

Sagorevanje stručnjaka u zatvorskom sistemu: Faktori rizika i posledice*

Antonija Raspopović^a, Vera Petrović^b, Tatjana Mentus Kandić^c

Sindrom sagorevanja, do čijeg razvoja dolazi usled kontinuiranog suočavanja sa stresom na poslu, predstavlja globalni fenomen koji je već nekoliko decenija u fokusu različitih autora. Najpoznatiji teorijski oslonac koji se koristi pri empirijskom proučavanju sagorevanja je trodimenzionalni pristup Maslahove i Džeksonove, na osnovu koga je konstruisan Maslach Burnout Inventory instrument za procenu sindroma sagorevanja, a putem koga se ispituju emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i smanjeno lično postignuće. Sindrom sagorevanja je visoko prevalentan među zaposlenima u zatvorima širom sveta. Najrizičniju grupu zaposlenih čine oni u direktnom kontaktu sa osuđenima, a ključni izvori stresa su nedostatak kadra, loši uslovi rada, profesionalna neizvesnost i konflikti između poslovnog i porodičnog života. Visok neuroticizam, a nizak nivo savesnosti i ekstraverzije povećavaju rizik za razvoj sindroma sagorevanja. Sindrom sagorevanja dovodi do ozbiljnih telesnih, emocionalnih i bihevioralnih posledica, što može narušiti radnu efikasnost u okviru tretmanskog postupanja. Značajna prisutnost sagorevanja među stručnjacima u zatvorima ukazuje na neophodnost strateškog pristupa prevenciji i razvoju programa unapređenja mentalnog zdravlja. Cilj ovog rada je obuhvatni prikaz teorijskih i empirijskih uporišta pri proučavanju sindroma sagorevanja i posledica sa kojima se

* Sredstva za realizaciju istraživanja su obezbeđena od strane Ministarstva nauke, tehnološkog razvoja i inovacija i precizirana Ugovorom o prenosu sredstava za finansiranje naučnoistraživačkog rada zaposlenih u nastavi na akreditovanim visokoškolskim ustanovama u 2025. godini (Evidencioni broj ugovora 451-03-137/2025-03/200096).

^a Student doktorskih studija, Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju. E-mail: tonci9650@gmail.com.

^b Docent, Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Odeljenje za prevenciju i tretman poremećaja ponašanja. E-mail: verapetrovic0101@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6652-5198>.

^c Vanredni profesor, Univerzitet u Beogradu, Fakultet za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju, Katedra pedagoških, socioloških i psiholoških predmeta. E-mail: mentus@fasper.bg.ac.rs; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0853-3405>.

„sagoreli“ stručnjaci u zatvorima suočavanju, ali i analiza i prikaz rezultata istraživanja o prevalenci i riziko faktorima za nastanak i razvoj ovog sindroma. Rad se temelji na narativnom pregledu literature, pri čemu su korišćene metode deskriptivne analize i teorijske sinteze, sa ciljem identifikovanja i interpretacije ključnih nalaza značajnih naučnih studija i stručnih izvora.

KLJUČNE REČI: sindrom sagorevanja, stručnjaci u zatvoru, riziko faktori, posledice.

Uvod

Rad u okviru pomagačkih zanimanja uključuje pružanje psihološke, zdravstvene, obrazovne ili druge vrste pomoći ljudima, što podrazumeva neposrednu komunikaciju. Samim tim, neminovno je uživljavanje u emocionalno stanje drugih, koje u poslu može da stvori raskorak između onoga što bi pomagač želeo i što je u mogućnosti da uradi (Ajduković i Ajduković, 1996, prema Ciculić, 2006). Upravo iz tog razloga postoji višedecenijsko interesovanje za istraživanje profesionalnog stresa koji se javlja u okviru navedenih zanimanja (Harizanova i Stoyanova, 2019).

Iako je reč o globalnom fenomenu, profesionalni stres je u SAD nešto učestaliji (oko 40%) nego u evropskim zemljama (oko 30%) (Sonnentag and Frese, 2003, prema Popov i Popov, 2011). Prema definiciji Svetske zdravstvene organizacije (SZO), stres na radnom mestu je odgovor ljudi na zahteve posla i pritiske koji nisu u skladu sa njihovim mogućnostima (World Health Organization, 2001). Stres na radnom mestu, koji traje duže vreme, često dovodi do sagorevanja na poslu (Petrov-Kiurski, 2020). Glavna razlika između sagorevanja i stresa na poslu je u trajanju simptoma, te stres predstavlja privremeno stanje, dok sindrom sagorevanja karakteriše dugotrajnost (Dedić, 2005).

Idejni začetnik polemike o ovom sindromu je psihoanalitičar Frojdenberger koji sindrom sagorevanja opisuje kao psihički ili fizički slom, odnosno stanje zamora i frustracije, do kog dolazi zbog predanosti nekom poslu i zahteva sa kojima se zaposleni susreće (Mejovšek, 2002, prema Ciculić, 2006; Škrinjar, 1994, prema Ciculić 2006; Weber and Jaekel-Reinhard, 2000). Nekoliko godina kasnije, Maslach i Džekson (Maslach i Jackson, 1981, str. 99) govore o „sindromu emocionalne iscrpljenosti i cinizma koji se često javlja među pojedincima koji obavljaju neku vrstu posla koji ima veze sa ljudima“. Ovi autori 1981. godine sagorevanje opisuju kao trodimenzionalni sindrom koji karakterišu emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i smanjenje profesionalne efikasnosti (Arandelović, Ilić i Jović, 2010).

Prva, faza emocionalne iscrpljenosti, javlja se kao odgovor na zahteve rada koji iscrpljuju emocionalne resurse ljudi i manifestuje se kao gubitak fizičke i emocio-

nalne energije (Maslach i Leiter, 2016). Druga, faza depersonalizacije, predstavlja način suočavanja sa stresom, koji karakterišu povlačenje i cinične relacije sa ostalima na radnom mestu (Maslach i Jackson, 1984). Za treću fazu je specifično javljanje smanjene profesionalne efikasnosti, gde negativno samopoštovanje proizlazi iz jaza između truda koji je zaposleni uložio i postignuća (Maslach i Jackson, 1986, prema Margi and Rosenbloom, 2021).

Kada su u pitanju faktori koji predstavljaju rizik za nastanak profesionalnog stresa i sindroma sagorevanja, nalazimo različita objašnjenja. Jedno od prvobitnih objašnjenja se na Teoriju o skladu ličnosti i okruženja (*Person-Environment (PE) fit theory*), prema kojoj do stresa dolazi u slučaju neravnoteže između potreba ličnosti i uslova okruženja da se te potrebe zadovolje, te je fokus na neskladu čoveka i okruženja (French i sar., 1974, prema Štajnberger i Čizmić, 1991). Dalje, prema Teoriji očuvanja resursa (*Conservation of Resources Theory*), fokus je na iscrpljivanju resursa, bez reciprociteta. Često se dešava da zaposleni u pomagačkim profesijama ulažu dosta energije, a zauzvrat od klijenata ne dobijaju onoliko koliko daju, zbog čega dolazi do emocionalne iscrpljenosti, fizičkog premora i kognitivne iznurelosti (Shirom, 2003). Jedno od novijih tumačenja polazi od logoterapijske perspektive, prema kojoj sindrom sagorevanja nastaje usled nedostatka intrinzičke ispunjenosti poslom, te kod zaposlenih kod kojih je prisutno sagorevanje nedostaje egzistencijalno značenje potrebno za održavanje smislenosti bavljenja određenim poslom (Längle, 2003).

Sindrom sagorevanja još uvek nije prepoznat kao poseban klinički entitet, ali ga SZO identifikuje u Međunarodnoj klasifikaciji bolesti kao "vitalnu iscrpljenost" (Z73.0). Svrstan je u okviru poglavlja "Osobe u kontaktu sa zdravstvenom službom u drugim okolnostima", u sklopu grupe "Problemi u savlađivanju životnih teškoća" (World Health Organization, 2015). U najnovijoj reviziji ove klasifikacije, sindrom sagorevanja je prepoznat u okviru iste kategorije, uz nešto podrobnije definisanje (World Health Organization, 2019), ali uz ponovno izostajanje prepoznavanja ovog fenomena kao zvanične medicinske dijagnoze.

