

УДК: 159.9

**Паскевська Юлія Анатоліївна**

кандидат психологічних наук, доцент,  
експерт Ради Європи,  
Асоціація фахівців психологічної допомоги,  
м. Київ, Україна  
<https://orcid.org/0000-0002-9944-8555>  
[yulia.gov.ua@gmail.com](mailto:yulia.gov.ua@gmail.com)

## **ПРОФЕСІЙНА СТАБІЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ЯК ІНДИКАТОР ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я: ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ**

**Вступ.** Однією із прикладних сфер суспільної системи України є її пенітенціарна система. У реаліях воєнного сьогодні важливого значення набуває саме зміна філософії діяльності персоналу пенітенціарних установ як представників соціально значущих професій. Професійна діяльність пенітенціаріїв пов'язана із щоденними ризиками для життя і здоров'я, необхідністю постійного спілкування з людьми, які мають проблеми різного характеру; така робота вимагає постійного психологічного концентрування уваги і пильності, що, безперечно, впливає на психічне здоров'я персоналу і провокує ризики емоційного вигорання.

**Мета роботи.** Теоретичне обґрунтування та аналіз результатів емпіричного дослідження професійної стабільності персоналу пенітенціарної системи України як поведінково-психологічного індикатора психічного здоров'я в умовах професійного навантаження.

**Методологія та наукові підходи.** Методологічний інструментарій дослідження ґрунтується на інтеграції індивідуального і системного підходів до розуміння психічного здоров'я як багатовимірного інтегрального стану, що формується у взаємодії індивідуальних ресурсів і системного виміру професійного середовища. Професійну стабільність представлено як операційний індикатор, що відображає узгодженість між індивідуальними психологічними можливостями працівника і вимогами професійної діяльності й проявляється через суб'єктивне відчуття відповідності посаді, наміри щодо зміни місця роботи або звільнення, а також ступінь включеності в професійну діяльність.

**Результати.** Дослідження охопило персонал різних служб установ виконання покарань та слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України Північно-Східного, Південно-Східного, Західного і Центрально-Західного міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань, а також таборів для тримання військовополонених (n=8823). Для визначення структури загального індексу задоволеності професійною діяльністю використано авторський опитувальник. Серед персоналу пенітенціарної системи виявлено поєднання відносно високого рівня декларованої стабільності і значного латентного пласту нестійкості. Останній проявляється через невизначеність професійних намірів, незадоволеність умовами праці, зокрема рівнем її оплати, і недостатню сформованість мотиваційного ядра професійної діяльності. Зауважено розрив між зовнішньою стабільністю і внутрішнім психологічним станом, що дає підстави інтерпретувати частину професійної стабільності пенітенціаріїв як утримувану або псевдостабільність, пов'язану з ризиками емоційного виснаження.

**Висновки.** Практичне значення дослідження полягає в можливості використання отриманих результатів для побудови системи раннього виявлення психологічних ризиків та розроблення програм збереження психічного здоров'я персоналу пенітенціарної системи України. Перспективи подальших досліджень пов'язані із застосуванням комплексу психодіагностичних методик, а також використанням факторного і регресійного аналізу для побудови інтегративної моделі психічного здоров'я персоналу пенітенціарної системи, що стане основою для розроблення програм управління професійним вигоранням, збереження психічного здоров'я та розвитку резильєнтності в індивідуальному і системному вимірах.

**Ключові слова:** професійна діяльність; професійна стабільність; психічне здоров'я; емоційне вигорання; резильєнтність; персонал пенітенціарної системи.

**Iuliia Paskevka**

PhD in Psychology, Associate Professor  
Council of Europe Expert, Association of Psychological Assistance Professionals,  
Kyiv, Ukraine  
<https://orcid.org/0000-0002-9944-8555>  
[yulia.gov.ua@gmail.com](mailto:yulia.gov.ua@gmail.com)

## **PROFESSIONAL STABILITY OF PENITENTIARY SYSTEM STAFF IN UKRAINE AS AN INDICATOR OF MENTAL HEALTH: AN EMPIRICAL ANALYSIS**

**Introduction.** One of the applied domains within the societal system is the penitentiary system of Ukraine. In the context of wartime realities, particular importance is attached to transforming the philosophy of professional activity of penitentiary staff, recognizing it as a socially significant profession. At the same time, such work is inherently associated with daily risks to life and health, the necessity of constant interaction with individuals experiencing various forms of social and psychological difficulties, and the requirement for sustained psychological concentration and vigilance. These conditions inevitably affect the mental health of personnel and contribute to increased risks of emotional burnout.

**The aim.** The article presents a theoretical substantiation and empirical analysis of professional stability of penitentiary system staff in Ukraine as a behavioral and psychological indicator of mental health under conditions of professional workload.

**Methodology** and scientific approaches. The methodological framework of the study is based on the integration of individual and systemic approaches to understanding mental health as a multidimensional integrative state formed through the interaction between individual resources and the systemic dimension of the professional environment. Professional stability is conceptualized as an operational indicator reflecting the alignment between an employee's psychological capacities and the demands of professional activity. It is manifested through subjective job-person fit, intentions to change workplace or leave the profession, and the level of engagement in professional activity.

**Results.** The study covered personnel from various services of correctional institutions and pre-trial detention centers of the State Criminal-Executive Service of Ukraine across the North-Eastern, South-Eastern, Western, and Central-Western interregional administrations, as well as prisoner-of-war detention facilities ( $n = 8,823$ ). Data were collected using an author-designed questionnaire within the structure of a general index of job satisfaction. The findings reveal a combination of a relatively high level of declared professional stability and a significant latent layer of instability among penitentiary staff. The latter is manifested through uncertainty in professional intentions, dissatisfaction with working conditions, particularly remuneration and insufficiently developed motivational foundations of professional activity. A discrepancy between external stability and internal psychological states has been identified, allowing for the interpretation of part of professional stability as retained or pseudo-stability associated with risks of emotional exhaustion.

**Conclusions.** The practical significance of the study lies in the possibility of using the obtained results to develop systems for the early identification of psychological risks and to design programs aimed at preserving the mental health of penitentiary system staff in Ukraine.

Future research directions are associated with the application of a комплекс of psychodiagnostic methods, as well as the use of factor and regression analyses to develop an integrative model of mental health of penitentiary personnel. Such a model will provide a foundation for designing programs aimed at managing professional burnout, preserving mental health, and developing resilience at both individual and systemic levels.

