

Research Article

Работа в условия на стрес: Анализ на психичното благополучие на служители в български затвори

Working Under Stress: An Analysis of the Psychological Well-Being of the Prison Staff in Bulgarian Prisons

Natasha Angelova^{*a}, Emelina Zaimova-Tsaneva^a, Iva Dimitrova^a,
Gergana Andonova^b, Daniela Atanasova^b, Elena Karashtranova^c,
Tatyana Dzimbova^d, Boris Manov^e

[a] Department of Psychology, South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria.

[b] Department of Public Law, South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria.

[c] Department of Informatics South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria.

[d] Department of Health Care, Faculty of Public Health, Health Care and Sports at South-West University "Neofit Rilski" South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria.

[e] Department of Philosophy and Political Sciences"South-West University "Neofit Rilski"

Резюме

Работата в пенитенциарни заведения е свързана с високи нива на стрес, които оказват значително въздействие върху психичното благополучие на надзорно-охранителния състав. Настоящото изследване разглежда връзката между професионалния стрес, удовлетвореността от живота и психичното здраве на служителите в български затвори. Комбинирайки качествени методи (дълбочинни интервюта и фокус групи) изследването идентифицира основните специфики на дейността, влияещи върху благополучието на персонала. Резултатите показват, че стресът, свързан с работната среда, допринася за повишаване на тревожността, ниско удовлетворение от живота, безпокойство за сигурността. Освен това, служителите отчитат здравословни проблеми, включително нарушения на съня и повишен риск от хронични заболявания. Данните подчертават



необходимостта от подобряване на условията на труд и осигуряване на психологическа, правна и здравна подкрепа. Статията допринася към разбирането на уникалните предизвикателства пред персонала в пенитенциарната система. Тези усилия са ключови за устойчивото управление на затворите и намаляване на отрицателните ефекти от стреса върху персонала.

Ключови думи: Психично благополучие; професионален стрес; удовлетвореност от живота; надзорно-охранителен състав; работна среда; затвори; България.

Abstract

Working in prisons is associated with high levels of stress, which have a significant impact on the mental well-being of prison staff. This study examines the relationship between occupational stress, life satisfaction, and mental health of staff in Bulgarian prisons. Combining qualitative methods (in-depth interviews and focus groups), the study identifies the main factors influencing staff well-being. The results show that work-related stress contributes to anxiety, low life satisfaction, and security concerns. In addition, staff report health problems, including sleep disorders and an increased risk of chronic diseases. The data highlight the need to improve working conditions and provide psychological, legal, and health support. The article contributes to the understanding of the unique challenges faced by staff in the penitentiary system. These efforts are crucial to sustainable prison management and mitigating the negative impacts of stress on staff.

Keywords: well-being; job stress; life satisfaction; prison guards; job environment; prison; Bulgaria.

Table of Contents

Метод

Резултати и дискусия

Обобщени резултати от дълбочинните интервюта по правните въпроси свързани с работата в пенитенциарни заведения.

Резултати от дълбочинните интервюта по въпросите, касаещи психологическите и здравни аспекти на работата в пенитенциарни заведения

Дискусии във фокус групи по правните въпроси свързани с работата в пенитенциарни заведения

Дискусиите във фокус групите по въпросите, касаещи психологическите и здравни аспекти на работата в пенитенциарни заведения

References

Psychological Thought, 2025, Vol. 18(2), 464-488, <https://doi.org/10.37708/psyc.v18i2.1093>

Received: 2025-01-28. Accepted: 2025-10-01. Published (VoR): 2025-11-03.

Handling Editor: Rumen Stamatov, Varna Free University, Tchernorizets Hrabar, Bulgaria.

*Corresponding author at: South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria E-mail: natasha_v@swu.bg



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Психологичното благополучие се дефинира като цялостна ефективност на психичното функциониране на индивида в ключови аспекти като работа, семейство и социална общност (Wright & Cropanzano, 2000). Според Diener (1984), психичното благополучие (или субективното благополучие) представлява цялостната положителна оценка на живота на индивида, базирана на неговите емоционални реакции и глобалната удовлетвореност от различни аспекти на живота..

В изследователската литература субективното благополучие често се разглежда чрез личната оценка на удовлетвореността от живота (Diener et al., 1999). Индивидуалните стандарти играят решаваща роля, което прави понятието уникално за всеки човек.

Естество на работата на служителите в пенитенциарните заведения

Пенитенциарните служители, включително надзирателите, играят ключова роля в ежедневно управление на местата за лишаване от свобода. Тяхната основна задача е да осигурят безопасността и сигурността на всички в пенитенциарните заведения (Armstrong & Griffin, 2004). Освен това, те активно участват в рехабилитационния процес на лишените от свобода, балансирайки между контрол, сигурност и грижа (Bezerra et al., 2016).

Работата на тези служители е свързана със значителен стрес поради спецификата на средата. Трудът в пенитенциарни заведения е не само физически натоварващ, но и психически изтощителен, което често води до високи нива на бърнаут, здравословни проблеми и ниска удовлетвореност от работата (Cheek & Miller, 1982; Lambert et al., 2009). Емпиричните изследвания разкриват висок процент на хипертония, сърдечни заболявания и злоупотреба с вещества сред персонала (Brodsky, 1982).

Проучванията на различни автори като [Clements et al. \(2020\)](#), [Lambert et al. \(2021\)](#), [Tewksbury & Higgins \(2006\)](#), [Stinglhamber, et al. \(2022\)](#) доказват, че служителите на затворите преживяват по-високи нива на стрес в сравнение с други професии, чиито служители също са на първите места по професионален стрес, например лекарите от Спешна помощ. В САЩ служителите на затворите имат средна продължителност на живота около 59 години, в сравнение със средната 75 г. възраст за цялото население, отчасти поради здравословните проблеми, свързани със стреса. Стресът, свързан с работата, влияе негативно на личния живот на служителите, а стресът в семейството може да направи служителите несъсредоточени и напрегнати на работното място. Проучените изследвания показват, че конфликтите между работата и семейството, свързани с разпределяне на времето, удържане на напрежението, промяна в поведението и изискванията на семейството, влияят негативно върху три работни нагласи надзорно-охранителния състав (ангажираност към работата, удовлетвореност от работата и организационна ангажираност). Резултатите от проведен йерархичен регресионен модел проведен от [Islam et al. \(2025\)](#) показват, че положителни промени в преживяванията, по-високо удовлетворение от работата и по-нисък стрес на работното място се наблюдават след включване в обучения свързани с работата.