Zatvorski službenici imaju važnu ulogu u procesu resocijalizacije i reintegracije osuđenih u društvenu zajednicu. Međutim, intenzivni stresori i emocionalni zahtevi zanimanja zatvorskih službenika često, uz mnogobrojne druge faktore, umanjuju efekte korektivno-rehabilitacionog rada sa osuđenim licima. Upravo iz tog razloga je važno prepoznati značaj ove teme, te ukazati na rasprostranjenost sindroma sagorevanja i faktore rizika kako bi se pravovremeno pružila podrška zaposlenima i razvile efikasne preventivne mere. Napori uloženi u identifikovanje faktora rizika i posledično u razvijanje preventivnih strategija mogu imati višestruke benefite kako za zaposlene u zatvorima, tako i za osuđene.

Sagorevanje stručnjaka u zatvoru

U poslednje četiri decenije, brojni autori ukazuju na visoku prevalencu sindroma sagorevanja ili, visok stepen barem jedne od dimenzija sagorevanja kod zaposlenih u zatvorima, širom sveta.

Na osnovu jednog pregleda literature (Schaufeli and Peeters, 2000), baziranom na analizi 43 studije u vezi sa sagorevanjem u zatvorima SAD-a i Izraela, izvodi se zaključak da su zaposleni u zatvorima pod stresom. Takve navode ilustruje relativno visoka stopa fluktuacije zaposlenih i odsustvovanja sa posla. Pored toga, u odnosu na druge profesionalce, kod zaposlenih u zatvorima se češće javlja hipertenzija, povišeno lučenje hormona stresa, kardiovaskularne bolesti i niz neprijatnih osećanja i nepovoljnih stavova, uključujući nezadovoljstvo poslom i visok stepen sagorevanja.

U istraživanju Kamposa i saradnika (Campos, Aparecida de Abreu and Silva, 2023), na uzorku od 98 zaposlenih u zatvoru u Minas Žeraju u Brazilu je ustanovljeno da je prisutan visok stepen profesionalnog stresa. Konkretno, kod 89% zaposlenih je uočeno da se suočavaju sa stresom, koji se kreće od blagog do veoma intenzivnog. Kao neki od glavnih stresora pominju se nedovoljan broj zaposlenih, biološki rizici od zaraznih bolesti, prenaseljenost zatvora, nepovoljan odnos sa kolegama, organizacijske poteškoće, kao i bezbednosni rizici rada sa osuđenima.

U Kini, u provinciji Lijaoning, autori (Gao, Du and Gao 2022) su istraživali sagorevanje kod 1024 zaposlena u zatvoru, te utvrdili da postoji visok stepen sagorevanja na sve tri ispitivane dimenzije, te da je sagorevanje najizraženije u kontekstu depersonalizacije. Pane (Pane, 2016) ističe da visok stepen depersonalizacije predstavlja rizik za nastanak drugih problema, poput zloupotrebe alkohola i psihoaktivnih supstanci, kako bi se izbeglo suočavanje sa neprijatnim osećanjima koja se javljaju u ovoj fazi. Iratabilnost, nervoza i dekoncentrisanost predstavljaju samo početak depersonalizacije, što može biti podjednako pogubno za zaposlene u zatvorima i za osuđene.

Autori (Liu i sar., 2022) još jednog istraživanja realizovanog u Kini ispitivali su vezu između radnih stavova (angažovanje na poslu, zadovoljstvo poslom i organizaciona posvećenost) i tri dimenzije sagorevanja zaposlenih u dva zatvora ($N1 = 205$, $N2 = 117$). Nalazi ukazuju da angažman i zadovoljstvo poslom imaju značajne negativne efekte na emocionalnu iscrpljenost, dok angažovanje na poslu snažno negativno utiče na depersonalizaciju. Rezultati pokazuju i da angažovanost i organizaciona posvećenost, značajno negativno utiču na osećaj neefikasnosti, dok zadovoljstvo poslom nije imalo značajne efekte. Uopšteno, prisustvo povoljnih radnih stavova deluje protektivno i smanjuje verovatnoću za razvijanje sindroma sagorevanja.

Harizanova (Harizanova, 2014) je, na uzorku od 307 zaposlenih u tri zatvora u Bugarskoj, našla da je 25,7% iskusilo depersonalizaciju na poslu. Međutim, u najvećoj meri je prisutno smanjeno lično postignuće (50,5%), dok je emocionalna iscrpljenost zastupljena u 10,4%. Smanjena sposobnost za obavljanje posla kod preko polovine ispitanika ukazuje na potrebu za uspostavljanjem preventivnih strategija koje bi bile usmerene na poboljšanje profesionalnog postignuća u bugarskim zatvorima.

Iako je izučavanje sagorevanja stručnih radnika u penalnim institucijama od izuzetne važnosti, u našoj državi gotovo da nisu rađena istraživanja na ovu temu. U jednom istraživanju na uzorku od 31 vaspitača u kazneno-popravnim zavodima u Valjevu i Nišu pokazalo se da postoji visok procenat (70%) onih koji su emocionalno iscrpljeni i da minimum četvrtina ispitanika oseća fizičku iscrpljenost zbog posla koji obavlja. Više od polovine ispitanika iskazalo je želju da u narednih pet godina napusti trenutni posao (Dimitrijević, 2018).

Još jedno istraživanje koje je rađeno na našim prostorima, uključuje 59 profesionalaca različitih profila, a sprovedeno je u pet ustanova na teritoriji Srbije (Zavod za vaspitanje dece i omladine, Beograd; Zavod za vaspitanje omladine, Niš; Zavod za vaspitanje omladine, Knjaževac; Vaspitno-popravni dom, Kruševac; Kazneno-popravni zavod za maloletnike, Valjevo). Rezultati ukazuju na visok nivo emocionalne iscrpljenosti (37,2%) i nizak nivo depersonalizacije (64,4%) zaposlenih. Vezano za lično postignuće, razlike u stepenu izraženosti su manje evidentne. Svedočimo visokom nivou u 30,5% slučajeva, umerenom u 34%, i o niskom u 35,5% (Petković, Maćešić Petrović i Đorđević, 2010). Na dve, od tri dimenzije sagorevanja zabeležen je visok skor, što ukazuje na generalno visok stepen sagorevanja stručnjaka. Nalazi ovog istraživanja nam daju značajan uvid u predmetnu problematiku, ali je važno naglasiti da je navedeno istraživanje pored kazneno-popravnog zavoda u Valjevu, rađeno u još četiri ustanove koje nisu zatvorskog tipa.

Prethodno navedeni nalazi nas podsećaju da je sagorevanje fenomen sa kojim se suočavaju zaposleni u zatvorima širom sveta. S obzirom na značaj predmetne problematike, nužan je detaljniji naučno-istraživački angažman, ali i razvoj efikasnih modela intervenisanja radi osiguranja dobrobiti zaposlenih u zatvorima. Dodatno, ne smemo zanemariti i činjenicu da bi usmeravanje pažnje na sagorevanje stručnjaka koji rade u zatvorima i razvijanje adekvatnih preventivnih strategija nedvosmisleno imalo uticaja i na osuđena lica. Drugi rečima, stručnjaci kod kojih je prisutan niži nivo profesionalnog stresa i sagorevanja na poslu bi mogli na bolji i celishodniji način da obavljaju svoje radne zadatke, što bi u krajnjem ishodu doprinelo i dobrobiti osuđenih.

Sagorevanje i različite kategorije stručnjaka u zatvoru

Profesionalni stres i sagorevanje mogu da se jave u okviru različitih profesionalnih orijentacija, ali je evidentno prisutan kod profesionalaca kao što su policijski službenici, socijalni radnici, lekari, medicinski tehničari, psiholozi, specijalni pedagozi i drugi zaposleni u zatvorima.

Armstrong i Griffin (Armstrong i Griffin, 2004) navode da policijski službenici koji rade u okviru službe za obezbeđenje, za istraživače uglavnom predstavljaju ciljnu grupu za ispitivanje, kada je u pitanju stres i profesionalno sagorevanje, s obzirom na ukupnost negativnih efekata. Štaviše, Gao i saradnici (Gao, Du i Gao 2022) navode da je stepen sagorevanja najveći kod zaposlenih čiji rad podrazumeva direktan kontakt sa osuđenima.