**Keywords:** professional activity; professional stability; mental health; emotional burnout; resilience; penitentiary staff.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.** Сучасний етап трансформації пенітенціарної системи України, що відбувається в умовах соціально-політичної нестабільності, воєнного стану та інституційних реформ, актуалізує проблему збереження психічного здоров'я персоналу як одного із ключових ресурсів функціонування системи виконання покарань. Діяльність працівників Державної кримінально-виконавчої служби України пов'язана з особливими умовами, впливом екстремальних ситуацій, дією стрес-чинників, підвищеним рівнем психологічної напруженості, високою відповідальністю, жорсткою нормативною регламентацією, контактом із складними категоріями осіб, що формує специфічний контекст професійного та психологічного функціонування. Особливо підкреслимо необхідність набуття здатності до ухвалення адекватних рішень у «нестандартних» ситуаціях, зокрема в умовах дефіциту часу, та наявності навичок оптимальної взаємодії з іншими учасниками професійного процесу в спільній діяльності пенітенціарної системи. Усі зазначені чинники професійної діяльності сукупно створюють передумови для емоційного вигорання, професійної деформації та зниження рівня психологічного благополуччя.

Наукове осмислення психологічних закономірностей функціонування персоналу в умовах підвищеного професійного ризику має не лише теоретичне, а й безпосереднє практичне значення для забезпечення ефективності та збереження психічного здоров'я персоналу пенітенціарної системи. Зауважимо, що нагальної актуальності ця проблематика набуває в контексті реалізації Стратегії реформування пенітенціарної системи України на період до 2026 року щодо мети 7 – створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу пенітенціарної системи, реалізації комплексу заходів, пов'язаних із профілактикою професійного вигорання персоналу пенітенціарної системи (Розпорядження КМУ, 2022).

У сучасному науковому дискурсі психічне здоров'я розглядають не лише як відсутність психічних розладів, а як інтегративний стан, що передбачає здатність до адаптації, саморегуляції, підтримання внутрішньої рівноваги та ефективного функціонування в умовах стресу. У цьому контексті особливого значення набуває феномен резильєнтності, який є ресурсом, що забезпечує здатність персоналу пенітенціарної системи протистояти деструктивним впливам професійного середовища, зберігати психологічну цілісність і підтримувати ефективність діяльності. Тож потреба в проведенні емпіричного дослідження узгоджується з метою належного виконання Стратегії і формує наукове підґрунтя для впровадження системних заходів ефективної політики щодо профілактики професійного вигорання та розвитку психологічної стійкості персоналу пенітенціарної системи України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій та виокремлення нерозв'язаних частин загальної проблеми.** У науковому дискурсі психічне здоров'я на робочому місці дедалі частіше аналізують не лише крізь призму індивідуальних психологічних станів працівника, а й з погляду організаційних умов, управлінської підтримки, професійної залученості, стабільності зайнятості та ризиків емоційного вигорання.

Хоч проблема професійного вигорання була актуальною протягом десятиліть, однак глибинний фокус досліджень досі не був зосереджений на конкретній групі, зокрема на персоналі пенітенціарної системи України.

Різні аспекти психології працівників Державної кримінально-виконавчої служби України висвітлюються, наприклад, у роботах Т. Кушнірової (2015), О. Сахнік (2013), М. Чичуги (2016) та інших дослідників. Науковців цікавлять особливості деструктивних психічних станів персоналу установ виконання покарань у зв'язку з професійною діяльністю, профілактика негативних психічних станів працівників пенітенціарних установ, боротьба зі стресом у середовищі фахівців ДКВС України, специфіка розвитку емоційного вигорання та професійної деформації в процесі проходження служби пенітенціаристами, здійснення психологічного супроводу проходження служби тощо.

У дослідженнях професійного вигорання особливе місце посідає підхід, відповідно до якого вигорання є наслідком хронічного професійного стресу, що не був свого часу успішно подоланий. У загальному визначенні Всесвітньої організації охорони здоров'я вигорання – це синдром, що сприймається як наслідок хронічного стресу на робочому місці, який не вдається успішно контролювати і який характеризується трьома вимірами: відчуття браку енергії або виснаження; підвищене ментальне дистанціювання від роботи або пов'язані з нею почуття негативу/цинізму; зниження професійної ефективності. На цей час вигорання включено до 11-ї редакції Міжнародної класифікації хвороб (ICD-11) як професійне явище. Керівні принципи ВООЗ щодо психічного здоров'я містять рекомендації щодо підтримання психічного здоров'я на роботі, які охоплюють організаційні інтервенції, навчання керівників і

працівників, а також створення умов для збереження працездатності та соціального функціонування людини в професійному середовищі (WHO, 2022).

Сучасні міжнародні дослідження психічного здоров'я працівників установ виконання покарань підтверджують, що навантаження, професійний стрес і сприйняття організації безпосередньо пов'язані з фізичним і психічним здоров'ям персоналу та ризиками професійного вигорання. Вивчення феномену вигорання серед працівників пенітенціарних установ необхідне для того, щоб вони могли працювати в більш здорових умовах з меншим ризиком для своєї безпеки. Результати дослідження емоційного вигорання, представлені в роботах Jin Gao, Xinyang Du, Qing Gao, свідчать про те, що емоційне виснаження, негативна відчуженість та самоефективність є найважливішими індикаторами вигорання серед представників пенітенціарних установ. Результати множинного лінійного регресійного аналізу показали, що стать ( $-0,201$ ,  $P = 8,8958E-11 < 0,05$ ), робоче навантаження ( $-0,441$ ,  $P = 1,6287E-9 < 0,05$ ), наявність безпосереднього контакту з особами, що здійснюють нагляд ( $-0,394$ ,  $P = 2,1449E-39 < 0,05$ ), та відчуття організаційної підтримки ( $-0,298$ ,  $P = 3,7182E-7 < 0,05$ ) слід вважати факторами ризику вигорання у персоналу тюремних установ (J. Gao, & Q. Gao, 2022).

У межах організаційно-психологічного підходу важливого значення набуває модель професійних вимог і ресурсів, відповідно до якої вигорання формується не лише через інтенсивність навантаження, а й через дисбаланс між вимогами роботи і доступними працівникові ресурсами. Для пенітенціарного персоналу такими ресурсами можуть бути управлінська підтримка, справедливий розподіл обов'язків, передбачуваність професійного середовища, відчуття відповідності посаді, професійна ідентичність і можливість збереження контролю над власною професійною траєкторією. А. J. Clements & G. Kinman (2021) наголошують, що працівники в'язниць стикаються з низкою професійних та організаційних стресових факторів, а відповідно, значним ризиком вигорання, тому нагальною потребою є ефективне управління робочим навантаженням працівників.

