчитися розпізнавати ранні сигнали напруження.

Тривалість: 10 хвилин.

Учасникам пропонується пригадати ситуацію з професійного життя, коли вони відчували сильну напругу або втому. Після короткої паузи для самоаналізу ведучий просить відповісти (усно або письмово) на запитання: Що відбувається з моїм тілом, коли я відчуваю стрес? Які думки виникають у цей момент? Як змінюється моя поведінка?

Після індивідуального етапу учасники обговорюють спостереження в малих групах. Ведучий підкреслює, що розпізнавання власних стресових сигналів — перший крок до саморегуляції.

Вправа «Тригери мого виснаження».

Мета: визначити індивідуальні чинники, що провокують емоційне виснаження, та сформувані усвідомлене ставлення до них.

Тривалість: 15 хвилин.

Кожному учаснику роздається аркуш, поділений на три колонки: ситуації, які виснажують мене найбільше; мої емоційні реакції; що я можу зробити, щоб запобігти або зменшити вплив цих ситуацій. Учасники заповнюють таблицю, після чого відбувається коротке групове обговорення. Ведучий узагальнює, що тригери емоційного виснаження часто пов'язані не лише з обсягом роботи, а й з відсутністю підтримки, емоційним перевантаженням чи відчуттям безсилля.

Вправа «Зосередження уваги».

Мета: розвиток навичок усвідомленого контролю уваги та стабілізації емоційного стану через коротку практику майндфулнес (уважності).

Тривалість: 10 хвилин.

Ведучий пропонує учасникам зручно сісти, заплющити очі та кілька хвилин спостерігати за своїм диханням. Увага спрямовується лише на вдих та видих, без намагання щось змінювати. Якщо з'являються сторонні думки, учасники просто помічають їх та повертають увагу до дихання. Після короткої практики відбувається обговорення: Що було найважче — зосередитися чи утримати увагу? Як змінився емоційний стан після вправи?

Висновок: регулярне тренування уваги допомагає зменшити рівень емоційної напруги, запобігати імпульсивним реакціям та підтримувати стан внутрішнього спокою під час професійного стресу.

Рефлексивне обговорення: «Мої способи реагування на стрес».

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні індивідуальні стратегії реагування на стресові ситуації, визначити їхню ефективність та можливі шляхи конструктивної зміни.

Тривалість: 15 хвилин.

Після виконання попередніх вправ ведучий пропонує учасникам перейти до спільного обговорення. Кожен учасник отримує кілька запитань

для саморефлексії: Як я зазвичай реагую на стресові ситуації на роботі? Які мої реакції допомагають мені впоратися, а які — погіршують стан? Як часто я усвідомлюю свій емоційний стан у момент стресу? Що я можу змінити, щоб знизити рівень напруження?

Після індивідуального осмислення учасники діляться своїми спостереженнями у колі. Ведучий фіксує типові стратегії на фліпчарті (уникнення, контроль, гумор, підтримка, самозвинувачення тощо), коротко коментує їх ефективність та підкреслює важливість переходу до більш адаптивних копінг-стратегій.

Обговорення: «Що я сьогодні зрозумів про себе та свій спосіб реагування на стрес».

День 2.

Вітання та коротке налаштування (10 хв)

Ведучий привітно зустрічає учасників, озвучуються цілі другого дня та коротко нагадує ключові моменти першого дня, щоб учасники могли згадати отриманий досвід.

Енергетична розминка та інтерактивна активність (20 хв)

Мета: підвищити рівень енергії, активізувати увагу та групову взаємодію.

Вправа «Моє емоційне дерево» — учасники коротко озвучують емоції, що відчують, та ресурс, який допомагає їх подолати. Це допомагає плавно перейти до основного блоку другого дня, присвяченого формуванню адаптивних копінг-стратегій та розвитку емоційної компетентності.

Діагностична вправа «Мої типові реакції».

Мета: сприяти усвідомленню власних реакцій на стресові та емоційно напружені ситуації, визначити ефективні та неефективні способи подолання труднощів, підготувати базу для формування адаптивних стратегій саморегуляції.

Тривалість: 30 хвилин

Учасникам пропонується подумати про конкретні професійні ситуації, які викликають у них стрес або емоційне напруження. Кожен учасник заповнює робочий лист, де описує: ситуацію або тригер, який спричинив стрес; власну типову емоційну реакцію; фізіологічні прояви стресу (м'язів, підвищене серцебиття, збудження тощо); поведінкову реакцію (конфронтація, відсторонення, уникання, активне розв'язання проблеми); оцінку ефективності цієї реакції (допомагає/не допомагає, погіршує стан).