Bitno je pomenuti da zahtevi posla i radna sredina nisu isti kod svih zaposlenih u službi obezbeđenja, zbog čega su Margi i Rozenblum (Margi i Rosenbloom, 2021) poredile stepen sagorevanja kod zaposlenih u službi obezbeđenja u bezbednosnim i krivičnim zatvorima. Osuđeni u krivičnim zatvorima izvršavaju dugotrajne kazne zbog teških krivičnih dela, dok se u bezbednosnim zatvorima nalaze osuđeni za dela koja predstavljaju rizik za nacionalnu bezbednost. Na uzorku od 174 zaposlena, dobijeno je da, kod zaposlenih u krivičnom zatvoru postoji veća emocionalna iscrpljenost i viši stepen depersonalizacije.

U poređenju sa prethodno ispitivanim kategorijama zaposlenih u službi obezbeđenja, Olson i saradnici (Olson i sar., 2022) su na uzorku od 30 zaposlenih u ovoj službi, ali u specijalizovanom zatvoru za osuđene sa mentalnim poteškoćama u Meksiko Siti, došli do zaključka da je stepen sagorevanja nizak do umereni. Kao razlog za dobijene rezultate navode mogućnost uticaja posebnog okruženja u kome se obraća pažnja na mentalno zdravlje, ali i činjenicu da je veći deo uzorka pohađao kurseve u vezi sa savladavanjem mentalnih poteškoća.

Neki autori (Armstrong and Griffin, 2004) su prepoznali nedostatak ispitivanja sagorevanja kod zaposlenih u službi za tretman, zbog čega je u fokusu njihovog istraživanja bilo testiranje razlika u stepenu profesionalnog stresa kod zaposlenih u službi za obezbeđenje i službi za tretman. Na uzorku od 3794 zaposlena u deset zatvora na jugozapadu SAD-a, dobijeno je da je kod obe grupe zaposlenih prisutan umereno visok nivo stresa na poslu i zdravstvenih problema povezanih sa stresom.

Tretman osuđenih neretko realizuju socijalni radnici, zbog čega su autori (Caravaca Sánchez, Carrión Tudela and Pastor Seller, 2018) nastojali da ispituju stepen sagorevanja i zadovoljstva poslom na uzorku od 59 socijalnih radnika u španskim zatvorima. Ustanovljeno je da postoji visok stepen sagorevanja (posebno u emoci-

onalnom kontekstu) i umeren stepen zadovoljstva poslom. Bez obzira na to, autori aludiraju na potrebu izrade adekvatnih preventivnih strategija koje imaju za cilj unapređenje zdravlja zaposlenih u zatvorima.

Za vreme pandemije koronavirusa se kod zaposlenih u kazneno-popravnim zavodima javljaju povećana briga za zdravlje i strah od zaraze, stres zbog potrebe za reorganizacijom određenih aktivnosti i načina posla, odsustvo psihološke pomoći i povećana potreba za istom (Vajawat i sar., 2021). Ako i zaobiđemo faktore povezane sa pandemijom, a koji su uticali na povećanje stresa na radnom mestu, posebno kod zdravstvenih radnika i onih koji su radili ili i dalje rade pod visokim rizikom od zaraze (Leo i sar., 2021), svakako postoji rizik za razvoj sindroma sagorevanja kod zaposlenih u službi za zdravstvenu zaštitu. S tim u vezi, Petreli i saradnici (Petrelli i sar., 2020) su ispitivali stepen sagorevanja kod 12 medicinskih tehničara koji rade u dva italijanska zatvora i zaključili da je prisutan najviši nivo sagorevanja u okviru dimenzija „depersonalizacija“ (66,7%) i „lično postignuće“ (41,6%).

Sagorevanje kod zdravstvenih radnika, ali i kod drugih zaposlenih u zatvoru, bilo je u fokusu i drugih autora (Forman-Dolan i sar., 2022). Sistematskim pregledom osam različitih studija iz Španije, Italije, Hrvatske, Švedske, Britanije i SAD, autori su došli do zaključka da se emocionalna iscrpljenost javlja najčešće, te i da je najviši nivo sagorevanja prisutan upravo u kontekstu ove dimenzije, zbog čega bi preventivne intervencije trebalo da budu usmerene i ka smanjenju emocionalne iscrpljenosti i adekvatnom upravljanju emocionalnim poteškoćama.

Prethodno navedeni nalazi nas podsećaju na važnost ispitivanja sagorevanja kod svih zaposlenih u zatvorima. Ipak, mišljenja smo da je posebno važno navedenu problematiku ispitivati kod realizatora tretmana koji imaju ključnu ulogu u ispunjenju cilja izvršenja zatvorske kazne.

Individualni faktori i sagorevanje stručnjaka u zatvoru

U nameri da izdvoje faktore koji mogu da utiču na povećanje stepena profesionalnog stresa, različiti autori su ispitivali koje individualne faktore možemo posmatrati kao prediktore razvoja sindroma sagorevanja. Dedić (2005) navodi da su za objašnjenje pojave sindroma sagorevanja na radu bitni sociodemografski faktori i osobine ličnosti.

Sociodemografski faktori

Kada je reč o sociodemografskim karakteristikama ispitanika, autori (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001) navode da su godine starosti najkonzistentnije povezane sa sindromom sagorevanja. Ovo potvrđuju i drugi autori (Morgan, Van Haveren and Pearson, 2002), iznoseći nalaze o višim nivoima sagorevanja kod mlađih ispitanika.

Na uzorku od 250 zatvorskih službenika na jugozapadu SAD-a, nađeno je da manje iskusni službenici u višem stepenu doživljavaju depersonalizaciju i emocionalnu iscrpljenost, uz niži osećaj ličnog postignuća, te da stariji češće osećaju veći stepen ličnog postignuća. Uprkos tome, rezultati drugih autora (Keinan and Malach-Pines, 2007), koji su nastojali da identifikuju tipične stresore koji utiču na zaposlene u izraelskom zatvorskom sistemu ($N = 496$), govore o višim stepenima sagorevanja kod starijih. Kod njih je primećeno i više fizičkih i mentalnih simptoma. Međutim, drugi autori (Caravaca Sánchez, Carrión Tudela and Pastor Seller, 2018) nalaze da godine starosti ne igraju bitnu ulogu u nastanku i razvoju sindroma sagorevanja zaposlenih u zatvorima.

Istorijski posmatrano, istraživači su utvrdili da se u kazneno-popravnim zavodima menja polna struktura zaposlenih, u smislu veće zastupljenosti žena (Hemmens i sar., 2002, prema Armstrong and Griffin, 2004). U skorašnjem istraživanju sprovedenom u Kini, na uzorku od 1024 žene zaposlene u službi za obezbeđenje, koje uglavnom nisu imale direktan kontakt sa osuđenima, utvrđen je nizak nivo profesionalne tenzije i stresa. Pored toga, njihov posao je manje zahtevan, usled manje prekomernog i rada u noćnim smenama, što u velikoj meri redukuje mogućnost razvoja sindroma sagorevanja (Gao, Du and Gao, 2022). Nasuprot tome, u jednoj ranijoj studiji izneseni su zaključci o povećanom profesionalnom stresu kod žena u penalnom sistemu. Naime, tokom 1983. godine, Kulen i saradnici (Cullen i sar., 1985) nastojali su da ispituju uticaj različitih stresora na profesionalni i životni stres i nezadovoljstvo poslom. Na uzorku od 250 zaposlenih u službi obezbeđenja, u južnom regionu SAD-a, došli su do zaključka da su zaposlene žene pod većim profesionalnim stresom. Kao moguć razlog navedenih rezultata, autor (Zupan, 1992) navodi maskulinizovano radno okruženje, u momentu kada su žene u ovim ustanovama postale "novina", što je stvorilo neprijateljsku atmosferu. Uprkos tome, u novijem istraživanju, autorke (Harizanova and Stoyanova, 2019) su, nastojeći da utvrde prevalencu i faktore koji utiču na razvoj sindroma sagorevanja kod 214 medicinskih sestara i 201 zaposlenih u službi obezbeđenja u zatvoru u Bugarskoj, našle da nema značajnih polnih razlika u sagorevanju stručnjaka. Ove nalaze potvrđuje i ranija studija sprovedena na uzorku od 244 službenika obezbeđenja u zatvoru u Kentakiju. Pokazalo se da svi službenici doživljavaju visok nivo profesionalnog stresa, ali da nema polnih razlika u emocionalnoj iscrpljenosti ili depersonalizaciji (Hurst and Hurst, 1997).

