

УДК 159.944+159.964:343.83

DOI 10.32755/sjeducation.2026.01.200

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ТА КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ПЕРСОНАЛУ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ**

**Мірошниченко Оксана Миколаївна,**

кандидат психологічних наук, доцент,

начальник кафедри психології,

Пенітенціарна академія України

(14000, Україна, м. Чернігів, вул. Гонча, 34,

e-mail: mirok200067@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-8624-9397

*У статті досліджено особливості функціонування системи психологічного захисту та стратегій подолання стресу (копінг-поведінки) у персоналі установ виконання покарань (УВП). Актуальність роботи зумовлена специфікою діяльності в пенітенціарній системі, що висуває високі вимоги до емоційної стійкості працівників. Метою дослідження є обґрунтування взаємозв'язку між захисними механізмами, життєстійкістю та саморегуляцією персоналу для розроблення рекомендацій щодо їхньої адаптації у стресогенному середовищі.*

*Використано комплекс діагностичних методик: "Life Style Index" Р. Плутчика, "Ways of Coping Questionnaire" Р. Лазаруса, тест на життєстійкість С. Мадді та опитувальник «ССП-98» В. Моросанової. Результати дослідження вибірки (n=84) виявили домінування механізму «заперечення» (62 %) та «раціоналізації» (53 %), що свідчить про намагання психіки ігнорувати травмівні чинники та інтелектуально контролювати загрози. Встановлено високий рівень життєстійкості (78 %) та сформованість усвідомленої саморегуляції (59 %) у більшості співробітників.*

*Доведено, що вибір стратегій подолання стресу персоналом УВП детермінований рівнем життєстійкості та здатністю до моделювання й планування поведінки. Виявлене переважання заперечення може бути ознакою професійної деформації, що потребує врахування при психологічному супроводі персоналу.*

**Ключові слова:** копінг-стратегії, механізми психологічного захисту, персонал установ виконання покарань УВП, професійний стрес, життєстійкість, саморегуляція, заперечення, раціоналізація.

## INTERRELATION OF PSYCHOLOGICAL DEFENSE MECHANISMS AND COPING STRATEGIES OF CORRECTIONAL INSTITUTIONS PERSONNEL UNDER PROFESSIONAL STRESS

**Miroshnychenko Oksana,**

PhD of Psychological Sciences, Associate Professor,

Head of the Department of Psychology,

*Penitentiary Academy of Ukraine*

*(34 Honcha Street, Chernihiv, 14000, Ukraine,*

*e-mail: mirok200067@gmail.com)*

ORCID: 0000-0002-8624-9397

*The article examines the functioning of the psychological defense system and stress-coping strategies among the personnel of correctional institutions. The relevance of the study is driven by the specific nature of the penitentiary system, which places high demands on the emotional stability of employees. The aim of the study is to substantiate the relationship between defense mechanisms, hardiness, and self-regulation of personnel to develop recommendations for their adaptation in a stressful professional environment.*

*A set of diagnostic methods was used: R. Plutchik's "Life Style Index", R. Lazarus's "Ways of Coping Questionnaire", S. Maddi's Hardiness Survey, and V. Morosanova's "SSB-98" questionnaire. The results of the sample study (n=84) revealed the dominance of "denial" (62 %) and "rationalization" (53 %) mechanisms, indicating the psyche's attempt to ignore traumatic factors and intellectually control threats. A high level of hardiness (78 %) and the presence of conscious self-regulation (59 %) were found in the majority of employees.*

*It is proven that the choice of coping strategies by correctional personnel is determined by their level of hardiness and the ability to model and plan behavior. The revealed predominance of denial may be a sign of professional burnout/deformation, which should be considered during psychological support.*

**Key words:** *coping strategies, psychological defense mechanisms, correctional personnel, professional stress, hardiness, self-regulation, denial, rationalization.*

**Постановка проблеми.** Державна кримінально-виконавча служба України має специфічні особливості діяльності і висуває низку психологічних вимог до персоналу установ виконання покарань (далі – УВП). У процесі служби під впливом стресорів запускаються психологічні механізми захисту та копінг-поведінка, що забезпечує збереження психологічного здоров'я персоналу. Копінг-поведінка детермінована низкою факторів, що визначають успішність або неуспішність подо-

