МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ГРОМАД В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 7.С4.25-1-з
спеціальності С4-Психологія
освітньо-професійної програми: Психологія
Вільярреаль Райо Анастасія Дмитрівна
Керівник: канд. пед. наук, доцент кафедри
соціальної педагогіки та спеціальної освіти
Лещенко О.Г.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент
кафедри психології Пучина О.В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність С4 Психологія
Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
в.о. завідувача кафедри психології
канд. психол. наук, доцент Н.О. Губа
_____
«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Вільярреаль Райо Анастасії Дмитрівні

1. Тема роботи Психологічні чинники професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах

керівник роботи Лещенко О.Г., канд. пед. наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та спеціальної освіти

затверджені наказом ЗНУ від «25.09.2026 № 1323-с

2. Строк подання студентом роботи _22.10.2026____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати феномен професійного вигорання в психологічній теорії і практиці; розкрити сутність і структуру професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування; виокремити та обґрунтувати психологічні чинники та наслідки професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад; провести емпіричне дослідження психологічних чинників професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування; розробити та апробувати психокорекційну програму зниження рівнів професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах.

5. Перелік графічного матеріалу: 8 рисунків, 7 таблиць.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Лещенко О.Г., доцент		
Розділ 1	Лещенко О.Г., доцент		
Розділ 2	Лещенко О.Г., доцент		
Розділ 3	Лещенко О.Г., доцент		
Висновки	Лещенко О.Г., доцент		

7. Дата видачі завдання ____2026 рік_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2026 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2026 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2026 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2026 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2026 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2026 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2026 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2026 р.	Виконано

Студент _____ А. Д. Вільярреаль Райо

Керівник роботи _____ О. Г. Лещенко

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____А. О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 90 сторінок, 7 таблиць, 8 рисунків, 76 джерел, 2 додатка.

Об'єкт дослідження: синдром професійного вигорання працівників в кризових умовах як психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічні чинники професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування в кризових умовах.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично визначити психологічні чинники професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування громад в умовах воєнного стану.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що професійне вигорання працівників місцевого самоврядування громад у кризових умовах зумовлене комплексом психологічних чинників, зокрема станом психологічного благополуччя, редукцією професійних досягнень, емоційним виснаженням, деперсоналізацією та психологічною стійкістю, а цілеспрямована психокорекційна робота психолога сприятиме зниженню показників його рівнів.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз наукової літератури з метою з’ясування психологічних чинників професійного вигорання працівників; емпіричні: спостереження, психодіагностичне вимірювання; методи математичної статистики для інтерпретації отриманих емпіричних даних.

Наукова новизна полягає в систематизації й уточнені психологічних чинників професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування громад та розробці психокорекційної програми для них.

Галузь використання: навчальні центри, інституції місцевого самоврядування

ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА, ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, ЧИННИКИ.

SUMMARY

Villarreal Rayo A.D. Psychological factors of burnout of local self-government employees in crisis conditions.

The qualifying work consists of Iintroduction, 3 Chapters, Conclusion, References (76 items, 10 of foreign origin), 2 appendix on 20 pages. The qualifying work volume is 121 pages long, 90 of them – main text. There are 7 tables and 8 illustrations.

The object of research: professional burnout syndrome among employees in crisis situations as a psychological phenomenon.

The subject of the study: psychological factors of professional burnout among local government employees in crisis situations.

The research goal: to theoretically analyse and empirically identify the psychological factors of professional burnout among local government employees in communities under martial law.

The research tasks are:

- to psychological factors of professional burnout of employees of local self-government of communities in crisis conditions;

- to analyze the phenomenon of professional burnout in psychological theory and practice;

- to reveal the essence and structure of professional burnout of employees of local self-government bodies;

- to identify and substantiate the psychological factors and consequences of professional burnout of employees of local self-government of communities.

- to conduct an empirical study of the psychological factors of professional burnout of employees of local self-government bodies;

- to develop and test a psychocorrectional program to reduce the levels of professional burnout of employees of local self-government of communities in crisis conditions.

Chapter 1 «An analysis of the phenomenon of professional burnout in psychological theory and practice» the phenomenon of professional burnout as a psychological problem is analyzed, the essence and structure of professional burnout of employees of local self-government communities are substantiated.

Chapter 2 «Psychological factors of burnout of local self-government employees». The chapter focuses on the definition of psychological factors, the justification of the methodology for their empirical research, and the results of a study of professional burnout among employees of local self-government communities.

Chapter 3 «Psycho-correction program for reducing the levels of burnout of employees». The chapter presents the content and structure of the psychocorrectional program for employees of local self-government communities and describes the results of its testing.

The practical significance: research materials can be used by employees of local governments, psychologists of training centers, rehabilitation institutions, and social protection institutions.

Key words: depersonalization, emotional exhaustment, professional burnout, psychocorrection program, psychological well-being, factors.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ І ПРАКТИЦІ 12
1.1 Проблема професійного вигорання в психологічній науці 12
1.2 Сутність і структура професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад 22
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ 34
2.1 Психологічні чинники і наслідки професійного вигорання працівників місцевого самоврядування 34
2.2 Організація дослідно-експериментальної роботи 47
2.3 Стан професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах 55
РОЗДІЛ 3. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ЗІ ЗНИЖЕННЯ РІВНІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ 67
3.1 Зміст і структура психокорекційної програми для працівників місцевого самоврядування громад 67
3.2 Аналіз результатів апробації психокорекційної програми 77
ВИСНОВКИ 86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 91
ДОДАТКИ 100

ВСТУП

В умовах зростання значущості інституту місцевого самоврядування в Україні посилюється потреба в ґрунтовному аналізі чинників і проявів професійного вигорання працівників територіальних громад. Це зумовлює необхідність наукового аналізу психологічних механізмів виникнення вигорання з метою підвищення ефективності діяльності фахівців публічного сектору.

Актуальність дослідження професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в Україні суттєво зростає в умовах сучасних соціально-економічних і воєнних викликів, які супроводжуються загостренням кадрового дефіциту. Зростання робочого навантаження, хронічна втома, постійний стрес і психологічний тиск формують несприятливе професійне середовище, яке провокує розвиток вигорання. За таких умов особливої значущості набуває своєчасне виявлення психологічних детермінант цього явища як передумови збереження професійної ефективності персоналу громад.

Необхідність перегляду підходів до управління людськими ресурсами зумовлює потребу у впровадженні сучасних діагностичних і профілактичних інструментів, які орієнтовані на мінімізацію ризиків вигорання. Додатковим аргументом на користь актуальності дослідження є визнання синдрому вигорання Всесвітньою організацією охорони здоров’я в межах Міжнародної класифікації хвороб як наслідку хронічного професійного стресу, що не був ефективно подоланий. Наукове осмислення психологічних чинників вигорання працівників місцевого самоврядування громад є необхідною умовою підвищення стійкості кадрового потенціалу та забезпечення якості публічного управління.

Умови суспільних трансформацій, які супроводжуються кризовими явищами та системними реформами, зумовлюють підвищення наукового

інтересу до проблематики професійного вигорання як складного психологічного феномену. Особливої актуальності набуває потреба в глибокому теоретико-емпіричному осмисленні психологічних чинників його виникнення, а також розробці ефективних механізмів профілактики та подолання.

Проблема професійного вигорання перебуває в центрі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, серед яких С. Арефнія, Г. Гнускіна, Т. Грубі, Л. Карамушка, О. Кокун, О. Лисюк, З. Спринська, Н. Чепелєва, М. Лейтер (M. Leiter), К. Маслач (C. Maslach), С. Мейєр (S. Meier) та ін. Дослідниками обґрунтовано, що професійне вигорання постає як наслідок тривалого впливу хронічного стресу, що детермінований специфікою виконання професійної діяльності.

Вагомий внесок у розуміння психологічних механізмів функціонування особистості в умовах криз належить С. Максименко, Т. Титаренко і К. Левченко, які розкрили закономірності самореалізації особистості в ситуаціях підвищеної напруги та невизначеності.

Водночас аналіз сучасних наукових джерел засвідчує, що питання професійного вигорання в представників органів місцевого самоврядування розроблене фрагментарно, зокрема недостатньо дослідженими залишаються психологічні чинники його виникнення. Це зумовлює необхідність подальшого комплексного вивчення означеної проблеми з урахуванням специфіки професійної діяльності. У зв’язку з цим обрано тему дослідження «Психологічні чинники професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах».

Об'єкт дослідження: синдром професійного вигорання працівників в кризових умовах як психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічні чинники професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування в кризових умовах.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично визначити психологічні чинники професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування громад в умовах воєнного стану.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати феномен професійного вигорання в психологічній теорії і практиці.

2. Розкрити сутність і структуру професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування.

3. Виокремити та обґрунтувати психологічні чинники та наслідки професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад.

4. Провести емпіричне дослідження психологічних чинників професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування.

5. Розробити та апробувати психокорекційну програму зниження рівнів професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що професійне вигорання працівників місцевого самоврядування громад у кризових умовах зумовлене комплексом психологічних чинників, зокрема станом психологічного благополуччя, редукцією професійних досягнень, емоційним виснаженням, деперсоналізацією та психологічною стійкістю, а цілеспрямована психокорекційна робота психолога сприятиме зниженню показників його рівнів.

У дослідженні використано методи дослідження: теоретичні: аналіз наукової літератури з метою з’ясування психологічних чинників та наслідків професійного вигорання працівників; емпіричні: спостереження, використання психодіагностичних методик для виокремлення психологічних чинників; методи математичної статистики застосовувалися з метою опрацювання та інтерпретації отриманих емпіричних даних.

У кваліфікаційній роботі використано такі психодіагностичні методики як: «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, шкала психологічного благополуччя К. Ріфф, опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» (С. Максименко та ін.), тест життєстійкості С. Мадді.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в систематизації й уточнені психологічних чинників професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування громад в умовах воєнного стану в країні та розробці психокорекційної програми для цих працівників.

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що: здійснено теоретичний аналіз базових понять: «професійне вигорання», «психологічне благополуччя», «психологічна стійкість»; обґрунтовано зміст і структуру професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування громад у кризових умовах.

Практичне значення роботи полягає в розробці та апробації авторської психокорекційної програми зі зниження рівнів професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та 2 додатків.

РОЗДІЛ 1
АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ І ПРАКТИЦІ

1.1 Проблема професійного вигорання в психологічній науці

Світові кризові процеси сучасності істотно змінюють контекст професійної діяльності, посилюють психоемоційне навантаження на працівників різних галузей. Воєнні події в Україні виступили потужними хронічними стресорами, що спричинили глибокі зміни у функціонуванні різних професійних систем. Особливої інтенсивності негативні наслідки набули в сферах, які пов’язані з наданням допомоги різним групам населення. Працівники цих сфер опинилися в умовах надмірного навантаження, дефіциту ресурсів і постійної емоційної напруги. Це сприяло формуванню станів фізичного виснаження, емоційного перенапруження та зниження психологічної стійкості. Відтак, професійне вигорання постає як закономірна реакція на тривале перебування в умовах системного стресу.

Синдром професійного вигорання, згідно визначення Всесвітньої організації охорони здоров’я, є багатовимірним явищем, яке охоплює фізичне, емоційне та мотиваційне виснаження. Він супроводжується зниженням ефективності професійної діяльності, хронічною втомою та підвищеною схильністю до соматичних порушень. У багатьох випадках спостерігається використання алкоголю або психоактивних речовин як механізму тимчасового полегшення, що може формувати фізіологічну залежність і, у критичних ситуаціях, спричиняти суїцидальні прояви. У Міжнародній класифікації хвороб вигорання класифікується як проблеми, що пов’язані зі складнощами щодо керування власним життям [76].

Терміносполука «професійне вигорання» була введена в науковий обіг Г. Фрейденбергом для опису специфічного психологічного стану осіб,

залучених до емоційно насиченої професійної взаємодії. Дослідник підкреслював, що цей феномен виникає у відповідь на хронічний стрес, пов’язаний із допоміжною діяльністю [71].

Подальший розвиток наукових уявлень про вигорання здійснювався в межах різних науково-теоретичних підходів. Особливий внесок у розробку концепції зробили К. Маслач і С. Джексон, які розглядали вигорання як багатовимірний синдром [70]. В їхній інтерпретації він охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Таке розуміння дозволяє аналізувати психологам вигорання як комплексну систему взаємопов’язаних психічних реакцій.

Екзистенціальний підхід до обґрунтування професійного вигорання, акцентує увагу на смисложиттєвих аспектах людського існування. Відповідно до цієї концепції, ключовим чинником психологічного благополуччя є відчуття значущості власної діяльності. Втрата смислу праці розглядається як центральний механізм формування вигорання [70; 72]. У сучасному суспільстві професійна діяльність часто виконує функцію джерела екзистенційного сенсу, частково замінюючи традиційні ціннісні орієнтири. Емпіричні дослідження свідчать, що найбільш уразливими до вигорання є особи з високим рівнем професійної мотивації. Отже, парадоксально, проте саме прагнення до самореалізації є чинником ризику.

Когнітивно-поведінковий підхід, який представлений С. Мейєром, характеризує професійне вигорання крізь призму очікувань та суб’єктивної оцінки контролю над результатами діяльності [73]. Автор виокремлює очікування підкріплення, результатів діяльності інших та власної ефективності як ключові детермінанти цього процесу. У стані вигорання в особистості відбувається трансформація когнітивних настанов, які мають прояв у зниженні очікувань позитивного зворотного зв’язку. Водночас посилюється прогнозування негативних наслідків і відчуття безсилля. Це зумовлює формування стійкого відчуття неефективності та втрати контролю. Отже, когнітивна інтерпретація професійного досвіду відіграє вирішальну роль у розвитку синдрому вигорання.

Сучасні емпіричні дослідження зарубіжних науковців [68; 71; 75] доводять, що вигорання в професійній діяльності варто розглядати як професійний синдром, який характеризується сильними відчуттями емоційного виснаження, негативним ставленням до роботи та відчуттям нестачі особистих досягнень підтверджують багатофакторність цього явища, доповнюють класичні теорії новими контекстуальними змінними.

У дослідженнях зарубіжних психологів обґрунтовано, що вагомими чинниками розвитку професійного вигорання стали відчуття професійної невизначеності, обмеженість комунікативної взаємодії з пацієнтами в умовах використання засобів індивідуального захисту, а також хронічний страх інфікування. Науковці підкреслюють, що сукупність цих чинників утворює складний стресогенний комплекс, який можна інтерпретувати як «ідеальну бурю» для формування вигорання у медичних працівників. Водночас негативний вплив кризових обставин поширився і на професійні групи, які не перебували в зоні безпосередньої медичної загрози. Зокрема, суттєвих змін зазнала сфера вищої освіти, де трансформація умов праці супроводжувалася зростанням психоемоційного навантаження [70; 72].

У межах дослідження Н. Сумської про вигорання викладачів установлено, що перехід до дистанційного формату навчання істотно ускладнив професійну діяльність викладачів [50]. Отримані результати засвідчили значне зростання рівня емоційного виснаження, стресу та фрустрації серед більшості опитаних. Установлено, що чинниками ризику виступають професійна невизначеність, обмеження комунікації, соціальна ізоляція та страх за власну безпеку. Крім того, викладачі відзначали посилення психологічного тиску, що пов’язаний із необхідністю виконання функцій емоційної підтримки студентів в умовах соціальної ізоляції. Це свідчить про розширення професійних ролей і підвищення вимог до емоційної компетентності педагогів. Відтак, сучасні кризові процеси виступають універсальним чинником актуалізації професійного вигорання та зумовлюють необхідність упровадження системних заходів психологічної підтримки фахівців.

Попри значний обсяг емпіричних і теоретичних напрацювань, феномен професійного вигорання досі не набув концептуальної однозначності у зарубіжній психологічній науці. У міжнародному науковому дискурсі домінує термін *burnout*, який інтерпретується як автономне соціально-психологічне явище [76]. Більшість дослідників пов'язують його з наслідками хронічного професійного стресу, що проявляється у виснаженні фізичних і психічних ресурсів особистості. Водночас відсутність уніфікованого визначення зумовлює варіативність підходів до його трактування.

З огляду на це, доцільним є розгляд професійного вигорання як багатовимірного психічного стану, що формується під впливом тривалої емоційної напруги та інтенсивних професійних навантажень. Такий підхід дозволяє інтегрувати як індивідуально-психологічні, так і соціально-контекстуальні чинники його виникнення.

У науковій літературі поряд із поняттям «професійне вигорання» використовуються також терміни «психічне вигорання» та «емоційне вигорання». Їх застосування відображає прагнення дослідників акцентувати різні аспекти цього складного феномену – від емоційного виснаження до загального зниження психічного функціонування. Отже, термінологічна множинність свідчить про складність і багатогранність природи вигорання як об'єкта психологічного аналізу. У підсумку, сучасні кризові умови актуалізують потребу в системному підході до профілактики професійного вигорання та забезпечення психологічної підтримки працюючих.

Проблематика професійного вигорання посідає вагоме місце і в сучасних дослідженнях вітчизняної психологічної науки. Українські науковці здійснюють ґрунтовний аналіз цього феномену, розглядають його крізь призму як індивідуально-психологічних, так і соціально-професійних чинників. Зокрема, Л. Карамушка інтерпретує професійне вигорання як наслідок тривалого неконтрольованого стресу, що виникає в умовах невідповідності між очікуваннями працівника та реальними результатами

його діяльності. Особливу увагу вчена приділяє суб'єктивному переживанню неефективності власних зусиль у досягненні професійно значущих цілей [20].

У такій ситуації формується стан емоційного виснаження, що супроводжується поступовим фізичним та психологічним дистанціюванням від професійної діяльності. Подібні зміни, за висновками Л. Карамушки, призводять до розвитку дезадаптаційних процесів, які негативно впливають на продуктивність праці. Водночас знижується рівень загального психологічного благополуччя особистості, що ускладнює її подальшу професійну самореалізацію. Отже, професійне вигорання постає як системне порушення взаємодії між особистістю та професійним середовищем.

С. Арефнія стверджує, що професійне вигорання доцільно розглядати як багатовекторне психологічне утворення, що є «проявом повного професійного регресу особистості та підсистемою особистості» [2, 89]. Первинним середовищем виникнення та розгортання професійного вигорання, на думку дослідниці, є система професійного становлення особистості, в межах якої формуються її ціннісні орієнтації та мотиваційна спрямованість діяльності. У таких умовах закладається підґрунтя ефективної самореалізації і можливих деструктивних трансформацій. Професійне вигорання доцільно розглядати як специфічний феномен, який належить до підсистеми професійних деструкцій, який виникає безпосередньо в процесі виконання професійних функцій і чинить дестабілізуючий вплив на якість діяльності та її результати [2].

Варто підкреслити, що зазначений феномен відображає не лише ситуативні труднощі, а й глибші зміни у структурі особистості. У цьому сенсі вигорання виступає індикатором професійного регресу та порушення інтегрованості особистісного функціонування. Як складна психологічна підсистема, воно охоплює взаємопов'язані емоційні, когнітивні та мотиваційні компоненти. Їх взаємодія визначає динаміку розвитку цього стану та специфіку його проявів.

Т. Грубі професійне вигорання працівників податкової сфери розглядає крізь призму взаємодії особистісних і психолого-організаційних чинників. Дослідниця обґрунтовує, що характер і умови професійного середовища суттєво детермінують інтенсивність проявів цього синдрому. Емпіричні результати засвідчили наявність тісного зв'язку між робочими стресорами, зокрема міжособистісними конфліктами, перевантаженням і високим рівнем емоційної напруги, та показниками емоційного виснаження і деперсоналізації. Це дозволяє трактувати організаційне середовище як потужний чинник ризику розвитку професійного вигорання [11]. Водночас дослідниця встановила, що наявність внутрішніх і зовнішніх ресурсів професійної діяльності виконує захисну функцію. Зокрема, внутрішня мотивація, підтримка керівництва, а також можливості професійного розвитку та кар'єрного зростання сприяють зниженню проявів редукції особистісних досягнень. Такий ефект свідчить про компенсаторний потенціал організаційних ресурсів у протидії вигоранню.

Т. Грубі підкреслює визначальну роль професійного контексту як системного чинника психоемоційного стану працівників. Специфіка діяльності у державній податковій службі, за її висновками, створює додаткові передумови для формування професійного вигорання [11].

Л. Карамушка та Г. Гнускіна професійне вигорання розглядають як кризовий стан, що охоплює різні рівні психічного функціонування особистості. Дослідниці підкреслюють, що одним із найбільш концептуально обґрунтованих підходів є трактування вигорання як результату тривалого, некерованого професійного стресу [21]. Це дозволяє здійснити глибший аналіз детермінант цього явища та виявити ключові механізми його формування. Методологічна цінність висвітлених у монографії результатів дослідження полягає в можливості простежити динаміку впливу стресогенних чинників у процесі професійної діяльності. Зокрема, зазначений дослідницями підхід орієнтує дослідників на вивчення причинно-наслідкових зв'язків між умовами праці та психологічними реакціями

працівника. Саме тому він набув широкого поширення в сучасній психологічній літературі та представлений значною кількістю наукових публікацій.

Т. Титаренко обґрунтовує тісний концептуальний зв’язок професійного вигорання з феноменами хронічного стресу та порушення психологічного благополуччя. Дослідниця підкреслює, що систематичні перевантаження знижують здатність особистості ефективно протистояти тривалим психосоціальним викликам [54]. У цьому контексті професійне вигорання постає не як ізольований стан, а як один із проявів дезадаптаційних процесів в розвитку особистості. Відтак його подолання потребує комплексного підходу та залучення системної психологічної допомоги. Така позиція є методологічно значущою для сучасного аналізу даного феномену.

А. Василик, Г. Смалійчук та А. Головко розглядають професійне вигорання як багаторівневий процес, що «складається з негативних психологічних переживань, викликаних тривалими, емоційно насиченими та когнітивно складними міжособистісними комунікаціями» [6, 175]. Підтримуємо таке визначення, адже воно підкреслює характер професійного вигорання та його тісний зв’язок із складними емоційними і когнітивними вимогами міжособистісних комунікацій. Підкреслимо, що розгляд вигорання як адекватної реакції на тривалі стресові ситуації дозволяє більш ефективно прогнозувати його прояви та розробляти профілактичні стратегії.

Зі свого боку, З. Спринська інтерпретує професійне вигорання як стан зі стійкими психофізіологічними порушеннями, що характеризується тривалою емоційною та фізичною виснаженістю. Дослідниця наголошує, що цей стан формується під впливом тривалих психосоціальних стресорів і може зберігатися протягом значного часу. У структурі його проявів фіксується зниження когнітивної продуктивності, ослаблення ініціативності та загальної активності [48]. Окрім цього, спостерігаються зменшення витривалості, ускладнення процесів відновлення та виражений психологічний дистрес. Отже, хронічно індукований стрес чинить комплексний деструктивний вплив

на когнітивну, емоційну та мотиваційну сфери особистості, сприяє формуванню негативного самосприйняття та песимістичних життєвих настанов.