U vezi sa bračnim statusom, Maslach i saradnici (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001) su zaključili da su ispitanici u bračnim zajednicama otporniji na profesionalni stres, odnosno da su oni koji nisu u braku (posebno muškarci) skloniji sagorevanju. Štaviše, slični nalazi dobijeni su i 2015. godine, na uzorku 330 zatvorskih službenika u šest zatvora u Republici Srpskoj. Dobijeno je da razvedeni zatvorski službenici doživljavaju viši intenzitet organizacionog i operativnog stresa na poslu u odnosu na nevenčane,

odnosno slobodne ispitanike (Paleksić, 2020). Međutim, i kod zaposlenih koji imaju bračne partnere može doći do stresogenih situacija. Na primer, kada dođe do konflikta između porodičnog i poslovnog života, te se stresori iz jedne sfere prenose na drugu i dovode do povećanog rizika za razvoj sindroma sagorevanja (Lambert i sar., 2021).

Kod ispitivanja povezanosti određenih sociodemografskih varijabli sa sindromom sagorevanja, istraživači uzimaju u obzir i obrazovni nivo ispitanika. U jednoj studiji, autori (Keinan and Malach-Pines, 2007) nalaze da je kod ispitanika višeg obrazovnog nivoa primećen niži stepen sagorevanja, što je u skladu sa nalazima koji su dobili Morgan i saradnici (Morgan, Van Haveren and Pearson, 2002). Drugi autori (Courage and Williams, 1987) ističu da ne bi trebalo da se zanemari da obrazovni nivo bez praktičnog iskustva vodi ka stvaranju ogromne diskrepance između idealističkih očekivanja i stvarnih mogućnosti.

Uprkos rizicima koji su prisutni kod početnika, pokazalo se i da postoji povezanost između dužine radnog staža i stresa, te da su duže zaposleni iskusili više stresa i da je kod njih prisutan veći stepen sagorevanja (Keinan and Malach-Pines, 2007). Vojnarska (Vojnarska, 2020) ističe da je moguće da je pre u pitanju iscrpljivanje perceptivno-motoričkih resursa starijih zaposlenih koje se javlja usled starenja, ali da treba da se uzme u obzir i uticaj koji imaju uobičajene životne krize poput razvoda, smrti članova porodice, odlaska dece iz porodičnog doma i slično. Drugačije nalaze je dobila autor-ka (Pane, 2016) koja je nastojala da, na uzorku od 290 zaposlenih u zatvorima u Albaniji, utvrdi koji je njihov nivo depersonalizacije i koji faktori utiču na ovu dimenziju sagorevanja. Rezultati pokazuju da novi zaposleni imaju više stepene depersonalizacije u odnosu na starije, koji su se tokom godina adaptirali na profesionalne zahteve. U suprotnosti sa prethodnim nalazima, drugi autori (Gao, Du and Gao 2022) nalaze da radno iskustvo nije značajno povezano sa sagorevanjem.

Ne može se dovoljno istaći važnost daljeg ispitivanja sociodemografskih faktora i njihovog uticaja na razvoj sindroma sagorevanja, iako brojni primeri pokazuju da ovi faktori imaju vrlo malo uticaja na profesionalno sagorevanje (Golembiewski and Scicchitano, 1983, prema Škrinjar, 1996). Zbog nekonzistentnosti nalaza u vezi sa uticajem sociodemografskih faktora na sindrom sagorevanja, istraživači su u svoje studije uvrstili i druge individualne faktore.

Osobine ličnosti

Gotovo je nemoguće dati odgovor na pitanje individualnih razlika u sagorevanju stručnjaka u zatvoru, ukoliko se u obzir ne uzme uticaj različitih osobina ličnosti. Istraživanja o ličnosti su zasnovana, uglavnom, na Petofaktorskom modelu koji bro-

ji pet opštih dimenzija ličnosti, gde su različite osobine svrstane u opštije kategorije: neuroticizam (emocionalna stabilnost), ekstraverzija, savesnost, saradljivost (prijatnost) i otvorenost (Costa and McCrae, 1992).

Neuroticizam i ekstraverzija su osnovne ose petofaktorskog modela, gde je ekstraverzija povezana s pozitivnim, a neuroticizam sa negativnim emocionalnim stanjima. Za ekstraverziju su karakteristične socijabilnost, ambicioznost, asertivnost i preduzimljivost, dok se neuroticizam objašnjava pomoću emocionalne reaktivnosti, iritabilnosti i nesigurnosti (Jogn and Srivastava, 1999, prema Krapić, 2005). U istraživanju uticaja ličnosti na sagorevanje 120 stručnjaka zaposlenih u zatvorima Ujedinjenog Kraljevstva, Lovel i Braun (Lovel and Brown, 2017) nalaze da viši stepeni neuroticizma zaposlenih predviđaju višu emocionalnu iscrpljenost i smanjeno lično postignuće. Slično tome, Harizanova i saradnici (Harizanova, Stoyanova and Mateva, 2018) na uzorku od 307 zaposlenih u tri zatvora u Bugarskoj nalaze da je prediktor emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije niska emocionalna stabilnost, odnosno visok stepen neuroticizma.

Nedostatak društvenosti i entuzijazma, kao osnovnih odlika introvertnih ljudi, takođe, mogu predstavljati faktore rizika za razvoj sindrom sagorevanja. Zaposleni sa visokim stepenom ekstraverzije uspešniji su u poslu, ukoliko je za obavljanje profesionalnih zadataka neophodna socijalna interakcija (Krapić, 2005). Zajednički rad je karakterističan za zatvor, gde je socijalna interakcija zastupljena u velikoj meri, bez obzira da li se radi o interakciji sa kolegama ili osuđenima. Štaviše, ekstraverzija snažno negativno korelira sa emocionalnom iscrpljenošću i depersonalizacijom kod zaposlenih u zatvorima (Harizanova, Stoyanova and Mateva, 2018).

Treća dimenzija (savesnost) može da se poistoveti sa stepenom u kome je neko pouzdan, ima tendenciju da odgovorno pristupa obavezama i usmeren je ka dostignuću (Costa and McCrae, 1992). U jednom istraživanju, u okviru zatvora u gradu Lubuk Basung (Indonezija), autori (Putri and Andriani, 2021) nalaze da, na uzorku od 40 zaposlenih, savesnost snažno negativno utiče na sagorevanje. Što je savesnost veća, to je manja verovatnoća da će doći do razvoja sindroma sagorevanja.

Saradljivost ili prijatnost, odnosno stepen u kome je neko lojalan, požrtvovan i saosećajan prema drugima (Costa and McCrae, 1992), između ostalog, ima uticaja na sagorevanje. Zbog svoje prilagodljivosti, saradljivi pojedinci verovatno imaju pozitivniji pogled na posao, zbog njihove sklonosti da razumeju negativne aspekte radnog okruženja (Zimmerman, 2008).

Posebno je značajno istraživanje autora (Einat and Suliman, 2021) koji su ispitivali do kojih promena ličnosti je došlo nakon četiri godine rada 120 zaposlenih u službama obezbeđenja. Fokus je bio na savesnosti i saradljivosti, te je nađeno da rad

u ovakvim institucijama menja zaposlene, u kontekstu negativnog uticaja na ove dve dimenzije. Vremenom su zaposleni postali manje saradljivi i savesni, što može da ima negativne implikacije i na efektivnost tretmanskih aktivnosti koje se koriste u radu sa osuđenim licima.

Iako se, generalno, ukazuje na nepostojanje ili postojanje beznačajne veze između otvorenosti i sindroma sagorevanja (Piedmont, 1993), radoznalost i želja za promenom (Costa and McCrae, 1992) imaju protektivni efekat, zbog toga što su otvorene osobe sposobnije da upotrebe različite zaštitne strategije suočavanja sa stresom (Basim, Begenirbas and Yalcin, 2013).