Після заповнення робочого листа учасники обговорюють у малих групах загальні закономірності власних реакцій та обмінюються стратегіями, що допомагають підтримувати ефективність у роботі.

Особливості проведення: Ведучий нагадує про конфіденційність та повагу до власних та чужих переживань.

Підсумок: ведучий фіксує основні спостереження та формулює короткі рекомендації щодо адаптивних стратегій, які будуть опрацьовуватися в наступних сесіях тренінгу.

Рольові ігри: відпрацювання конструктивних копінг-стратегій у типових службових ситуаціях.

Мета: дати учасникам можливість практично застосувати конструктивні копінг-стратегії у безпечному середовищі; розвивати навички ефективної комунікації, вирішення конфліктів та саморегуляції у стресових ситуаціях; підвищити впевненість у власних ресурсах та способах адаптації до професійних викликів.

Тривалість: 30 хвилин.

Ведучий пропонує учасникам розділитися на пари або невеликі групи. Кожна група отримує сценарій службової ситуації, що може спричиняти стрес (термінова задача, конфлікт із колегою, зміна пріоритетів). Учасники обирають ролі (співробітник, керівник, клієнт, колега тощо) та відтворюють ситуацію, намагаючись застосувати конструктивні копінг-стратегії: планування дій – визначення кроків та пріоритетів; позитивна переоцінка – пошук можливостей у складній ситуації; пошук підтримки – звернення до

колег або керівника; самопідтримка та саморегуляція – використання технік дихання, заспокійливих установок або коротких релаксаційних вправ.

Після відпрацювання кожна група коротко розповідає про свій досвід: Що вдалося? Які стратегії спрацювали? Що викликало складнощі?

Ведучий фіксує типові стратегії на фліпчарті та підкреслює важливість конструктивних способів реагування на стрес.

Обговорення: «Що я дізнався про свої способи реагування у стресових ситуаціях та як можу застосувати це у роботі».

Вправа «Емоційний барометр».

Мета: навчити учасників усвідомлювати власні емоції у різних стресових або складних ситуаціях; розвинути навички саморегуляції та контролю емоційних реакцій; сприяти формуванню здатності прогнозувати власні емоційні реакції та застосовувати конструктивні способи копингу.

Тривалість: 20 хвилин

Потрібні матеріали: аркуші паперу або картки, ручки, кольорові маркери; можливо, фліпчарт для демонстрації «шкали емоцій».

На аркуші або картці учасники малюють «барометр емоцій» — вертикальну шкалу від 0 до 10 (0 – повний спокій, 10 – максимальна емоційна напруга). Кожен учасник пригадує конкретну стресову або складну ситуацію (можна запропонувати кілька варіантів із робочого середовища). За кожною ситуацією учасники оцінюють свій емоційний стан на «барометрі», зазначаючи інтенсивність емоцій та називаючи основні переживання (тривога, роздратування, сум, страх, занепокоєння тощо). Далі ведучий пропонує відпрацювати способи регуляції емоцій: короткі техніки дихання; самопідтримуючі установки («Я можу це контролювати», «Це тимчасово»); застосування конструктивних копінг-стратегій, наприклад, позитивної переоцінки або планування дій. Після цього учасники повторно оцінюють свій стан на барометрі та порівнюють з первісним рівнем напруги, фіксуючи зміни.

Рефлексивне обговорення: Кожен учасник ділиться власними спостереженнями: Яка техніка регуляції спрацювала найкраще? Що було складно? Які емоції найчастіше виникають у стресових ситуаціях? Як можна використати це у повсякденному житті?

Вправа «Співпереживати, не зливаючись».

Мета: розвивати здатність розуміти емоції іншої людини та співпереживати їй, не беручи на себе її негативний емоційний стан; навчити учасників відокремлювати власні емоції від емоцій інших людей; сприяти емоційній стійкості та запобіганню «емоційного вигорання» під час взаємодії з людьми у стресових ситуаціях.

Тривалість: 30 хвилин

Потрібні матеріали: картки зі службовими ситуаціями, аркуші паперу, ручки.