Як зазначають Т. Титова і Т. Бухановська, професійне вигорання характеризується не лише психологічними, а й виразними психосоматичними проявами, що відображають системний характер цього феномену. Зокрема, воно супроводжується порушеннями сну, головними болями, дисфункціями серцево-судинної та гастроінтестинальної систем, а також зниженням імунологічної резистентності організму. Такі симптоми свідчать про глибоку інтеграцію психічних і фізіологічних процесів у структурі вигорання [56]. На поведінковому рівні такий синдром проявляється зростанням дратівливості, редукцією професійної мотивації, підвищеною конфліктністю та тенденцією до соціального уникання. Подібні зміни відображають дезадаптаційні зрушення у сфері міжособистісної взаємодії та професійної діяльності.

В. Свір і В. Сич переконливо демонструють, що суб'єктивне переживання стресу працівником безпосередньо корелює з рівнем емоційного виснаження та фазою напруження. Це підкреслює значущість індивідуальної інтерпретації стресогенних чинників у появі і розвитку вигорання [44]. Індивідуальне сприйняття стресу відіграє ключову роль у формуванні емоційного виснаження та прогресуванні професійного вигорання, що підтверджує не лише об'єктивна складність професійних ситуацій, а й суб'єктивна оцінка людиною власних емоційних станів.

Отже, професійне вигорання має чітко виражені поведінкові індикатори, що проявляються у трансформації мотиваційної сфери, емоційних реакцій і характеру соціальних контактів. Водночас накопичені наукові дані підтверджують, що саме емоційне виснаження виступає центральним компонентом цього синдрому, безпосередньо пов'язаним із суб'єктивним досвідом хронічного стресу. Водночас професійне вигорання має подвійний статус, виступаючи як результат тривалого впливу стресогенних чинників і як фактор, що поглиблює подальші деструктивні

зміни. Воно сприяє формуванню психологічного відчуження від професійної ролі та зниженню рівня ідентифікації з діяльністю. У підсумку це супроводжується переживанням незадоволеності власною самореалізацією та втратою відчуття смислової значущості праці. Відтак, професійне вигорання постає як комплексний процес, що відображає кризу взаємодії особистості з професійним середовищем.

Зазначимо, що вітчизняні дослідження професійного вигорання сприяють поглибленню теоретичного розуміння цього феномену та відкривають перспективи для розроблення ефективних стратегій його профілактики.

Узагальнимо розуміння дослідниками змісту професійного вигорання в психологічній науці на рис. 1.1.

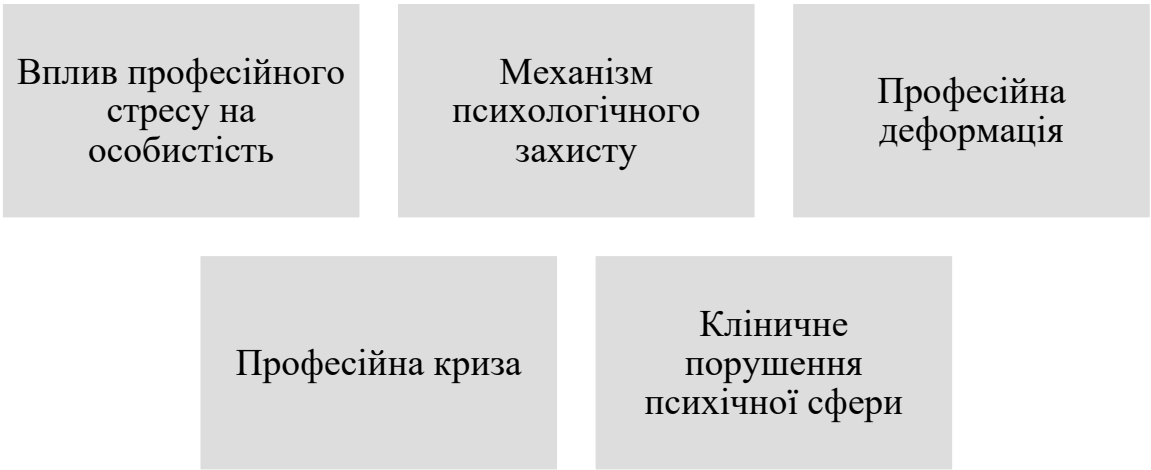

Рисунок 1.1 – Зміст професійного вигорання

На рис. 1.1. унаочнено розуміння змісту професійного вигорання. Центральним концептом у представленій моделі постає професійне вигорання як інтегративний феномен, що об’єднує низку взаємопов’язаних змістових блоків. Виділення блоку «вплив професійного стресу на особистість» акцентує увагу на його детермінованості тривалим психоемоційним перевантаженням, які переживають працюючі особи. Водночас розгляд професійного вигорання як «механізму психологічного

захисту» дозволяє інтерпретувати його як адаптивну реакцію психіки, що спрямована на зниження інтенсивності стресових впливів. У цьому контексті воно виконує регулятивну функцію, забезпечуючи тимчасову стабілізацію психічного стану особистості. Третій блок, який пов'язаний із професійною деформацією, відображає поступові зміни в структурі особистості та поведінкових патернах, які формуються в процесі діяльності. Такі трансформації можуть супроводжуватися відчуттям відчуженості та втратою перспектив професійного розвитку. Четвертий блок, який репрезентує професійну кризу, вказує на порушення в сфері кар'єрного та психологічного функціонування працюючої людини. П'ятий блок, що характеризує вигорання як потенційний клінічний стан, підкреслює ризик виникнення психопатологічних наслідків за умов його хронічного перебігу. Відтак, професійне вигорання постає як багаторівневе явище, яке поєднує в собі риси наслідку стресу, адаптаційного механізму, деформації, кризи та можливого клінічного порушення.

Узагальнений теоретичний аналіз наукових праць свідчить, що професійна діяльність сучасної людини має амбівалентний характер, що поєднує потенціал самореалізації з ризиками хронічного стресу та емоційного виснаження. Професійне вигорання має прояв через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності, що негативно позначається на психологічному благополуччі особистості. Його виникнення зумовлюється складною взаємодією індивідуальних характеристик, професійного досвіду та особливостей організаційно-професійного середовища.

Усвідомлення механізмів цього феномену є ключовою передумовою розроблення ефективних стратегій профілактики та психологічної підтримки і корекції [65]. Подальші наукові розвідки мають бути спрямовані на систематизацію чинників, що актуалізують професійне вигорання в умовах сучасних суспільних криз.

Як висновок можемо констатувати, що проблема професійного вигорання у психологічній літературі дослідниками розглядається як важливий феномен, який впливає на продуктивність праці, психічне здоров'я та міжособистісні стосунки працівників. У зарубіжних дослідженнях акцент робиться на багатовимірності вигорання, його взаємозв'язку зі стресом, емоційним виснаженням та ціннісними конфліктами в умовах професійної діяльності. Вітчизняні автори більше наголошують на таких передумовах як організаційна культура, міжособистісна напруга та відсутність підтримки, що сприяють розвитку вигорання. Загалом, як в зарубіжній, так і вітчизняній практиці, професійне вигорання визначено як складний процес, який потребує комплексного і системного аналізу. Подальші наукові розвідки мають бути спрямовані на обґрунтування сутності і структури професійного вигорання, систематизацію чинників, які актуалізують професійне вигорання в умовах сучасних суспільних криз.

1.2 Сутність і структура професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад

Нормативне визначення категорії працівників органів місцевого самоврядування в Україні ґрунтується на конституційно закріплених засадах організації публічної влади. Основоположні положення щодо функціонування місцевого самоврядування закріплені в Розділі XI Конституції України, що узгоджується з принципами Європейської хартії місцевого самоврядування. Зокрема, місцеве самоврядування трактується як гарантоване державою право територіальної громади самостійно вирішувати питання місцевого значення [31, 21]. У цьому контексті територіальна громада розглядається як первинний суб'єкт публічної влади на локальному рівні. Відповідно, діяльність працівників органів місцевого самоврядування спрямована на реалізацію цього права в межах чинного законодавства.

Категорія працівників органів місцевого самоврядування визначається через їх функціональну участь у забезпеченні управлінських, адміністративних та організаційних процесів у громаді. Їх правовий статус обумовлюється сукупністю нормативно-правових актів, які регулюють сферу місцевого самоврядування. Важливо підкреслити, що ця категорія охоплює осіб, які займають посади в органах місцевої влади та забезпечують виконання делегованих і власних повноважень громади. Нормативне регулювання передбачає чітку систематизацію посад відповідно до їх функціонального призначення. Згідно з підзаконними актами, зокрема постановою Кабінету Міністрів України [18], перелік посад формується з урахуванням професійних стандартів і кваліфікаційних вимог. Це передбачає орієнтацію на довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників та інші нормативні документи. Такий підхід забезпечує уніфікацію вимог до професійної компетентності працівників місцевого самоврядування. Водночас він сприяє підвищенню якості кадрового забезпечення органів місцевої влади.

Нормативне визначення категорії працівників органів місцевого самоврядування відображає комплексний підхід, що поєднує конституційні принципи, законодавче регулювання та підзаконні механізми конкретизації посад. Воно забезпечує правову визначеність статусу цих працівників і створює передумови для ефективного функціонування місцевої влади.

Професійна діяльність працівників місцевого самоврядування громад здійснюється в умовах підвищеної соціальної відповідальності та постійної взаємодії з громадянами, зокрема тими, хто перебуває у складних життєвих обставинах. У процесі виконання службових обов’язків вони нерідко стикаються з конфліктними ситуаціями, що потребують оперативного прийняття рішень і самостійного врегулювання. Важливою складовою їхньої професійної компетентності є здатність адекватно оцінювати ситуацію, ефективно комунікувати з різними групами населення і забезпечувати конструктивну взаємодію. Значущу роль відіграють навички міжособистісної

комунікації, емоційної саморегуляції та командної роботи. Підкреслимо, що специфіка професійної діяльності в системі місцевого самоврядування громад висуває підвищені вимоги до емоційно-вольової регуляції та професійної стійкості особистості працівника, що, за відсутності належних ресурсів підтримки, істотно підвищує ризик розвитку професійних криз і хронічного стресу та призводить до професійного вигорання.

Відтак, професійна діяльність працівників органів місцевого самоврядування громад відзначається значною соціальною відповідальністю, інтенсивністю прийняття рішень і постійною комунікацією з населенням. Така багатовимірність діяльності супроводжується підвищеним рівнем психоемоційного навантаження. У сукупності ці особливості формують сприятливе підґрунтя для формування і розвитку професійного вигорання.

У дисертаційних дослідженнях Т. Грубі і Т. Зайчикової з проблем професійного вигорання держслужбовців і педагогів з'ясувано, що деструктивні зміни особистості в умовах хронічного професійного стресу супроводжуються формуванням стійко негативних життєвих настанов, переживанням безсилля та поступовою втратою сенсу життя. У працівників, на думку дослідниць, синдром професійного вигорання має індивідуалізований характер перебігу, що зумовлює варіативність інтенсивності та поєднання його симптомів у різних осіб [11; 16].

Науковий аналіз дозволяє узагальнити та типологізувати прояви феномену професійного вигорання в працівників органів місцевого самоврядування, виокремити кілька взаємопов'язаних груп симптомів.

Так до першої групи належать психофізіологічні прояви, що відображають виснаження адаптаційних ресурсів організму працівника. Вони містять хронічну втому, апатичні стани, соматичні скарги, зокрема головний біль, серцево-судинні порушення, дисфункції травної системи, а також розлади сну. Такі симптоми свідчать про порушення регуляторних механізмів і зниження загального рівня життєвої енергії. Друга група охоплює соціально-поведінкові прояви, що виявляються у взаємодії з

соціальним оточенням і професійним середовищем. Вони характеризуються зростанням тривожності, дратівливості, схильності до агресивних реакцій, уникненням відповідальності та зниженням мотивації до праці. Спостерігається формалізація професійної діяльності, опір інноваціям, втрата інтересу до колективної мети та деформація професійних цінностей. У низці випадків це супроводжується деструктивними копінг-стратегіями, зокрема зловживанням психоактивними речовинами або залученням до адиктивних форм поведінки. Третя група представлена внутрішньо особистісними трансформаціями, що відображають глибинні зміни в самоприйнятті та емоційній сфері працівника. До них належать зниження самооцінки, почуття провини, тривоги, внутрішньої спустошеності та втрати особистісної значущості. Посилюється тенденція до руйнацій, песимістичного мислення та сумнівів у власній професійній ефективності [11; 16].

Отже, професійне вигорання в цій групі посадовців виступає багатовимірним феноменом, який негативно впливає не лише на психічне та фізичне здоров’я працівників, але й суттєво знижує ефективність функціонування органів місцевого самоврядування загалом.

У контексті професійної діяльності працівників органів місцевого самоврядування феномен професійного вигорання можна визначити через формалізацію службових функцій, втрату емоційної залученості, зниження ініціативності та професійного ентузіазму. Такі зміни супроводжуються наростанням внутрішньої незадоволеності, редукцією змісту професійних обов’язків і поступовою деформацією мотиваційної сфери фахівця. Водночас зазначені прояви доцільно інтерпретувати не як первинні чинники, а як наслідкові індикатори глибших деструктивних процесів.

У підсумку, сутність професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах сьогодення варто розуміти як «комплекс симптомів, стан психологічного й фізичного виснаження, що знижує рівень працездатності та призупиняє особистісний розвиток» [5, 11].

Проаналізуємо послідовність професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад.

У межах концептуального підходу М. Буріша розвиток цього феномену слід розглядати як стадіальний процес із чітко окресленою динамікою. Дослідник доводить, що професійне вигорання розгортається як послідовний зумовлений певними стадіями процес. Його початковий етап характеризується надмірною мобілізацією енергетичних ресурсів, що є наслідком гіпертрофовано позитивної мотиваційної настанови та високої залученості до професійної діяльності [68]. Співвідносимо погляди М. Буріша з професійним вигоранням у працівників місцевого самоврядування громад. Початковий етап характеризується надмірною професійною залученістю, що супроводжується у працівників значними витратами енергетичних ресурсів і зумовлена високою мотиваційною настановою на досягнення успіху. Поступово така гіперзалученість трансформується в стан емоційного і фізичного виснаження, що характеризується хронічною втомою, порушеннями сну та зниженням загальної життєвої активності.

Подальший розвиток синдрому пов’язаний зі зниженням рівня особистісної участі працівника місцевого самоврядування в професійній діяльності та міжособистісній взаємодії. Це визначено втратою позитивного ставлення до колег, формалізацією існуючих контактів, редукцією емпатії та зростанням цинічних суджень про діяльність колег. Водночас у працівника формується негативне ставлення до професійних обов’язків, яке супроводжується зниженням мотивації, уникненням відповідальності та орієнтацією переважно на зовнішні винагороди. На цьому етапі також посилюється внутрішня напруженість, яка проявляється в зростанні вимог до себе та найближчого оточення, почутті несправедливості та фрустрації. Наступна фаза характеризується розвитком емоційних деструкцій, зокрема депресивних і агресивних реакцій, які відображають порушення афективної регуляції. Це супроводжується у працівника зниженням самооцінки,

почуттям провини, тривожністю, а також формуванням захисних механізмів у вигляді звинувачення інших і конфліктності. Далі відбувається перехід до деструктивних форм поведінки, що охоплюють когнітивну, мотиваційну та соціально-емоційну сфери особистості. Зокрема, спостерігається зниження когнітивної гнучкості, втрата ініціативності, обмеження соціальних контактів та емоційна ізоляція [75].

Кульмінаційними проявами синдрому є психосоматичні порушення, що свідчать про виснаження адаптаційних ресурсів організму працівника, а також формування залежностей як деструктивних способів подолання напруження. Завершальним етапом постає фаза розчарування, яка супроводжується формуванням негативної життєвої позиції, відчуттям безпорадності та екзистенційної спустошеності. Отже, динаміка професійного вигорання в працівників місцевого самоврядування демонструє закономірний перехід від надмірної ідентифікації з професійною діяльністю до глибокої особистісної кризи та втрати життєвих орієнтирів.

Згідно з концепцією К. Маслач, професійне вигорання розгортається як поетапний процес, який містить три основні стадії. Початкова стадія характеризується емоційним і фізичним виснаженням, яке проявляється у хронічній втомі, соматичних скаргах, зокрема головному болю та частих захворюваннях. На другій стадії відбуваються суттєві зміни в ставленні до професійної діяльності та оточення: формується або цинічне, відчужене сприйняття інших людей, або, навпаки, зростає самокритичність і почуття провини. З метою психологічного захисту індивід схильний до соціального дистанціювання, обмеження професійної активності та емоційного «відходу» від взаємодії. При цьому можливе поєднання симптомів обох типів, що свідчить про поглиблення дезадаптаційних процесів. Третя стадія, яку К. Маслач визначає як завершальну, характеризується тотальним виснаженням, втратою сенсу діяльності, емоційною спустошеністю та відчуттям безсилля перед життєвими обставинами [72; 73]. Підкреслимо, що на перших двох етапах існує потенціал для відновлення за умови зміни умов

діяльності або формування ефективних копінг-стратегій, тоді як на фінальній стадії можливості психологічної корекції суттєво обмежені і потребують подальшого вивчення.

Охарактеризуємо ознаки професійного вигорання для працівників місцевого самоврядування громад, як посадових осіб і професіоналів, які взаємодіють з людьми.

У науковому дискурсі зовнішні прояви професійного вигорання слід розглядати як поведінкові та емоційні індикатори, що стають доступними для спостереження з боку професійного оточення. Передусім вони виявляються в стані глибокого психоемоційного виснаження, що суб'єктивно переживається працівником як постійна фізична та психологічна втома. Характерним є також формування негативного ставлення до професійної діяльності, що супроводжується зниженням якості виконання обов'язків і загальної ефективності праці. Поступово відбувається редукція професійної мотивації, що призводить до втрати інтересу до змісту роботи та її результатів.

Так С. Ситник встановила, що вигорання «пов'язане з емоційною нестабільністю, інтровертованістю, депресивністю, дратівливістю, недостатньою емпатією, невмінням регулювати власні емоції, недооцінкою власних психологічних ресурсів та неефективним їх використанням» [47, 86]. Відтак, професійне вигорання корелює з негативними психічними станами особистості.

Важливою ознакою також є процес дегуманізації міжособистісної взаємодії, що характеризується зростанням цинізму, емоційної холодності та відчуження у ставленні працівника до клієнтів і колег. Як наслідок, це супроводжується тенденцією до соціального дистанціювання та обмеження комунікативної активності.

Внутрішній вимір вигорання відображає глибинні зміни в переживаннях і самосприйнятті особистості, що проявляються у втраті інтересу до професійного розвитку та байдужості до оцінки власної

діяльності. У процесі професійної взаємодії формується відсторонена позиція працівника, що виключає емпатійне залучення та орієнтацію на потреби іншого. Поряд із цим спостерігається зростання відчуття невизначеності, втрати контролю над ситуацією та сумнівів у власній професійній спроможності. Емоційна сфера характеризується поєднанням агресивних і депресивних тенденцій, включаючи роздратування, апатію, почуття провини та зниження самооцінки. На соматичному рівні фіксуються різноманітні психофізіологічні порушення, що свідчать про загальне виснаження організму.

Сукупність зазначених зовнішніх і внутрішніх проявів зумовлює істотне погіршення якості життя працівника та може призводити до розвитку невротичних і психосоматичних розладів у його поведінці.

Проаналізуємо симптоми професійного вигорання працівників місцевого самоврядування. Професійне вигорання як складний психоемоційний феномен виявляється у кожної працівника як особистості індивідуально, з різним ступенем інтенсивності та варіативністю симптоматики. Водночас науковий аналіз дозволяє систематизувати його прояви в кілька відносно стійких груп.

Передусім вирізняють соматичні симптоми, що відображають виснаження фізіологічних ресурсів працівника. До них належать хронічна втома, загальна млявість, апатійні стани, а також часті соматичні нездужання, включно з головним болем і серцевими дискомфортами. Нерідко спостерігаються порушення сну, коливання артеріального тиску, розлади апетиту та інші психосоматичні реакції, що свідчать про дезадаптацію організму.

Другою важливою групою є симптоми, що характеризують сферу міжособистісної взаємодії. Їх можна спостерігати через зростання тривожності, підвищену дратівливість, появу агресивних реакцій та емоційне дистанціювання від колег і соціального оточення. Працівник в умовах роботи демонструє зниження професійної мотивації, формалізацію діяльності, опір

інноваціям і втрату інтересу до результатів праці. У поведінці можуть з'являтися деструктивні копінг-стратегії, зокрема зловживання психоактивними речовинами або втеча в адиктивні форми активності. Третю групу становлять внутрішньоособистісні симптоми, що відображають глибинні зміни в самоприйнятті та емоційній сфері. Серед них зниження самооцінки, почуття безпорадності, провини, внутрішньої спустошеності та втрати сенсу професійної діяльності. Характерними є також песимістичні настанови, нав'язливе самозвинувачення і сумніви у власній професійній компетентності.

Сукупність зазначених груп проявів свідчить про психічне виснаження та зниження ефективності діяльності працівників місцевого самоврядування. Симптомокомплекс професійного вигорання репрезентує специфічні прояви хронічного стресу та тривалого психоемоційного перевантаження, що можуть спричиняти глибоку дезінтеграцію психічних структур, насамперед емоційної сфери особистості. Важливо підкреслити, що професійне вигорання має не лише індивідуальні, а й організаційні наслідки, негативно впливає на якість управлінських рішень і функціонування інституцій громади.

І. Ушакова, О. Новохатська зазначають, що формування професійного вигорання в працівників визначається комплексною взаємодією індивідуально-психологічних характеристик (перфекціонізм, підвищені вимоги до себе, емоційна нестабільність, недостатня стресостійкість) та несприятливих організаційних умов праці. До останніх належать перевантаження, дефіцит соціальної підтримки, неефективне планування робочого часу та постійна необхідність емоційно насиченої комунікації з клієнтами [59]. Унаслідок розвитку цих характеристик відбувається емоційне виснаження, зниження професійної мотивації та виникнення психосоматичних порушень.

Узагальнення наукових праць вітчизняних дослідників [5; 7; 28; 36] дозволило визначити, що структура професійного вигорання працівників

місцевого самоврядування громад в Україні має складний характер. Ключовим компонентом виступає емоційне виснаження, що проявляється в працівників у зниженні енергетичних ресурсів, хронічній втомі та втраті інтересу до професійної діяльності. Другим структурним компонентом є деперсоналізація, яка відображена в формалізації спілкування, дистанціюванні від громадян і колег та зниженні емпатійності. Редукція професійних досягнень як третій компонент, характеризується зниженням самооцінки, відчуттям неефективності та сумнівами у власній компетентності. Важливою складовою структури є також когнітивний компонент, до якого віднесемо когнітивні зміни в пізнавальній активності працівника, зокрема негативізація мислення, песимістичні настанови та втрата віри в значущість і результативність власної діяльності. Поведінковий компонент професійного вигорання характеризується зниженням продуктивності, уникненні відповідальності та звуженні професійної активності. Соматичний компонент включає психофізіологічні порушення, такі як безсоння, головний біль, нудота і розлади загального самопочуття.