У цьому контексті особливої актуальності набуває вивчення інтегральних індикаторів, які дають змогу не лише описувати окремі психічні стани, а й діагностувати системні процеси розгортання емоційного вигорання, зміни стану психічного здоров'я пенітенціаріїв в індивідуальному та системному вимірі резильєнтності. Одним із таких індикаторів є професійна стабільність, яка, власне, відображає узгодженість між особистісними ресурсами працівника, вимогами професійного середовища і поведінковими стратегіями працівника у сфері професійної діяльності.

Професійна стабільність у сучасних дослідженнях не розглядається як окрема ізольована категорія, а операціоналізується через сукупність показників, пов'язаних із намірами продовження професійної діяльності, рівнем організаційної прихильності та задоволеності роботою. Зокрема, у наукових розвідках W. H. Mobley висвітлюється багатовимірність феномену через тривалість перебування в професії, сталість професійного вибору, рівень задоволеності роботою і намірами щодо її продовження або зміни. Дослідник представляє модель взаємопов'язаності задоволеності роботою і намірів звільнитися. Модель пропонує низку можливих посередницьких кроків (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J) між незадоволеністю і фактичним звільненням. Блок C припускає, що одним із наслідків незадоволеності стає стимулювання думок про припинення роботи. Хоч це і не є тут першочерговим інтересом, однак визнається, що інші форми абстиненції, менш екстремальні, ніж припинення роботи (наприклад, прогули, пасивна поведінка на роботі), є можливими наслідками незадоволеності. Блок D передбачає, що наступним кроком у процесі прийняття рішення про відмову від роботи є оцінювання очікуваної корисності пошуку і вартості звільнення. Оцінка вартості звільнення

включатиме такі фактори, як втрата стажу, втрата наданих пільг тощо. Якщо витрати на звільнення високі та/або очікувана корисність пошуку низька, людина може переоцінити наявну роботу (що зумовить зміну задоволеності роботою), відмовитися від думки про звільнення та/або вдатися до інших форм поведінки, пов'язаної з відмовою. Якщо є певна уявна ймовірність знайти альтернативу і якщо витрати при цьому не є непомірними, наступним кроком (Блок Е) буде поведінковий намір шукати альтернативу(и). За наміром шукати відбувається фактичний пошук (Блок F). Якщо альтернатив не знайдено, людина може продовжувати пошук, переоцінити очікувану корисність пошуку, переоцінити наявну роботу, просто прийняти поточний стан справ, відмовитися від думки про звільнення та/або вдатися до інших форм поведінки відсторонення (наприклад, прогулів, пасивного поводження на роботі) (Mobley, 1977, pp. 237-238).

Розгоргання подальших альтернатив представлено в дослідженнях R. P. Tett & J. P. Meyer (1993), які здійснювали оцінювання шести зв'язків між задоволеністю роботою, відданістю організації, когнітивними ознаками наміру щодо плинності/відходу та плинністю кадрів (р. 262). Дослідники обстоюють думку, що зв'язок між задоволеністю працею, організаційною прихильністю й намірами звільнення є системним і відображає рівень стабільності професійного функціонування. Переосмислення організаційної відданості ми бачимо в дослідженнях, де пов'язується рівень організаційної відданості, залученості та відповідності між індивідуальними характеристиками працівника і вимогами професійного середовища. Науковці виходять за рамки наявного розмежування між відданістю, пов'язаною з настановленнями, та поведінковою відданістю і стверджують, що відданість як психологічний стан має щонайменше три окремі компоненти, що відображають (а) бажання (афективна відданість), (б) потребу (відданість продовженню роботи) і (в) зобов'язання (нормативна відданість) підтримувати зайнятість в організації (Meyer & Allen, 1991). Тож у межах цієї трикомпонентної моделі організаційної прихильності стабільність пов'язується з емоційною, нормативною та інструментальною залученістю працівника до діяльності організації

У вітчизняних дослідженнях особливу увагу приділяють психологічним проблемам професійного становлення фахівця, особливостям розвитку професійної спрямованості та компетентності фахівців на різних етапах професійного становлення, що інтерпретується крізь призму професійної ідентичності, адаптації до діяльності та відповідності особистості вимогам діяльності. Взаємозв'язки між двома групами показників відображають, на думку О. Кокуна, поєднання одностороннього (негативного) впливу на професійну спрямованість фахівців професійного «вигорання» та деформації з впливом третього фактора (невідповідністю особистісних якостей фахівця вимогам професії) (Кокун, 2012, р. 145). Для нас цінним є підхід дослідника до професійного самоздійснення працівників Державної кримінально-виконавчої служби України, зміст якого він вперше, власне, і розкрив у своїх наукових розвідках. Професійне самоздійснення працівника Державної кримінально-виконавчої служби – це одна з найважливіших форм життєвого самоздійснення, що характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу пенітенціариста в його професії. Психологічними чинниками професійного самоздійснення працівників Державної кримінально-виконавчої служби України є: рівень задоволеності змістом власної професійної діяльності; ступінь задоволеності своєю професією і роботою; задоволеність власним соціальним становищем (Кокун, 2018, р. 95).

У межах нашого дослідження методологічна рамка ґрунтується на інтеграції індивідуального і системного підходів до аналізу психічного здоров'я персоналу в умовах професійного навантаження. Відправною точкою є розуміння психічного

здоров'я як багатовимірного інтегрального стану психологічного функціонування, що формується у взаємодії індивідуальних ресурсів та організаційного середовища і відображає рівень адаптивності, емоційної регуляції та здатності до збереження внутрішньої рівноваги.

У цьому контексті резильєнтність ми розглядаємо як ключовий ресурсний компонент психічного здоров'я, що забезпечує здатність суб'єкта витримувати та ефективно долати професійні навантаження і стресові впливи, тоді як емоційне вигорання інтерпретується як деструктивний процес, що розгортається внаслідок хронічного професійного стресу й відображає порушення адаптаційних механізмів на індивідуальному рівні. Водночас на системному рівні ці процеси опосередковуються характеристиками професійного середовища, організаційною культурою та умовами здійснення службової діяльності.

Брак цілісної емпіричної моделі, яка б дала змогу інтегрувати зазначені індивідуальні і системні виміри психічного здоров'я та забезпечити їх валідну інтерпретацію через поведінкові прояви, визначає одну із ключових нерозв'язаних проблем сучасних досліджень у цій сфері. Зокрема, залишається недостатньо розробленим підхід до інтерпретації показників професійного функціонування персоналу як індикаторів змін психічного здоров'я та психологічного благополуччя.