Фактори, свързани с психичното здраве

- **Работна среда:** Стресът, свързан с опасността от физическо насилие, е значително по-висок в сравнение с други професии ([Finn, 1998](#)). Пенитенциарните служители са сред професиите с най-висок процент нефатални инциденти, включително нападения и вербални заплахи ([Pernelj-Taylor & Johnson, 1995](#)).
- **Работа на смени:** Работата на смени води до нарушения на циркадния ритъм, което от своя страна увеличава риска от метаболитен синдром и други хронични заболявания ([Wang et al., 2014](#); [Liu et al., 2018](#)).
- **Виктимизация:** Ежедневният контакт с агресивни нарушители излага служителите на риск от виктимизация и психологически дистрес ([Ferdik & Smith, 2017](#)).

Влияние на работната среда върху психичното благополучие на пенитенциарния персонал

Пенитенциарната система, макар и критично важна за функционирането на правосъдието, създава среда, която не просто влияе върху лишените от свобода, но оказва и значително въздействие върху физическото и психичното състояние на служителите; този ефект е неразривно свързан с многобройните изисквания и рискове, които произтичат от естеството на работата (Bezerra et al., 2016). Надзорателите, като лица, които ежедневно се сблъскват с предизвикателствата на опасна и стресираща среда, са изложени на множество психосоциални рискове, които могат да доведат до сериозни последици както за тяхното здраве, така и за ефективността на тяхната работа (Ferdik & Smith, 2017).

Изследванията категорично показват, че благополучието на служителите е ключов фактор за постигане на оптимални резултати в системата за изпълнение на наказанията. Lambert et al. (2005) установяват, че удовлетвореността от работата е положително свързана с цялостната удовлетвореност от живота; същевременно, стресът, конфликтите между работата и личния живот, както и възприеманите опасности на работното място са обратнопропорционални на житейската удовлетвореност. Тези резултати подчертават важността на внимателното управление на работната среда, което може да смекчи негативните въздействия върху служителите.

Допълнителни данни, базирани на сравнителни анализи на Johnson et al. (2005), разкриват, че пенитенциарните служители са сред професиите с най-ниски нива на психологическо благополучие, физическо здраве и удовлетворение от работата; тези показатели са значително по-ниски спрямо други професионални групи. Въпреки че, подобни резултати не са универсални, те сочат тенденция, която изисква внимание и интервенция.

Особено тревожен е рискът от прегаряне – състояние на изтощение, породено от продължително излагане на стресови фактори (Maslach, 1978, Maslach et al., 2001) характерни за работната среда на пенитенциарния персонал. Прегарянето е пряко свързано с редица неблагоприятни последици, включително ниска ангажираност, високо текучество, често отсъствие от работа и дори здравословни проблеми ? (Finney et al., 2013; Gould et al., 2013). Lambert et al. (2010) отбелязват, че това състояние не само

намалява ефективността на служителите, но и влошава институционалния климат, което може да компрометира сигурността и рехабилитационните процеси в местата за лишаване от свобода. Като цяло една от най-големите заплахи за благополучието на надзирателите е стресът, предизвикан от работата им (Brower, 2013). Той е свързан с редица негативни резултати като проблеми с психичното здраве, неудовлетвореност от работата, злоупотреба с наркотици и алкохол, ниско качество на работата и смъртни случаи (Finn, 2000; Denhof et al., 2014)

Емпиричните изследвания посочват също така, че удовлетвореността от работата и общото психично благополучие на персонала са тясно свързани (Lambert et al., 2002; Lambert et al., 2019); следователно, инициативи, насочени към подобряване на условията на труд, са не само желателни, но и критично необходими. Например, въвеждането на програми за управление на стреса, предоставянето на ресурси за професионална подкрепа и насърчаването на баланса между работа и личен живот могат да доведат до значително подобрене в качеството на живот на служителите.

Предизвикателства и възможности за интервенция

Пенитенциарните служители често се сблъскват с високи изисквания и ограничени ресурси, което създава среда, предразполагаща към стрес и неудовлетвореност (Lambert et al., 2015). Необходимостта от целенасочени интервенции за подобряване на психичното благополучие е от ключово значение. Такива могат да бъдат Програми за управление на стреса и професионална подкрепа, Осигуряване на адекватна почивка и ресурси, Подобряване на условията на труд чрез политики, насочени към безопасността и психичното здраве или общ модел за подобряване на психичното им благополучие. Начините, по които се осъществява обучението на затворническия персонал са регламентирани в чл. 31, ал. 2 от ЗИНЗС и чл. 17, ал. 2, чл. 17а, чл. 17б и чл. 17в от ППЗИНЗС и са базирани на теорията за учене на възрастните. Във връзка със съвременните обучителни подходи все по-често се обръща внимание и на технологиите, използвани в контекста на корекционните институции поради ползите им при рехабилитация, реинтеграция и обучение (Cornet & Van Gelder, 2020). Например чрез VR технологиите, надзирателите биха могли да развиват знания и умения, за да реагират на широк спектър от ситуации, срещани по време на работа.

Цела на изследването е да се проучат нуждите на служителите в пенитенциарни заведения по отношение на тяхното обезпечаване с психологическа, правна и здравна информация, съдействаща за изграждане на по-висока стресоустойчивост и повишаваща личните компетенции за справяне в рискови и високо стресови условия на труд.