лання стресової ситуації. Загалом копінг-поведінка виникає тоді, коли людина потрапляє у кризову ситуацію. Будь-яка кризова ситуація передбачає наявність певних об'єктивних обставин, ставлення людини, причому залежно від ступеня її значущості, що супроводжується емоційно-поведінковими реакціями різного характеру та ступеня інтенсивності. Основними характеристиками кризової ситуації є психічна перевага індивіда, значущі переживання, зміна самооцінки і мотивації, виражена потреба у корекції і психологічній підтримці ззовні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема копіngu особистості у важких життєвих ситуаціях виникла у психології у другій половині ХХ ст., автором цього терміна був А. Маслоу. Поняття "coping" він сформулював від англійського "cope" – подолання. У вітчизняній психології цей термін розглядають як адаптивну поведінку або психологічне подолання перешкод. Спочатку поняття «копінг-поведінка» використовувалося у психології стресу і визначалося як конгломерат когнітивних та поведінкових зусиль, які запускаються індивідом для послаблення впливу стресу. Нині поняття копіngu охоплює широкий спектр людської активності: від неусвідомлених психологічних захистів до цілеспрямованого подолання кризових ситуацій. Загалом психологічне значення копіngu полягає в тому, щоб якнайкраще адаптувати людину до вимог стресової ситуації.

Серед вітчизняних авторів поняття «механізми психологічного захисту» та «копінг-поведінка» розглядаються як основні форми адаптаційних процесів та реагування індивідом на стресові ситуації, які цілком доповнюють один одного [1]. За допомогою механізмів психологічного захисту здійснюється ослаблення психічного дискомфорту за рахунок неусвідомленої діяльності психіки. Загалом копінг-поведінка використовується як стратегія дій особистості, спрямованих на усунення ситуації психологічної загрози.

Отже, копінг-поведінка являє собою форму поведінки, що демонструє готовність індивіда розв'язувати життєві проблеми з урахуванням об'єктивного аналізу ситуації.

**Мета дослідження:** обґрунтувати проблему вивчення психологічних захисних механізмів і копінг-стратегій у персоналі УВП задля швидкої адаптації у стресогенному середовищі службової діяльності персоналу УВП.

**Виклад основного матеріалу.** Протягом життя кожна людина стикається із ситуаціями, що порушують звичний плин життя і суб'єктивно сприймаються нею як важкі. Переживання таких ситуацій найчастіше змінює сприйняття навколишнього світу та свого місця в ньому. «Копінг» означає індивідуальний спосіб взаємодії з наявною стресовою ситуацією відповідно до власної логіки, її значущості та власних психологічних можливостей. Науковці розуміють «копінг» як когнітивні, емоційні та поведінкові спроби впоратися зі стресорами, що оцінюють як напругу, котра перевищує наявні ресурси людини для їх подолання [3].

Дослідження проводилося серед персоналу установ виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України. Загальна вибірка респондентів становила 84 особи рядового та начальницького складу. У дослідженні брали участь 59 осіб персоналу відділу охорони установ виконання покарань у віці від 21 до 48 років.

З метою виконання поставлених завдань та досягнення мети дослідження були використані такі методики: Тест-опитувальник механізмів психологічного захисту "Life Style Index" (LSI), заснований на психоеволюційній теорії Р. Плутчика та структурній теорії особистості Х. Келлермана (в адаптації Є. Романова, Л. Гребеннікова). Ця методика дозволяє визначити життєвий стиль людини, ґрунтуючись на особливостях функціонування механізмів психологічних захистів. Опитувальник «Способи поведінки» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ) дозволяє нам визначити провідний копінг-механізм, що запускається як спосіб подолання важких життєвих ситуацій у різних сферах життєдіяльності людини. Ця методика розроблена Р. Лазарусом та С. Фолкманом (в адаптації Л. І. Вассермана, Є. А. Трифонової). Тест на життєстійкість HS (Hardiness Survey) – це адаптований опитувальник, який розроблений С. Мадді (в адаптації Д. Леонтєва та

Є. Расказова). Цей тест діагностує показник життєстійкості і три автономні компоненти: залучення, контроль та прийняття ризику. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки-98» (ССП-98) визначає стильові особливості саморегуляції діяльності людини та її індивідуальні особливості, а ще здатність керувати зовнішньою та внутрішньою активністю, що також виявляється в різних її видах. Опитувальник був розроблений В. Морсановою [2].