Ми пропонуємо розглядати професійну стабільність не як центральний теоретичний конструкт, а як операційний психолого-поведінковий індикатор, за допомогою якого здійснюється емпіричне вимірювання стану психічного здоров'я персоналу в умовах професійного навантаження. Такий підхід дає змогу інтерпретувати професійну стабільність як форму зовнішньої репрезентації внутрішніх психологічних процесів, зокрема ресурсних (резильєнтність) і деструктивних (вигорання). Відповідно, професійна стабільність у межах цього дослідження визначається як інтегральний показник, що відображає узгодженість між індивідуальними психологічними ресурсами працівника і вимогами професійного середовища й проявляється в поведінкових та мотиваційних характеристиках професійного функціонування. Емпірично вона операціоналізується через такі параметри, як суб'єктивне відчуття відповідності займаній посаді, рівень професійної визначеності, наміри щодо зміни місця роботи або звільнення, а також ступінь включеності в професійну діяльність.

Отже, аналіз професійної стабільності персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України можна розглядати як інструмент непрямого вимірювання стану психічного здоров'я та психологічного благополуччя, а також як підґрунтя для побудови системи раннього виявлення психологічних ризиків і наукового обґрунтування програм його збереження на індивідуальному та організаційному рівнях.

**Мета статті** полягає в теоретичному обґрунтуванні та аналізі результатів емпіричного дослідження професійної стабільності персоналу пенітенціарної системи України як поведінково-психологічного індикатора стану психічного здоров'я в умовах професійного навантаження та основи для подальших досліджень.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проведений аналіз наявних досліджень дає підстави аналізувати професійну стабільність як важливий інтегральний психолого-поведінковий індикатор психічного здоров'я персоналу пенітенціарної системи України, що відображає рівень узгодженості між особистісними ресурсами працівника, вимогами професійного середовища і професійними намірами працівника. Такий аналіз професійної стабільності набуває особливої актуальності в умовах високого навантаження, ризиків і психологічного напруження, зокрема в період воєнного стану.

Емпіричне дослідження здійснювалося з використанням методу опитування на основі авторської анкети для працівників пенітенціарної системи України у форматі

стандартизованого інструментарію Google Forms, що забезпечило охоплення значної вибірки респондентів та уніфікацію процедури збирання даних. Дослідження проводилося після отримання згоди від керівників установ. Участь в опитуванні була добровільною та анонімною для працівників пенітенціарних установ, а формальну згоду було отримано від усіх окремих учасників, залучених до дослідження.

Методологічно дослідження ґрунтується на системному підході (розгляд персоналу як елемента організаційної системи); організаційно-психологічному підході (аналіз взаємодії особистості і професійного середовища); ресурсно-стресовій моделі (баланс між вимогами і ресурсами); концепції резильєнтності як здатності до адаптації в умовах стресу. Провідним інструментом дослідження був «Загальний індекс задоволеності професійною діяльністю персоналу пенітенціарної системи України», який містив п'ять взаємопов'язаних індикаторів:

Індикатор 1: Професійне благополуччя і фактори задоволення.

Індикатор 2: Професійна стабільність і впевненість.

Індикатор 3: Умови праці.

Індикатор 4: Рівень залученості і мотиваційний потенціал.

Індикатор 5: Командна взаємодія та управлінська підтримка.

Основну увагу ми зосередили на аналізі таких індикаторів, як професійна стабільність і впевненість; умови праці; рівень залученості і мотиваційного потенціалу. Дослідження проводилося серед працівників пенітенціарних установ (усього 8823 особи) з урахуванням рівня безпеки їхніх посад згідно з класифікатором професій), що забезпечує високу репрезентативність отриманих результатів.

Результати опитування респондентів аналізувалися, зокрема, за такими критеріями і субвибірками:

1) робота із засудженими в установах виконання покарань (Prison), яка характеризується трьома рівнями безпеки працівників (мінімальним, середнім і високим), N=7938;

2) робота в установах попереднього тримання (Pre-prison) – це працівники слідчих ізоляторів, працівники таборів для військовополонених та оптимізованих установ, N=506 (табл. 1).

Таблиця 1

Кількісна характеристика вибірки

Установи виконання покарань			До УВП		Без відповіді /коментар
Рівень безпеки			Немає рівня		
Max 1	Medium 2	Min 3	Табір 4	СІЗО 5	
251	4171	1249	19	316	361
8			0		

Під час формування вибіркової сукупності було дотримано вимог до її змістовності шляхом підбору вибірки, що відповідає предмету дослідження та заявленим дослідницьким гіпотезам. За результатами емпіричного дослідження отримано надзвичайно великий масив числових даних і здійснено аналіз для всієї вибірки випробуваних. Дослідження охоплювало персонал різних служб установ виконання покарань та слідчих ізоляторів ДКВС України Північно-Східного, Південно-Східного, Західного та Центрально-Західного міжрегіональних управлінь з питань виконання кримінальних покарань, управлінь забезпечення діяльності в Центральному та Південному регіонах.

Аналіз результатів дослідження показав, що більшість респондентів (81%) оцінюють свою посаду як таку, що відповідає їхнім професійним можливостям. Це свідчить про високий рівень суб'єктивної професійної відповідності та впевненості у власних навичках, що є одним із ключових елементів професійної стабільності. Водночас 10% працівників вважають, що вони не відповідають займаній посаді, а ще 9% утрималися від відповіді.

З огляду на отримані дані можна визначити загальне суб'єктивне відчуття професійної стабільності, відповідності та впевненості. Лише невелику частину персоналу (19%), що потенційно не реалізовує себе професійно або працює не за фахом, можна розглядати як зону потенційного психологічного напруження, де ймовірно формування внутрішнього професійного конфлікту, проявляється зниження залученості, є передумови для емоційного виснаження (табл. 2).