Унаочнимо цю структуру на рис. 1.2. Структура професійного вигорання працівників місцевого самоврядування є багатовимірною та включає ключові компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень, які відображають глибинні зміни в ставленні особистості до себе, діяльності та інших. Водночас до складу структури інтегровано когнітивний, поведінковий і соматичний компоненти, що свідчить про комплексний характер порушень, які охоплюють мислення, дії та фізичне самопочуття працівника.



Рисунок 1.2 – Структура професійного вигорання працівників місцевого самоврядування

Сукупність зазначених на рис. 1.2 компонентів визначає цілісну структуру професійного вигорання, що негативно впливає як на особистість працівника місцевого самоврядування, так і на ефективність функціонування громад.

Висновки до першого розділу

У розділі проаналізовано феномен професійного вигорання як психологічну проблему, обґрунтовано сутність і структуру професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад.

Узагальнення наукових підходів засвідчує, що професійне вигорання доцільно розглядати як комплексний стан психічного, емоційного та фізичного виснаження, що детермінований тривалим впливом професійного стресу. У сучасній науковій парадигмі цей феномен інтерпретується як багатовимірне психічне утворення, що інтегроване в систему взаємопов’язаних психологічних і соціально-професійних процесів. Визначальною є роль системи професійного становлення особистості, у межах якої формуються передумови виникнення та динаміки вигорання. До розуміння сутності професійного вигорання віднесено 5 змістових блоків: вплив професійного стресу на особистість; механізм психологічного захисту; професійну деформацію; професійну кризу; клінічне порушення психічної сфери.

З’ясовано, що професійне вигорання постає як один із проявів професійних деструкцій працівників місцевого самоврядування громад, які виникають у процесі виконання службових обов’язків і супроводжують професійну діяльність. Його розвиток зумовлює деформацію особистісних і діяльнісних характеристик фахівця, що негативно позначається на якості праці та результативності професійної взаємодії. Отже, професійне вигорання працівників місцевого самоврядування слід розглядати як системний деструктивний феномен, який водночас є індикатором порушення адаптаційних механізмів особистості у професійному середовищі.

Детермінація професійного вигорання у працівників місцевого самоврядування має комплексний характер і зумовлюється взаємодією організаційно-соціальних умов професійної діяльності і психологічними особливостями самих працівників Серед ключових організаційних характеристик особливе значення мають дефіцит соціальної підтримки з боку керівництва та колег, надмірне робоче навантаження, нечіткість або суперечливість професійних вимог, а також монотонність виконуваних завдань. З’ясовано, що професійне вигорання працівників місцевого самоврядування громад охоплює фізіологічні, поведінкові та внутрішньоособистісні прояви й призводить до глибокого психічного виснаження особистості. Його розвиток має не лише індивідуальні, а й соціально-організаційні наслідки, знижуючи ефективність професійної діяльності в громаді.

РОЗДІЛ 2
ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

2.1 Психологічні чинники і наслідки професійного вигорання працівників місцевого самоврядування

У сучасному науковому дискурсі проблема професійного вигорання розглядається як складний багатовимірний феномен. Його сутність розкривається через системний аналіз чинників, що детермінують виникнення та розвиток цього стану. Дослідники підкреслюють, що вигорання не є результатом дії одного ізольованого чинника. Натомість воно формується внаслідок взаємодії різних рівнів впливу.

Зарубіжні та українські дослідники (Г. Гнускіна [10], Н. Вознюк і В. Тименко [7], Т. Зайчикова [16], Л. Карамушка [20], О. Кокун [26], О. Ткачишина [58], К. Маслач і М. Лейтер [71]) наголошують на багаторівневій природі цього явища.

У працях О. Кокун [26] та К. Маслач та М. Лейтер [71] підкреслено, що існує комплексність детермінації вигорання. Науковці вказують на необхідність врахування різних сфер життєдіяльності особистості. До таких сфер належать індивідуальні, соціальні та організаційні аспекти. Особливе місце займають особистісні чинники, що пов’язані з індивідуально-психологічними характеристиками працівника. До них належать риси темпераменту, особливості емоційної сфери та рівень психологічної стійкості. Водночас не менш значущими є інтерперсональні чинники. Вони відображають специфіку міжособистісної взаємодії в професійному середовищі. Організаційні чинники також відіграють ключову роль. Вони визначають умови праці, структуру управління та рівень підтримки в колективі.

Систематизацію чинників професійного вигорання здійснили науковці Інституту психології імені С. Костюка НАПН України Л. Карамушка і Г. Гнускіна. Дослідниці запропоновано трирівневу модель детермінації цього феномену. Першу групу становлять чинники макрорівня. Вони пов’язані із загальносуспільними умовами функціонування. Друга група включає чинники мезорівня. Вони відображають специфіку професійної діяльності. Третю групу утворюють чинники мікрорівня. Вони стосуються індивідуальних особливостей суб’єкта діяльності [21]. Сукупність визначених чинників дозволяє комплексно аналізувати джерела вигорання та забезпечує можливість інтеграції різних теоретичних підходів щодо організації програм профілактики і психологічної корекції.

У контексті діяльності працівників органів місцевого самоврядування громад зазначена класифікація набуває особливої актуальності. Чинники макрорівня охоплюють соціально-економічні умови функціонування громади. До них належать нестабільність економіки, правове регулювання та рівень соціальної напруги. Ці обставини створюють тривалий стресогенний фон для підприємців. Чинники мезорівня пов’язані з особливостями професійної діяльності самих працівників місцевого самоврядування. Ці чинники визначають високу відповідальність за результати діяльності. Також сюди відноситься невизначеність результатів та необхідність прийняття ризикованих рішень. Інтенсивність праці та постійна адаптація до змін також виступають значущими детермінантами. Чинники мікрорівня відображають індивідуально-психологічні характеристики працівників. Серед них важливими є стресостійкість, емоційна саморегуляція та рівень психологічного благополуччя. Значущу роль відіграють також копінг-стратегії поведінки, що використовують працівники в професійних взаємодіях з населенням громади.

У дослідженні Т. Зайчикової детально проаналізовано індивідуальні чинники професійного стресу. Науковиця виокремлює комплекс особистісних характеристик, які впливають на його виникнення. До них

належать тривожність, емоційна реактивність та витривалість. Важливими є також нейротизм і негативна афективність. Значущу роль відіграють самоповага та самоефективність. Локус контролю визначає особливості сприйняття стресових ситуацій. Толерантність до невизначеності виступає ключовим регуляторним ресурсом. Не менш важливими є домінуючі копінг-стратегії поведінки. Дослідниця також акцентує увагу на ґендерних відмінностях у проявах професійного стресу. Ці відмінності впливають на специфіку його переживання та подолання [16].

В останні роки представляють інтерес емпіричні дослідження особливостей професійного вигорання фахівців різних сфер: А. Гільман і Т. Колопельник [9], М. Кузнецова й І. Єрмоленко [27], О. Михайленко [35], В. Русанова [43], Н. Сумська [50], Н. Теренди та ін.[51], Г. Федоришин та Н. Кицмен [60].

А. Гільман і Т. Колопельник з’ясували, що професійне вигорання працівників виявляється через комплекс емоційних і соматичних проявів, зокрема почуття безвиході, тривожність, роздратування, гнівливість та психосоматичні порушення. Водночас, попри значне емоційне навантаження, у більшості фахівців зберігається відносно стабільний рівень емпатії, що досягається ціною суттєвих внутрішніх ресурсів і напруження [9]. Узагальнений психологічний профіль сучасного працівника характеризується середнім рівнем вигорання, низькою стресостійкістю, схильністю до психосоматизації як захисних механізмів психіки, а також домінуванням емоційного виснаження та неадаптивних копінг-стратегій.

У дослідженні О. Михайленко зазначено, що професійне вигорання як специфічна форма професійної деформації особистості, формується під впливом сукупності зовнішніх і внутрішніх детермінант. До зовнішніх чинників належать тривала психоемоційна напруга, неефективна організація праці, підвищений рівень відповідальності, несприятливий психологічний клімат і складність міжособистісної взаємодії у професійній сфері. Внутрішні чинники вигорання пов’язані з індивідуально-психологічними

особливостями, зокрема емоційною ригідністю, схильністю до глибокого переживання професійних ситуацій та недостатньою мотиваційною залученістю [35]. Отже, поява, формування і розвиток професійного вигорання зумовлений комплексною взаємодією особистісних характеристик і умов професійної діяльності.

Відтак, професійне вигорання є результатом складної взаємодії чинників різного рівня, які поділено на зовнішні і внутрішні. Макро-, мезо- та мікрорівневі впливи формують єдину систему його детермінації. Взаємозв'язок чинників різних рівнів обумовлює динаміку розвитку вигорання. Це вимагає застосування комплексного підходу до його дослідження, що дозволить глибше зрозуміти природу цього феномену та розробити ефективні психокорекційні програми.

У працях зарубіжних науковцв К. Маслач, М. Лейтера, В. Шауфелі [72; 75] професійне вигорання концептуалізується як наслідок системної невідповідності між характеристиками організаційно-професійного середовища та індивідуально-психологічними ресурсами суб'єкта праці. У межах цієї теоретичної моделі виокремлено шість ключових детермінант, які відображають структурні відмінності у взаємодії «особистість – професійне середовище».

Перший чинник репрезентує перевантаження як результат розриву між обсягом професійних вимог і наявними ресурсами працівника, що проявляється в хронічному дефіциті часу, інтенсивності праці та обмежених можливостях для якісного виконання завдань. За таких умов поступово формується стан емоційного та фізичного виснаження, що супроводжується зниженням професійної мотивації та ефективності діяльності.

Другий чинник пов'язаний із редукцією автономії суб'єкта праці внаслідок надмірного контролю та регламентації з боку управлінських структур, що призводить до обмеження можливості самостійного прийняття рішень і нівелює відчуття особистісної причетності до результатів професійної діяльності. Втрата суб'єктивного контролю над професійною

ситуацією сприяє розвитку апатії, зниженню внутрішньої залученості та формуванню відчуження від праці.

Третій чинник відображає дисбаланс між витраченими зусиллями та отриманими винагородами, що, в свою чергу, призводить до загострення в умовах непрозорості процедур оцінювання, несправедливого розподілу заохочень і обмежених можливостей кар'єрного зростання. Така ситуація підриває довіру до організації, знижує рівень організаційної ідентифікації та провокує розвиток цинічних настанов щодо професійної діяльності.

Четвертий чинник стосується порушень у сфері міжособистісних взаємин у колективі. Він виникає внаслідок надмірного робочого навантаження, дефіциту соціальної підтримки або ізоляції. Хронічні конфлікти, формалізація комунікації та відсутність емоційної взаємодії руйнують атмосферу довіри й психологічної безпеки, посилюють фрустраційні переживання працівників.

П'ятий чинник пов'язаний із недостатнім ресурсним забезпеченням і неадекватною управлінською підтримкою, що характеризується знеціненням базових професійних потреб і обмеженням можливостей для ефективного виконання посадових обов'язків. Як наслідок, це спричиняє зниження в працівників професійної самореалізації та посилює відчуття безпорадності.

Шостий чинник репрезентує конфлікт цінностей, який виникає тоді, коли зміст і цілі професійної діяльності суперечать особистісним переконанням і моральним орієнтирам і цінностям працівника. Схожа внутрішня дисгармонія підриває ефективне виконання змісту праці, знижує її суб'єктивну значущість і сприяє втраті віри працівників у власну професійну роль.

Аналіз зарубіжних і вітчизняних наукових джерел [19; 20; 21; 66; 72; 75] засвідчує наявність різноманітних підходів до класифікації чинників професійного вигорання, що відображає складність і багатовимірність цього феномену, особливо в умовах соціально-економічної нестабільності. У науковій літературі поширеними є підходи, що диференціюють зовнішні та

внутрішні детермінанти вигорання, підкреслюючи значущість як організаційних умов, так і особистісних характеристик суб'єкта діяльності. Інший напрям психологічних досліджень акцентує увагу на розмежуванні індивідуальних і організаційних чинників, розглядаючи їх як взаємопов'язані компоненти єдиної системи професійного функціонування. Водночас існують типології, що виокремлюють особистісні, статусно-рольові та корпоративні детермінанти. Вони підкреслюють роль соціальної структури організації в формуванні професійного вигорання.

Ю. Ковровський пропонує розглядати професійне вигорання як результат взаємодії індивідуально-психологічних, організаційно-професійних і соціально-демографічних характеристик [25]. Така інтерпретація дозволяє розглядати професійне вигорання не як ізольований психічний стан, а як системне явище, що формується в контексті складної динаміки взаємодії особистості та соціального середовища.

Доцільним у дослідженні є ґрунтовний аналіз чинників професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в умовах затяжної суспільної кризи. Особливу увагу слід зосередити на специфіці сучасного українського контексту, що зумовлений впливом тривалого воєнного стану як системоутворювального стресогенного чинника. Воєнна реальність істотно трансформує умови життєдіяльності людей, спричиняє порушення на фізичному, психічному та психологічному рівнях функціонування. Водночас вона виступає потужним чинником зміни ціннісно-смислових орієнтацій, які визначають спрямованість особистісного розвитку кожного працівника [53]. У цьому контексті війна постає не лише як джерело деструктивних впливів, але й як екзистенційний виклик, який актуалізує процеси переосмислення життєвих і професійних пріоритетів.

Для значної частини населення України зазначені умови стали підґрунтям для формування нових мотиваційних настанов і життєвих стратегій. Центральним смисловим конструктом сучасної суспільної свідомості виступає ідея збереження державності та національної

ідентичності щодо інтеграції індивідуальних й колективних зусиль. У таких умовах посилюється прагнення не лише до пасивної адаптації, але й до активного конструювання власної життєвої траєкторії через освіту, професійну мобільність та підприємницьку діяльність. Водночас затяжний характер кризових процесів, невизначеність перспектив і постійна загроза безпеці формують стан хронічного психоемоційного напруження. Це, у свою чергу, призводить до виснаження адаптаційних ресурсів, втрати суб'єктивного відчуття контролю та зниження життєвих орієнтацій [32]. Отже, сучасний психологічний стан посадовців органів місцевого самоврядування і різних категорій населення громад нині характеризується амбівалентністю, що проявляється в поєднанні тенденцій до виживання та професійній самореалізації.

У площині професійної діяльності зазначені трансформації набувають особливої виразності. Для працівників місцевого самоврядування кризові умови виступають одночасно джерелом ризиків і каталізатором розвитку нових поведінкових стратегій. Працівники змушені інтегрувати стратегії виживання з процесами неперервного професійного самовдосконалення, що передбачає опанування нових компетентностей, технологій та інструментів ведення професійних взаємодій. Водночас нестабільність економічного середовища та тривалий вплив стресогенних чинників суттєво підвищують ризик розвитку емоційного виснаження. Хронічне напруження негативно впливає на психоемоційний стан, знижуючи рівень психологічного благополуччя та адаптивності. Додатковим чинником ризику виступає втрата суб'єктивного контролю над результатами професійної діяльності, що сприяє формуванню симптомів деперсоналізації та редукції професійної мотивації.

Міжособистісна взаємодія в сфері місцевого самоврядування громад також ускладняється під впливом кризових умов, оскільки підвищений рівень відповідальності, невизначеність створюють додатковий соціально-психологічний тиск. Це може призводити до зростання конфліктності,

фрустрації та переживання соціальної ізоляції. Водночас слід відзначити, що за власними спостереженнями, значна частина працівників місцевого самоврядування демонструє високий рівень психологічної резильєнтності. Вони здатні ефективно адаптуватися до нових умов, виявляючи гнучкість мислення, креативність і готовність до освоєння альтернативних напрямів діяльності. Така адаптивність свідчить про наявність внутрішніх ресурсів, які можуть виступати буфером у процесі подолання професійного вигорання.

Отже, аналіз чинників вигорання в працівників місцевого самоврядування громад в умовах війни потребує урахування як деструктивних, так і ресурсних аспектів функціонування особистості, що дозволяє сформувати цілісне уявлення про механізми розвитку цього феномену.

У попередньому розділу було обґрунтовано, що передумови професійного вигорання доцільно інтерпретувати як маркери хронічного професійного стресу, що має пролонгований і кумулятивний характер. Такий стан характеризовано спектром негативних афективних реакцій, зокрема апатії, депресивних переживань, підвищеної дратівливості, тривожності та стійкого страху щодо власної професійної неефективності. Водночас зазначені симптоми відображають не лише емоційне виснаження, але й глибинні порушення в системі саморегуляції та професійної ідентичності особистості.

Специфіка діяльності в місцевому самоврядуванні громад в кризових умовах передбачає інтенсивну та неперервну міжособистісну взаємодію з клієнтами, що вимагає від працівників високого рівня емоційної самоконтролю та стабільності. Однак значна кількість постійних негативних емоційних реакцій з боку мешканців громад виступає додатковим стресогенним чинником, який підсилює психоемоційне навантаження. За таких обставин відбувається поступове виснаження адаптаційних ресурсів особистості працівника. У підсумку це призводить до зниження психологічної стійкості та інтенсифікації проявів професійного вигорання.

Теоретичний аналіз наукових праць О. Бондаренко [4], Л. Карамушки і Г. Гнускіної [21], Л. Ніколаєва та ін. [37], М. Павлюк і М. Шепельової [39], І. Пєтухової, М. Заушнікової та І. Каськов [40], Є. Потапчук і О. Поліщук [41], В. Предко та О. Сомової [42], Т. Титаренко [54; 55], А. Чхаїдзе [62] дозволив виокремити та узагальнити такі 3 групи чинників професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в умовах кризи:

1) глобальні (або чинники макрорівня);

2) соціально-організаційні (або чинники мезарівня);

3) особистісні (або чинники мікрорівня).

Аналіз глобальних чинників виходить за межі нашого дослідження. Загалом проблема визначення чинників професійного вигорання у кризовому суспільстві має комплексний і системний характер. Професійне вигорання в працівників місцевого самоврядування громад формується як результат взаємодії особистісних, міжособистісних, організаційних і соціальних детермінант.

Розглянемо соціально-організаційні чинники професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад у сучасних умовах.

У період воєнного стану ця проблема загострюється. Це зумовлено поєднанням традиційних стресових чинників із новими кризовими викликами соціального характеру. До таких чинників належить постійна загроза життю та здоров'ю працівників. Суттєвим джерелом напруження є також переживання за власну безпеку і безпечне середовище для родини. Додатковий тиск формують матеріальні втрати, що пов'язані з руйнуванням або пошкодженням інфраструктури громади. Важливу роль відіграє і надмірне інформаційне навантаження, що супроводжується впливом медіапростору та пропаганди. У таких умовах працівники органів місцевого самоврядування змушені виконувати функції не лише управлінців, а й соціальних стабілізаторів для населення громад. Це призводить до наростання відчуття емоційного виснаження, безсилля та втрати професійного сенсу діяльності. Організаційні труднощі доповнюються

морально-етичними дилемами, що ускладнюють виконання професійних ролей [31]. Ситуації ускладнюються трансформацією ціннісних орієнтацій і високим рівнем невизначеності майбутнього.

У сукупності зазначені чинники спричиняють зростання ризику хронічного психологічного виснаження. Вони також можуть призводити до соціальної ізоляції та зниження якості професійного функціонування.

До особистісних чинників у дослідженні віднесено стани напруження, резистентності та виснаження, а також феномен деперсоналізації і показники психологічного благополуччя та стійкості особистості. Стан напруження у представників малого бізнесу розглядається як один із базових внутрішніх чинників формування професійного вигорання. Він проявляється через поступове наростання емоційного виснаження та відчуття хронічної професійної втоми. Для цього стану характерне інтенсивне переживання психотравмуючих ситуацій, які пов’язані із трудовою діяльністю. Робочі умови та міжособистісні взаємодії починають сприйматися як постійне джерело стресогенних впливів. Важливою складовою виступає зниження задоволеності власною професійною реалізацією та досягненнями. Це, в свою чергу, призводить до послаблення внутрішньої мотивації та сумнівів у власній компетентності. У працівників формується відчуття безвиході та обмеженості можливостей у професійній сфері. Нерідко виникає прагнення змінити місце роботи або навіть професійний напрям. Напруження також супроводжується підвищенням рівня тривожності та депресивними переживаннями. Усе це негативно позначається на загальному психологічному благополуччі особистості. Відтак, стан напруження створює підґрунтя для подальшого розвитку синдрому вигорання.

Резистентність також розглядається як значущий особистісний чинник професійного вигорання в працівників місцевого самоврядування. Вона проявляється в формуванні захисних психологічних механізмів та зростанні емоційного виснаження. Одним із її проявів є тенденція до емоційної замкненості та відчуженості. Це суттєво знижує рівень залученості до

професійної діяльності та міжособистісних взаємодій. У такому стані спостерігається вибірковість емоційних реакцій, що часто мають неадекватний характер. Настрій починає істотно впливати на прийняття управлінських рішень і професійні контакти. Водночас формується емоційно-моральна дезорієнтація, що виявляється у байдужості до професійних обов'язків. Відбувається також економія емоційних ресурсів через уникнення комунікації та зниження активності [55]. Унаслідок цього працівник свідомо обмежує обсяг виконуваних завдань. Це спричиняє редукцію професійної діяльності та поглиблює прояви вигорання.

Стан виснаження відображає хронічне перевантаження психічних і фізичних ресурсів особистості підприємця. Він формується внаслідок постійної відповідальності за організацію та результати бізнес-процесів. Проявами виснаження є зниження енергетичного потенціалу, мотивації та концентрації уваги. Це безпосередньо впливає на ефективність прийняття управлінських рішень. Додатково зростає емоційна нестабільність і дратівливість. Ці прояви ускладнюють комунікацію з партнерами, клієнтами та колегами. У громадах такі стани часто виступають тригером формування дистанціювання від діяльності. Отже, виснаження підсилює розвиток резистентності та інших деструктивних тенденцій.

Узагальнення зазначених особистих чинників дозволяє виокремити ключові психологічні чинники професійного вигорання працівників місцевого самоврядування у кризових умовах. До них належать емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистісних професійних досягнень.

У сучасній психологічній науці доведено тісний взаємозв'язок між рівнем психологічного благополуччя особистості та інтенсивністю переживання робочого стресу. У зв'язку з цим психологічне благополуччя доцільно розглядати як один із ключових особистісних чинників формування професійного вигорання у представників малого бізнесу в кризових умовах. Його рівень безпосередньо залежить від характеру професійного середовища

та специфіки виконання трудових завдань. Суттєвий вплив мають такі параметри, як організаційна культура, ступінь автономії працівника та готовність організації до змін. Як надмірне, так і недостатнє навантаження призводить до порушення емоційної рівноваги та зниження задоволеності працею. Це стимулює розвиток емоційного виснаження як базового компоненту професійного вигоранням [45].