Статистична обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою комп'ютерної статистичної програми SPSS Statistics 23. Перед проведенням обстеження серед персоналу УВП провели інструктаж з метою інформування про цілі дослідження. Персоналу було представлено інструкцію щодо виконання тестових завдань та правила заповнення бланків.

Аналіз результатів, отриманих за допомогою теста-опитувальника «Індекс життєвого стилю» Р. Плутчика, Р. Келлермана, Х. Р. Конте (в адаптації Є. С. Романової, Л. Р. Гребеннікова), дозволив визначити, які саме механізми психологічного захисту переважають серед персоналу УВП. Результати дослідження представлені у табл. 1.

Таблиця 1 – Показники механізмів психологічного захисту серед персоналу УВП

Механізм психологічного захисту	Сер. знач.	%
Заперечення	7,5	62
Придушення	2,6	21
Регресія	1,4	10
Компенсація	2,4	24
Проекція	4,7	36
Заміщення	1,4	11
Раціоналізація	6,1	51
Реактивне утворення	2,5	25
Загальна напруга захисту	30,9	32

Отримані результати вказують, що найбільшу перевагу має механізм «заперечення» (62 %) як психологічний захист. Це свідчить про те, що такий механізм переважає серед персоналу УВП, для більшості співробітників характерно ігнорування неприємної інформації, спостерігається відсутнє усвідомлення певних подій. Загальний рівень цього механізму захисту становить 32 %.

Далі розглянемо інтенсивність використання персоналом того чи іншого механізму психологічного захисту. Для цього показники механізму психологічного захисту були поділені на три категорії за ступенем прояву: рідко (0–30 %), іноді (31–70 %), часто (71–100 %). Отримані дані представлені у табл. 2.

Таблиця 2 – Розподіл персоналу за ступенем використання механізмів психологічного захисту

Механізм психологічного захисту	Інтенсивність використання		
	Рідко (0–30 %)	Іноді (31–70 %)	Часто (71–100 %)
Заперечення	2	39	18
Придушення	45	14	0
Регресія	58	0	0
Компенсація	47	11	1
Проекція	21	36	2
Заміщення	54	5	0
Раціоналізація	2	53	4
Реактивне утворення	48	10	1

Загалом поведінка більшості респондентів характеризується механізмом захисту «раціоналізація» (53 співробітники), що означає контроль над подіями за допомогою їх довільної схематизації і тлумачення.

До механізму «проекція» вдаються 36 респондентів. Цей механізм характеризується приписуванням оточенню якостей, що приймаються у собі, тим самим унеможливаються негативні якості з образу «Я». Проявляється у людини як зарозумілість, самолюбство, уразливість.

Як бачимо з дослідження, персоналу УВП не властиві такі механізми психологічного захисту, як «регресія» (98 %), «заміщення» (92 %), «реактивне утворення» (81 %), «компенсація» (80 %), «придушення» (76 %).

Але домінування механізму «заперечення» у 62 % респондентів є важливим показником для персоналу ДКВС України, оскільки це може бути ознакою професійної деформації, адже психіка «відключає» сприйняття постійної загрози або негативу, щоб зберегти працездатність.

Рівень життєстійкості вказує на здатність людини витримувати певну стресову ситуацію, що є особливо важливим для персоналу УВП. Цей показник ми досліджували за допомогою тесту життєстійкості HS (Hardiness Survey) С. Мадді (в адаптації Д. А. Леонтьєва та Є. І. Расказова). Отримані результати свідчать про те, що 78 % респондентів мають високий рівень життєстійкості, це суттєвий і позитивний показник, що вказує на здатність людини протистояти важким життєвим ситуаціям, при цьому зберігаючи внутрішню рівновагу. Середній рівень життєстійкості мають лише 19 % респондентів, що загалом дозволяє впоратися з труднощами з мінімальними витратами внутрішніх ресурсів. У 3 % респондентів виявлено низький рівень життєстійкості, такі дані вказують на нездатність людини стійко протистояти стресам і несприятливим ситуаціям, це може негативно позначитися на психологічному та фізичному стані. Для наочності результати представлені на рис. 1.