Хипотезата на изследването: предполагаме, че пенитенциарните служители биха имали нужда от регулярни и допълнителни квалификации и обучения за по-добра информираност относно нормативната уредба на дейността на пенитенциарните служители, както и, че това би подобрило техните професионални възможности и би допринесло за повишаване на увереност в познанията относно спецификите на професионалните им дейности.

Метод

Настоящото изследване е проведено посредством изследователски дизайн, който включва качествени методи за събиране и анализ на данни. Този подход позволява да се осигури дълбочинно разбиране на нуждите на надзорно-охранителния състав и да се предостави цялостна картина на въздействието на работната среда върху тяхното психично благополучие.

Качествени методи

Дълбочинни интервюта - Проведени са 69 дълбочинни интервюта с ръководен състав на служители от пенитенциарните заведения. Основната цел е да се очертае актуалната картина на нуждите от психологическа, правна и здравна подкрепа на служителите. Въпросите са създадени от членовете на екипа и са оформени като анкетни карти за оценка на удовлетвореността от живота, нивото на изпитвано безпокойство и стрес, свързано с работната среда и нуждите от правна подкрепа и допълнителни обучения

Фокус групи - Организиран са пет фокус групи, всяка фокус група включва 13–14 участника. Дискусиите са насочени към разкриване на нуждите от психологическа, правна и здравна подкрепа на служителите.

Проучването включва теоретично моделиране, изготвяне на извадка, работа на терен и анализ на резултатите.

Чрез селектиране на данните са идентифицирани разликите в мненията, нагласите и оценките на различни професионални групи, което позволява прецизиране на нуждите от подкрепа на служителите.

Участници

В изследването участваха общо 69 лица психолози, социални работници, медицински служители и ръководен надзорно-охранителен състав от пенитенциарни заведения. Участниците включват лица с различен трудов стаж в системата на пенитенциарните заведения.

Инструменти

В изследването са използвани Анкетни карти и групови дискусии по предварително обявени теми. Информацията е записана и транскрибирана. В следващата част „Резултати и дискусия“ са представени по-значимите находки.

Резултати и дискусия

Обобщени резултати от дълбочинните интервюта по правните въпроси свързани с работата в пенитенциарни заведения.

1. С кои нормативни актове, регламентиращи Вашите права и задължения като държавни служители в пенитенциарно заведение, сте запознати (работно време, заплати, привилегии, почивки, дисциплинарна отговорност, административно-наказателна и наказателна отговорност)?

Служителите са наясно с нормативната база регламентираща правата и задълженията им, но не са съгласни с някои разпоредби. Изброяват - Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража и правилниците към него, Закона за държавния служител. Изразяват желание статутът им да бъде по Закона за МВР, като на полицаите. Повечето от тях споделят *„Чувстваме се като лишени от свобода“*, като искат да имат 24 часови работни смени. Често полагат допълнителен труд, поради което твърдят *„нямам личен живот“*, *„работа под стрес“*. Смятат, че при 24 часова смяна ще имат по-добър поглед върху лишените от свобода и ще имат повече време за почивка- *„ще имам проследимост на целия процес в едно денонощие“*, *„през нощта има по-малко работа,*

няма каре“, „дневните смени са тежки“. Имат нужда от повече почивки по време на смяна и между дежурствата. Работещите служители на смяна са малко. Няма желаещи да работят в тези заведения, а служителите са предимно с около 10 години трудов стаж. Рядкост са такива с повече трудов стаж.

2. Провеждат ли се професионални обучения, колко често и в каква насока?

Служителите в различните пенитенциарни заведения дават разнородни отговори на този въпрос. Първоначално всички преминават обучение в школа в Плевен. След започване на работа, ако се провежда обучение, то е свързано с физическата им подготовка - „обучение по стрелба“, „бойни изкуства“. Други споделят, че се провеждат обучения, но във връзка с правата на лишените от свобода – „предимно за лишените от свобода“, „как да се пазим от СПИН“. Според ръководния състав на 2 години се провеждат „обучения за самоубийства в ареста“, но няма обучения за „управление на служители“, „за прилагане на международни актове“.

3. Имате ли допълнителни писмени указания (вътрешни правила или др.) как да изпълнявате задълженията си (кога и как да използвате физическа сила, оръжие или помощни средства и др.)? Достатъчно подробни ли са?

Имат вътрешни правила, но не са достатъчно подробни. Работят въз основа на заповеди за вътрешния ред, но те също не са достатъчно подробни и не гарантират правата им „аз не съм медицинско лице, но трябва да давам лекарства на лишените от свобода“. Споделят, че „лишените от свобода имат повече права от нас“. В някои пенитенциарни заведения са им раздали наръчници от Български хелзински комитет относно правата на лишените от свобода. Провеждат им инструктаж всяка сутрин. Имат достъп до специализиран бюлетин относно ситуацията в затворите и арестите в страната. Имат нужда от специални правила за работа с психично болни „не можем да се справим с психично болните“, „те пречат и на другите лишени от свобода“, „пращаме ги в болницата в Ловеч и от там след една седмица ни ги връщат и ние не знаем какво да ги правим“. Изразяват необходимост от подробни правила за преместване при пренаселени арести.

4. Предвидените средства в Закона за изпълнението на наказанията и задържането под стража (ЗИНЗС) за поддържане на реда и дисциплината в местата за лишаване от свобода ефективни ли са? Ако не, какво бихте променили, за да

улесните работата си? Коя част от работата си бихте определили като най-опасна и какво бихте променили, за да се понижи риска за Вас?

Предвидените мерки в ЗИНЗС не са достатъчни. Служителите споделят „затворниците чупят и ние няма какво да направим, не можем да ги накараме да платят“, „не можем да се справим с психичноболните“, „лишените от свобода ни разиграват и постоянно подават молби против нас, за да се разхождат по дела до съда“, „обиждат ни и ние няма какво да направим“, „скоро колега беше ударен от лишен от свобода и трябва да води делото си сам, като сам си плаща за адвокат“, „ограничени са ни възможностите за използване на тейзер“, „чувстваме се заплашени навън“. Най-фрапиращият случай е от затвора Пазарджик, в който надзирателка в пред пенсионна възраст споделя за дело и излязла в медиите статия срещу нея за „сексуален тормоз спрямо значително по надмоощен лишен от свобода мъж“. Като най-опасно отчитат конвоирането на лишени от свобода.