Таблиця 2

**Розподіл відповідей персоналу щодо професійної відповідності займаній посаді**

Посада, де працюєте, відповідає Вашим професійним можливостям...	Кількість респондентів	Частка, %
так	7147	81
ні	858	10
немає відповіді	818	9
Разом	8823	100

Важливим фокусом дослідження був розподіл відповідей щодо наміру персоналу змінити місце роботи в межах Державної кримінально-виконавчої служби України. Зокрема, 69% опитаних працівників не планують якихось змін, що свідчить про відносну стабільність системи. Водночас 11% опитаних мають намір змінити місце роботи, а ще 20% не визначилися з відповіддю. Невизначеність може відображати внутрішні сумніви щодо свого професійного майбутнього, приховане незадоволення, брак відчуття стабільності. Звідси випливає, що в структурі професійної стабільності формується не лише відкрита, а й латентна зона нестабільності, яка не проявляється в прямому намірі звільнення, але свідчить про потенційне зниження психологічної стійкості (рис. 1).

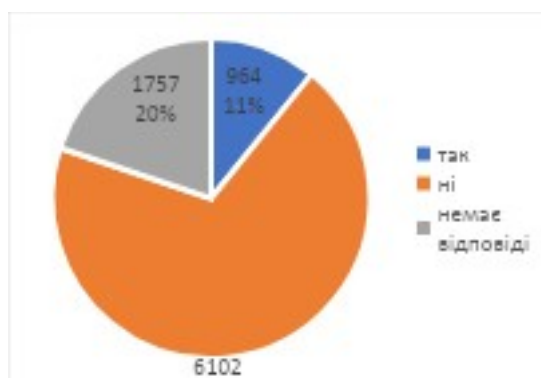


Рис. 1. Розподіл відповідей персоналу щодо намірів змінити місце роботи/установу

Критичним для нинішньої системи є індикатор звільнення з ДКВС України (рис. 2). Аналіз намірів щодо звільнення показав, що 66% респондентів планують залишатися на службі, а це свідчить про відносно високий рівень професійної прихильності, прагнення і бажання бути частиною системи. Разом з тим 17% респондентів зазначили, що планують звільнення (зокрема через досягнення

вслуги років); така ж частка опитаних не надала відповіді, що може свідчити про вагання або невизначеність у планах. Загалом ідеться про кожного третього працівника, тобто про 34% персоналу, що перебуває в зоні потенційної професійної нестабільності.

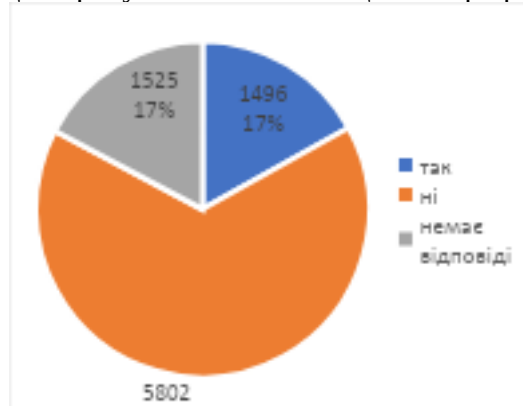


Рис. 2. Розподіл відповідей персоналу щодо намірів звільнитися з роботи/установи

Зазначимо, що цей показник має важливе значення, оскільки намір звільнитися є поведінковим проявом дезадаптації, а невизначеність – індикатором внутрішнього напруження. У сукупності ці дані є підставою для того, щоб інтерпретувати професійну стабільність як чутливий індикатор змін психічного стану персоналу, який реагує на накопичення стресу ще до появи відкритих форм вигорання.

Професійне середовище і матеріальні умови роботи відіграють важливу роль у збереженні психологічної стійкості персоналу та запобіганні професійному вигоранню. Аналіз відповідей респондентів на поставлені запитання дав змогу оцінити сприйняття умов праці, рівень залученості та мотиваційний компонент персоналу пенітенціарних установ. Визначений розподіл навантаження між працівниками засвідчив, що 60% респондентів оцінюють його як рівномірний, тоді як 26% вказують на нерівномірність, а 5% зауважили дублювання обов'язків. З формального погляду, ці результати можуть свідчити про відносно задовільний рівень організації праці. Водночас з позицій організаційної психології навіть часткова нерівномірність навантаження є значущим фактором формування хронічного стресу, оскільки порушує почуття справедливості, передбачуваності та контролю над професійною діяльністю. Особливу увагу привертають дані розподілу: кожен четвертий працівник (26%) перебуває в умовах суб'єктивно несправедливого розподілу навантаження, що створює передумови для зниження задоволеності роботою, накопичення емоційного напруження, формування когнітивного дисонансу між очікуваннями і реальністю (табл. 3). Показник «умови праці» є структурним чинником, який може безпосередньо впливати на професійну стабільність через механізми психологічного виснаження.

Таблиця 3

**Розподіл відповідей респондентів щодо оцінювання персоналом робочого навантаження**

Як, на Вашу думку, розподілені навантаження (обов'язки) персоналу:	Кількість	Частка, %
дублюються	441	5
немає відповіді	844	9
нерівномірно	2282	26
рівномірно	5256	60
Разом	8823	100

Результати, отримані за показником «задоволеність рівнем заробітної плати», відображають приховану нестабільність стану персоналу пенітенціарної системи. Абсолютна більшість (77%) респондентів незадоволені рівнем оплати праці. Лише 12% опитаного пенітенціарного персоналу висловили свою абсолютну задоволеність рівнем заробітної плати, що може бути важливим ресурсом для позитивних відносин усередині колективу, коли співробітники допомагають одне одному, підтримують одне одного. Цей показник є принципово важливим, оскільки свідчить про системний розрив між зусиллями працівників і величиною їхньої матеріальної винагороди. Водночас найбільш значущим є не сам факт незадоволеності, а його поєднання з іншими показниками. Зокрема, значна частина працівників, незадоволених оплатою праці, і далі залишаються в системі й навіть декларують задоволеність службою. І тут у своїй розвідці ми стикаємося з такою психологічною закономірністю в пенітенціарній системі, коли формується феномен «утримуваної професійної стабільності», тобто коли працівники залишаються в професії не через високий рівень задоволеності, а попри його відсутність. Як показують наші спостереження, практична взаємодія з персоналом та інтерв'ювання працівників, такий стан може бути зумовлений саме специфікою професійної діяльності, яка виявляється в обмеженості альтернатив працевлаштування, соціальною або інституційною залежністю (проживання у віддалених населених пунктах, де така робота є найбільш оплачуваною порівняно з іншими), професійною інерцією, нормативними обмеженнями. Як і попередній показник, феномен «утримуваної професійної стабільності» породжує ризик формування латентного емоційного вигорання, оскільки зовнішня стабільність не супроводжується внутрішнім задоволенням або мотивацією (рис. 3).