Prethodni nalazi potvrđuju značajnu povezanost neuroticizma, ekstraverzije, savesnosti, saradljivosti i, u manjoj meri, otvorenosti sa sindromom sagorevanja. Pored povezanosti osobina ličnosti i sindroma sagorevanja, kao individualnih faktora, istraživači su pažnju usmerili i na ispitivanje uticaja faktora situacije na sindrom sagorevanja stručnjaka u zatvorima širom sveta.

Faktori situacije i sagorevanje stručnjaka u zatvoru

Različiti autori upućuju na važnost organizacijskih, radnih, porodičnih i drugih faktora koje možemo nazvati faktori situacije. Pojedine faktore situacije kao što su karakteristike radnog mesta i konflikt između ličnog i poslovnog života, Dedić (2005) izdvaja kao posebno relevantne.

Karakteristike radnog mesta

U vezi sa karakteristikama radnog mesta, posebna pažnja se obraća na profesionalne uloge, radne uslove i socijalnu klimu u radnom okruženju. Promene u filozofiji kažnjavanja od rehabilitacijske ka sve češćoj orijentaciji na "zatvaranje", dovele su do problema profesionalnih uloga stručnjaka u zatvoru. Naime, iako je primarni posao službenika obezbeđenja u zatvoru da održava red i bezbednost, ova kategorija zaposlenih suočava se sa nedostatkom jasnoće u vezi profesionalnih zadataka, ciljeva posla i obimom odgovornosti na poslu (Cullen i sar., 1985). Stres izazvan problemima sa profesionalnom ulogom produbljuje se i visokim nivoom odgovornosti (Akanji, 2013). U jednoj studiji gde je fokus bio na ispitivanju sagorevanja 269 službenika obezbeđenja u zatvorima u Južnoj Koreji autori (Choi i sar., 2020) nalaze da su problemi sa jasnoćom profesionalne uloge prediktor depersonalizacije i nedostatka ličnih postignuća. Dobijeno je da su službenici koji su prezaposleni i imaju mnogo profesionalnih uloga, znatno manje ljubazni prema osuđenima, iscrpljeni i nemaju osećaj ličnog postignuća.

Ukoliko su nepovoljni radni uslovi u kojima se odigravaju profesionalne uloge, u velikoj meri se povećava rizik za razvoj sindroma sagorevanja. Ako postoji dugotrajna izloženost teškim situacijama na radnom mestu, povećava se fizička, emocionalna i mentalna iscrpljenost (Pines and Aronson, 1981, prema Schaufeli, Leiter and Maslach, 2009). Prenatrpanost zatvora predstavlja jedan od glavnih faktora rizika povezan sa sagorevanjem stručnjaka u zatvoru. Višak osuđenih u odnosu na smeštajne kapacitete zatvora implicira da su zaposleni primorani da obavljaju više zadataka, usled potreba i zahteva velikog broja osuđenih (Steiner and Wooldredge, 2015). Mali broj vaspitača u zatvorima predodređen je da radi sa velikim brojem osuđenih, što neminovno utiče na kvalitet rada, koncentraciju i performanse, ali i psihičko stanje vaspitača (Prati and Boldrin, 2011, prema Rania, Migliorini and Coppola, 2020; Stevanović, 2014). Pored toga, bezbednost zaposlenih u zatvorima je posebno kompromitovana, s obzirom na rad sa potencijalno nasilnim osobama (Armstrong and Griffin, 2004). Autori (Isenhardt and Hostettler, 2020) su na uzorku od 2045 stručnjaka u švajcarskim zatvorima ispitivali uticaj viktimizacije na sagorevanje, te našli da viktimizacija, ali i prisustvovanje nasilju između osuđenih negativno utiče na lični osećaj sigurnosti i povećava stepen sagorevanja stručnjaka. Rizik od agresivnog ponašanja osuđenih, kao mogućnost koja postoji u zatvoru kao radnom okruženju, izdvaja se kao bitan stresor (Sygit-Kowalkowska, Piotrowski and Hamzah, 2021).

Neki autori (Armstrong and Griffin, 2004) izdvajaju socijalnu klimu u radnom okruženju kao faktor koji značajno determiniše nivo profesionalnog stresa. Pozitivni socijalni odnosi i pružanje podrške od strane kolega mogu delovati kao protektivni faktori, koji obezbeđuju neformalnu mrežu socijalne podrške. Međutim, nalazi istraživanja realizovanog u Poljskoj na uzorku od 1732 zatvorska službenika pokazuju da podrška nadređenih ima važniju ulogu od kolegijalne podrške u prevazilaženju stresa povezanog sa poslom (Sygit-Kowalkowska, Orlak and Stolarski, 2023).

Pored specifičnosti zatvorskog radnog okruženja koje karakterišu nejasne profesionalne uloge, nepovoljni radni uslovi i nezadovoljavajuća socijalna klima, u pregledu literature izdvajaju se i drugi faktori situacije koji mogu uticati na sindrom sagorevanja.

Konflikt između porodičnog i poslovnog života

Određeni autori uzimaju u obzir konflikte između posla i porodičnog života, istražujući dvostruke uloge pojedinaca na poslu i van njega. Efekte konflikta između porodičnog i poslovnog života (konflikt na osnovu opterećenja, konflikt zasnovan na vremenu, konflikt zasnovan na ponašanju i konflikt zasnovan na porodici) na sagorevanje 322 zaposlena u zatvoru u južnom regionu SAD-a, ispitivali su Lambert

i saradnici (Lambert i sar., 2022). Autori su utvrdili da na povećanje stepena emocionalne iscrpljenosti i depersonalizacije značajno utiču sva četiri tipa porodično-poslovnog konflikta, a da na smanjeno lično postignuće snažan uticaj imaju konflikti na osnovu opterećenja i porodice.

Galaven i Njumen (Gallavan and Newman, 2013, prema Forman-Dolan i sar., 2022) objašnjavaju da porodično-poslovni konflikt nastaje kada se zahtevi i očekivanja jedne uloge upliću u drugu. Njihovi nalazi ukazuju da stres na poslu može biti povezan sa prenošenjem radnih zahteva u porodični život, odnosno dovodi do konflikta na osnovu opterećenja (*strain-based conflict*). Istraživanje sprovedeno 2014. godine, na uzorku od 1682 zaposlena u službi obezbeđenja u zatvorima širom Velike Britanije, potvrđuje da su oni zaposleni koji su umeli da razdvoje teškoće u radnoj sredini u odnosu na lični život, bolje emocionalno regulisani i u manjem riziku od sagorevanja (Kinman, Clements and Hart, 2016). Pored upliva posla u porodični život koji dovodi do opterećenja, konflikt između ličnog i poslovnog života se može manifestovati na nekoliko načina.

Prvo, konflikt zasnovan na vremenu (*time-based conflict*) nastaje kada vreme provedeno na poslu ograničava dostupno vreme za realizovanje drugih aktivnosti, što je često prisutno na poslovima koji zahtevaju duževremeni rad, koji je ponekad prisutan u zatvorima (Greenhaus and Beutell, 1985, prema Kinman, Clements and Hart, 2016). U istraživanju uticaja konflikta između poslovnog i porodičnog života na tri dimenzije sagorevanja kod zaposlenih u službi obezbeđenja u nigerijskim zatvorima ($N = 246$) dobijeno je da su pomenuta dva tipa poslovno-porodičnog konflikta u velikoj meri povezani. Naime, konflikt zasnovan na vremenu je doprineo konfliktu na osnovu opterećenja, koji ima pozitivne efekte na emocionalnu iscrpljenost (Lambert i sar., 2021).

Drugo, konflikt zasnovan na ponašanju (*behavior-based conflict*) karakteriše nekompatibilnost porodičnih i radnih uloga. Prisustvo ovog tipa konflikta je u pozitivnoj korelaciji sa emocionalnom iscrpljenošću zaposlenih i sa osećajem nedostatka ličnog postignuća (Lambert i sar., 2021).

Uzevši u obzir da i situacija kod kuće može imati uticaja na radnu ulogu, postoji i konflikt zasnovan na porodici (*family-based conflict*), gde porodični problemi dovode do problema na poslu (Armstrong, Atkin-Plunk and Wells, 2015; Kinman, Clements and Hart, 2016; Lambert i sar., 2020). Lambert sa saradnicima (Lambert i sar., 2021) je potvrdio ovu hipotezu, iznoseći da prisustvo ovog tipa konflikta ima pozitivne efekte na depersonalizaciju.