Споделиха се множество идеи за промяна, в различни насоки „да има постоянно лекари психиатри“, „да се създадат болнични отделения към затворите и най-вече с психиатрични отделения с постоянен персонал“, „да се направи диференциация на надзирателите спрямо тежестта на присъдата и режима на изтърпяване на наказанието от лишените от свобода, с оглед стажа им“, „да се промени статута на инспекторите социални дейности, като надзирателите не са им подчинени“, „да се предвидят вътрешни правила и наказания, въз основа на които да може да се наказват лишените от свобода при неспазване на реда и дисциплината“ и др.

Друг сериозен проблем е невъзможността на лишените от свобода да се справят в живота „навън“ и извършването на престъпление, за да се върнат обратно. В тази насока надзирателите споделят „спят при оградата на затвора“, „крадат отново, за да се върнат“, „беше се хванал за леглото и не искаше да излезе на свобода, а ние го дърпахме, за да се пусне“.

5. Какви са основните трудности, с които се сблъсквате в работата си и какво бихте променили?

Повечето служители изразяват желание за подобрене на материалната база, особено арестите. Ръководителите споделят за необходимост от собствен бюджет, но не като второстепенен разпоредител на средства. Изразяват необходимост от срещи с психолози, но различни от тези, които работят с лишените от свобода. Оплакват се от многото „бумащина“, от работното време и малкото почивки, от липсата на повече

служители, от многото права на лишените от свобода и малкото права, с които те разполагат, за да въдворяват ред и дисциплина.

Резултати от дълбочинните интервюта по въпросите, касаещи психологическите и здравни аспекти на работата в пенитенциарни заведения

1. Наблюдават ли се проблеми с физическото здраве в резултат на работата?

Установено беше, че някои служители се оплакват от увеличаване на телесното тегло, повишена употреба на тютюневи изделия, както и от лоши хранителни навици, дължащи се на работния режим. При по-възрастните служители се наблюдава стремеж към по-добра лична грижа.

2. Имате ли притеснения относно личната сигурност или тази на близките Ви?

Служителите споделиха, че нямат притеснения относно тяхната сигурност или тази на близките им, въпреки че ситуацията понякога предполага риск.

3. Какво е влиянието на професията върху личния Ви живот?

Работата оказва сериозно въздействие върху организацията на семейния живот, взаимоотношенията с близките и качеството на почивката. Споделят се случаи на претоварване, особено при липса на достатъчен личен и социален ресурс за възстановяване.

4. Успявате ли да намерите баланс между работа и личен живот?

Служителите изпитват затруднения при постигане на баланс между професионалните задължения и личния живот. Често това води до емоционална преумора, като отпуските се възприемат като единствения възможен момент за реална почивка и разтоварване.

5. Чувствате ли се удовлетворен/а от работата?

Установено бе, че удовлетвореността от работата е разнопосочна – някои служители оценяват добрите колегиални взаимоотношения, други акцентират върху ниското заплащане, високото натоварване, липсата на възможности за развитие и емоционалното изтощение.

6. Смятате ли, че работите под напрежение?

Всички интервюирани потвърждават, че служителите работят под постоянен стрес, особено при работа с агресивни, манипулативни или психично болни лишени от свобода,



както и при недостиг на персонал и извънредни обстоятелства (напр. проверки, медийни казуси и др.).

Дискусии във фокус групи по правните въпроси свързани с работата в пенитенциарни заведения

По тема обучение на служителите с цел запознаване с приложимите национални и международни актове за изпълнение на санкции и мерки в местата за лишаване от свобода, по-често срещаните отговори са в следната посока: осигурено е обучение основно при първоначално встъпване в длъжност за запознаване с основните положения по ЗИНЗС и Правилника за прилагане на закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража (ППЗИНЗС), Наказателния кодекс (НК), Наказателно-процесуалния кодекс (НПК) и Конституцията на Република България (КРБ); не са провеждани обученията относно международните стандарти за изпълнение на наказанието лишаване от свобода; споделят, че рядко участват в обучителни курсове и те са преди всичко за естеството на работата от психологическа гледна точка, за етичното поведение на надзирателите и не включват по-детайлно запознаване със съответните нормативни актове.

По темата за предоставянето на здравни грижи в местата за лишаване от свобода, по-често срещаните отговори са, че служителите-надзиратели, а и психолози и социални работници, изпитват трудности по отношение на работата с лишените от свобода с психически и с личностови разстройства; според психолозите и служителите от сектор „Социални дейности и възпитателна работа“ надзирателите често имат проблеми с разпознаване на психичното страдание; като затруднение посочват и това, че към отделните затвори няма психиатър; при необходимост лишените от свобода с психични страдания се приемат за лечение в психиатричното отделение на Специализираната болница за активно лечение на лишени от свобода към затвора в гр. Ловеч, но след приключване на лечението отново се връщат в местата за лишаване от свобода, където са настанени; при възникване на проблеми в работата с тези лица не могат да се консултират с щатен психиатър към затвора, а получават консултация от разстояние от такъв специалист от психиатричното отделение в Ловеч; смятат, че е уместно към затворите да има психиатри.

По темата дали изпитват затруднения при взаимодействието/работата си със затворниците, по-честите отговори са: изпитват някои затруднения относно употребата на физическа сила и помощни средства в конфликтни ситуации; разработени са указания, вътрешни правила за това, но според тях не са достатъчно подробни; необходима им е допълнителна информация по тези въпроси; някои от лишените от свобода не разполагат с документ за самоличност, което създава трудности на служителите, когато е необходимо задържаните да упражняват правата си.