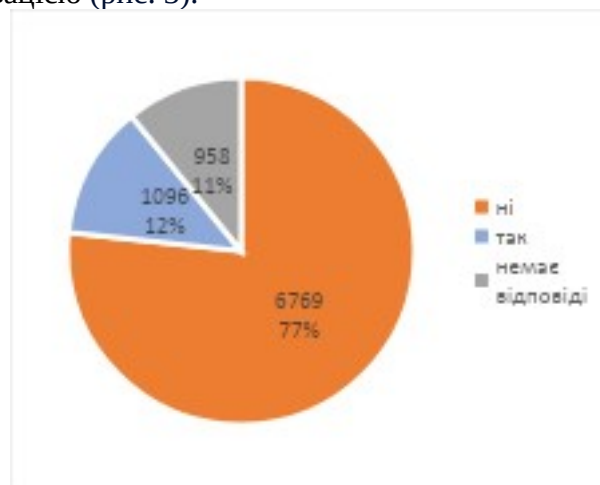


Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів щодо задоволеності рівнем заробітної праці

Окрему увагу приділено вивченню гендерних відмінностей щодо задоволеності оплатою праці (рис. 4). Аналіз показників засвідчив гендерну диференціацію, яка виявляється в більш критичному ставленні до заробітної винагороди чоловіків, які становлять основну частину персоналу. Разом з тим зауважено різне сприйняття очікуваного рівня доходу, або різницю в стартових позиціях. Жінки демонструють дещо вищий рівень задоволеності оплатою праці (16,5%) порівняно з чоловіками (11,1%). У жінок спостерігається помірковане сприйняття умов оплати, що може бути як соціально зумовленим, так і пов'язаним з рівнем обійманої жінкою посади. Водночас абсолютна більшість чоловіків (понад 79%) висловлюють незадоволення заробітною платою, що створює додаткове психологічне навантаження

для переважної більшості персоналу. Ці відмінності, на нашу думку, можна пояснити різними очікуваннями щодо рівня доходу, особливостями посадового розподілу, а також соціально сформованими настановленнями щодо матеріального забезпечення

Нам видається аналітично значущим подальше вивчення ролі гендеру у вертикальній кар'єрній мобільності в пенітенціарній системі в просторі організаційних умов, а також у формуванні мотиваційних та управлінських стратегій.

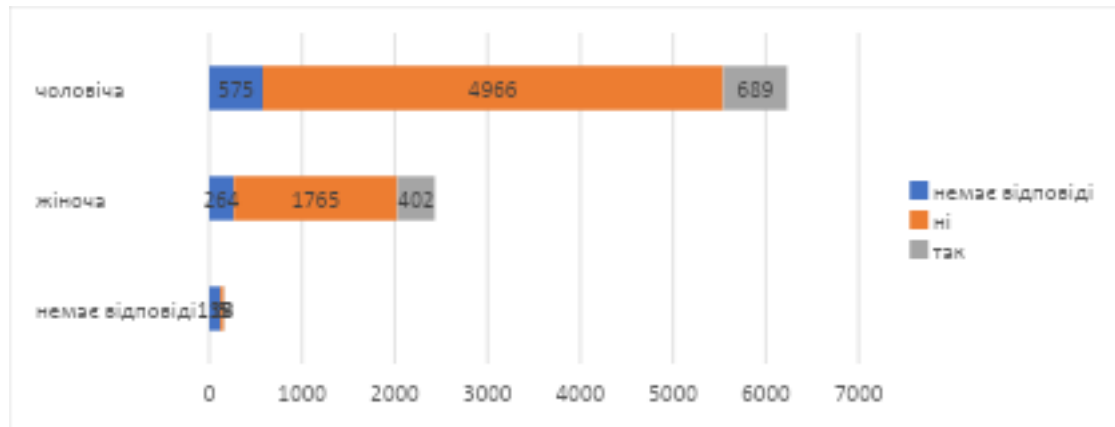


Рис. 4. Гендерні відмінності в розподілі відповідей респондентів щодо задоволеності оплатою праці

Важливими видаються результати щодо взаємозв'язку між задоволеністю службою та оплатою праці, які демонструють складну і нелінійну взаємодію. Зокрема, серед працівників, задоволених службою, лише 17% задоволені оплатою праці, проте більшість (понад 70%) нею незадоволені, хоч і далі оцінюють службу позитивно. Встановлено, що оплата праці для персоналу є критично слабким індикатором, адже 4422 із 6240 респондентів, задоволених службою, висловили незадоволеність оплатою праці.

Звідси впливає така закономірність: задоволеність професійною діяльністю не залежить безпосередньо від оплати праці, але її тривале ігнорування зумовлює накопичувальний ефект психологічного виснаження. На нашу думку, на особливу увагу заслуговує група працівників, незадоволених оплатою праці, які при цьому не мають наміру змінювати роботу. Ця група потрапляє в типову зону ризику латентного вигорання, адже працівники неспроможні змінити ситуацію, тоді як професійне навантаження зберігається, а то й збільшується, унаслідок чого накопичуються фрустрація і стрес (рис. 5).

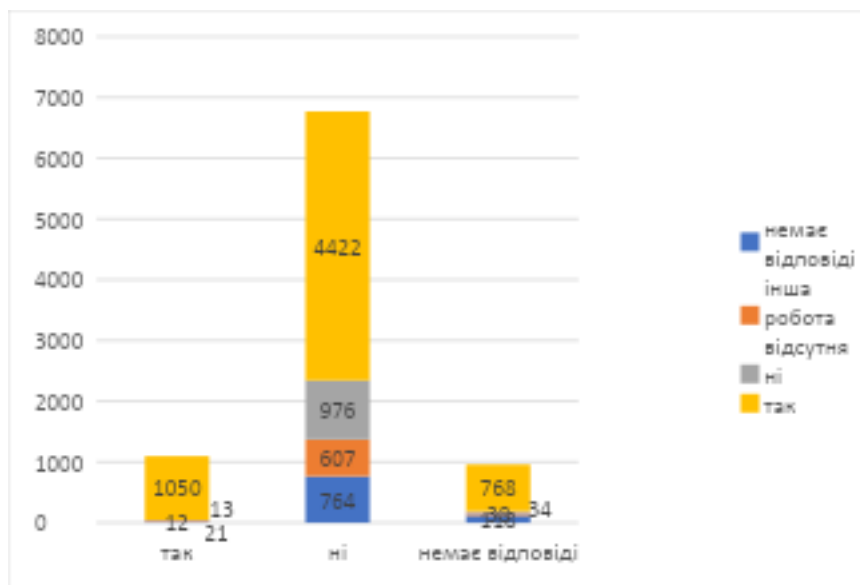


Рис. 5. Взаємозв'язок між задоволеністю службою і задоволеністю оплатою праці серед персоналу ДКВС України