Bilo da je u pitanju prenošenje radnih zahteva u porodični život, nedostatak vremena zbog opterećenosti poslom, nekompatibilnost radnih i porodičnih uloga ili uticaj porodičnih problema na radne performanse, zaposleni u zatvorima predstavljaju rizičnu kategoriju za razvoj sindroma sagorevanja.

Posledice sindroma sagorevanja

Sindrom sagorevanja je ozbiljan problem koji dovodi do negativnih posledica u više životnih sfera. Penezić i saradnici (Penezić, Drezgić and Lalić, 2008) kategoriju posledice sindroma sagorevanja u tri oblasti na nivou pojedinca: telesna, emocionalna i bihevioralna.

Na telesnom planu, zaposleni koji su iskusili sagorevanje mogli su da se susretnu i sa različitim somatskim bolestima, poremećajima sna, hroničnim umorom, padom imuniteta, probavnim smetnjama i problemima sa konzumiranjem alkohola i psihoaktivnih supstanci (Penezić, Drezgić and Lalić, 2008; Swider and Zimmerman, 2010). Stručnjaci u zatvorima rade u opasnom, nezdravom i rizičnom okruženju, u kome je prisutna napeta atmosfera, a takvi uslovi mogu da dovedu do sagorevanja i zdravstvenih posledica usled prolongiranog stresa (Greco i sar., 2013, prema Benetti i sar., 2018). Babić (2011) navodi da zdravstvene posledice sagorevanja mogu biti u vezi sa mišićnim i kožnim promenama, problemima sa reproduktivnim organima, može doći do gubitka kose, ali i do srčanog i moždanog udara. Tipični fizički i psihički simptomi sindroma sagorevanja mogu da dovedu do iscrpljujućih poremećaja poput nesanice (Ekstedt i sar., 2006), ali i nesanica može da bude jedan od faktora koji doprinosi razvoju sindroma sagorevanja (Sygit-Kowalkowska, Piotrowski and Hamzah, 2021). U jednom istraživanju, tokom 2012. godine, Stojanova i Harizanova (Stojanova and Harizanova, 2016) procenjivale su lične gubitke usled sagorevanja zaposlenih u službi za obezbeđenje ($N = 201$). Nalazi ukazuju na pozitivnu korelaciju između stepena sagorevanja i broja dana bolovanja, potrebe za medicinskom pomoći i troškova za lečenje.

Emocionalne posledice se manifestuju u vidu anksioznosti, gubitka samopouzdanja, emocionalne praznine, osećaja tuge i bespomoćnosti, kao i depresivnih raspoloženja (Penezić, Drezgić and Lalić, 2008). Lambert i saradnici (Lambert, Hogan and Jiang, 2010) su ispitivali efekte organizacione strukture jednog zatvora u SAD-u (Srednji zapad) na emocionalno sagorevanje zaposlenih ($N = 272$) i došli do zaključka da je ono negativno povezano sa zadovoljstvom životom i predstavlja značajno psihološko opterećenje koje vremenom iscrpljuje. Prevalenca depresije kod ove kategorije zaposlenih je mnogo veća nego što je kod stručnjaka iz drugih profesionalnih sfera (31% naspram 9%), a rizik od suicida je za 39% veći (Greenhaus and Beutell, 1985, prema Jaegers i sar., 2020; Obidoa i sar., 2011, prema Jaegers i sar., 2020; Vilagut i sar., 2016, prema Jaegers i sar., 2020). Međutim, negativan afekat može da se tumači i u kontekstu faktora koji doprinose sagorevanju, kao neprijatne emocije koje su već postojale i pospešile razvoj sindroma sagorevanja. S tim u vezi, autori (Senol-Durak, Durak and Gencoz, 2021) su na uzorku od 588 zaposlenih u sedamnaest zatvora u Turskoj, našli da je negativan afekat u pozitivnoj vezi sa ljutnjom, profesionalnim stresom i sagorevanjem.

Promene u ponašanju koje nastaju usled sagorevanja mogu biti rigidnost, razdražljivost, eksplozivnost, apsentizam i slično (Penezić, Drezgić and Lalić, 2008). Odsustvovanje sa posla ili apsentizam, predstavlja uobičajen bihevioralni odgovor na sagorevanje zaposlenih u zatvoru (Cheek and Miller, 1983, prema Keinan and Malach-Pines, 2007; Schaufeli and Peeters, 2000, prema Keinan and Malach-Pines, 2007). Pored toga, smatra se da je došlo do potpunog sagorevanja onda kada zaposleni "pređu u defanzivan radni stav tako što se psihološki odvajaju od rada i postaju apatični, cinični i rigidni" (Cherniss, 1980, prema Lambert, Barton-Bellessa and Hogan 2015, str. 2).

Iako se dominantno govori o posledicama na nivou pojedinca, koje usložnjavaju problem i dovode do smanjenog kapaciteta za adekvatno obavljanje profesionalnih zadataka, posledice su evidentne i na širem planu. Smanjena efikasnost u obavljanju posla pojedinca utiče i na nepovoljnosti organizacionog nivoa, odnosno na ukupan kvalitet usluga, pomoći i zaštite koja se pruža korisnicima (Puhalić i Deretić, 2020). Različite studije su pokazale da je stres povezan sa stopom odsustva sa posla, unutrašnjim sukobima i niskim moralom zaposlenih, što dovodi i do štetnih efekata po radno okruženje (Auerbach i sar., 2003, prema Armstrong and Griffin, 2004; Eugene, 1999, prema Armstrong and Griffin, 2004).

Zbog nesagledivih posledica koje sa sobom nosi sagorevanje stručnjaka u zatvoru, sa kojima se suočavaju zaposleni, njihove porodice, radno okruženje, a i čitava društva, prekopotrebno je unaprediti preventivna nastojanja. Vrlo malo istraživanja se fokusiralo na intervencije i postupke kojima se može preduprediti razvoj sindroma sagorevanja među zaposlenima u zatvoru (Olson i sar., 2022).

Zaključak

Uprkos višedecenijskom istraživanju sindroma sagorevanja, ovaj fenomen ostaje i dalje delimično nerazjašnjen, a naročito u penalnoj sferi. Nedostatak teorijskog konsenzusa, različiti merni instrumenti i varijabilnost nalaza otežavaju utvrđivanje preciznije prevalence i etiologije ovog sindroma. Pored toga, postoji potreba za jasnijim konceptualnim okvirom, dijagnostičkim kriterijumima i normativnim rešenjima. Nesumnjivo je da zaposleni u zatvorima rade u višeslojno stresnom okruženju, te je neophodno da se budući naučnoistraživački rad usmeri ka specifičnim faktorima penalnog okruženja, a da se na praktičnom nivou razviju efikasne mere prevencije sindroma sagorevanja i promocije zdravog profesionalnog okruženja. Sagorevanje nije problem koji pogađa samo pojedince, već ima dublje nepovoljne implikacije na zatvorsku kulturu i kvalitet tretmanskog postupanja prema osuđenima. Očuvanje mentalnog zdravlja zaposlenih je preduslov za ostvarenje osnovnog penološkog cilja – resocijalizacija osuđenih lica.