Ми будемо практикувати емпатію так, щоб розуміти та підтримувати інших людей, не дозволяючи їхньому стресу або гніву виснажувати нас самих. Учасники об'єднуються у пари. Кожен отримує картку із прикладом ситуації, де інша людина відчуває сильні емоції (розчарування, злість, сум, страх). Один учасник описує «свою» реакцію на ситуацію (роль людини, яка переживає емоції), а інший практикує співпереживання, дотримуючись правил: слухати уважно, не перебивати; відображати словами почуття іншого («Я бачу, що тобі зараз дуже прикро»); не засуджувати й не брати на себе негатив («Я підтримую, але це не моя проблема»); підкреслювати ресурсні або конструктивні аспекти ситуації («Можливо, можна вирішити це так...»).

Після короткого обміну ролями учасники обговорюють у групі: Що допомогло співпереживати без злиття з емоціями іншого? Які відчуття виникали під час слухання та відображення емоцій? Як можна застосувати цю техніку у реальному житті чи на роботі?

3 день.

Доброго дня, шановні учасники! Рада бачити вас на завершальному дні нашого тренінгу. Сьогодні ми підіб'ємо підсумки, закріпимо всі навички, які

ви опанували та зосередимося на тому, як застосовувати їх у повсякденному житті та на роботі. Головне сьогодні — зрозуміти, що всі отримані стратегії та ресурси завжди доступні вам та можуть підтримати вас у стресових або нових ситуаціях».

Вправа для початку дня: «Ранкове коло усвідомлення».

Мета: створити позитивний, безпечний психологічний простір для роботи; налаштувати учасників на саморефлексію та активну участь у дискусіях; визначити емоційний стан кожного на початку дня.

Тривалість: 10 хв.

Усі учасники стають у коло. Кожен по черзі відповідає на просте запитання: «Як я себе почуваю сьогодні та що хочу отримати від цього дня?» Тренер фіксує ключові слова або настрої на фліпчарті, підкреслюючи важливість саморефлексії та усвідомленого ставлення до власного стану. Після кола тренер коротко підсумовує спільний настрій групи та пропонує настрої на день: «Сьогодні ми будемо досліджувати, закріплювати та планувати. Всі отримані знання — це ваші інструменти для власного розвитку та підтримки один одного».

Вправа: «Командна взаємодія».

Мета: розвинути довіру та згуртованість у групі; підвищити рівень конструктивного спілкування та взаємопідтримки; закріпити навички співпраці та застосування копінг-стратегій у командній роботі.

Тривалість: 40 хвилин

Необхідні матеріали: картки з завданнями, маркери, фліпчарт.

Учасники діляться на невеликі групи (3–5 осіб). Кожна група отримує ігрову ситуацію, що імітує стресовий сценарій (наприклад, конфлікт у команді, непередбачена зміна плану). Завдання групи: спільно розробити план дій для вирішення ситуації, застосовуючи конструктивні копінг-стратегії. Після завершення групи презентують свій план дій.

Обговорення та рефлексія: Які труднощі виникли при спільній роботі? Як група вирішувала конфлікти або непорозуміння? Які копінг-стратегії були

застосовані ефективно? Як відчували себе учасники у команді та наскільки довіряли один одному?

Рольова гра: «Конфлікт без поразки».

Мета: розвинути навички асертивної поведінки у стресових та конфліктних ситуаціях; навчитися вирішувати конфлікти конструктивно, без агресії та пригнічення власних потреб; підвищити емоційну стійкість та впевненість у взаємодії з іншими людьми.

Тривалість: 40 хвилин

Необхідні матеріали: сценарії конфліктних ситуацій (робочі, соціальні або побутові); аркуші та ручки для нотаток.

Учасники діляться на пари або невеликі групи. Кожній парі/групі надається сценарій конфліктної ситуації (суперечка через розподіл обов'язків, непорозуміння у колективі, різні очікування від проекту). Учасники розігрують ситуацію, прагнучи знайти рішення, яке враховує інтереси всіх сторін, застосовуючи асертивні техніки: вираження власних потреб та думок спокійно та чітко; активне слухання та повторення почутого співрозмовником; пошук компромісу без приниження чи ігнорування іншої сторони; контроль емоцій та збереження конструктивного тону. Після цього тренер пропонує обговорити, що вдалося, а що викликало труднощі, і провести повторну спробу, удосконалюючи стратегію поведінки.