Як зазначають І. Пєтухова, М. Заушнікова та І. Каськов, не менш значущою є система комунікації в організації, яка може виступати як ресурсом підтримки, так і джерелом додаткового стресу. Чіткість ролей і передбачуваність професійних завдань сприяють зниженню невизначеності та підвищенню психологічної стабільності. Натомість розмитість функцій і нестабільність середовища істотно підвищують ризик вигорання [40]. Особливої ваги ці чинники набувають у кризових і воєнних умовах, де передбачуваність стає важливим захисним ресурсом.

Психологічна стійкість доцільно інтерпретувати через взаємопов’язані конструкти життєстійкості, стресостійкості та резильєнтності. У психологічній науці стресостійкість трактується як здатність особистості підтримувати внутрішню рівновагу та результативність діяльності в умовах підвищеної напруги й невизначеності. Вона виконує адаптаційно-захисну функцію, послаблюючи деструктивний вплив як зовнішніх, так і внутрішніх стресорів та сприяючи ефективному подоланню складних життєвих обставин. Стресостійкість є структурним компонентом феномену психологічної стійкості, забезпечує збереження працездатності та функціональної активності в кризових ситуаціях. З точки зору М. Шпака, в її структурі варто виокремити соціальний, поведінковий та особистісний компоненти, серед яких провідну роль відіграє особистісний, тоді як соціальний визначає якість взаємодії з оточенням, а поведінковий – адекватність реагування та здатність до гнучкої адаптації [64].

Резильєнтність, як довели Є. Потапчук і О. Поліщук, відображає здатність особистості адаптуватися до негативних змін і відновлювати

внутрішні ресурси після стресу. Ця властивість особистості забезпечує збереження функціональної активності та емоційної рівноваги навіть у несприятливих обставинах. Резильєнтність як чинник дозволяє підтримувати ефективність діяльності під впливом стресорів [41].

Життєстійкість як інтегральна характеристика, на думку В. Предко і О. Сомова, характеризує здатність особистості конструктивно долати труднощі та трансформувати їх у можливості розвитку [42].

У межах теоретичної моделі С. Мадді життєстійкість визначена як інтегративна характеристика особистості, що охоплює три базові компоненти: залученість, контроль і прийняття виклику [57; 69]. Зазначені складові зумовлюють активну позицію індивіда у взаємодії з життєвими обставинами, здатність до емоційної саморегуляції та осмислення труднощів як джерела розвитку. Життєстійкість забезпечує формування ефективних стратегій функціонування навіть за умов наявності значних перешкод і нестабільності середовища. Водночас вона передбачає високу адаптивність до стресових впливів і спроможність швидко відновлювати внутрішні ресурси після кризових ситуацій. У цілому життєстійкість виступає не лише чинником, який впливає на розвиток психологічного вигорання, а й ключовим ресурсом забезпечення ефективності, адаптивності та професійної самореалізації працівників місцевого самоврядування громад.

У підсумку, окреслені характеристики доцільно інтерпретувати як ключові психологічні чинники професійного вигорання працівників місцевого самоврядування в умовах суспільної кризи, оскільки саме вони зумовлюють ефективність подолання стресових навантажень і регуляцію емоційних реакцій.

Стан напруження та виснаження призводить до виснаження внутрішніх ресурсів і зниження здатності працівників до продуктивного виконання професійних функцій, тоді як резистентність сприяє формуванню емоційної ізольованості та відчуження. Водночас недостатній рівень психологічного благополуччя та слабка психологічна стійкість підвищують чутливість до

стресових впливів, що інтенсифікує розвиток симптоматики професійного вигорання.

2.2 Організація дослідно-експериментальної роботи

Аналіз сучасних вітчизняних наукових праць, зокрема досліджень Т. Білорус і Д. Меженкової [3], Т. Грубі [11], О. Євдокимової [14], А. Клочко [24], М. Кузнєцова та І. Єрмоленко [27], Н. Теренди та ін. [51], засвідчив доцільність акцентуації уваги в емпіричному дослідженні на багатовимірній оцінці феномену професійного вигорання та його психологічних чинників. Йдеться передусім про необхідність комплексного визначення рівнів вигорання у взаємозв'язку з показниками психологічного благополуччя, життєстійкості та стресостійкості в умовах кризової професійної діяльності. Це дозволяє розглядати вигорання не ізольовано, а як інтегральний психічний стан, що детермінований сукупністю внутрішніх і зовнішніх чинників.

Згідно предмета дослідження, методика дослідно-експериментальної роботи інтерпретується як цілісна система впорядкованих діагностичних і психокорекційних процедур, які спрямовані на глибоке вивчення чинників професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в умовах воєнного стану. Її структура передбачає логічно послідовні етапи: від підготовчого до аналітико-інтерпретаційного, що забезпечує методологічну завершеність дослідження. Особливу увагу приділено поєднанню кількісного та якісного аналізу емпіричних даних, який сприяє підвищенню достовірності отриманих результатів. Інтерпретація отриманих даних включає професійні, соціально-психологічні, організаційні та культурні детермінанти функціонування особистості.

Методологічна конструкція дослідно-експериментальної роботи ґрунтується на принципі поетапної інтеграції діагностичних і психокорекційних процедур, які забезпечують не лише її теоретичну цілісність, але й високу прикладну релевантність. Така послідовність

дозволяє розглядати емпіричне дослідження як динамічну систему взаємопов’язаних компонентів, у межах якої первинна діагностика слугує підґрунтям для подальших інтервенційних впливів.

Розроблена методика проведення емпіричного дослідження постає як науково верифікований інструментарій, який спрямований на комплексне вивчення психологічних чинників професійного вигорання, а також на апробацію ефективних засобів редукції його симптомокомплексу у працівників місцевого самоврядування. Отримані при діагностуванні емпіричні показники виступають інформативним підґрунтям для диференційованої оцінки психологічних чинників професійного вигорання, а також дозволяють визначити індивідуально-психологічні ресурси працівників місцевого самоврядування громад, зокрема їхніх адаптаційних можливостей, стресостійкості та рівня емоційного виснаження. Це, в свою чергу, дає змогу ідентифікувати як вразливі, так і компенсаторні аспекти особистісного функціонування і проведення в подальшому для працівників психокорекційних заходів.

Інтерпретація результатів дослідно-експериментальної роботи здійснюється з урахуванням методів математичної статистики.

Послідовність реалізації дослідно-експериментальної роботи може бути репрезентована у вигляді структурної схеми (див. рис. 2.1), яка відображає логіку переходу між її основними етапами.

На підготовчому етапі здійснюється відбір психодіагностичних методик і формування вибірки респондентів із працівників місцевого самоврядування громад.



Рисунок 2.1 – Етапи реалізації дослідно-експериментальної роботи

На діагностичному етапі проведено первинну діагностику респондентів та передбачено узагальнення й інтерпретації отриманих емпіричних даних з метою виявлення проблемних зон та ресурсних характеристик працівників місцевого самоврядування громад. Формувальний етап передбачає розробку та подальшу апробацію психокорекційної програми, що спрямована на зниження рівнів професійного вигорання респондентів і оптимізацію їх психологічного стану. У межах цього етапу здійснюється впровадження цілеспрямованих психокорекційних впливів з метою розвитку адаптаційних ресурсів особистості. Підсумковий етап включає проведення повторної (заключної) діагностики учасників експериментальної (ЕГ) групи для оцінки ефективності впроваджених психокорекційних заходів. За отриманими даними на попередніх етапах дослідження формуємо розподіл респондентів на експериментальну (ЕГ) та контрольну (КГ) групи, що створює передумови для подальшої перевірки ефективності психокорекційних впливів. Завершальним кроком є узагальнення та інтерпретація отриманих емпіричних результатів, що дозволить сформулювати обґрунтовані наукові висновки.

Запропоновані послідовні етапи реалізації дослідно-експериментальних процедур забезпечують як методологічну виваженість, так і прикладну ефективність обраної дослідницької стратегії.

Мета емпіричного дослідження полягала у виявленні психологічних чинників професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад.

У структурі емпіричного дослідження ключовими завданнями визначено:

1) відбір психодіагностичного інструментарію відповідно до мети дослідження;

2) здійснення комплексної психодіагностики респондентів;

3) подальше опрацювання та статистичну обробку отриманих даних із їх інтерпретацією;

4) впровадження та перевірку ефективності авторської психокорекційної програми в ЕГ;

5) проведення повторного діагностування учасників ЕГ групи;

6) порівняльний аналіз і узагальнення отриманих результатів.

Особливий акцент зроблено на інтеграції результатів первинної та заключної діагностики, що дозволило сформувати цілісне уявлення про динаміку психологічних чинників професійного вигорання.

Гіпотеза емпіричного дослідження ґрунтувалася на положенні, що професійне вигорання працівників місцевого самоврядування громад у кризових умовах зумовлене комплексом психологічних чинників, зокрема станом психологічного благополуччя, редукцією професійних досягнень, емоційним виснаженням, деперсоналізацією та психологічною стійкістю, а цілеспрямована психокорекційна робота психолога сприятиме зниженню показників його рівнів.

Методи емпіричного дослідження: спостереження, психодіагностичні методики.

Очікувані результати емпіричного дослідження:

1) емпіричним шляхом визначити психологічні чинники професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах;

2) провести статистичну обробку та інтерпретацію отриманих результатів діагностичного етапу;

3) розробити й апробувати авторську психокорекційну програму;

4) перевірити гіпотезу дослідження.

Опишемо зміст діагностичного етапу. У сучасній психолого-педагогічній науці одним із найбільш визнаних інструментів діагностики професійного вигорання є опитувальник Maslach Burnout Inventory [70], який базується на трикомпонентній моделі цього феномену. Його концептуальну основу становить уявлення про вигорання як поєднання емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Цей підхід був запропонований у 1978 р. Л. Маслач і М. Р. Лейтером і з того часу став методологічним підґрунтям більшості емпіричних досліджень у цій сфері [71]. Дослідники наголошують на певній обмеженості цього підходу, яка полягає у його переважній орієнтації на внутрішньопсихічні чинники.

З огляду на зазначені обмеження, в науковому дискурсі активно використовуються альтернативні інструменти діагностики. Суттєвим кроком у розвитку інструментарію діагностики стало створення опитувальника Oldenburg Burnout Inventory. Цей інструмент орієнтований на вимірювання як фізичного, так і когнітивного виснаження, а також рівня відстороненості від професійної діяльності. Його універсальність полягає у можливості застосування до широкого спектра професій, незалежно від їх галузевої специфіки [70]. Завдяки цьому він є більш адаптивним для дослідження працівників органів місцевого самоврядування громад в кризових умовах.

Важливим є також внесок українських науковців у розроблення проблематики діагностування професійного вигорання. Зокрема, дослідження С. Арефнії [2], А. Василик та ін. [6], Л. Карамушки та Г. Гнускіної [21], О. Стельмах [49] та інших учених суттєво розширюють

уявлення про специфіку цього феномену в національному контексті. Їхні праці спрямовані на адаптацію зарубіжних методик до умов українського соціокультурного середовища. Особливу увагу вони приділяють впливу організаційних, соціально-економічних та психологічних чинників на розвиток вигорання.

Відтак, сучасний інструментарій діагностики професійного вигорання працівників має методологічну різноманітність та багатомірність підходів. Його використання в сфері діяльності працівників місцевого самоврядування потребує комплексного поєднання різних методик з урахуванням специфіки їхньої діяльності. Це дозволяє підвищити валідність оцінювання та забезпечити ефективне виявлення ризиків розвитку вигорання серед представників територіальних громад України. Охарактеризуємо відібраний діагностичний інструментарій, який представимо в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Методики діагностики психологічних чинників професійного вигорання працівників місцевого самоврядування

Чинники	**Діагностичний інструментарій**
Психологічні чинники мікрорівня	
Емоційне виснаження, редукція особистих професійних досягнень, деперсоналізація	Діагностика професійного вигорання К. Маслач
Психологічна стійкість і життєстійкість	Тест життєстійкості (С. Мадді) та опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» (С. Максименко та ін.)
Психологічне благополуччя	Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф
Психологічні чинники мезорівня	
Міжособистісні комунікації	Спостереження

У таблиці 2.1 систематизовано комплекс психодіагностичного інструментарію, призначеного для виявлення психологічних чинників професійного вигорання працівників місцевого самоврядування.

Методика К. Маслач «Діагностика професійного вигорання» постає як валідизований інструмент для оцінки трьох базових компонентів вигорання:

емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень, які визначено респондентами через 22 стандартизованих твердження, що згруповані у відповідні субшкали. Її змістове наповнення дозволяє не лише ідентифікувати специфічні прояви хронічного професійного стресу, а й простежити їх системний вплив на психологічний стан особистості, включаючи зниження мотивації, порушення міжособистісної взаємодії та трансформацію професійної самооцінки, що актуалізує необхідність цілеспрямованих профілактичних і корекційних заходів [73].

Адаптацію зазначеної методики в україномовному контексті було здійснено науковим колективом під керівництвом Л. Карамушки [19], що забезпечило її культурну та мовну валідність. Обробка емпіричних даних передбачає обчислення сумарних показників за відповідними субшкалами з подальшою інтерпретацією відповідно до визначених рівнів вираженості професійного вигорання.

Методика «Тест життєстійкості» С. Мадді [57; 69] використана в дослідженні як надійний інструмент оцінювання здатності працівників місцевого самоврядування ефективно адаптуватися до умов тривалого стресу. Життєстійкість представлена як інтегральна характеристика, що охоплює залученість, контроль і прийняття ризику. У контексті кризових умов ці компоненти відображають відповідно рівень соціальної активності, здатність до усвідомленого впливу на обставини та відкритість до нових професійних викликів. У дослідженні застосовується адаптований українськими науковцями варіант цієї методики [38], що включає 45 тверджень із варіативними шкалами оцінювання, які дозволяють визначити як загальний рівень життєстійкості, так і специфіку її структурних компонентів. Отримані результати забезпечують комплексне уявлення про психоемоційну стабільність і професійну ефективність респондентів, а також сприяють виявленню їхніх ресурсних можливостей у подоланні складних життєвих і виробничих ситуацій.

Опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» (С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова) [46] дозволяє встановити рівні стресостійкості в респондентів. Текст опитувальника складає 18 запитань, які респондент оцінює від 1 до 3 балів. Після відповідей і підрахунку сумарного числа балів визначаємо рівень стійкості до стресу. Система оцінювання поділяє отримані результати на три категорії: низький рівень від 43 до 54 балів, середній рівень від 31 до 42 балів, високий рівень від 18 до 30 балів. Чим менше набрано балів респондентом, тим вища його стійкість до стресу, і навпаки [46]. Отже, результати опитування допомагають оцінити здатність справлятися зі стресовими ситуаціями.

Оцінювання психологічного благополуччя працівників здійснюється за допомогою шкали К. Ріфф [15; 74], яка дозволяє кількісно репрезентувати ключові параметри цілісного функціонування особистості. Ця психодіагностична методика охоплює 84 твердження, що структуровані відповідно до шести базових вимірів: самоприйняття, позитивних міжособистісних взаємин, автономії, здатності до опанування середовища, цілеспрямованості та особистісного зростання. Кожен із зазначених компонентів відображає окремий аспект психологічного добробуту та дозволяє виявити специфіку внутрішніх ресурсів особистості. Респонденти визначають ступінь відповідності запропонованих тверджень власному досвіду, після чого результати підлягають обробці за стандартизованим алгоритмом із використанням ключів до кожної шкали.

Отримані показники дають змогу реконструювати індивідуальну структуру психологічного благополуччя та окреслити напрями його оптимізації. Узагальнені бальні індекси дозволяють класифікувати рівень психологічного благополуччя за трьома градаціями: низькою, середньою і високою, що сприяє комплексному аналізу психоемоційного стану та адаптаційних можливостей працівників. Такий підхід забезпечує більш глибоке розуміння взаємозв’язку між психологічними ресурсами та ефективністю професійної діяльності.

Загалом, методика К. Ріфф виступає надійним інструментом для системної діагностики та подальшого розвитку психологічного потенціалу працівників місцевого самоврядування громад, особливо в умовах підвищеної стресогенності.

Зміст і результати формувального і підсумкового етапів дослідно-експериментальної роботи представлено в наступному розділі.

2.3 Стан професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах

Вибірка респондентів для проведення підготовчого і діагностичного етапів дослідно-експериментальної роботи формувалася із представників Святошинської та Борщагівської об’єднаних територіальних громад Київщини на засадах випадкового відбору. Специфіка досліджуваних територіальних громад полягає в їх урбанізованому передміському характері, що поєднує ознаки міського та приміського способу життя, а також характеризується високою мобільністю населення, активною забудовою, зростанням частки молодих сімей і підвищеним попитом населення цих громад на якісні соціальні послуги та ефективну взаємодію в громаді.

Загальна чисельність учасників становила 56 осіб, що забезпечило достатню емпіричну базу для подальшого аналізу. У ґендерній структурі вибірки переважали жінки: 33 (58,93 %) особи, тоді як частка чоловіків становила 23 (41,07 %) респондента. Віковий діапазон респондентів охоплював доросле населення від 22 до 68 років (табл. А.1 додатку А), що дозволило врахувати різні етапи життєвого циклу працівників місцевого самоврядування.

Проаналізуємо результати їх діагностування за відібраними психодіагностичними методиками.

При обробці результатів діагностування та при узагальнені й унаочненні отриманих емпіричних даних використовували таку елементарну

математичну статистику як середнє $\underline{X}$ – тобто середнє значення всіх показників респондентів щодо досліджуваних характеристик, яке находили за формулою 2.1:

$$\underline{X} = (X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \cdots + X_n) / N, \quad (2.1)$$

де N – це загальна кількість респондентів.

1. Результати діагностування працівників місцевого самоврядування за методикою К. Маслач «Діагностика професійного вигорання». Процес діагностування проходив он-лайн. Отримані результати нами узагальнено в табл. А. 1. додатку А. За результатами табл. А. 1 нами складено табл. 2.2 щодо середніх показників складових професійного вигорання п

Таблиця 2.2 – Середні показники професійного вигорання працівників місцевого самоврядування

Характеристики	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісн досягнень	Рівні професійного вигорання
Середні ($\underline{X}$)	38,50	17,57	24,70	0,602 серед

У табл. 2.2 представлено узагальнені середні показники професійного вигорання працівників місцевого самоврядування. Аналіз здійснюється за трьома ключовими складовими синдрому вигорання. Зокрема, показник емоційного виснаження становить 38,50 бала, що свідчить про помірно виражений рівень виснаження ресурсів особистості працівника. Це може вказувати на наявність хронічної втоми та зниження емоційної залученості в професійну діяльність. Середній рівень деперсоналізації дорівнює 17,57 бала, що відображає тенденцію до формування дистанційного ставлення до інших людей. Такий показник може свідчити про часткову втрату емпатійності в професійній взаємодії. Редукція особистісних досягнень має середнє значення 24,70 бала, що характеризує помірне зниження відчуття професійної ефективності. Це може проявлятися в сумнівах щодо власної компетентності та результативності діяльності. Інтегральний показник професійного вигорання становить 0,602. Відповідно до прийнятої шкали

інтерпретації, цей рівень класифікується як середній. Цей рівень професійного вигорання в працівників характеризується помірним емоційним виснаженням, як проявляється періодичною втомою та зниженням результатів професійної діяльності. Для осіб властиві окремі прояви деперсоналізації, зокрема тенденція до формального або дещо дистанційного ставлення до колег чи клієнтів. Водночас зниження відчуття професійної ефективності має нестійкий характер, який зберігає потенціал до відновлення ресурсів і попередження подальшого розвитку вигорання.

Отримані результати свідчать про наявність ознак вигорання, однак без критичних проявів. Загалом, структура показників вказує на необхідність профілактичних і психокорекційних заходів для запобігання подальшому розвитку синдрому. Отже, отримані дані відображають помірний рівень професійного вигорання в працівників місцевого самоврядування.

Узагальнення даних за рівнями професійного вигорання у працівників місцевого самоврядування дозволило визначити, що високий рівень установлено в 21 (37,50 %) респондента, середній – у 35 (62,50 %), а низького рівня не визначено, що унаочнено на рис. 2.2.

Узагальнення результатів свідчить, що у вибірці працівників місцевого самоврядування переважає середній рівень професійного вигорання, що виявлений у 62,50 % респондентів. Водночас високий рівень зафіксовано в 37,50 % учасників, а це вказує на значну частку осіб із вираженими симптомами вигорання. Відсутність респондентів із низьким рівнем свідчить про загальну тенденцію до підвищеного психоемоційного напруження в досліджуваній групі.

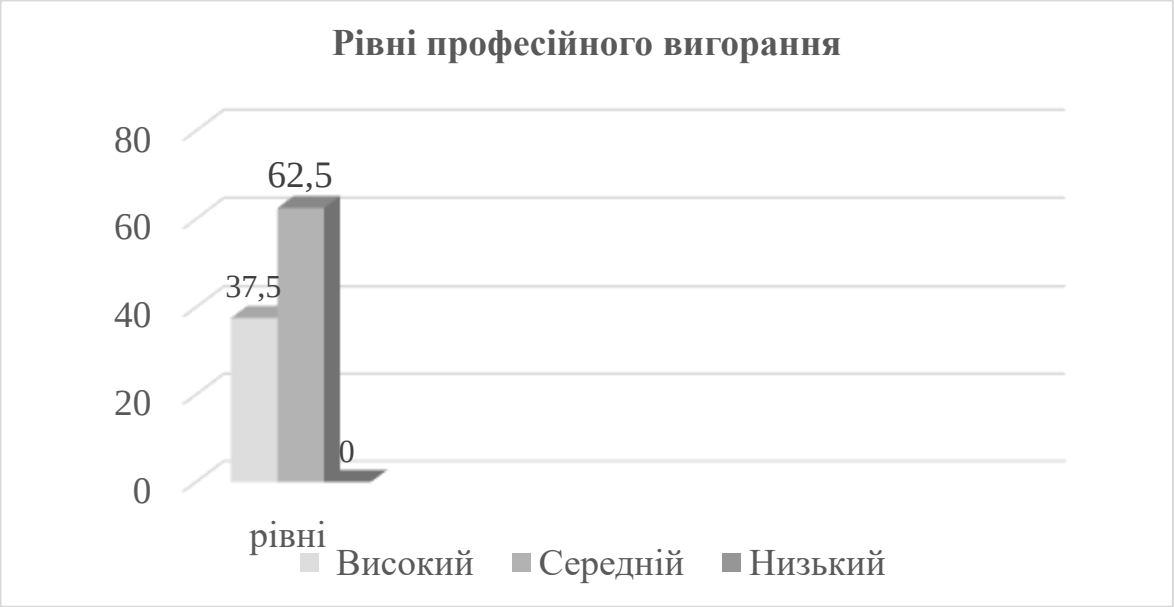

Рисунок 2.2 – Рівні професійного вигорання в працівників місцевого самоврядування (у%)

2. Проаналізуємо результати діагностування респондентів за шкалою психологічного благополуччя К. Ріфф. Отримані дані представлено в табл. А. 1 додатку А. та узагальнено в табл. 2.3

Таблиця 2.3 – Рівні психологічного благополуччя у працівників місцевого самоврядування громад

Рівні	Кількість	У %
Низький	28	50,00
Середній	20	35,71
Високий	8	14,29
Разом	56	100

У табл. 2.3 представлено розподіл рівнів психологічного благополуччя серед працівників місцевого самоврядування громад. Найбільшу частку становлять респонденти з низьким рівнем психологічного благополуччя – 50,00 %, що свідчить про несприятливий загальний психоемоційний стан більшості учасників. Значний показник цього рівня може свідчити також про наявність емоційних труднощів, знижену життєву задоволеність та обмежені адаптаційні ресурси. Половина вибірки – це особи з низьким рівнем, які

потребують особливої уваги з боку психологічної підтримки. Середній рівень виявлено в 35,71 % респондентів, що також є значущою часткою вибірки. Для цієї групи притаманна відносна стабільність психологічного стану, однак із періодичними проявами напруження або незадоволеності окремими аспектами життя. Найменшу частку становлять респонденти з високим рівнем психологічного благополуччя – 14,29 %. Особи з високим рівнем, як правило, характеризуються внутрішньою гармонією, позитивним самосприйняттям та здатністю ефективно долати життєві труднощі.