*Рис. 1. Розподіл персоналу УВП за рівнем життєстійкості (у %)*

Життєстійкість охоплює такі три показники: залучення, контроль та прийняття ризику. Персонал УВП має високий рівень залучення – 54 %, контроль – 54 %, прийняття ризику – 58 %. Це свідчить про те, що персонал повністю занурений у службову діяльність і залучений до того, що відбувається навколо, отримує задоволення від власної діяльності, розуміє, що приносить користь суспільству. Також персонал переконаний у тому, що боротьба дозволить вплинути на результат того, що відбувається, навіть якщо вплив не є абсолютним і успіх не завжди буде гарантованим. Високий показник цих компонентів і життєстійкості запобігає виникненню внутрішньої напруги у стресових ситуаціях завдяки стійкому подоланню стресу та сприйняттю його як незначущого.

Середні показники за шкалами «залучення» (39 %), «контроль» (42 %), «прийняття ризику» (42 %) демонструють те, що більшість персоналу здатна протистояти стресовій ситуації, при цьому зберігаючи внутрішню рівновагу.

Низькі показники виявлено у 3 % респондентів за шкалами «залучення» та «контроль», результат вказує на відчуття безпорадності та відстороненості у деяких співробітників. Але їх відсоток незначний. Результати дослідження показників життєстійкості персоналу УВП представлено на рис. 2.



*Рис. 2. Розподіл персоналу за рівнем показників життєстійкості (у %)*

Високі показники за шкалою життєстійкості свідчать про якісний професійний відбір або розвиток психологічного імунітету в процесі служби. Таким чином, захисні механізми психіки та копінг-стратегії персоналу УВП обумовлені низкою чинників, які використовуються ними для збереження емоційної рівноваги. А саме копінг-поведінка є усвідомленим, цілеспрямованим процесом, спрямованим на зниження негативного впливу стресової ситуації, і реалізується за допомогою застосування різних копінг-стратегій.

Розглядаючи показники саморегуляції персоналу УВП, ми отримали такі результати, представлені на рис. 3.

Для більшості персоналу УВП (75 %) характерний високий рівень моделювання, тобто вони здатні виділяти значні умови досягнення цілей, що виявляються відповідно до планів діяльності і відповідають отриманим результатам.

Так само високі показники виявлено за шкалою «планування» – у 61 %, це свідчить про вже сформовану потребу у свідомому плануванні діяльності.

Середні показники за такими шкалами, як «програмування» (66 %) та «гнучкість» (68 %) у більшості персоналу вказують на достатню сформованість потреби продумувати способи своїх дій та поведінки для досягнення поставлених цілей, а також пластичність регуляторних процесів.

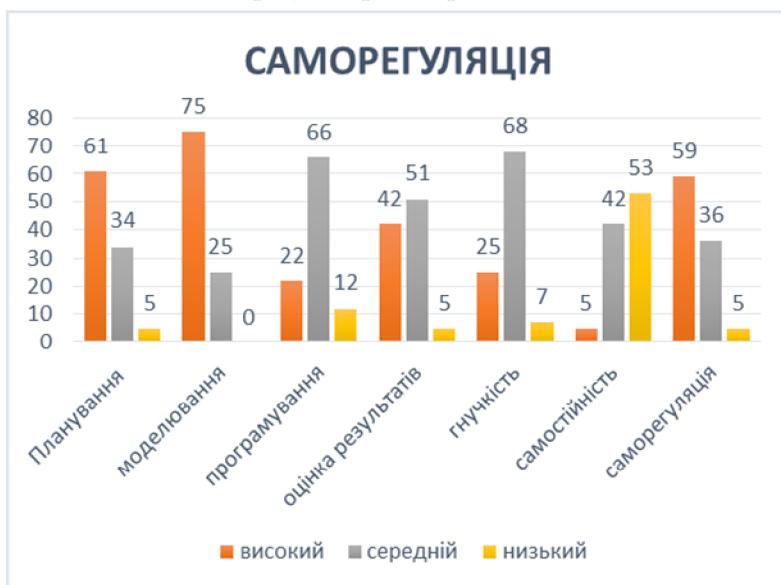


Рис. 3. Розподіл персоналу УВП за рівнем показників саморегуляції (у %)