Ми також проаналізували, як на рівень залученості персоналу впливає його мотиваційний потенціал. Зауважимо, що залученість працівників – це важливий простір емоційного, ментального і професійного включення персоналу в життя професійного середовища. Це не задоволеність роботою чи добробут, а прояв активної участі, ініціативності й прагнення зробити свій внесок у досягнення цілей системи. Аналіз мотиваційних факторів у виборі професії показав, що 41% працівників обрали професію за порадою знайомих, водночас 31% визнали випадковість свого вибору, і лише незначна частка опитаних працівників підтвердила усвідомленість професійного вибору. Аналіз показника «наявність родинної професійної традиції» показав: у 42% респондентів ніхто з їхніх рідних не працював у системі ДКВС України; водночас 22% респондентів мали там друзів або знайомих (9% назвали чоловіка/дружину, 9% – батьків, 8% – братів/сестер). Можна припустити, що, з одного боку, наявність родинної або дружньої професійної спадковості може бути ресурсом підтримки, а з іншого боку – може створювати внутрішній тиск на особисту професійну ідентичність. І тут важливо звернути увагу на структурну слабкість мотиваційного ядра професійної діяльності, що свідчить про не завжди усвідомлений вибір професійної діяльності та його ситуативний характер. У поєднанні з оцінками умов праці та її оплати це формує ефект мотиваційної крихкості системи, коли зовнішня, позірна стабільність персоналу не підкріплюється внутрішньою професійною визначеністю і психологічною стійкістю.

**Практична/соціальна значущість дослідження** полягає в упровадженні результатів дослідження в практичну сферу, що сприятиме більш ефективному функціонуванню пенітенціарної системи України в умовах підвищеного професійного навантаження і системних реформ. Практична значущість дослідження полягає також у його масштабності: уперше в практиці пенітенціарної системи України дослідження охоплено кілька тисяч респондентів (8443 особи) з усіх установ міжрегіональних управлінь. Крім того, практична цінність дослідження полягає в можливості ідентифікувати групи підвищеного ризику серед персоналу ще до формування критичних станів, зокрема прихованих форм емоційного вигорання, що не проявляються у відкритих поведінкових рішеннях, але відображаються в невизначеності професійних намірів, зниженні мотивації та суперечливості оцінок умов

діяльності, а це, безперечно, має ключове значення для системи управління персоналом.

Соціальна значущість дослідження зумовлена тим, що психічне здоров'я персоналу пенітенціарної системи України безпосередньо пов'язане із психологічною безпекою і якістю виконання службових функцій. Разом з тим дослідження просуває вимір національної політики щодо реалізації Стратегії реформування пенітенціарної системи України на період до 2026 року, зокрема щодо створення умов для профілактики професійної деформації та емоційного вигорання персоналу пенітенціарної системи, реалізації комплексу заходів, пов'язаних із профілактикою професійного вигорання персоналу пенітенціарної системи (Стратегія, мета 7). Запропонована методологічна рамка, що ґрунтується на інтеграції індивідуального і системного вимірів під час здійснення аналізу психічного здоров'я, створює підґрунтя для переходу до системного управління психологічним благополуччям персоналу, коли враховуються як індивідуальні ресурси (резильєнтність, саморегуляція, копінг-стратегії), так і організаційні чинники (умови праці, управлінська підтримка, культура взаємодії).

**Висновки та перспективи подальших досліджень** Загальнення результатів теоретичного та емпіричного дослідження підтверджує в методологічному вимірі продуктивність підходу, відповідно до якого психічне здоров'я персоналу пенітенціарної системи слід розглядати як багатовимірний інтегральний стан, що формується у взаємодії індивідуальних ресурсів та організаційного середовища. У цьому контексті резильєнтність є ресурсним компонентом, що забезпечує здатність персоналу до адаптації та подолання професійних навантажень, тоді як емоційне вигорання слід інтерпретувати як деструктивний процес, що відображає порушення адаптаційних механізмів серед пенітенціаріїв. Професійна стабільність, відповідно, постає як операційний індикатор, через який ці процеси дістають емпіричну репрезентацію в поведінкових і мотиваційних характеристиках професійного функціонування.

Результати емпіричного дослідження показали, що за відносно високого рівня декларованої стабільності, який проявляється у значної частини пенітенціаріїв, що не планують змінювати місце роботи або звільнитися, водночас формується латентний пласт професійної нестійкості, який не завжди має відкриті поведінкові прояви. Ця латентна нестабільність виявляється через невизначеність професійних намірів, утримання від відповідей на чутливі питання, а також через суперечливе поєднання показників задоволеності службою і незадоволеності ключовими умовами праці, зокрема рівнем її оплати. У цьому контексті професійна стабільність набуває ознак не стільки внутрішньо зумовленого стану психологічної рівноваги, скільки результату впливу зовнішніх факторів, які утримують працівника в системі незалежно від рівня його суб'єктивного психологічного благополуччя.

У контексті сьогодення виявлений розрив між високим рівнем незадоволеності оплатою праці і водночас відсутністю намірів змінювати професійну діяльність дає підстави інтерпретувати частину зафіксованої стабільності як вимушену або утримувану. У таких умовах зовнішня сталість професійного статусу не супроводжується внутрішньою мотиваційною підтримкою, що створює передумови для накопичення емоційного виснаження, зниження залученості та поступового формування вигорання. Особливої уваги потребує група працівників, які демонструють невизначеність у професійних намірах, оскільки саме ця категорія може переживати початкові стадії психологічної дезадаптації, котрі ще не трансформувалися у відкриті рішення щодо зміни роду діяльності.

Важливим чинником, що впливає на професійну стабільність персоналу пенітенціарної системи, є умови праці, зокрема суб'єктивне сприйняття справедливості розподілу навантаження. Наявність значної частки працівників, які оцінюють розподіл обов'язків як нерівномірний або дубльований, свідчить про порушення організаційної рівноваги, що послаблює відчуття контролю над ситуацією та призводить до формування хронічного стресу. У поєднанні з низьким рівнем задоволеності персоналу матеріальними умовами це зумовлює комплексний вплив на його психологічний стан, що проявляється в зниженні суб'єктивної стійкості до професійного навантаження.