Порівняльний аналіз показує, що частка осіб із низьким рівнем суттєво перевищує як середній, так і високий рівні. Водночас наявність понад третини респондентів із середнім рівнем вказує на потенційні ризики зниження благополуччя за несприятливих умов. Загалом отримані результати свідчать про відносно позитивний стан психологічного благополуччя в досліджуваній групі з наявністю окремих зон ризику.

Установлено, що середній показник психологічного благополуччя вибірки респондентів становить 329,41 бала, що свідчить про загалом помірний рівень благополуччя у вибірці з тенденцією до зниження. Такий результат вказує на відносну збалансованість емоційного стану працівників місцевого самоврядування, задоволеність життям і здатність до ефективного функціонування в повсякденній діяльності.

Водночас цей рівень не є максимально високим, що може свідчити про наявність окремих психологічних труднощів або емоційного напруження. Респонденти загалом демонструють наявність адаптаційних ресурсів і внутрішньої стабільності. Отриманий показник підкреслює доцільність підтримки психологічного благополуччя та впровадження психокорекційних заходів для його подальшого підвищення.

Співставлення результатів середніх показників у табл. А. 1 додатку А довело, що рівні професійного вигорання і психологічного благополуччя мають опосередкований взаємозв’язок: за середнього рівня вигорання (0,602) спостерігається відносно високий показник психологічного благополуччя

(329,41). Це може свідчити про наявність у респондентів достатніх особистісних і адаптаційних ресурсів, які частково компенсують негативний вплив професійного стресу. Водночас така комбінація показників вказує на потенційну нестійкість психологічного стану, що за несприятливих умов може призводити до посилення вигорання.

3. Результати діагностування респондентів за тестом С. Мадді представлено в табл. А. 2 додатку А.

Узагальнення цих результатів діагностування відображено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Результати діагностування працівників місцевого самоврядування за тестом життєстійкості

Професійна життєстійкість / Рівні	**Залученість**		**Контроль**		**Прийняття ризику**		**Життєстійкість**	
	к-ть	**у %**	**к-ть**	**у %**	**к-ть**	**у %**	**к-ть**	**у %**
Низький	16	28,57	19	33,93	22	39,29	18	32,14
Нижче за середній	14	25,00	15	26,79	14	25,00	16	28,57
Середній	15	26,79	12	21,43	10	17,86	14	25,00
Вище за середній	11	19,64	9	16,07	7	12,5	6	10,71
Високий	-	0	1	1,79	3	5,36	2	3,58

Аналіз результатів діагностування працівників місцевого самоврядування за тестом життєстійкості С. Мадді в табл. 2.4 свідчить про переважання низьких та нижчих за середні показників за всіма досліджуваними шкалами. За шкалою «Залученість» найбільша частка респондентів має низький рівень (28,57 %) та рівень нижче середнього (25,00 %), що вказує на недостатню їх включеність у професійну діяльність. Подібна тенденція простежується і за шкалою «Контроль», де домінує низький рівень (33,93 %), що свідчить про знижену суб’єктивну здатність

впливати на професійні ситуації. Найбільш виражені труднощі спостерігаються за шкалою «Прийняття ризику», де найбільша частка респондентів також має низький рівень (39,29 %), що відображає схильність до уникнення невизначених і стресових ситуацій. У той же час середній рівень за цією шкалою становить лише 17,86 %, що є найнижчим серед усіх компонентів життєстійкості. Відтак, результати діагностування вказують на недостатній розвиток ключових компонентів життєстійкості у досліджуваній вибірці. Отримані дані можуть свідчити про потребу у впровадженні психокорекційних програм для підвищення життєстійкості працівників місцевого самоврядування.

У вибірці працівників місцевого самоврядування громад домінують низький та нижчий за середній рівні життєстійкості, разом встановлено в 60,71 % респондентів, що складає переважну більшість. Середній рівень представлений меншою кількістю осіб, (25,00 %) тоді як вищий за середній і високий рівні є поодинокими (всього в 14,29 %). Це підтверджує загальну тенденцію до зниженого рівня життєстійкості в досліджуваній вибірці респондентів.

У порівняння середніх значень (залученість 11,93; контроль 9,68; прийняття ризику 8,5 та життєстійкість 30,11 балів з табл. А.2 додатку А) для вибірки респондентів з нормативними значеннями (представлено в додатку А) отримано, що середні значення свідчать про переважання низького рівня життєстійкості у вибірці. Середній показник за шкалою «Залученість» становить 11,93 бала, що відображає недостатню схильність респондентів активно включатися в життєві події та відчувати їхню значущість. Показник «Контроль» на рівні 9,68 бала свідчить про обмежене відчуття впливу на власне життя та події, що в ньому відбуваються. Найнижче значення зафіксовано за шкалою «Прийняття ризику» (8,5 бала), що вказує на схильність до уникнення невизначених ситуацій і низьку готовність сприймати труднощі як ресурс розвитку. Інтегральний показник життєстійкості становить 30,11 бала, що загалом відповідає низькому рівню сформованості життєстійкості. Така структура результатів може свідчити про

домінування в працівників настанов на обережність і знижену готовність до активного подолання стресових ситуацій. У цілому отримані дані відображають потребу в розвитку компонентів життєстійкості як ресурсу адаптації особистості.

Результати діагностування респондентів за опитувальником «Самооцінка стійкості до стресу» (С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова) узагальнено в табл. А. 3 додатку А.

Отримано, що найбільша частка респондентів має низький рівень самооцінки стресостійкості – це 32 працівника, що становить 57,14 %. Такий рівень свідчить про переважання недостатньо сформованих ресурсів подолання стресових ситуацій. Середній рівень зафіксовано в 20 працівників (35,71 %), що вказує на наявність частково сформованих адаптаційних можливостей. Високий рівень самооцінки стійкості до стресу виявлено лише в 4 респондентів, що становить 7,14 %. Такий низький показник високого рівня свідчить про обмежену кількість осіб із розвиненими навичками ефективного стрес-менеджменту. Отримані результати демонструють загальну тенденцію до зниженого рівня стресостійкості в працівників місцевого самоврядування. Середнє значення показника ($\underline{X}$ = 39,71) відповідає середньому рівню самооцінки стійкості до стресу респондентів. Це підтверджує, що, незважаючи на домінування низького рівня, у вибірці загалом спостерігається помірний рівень сформованості стресостійкості.

Унаочнимо рівні життєстійкості і стресостійкості респондентів на рис. 2.3, на рис. 2.4.

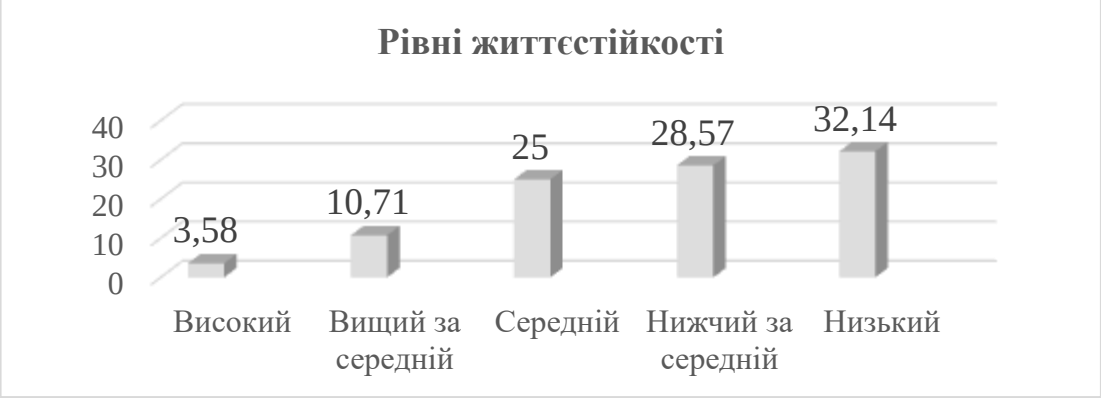

Рисунок 2.3 – Рівні життєстійкості в працівників місцевого самоврядування громад (у %)

Спостерігаємо на рис. 2.3 переважання низького і нижче за середній рівнів життєстійкості, що свідчить про специфіку адаптаційних ресурсів та здатність респондентів ефективно долати життєві труднощі.

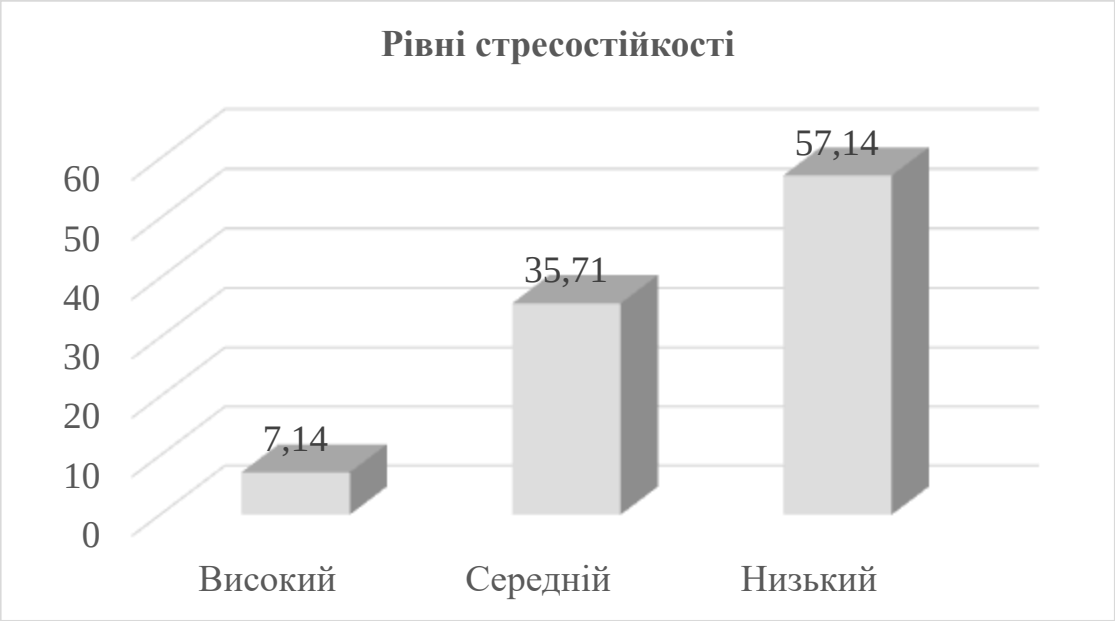

Рисунок 2.4 – Самооцінка рівнів стресостійкості працівників місцевого самоврядування громад

На рис. 2.4 представлено самооцінку рівнів стресостійкості, що відображає суб'єктивне сприйняття респондентами власної здатності протидіяти стресу. Зображені рівні демонструють тенденцію до домінування низьких або середніх показників, які узгоджено з результатами діагностування.

Загалом обидва рисунки ілюструють недостатній рівень сформованості психологічних ресурсів узначній частини респондентів та актуалізують потребу в їх розвитку.

4. Результати спостереження за поведінкою працівників місцевого самоврядування засвідчили, що міжособистісні комунікації з громадянами та колегами виступають вагомим психологічним чинником мезорівня у формуванні в них професійного вигорання. У процесі професійної взаємодії простежується варіативність стилів спілкування: від відкритого та підтримувального до формалізованого й дистанційного. Працівники з

ознаками емоційного виснаження частіше демонструють зниження емпатійності та тенденцію до уникнення глибокого контакту. У взаємодії з громадянами це проявляється у скороченні часу комунікації, використанні стандартних відповідей і зменшенні індивідуального підходу до проблем тих, хто звернувся до них за допомогою. Водночас у внутрішньоколективних відносинах спостерігається підвищення напруженості, зниження рівня взаємопідтримки та схильність до формального виконання професійних функцій і ролей. Наявність конструктивних комунікацій і партнерських відносин, навпаки, пов’язана з нижчим рівнем проявів вигорання. Спостереження показали, що якість зворотного зв’язку та рівень взаємної довіри в громаді істотно впливають на емоційний стан працівників місцевого самоврядування. Комунікативне перевантаження, що пов’язане з великою кількістю звернень громадян, також виступає додатковим чинником ризику і появи професійного вигорання. Загалом міжособистісні комунікації на мезорівні визначають як ресурс, так і ризик розвитку професійного вигорання залежно від їх якості та організаційного контексту.

Узагальнення результатів діагностичного етапу емпіричного дослідження свідчить про наявність у працівників місцевого самоврядування переважно середнього рівня професійного вигорання на тлі помірно виражених проявів емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття професійної ефективності. Водночас показники психологічного благополуччя загалом є відносно сприятливими, оскільки домінують високий рівень, однак наявність значної кількості осіб із середнім і низьким рівнями вказує на потенційні зони психологічного ризику. Спостереження за міжособистісними комунікаціями засвідчило, що якість взаємодії з громадянами та колегами на мезорівні виступає важливим чинником формування як ресурсних, так і ризикових чинників розвитку професійного вигорання.

Висновки до другого розділу

У розділі приділено увагу визначенню психологічних чинників,

обґрунтуванню методики їх емпіричного дослідження та результатам дослідження професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад. З'ясовано, що професійне вигорання зумовлено відчуттям емоційного виснаження, зростанням відстороненості від результатів роботи та зниженням професійної мотивації. Наслідками професійного вигорання в працівників місцевого самоврядування громад є зниження ефективності професійної діяльності та якості прийняття рішень. Поява емоційного виснаження, що зумовлює втрату мотивації до виконання службових обов'язків, формує формальне ставлення до роботи. У міжособистісній взаємодії це проявляється в зростанні конфліктності, зниженні рівня емпатії та погіршенні комунікації з громадянами. На індивідуальному рівні посилюються психосоматичні симптоми, тривожність, агресивність і ризики професійної деформації особистості, що впливають на зниження психологічного благополуччя. У ширшому контексті це негативно впливає на функціонування громади, знижує довіру населення до органів влади та ефективність реалізації соціальних ініціатив.

Доведено, що психологічними чинниками професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах слід вважати емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистісних досягнень, психологічну стійкість (як поєднання життєстійкості і стресостійкості) та психологічне благополуччя.

Методологічна конструкція дослідно-експериментальної роботи ґрунтується на поетапній інтеграції діагностичних і психокорекційних процедур, що забезпечує її системність і прикладну спрямованість. Емпіричне дослідження є систою взаємопов'язаних етапів, у якій первинна діагностика створює основу для подальших інтервенційних дій. Пропоновані етапи (підготовчий, діагностичний, формувальний та підсумковий) є науково обґрунтованими, що забезпечують комплексне вивчення психологічних чинників професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад. Отримані результати діагностики дозволяють здійснити

диференційовану інтерпретацію психологічних особливостей респондентів і визначити напрями подальшої психокорекційної роботи.

У ході підготовчого і діагностичного етапів дослідно-експериментальної роботи встановлено, що в працівників місцевого самоврядування спостерігається переважно середній рівень професійного вигорання на тлі помірних проявів його основних симптомів. Також виявлено, що міжособистісні комунікації та психологічне благополуччя виступають взаємопов'язаними психологічними чинниками, що суттєво впливають на загальний психоемоційний стан та професійну стійкість респондентів.

Результати діагностування дозволили констатувати, що в респондентів встановлений середній рівень професійного вигорання (0,602 бала); у працівників місцевого самоврядування переважає низький рівень психологічного благополуччя (50,00 %), тоді як середній рівень характерний для 35,71 % респондентів, а високий рівень спостерігається лише у 14,29 %, що загалом вказує на недостатньо сформований рівень психологічного благополуччя в респондентів. Також установлено, що загальний показник життєстійкості за тестом С. Мадді характеризується переважанням низького рівня (32,14 %) та рівня нижче середнього (28,57 %). Частка респондентів із високим рівнем життєстійкості є мінімальною і становить лише 3,58 %, що свідчить про поодинокі випадки високої стійкості. Вищий за середній рівень загальної життєстійкості демонструють лише 10,71 % працівників, це підтверджує загальну тенденцію до зниженого адаптаційного потенціалу працівників. З'ясовано, що стресостійкість у більшості працівників (57,14 %) має переважно низький рівень і є несформованою для подолання стресу в кризових умовах.

У наступному розділі представлено зміст та результати апробації психокорекційної програми зі зниження рівнів професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад.

РОЗДІЛ 3
ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ЗІ ЗНИЖЕННЯ РІВНІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

3.1 Зміст психокорекційної програми зі зниження рівнів професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад

Опрацювання результатів наукових розвідок О. Аніщенко [1], С. Арефнії [2], О. Дацун та Н. Демченко [13], Т. Зайчикової [16], Л. Карамушки [19; 22], К. Мілютіної [33; 34], вивчення пропонованих у Дії матеріалів «Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?» за ініціативою Олени Зеленської» [8] дозволило скласти психокорекційну програму зі зниження рівнів професійного вигорання для працівників місцевого самоврядування.

У дисертаційному дослідженні Т. Зайчикової представлено індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу і синдрому емоційного вигорання. Запропонована модель включає кілька послідовних фаз і систему конкретних прийомів, які спрямовані на зниження впливу стресорів як чинників професійного вигорання. На думку дослідниці, подолання професійного вигорання слід розпочинати з аналізу професійної ситуації завдяки когнітивної оцінки та ідентифікації чинників, що викликають стрес. Важливим компонентом є розпізнавання стресових стимулів та здійснення обґрунтування причин його виникнення з метою їх усунення. Також автори наголошують на врахуванні впливів глобальних професійних і життєвих змін працівників на їх психологічний стан [16].

Пропоновані психокорекційні заходи передбачають визначення ключових чинників появи стресу, прийняття рішень щодо професійної діяльності, а також тимчасове зниження навантаження і розвиток навичок тайм-менеджменту. Окрему увагу приділено формуванню особистісних

цілей, зокрема усвідомленню власного розуміння успіху та мотивації до професійної діяльності.

Слушною є твердження Л. Карамушки про те, що програма психологічної корекції має враховувати не лише організаційні аспекти, такі як формат проведення, тривалість і склад групи, але й психологічні умови реалізації. Особливе значення вчена надає створенню безпечного та емоційно сприятливого середовища для учасників. Таке середовище забезпечує відкритість взаємодії та сприяє активному груповому залученню [20; 23]. Використання принципу «тут і зараз» допомагає учасникам краще усвідомлювати власні реакції та поведінкові особливості. Це, у свою чергу, сприяє розвитку ефективних стратегій адаптації в різних життєвих і професійних ситуаціях.

Важливість тренінгових форм підкреслює К. Мілютіна. Дослідниця доводить, що тренінгові заняття забезпечують високу залученість учасників і створюють умови для безпечного опрацювання нових моделей поведінки та комунікації [33]. Активна участь у таких заняттях сприяє зменшенню внутрішнього опору змінам і підвищує мотивацію до усвідомлення ролі професійної діяльності. Інтеграція освітніх, психотерапевтичних і розвивальних компонентів перетворює тренінг на комплексний інструмент впливу на свідомість учасників. Використання інтерактивних методів поглиблює процес засвоєння нової інформації і робить його більш ефективним завдяки залученню реального досвіду взаємодії. У результаті формується більш стійке й усвідомлене ставлення працівників до власного психологічного благополуччя.

Узагальнення результатів досліджень вітчизняних психологів Н. Александренко і М. Шевченко [67], Н. Вознюк і В. Тименко [7], Г. Гнускіної [10], К. Грузинової [12], О. Євдокимової [14], О. Кихтюк [23], Ю. Ковровського [25], А. Чхаідзе [62] дозволило з’ясувати, що в психокорекційній діяльності з працівниками місцевого самоврядування доцільно надавати перевагу формату групового тренінгу як найбільш ефективній формі психологічної взаємодії. Тренінг створює умови для

формування безпечного простору, в якому учасники можуть відкрито ділитися власним досвідом і отримувати соціально-психологічну підтримку. Взаємодія в групі підсилює психотерапевтичний ефект завдяки обміну зворотним зв'язком і спільному осмисленню проблемних і кризових ситуацій. Зокрема, тренінг сприяє розвитку соціальних умінь і розширенню можливостей міжособистісної комунікації. Учасники набувають практичних навичок ефективного реагування на професійні стресори та складні життєві обставини. Отримані знання інтегруються в особистий досвід, який дозволяє глибше усвідомлювати власні емоційні реакції та вдосконалювати механізми психоемоційної саморегуляції. У підсумку, тренінг виступає комплексним інструментом, який поєднує психотерапевтичний, освітній і прикладний компоненти та сприяє профілактиці професійного вигорання і розвитку психологічної стійкості.

Створена нами психокорекційна програма орієнтована на працівників місцевого самоврядування громад і спрямована на ознайомлення учасників з основними принципами надання психологічної допомоги. Її зміст також передбачає формування практичних умінь і навичок взаємодії з особами, що перебувають у стані професійного вигорання.

Представимо опис психокорекційної програми (повний зміст програми надано в додатку Б).

Психокорекційна програма спрямована на реалізацію комплексного підходу до забезпечення психологічної підтримки та професійної адаптації посадових осіб місцевого самоврядування в умовах воєнного стану. Її зміст орієнтований на розвиток ефективної комунікації, міжособистісної взаємодії, а також формування безбар'єрного професійного середовища.