По темата дали се чувстват застрашени при изпълнение на служебните си задължения, като общ проблем служителите посочват как се защитават техните права при конфликти с лишените от свобода: когато служителите-надзиратели са обект на противоправни деяния, вкл. и престъпления, те не получават юридическа защита от пенитенциарното заведение; служителите следва самостоятелно да организират защитата си, независимо, че престъплението, от което са пострадали, е извършено при изпълнение на служебните им задължения.

По темата дали са необходими промени относно овладяване на дисциплината в местата за лишаване от свобода изводите са, че наказанията, които се налагат на осъдените за нарушение на дисциплината, не са достатъчно ефективни; предложението на служителите (социални дейности и възпитателна работа) е като наказание да се предвиди и заповед върху личната партида на осъдения или върху трудовия доход.

По темата дали изпитват затруднения във връзка с приложението на някои институти на материалното и процесуалното наказателно право служителите психолози и инспекторите „Социални дейности и възпитателна работа“ споделят, че се затрудняват при тълкуването на една от предпоставките на института на условно предсрочно освобождаване, а именно: какво означава осъденият да е „дал доказателства за своето поправяне“ (чл. 70, ал. 1 НК); НК не посочва конкретни хипотези на тази предпоставка; извършването на престъпление по отношение на служител не винаги представлява пречка за предсрочно освобождаване; предлагат също да отпадне предсрочното освобождаване за някои наказания, например по-леките.

Относно института на условното предсрочно освобождаване служителите имат и някои допълнителни предложения за усъвършенстване на наказателното законодателство,

които биха улеснили тяхната дейност и според тях са в съответствие с принципа на справедливост в наказателното право.

Служителите от по-висшите нива (инспектор „Социални дейности и възпитателна работа“, заместник началник) отправят препоръки да бъде предвиден минимален размер на изтърпяване на наказанието „лишаване от свобода“ като елемент на института на условното освобождаване, и по-конкретно - 6 месеца. Това е необходимо с оглед администрацията на затвора да прецени качествата на лишения от свобода и дали той следва да бъде условно предсрочно освободен. Съгласно действащото законодателство (чл. 70 и сл. НК) осъденият се освобождава предсрочно от изпълнение на наказанието, ако е изтърпял поне половината от него. В някои случаи половината от наказанието може да бъде по-малко от шест месеца, което е твърде кратък срок за преценка на нравствените и моралните качества на лицето.

По темата дали са запознати със значимите функции, които изпълняват в полза на обществото, повечето от служителите отговарят, че изпълнението на наказанието „лишаване от свобода“ е част от наказателното правораздаване в Република България и, че пенитенциарните служители имат изключително сложната задача да се отнасят с уважение към човешкото достойнство на лицата, осъдени за извършване на престъпление или задържани при повдигнато обвинение.

По темата относно информираността им за правата на затворниците по-честите отговори са, че им е трудно да си припомнят по-конкретни права на затворниците; други посочват само правата, свързани с изпълнение на наказанието - да бъдат консултирани с адвокат, да ползват телефонна връзка и да получават информация за изтърпяната част от наказанието.

Дискусиите във фокус групите по въпросите, касаещи психологическите и здравни аспекти на работата в пенитенциарни заведения

По въпросите свързани с физическото здраве в резултат на работата им като надзиратели? Наблюдават ли се проблеми и в какво се изразяват тези проблеми? В повечето случаи надзирателите не съобщават за конкретни здравословни оплаквания, свързани с професионалната си дейност в затвора. Темата често се възприема като лична и е по-скоро избягвана в разговори, дори при наличие на доверителни отношения. При онези служители, които все пак споменават определени здравословни проблеми



(напр. хронична умора, болки в гърба, главоболие), не се прави ясна причинно-следствена връзка между оплакванията и естеството на работата. Психолозите отчитат, че е възможна или ниска степен на осъзнаване за потенциалното въздействие на професията върху физическото благополучие, или наличие на стигма около темата за здравето сред служителите в системата.

По въпроса дали са споделяли притеснения за своята сигурност и тази на своите близки - според служителите от надзорно-охранителния състав не се наблюдават притеснения, свързани със собствената им сигурност или тази на своите близки. Темата не е сред често обсъжданите и не е била повдигана спонтанно от страна на надзирателите. Това може да се тълкува като признак на чувство за контрол и увереност в институционалните мерки за безопасност, но също така и като възможна проява на професионална адаптация, при която високият риск се приема като част от нормата.

На въпроса дали в резултат на работата им като надзиратели се е влошило качеството им на живот? По какъв начин се е влошило? По-голямата част от изследваните отбелязват, че част от служителите от надзорно-охранителния състав споделят за влошаване на качеството на живот, което най-вече се проявява извън работното място - в личен и семеен план. Често се изтъкват намалена толерантност, повишена раздразнителност и понижена търпимост към и от близките, което води до напрежение в междуличностните взаимоотношения. В същото време някои надзирателите отричат да са усетили значително влошаване, посочвайки, че са успели да съхранят баланс между професионалния и личния живот и не отбелязват негативно влияние от страна на професионалната им дейност. Според изследваните, мнозинството от служителите успяват да съчетават професионалните си задължения с личния си живот. Те посочват, че въпреки предизвикателствата, намират начини да балансират между работата и семейните и социални ангажименти. В същото време има и служители, които изразяват затруднения в постигането на този баланс, посочвайки, че натовареният график и психоемоционалното напрежение понякога влияят негативно на личния им живот.

По темата дали споделят удовлетвореност от своята работа и в кои аспекти - служителите от надзорно-охранителния състав изразяват удовлетвореност от различни аспекти на своята професия. Сред най-често споменаваните мотиватори са стабилността

на държавната работа и категоризацията на труда като „първа категория“. Много служители ценят своя екип и добрите взаимоотношения с колегите, което създава подкрепяща работна среда. Харесва им и самата същност на работата - динамична, с ясни задачи и отговорности. В някои случаи заплатата също е спомената като фактор, допринасящ за удовлетворението, както и местонахождението на работното място.