Обговорення та рефлексія: Як відчували себе учасники під час конфлікту? Які реакції були ефективними, а які – ні? Як асертивна поведінка допомагає знизити напруження та уникнути ескалації конфлікту? Що нового дізналися про себе та свої способи реагування?

Вправа: «Мої професійні ресурси».

Мета: усвідомити власні внутрішні ресурси, які сприяють професійному розвитку та ефективності; виявити джерела мотивації, сильні сторони та успішні практики у професійній діяльності; сприяти плануванню подальшого особистісного та професійного зростання.

Тривалість: 30–40 хвилин

Необхідні матеріали: аркуші паперу, маркери, фліпчарт.

Учасники отримують аркуш, який поділяють на три частини: внутрішні ресурси: знання, навички, таланти, особистісні якості; мотиваційні джерела: що надихає, що підтримує у професійній діяльності; стратегії розвитку: що можна використовувати для зростання, підвищення компетентності, подолання труднощів. Учасники записують власні думки, приклади успішних дій, ситуації, коли вони відчували професійний успіх, та плани розвитку.

Обговорення: Що нового відкрили для себе? Які ресурси виявили? Що планують використовувати найближчим часом? Що допомагає підтримувати мотивацію та зберігати внутрішню енергію у складних ситуаціях? Які нові стратегії розвитку ви готові впроваджувати у своїй роботі?

Примітка: за бажанням учасники можуть запропонувати на фліпчарті найцікавіші або найбільш корисні ідеї для колективного натхнення.

Закінчення тренінгу

Тренер наголошує на ключових навичках та стратегіях, опрацьованих протягом трьох днів: усвідомлення емоцій, розвиток копінг-стратегій, активація внутрішніх ресурсів, конструктивна взаємодія та асертивність. Підкреслюється важливість інтеграції отриманих знань у повсякденну практику для підвищення стресостійкості та професійної ефективності.

Коло висловлювань: Кожен учасник ділиться коротко: «Що я сьогодні взяв для себе з тренінгу», «Яку одну стратегію або ресурс я буду застосовувати найближчим часом».

Тренер дякує за активну участь, підкреслює значення взаємопідтримки та саморозвитку.

Висновки до 3 розділу

Проведений тренінг сприяв розвитку психофізіологічної стійкості, ефективних копінг-стратегій та навичок саморегуляції в учасників. Отримані

навички сприятимуть ефективному подоланню стресових ситуацій, зниженню ризику емоційного вигорання та підтримці професійної ефективності.

Тренінг може бути застосований психологами, HR-фахівцями, тренерами професійного розвитку у навчальних закладах, державних та приватних організаціях, де важлива стресостійкість, емоційна саморегуляція та ефективна командна взаємодія.

ВИСНОВОК

1. Теоретичний аналіз професійного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби дозволяє схарактеризувати його як багатовимірний психоемоційний процес, що поєднує емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Розвиток вигорання визначається взаємодією індивідуальних (стресостійкість, емоційна саморегуляція, мотивація, самооцінка компетентності), організаційних (перевантаження, недостатня підтримка, невизначеність ролей, обмежені можливості розвитку) та соціальних факторів (рівень підтримки колег та керівництва, надмірне емоційне залучення). Професійне вигорання негативно впливає на психологічне та фізичне здоров'я працівників, проявляючись через тривожність, втому, порушення сну, зниження мотивації та ризик соматичних захворювань, а також знижує ефективність виконання службових обов'язків та ускладнює соціальну взаємодію. Отже, вигорання слід розглядати як динамічний процес, який потребує системного підходу до профілактики та підтримки психологічного здоров'я працівників кримінально-виконавчої служби.

2. Аналіз результатів дослідження дозволив виділити ключові психоемоційні аспекти, що визначають стан професійного вигорання серед працівників кримінально-виконавчої служби. По-перше, значну роль відіграє емоційне виснаження, що проявляється через психосоматичні реакції та виснаження ресурсів (сформований рівень цього показника спостерігається у 40–46% працівників, а виснаження ресурсів — у 40% учасників). По-друге, важливим фактором є деперсоналізація та емоційна відчуженість, які спостерігаються у 29–37% досліджуваних та відображають психологічне дистанціювання від колег, підлеглих та професійних обов'язків. По-третє, внутрішній конфлікт та моральна дезорієнтація виявлені у 29–43% досліджуваних та визначають складнощі у підтриманні професійних цінностей та етичних орієнтирів. Крім того, прояви тривоги, депресії та

психоемоційного напруження (37–51%) свідчать про високий рівень психоемоційної реактивності, що підвищує ризик професійного вигорання. Таким чином, психоемоційний стан працівників кримінально-виконавчої служби формується під впливом сукупності факторів: емоційного виснаження, психологічного відчуження, внутрішніх конфліктів та високої психоемоційної реактивності.