Ключовою метою програми є формування у працівників місцевого самоврядування системи знань, умінь і практичних навичок, які спрямовані на підвищення рівня психологічної стійкості та розвиток психологічної стійкості в умовах впливу інтенсивного професійного навантаження. Особливу увагу приділено опануванню технологій психологічної

саморегуляції, методів психологічної допомоги та ефективної профілактики професійного вигорання.

Програма орієнтована на розвиток таких професійних компетентностей, як здатність до командної роботи та конструктивної взаємодії, сформованість особистісних ресурсів, володіння сучасними комунікативними інструментами, а також інтеграція професійних знань у практичну діяльність.

Очікувані результати впровадження програмних заходів передбачають засвоєння працівниками теоретичних уявлень про сутність, причини, стадії та прояви професійного вигорання, а також чинників, які впливають на психологічну стійкість у професійній діяльності. Важливим компонентом є розуміння нормативно-правових засад збереження власного психічного здоров'я та ролі ефективної комунікації в забезпеченні результативної командної діяльності. Працівники місцевого самоврядування громад оволодівають методами саморегуляції, самодопомоги та алгоритмами прийняття рішень у стресових ситуаціях.

У практичному вимірі програма забезпечує формування в працівників умінь ідентифікувати ознаки професійного вигорання, застосовувати техніки психоемоційної саморегуляції та відновлення психічного стану, ефективно використовувати вербальні та невербальні засоби комунікації. Значна увага приділена навичкам управління робочим навантаженням, пріоритезації завдань і впровадженню стратегій профілактики вигорання в професійному середовищі.

Окремий акцент зроблено на розвитку навичок подолання стресу, адаптації до кризових змін, емпатійного спілкування, асертивної поведінки, конструктивного вирішення конфліктів і ефективного зворотного зв'язку. Програма також сприяє розвитку здатності до рефлексії, самоаналізу професійної діяльності та виявлення індивідуальних зон перевантаження.

Підкреслимо, що в психокорекційній роботі з працівниками місцевого самоврядування громад ефективно застосовувати психоедукаційні заходи. Психоедукація, як визначають О. Ігумнова і Т. Шлінчак, виступає ключовим

компонентом профілактики емоційного вигорання, оскільки забезпечує системне розуміння взаємозв'язків між зовнішніми обставинами, їх когнітивною інтерпретацією, емоційними реакціями та поведінковими стратегіями особистості. Вона сприяє формуванню усвідомленого ставлення дорослих до власних психічних станів і виконує важливу корекційну функцію. У когнітивно-поведінковій терапії психоедукація розглядається як базовий етап роботи, що поєднується з використанням метафоричних засобів для поглиблення усвідомлення причин і змісту переживан [17]. У межах психоедукаційного підходу розкриваються механізми виникнення та підтримання професійного вигорання, а також окреслюються шляхи його подолання працівниками місцевого самоврядування.

До структури програми включено п'ять змістових блоків (див. рис. 3.1).



Рисунок 3.1 – Структура психокорекційної програми

Представлена на рис. 3.1 структура змістового наповнення психокорекційної програми побудована за логікою поетапного переходу від теоретичного розуміння феномену професійного вигорання до формування в працівників місцевого самоврядування громад практичних навичок його профілактики та подолання. Зазначені змістові блоки охоплюють теоретичні засади професійного вигорання, питання управління робочим навантаженням, розвиток емоційного інтелекту та комунікативної компетентності, забезпечення психологічного благополуччя працівників місцевого самоврядування, а також практики підтримання ресурсного стану особистості. Запропонований зміст програмних блоків охоплює розвиток ключових компетентностей, зокрема управління робочим навантаженням, ефективної комунікації, емоційного інтелекту та підтримки психологічного благополуччя. Завершальні блоки програми спрямовані на закріплення навичок збереження ресурсного стану та формування стійких стратегій запобігання професійному вигоранню.

Очікувані результати психокорекційної програми:

1) підвищення рівнів психологічного благополуччя, стресостійкості працівників місцевого самоврядування громад;

2) зниження рівнів професійного вигорання;

3) розвиток навичок зниження стресу, відновлення психічного здоров'я в стані емоційної напруженості.

Тривалість програмних заходів складає 10 занять (по 60 хвилин кожне, що складає разом 10 робочих годин), які рекомендовано реалізувати як два заняття на тиждень впродовж 5 тижнів.

Представимо узагальнений зміст програмних занять в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Зміст психокорекційної програми

Заняття	Зміст
Заняття 1.	Вправа «Знайомство». Криголами. Метод незавершених речень. Міні-лекція та інформаційні повідомлення. Групова дискусія.

Продовження таблиці 3.1

Заняття 2.	Три психологічних практикуми: «Визначення власного рівня професійного вигорання»; «Дослідження автентичності самопрезентації посадовця органів місцевого самоврядування»; «Дослідження когнітивної основи взаємодії працівників з оточенням в громаді».
Заняття 3.	Вправи «Стрес і поведінка особистості», «Що мене дратує в інших людях», «Дерево життя». Інформаційне повідомлення.
Заняття 4.	Вправи «Емоційний досвід», «Влада». Інформаційне повідомлення. Психологічні практикуми: «Дослідження особливостей особистісної саморегуляції у дорослих» і «Дослідження проблем особистісно-професійного розвитку».
Заняття 5.	Вправи «Визначте свій рівень толерантності до невизначеності», «Домалюй картину», «Розпізнай стан», «Емоційне насичення».
Заняття 6–7.	Тренінг. Інформаційно-змістовий компонент: міні-лекція і групова дискусія. Діагностичний компонент: метод незавершених речень, методика «Моя карта майбутнього». Корекційно-розвивальний компонент: вправи «Співбесіда», «Що в нас є спільного»; групові дискусії і творчі проєкти в малих групах «Подолання професійного вигорання» та «Реальні та бажані вимоги розвитку психологічної стійкості як чинника самореалізації працівників».
Заняття 8–9.	Тренінг. Інформаційно-змістовий компонент тренінгу: інформаційні повідомлення. Корекційно-розвивальний компонент: мозковий штурм; вправи «Сканування тіла», «Дихання як ресурс», «Напруження і розслаблення»., «Заземлення», «Майндфулнес».
Заняття 10	Вправи «Мій рівень ресурсів», «Швидке відновлення», «Мій план подолання». Підбиття підсумків.

Психокорекційна програма для працівників місцевого самоврядування громад має послідовну структуру, що поєднує ознайомчі, діагностичні та практичні види психологічної роботи. Перші заняття (заняття 1 та 2) спрямовані на знайомство учасників, формування групової динаміки та усвідомлення особистих проявів і рівнів професійного вигорання. Вправи, криголам «Мої позитивні риси...», метод незавершених речень

(«Особистісний і організаційний розвиток...», «Шлях успішного психолога…») сприяли усвідомленню працівниками власних емоційних станів, виконаних соціальних ролей в громаді. Міні-лекція «Особистісний розвиток людини» розкривала аспекти розвитку особистості. Обговорення отриманих результатів концентрували увагу на впливі особистісних цінностей на поведінкові стратегії працівника місцевого самоврядування громади. Додатково акцентувалася роль саморефлексії при формуванні здатності до усвідомленого професійного вибору та регуляції власної діяльності. Учасники також аналізували взаємозв'язок між рівнем особистісної зрілості та ефективністю прийняття управлінських рішень у складних соціально-професійних ситуаціях і в кризових умовах сьогодення.

Наступні заняття (заняття 3 та 4) сконцентровані на аналізі емоційних, когнітивних та поведінкових аспектів професійної діяльності посадовців, розвитку у них саморегуляції та критичного усвідомлення власних реакцій у взаємодії з оточенням громади. Зміст цих занять сприяв корекції комунікативних навичок учасників та відповідальності за результати власної професійної діяльності. Вправа «Домалюй картину» сприяла розвитку емпатії, розумінню почуттів інших та ефективному вираженню власних емоцій. Обговорення досвіду виконання вправ формувало усвідомлення значущості взаємоповаги та толерантності в командній роботі. Такі вправи «Розпізнай стан» та «Емоційне насичення» сприяли закріпленню в учасників здатності відчувати та реагувати на емоційні стани партнерів, також сприяли виникненню при комунікаціях позитивної міжособистісної взаємодії. Виконання учасниками цих вправ активізувало розвиток емпатійних умінь і підвищувало рівень емоційної чутливості при професійному спілкуванні. Учасники навчалися більш точно інтерпретувати невербальні сигнали та адекватно коригувати власні реакції відповідно до емоційного контексту взаємодії. Це сприяло формуванню конструктивних комунікативних стратегій і зниженню ризику виникнення міжособистісних конфліктів у професійному середовищі.

Заняття 6 і 7 та 8 і 9 побудовані як окремі тренінги з корекційно-розвивальними вправами, груповими дискусіями та творчими проєктами, що спрямовані на подолання вигорання та зміцнення психологічної стійкості. Зміст занять полягає в інтеграції практик тілесно-орієнтованої регуляції, майндфулнесу, плануванні індивідуальних стратегій відновлення ресурсів та підбитті підсумків програми. У межах цих занять відбувається формування та корекція системи переконань, самооцінки та соціальних ролей працівників як посадових осіб, що сприяє підвищенню емоційної стабільності в них та розвитку адаптивних стратегій поведінки. Творчі проєкти в малих групах дозволяють учасникам перетворювати теоретичні знання на практичні навички, які можна безпосередньо застосовувати в професійній діяльності та міжособистісній взаємодії. Така робота сприяє усвідомленню власних ресурсів і можливостей для саморегуляції в складних (кризових) ситуаціях. Вона підтримує інтеграцію особистісного та професійного розвитку, підсилює взаємозв'язок між внутрішніми цінностями та робочими завданнями. Учасники набувають більш цілісного й гармонійного уявлення про себе та свою роль у громаді. Як результат, у працівників місцевого самоврядування коригується мотивація і виникає усвідомлена самосвідомість, яка забезпечує стабільність психоемоційного стану та ефективність у професійній діяльності.

Зміст завершального заняття 10 спрямовано на підвищення усвідомленості учасників щодо причин та проявів професійного вигорання та розвиток базових навичок його профілактики. Учасники оцінюють власний ресурсний стан, освоюють техніки швидкого відновлення та знижують психоемоційне напруження через дихальні та м'язові вправи. Наприкінці вони розробляють авторські індивідуальні плани подолання проявів вигорання, обговорюють практичні стратегії їх реалізації. На цьому занятті реалізовано ключову функцію закріплення здобутих учасниками результатів та висвітлено можливості їх системного застосування в реальних життєвих і професійних умовах. Особлива увага приділена розвитку навичок

самостійного підтримання психологічної стійкості та адаптивності. Водночас, зміст завершального заняття стимулює усвідомлення працівниками особистих ресурсів і стратегій подолання професійного вигорання, що спрямовані на професійне та особистісне зростання. Завдяки пропонованим видам роботи учасники здобувають практичні інструменти для підтримки емоційної рівноваги та зниження рівнів професійного вигорання.

Відмітимо, що кожне заняття завершується груповою рефлексією. Така рефлексія потрібна для того, щоб учасники могли усвідомити та осмислити отриману інформацію і досвід, а також зрозуміти, як нові знання та навички впливають на їхні професійні та особистісні дії. Групова рефлексія допомагає порівняти власні спостереження та відчуття з досвідом інших учасників, а це, у свою чергу, сприяє розширенню перспективи та формуванню більш цілісного розуміння змісту занять. Рефлексія дозволяє виявити сильні сторони, ресурси та можливі прогалини в знаннях та навичках міжособистісної взаємодії. Завдяки вправам на рефлексію учасники групи підтримують один одного, що підвищує їх мотивацію та емоційну безпеку. Рефлексія допомагає працівникам місцевого самоврядування інтегрувати отримані навички в щоденну практику.

У межах занять психокорекційної програми, що спрямована на зниження рівня професійного вигорання, когнітивно-поведінковий підхід реалізується як система цілеспрямованого впливу на дезадаптивні переконання, неефективні копінг-стратегії та емоційні реакції працівників. Основна увага приділяється усвідомленню того, що саме інтерпретація подій, а не об’єктивні обставини, визначає характер психологічного переживання та поведінкових відповідей особистості. У процесі занять учасники аналізують власні автоматичні думки та виявляють когнітивні викривлення, які посилюють стрес і сприяють розвитку вигорання. Підкреслюється, що навіть у подібних професійних ситуаціях емоційні та поведінкові реакції можуть суттєво відрізнятися залежно від індивідуальних когнітивних схем [17].

Особливе значення на заняттях надається опануванню технік когнітивного переструктурування, що дозволяють трансформувати деструктивні інтерпретації в більш адаптивні. Учасники також навчаються формувати альтернативні способи мислення та розширювати бачення професійних труднощів через побудову нових перспектив. Це сприяє підвищенню рівня психологічної стійкості, ефективній адаптації до змінних умов професійної діяльності та збереженню психоемоційного благополуччя.

Відтак, структура і зміст занять психокорекційної програми передбачає поєднання інформаційно-просвітницьких, практичних та інтерактивних компонентів, які в сукупності сприяють усвідомленому опануванню знань і навичок, які необхідні для ефективного управління емоційними та професійними ресурсами. Особливу роль відіграє рефлексивна складова, що реалізується як на груповому рівні.

У наступному підрозділ проаналізуємо результати апробації психокорекційної програми. Підкреслимо, що ця програма була впроваджена з респондентами ЕГ. З респондентами КГ ніяких психокорекційних видів роботи не було проведено, були лише реалізовані за запитом в онлайн-форматі поодинокі консультації. Упродовж двох тижнів після апробації програми в ЕГ учасники ЕГ та КГ отримали на свої електроні пошти посилання на інструменти щодо управління психоемоційним станом зі сайту Всеукраїнської програми ментального здоров’я «Ти як?».

3.2. Аналіз результатів апробації психокорекційної програми

З метою перевірки ефективності психокорекційної програми було сформовано дві групи респондентів шляхом випадкового відбору: експериментальну групу (ЕГ) та контрольну групу (КГ). До ЕГ увійшли 12 ппрацівників місцевого самоврядування окремої громади Київщини, що стали безпосередніми учасниками корекційного впливу. До складу КГ увійшло 16 осіб, які теж є працівниками місцевого самоврядування іншої

громади Київщина. КГ слугувала для порівняння результатів дослідження без активного корекційного втручання. Формування обох груп здійснювалося з дотриманням ключових дослідницьких принципів, зокрема індивідуального підходу, добровільної участі, конфіденційності та відкритості взаємодії.

За основними соціально-демографічними характеристиками учасники ЕГ і КГ були максимально однорідними, що забезпечувало коректність порівняльного аналізу. З респондентами ЕГ було реалізовано арозроблену нами психокорекційну програму в змішаному форматі протягом двох днів інтенсивної роботи. Додатково для учасників ЕГ передбачався дистанційний супровід психолога, який тривав три тижні після завершення основного етапу апробації програми. Натомість учасники КГ отримували лише консультативну підтримку за власним запитом без структурованого психокорекційного впливу.

Після завершення апробації програми в ЕГ було проведено повторну діагностику рівнів професійного вигорання (табл. Б1. Додатку Б). Отримані результати були зіставлені з первинними показниками для визначення ефективності впровадженого втручання. За даними табл. А.1, А.2 та Б.1 і рис. Б.1 додатків А та Б складено таблицю 3.2.

Таблиця 3.2 – Узагальнення результатів діагностування респондентів ЕГ

Чинники	**ЕГ-до**	**ЕГ-після**	**Різниця**	**Динаміка**
	$\underline{\boldsymbol{X}}$	$\underline{\boldsymbol{Y}}$	$\underline{\boldsymbol{X}} - \underline{\boldsymbol{Y}}$	
Емоційне висн	41,50	33,33	8,17	знизилось
Деперсоналізація	17,75	20,42	-2,67	підвищилась
Редукція	22,58	26,50	-3,92	підвищилась
Професійне вигор	0,638	0,524	0,114	знизилось
Психологічне благ	335,33	362,9	-27,57	підвищилось
Життєстійкість	30,11	65,67	-35,56	підвищилось
Залученість	11,93	23,00	-11,07	підвищилось
Контроль	9,68	20,50	-10,82	підвищилось
Прийняття ризику	8,50	22,17	-13,67	підвищилось

Отримані результати порівняння в табл. 3.2 відображають узагальнене діагностування респондентів ЕГ до та після впровадження психокорекційної програми. У цій таблиці спостерігаємо динаміку змін за ключовими психологічними чинниками професійного вигорання. Показник емоційного виснаження знизився з 41,50 до 33,33 бала, що свідчить про зменшення психоемоційного перевантаження учасників. Водночас деперсоналізація зросла з 17,75 до 20,42, що може вказувати на часткове збереження дистанціювання в професійній взаємодії. Редукція професійних досягнень також підвищилась з 22,58 до 26,50, що потребує додаткової інтерпретації як складного ефекту змін. Загальний індекс професійного вигорання знизився з 0,638 до 0,524, що свідчить про позитивну загальну динаміку в респондентів.

Показник психологічного благополуччя зріс з 335,33 до 362,9 бала, що відображає покращення суб'єктивного самопочуття респондентів. За результатами діагностики працівників місцевого самоврядування ЕГ за тестом життєстійкості встановлено, що учасники ЕГ після впровадження програми продемонстрували позитивну динаміку показників життєстійкості. Рівень життєстійкості суттєво підвищився з 30,11 до 65,67, що є одним із найвиразніших результатів програми. Компонент залученості зріс з 11,93 до 23,00, що свідчить про посилення включеності в професійну діяльність. Це вказує на сформовану тенденцію активної участі респондентів у робочих процесах та підвищену мотивацію до професійної взаємодії. Показник контролю збільшився з 9,68 до 20,50 бала, що демонструє зростання корекційного впливу на життєві події. Такий динаміка свідчить про наявність розвиненого відчуття відповідальності та суб'єктності в професійній поведінці. Прийняття ризику також суттєво підвищилось з 8,50 до 22,17 бала, що відображає більш адаптивне ставлення працівників до змін і кризових умов.

Середні значення показників респондентів ЕГ після апробації програми за методикою С. Мадді відображають виражені тенденції до підвищення особистісних ресурсів респондентів. Отримані дані свідчать, що більшість

респондентів демонструє збалансоване поєднання активної залученості, самоконтролю та готовності до ризику. При цьому найбільш вираженим компонентом є залученість, тоді як прийняття ризику є відносно менш сформованим. Результати в ЕГ підтверджують наявність достатнього рівня особистісних ресурсів для ефективного подолання професійних труднощів.

Результати апробації психокорекційної програми свідчать про її загальну ефективність у зниженні рівнів професійного вигорання. Найбільш вираженою позитивною динамікою стало підвищення життєстійкості та психологічного благополуччя респондентів. Отримані дані підтверджують доцільність впровадження психокорекційної програми в практику роботи з працівниками місцевого самоврядування громад

Узагальнимо показники рівнів професійного вигорання, психологічного благополуччя, психологічної стійкості в респондентів ЕГ до і після апробації психокорекційної програми за даними табл. Б.1 і рис. Б.1 додатку Б у табл. 3.3.

Таблиця 3.3 – Порівняння рівнів респондентів ЕГ до і після апробації психокорекційної програми

Рівні	**До**		**Після**	
	Кількість	**У %**	**Кількість**	**У %**
Професійне вигорання				
Низький	0	0	2	16,67
Середній	5	41,67	8	66,66
Високий	7	58,33	2	16,67
Професійне благополуччя				
Низький	3	25,00	2	16,67
Середній	9	75,00	4	33,33
Високий	0	0	6	50,00
Психологічна стійкість				
Низький	1	8,33	2	16,67
Середній	9	75,00	9	75,00
Високий	2	16,67	1	8,33

Отримані дані табл. 3.3 свідчать про суттєві зміни щодо розподілу рівнів професійного вигорання, психологічного благополуччя і психологічної стійкості у респондентів ЕГ. Зокрема, у динаміці професійного вигорання спостерігається зменшення частки респондентів із високим рівнем з 58,33 % до 16,67 %. Водночас кількість працівників із низьким рівнем вигорання зросла з 0 % до 16,67 %, що вказує на позитивну тенденцію. Середній рівень професійного вигорання збільшився з 41,67 % до 66,66 %, що свідчить про зміщення показників у більш адаптивну зону.

У структурі професійного благополуччя також зафіксовано позитивні зміни. Частка респондентів із високим рівнем благополуччя зросла з 0 % до 50,00 %, що є значущим результатом психокорекційного впливу. Такий показник викликає певну дискусію. Можливо це пов’язано з особистими умовами працівників. Водночас, зменшилася кількість респондентів із низьким рівнем благополуччя з 25,00 % до 16,67 %, а середній рівень знизився з 75,00 % до 33,33 %. Щодо психологічної стійкості, істотних структурних змін не виявлено, оскільки середній рівень залишився стабільним на позначці 75,00 %. Разом із тим спостерігається незначне зменшення високого рівня з 16,67 % до 8,33 %. Також зафіксовано незначне зростання низького рівня з 8,33 % до 16,67 %, що потребує додаткового аналізу. У цілому результати демонструють позитивну динаміку зниження вигорання та зростання професійного благополуччя після впровадження програми.

Загалом спостерігається покращення ресурсних характеристик особистості на фоні зниження окремих проявів вигорання. Отже, після корекційного впливу в ЕГ спостерігається посилення життєстійкості, психологічного благополуччя як ключових психологічних чинників для працівників місцевого самоврядування громад. Психокорекційна програма виявилася ефективною щодо трансформації професійно-особистісних показників респондентів у бажаному напрямі.

Унаочнимо динаміку рівнів професійного вигорання респондентів ЕГ до і після апробації психокорекційної програми (рис. 3.2).

Отримані результати на рис. 3.2 переконливо свідчать про ефективність застосованого психокорекційного інструментарію та його практичну значущість.

У зв'язку з цим доцільним є подальше впровадження подібних програм у практику психологічного супроводу працівників місцевого самоврядування громад.



Рисунок 3.2.– Динаміка рівнів професійного вигорання респондентів ЕГ у % до і після апробації психокорекційної програми

За отриманими результатами діагностування респондентів ЕГ перевіримо статистичну гіпотезу стосовно середніх показників професійного вигорання в ЕГ до та після впровадження психокорекційної програми. Нульова гіпотеза визначає, що середні показники не змінились, альтернативна – що є зміни в середніх показниках:

$$H_0: \underline{X} = \underline{Y},$$

$$H_1 : \underline{X} \neq \underline{Y}$$

Маємо нормальний розподіл емпіричних даних і тоді обираємо статистичним критерієм перевірки двох залежних вибірок t-критерій Стьюдента на рівні значущості α = 0,05.

Установлено, що $t_{\text{емпіричне}} \approx 2{,}38$ для n=12 і воно більше $t_{\text{критичне}} = 2{,}20$ на рівні α = 0,05. Приймаємо альтернативну гіпотезу H_1. Отже, середні показники професійного вигорання в ЕГ до і після апробації психокорекційної програми мають відмінності (додаток Б).

Результати дослідно-експериментальної роботи підтвердили гіпотезу дослідження.