По темата дали работят под голямо напрежение - Отговорите показват разнообразие в начина, по който надзирателите възприемат напрежението в работата си. Някои от тях откровено признават, че ежедневно изпитват сериозно напрежение, породено от естеството на средата, в която работят – затвореното пространство, недобра материална база, постоянната необходимост от бдителност и рискът от инциденти. Те описват усещането за напрежение като трайно присъстващо и натрупващо се с времето.

Други обаче са по-умерени в оценката си и споделят, че напрежението не е постоянен елемент от работата им, а се проявява по-скоро епизодично – при конкретни ситуации, като например инциденти, конфликти между затворници или при работа с психично болни лишени от свобода. Именно взаимодействието с тази група осъдени често се посочва като един от най-силно натоварващите аспекти, тъй като изисква допълнителна преценка, търпение и умения за справяне в непредсказуеми ситуации.

Има и такива служители, които споделят, че не възприемат работата си като напрегната, като посочват, че с времето са развили механизми за справяне и са се адаптирали към условията в затвора. При тях се наблюдава дистанциране от емоционалните аспекти на професията, което изглежда помага за поддържане на психическо равновесие и по-ниски нива на стрес.

Като цяло може да се каже, че усещането за напрежение варира в зависимост от личните характеристики на служителя, от отдела или затворническата среда, в която работи, както и от конкретни обстоятелства, свързани със съдържанието на работата. Служителите в пенитенциарни заведения споделят за редица предизвикателства в ежедневната си работа, като много от тях подчертават, че те често са свързани с условията на труд, както и с характера на самата работа. Един от основните проблеми, които се открояват, са свързани с графици и смените. В случаите, в които надзорно-



охранителния състав е намален поради болничен отпуск, годишен отпуск и др., съответно е необходимо наличните надзиратели да обслужват повече постове, което е предпоставка за по-високи нива на стрес.

Условията на труд също често се посочват като проблем. Служителите работят в условия на постоянна опасност, където има риск от физическо насилие, както и от нападения от страна на затворници. Това, в комбинация с ограничените ресурси за осигуряване на безопасност и подкрепа, е предпоставка за изразяване на недоволство.

Не на последно място, мнозина надзиратели се сблъскват с психологически натиск и трудности при работата с психично болни затворници, които изискват специализиран подход и умения за справяне. Работата с тази група е много по-интензивна, тъй като затворниците могат да проявяват непредсказуемо поведение, което допълнително натоварва служителите и изисква тяхната постоянна внимателност и адаптивност.

По темата свързана със стратегиите и подходите, които могат да се използват за повишаване на качеството на живот и удовлетвореността от работата на надзирателите - служителите споделят, че най-подходящите стратегии за повишаване качеството на живот и удовлетвореността от работата на надзирателите, са свързани с провеждането на обученията за надзиратели по теми, свързани с изграждане на умения за справяне със стреса и бърнаута и работата с психично болни затворници. Подчертава се необходимостта от подобряване на материалната база и условията на труд, закупуване на съвременно оборудване, екипировка и всички материали, необходими за извършване на дейността им. Обезпечаването на човешкия фактор, т.е. назначаването на повече надзиратели също би допринесло за по-добрата разпределеност на работните задължения, съответно и до по-високата удовлетвореност, според психолозите. Допълват, че подобряването на комуникацията с ръководния състав също ще допринесе на повишаване удовлетвореността на надзирателите. Всички служители са единодушни, че семинари и обучения по теми свързани с усвояване на нови стратегии за справяне със стреса, управление на свободното време, здравословен начин на живот и работа с документация биха били подходящи за повишаване на професионалния им капацитет.

Ограничения на изследването

Не без основание към ограниченията на изследването се отнася дизайна за събиране на данни. Качествените изследвания имат своята значимост, като това че дават възможност да се проучат перспективите и преживяванията много по-детайлно и всеобхватно. При представяне на резултатите за публикуването им, обаче винаги излиза риска от субективност при отчитане на обратната връзка на изследваните лица. Друг ограничение на изследването е малката извадка. Малките и непредставителна извадка ограничава възможността за обобщаване на резултатите. Всичко това създава предпоставка от субективност на резултатите, което засяга нивото на достоверност на представените обобщения и изводи по всяка от темите и въпросите разисквани във фокус групите и интервютата.

Заклучение

Може да се обобщи, че в рамките на проведените интервюта и фокус-групи основните теми, които се появяват като значими са: необходимост от допълнителни надграждащи по отношение на документацията и правно-нормативната уредба обучения. Да бъдат разработени насоки, които по-детайлно и на достъпен за служителите език да очертаят съдържанието на националните актове относно изпълнение на наказанието и на мерките в местата за лишаване от свобода и ролята на пенитенциарните служители при приложението им. Особено внимание следва да се обърне на възможностите за употреба на физическа сила и помощни средства при разрешаване на конфликти. Да бъде очертано и съдържанието на правата на осъдените в достъпен за служителите формат, вкл. и чрез разглеждане на по-конкретни хипотези и анализ на съдебна практика. Пенитенциарните служители, също така се нуждаят от допълнителна информация относно правния статус на непълнолетните правонарушители. Специалистите-психолози и инспекторите „Социални дейности и възпитателна работа“ са запознати с типичната за възрастта сложна структура на личността на подрастващите, но препоръчват подобни по-специализирани познания за работа с тази възрастова група да се формират и в останалия пенитенциарен персонал. Това съществено би улеснило служителите в комуникацията и взаимодействието с осъдените младежи и девойки. Ето защо е уместно в посочените по-горе насоки да се разработят и основни положения относно правното положение на непълнолетните осъдени лица и прилаганите по отношение на тях мерки.

Подобно тълкуване на действащите национални и международни стандарти би улеснило служителите в местата за лишаване от свобода при ежедневното изпълнение на служебните им задължения, което те биха осъществявали с по-голяма осъзнатост.