Низькі показники виявлені за шкалою «самостійність» – 53 %. Результати цього показника залежать від думок та оцінок оточення. Як правило, у таких людей плани і програми дій розробляються несамостійно, і вони доволі часто дотримуються чужих порад, не вдаючись до критики. Тільки для 5 % рес-

пондентів характерний високий рівень самостійності, що свідчить про автономність людини, здатність самостійно планувати діяльність та поведінку, організувати роботу, досягати поставленої мети, контролювати хід її виконання, аналізувати й оцінювати як проміжні, так і кінцеві результати діяльності. У 42 % респондентів спостерігається середній рівень самостійності.

Низькі показники за шкалою «планування» характерні для 5 % персоналу. Цей показник вказує на слабо розвинену потребу в плануванні, такі особи схильні до частой зміни цілей, будь-яка поставлена ними мета рідко буває досягнута, планування малореалістичне.

Так само низькі показники виявлено за шкалою «програмування» – у 12 % респондентів, що свідчить про невміння й небажання людини продумувати послідовність власних дій. Для 5 % персоналу характерно не помічати свої помилки і не критично ставитись до своїх дій. 7 % респондентів почувають ся невпевнено в динамічній обстановці, яка може швидко змінюватися, вони важко звикають до змін у житті або до зміни обстановки і способу життя.

Загалом ми отримали доволі високий рівень саморегуляції, що притаманний 59 % респондентам. Це свідчить про сформованість індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції. У 36 % респондентів виявлено середній рівень саморегуляції, а для 5 % характерний низький рівень, що вказує на несформованість потреби у плануванні та програмуванні своєї поведінки, такий персонал більш залежний від ситуації та думки оточення.

Високі показники таких компонентів, як планування, моделювання, програмування, гнучкість, саморегуляція у персоналу УВП вказують на те, що людина здатна керувати зовнішньою і внутрішньою активністю за допомогою постановки нових цілей та планомірного їх досягнення, детального продумування своїх дій, вміння підлаштовуватись під умови, які змінюються. Усе це допомагає особистості сформуванню індивідуальну систему усвідомленої саморегуляції довольної активності людини.

**Висновки.** Отже, для персоналу УВП механізми захисту визначаються особливостями життєстійкості та саморегуляції.

Тобто система переконань про себе, навколишнє середовище, взаємини зі світом та сформованість індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності впливає на вибір власної стратегії і стиль подолання складних ситуацій. Але під час психологічного супроводу персоналу УВП слід врахувати виявлене переважаюче захисного механізму «запечення», що може бути ознакою професійної деформації.

### Список використаних джерел

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

2. Каталог методик для Psychometric Expert. URL: <https://www.psychometrica.ru/index.php/metodiks/lerningbook-methods-1> (дата звернення: 14.01.2026).

3. Татенко В. А. Психологічні стратегії та технології актуалізації суб'єктивного потенціалу людини. *Психологія на перетині тисячоліть* : збірник наукових праць учасників П'ятих Костюківських читань : у 3 т. Київ : Гнозис, 1998. Т. 3. 548 с.

### References

1. Zinchenko, S. A. and Bohunov, S. O. (2012), "Professional motivation of the personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine to perform official duties", *Scientific Bulletin of the Institute of Criminal Enforcement Service*, № 1, pp. 111–118.

2. Catalog of methods for Psychometric Expert (n.d.), available at: <https://www.psychometrica.ru/index.php/metodiks/lerningbook-methods-1> (accessed: 14.01.2026).

3. Tatenko, V. A. (1998), Psychological strategies and technologies for actualizing human subjective potential, *Psychology at the Crossroads of the Millennium* : collection of scientific papers of participants of the Fifth Kostyukiv Readings, Vol. 3, Hnozys, Kyiv.

*Дата першого надходження статті до видання: 28.01.2026.*

*Дата прийняття статті до друку після рецензування: 16.02.2026.*

*Дата публікації (оприлюднення): 23.03.2026.*