Узагальнення емпіричних даних у ході підсумкового етапу дослідно-експериментальної роботи дає підстави стверджувати, що реалізована психокорекційна програма справила системний позитивний вплив на ключові показники респондентів ЕГ. Зокрема, зафіксовано зниження рівня професійного вигорання у поєднанні зі зростанням психологічного благополуччя та загальної стійкості особистості. Більшість учасників ЕГ після проходження програми продемонструвала підвищення ресурсних характеристик та зменшення проявів емоційного виснаження. Водночас у КГ діагностування не було проведено з об’єктивних причин, що пов’язані з умовами воєнного стану.

У процесі організації і проведення психологом психокорекційної роботи, що спрямована на зниження рівнів професійного вигорання в працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах, доцільно застосовувати комплексний і системний підходи, які враховують специфіку умов їх професійно

Ї діяльності. Психологам рекомендується орієнтуватися на інтеграцію профілактичних і корекційних заходів, які спрямовані на підвищення професійної мотивації та психологічного благополуччя. Важливим напрямом є сприяння формуванню чітких уявлень про можливості кар’єрного зростання, що підвищує рівень професійної перспективи працівників. Доцільно також організовувати індивідуальні консультації, що дозволять

своєчасно виявляти джерела емоційного напруження та професійного незадоволення. У разі необхідності варто ініціювати перегляд функціональних обов'язків з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей і сильних сторін працівників. Значущим є створення умов для розширення автономії при виконанні професійних завдань, що сприяє підвищенню відповідальності та внутрішньої мотивації. Окрему увагу слід приділяти розвитку лідерського потенціалу працівників, особливо тих, хто демонструє високі результати діяльності. Рекомендується також створювати умови для набуття нових компетентностей через розширення функціональних ролей і участь у різнопланових проєктах. Загалом, реалізація зазначених рекомендацій сприятиме зниженню проявів професійного вигорання та підвищенню ефективності діяльності працівників місцевого самоврядування громад.

Висновки до третього розділу

У розділі описано структуру, зміст психокорекційної програми для працівників місцевого самоврядування громад у кризових умовах зі зниження їхніх рівнів професійного вигорання.

Психокорекційна програма для працівників місцевого самоврядування має послідовну структуру, що поєднує інформаційно-просвітницькі, діагностичні та корекційно-розвивальні види роботи психолога. До структури програми увійшло 5 змістових блоків і 10 занять по 60 хвилин кожне. Структурні блоки програми спрямовані на послідовну і цілеспрямовану діяльність психолога щодо зниження рівнів професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах. Програмні заняття спрямовані на самопізнання учасників, визначення рівнів професійного вигорання та аналіз когнітивних і поведінкових аспектів взаємодії з оточенням громади. Діяльність учасників програми фокусується на розвитку психічної саморегуляції, психологічної стійкості та формуванні стратегій подолання вигорання через практикуми, дискусії та творчі вправи. У змісті занять інтегровані техніки релаксації, тілесно-орієнтовані та

майндфулнес-практики, вправи на відновлення ресурсів і створення індивідуальних планів профілактики професійного вигорання.

Отримані емпіричні дані після апробації в ЕГ психокорекційної програми свідчать про її ефективність. Порівняльний аналіз показників рівнів професійного вигорання працівників місцевого самоврядування виявив загальне зниження рівня вигорання з 0,638 до 0,524 середнього рівня. Виявлено, що показник емоційного виснаження у респондентів мав тенденцію до зниження, що свідчить про часткове відновлення психоемоційного ресурсу під час проведення занять програми. Водночас зафіксовано певне зростання рівнів деперсоналізації та редукції професійних досягнень, що може вказувати на неоднорідність змін у структурі синдрому вигорання працівників.

У цілому порівняльний аналіз демонструє переважання позитивної динаміки у ключових показниках емоційного стану. Це дозволяє констатувати ефективність реалізованих психокорекційних заходів щодо зниження загального рівня професійного вигорання. Разом із тим отримані дані вказують на необхідність подальшої цілеспрямованої психологічної роботи з окремими його структурними компонентами для досягнення більш збалансованих результатів.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичний аналіз й узагальнення проблеми дослідження психологічних чинників професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах суспільства. Результати наукового пошуку дозволили констатувати досягнення мети дослідження, розв'язання завдань та обґрунтувати такі висновки:

1. Проаналізовано феномен професійного вигорання в психологічній теорії і практиці. Узагальнено погляди зарубіжних й вітчизняних науковців на проблему професійного вигорання працівників. Аналіз джерел показав, що професійне вигорання працівників різних сфер діяльності доцільно розглядати як складний багаторівневий психофізіологічний феномен, який формується під впливом тривалої дії хронічних професійних стресорів і супроводжується поступовим виснаженням особистісних та адаптаційних ресурсів людини. Багатогранність цього явища, а також варіативність результатів емпіричних досліджень його структурних компонентів зумовили становлення кількох концептуальних підходів до його інтерпретації в сучасній науці. У межах різних теоретичних парадигм професійне вигорання трактується як наслідок тривалого професійного стресу, як специфічний механізм психологічного захисту, а також як прояв професійної деформації особистості. Водночас у науковому дискурсі воно розглядається як одна з форм професійної кризи або навіть як клінічно значуще порушення, що має виражені психосоматичні та поведінкові симптоми. У підсумку, професійне вигорання постає інтегративним і багатовимірним утворенням, яке детермінує негативні зміни в психологічному стані працівника та знижує ефективність його професійного функціонування.

2. Розкрито сутність і структуру професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування. Працівники органів місцевого

самоврядування є особливою професійною групою, діяльність якої спрямована на забезпечення управлінських, адміністративних і організаційних процесів у межах територіальних громад. Їхній правовий статус визначається системою нормативно-правових актів, які регламентують функціонування місцевої влади та реалізацію делегованих і власних повноважень. У контексті високої соціальної відповідальності та інтенсивності професійних навантажень особливої актуальності набуває проблема професійного вигорання як деструктивного чинника їх діяльності. Науковий аналіз дозволяє структурувати прояви цього феномену через виокремлення взаємопов'язаних груп симптомів, що відображають його багатовимірну природу. Першу групу становлять психофізіологічні прояви, що сигналізують про виснаження адаптаційних ресурсів організму та включають хронічну втому, соматичні порушення і розлади сну. Друга група охоплює соціально-поведінкові зміни, що визначені зниженням мотивації, формалізацією професійної діяльності, підвищенням дратівливості та деформації професійних цінностей. Третю групу репрезентують внутрішньоособистісні трансформації, що пов'язані зі зниженням самооцінки, емоційною спустошеністю та втратою відчуття особистісної значущості. Ключовими механізмами розвитку професійного вигорання виступають стани напруження, резистенції та виснаження, що визначають динаміку професійного вигорання працівників. Вираженість зазначених станів відображає ступінь сформованості вигорання та його вплив на ефективність професійної діяльності.

3. Виокремлено та обґрунтовано психологічні чинники та наслідки професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад. Узагальнення сучасних наукових джерел підтверджує складний, багаторівневий характер інтерпретації чинників професійного вигорання працівників, що особливо загострюється в кризових умовах. Аналіз наукових розвідок зарубіжних і вітчизняних науковців засвідчує домінування підходів, у межах яких виокремлюються зовнішні та внутрішні детермінанти,

а також індивідуальні й організаційні чинники впливу. Поряд із цим, значна увага приділяється розмежуванню особистісних, соціально-рольових і корпоративних характеристик професійного середовища. Установлено, що найбільш продуктивним є розгляд чинників професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад у межах багаторівневої моделі. На макрорівні визначальними постають суспільно-економічні та нормативно-правові умови, які формують фоновий рівень хронічного професійного стресу. Мезорівень репрезентує специфіку діяльності органів самоврядування, що характеризується високим рівнем відповідальності, невизначеністю результатів і необхідністю постійного прийняття ризикованих рішень. Водночас мікрорівень охоплює індивідуально-психологічні особливості особистості працівника, зокрема ресурси саморегуляції, стресостійкість, рівні життєстійкості і психологічного благополуччя. Доведено, що саме ці характеристики значною мірою визначають ефективність подолання професійних стресорів. У цьому контексті обґрунтовується доцільність застосування інтегративного підходу, який поєднує особистісні, організаційні та соціальні виміри аналізу. Отже, до психологічних чинників віднесено психологічне благополуччя, редукцію професійних досягнень, емоційне виснаження, деперсоналізацію та психологічну стійкість як поєднання життєстійкості і стресостійкості. Професійне вигорання працівників місцевого самоврядування в кризових призводить до таких наслідків як зниження ефективності їх професійної діяльності, погіршення якості прийняття рішень і послаблення відповідальності за результати роботи. Водночас воно супроводжується емоційним виснаженням, зростанням рівня тривожності та професійної дезадаптації, що негативно впливає як на індивідуальне психологічне благополуччя, так і на функціонування громади загалом.

4. Проведено емпіричне дослідження психологічних чинників професійного вигорання працівників органів місцевого самоврядування. Вибірка респондентів була сформована на засадах випадкового відбору з

працівників органів самоврядування урбанізованих передміських громад Київщини, що характеризуються високою соціальною динамікою, мобільністю населення та зростаючим попитом на якісні управлінські й соціальні послуги. Загальна кількість респондентів (56 осіб) із переважанням жінок та широким віковим діапазоном забезпечила репрезентативність емпіричної бази й уможливила врахування різних етапів професійного та життєвого розвитку працівників місцевого самоврядування. Узагальнені результати засвідчують наявність у більшості респондентів середнього рівня професійного вигорання (62,50 %), низького рівня психологічного благополуччя (50,00 %), вказують на недостатній розвиток компонентів життєстійкості (інтегральний її показник лише 30,11 бала) у вибірці і низьку стресостійкість у 57,14 % працівників, що обґрунтовує необхідність упровадження з ними психокорекційних заходів.

Результати проведених спостереження і психодіагностичних методик підтвердили виокремлені й теоретично обґрунтовані психологічні чинники, що дозволило прийняти гіпотезу дослідження.

5. Розроблено та апробовано психокорекційну програму зниження рівнів професійного вигорання працівників місцевого самоврядування громад в кризових умовах. Психокорекційна програма характеризується цілісною та поетапною структурою, що інтегрує інформаційно-просвітницькі, діагностичні та корекційно-розвивальні компоненти з метою зниження рівнів професійного вигорання працівників місцевого самоврядування в кризових умовах. Її зміст реалізується через п’ять взаємопов’язаних блоків і систему 10 занять, які спрямовані на самопізнання, усвідомлення проявів вигорання та аналіз когнітивно-поведінкових механізмів професійної взаємодії. Ефективність програми для працівників місцевого самоврядування забезпечується розвитком психічної саморегуляції, психологічної стійкості та впровадженням практик відновлення ресурсів і формування індивідуальних стратегій профілактики вигорання. Апробація програми в ЕГ респондентів підтвердила припущення

про те, що використання заходів, які спрямовані на психокорекцію психологічних чинників професійного вигорання, є ефективним та результативним.

Здійснене дослідження не вичерпує повноти проблеми. До перспективних напрямів подальших наукових розвідок відносимо розгляд впливу ґендерних особливостей на професійне вигорання працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аніщенко О. Методика організації і проведення тренінгів з розвитку особистісних і професійних якостей дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2015., Т. 2. № 11. С. 19–20.

2. Арефнія С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади : дис. … канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2018. 249 с.

3. Білорус Т. В., Меженкова Д. І. Діагностика та профілактика професійного вигорання як основа управління персоналом в умовах сучасних викликів для України. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2024. № 12. С. 339–349. DOI : https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-12-339-349

4. Бондаренко О. І. Особистісний потенціал як психолого-педагогічна проблема. *Advanced Linguistics*. 2023. № 1. С. 123–127.

5. Вавріна О., Яремко Р. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2022. №2. С. 10–16. DOI : https://doi.org/10.32782/2311-8458/2022-2-2

6. Василик А. В., Смалійчук Г. В., Головко А. А. Особливості та профілактика професійного вигорання менеджерів із персоналу. *Економічний простір.* 2020. № 154. С. 174–178. DOI : https://doi.org/10.32782/2224-6282/154-33

7. Вознюк Н. В., Тименко В. М. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2015. № 1–4. С. 167–176. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip_2015_1-4_22 (дата звернення : 05.04.2026)

8. Всеукраїнська програма ментального здоров’я «Ти як?» за ініціативою Олени Зеленської. Дія. Платформа центрів. 2023. URL : https://center.diia.gov.ua/blog/vseukrainska-programa-mentalnogo-zdorova-ti-ak-za-iniciativou-oleni-zelenskoi (дата звернення : 05.04.2026)

9. Гільман А. Ю., Колопельник Т. М. Психологічні особливості професійного вигорання лікарів в умовах війни. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2025. № 3. С. 95–104. DOI : https://doi.org/10.11603/1681-2786.2025.3.15650

10. Гнускіна Г. В. Зміст та особливості проведення тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання у підприємців». *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.* 2016. Т.1. № 44. С. 10–15.

11. Грубі Т. В. Взаємозв'язок між організаційно-професійними чинниками та складниками професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України. *Науковий вісник ХДУ*. Серія : Психологічні науки. 2016. № 1(4). С.168–174.

12. Грузинова К. М. Переконання особистості як світоглядний чинник її психологічного благополуччя. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* Серія : «Психологія». 2020. № 2 (12). С. 10–15. DOI : https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).2

13. Дацун О., Демченко Н. Особливості профілактики *емоційного вигорання викладачів засобами арт-терапії в умовах війни. Вісник Національного авіаційного університету.* Серія : Педагогіка. 2022. Вип. 2(21). С. 108–114. DOI : https://doi.org/10.18372/2411-264X.21.17097

14. Євдокімова О. О. Психологічний ракурс забезпечення профілактики подолання професійної деформації особистості у співробітників МВС. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : збірник наукових праць інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. 2018. № 14. С. 108–115.

15. Забаровська С. М., Кресан О. Д. Методика дослідження психологічного благополуччя особистості. *Психологічний часопис*. 2021. Т. 7. № 9. С. 99–107. DOI : https://doi.org/10.31108/1.2021.7.9.8

16. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : дис. … канд. психол. наук. Київ, 2005. 223 с.

17. Ігумнова О., Шлінчак Т. Особливості проявів та профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Psychology Travelogs*. 2023. № 2. С. 51–61. DOI : https://doi.org/10.31891/PT-2023-2-16

18. Кабінет Міністрів України. Про затвердження критеріїв визначення переліку посад працівників органів місцевого самоврядування, які виконують функції з обслуговування : постанова Кабінету Міністрів України від 13 листопад 2025 р. № 1450. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1450-2025-%D0%BF#Text (дата звернення: 14.04.2026)

19. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С. Методики дослідження психічного здоров’я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 120 с.

20. Карамушка Л. М. Психолого-організаційні технології: зміст, структура, види та форми реалізації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1 (25). С. 50–61. DOI : https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.6

21. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос. 2018. 199 с.

22. Карамушка Л. М., Куриця Д. І., Левковець В. В., Альохіна О. І. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу : навчальний посібник. Київ : Логос. 2015. 127 с.

23. Кихтюк О. Особливості психологічної підтримки населення в період військових дій методом символдрами (імагінативної психотерапії) в роботі клінічного психолога. *Психологічні перспективи*. 2022. № 39. Р. 178–187. DOI : https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-39-kyh

24. Клочко А. О. Розвиток емоційного інтелекту у менеджерів освітніх організацій: зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними чинниками. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2019. Т.1. № 16. С. 54–63. DOI : https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.6

25. Ковровський Ю. Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 58–65.

26. Кокун О. М. Життєстійкість як напрям сучасних психологічних досліджень. *Актуальні проблеми психології.* Т. V. Серія : Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. 2021. Вип. 21. С. 69–88.

27. Кузнєцов М. А., Єрмоленко І. М. Особливості професійного вигорання працівників. *Trends in the development of modern scientific*. 2021. Vol. 31. P. 431.

28. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Серія : Психологія.* 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194-202. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_psi_2014_19_2_23 (дата звернення: 28.04.2026)

29. Лисюк О. В. Психологічні чинники емоційного вигорання у державних службовців. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2016. 203 с.

30. Максименко С. Д., Титаренко Т. М., Левченко К. Б. Психологія кризових станів особистості. Київ : Фенікс. 2020. 304 с.

31. Марущак О. А. Нормативно-правове регулювання місцевого самоврядування в Україні : навчальний посібник. Чернігів : ЧНТУ, 2019. 268 с.

32. Мащак С. О., Кучвара Х. Б. Особливості суб'єктивного благополуччя українців в умовах війни. *Науковий вісник ужгородського національного університету.* Серія : Психологія. 2022. № 6. С. 5–9. DOI : https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.6.1

33. Мілютіна К. Теорія та практика психологічного тренінгу : навчальний посібник. Київ: МАУП, 2004. 192 с.

34. Мілютіна К. Л., Сарри Л. Л. Чинники суб'єктивного благополуччя особистості в умовах карантинних обмежень. *Науковий вісник Ужгородського університету.* Серія : Психологія. 2021. № 3. С. 24–28. URL : https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/42500 (дата звернення: 28.04.2026)

35. Михайленко О. В. Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка*. 2023. Т. 179. № 23. С. 72–80. DOI : https://doi.org/10.58407/visnik.232313

36. Невмержицький В. М. Емоційне вигорання персоналу освітніх організацій у процесі професійної діяльності. *Європейський психологічний часопис.* 2025. Вип. 2. С. 63–69. URL : https://cms.psychological-journal.e-.edu.ua/uploads/12_2_ 2025_804f41029a.pdf (дата звернення: 12.05.2026)

37. Ніколаєв Л. О., Дмитрик І. Я., Горбоконь І. В. Ресурс особистості як психологічний феномен. *Габітус.* 2023. Вип. 50 С. 93–103. DOI : https://doi.org/10.32782/2663-5208. 2023.50.17

38. Олефір В. О., Кузнєцов М. А., Павлова А. В. Коротка версія тесту життєстійкості. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Серія : Психологія. 2013. № 45(2). С. 158–165.

39. Павлюк М. М., Шепельова М. В. Сучасні психологічні технології надання психологічної допомоги сім’ям постраждалих у подоланні складних життєвих обставин : практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2020. 124 с.

40. Пєтухова І., Заушнікова М., Каськов І. Психологічне благопролуччя особистості в умовах війни. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. Вип. 3. № 3. С. 124–129. DOI : https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-124–129

41. Потапчук Є., Поліщук О. Резильєнтність – потенціал відновлення особистості у складних життєвих обставинах. *Психологічний журнал.* 2024. № 11. С. 45–52. DOI : https://doi.org/10.31499/2617-2100.11.2023.298404

42. Предко В. В., Сомова О. В. Вплив війни на зміну рівня стресу та розвиток життєстійкості українців. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського.* Серія : «Психологія». 2022. № 7. С. 59–74. DOI : https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.4/16

43. Русанов В. Професійне вигорання медичних працівників в умовах війни: історичний аналіз, сучасні дослідження та авторське визначення. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2024. Т. 9. № 3. С. 1–13. DOI : https://doi.org/10.26766/pmgp.v9i3.529

44. Свір В., Сич А. Психологічні особливості професійного вигорання у медичних працівників. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Серія : Психологія. 2025. Вип. 2 № 67. С 102–107. DOI : https://doi.org/10.32689/maup.psych.2025.2.15

45. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології : з*б. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2017. Вип. V. № 17. С. 124–133.

46. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар`єра працівників освітніх організацій: ґендерні аспекти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.

47. Ситнік С. Особистісні детермінанти емоційного вигорання педагогів. *Science and Education.* 2024. № 1. С. 81–88. DOI : https://doi.org/10.24195/2414-4665-2024-1-13

48. Спринська З. Аналіз особливостей професійного вигорання у психологів. *Габітус*. 2024. № 58. С. 194–199. DOI : https://doi.org/10.32782/2663-5208. 2024.58.32

49. Стельмах О. В. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5(203). С. 76–80. DOI : https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264639

50. Сумська Н. Особливості професійного вигорання вчителів загальноосвітніх шкіл із різним рівнем осмисленості життя. *Scientific Collection «InterConf+»*. 2024. Вип. 41. № 185. С. 285–291. DOI : https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.01.2024.034

51. Теренда Н. О., Куделя Ю. М., Слободян Н. О., Романюк Л. М. Аналіз та оцінка професійного вигорання у фахівців громадського здоров'я Волинської області. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2025. №2. С. 5–10. DOI : https://doi.org/10.11603/1681-2786.2025.2.15499

53. Терещенко К. Суб'єктивне благополуччя особистості та його підтримка в умовах невизначеності. *Організаційна психологія. економічна психологія.* 2025. Вип. 34. № 1. С. 125–133. DOI : https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.11

54. Титаренко Т. М. Життєві кризи: технології консультування. Перша частина. Київ : Главник, 2007. 144 с.

55. Титаренко Т. М. Особистісний потенціал як джерело життєвих домагань. *Наукові студії із соціальної та політичної психології* : зб. статей. 2005. Вип. 12 (15). С. 49–59.

56. Титова Т. А., Бухановська Т. М. Професійне вигорання та методи його подолання. *Український медичний часопис.* 2024. Т. 1680 (3051), С. 259–310. DOI : https://doi.org/10.32471/umj.1680-3051.165.259310

57 Тест життєстійкості С. Мадді. Сайт Всеосвіта. URL : https://vseosvita.ua/test/test-zhyttiestiikosti-s-maddi-4391846.html (дата звернення : 11.04.2026)

58. Ткачишина О. Р. Особистісний потенціал як основа формування конструктивних копінг-стратегій. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського.* Серія : Психологія. 2022. Т. 33 (72). № 4. С. 50–54. DOI : https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.4/09

59. Ушакова І. М., Новохатська О. О. Психологічні особливості професійного вигорання у працівників б'юті-сфери. *Психологічні студії*. 2025. №3. С. 63–69. DOI : https://doi.org/10.32782/psych.studies/2025.3.10

60. Федоришин Г. М., Кицмен Н. З. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Соціально-правові студії*. 2020. Вип. 2(8). С. 178–185. DOI : https://doi.org/10.32518/2617-4162-2020-2-178-185

61. Чепелєва Н. В. Професійна ідентичність особистості в умовах соціальної нестабільності. Київ : Педагогічна думка, 2017. 295 с.

62. Чхаідзе А. О. Активізація ресурсів особистості у важких психологічних життєвих ситуаціях. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського.* Серія : Психологічні науки. 2018. № 1. С. 150–154.

63. Шевченко Н. Ф. Особливості трансформаційних змін у смисловій сфері фахівців на початковому етапі професіоналізації. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. 2015. № 50. С. 346–354.

64. Шпак М. М. Стресостійкість особистості в дискурсі сучасних психологічних досліджень. *Габітус*. 2022. № 39. С. 199–203. DOI : https://doi.org/10.32843/2663-5208. 2022.39.36

65. Яцина О. Ф. Основи психотерапії: практикум : навчально-методичний посібник. Ужгород. 2021. 80 с.