Служителите посочват като основен проблем в работата си лицата с психично страдание. Затруднени са преди всичко от липсата на редовни психиатрични консултации. В този смисъл след анализ на действащото законодателство биха могли да се направят предложения „de lege ferenda“ за уреждане на възможност за по-чести психиатрични консултации. Служителите в местата за лишаване от свобода посочват като общ проблем как се защитават техните права при конфликти с лишените от свобода и че е необходимо сами да организират защитата си. Във връзка с това е уместно след проучвания и анализи да се разработят препоръки за усъвършенстване на законодателството с предвиждане на възможности за улесняване на защитата им-относно подаване на сигнал до компетентните органи и защита на техните права в процеса. Предложенията на по-висшия персонал в местата за лишаване от свобода за промени в института на условното предсрочно освобождаване, които да улеснят дейността им също следва да бъдат разгледани. Общо формулираната предпоставка за предсрочно освобождаване осъденият да е „дал доказателства за своето поправяне“ следва да бъде тълкувана с посочване на конкретни хипотези и анализ на съдебна практика. Препоръката за минимален размер на изтърпяване на наказанието „лишаване от свобода“ като елемент на института на условното освобождаване, също следва да бъде споделена като уместна.

Резултатите от проведеното научно изследване показват, че би следвало служителите в пенитенциарните заведения да се запознаят и със своя собствен статус (права и задължения като служители в специализирани заведения). Подобно обобщение на стандартите, отнасящи се до тяхното служебно положение би ги улеснило в изпълнение на длъжността им и би им позволило да осъзнаят значимите си функции в обществото.

Допълнителни трудности, идентифицирани по време на интервютата и фокус групите са:

Продължително работно време и неудобни смени;

Отдалеченост на работното място;

Недостатъчно финансово възнаграждение;

Ограничени ресурси за справяне с психичноболни;

Наличие на стресогенни фактори, които не се адресират системно.

Предложения за подобряване на психичното благополучие:

Организиране на редовни неформални събития с колектива;

Въвеждане на ежемесечни занимания, насочени към личностно развитие и социализация (спорт, култура и др.);

Обособяване на отделни психологически срещи с персонала, различни от работата с лишени от свобода.

Необходими обучения:

Справяне със стрес и бърнаут;

Ефективно управление на свободното време;

Обучения за защита и превенция;

Актуални международни нормативни актове;

Въвеждане на външни експерти и лектори за повишаване на ефективността;

Допълнителни препоръки:

Диференциран подход към жени служители и служители с по-дълъг стаж;

Модернизация на процедурите по въвеждане в длъжност;

Подобрена вътрешна комуникация;

Създаване на дефинирани програми за дебрифинг след критични ситуации.

Funding/Financial Support

Статията е част от дейностите по проект „Психологични, правни и здравни аспекти на работата в пенитенциарни заведения. Модел за подобряване на психичното благополучие“ финансиран от Фонд научни изследвания с договор № КП-06-Н75/1 от 07.12.2023 г.

Other Support/Acknowledgement

The authors have no other support to report.

Competing Interests

The authors Natasha Angelova and Emelina Zaimova-Tsaneva are members of the Editorial board of *Psychological Thought*.

References

- Armstrong, G. S., & 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>
- Bernas, K. H., & Major, D. A. (2000). Contributors to stress resistance: Testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 24(2), 170-178.
- Bezerra, C. d. M., Assis, S. G. d., & Constantino, P. (2016). Psychological distress and work stress in correctional officers: a literature review. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21, 2135-2146. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.00502016>
- Brodsky, C. M. (1982). Work stress in correctional institutions. *Journal of Prison & Jail Health*, 2, 74-102
- Brower, J. (2013). *Correctional officer wellness and safety literature review*. Washington, DC: Office of Justice Programs Diagnostic Center, U.S. Department of Justice.
- Cheek, F., & Miller, M. D. (1982). Reducing staff and inmate stress. *Corrections Today*, 44(5), 72-76.
- Clements, A. J., Kinman, G., & Hart, J. (2020). "Chapter 10 Stress and well-being in prison officers". In *Handbook of Research on Stress and Well-Being in the Public Sector*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. Retrieved Jun 4, 2025, from <https://doi.org/10.4337/9781788970358.00018>
- Cornet, L. J., & Van Gelder, J. L. (2020). Virtual reality: a use case for criminal justice practice. *Psychology, Crime & Law*, 26(7), 631-647.
- Denhof, M. D., Spinaris, C. G., & Morton, G. R. (2014). Occupational stressors in corrections organizations: Types, effects and solutions. *US Department of Justice, National Institute of Corrections*, 54, 71-82.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Ferdik, F. V., & Smith, H. P. (2017). Correctional officer safety and wellness literature synthesis. *Washington, DC*.
- Finn, P. (1998). Correctional officer stress: A cause for concern and additional help. *Federal Probation*, 62, 65-74
- Finn, P. (2000). *Addressing correctional officer stress: Programs and strategies*. Washington, DC: National Institute of Justice
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC public health*, 13, 1-13.