Окремо слід відзначити мотиваційний аспект – ідеться про відсутність чітко сформованого професійного вибору у значної частини персоналу. Випадковість або соціальна зумовленість входження у професію свідчать про недостатню сформованість професійної ідентичності, що знижує здатність до довготривалого перебування в цій сфері діяльності в умовах підвищеного психологічного навантаження. У цьому разі професійна стабільність втрачає свою внутрішню опору і стає більш залежною від зовнішніх обставин, що підвищує її вразливість до деструктивних факторів.

Водночас проведене дослідження актуалізує одну із ключових нерозв'язаних проблем сучасної психологічної науки, а саме брак цілісної емпіричної моделі, яка дала б змогу інтегрувати психічне здоров'я персоналу пенітенціарної системи в індивідуальному і системному вимірі резильєнтності та забезпечити їх валідну інтерпретацію через поведінкові прояви. Отримані результати створюють підґрунтя для подальшого поглиблення дослідження в цьому напрямі.

Перспективи досліджень пов'язані з реалізацією другого етапу емпіричного аналізу, який передбачає застосування комплексу стандартизованих психодіагностичних методик для комплексної оцінки психічного здоров'я персоналу пенітенціарної системи. Зокрема, планується використання інструментів для вимірювання континууму психічного здоров'я, психологічного благополуччя, життєстійкості, емоційних станів, організаційного стресу, суб'єктивного контролю, стратегій подолання стресу і рівня резильєнтності. Подальший аналіз із застосуванням факторного та регресійного моделювання дасть змогу виявити взаємозв'язок між індивідуальними та організаційними показниками, визначити ключові предиктори психічного здоров'я та емоційного вигорання, а також обґрунтувати інтегративну модель психологічного функціонування персоналу пенітенціарної системи України в умовах професійного навантаження. Проспективним результатом стане створення науково обґрунтованої системи управління професійним вигоранням, збереження психічного здоров'я та розвиток резильєнтності персоналу пенітенціарної системи України на індивідуальному й системному рівнях, що відповідає сучасним викликам і стратегічним завданням реформування системи виконання покарань в Україні.

Хочу висловити щиру **вдячність** співробітникам Департаменту з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України, зацікавленість яких у спільному професійному та науковому пошуку, професійна компетентність, активна включеність в обговорення дискусійних проблем усіляко сприяли підготовці та імплементації масштабного дослідження. Особлива подяка Проекту Ради Європи «На шляху до більш гуманних умов тримання під вартою та скорочення числа повторних правопорушень в Україні» (DECOPRIS) за підтримку ініціатив і взаєморозуміння, що надихає.

### **Список використаних джерел**

Кабінет Міністрів України. (2022, 16 грудня). *Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи України на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках* (Розпорядження № 1153-р). Київ. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-p#Text>

Кокун, О. М. (2012). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця*. Київ: Інформ.-аналіт. агентство.

Кокун, О. М. (2018). Специфіка професійного самовизначення працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Право і безпека*, 4(71), 91–96. <https://doi.org/10.32631/pb.2018.4.13>

Кушнірова, Т. В., & Чичуга, М. М. (2015). Особливості деструктивних психічних станів персоналу установ виконання покарань в професійній діяльності. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*, 2(47), 15–21.

Сахнік, О. В. (2013). Актуальні аспекти психологічного супроводження проходження служби працівниками Державної пенітенціарної служби України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*, 2, 295–302.

Чичуга, М. М. (2016). *Профілактика деструктивних психічних станів працівників соціально-психологічної служби установ виконання покарань України* (Дис. канд. психол. наук). Харків.

Clements, A. J., & Kinman, G. (2021). Job demands, organizational justice, and emotional exhaustion in prison officers. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law and Society*, 34. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2021.1999114>

Gao, J., Du, X., & Gao, Q. (2022). Analysis of burnout and its influencing factors among prison police. *Frontiers in Public Health*, 10, 891745. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.891745>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. Geneva: World Health Organization. Guidelines on mental health at work (who.int).

#### References

Chychuha, M. M. (2016). *Профілактика деструктивних психічних станів працівників соціально-психологічної служби установ виконання покарань України* [Prevention of destructive mental states of employees of the socio-psychological service of penitentiary institutions of Ukraine] (Dys. kand. psychol. nauk). Kharkiv. (in Ukrainian)

Clements, A. J., & Kinman, G. (2021). Job demands, organizational justice, and emotional exhaustion in prison officers. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law and Society*, 34. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2021.1999114> (in English)

Gao, J., Du, X., & Gao, Q. (2022). Analysis of burnout and its influencing factors among prison police. *Frontiers in Public Health*, 10, 891745. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.891745> (in English)

Kabinet Ministriv Ukrainy. (2022, 16 hrudnia). *Pro skhvalennia Stratehii reformuvannia penitentsiarnoi systemy Ukrainy na period do 2026 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu yii realizatsii u 2022–2024 rokakh (Rozporiadzhennia № 1153-r)* [On approval of the Strategy for reforming the penitentiary system of Ukraine until 2026 and approval of the operational plan for its implementation in 2022–2024 (Order No. 1153-r)]. Kyiv. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-p#Text> (in Ukrainian)

Kokun, O. M. (2012). *Psykhohohiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia* [Psychology of professional development of a modern specialist]. Kyiv: Informatsiino-analitychne ahentstvo. (in Ukrainian)

Kokun, O. M. (2018). Spetsyfika profesiinoho samovyznachennia pratsivnykiv Derzhavnoi kryminalno-vykonavchoi sluzhby Ukrainy [Specifics of professional self-determination of employees of the State Criminal-Executive Service of Ukraine]. *Pravo i bezpeka*, 4(71), 91–96. <https://doi.org/10.32631/pb.2018.4.13> (in Ukrainian)

Kushnirova, T. V., & Chychuha, M. M. (2015). Osoblyvosti destruktivnykh psykhychnykh staniv personalu ustanov vykonannia pokaran v profesiinii diialnosti [Features of destructive mental states of penitentiary staff in professional activity]. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Seriiia 12: Psykhohohichni nauky*, 2(47), 15–21. (in Ukrainian)

Sakhnik, O. V. (2013). Aktualni aspekty psykholohichnoho suprovodzhennia prokhodzhennia sluzhby pratsivnykamy Derzhavnoi penitentsiarnoi sluzhby Ukrainy [Current aspects of psychological support of service of employees of the State Penitentiary Service of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriiia psykholohichna*, 2, 295–302. (in Ukrainian)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z) (in English)

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237> (in English)

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x> (in English)

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. Geneva: World Health Organization. Guidelines on mental health at work (who.int). (in English)