Reference

- Akanji, B. (2013) 'Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure'. *Economic Insights - Trends and Challenges*, 2(65), 73-80.
- Arandelović, M., Ilić, I. i Jović, S. (2010) 'Burnout i kvalitet života kod radnika u prehrambenoj industriji: Pilot studija u Srbiji'. *Vojnosanitetski pregled*, 67(9), 705-711. <https://doi.org/10.2298/VSP1009705A>
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A. and Wells, J. (2015) 'The Relationship between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction'. *Criminal Justice and Behavior*, 42(10), 1066-1082. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Armstrong, G. S. and Griffin, M. L. (2004) 'Does the Job Matter? Comparing Correlates of Stress among Treatment and Correctional Staff in Prisons'. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 577-592. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007>
- Babić, B. (2011) 'Stres i posledice stresa na radnom mestu'. *Vojno delo*, 63(1), 329-345.
- Basim, H. N., Begenirbas, M. and Yalcin, R. (2013) 'Effects of Teacher Personalities on Emotional Exhaustion: Mediating Role of Emotional Labor'. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3), 1488-1496. <https://doi.org/10.12738/estp.2013.3.1509>
- Benetti, S. A. et al. (2018) 'Burnout Syndrome in Workers in Prison'. *International Journal of Development Research*, 8(7), 21992-21998.
- Campos, R. G., Aparecida de Abreu, A. and Silva, S. L. (2023) 'Occupational Stress in Criminal Police: Study in a Prison Unit in Minas Gerais'. *Revista de Administração da UFSM*, 15(spe), 854-874. <https://doi.org/10.5902/1983465969143>
- Caravaca Sánchez, F., Carrión Tudela, J. and Pastor Seller, E. (2018) 'Burnout Syndrome and Work Satisfaction in Professionals of Social Work in Prisons of Spain'. *Revista Espanola de Sanidad Penitenciaria*, 20(2), 40-46.
- Choi, J., Kruis, N. E. and Kim, Y. (2020) 'The Impact of Occupational Characteristics and Victimization on Job Burnout Among South Korean Correctional Officers'. *Criminal Justice and Behavior*, 47(7), 905-923. <https://doi.org/10.1177/0093854820923024>
- Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992) 'Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory'. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Courage, M. M. and Williams, D. D. (1987) 'An Approach to the Study of Burnout in Professional Care Providers in Human Service Organizations'. *Journal of Social Service Research*, 10(1), 7-22. https://doi.org/10.1300/j079v10n01_03
- Cuculić, A. (2006) 'Stres i burn-out sindrom kod djelatnika penalnih institucija'. *Kriminologija & socijalna integracija*, 14 (2), 61-78.
- Cullen, F. T. et al. (1985) 'The Social Dimensions of Correctional Officer Stress', *Justice Quarterly*, 2(4), 505-533. <https://doi.org/10.1080/07418828500088711>

- Dedić, G. (2005) 'Sindrom sagorevanja na radu', *Vojnosanitetski preglad*, 62(11), 851-855. <https://doi.org/10.2298/VSP0511851D>
- Dimitrijević, B. (2018) 'Korak ka stvaranju zajednice: Uloga zatvorskih vaspitača u prevenciji samopovređivanja i suicida osuđenih lica', *Sociologija*, 60(4), 799-817. <https://doi.org/10.2298/SOC1804799D>
- Einat, T. and Suliman, N. (2021) 'Prison Changed Me and I Just Work There: Personality Changes Among Prison Officers', *The Prison Journal*, 101(2), 166-186. <https://doi.org/10.1177/0032885521991091>
- Ekstedt, M. et al. (2006) 'Disturbed Sleep and Fatigue in Occupational Burnout', *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(2), 121-131. <https://doi.org/10.5271/sjweh.987>
- Forman-Dolan, J. et al. (2022) 'Burnout among Professionals Working in Corrections: A Two Stage Review', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 1-25. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19169954>
- Gao, J., Du, X. and Gao, Q. (2022) 'Analysis of Burnout and Its Influencing Factors among Prison Police', *Frontiers in Public Health*, 10, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.891745>
- Harizanova, S. N. (2014) 'Job Burnout Among Bulgarian Prison Staff', *International Journal of Scientific Research*, 3(8), 307-308. <http://dx.doi.org/10.15373/22778179/August2014/92>
- Harizanova, S. and Stoyanova, R. (2019) 'Burnout among Nurses and Correctional Officers', *Work*, 65(1), 71-77. <https://doi.org/10.3233/WOR-193059>
- Harizanova, S., Stoyanova, R. and Mateva, N. (2018) 'Do Personality Characteristics Constitute the Profile of Burnout-Prone Correctional Officers? ', *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 6(10), 1912-1917. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2018.328>
- Hurst, T. E. and Hurst, M. M. (1997) 'Gender Differences in Mediation of Severe Occupational Stress among Correctional Officers', *American Journal of Criminal Justice*, 22(1), 121-137. <https://doi.org/10.1007/BF02887343>
- Isenhardt, A. and Hostettler, U. (2020) 'Inmate Violence and Correctional Staff Burnout: The Role of Sense of Security, Gender, and Job Characteristics', *Journal of Interpersonal Violence*, 35(1-2), 173-207. <https://doi.org/10.1177/0886260516681156>
- Jaegers, L. A. et al. (2020) 'Work-Family Conflict, Depression, and Burnout Among Jail Correctional Officers: A 1-Year Prospective Study', *Safety and health at work*, 12(2), 167-173. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.10.008>

- Keinan, G. and Malach-Pines, A. (2007) 'Stress and Burnout Among Prison Personnel', *Criminal Justice and Behavior*, 34(3), 380-398. <https://doi.org/10.1177/0093854806290007>
- Kinman, G., Clements, A. J. and Hart, J. (2016) 'Working Conditions, Work-Life Conflict, and Well-Being in U.K. Prison Officers', *Criminal Justice and Behavior*, 44(2), 226-239. <https://doi.org/10.1177/0093854816664923>
- Krapić, N. (2005) 'Dimenzije ličnosti petofaktorskog modela i radno ponašanje', *Psihologijske teme*, 14(1), 39-56.
- Lambert, E. G., Barton-Bellessa, S. M. and Hogan, N. L. (2015) 'The Consequences of Emotional Burnout Among Correctional Staff', *SAGE Open*, 5(2), 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244015590444>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. and Jiang, S. (2010) 'A Preliminary Examination of the Relationship between Organisational Structure and Emotional Burnout among Correctional Staff', *The Howard Journal of Criminal Justice*, 49(2), 125-146. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2311.2010.00606.x>
- Lambert, E. G. et al. (2022) 'Effects of Work-Family Conflict on Southern Correctional Staff Burnout', *Criminal Justice and Behavior*, 49(1), 117-138. <https://doi.org/10.1177/00938548211026354>
- Lambert, E. G. et al. (2021) 'Exploring the Connection between Work-Family Conflict and Job Burnout among Nigerian Correctional Staff', *Psychiatry, Psychology and Law*, 29(6), 832-853. <https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1982790>
- Lambert, E. G. et al. (2020) 'Exploring the Association between Work-Family Conflict and Job Involvement among Private Correctional Staff', *Journal of Applied Security Research*, 15(1), 49-72. <https://doi.org/10.1080/19361610.2019.1636591>
- Längle, A. (2003) 'Burnout: Existential Meaning and Possibilities of Prevention', *European Psychotherapy*, 4(1), 107-121.
- Leo, C. G. et al. (2021) 'Burnout Among Healthcare Workers in the COVID 19 Era: A Review of the Existing Literature', *Frontiers in Public Health*, 9, 1-6. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.750529>
- Liu, J. et al. (2022) 'The Connection between Work Attitudes and Chinese Correctional Staff Burnout', *Journal of Criminology*, 55(4), 568-585. <https://doi.org/10.1177/26338076221127710>
- Lovell, B. and Brown, R. (2017) 'Burnout in U.K. Prison Officers: The Role of Personality', *The Prison Journal*, 97(6), 713-728. <https://doi.org/10.1177/0032885517734504>
- Margi, O. and Rosenbloom, T. (2021) 'Burnout and Depersonalization Among Correctional Officers in Security Compared to Criminal Prison', *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37, 795-803. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09455-w>

- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981) 'The Measurement of Experienced Burnout', *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1984) 'Burnout in Organizational Settings', *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C. and Leiter, M. P. (2016) 'Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry', *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001) 'Job Burnout', *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Morgan, R. D., Van Haveren, R. A. and Pearson, C. A. (2002) 'Correctional Officer Burnout', *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 144-160. <https://doi.org/10.1177/009385480202900200>
- Olson, L. et al. (2022) 'An Exploratory Study on the Role of Burnout and Devaluation among Staff in Psychiatric Correctional Facilities', *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 66(2-3), 249-266. <https://doi.org/10.1177/0306624X211010288>
- Paleksić, V. M. (2020) 'Professional Stressors in Prison Officers: A Cross-Sectional Study', *Scripta Medica*, 51(3), 166-173. <https://doi.org/10.5937/scriptamed51-24550>
- Pane, M. (2016) 'Factor Influencing Depersonalization on Prison Employees', *European Journal of Social Science Education and Research*, 3(3), 109-117. <https://doi.org/10.26417/ejser.v7i1.p109-117>
- Penezić, N., Drezgić, I. i Lalić, B. (2008) 'Sindrom izgaranja kod MBA studenata', *XIV skup trendovi razvoja „Efikasnost i kvalitet bolonjskih studija”*, Kopaonik, Srbija, 03-06. mart 2008. godine, 178-181.
- Petković, N., Maćešić Petrović, D. i Đorđević, M. (2010) 'Sindrom sagorevanja kod profesionalaca koji rade u zavodskom tretmanu maloletnih delinkvenata', *Socijalna misao*, 17(2), 49-69.
- Petrelli, F. et al. (2020) 'Burnout Syndrome: A Preliminary Study of a Population of Nurses in Italian Prisons', *La Clinica Terapeutica*, 171(4), 304-309. <https://doi.org/10.7417/CT.2020.2233>
- Petrov-Kiurski, M. Đ. (2020) 'Zastupljenost profesionalnog stresa i sindroma sagorevanja na poslu kod lekara opšte medicine', *Opšta medicina*, 26(1-2), 1-12. <https://doi.org/10.5937/opmed2002001P>
- Piedmont, R. L. (1993) 'A Longitudinal Analysis of Burnout in the Health Care Setting: The Role of Personal Dispositions', *Journal of Personality Assessment*, 61(3), 457-473. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6103_3

- Popov, B., i Popov, S. (2011) 'Struktura polnih razlika u doživljaju stresa na radu', *Primenjena psihologija*, 4(2), 179-195. <https://doi.org/10.19090/pp.2011.2.179-195>
- Puhalić, A., i Deretić, T. (2020) 'Teorijsko-konceptualni modeli profesionalnog sagorijevanja', *Beogradska defektološka škola*, 26(3), 67-82.
- Putri, S. N., and Andriani, C. (2021) 'Factors Related to Employee Burnout: Organizational Behavior Review', *Human Resources Management Studies*, 1(4), 213-226. <https://doi.org/10.24036/hrms.v1i4.41>
- Rania, N., Migliorini, L. and Coppola, I. (2020) 'A Qualitative Study of Organizational and Psychosocial Factors in the Burnout of Italian Correctional Officers', *The Prison Journal*, 100(6), 747-768. <https://doi.org/10.1177/0032885520968246>
- Schaufeli, W. B. and Peeters, M. C. W. (2000) 'Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review', *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19-48. <https://doi.org/10.1023/a:1009514731657>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. and Maslach, C. (2009) 'Burnout: 35 Years of Research and Practice', *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Senol-Durak, E., Durak, M. and Gencoz, T. (2021). 'Job Satisfaction, and Burnout as Mediators of Trait Anger, Work Stress, Positive and Negative Affect in a Sample of Turkish Correctional Officers', *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 32(5), 658-678. <https://doi.org/10.1080/14789949.2021.1884738>
- Shirom, A. (2003) 'Job-Related Burnout: A Review', in: Quick J. C. and Tetrick L. E. (eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington DC: American Psychological Association, 245-264. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Steiner, B. and Wooldredge J. (2015) 'Individual and Environmental Sources of Work Stress among Prison Officers', *Criminal Justice and Behavior*, 42(8), 800-818. <https://doi.org/10.1177/0093854814564463>
- Stevanović, Z. (2014) *Tretman osuđenika u zatvorskom sistemu Srbije*. Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja.
- Stoyanova, R. G and Harizanova, S.N. (2016) 'Assessment of the Personal Losses Suffered by Correctional Officers due to Burnout Syndrome', *Intrernational Journal Occupational Environmental Medicine*, 7(1), 33-41. <https://doi.org/10.15171/ijoem.2016.680>
- Swider, B. W. and Zimmerman, R. D. (2010) 'Born to Burnout: A Meta-Analytic Path Model of Personality, Job Burnout, and Work Outcomes', *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>

- Sygit-Kowalkowska, E., Orlak, K. and Stolarski, M. (2023) 'Work for the Prison Service: Selected Health Consequences–Investigating the Role of Personal Resources, Job Demands, Work Stress, and Burnout', *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 36(6), 744-760. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02224>
- Sygit-Kowalkowska, E., Piotrowski, A. and Hamzah, I. (2021) 'Insomnia among Prison Officers and Its Relationship with Occupational Burnout: The Role of Coping with Stress in Polish and Indonesian Samples', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 1-24. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084282>
- Škrinjar, J. (1996) 'Odnos zanimanja i strategija suočavanja i svladavanja Burnout sindroma', *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 32(1), 25-36.
- Štajnberger, I. i Čizmić, S. (1991) *Psihologija i savremena tehnika*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Vajawat, B. et al. (2021) *Dealing with Mental Health Issues in Prison Staff during COVID-19: A Handbook*. Bengaluru: National Institute of Mental Health & Neuro Sciences.
- Weber, A. and Jaekel-Reinhard, A. (2000) 'Burnout Syndrome: A Disease of Modern Societies?', *Occupational Medicine*, 50(7), 512-517. <http://dx.doi.org/10.1093/occmed/50.7.512>
- Wojnarska, A. D. (2020) 'Professional Burnout Among Correctional Officers: Risk and Protective Factors', *Paedagogia-Psychologia*, 33(1), 191-208. <https://doi.org/10.17951/j.2020.33.4.191-208>
- World Health Organization. (2015) *International statistical classification of diseases and related health problems: 10th revision, Fifth edition*. Dostupno na: <https://iris.who.int/handle/10665/246208>
- World Health Organization. (2019) *Burn-out an "Occupational Phenomenon": International Classification of Diseases*. Dostupno na: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (Pristupljeno: 23 April 2025)
- World Health Organization. (2001). *International classification of functioning, disability and health: ICF*. Dostupno na: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf>
- Zimmerman, R. D. (2008) 'Understanding the Impact of Personality Traits on Individuals' Turnover Decisions: A Meta-Analytic Path Model', *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x>
- Zupan, L. (1992) 'The Progress of Women Correctional Officers in All-Male Prisons', in: Moyer I. L. (ed.) *The Changing Roles of Women in the Criminal Justice System*. United States of America: Waveland Press, 323-343.

Burnout Among Professionals in the Prison System: Risk factors and Consequences

Antonija Raspopović^a, Vera Petrović^b, Tatjana Mentus Kandić^c

Burnout syndrome, resulting from continuous exposure to work-related stress, is a global phenomenon that has drawn significant attention from various researchers over several decades. The most well-known theoretical framework used in empirical studies of burnout is three-dimensional approach developed by Maslach and Jackson, which served as the basis for the construction of the Maslach Burnout Inventory, an instrument designed to assess burnout syndrome by examining emotional exhaustion, depersonalisation, and reduced personal accomplishment. Burnout syndrome is highly prevalent among prison employees worldwide. The highest-risk group includes staff directly interacting with inmates, with primary stressors being staff shortages, poor working conditions, job insecurity, and conflicts between professional and family life. High neuroticism combined with low conscientiousness and extraversion significantly increases the risk of developing burnout syndrome. Burnout syndrome leads to severe physical, emotional, and behavioral consequences, potentially impairing work efficiency within correctional treatment processes. The notable prevalence of burnout among prison professionals underscores the need for a strategic approach to prevention and the development of programs aimed at improving mental health.

The aim of this paper is to comprehensively present theoretical and empirical foundations relevant to studying burnout syndrome, specifically highlighting the consequences faced by “burned out” professionals working in prisons, as well as analyzing and presenting research findings regarding the prevalence and risk factors for the onset and development of this syndrome. This paper employs a narrative literature review methodology, using descriptive analysis and theoretical synthesis to identify and interpret key findings from significant scientific studies and expert sources.

KEYWORDS: burnout syndrome, prison professionals, risk factors, consequences.

© 2025 by authors



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International

^a Doctoral student, University of Belgrade, Faculty of Special Education and Rehabilitation.

^b Assistant professor, University of Belgrade, Faculty of Special Education and Rehabilitation, Department for Prevention and Treatment of Behavioral Disorders.

^c Associate Professor, University of Belgrade, Faculty of Special Education and Rehabilitation, Department of Pedagogical, Sociological and Psychological Subjects.