Аналіз результатів методики організаційного стресу Макліна демонструє, що працівники кримінально-виконавчої служби характеризуються високим рівнем психоемоційного навантаження та неоднорідною здатністю до адаптації у професійних умовах. Переважна більшість досліджуваних (89%) перебуває під впливом високого рівня організаційного стресу, що свідчить про значне психоемоційне навантаження та підвищену схильність до виникнення симптомів професійного вигорання. При цьому лише невелика частка працівників демонструє високий рівень самопізнання (6%), широти інтересів (11%), ухвалення цінностей інших (11%), гнучкості поведінки (9%) та активності та продуктивності (3%), що вказує на обмежені ресурси для ефективного саморегулювання та адаптації до організаційних вимог. Переважна частина досліджуваних має середній рівень цих характеристик, що свідчить про потенційний резерв для розвитку психологічної стійкості.

Аналіз результатів опитувальника оцінки рівня психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації О. Н. Родіної свідчить про наявність помірної та високої вираженості психофізіологічних та професійних ознак дезадаптації серед працівників кримінально-виконавчої служби. Так, сформований або помірний рівень емоційних зрушень, зниження загальної активності та відчуття втоми спостерігається у 60–69% досліджуваних, що вказує на підвищене психоемоційне навантаження та часткове виснаження ресурсів. Порушення циклу сну та особливості соціальної взаємодії проявляються у 74–86% працівників ККС, що свідчить про вплив стресових факторів на фізіологічні та соціальні компоненти

адаптації. Крім того, рівень професійної дезадаптації помірний у 80% та виражений у 20% досліджуваних, що підтверджує наявність значного ризику розвитку симптомів професійного вигорання.

3. Факторний аналіз підтвердив багатовимірний характер професійного вигорання працівників кримінально-виконавчої служби та виявив п'ять ключових факторів ризику. Психофізіологічне виснаження (11,68 %) проявляється у соматовегетативних порушеннях, порушеннях сну, загальній втраті енергії та професійній дезадаптації. Емоційна саморегуляція (9,89 %) вказує на труднощі контролю емоцій, психоемоційну реактивність та зниження мотивації. Деперсоналізація (9,81 %) характеризується емоційним відчуженням, знеособленням та виснаженням, що знижує ефективність роботи та адаптацію в колективі. Організаційно-поведінковий компонент (8,78 %) відображає вплив робочих умов на активність, продуктивність та соціальну взаємодію. Ціннісно-мотиваційна дезорієнтація (8,04 %) демонструє внутрішню напруженість, незадоволеність собою та труднощі у прийнятті цінностей інших.

4. Розроблена психокорекційна програма спрямована на профілактику та подолання професійного вигорання у працівників кримінально-виконавчої служби. Вона включає розвиток психофізіологічної стійкості, емоційної саморегуляції, адаптивних копінг-стратегій, комунікативних навичок та мотиваційних ресурсів. Використання арттерапії, релаксаційних і рольових методик дозволяє ефективно знижувати стресове навантаження та підтримувати професійну ефективність. Програма може бути застосована психологами та HR-фахівцями для зміцнення стійкості, саморегуляції та командної взаємодії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Арефнія С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10. Київ. 2018. 249 с.
2. Аршава І. Ф., Баратинська А. В. Новий підхід до дослідження вигорання держслужбовців (на прикладі правоохоронних органів). *Часопис психології і права*. 2025. № 3. С. 28-46.
3. Борисюк О. М., Фостяк М. В. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2020. № 2. С. 102–112.
4. Ведернікова С. В. Особливості професійного вигорання працівників державної служби: магіст. робота. Запоріжжя: Запорізький нац. ун-т, 2020. 78 с.
5. Гема Н. М. Особливості емоційного вигорання працівників Національної поліції України. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://ena.lpnu.ua/items/e7c3bf40-423a-4bce-a77f-d3e280f4a278>
6. Грубі І. В. Професійне вигорання державних службовців: взаємодія організаційних та індивідуальних факторів. *Педагогічний журнал*. 2025. № 3. С. 45–58.
7. Губа М. І. Особливості психоемоційного та професійного вигорання у публічних службовців. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3916/1/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%20%D0%93%D1%83%D0%B1%D0%B0%20%D0%9C..pdf>
8. Дергачов О. В. Професійна деформація працівників Державної кримінально-виконавчої служби. [Електронний ресурс] Режим доступу:

- http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/14608/1/Dergachov_OV_053_2023.pdf
9. Жульковський В. В. Аналіз професійно важливих якостей персоналу Державної кримінально-виконавчої служби. *Науковий вісник*. 2024. № 1. С. 94-96.
 10. Івкова А. О. Професійний стрес співробітників державних установ: вплив організаційних змін. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3880/1/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%20%D0%86%D0%B2%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%90.%20%D0%9E..pdf>
 11. Ковальчук З. Я. Вплив особистісних властивостей на формування професійної деформації працівників ризиконебезпечних професій. *Психологія особистості*. 2022. № 1. С. 30–36.
 12. Компанець Я. С. Емоційне вигорання працівників ДКВС України як основна причина плинності кадрів. *Електронний репозиторій Національної академії внутрішніх справ*. 2021. №1. С. 272–274.
 13. Кушелєвська, Н. В. Професійне вигорання працівників державних служб: роль організаційних та індивідуальних факторів. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://ir.dpu.edu.ua/items/cc59fce1-7935-4f18-bb59-57da1600efe4>
 14. Мітрошкіна О. В. Специфіка ресурсності та життєздатності особистості у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*. 2023. № 3. С. 45–56.
 15. Сverdлін К. Ю. Перспективні напрямки удосконалення та розвитку кадрового забезпечення Державної КВС України. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2025. №2. С. 166–168.

- 16.Свириденко Н. М. Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Дис. ...к. філософ. н.: 081. Чернігів. 2023. 318 с.
- 17.Синенький О., Курляк І., Крук М. Вплив особистісних та організаційних ресурсів на стресостійкість працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану. *Вісник Львівського університету внутрішніх справ*. 2024. № 1. С. 77–92.
- 18.Федоришин Г. М., Кицмен Н. З. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Соціально-правові студії*. 2020. № 2. С. 178–185.
- 19.Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. № 18. P. 159–165.
- 20.Jiang Y., Wang Y. Emotional exhaustion impairs decision-making: The mediating role of cognitive control deficits. *Frontiers in Psychology*. 2023. № 39. P. 439–479.
- 21.Malach-Pines A. Teacher Burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. 2022. № 8. P. 121–140.
- 22.Malach-Pines A., Yanai O. Unconscious determinants of career choice and burnout: theoretical model and counseling strategy. *Journal of Employment Counseling*. 2021. № 38. P. 170–184.
- 23.Martínez-Lorenzo J. M., Pérez-Llantada M. C., González- Morales M. G. Physical activity as a buffer against burnout symptoms: Evidence from a longitudinal study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020. № 17. P. 670–711.
- 24.Maslach C. Burn-out. *Human Behaviour*. 1976. № 9. P. 16–22.
- 25.Maslach C., Jackson S. E. The Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, 1981. 427 p.

26. Mazzetti G., Robledo E., Vignoli M., Topa G., Guglielmi D., Schaufeli W. B. Work engagement: A meta analysis using the Job Demands Resources model. *Psychological Reports*. 2023. № 126. P. 1069–1107.
27. Salvagioni D. A. J., Melanda F. N., Mesas A. E., Gonzalez A. D., Gabani F. L., de Andrade S. M. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*. 2021. № 12. P. 145–165.
28. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands resources theory: An overview. *Handbook of Work Stress*. 2020. № 47. P. 1–28.
29. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 2024. №. 25. P. 293–315.
30. Schaufeli W. B., Enzmann D. The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. London: Taylor & Francis, 1998. 235 p.
31. van der Heijden B. I. J. M., Demerouti E., Bakker A. B. Job demands and resources related to burn out symptoms and work engagement: A cross sectional study among German supervisors in social firms. *BMC Public Health*. 2022. №. 18. P. 134–137.
32. Wang Y., Wu L., Liu C., Li K., Wang M., Feng T., Wang Q., Chao W., Ren L., Liu X. A network analysis bridging the gap between the Big Five personality traits and burnout among medical staff. *BMC Nursing*. 2024. №. 23. P. 674–721.