- Gould, D. D., Watson, S. L., Price, S. R., & Valliant, P. M. (2013). The relationship between burnout and coping in adult and young offender center correctional officers: An exploratory investigation. *Psychological Services*, 10(1), 37–47. <https://doi.org/10.1037/a0029655>
- Islam, M. J., Barkworth, J., & Howard, M. V. A. (2025). Attitudes towards prisoners among correctional officers: a longitudinal study exploring influences on job satisfaction and job stress. *Current Issues in Criminal Justice*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/10345329.2025.2502279>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Lambert, E. G., Elechi, O. O., & Otu, S. (2019). Living the Good Life: The Effects of Job Variables on Nigerian Prison Staff Life Satisfaction. *International Criminal Justice Review*, 29(4), 361–377. <https://doi.org/10.1177/1057567718763252>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2002). Satisfied correctional staff: A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 115-143
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Griffin, M. L., & Kelley, T. (2015). The correctional staff burnout literature. *Criminal Justice Studies*, 28(4), 397-443.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Jiang, S., & Jenkins, M. (2009). I am fried: Stressors and burnout among correctional staff. *Corrections Compendium*, 34(2), 16-23
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Paoline III, E. A., & Baker, D. N. (2005). The good life: The impact of job satisfaction and occupational stressors on correctional staff life satisfaction—An exploratory study. *Journal of Crime and Justice*, 28(2), 1-26.
- Lambert, E. G., Morrow, W., Vickovic, S. G., Leone, M. C., Keena, L. D., Haynes, S. H., & May, D. (2021). Work–Family Conflict’s Association With the Work Attitudes of Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Southern Prison Staff. *Criminal Justice Policy Review*, 32(8), 865-889. <https://doi.org/10.1177/08874034211003235>
- Lambert, E., Hogan, N. L., Altheimer, I., Jiang, S., & Stevenson, M. T. (2010). The relationship between burnout and support for punishment and treatment: a preliminary examination. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 54(6), 1004–1022. <https://doi.org/10.1177/0306624X09348585>
- Liu, Q., Shi, J., Duan, P., Liu, B., Li, T., Wang, C., ... & Lu, Z. (2018). Is shift work associated with a higher risk of overweight or obesity? A systematic review of observational studies with meta-analysis. *International journal of epidemiology*, 47(6), 1956-1971.
- Maslach, C. (1978). Job burnout: How people cope. *Public Welfare*, 36(2), 56-58
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.



- Peternelj-Taylor, C. A., & Johnson, R. L. (1995). Serving time: Psychiatric mental health nursing in corrections. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 33(8), 12-19.
- Radoslavova, M. & Velichkov, A. (2005). *Metodi za psihodiagnostika*. [Methods of psychodiagnosics]. Pandora Prim Publishing house.
- Stinglhamber, F., Nguyen, N., Josse, M., & Demoulin, S. (2022). The Development of Prison Officers' Job Satisfaction and its Impact on Depersonalization of Incarcerated Persons: The Role of Organizational Dehumanization. *Criminal Justice and Behavior*. <https://doi.org/10.1177/00938548221087182>.
- Tewksbury, R., Higgins, G.E. (2006). Prison staff and work stress: The role of organizational and emotional influences. *Am J Crim Just* 30, 247–266 <https://doi.org/10.1007/BF02885894>
- Wang F, Zhang L, Zhang Y, et al. (2014). Meta-analysis on night shift work and risk of metabolic syndrome. *Obes Rev*. 15(9):709–720.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.

About the Authors

Natasha Virmozelova Angelova, Ph.D. is an associate professor at the Department of Psychology at SWU "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria. Her interests are in the areas of Health Psychology, Psychology and Technologies, Stress and Coping Strategies, Consultative Psychology and Psychotherapy, Cognitive Psychology, Psychology of Family Relationships. From 2003 to 2007 she worked at the Psychology Laboratory at the Institute of Psychology of the Ministry of the Interior. She is the Editor-in-chief of Psychological Thought and an editor in Yearbook of Psychology, released by SWU "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria. Since 2023 she is head of department of Psychology at SWU "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria.

Emelina Zaimova-Tsaneva, is a chief assistant professor at the Department of Psychology at SWU "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria. Her interests are in the field of criminal and forensic psychology. She has experience working with women who have experienced intimate partner violence, adolescents with deviant behavior, and individuals with criminal backgrounds. Emelina Zaimova-Tsaneva also serves as a psychological expert witness for the court. She is the Editor-in-Chief of the Open Journal of Psychological Research.

Iva Dimitrova, Ph.D. is an assistant professor at the Department of Psychology at SWU “Neofit Rilski”, Blagoevgrad, Bulgaria. She holds a Ph.D. in Work and Organizational Psychology and master’s degrees in both Psychology and Law. Her scientific and professional interests encompass the fields of Legal Psychology, Psychology of Security, and Organizational Psychology. Her research focuses on the interaction between psychological and legal factors in professional contexts, with particular emphasis on political behavior and attitudes, risk perception and management, and the psychological mechanisms underlying authority, governance, and institutional stability.

Gergana Andonova Ph.D. is assistant professor at the Department of Public Law, South-West University “Neofit Rilski”, Blagoevgrad, Bulgaria. She specializes in Criminal Law and her academic work is focused on issues related to document fraud, corruption-related crimes, the criminal liability of juveniles, and the pedagogical and corrective approaches in the treatment of juvenile offenders.

Daniela Atanasova, Ph.D. is an assistant Professor at the Department of Public Law, Faculty of Law and History, South-West University “Neofit Rilski”, Blagoevgrad, Bulgaria. Her research interests lie in the fields of Criminal Law and Criminal Procedure, with a particular focus on environmental legislation, environmental crimes, and their investigation. She is also a practicing lawyer specializing in Administrative and Administrative-Penal Law.

Elena Karashtranova, Ph.D. is an associate Professor in the Department of Informatics and the Dean of the Faculty of Natural Sciences and Mathematics at South-West University "Neofit Rilski" in Blagoevgrad. Her research interests include Mathematics and Informatics Teaching Methodology, Applied Statistics, Natural Language Processing, and Data Mining.

Tatyana Dzimbova, PhD is an associate Professor in the Department of Health Care of the Faculty of Public Health, Health Care and Sports at South-West University "Neofit Rilski" in Blagoevgrad. Her research interests include Biochemistry, Sport Biochemistry, Public Health, Sports, and Nutrition.

Boris Manov, Ph.D is a professor of philosophical and political sciences. His main interests are in the field of knowledge society and modifications that occur in a political and educational context. He participated in various projects - national and international, related to the problems of European political thinking and well-being.

Corresponding Author's Contact Address[TOP]

Department of Psychology,
South-West University "Neofit Rilski",
Ivan Mihajlov str., 66,
2700 Blagoevgrad, Bulgaria.
Email: natasha_v@swu.bg