66. Яшник С. В., Хижняк А. А. Дослідження та інтерпретація специфіки проявів синдрому професійного вигорання як сучасного наукового феномену. *Габітус*. 2024. № 67. С. 262–269. DOI : https://doi.org/10.32782/2663-5208. 2024.67.43

67. Aleksandrenko H., Shevchenko M. Digital solutions for the development of corporate health programs. *International scientific journal "Internauka"*. Series : "Economic Sciences". 2023. Vol. 8. DOI : https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-8-9126

68. Burisch M. Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung – Zahlreiche Fallbeispiele – Hilfen zur Selbsthilfe. Berlin : Springer, 2014. 302 s.

69. Maddi S. Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology.* 2004. № 44. Pp. 279–298.

70. Maslach C., Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior.* 1981. Vol. 2. P. 99–113. DOI : https://doi.org/10.1002/job.4030020205

71. Maslach C., Leiter M. P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2008. Vol. 93. Iss. 3. P. 498–512. DOI : https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498

72. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. 2001. P. 397–422.

73. Meier S. T. The construct validity of burnout. *Journal of Occupational Psychology*. 1984. Vol. 57. № 3. Pp. 211–219. DOI : https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1984.tb00163.x

74. Riff C., Keyes C., Lee M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psycholog*. 1995. Vol. 69 (4). P. 719–727.

75. Schaufeli W. B., Enzmann D. The Burnout Companion to study and practice: A Critical Analysis. London: CRC Press, 2020. 232 p. DOI : https://doi.org/10.1201/9781003062745

76. World Health Organization. (Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. 2019. URL : https://surli.cc/adsikv (дата звернення : 08.06.2026)

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати діагностування респондентів

Таблиця А.1 – Характеристики, рівні професійного вигорання і психологічного благополуччя працівників місцевого самоврядування

№	Вік	Емоційне виснаження	Депе рсон аліза ція	Редукція особистд осягн	Рівні професійного вигоран	Рівні психологічного благополуччя
1-ч	25	25	14	32	0,426 серед	312
2-ч	48	37	10	26	0,513 серед	305
3-ж	34	49	20	25	0,707 висок	305
4-ч	26	36	13	22	0,555 серед	350
5-ч	48	42	22	18	0,715 висок	346
6-ч	35	45	21	20	0,687 висок	342
7-ж	56	38	14	26	0,542 серед	297
8-ж	44	48	19	23	0,689 висок	348
9-ч	24	37	22	25	0,612 серед	342
10-ч	42	24	14	26	0,457 серед	342
11-ж	52	50	22	19	0,745 висок	349
12-ж	40	46	20	22	0,701 висок	347
13-ч	24	39	15	24	0,558 серед	322
14-ч	47	44	21	21	0,684 висок	374
15-ч	39	36	13	27	0,551 серед	306
16-ч	46	47	24	18	0,712 висок	407
17-ж	52	34	14	29	0,553 серед	340
18-ч	25	49	24	18	0,741 висок	301

19-ж	45	38	16	25	0,569 серед	291
20-ж	34	45	20	22	0,688 висок	372
21-ч	37	38	16	25	0,562 серед	320
22-ж	29	28	21	20	0,708 висок	278
23-ч	45	39	17	30	0,581 серед	324
24-ч	30	33	13	30	0,544 серед	318
25-ч	38	38	16	25	0,552 серед	362
26-ж	46	46	22	21	0,706 висок	348
27-ж	50	38	21	25	0,614 серед	298
28-ж	34	24	16	26	0,455 серед	402
29-ж	44	44	19	23	0,655 серед	340
30-ж	45	40	18	24	0,603 серед	301
31-ж	27	38	16	25	0,552 серед	291
32-ч	34	40	16	30	0,581 серед	372
33-ж	49	33	18	25	0,563 серед	312
34-ж	42	37	15	25	0,552 серед	368
35-ж	52	24	14	26	0,457 серед	278
36-ч	40	37	23	28	0,641 серед	327
37-ж	45	37	26	26	0,694 висок	346
38-ч	34	48	12	25	0,553 серед	316
39-ж	26	36	18	22	0,702 висок	312
40-ч	68	32	10	26	0,562 серед	344
41-ж	32	50	24	25	0,742 висок	352
42-ж	22	36	13	22	0,568 серед	320
43-ж	45	37	10	26	0,698 висок	344
44-ч	62	36	13	27	0,558серед	302
45-ж	46	48	24	28	0,704 висок	297
46-ж	52	34	24	24	0,582 серед	364
47-ж	30	33	13	28	0,428 серед	320

48-ч	38	38	16	25	0,515 серед	348
49-ж	50	46	22	28	0,712 висок	318
50-ч	46	38	21	25	0,548 серед	340
51-ж	32	33	13	21	0,424 серед	304
52-ж	32	34	14	21	0,428 серед	296
53-ж	36	38	16	25	0,515 серед	318
54-ч	48	46	22	30	0,708 висок	314
55-ж	44	38	21	25	0,535 серед	307
56-ж	30	32	13	28	0,426 серед	338
Середнє		38,50	17,57	24,70	0,602 серед	329,41

Узагальнення рівнів професійного вигорання:

Високий – 21 респондент;

Середній – 35 респондентів;

Низький – 0 респондентів.

Узагальнення рівнів психологічного благополуччя:

Низький (0–323 балів) – 28 респондентів;

Середній (324–353 балів) – 20 респондентів;

Високий (354 та вище балів) – 8 респондентів.

Таблиця А.2 – Результати діагностування респондентів за тестом С. Мадді.

№	Залученість	Контроль	Прийняття ризику	Життєстійкість
1	11	10	33	
2	13	10	9	32
3	11	9	8	28
4	14	12	11	37
5	10	8	7	25

6	15	11	10	36
7	9	8	6	23
8	12	9	7	28
9	12	11	10	33
10	13	10	9	32
11	11	9	8	28
12	14	12	11	37
13	10	8	7	25
14	15	11	10	36
15	9	8	6	23
16	12	9	7	28
17	12	11	10	33
18	13	10	9	32
19	11	9	8	28
20	14	12	11	37
21	10	8	7	25
22	15	11	10	36
23	9	8	6	23
24	12	9	7	28
25	12	11	10	33
26	13	10	9	32
27	11	9	8	28
28	14	12	11	37
29	10	8	7	25
30	15	11	10	36
31	9	8	6	23
32	12	9	7	28
33	12	11	10	33
34	13	10	9	32

35	11	9	8	28
36	14	12	11	37
37	10	8	7	25
38	15	11	10	36
39	9	8	6	23
40	12	9	7	28
41	12	11	10	33
42	13	10	9	32
43	11	9	8	28
44	14	12	11	37
45	10	8	7	25
46	15	11	10	36
47	9	8	6	23
48	12	9	7	28
49	12	11	10	33
50	13	10	9	32
51	11	9	8	28
52	14	12	11	37
53	10	8	7	25
54	15	11	10	36
55	9	8	6	23
56	12	11	10	33
Середнє	11,93	9, 68	8,50	30,11

Інтерпретація рівнів: середні значення і стандартні відхилення загального показника і шкал тесту життєстійкості С. Мадді.

Норми	Життєстійкість	Залученість	Контроль	Прийняття ризику
Середнє	80,72	37,64	29,17	3,91
Стандартне відхилення	18,53	8,08	8,43	4,39

Таблиця А.3. – Узагальнені результати діагностування респондентів за опитувальником «Самооцінка стійкості до стресу» (С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова)

Рівні	Кількість	У %
Низький	32	57,14
Середній	20	35,71
Високий	4	7,14
Разом	56	100

$\underline{X}$ = 39,71 показник середнього рівня самооцінки до стресу

Інтерпритація даних:

Сумарне число балів	Рівень стійкості до стресу
43 – 54	низький рівень
31 – 42	середній рівень
18 – 30	високий рівень

Додаток Б

Програма профілактики професійного вигорання посадових осіб місцевого самоврядування (короткострокова, гібридна форма навчання)

Актуальність програми. В умовах воєнного стану та поствоєнної трансформації суспільства діяльність державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування супроводжується підвищеним психоемоційним навантаженням, що зумовлює ризики розвитку професійного вигорання. Це актуалізує необхідність розроблення та впровадження програм психологічної підтримки, спрямованих на збереження психічного здоров'я, підвищення стресостійкості та забезпечення ефективності професійної діяльності.

Мета програми: формування в працівників психологічної стійкості, розвиток емоційної компетентності та оволодіння практичними навичками саморегуляції, самодопомоги і профілактики професійного вигорання в умовах підвищеного професійного навантаження.

Завдання програми:

1) сформувати знання про сутність, причини, чинники та прояви професійного вигорання;

2) ознайомити з рівнями психологічного благополуччя і психологічної стійкості у професійній діяльності;

3) розвинути навички ефективної комунікації та командної взаємодії;

4) навчити методам психоемоційної саморегуляції та подолання стресу;

Цільова аудиторія: посадові особи органів місцевого самоврядування.

Напрями реалізації програми: психологічна підтримка в умовах воєнного і поствоєнного періоду; розвиток комунікації та ефективної взаємодії; формування навичок подолання професійного вигорання.

Компетентності працівників місцевого самоврядування громад, що формуються: командна робота та взаємодія; комунікативна компетентність; особистісні компетентності (емоційна стійкість, саморегуляція); професійні знання у сфері психології стресу та профілактики професійного вигорання.

Очікувані результати навчання.

Знання: сутність, причини, стадії та симптоми професійного вигорання; чинники психологічної стійкості; основи психологічного забезпечення психічного здоров'я; принципи ефективної комунікації; методи саморегуляції та алгоритми прийняття рішень у стресових ситуаціях.

Уміння: ідентифікувати ознаки професійного вигорання; застосовувати техніки емоційної саморегуляції; ефективно використовувати вербальні та невербальні засоби комунікації; управляти робочим навантаженням і часом; впроваджувати стратегії профілактики вигорання.

Навички: подолання стресових ситуацій; адаптації до кризових змін; емпатійного спілкування та активного слухання; асертивної поведінки та конструктивного вирішення конфліктів; надання й отримання зворотного зв'язку; рефлексії та самоаналізу професійної діяльності.

Методи та форми навчання.

Гібридна форма навчання (поєднання онлайн та офлайн форматів), що включає міні-лекції, інтерактивні заняття, тренінгові вправи, кейс-методи, групові обговорення, практики саморегуляції та саморефлексії.

Структура програми.

Блок1. Теоретичні засади професійного вигорання в органах місцевого самоврядування.

Блок 2. Управління робочим навантаженням і тайм-менеджмент.

Блок 3. Комунікація та емоційний інтелект у професійній взаємодії.

Блок 4. Психологічне благополуччя і підтримка.

Блок 5. Практики збереження ресурсного стану та профілактики професійного вигорання.

Мова викладання: українська.

Зміст програми:

Блок 1. Тема «Сутність та поняття професійного вигорання в органах місцевого самоврядування: теоретичні аспекти та практика подолання».

Заняття 1. Тема «Знайомство. Групові правила».

Мета: створити довірливу атмосферу в групі для учасників.

Завдання: ознайомити учасників, провести інформаційно-просвітницькі заходи.

Стимульний матеріал (за необхідністю): оснащення для мультімедійної презентації.

Час проведення 60 хв.

Вступ. Привітання, налаштування на групову роботу. Прийняття правил роботи в групі.

Мета: прийняття правил роботи у групі, формування єдності із іншими учасниками.

Вправа «Знайомство». Мета: розвиток саморефлексії, підвищення довіри учасниць один до одного, сприяння згуртованості групи.

Інформаційне повідомлення «Про стрес». Мета: надати інформацію про стрес, його види, вплив на організм.

Мультимедійна презентація: «Що сьогодні ми будемо робити?». Мета: визначення мети і завдань проведення занять.

Групове обговорення теми: «Як ми організуємо свою роботу?». Мета: обговорення організаційних моментів – часу роботи, перерв, правил взаємодії учасників тощо.

Вправи на актуалізацію і закріплення настанови учасників на особистісний розвиток.

Мета: сприяння особистісному розвитку.

«Криголам»: «Мої позитивні риси...».

Метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням): «Особистісний і організаційний розвиток...», «Шлях успішного психолога…».

Міні-лекція: Тема «Особистісний розвиток людини».

Мета: повідомлення нової інформації, формування і розвиток обізнаності учасників.

Інформаційне повідомлення: «Особистісний розвиток є важливою складовою становлення людини як унікальної та свідомої особистості. Він охоплює процес пізнання себе, своїх здібностей, цінностей і життєвих цілей. Через особистісний розвиток людина вчиться відповідальності за власні рішення та вчинки. Важливим елементом цього процесу є формування емоційного інтелекту та вміння керувати своїми почуттями. Особистісний розвиток сприяє розвитку критичного мислення та здатності адаптуватися до змін у суспільстві. Він допомагає людині будувати здорові міжособистісні стосунки та ефективно спілкуватися з іншими. Також особистісний розвиток підтримує прагнення до самореалізації й професійного зростання. У процесі розвитку людина набуває життєвого досвіду та внутрішньої зрілості. Відтак, особистісний розвиток є необхідною умовою гармонійного та успішного життя людини»

Обговорення почутого тексту.

Робота в малих групах: визначення складових особистісного розвитку.

Презентація результатів роботи малих груп: обговорення переліку складових, визначених кожною групою; складання узагальненого списку складових особистісного розвитку учасників.

Групова дискусія: «Позитивний і негативний вплив особистісного розвитку учасників на їхню особистісну спрямованість». Мета: обговорення в групі учасників отриманої інформації на заняття.

Заняття 2. Тема «Діагностика рівнів професійного вигорання».

Мета: провести діагностику рівнів професійного вигорання в учасників.

Завдання: провести психологічний практикум та інформаційно-просвітницькі заходи.

Стимульний матеріал (за необхідністю): оснащення для мультимедійної презентації.

Час проведення 60 хв.

Психологічний практикум: «Визначення власного рівня професійного вигорання». Пройти тест за посиланням: https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-maslach. Версії окремо для чоловіків і жінок.

Мета: визначення кожним учасником специфіки власних рівнів професійного вигорання.

Психологічний практикум: «Дослідження автентичності самопрезентації посадовця органів місцевого самоврядування» за допомогою визначення наявності і видів психологічних захистів за опитувальником Р. Плутчика в адаптаціїї Л. Васермана та ін. [2].

Мета: визначення кожним учасником власних механізмів психологічного захисту.

Психологічний практикум: «Дослідження когнітивної основи взаємодії працівників з оточенням в громаді» за допомогою методики Е. Шострома «Самоактуалізаційний тест».

Мета: визначення кожним учасником власної самоактуалізації.

Підведення підсумків, групова рефлексія

Блок 2. Тема «Ефективне управління навантаженням і робочим часом як метод профілактики професійного вигорання»

Заняття 3. Тема «Сутність і джерела стресу в умовах професійної діяльності. Як цим управляти?».

Мета: ознайомити учасників із технікою уявної зміни проблеми.

Завдання: зменшити негативні переживання щодо виконання професійної діяльності; сформувати уявлення про позитивне мислення; навчити знижувати психоемоційне напруження.

Стимульний матеріал (за необхідністю): олівці, аркуші.

Час проведення 60 хв.

Привітання, налаштування на групову роботу.

Вправа «Стрес і поведінка особистості». Мета: показати важливість правильного і вчасного висловлення своїх емоцій і почуттів, допомога у розумінні дії стресу на організм та якість життя.

Інформаційне повідомлення на тему «Починаємо думати позитивно. Мета: формувати уявлення про позитивне мислення.

Міні-лекція на тему «Психологічна самодопомога у стресовій ситуації».

Мета: ознайомити учасників з рекомендаціями, що робити у стресовій ситуації, як надати першу допомогу у переживанні стресу.

Вправа «Що мене дратує в інших людях».

Мета: виявити внутрішньоособистісні конфлікти в групі учасників, усвідомити зони соціального напруження.

Вправа «Дерево життя». Мета: зняти психоемоційне напруження, зміцнити в учасників упевненість у власних силах.

Групова робота: актуалізація установки на особистісне зростання юнака чи дівчини, розвиток рефлексивності, саморегуляції, оволодіння прийомами попередження «емоційного вигорання» (за допомогою вправ «Промовець», «Професійний шлях успішного фахівця», «Самореклама», «Вибіркове сприймання», «Чарівний магазин», «Обмін», «4 фрази» тощо) [3].

Підведення підсумків. Групова рефлексія заняття.

Блок 3. Тема «Комунікація та емоційний інтелект у командній роботі. Управління психологічним благополуччям працівників»

Заняття 4

Тема «Стиль вирішення проблем у професійній діяльності».

Мета: надати учасникам інформацію про копінг-поведінку, про стилі вирішення проблем, стресостійкість особистості.

Завдання: навчити учасників підвищувати впевненість у собі, надати можливість для відпрацювання впевненої поведінки, ознайомити з технікою деперсоналізації для аналізу стресових ситуацій і технікою релаксації для розслаблення, заспокоєння.

Стимульний матеріал (за необхідністю): олівці.

Час проведення 60 хв.

Починаємо заняття з привітання, налаштування на роботу.

Вправа «Емоційний досвід». Мета: розвиток навичок концентрації уваги на почуттях та емоціях, робота учасників з ними.

Інформаційне повідомлення на тему «Стресостійкість». Мета: надати інформацію про стресостійкість, спрямувати керівників до пошуку ефективних способів подолання стресів.

Вправа «Влада». Інструкція: пригадайте і опишіть: Де і коли ви відчули себе безпомічним у житті? Як це було? Чи є якісь зони, в яких ви зараз відчуваєте себе безсилими. Як ви можете це змінити? [4, 20].

Інформаційне повідомлення на тему «Копінг-поведінка». Мета: ознайомити учасників із копінг-стратегіями поведінки в стресовій ситуації.

Психологічний практикум: «Дослідження особливостей особистісної саморегуляції в дорослих» за допомогою визначення локусу контролю за модифікованим варіантом шкали І-Е Дж. Роттера [3]. Мета: визначення кожним учасником власного рівня локусу контролю.

Психологічний практикум: «Дослідження проблем особистісного і професійного розвитку» за допомогою визначення стилів поведінки у складних ситуаціях за опитувальником С. Хобфолла [2].

Підведення підсумків, групова рефлексія.

Заняття 5. Тема «Мої комунікативні якості».

Мета: повідомлення про необхідність розвитку комунікативних якостей.

Завдання: розвиток в учасників комунікативних якостей, толерантності до невизначеності та стресостійкості, відповідальності за результат.

Стимульний матеріал (за необхідністю): олівці.

Час на проведення 80 хв.

Привітання, налаштування на групову роботу

Вправа «Визначте свій рівень толерантності до невизначеності». Мета: зрозуміти рівень власної толерантності.

Вправа «Домалюй картину». Час: Мета: розвинути в підприємців здатність розуміти та приймати думки, почуття, бажання іншої людини і транслювати власні.

Зворотний зв'язок: відбувається обговорення виконання вправ у групі. Учасники діляться власними спостереженнями та враженнями, які виникли під час виконання вправ і думками щодо того, що варто з розумінням ставитись до думок оточуючих.

Вправа в парах «Розпізнай стан». Мета: розвинути в учасників емпатію, уміння зображати певну емоцію та розпізнавати емоційний стан партнера.

Вправа «Емоційне насичення». Мета: сформувати та закріпити позитивне ставлення до інших учасників.

Підведення підсумків. Групова рефлексія заняття.

Блок 4. Тема «Залишатися в ресурсі: практики запобігання професійному вигоранню посадових осіб місцевого самоврядування»

Заняття 6–7. Тренінг. Тема «Актуалізація внутрішніх ресурсів і професійної мотивації».

Мета: розкрити основні чинники, що сприяють розвитку психологічної стійкостіі самореалізації працівників у кризових умовах.

Завдання: створення позитивного психологічного клімату і розвивального середовища в групі.

Стимульний матеріал (за необхідністю): фліп-чарт, фломастери.

Час проведення 120 хв.

Інтерактивні техніки для проведення тренінгових сесій. У ході проведення кожної тренінгової сесії використовуються такі інтерактивні техніки: «криголами», міні-лекції, групові дискусії, «мозкові штурми», робота в малих групах, метод незавершених речень, творчі завдання, проєкти тощо.

Ознайомлення учасників зі змістом тренінгу, визначення його мети і завдань.

Обговорення правил та принципів роботи в тренінгу: можна додати власні правила, результати слід зафіксувати на фліп-чарті.

Перша тренінгова сесія.

Мета тренінгової сесії: розкрити чинники, що сприяють розвитку психологічної стійкості у дорослих.

Інформаційно-змістовий компонент тренінгу.

Міні-лекція «Чинники формування і розвитку психологічної стійкості дорослих в умовах війни» (за матеріалами теоретичних та емпіричних досліджень зарубіжних й українських психологів).

Групова дискусія: Які чинники, на ваш погляд, найбільш ефективні?

Діагностичний компонент тренінгу.

Метод незавершених речень. Учасникам пропонується завершити речення «До чинників формування і розвитку психологічної стійкості дорослих в умовах війни можна віднести…».

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу.

Вправа «Співбесіда». Мета: відпрацювання в учасників навичок міжособистісної комунікації та рольової взаємодії в групі.

Групова дискусія: «За яких умов професійні деформації заважають розвитку професіоналізму управлінця?»

Творчий проєкт в малих групах «Подолання професійного вигорання». Мета: сприяння усвідомленню учасниками форм і методів подолання проявів синдрому «професійного вигорання».

Друга тренінгова сесія.

Інформаційно-змістовий компонент тренінгу.

Міні-лекція «Взаємозв’язок між толерантністю до невизначеності в працівників та їх самореалізацією» (на матеріалах теоретичних та емпіричних психологічних досліджень).

Діагностичний компонент тренінгу.

Методика «Моя карта майбутнього» – техніка роботи із часовою перспективою. Інструкція: накресліть карту свого майбутнього. Свої глобальні цілі зазначте як пункти місцевості, де би ви хотіли опинитись. Також зазначте проміжні важливі і бажані цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви пунктів, до яких ви прагнете у своєму особистому і професійному житті [4].

Корекційно-розвивальний компонент.

Вправа «Заходи, що сприятимуть розвитку толерантності до невизначеності»

Мета: ознайомити з заходами, що сприятимуть розвитку толерантності в дорослих.

Вправа «Що в нас є спільного». Мета: самопізнання, розвиток в учасників комунікативних й емпатійних навичок.

Мозковий штурм: «Специфіка самореалізації працівників місцевого самоврядування громад в умовах війни».

Творче завдання (робота в парах): «Реальні та бажані вимоги розвитку психологічної стійкості як чинника самореалізації працівників». Учасникам пропонується на основі даних, отриманих під час психологічних практикумів на минулих заняттях проаналізувати реальні та бажані вимоги до формування і розвитку у себе психологічної стійкості.

Завершальна частина тренінгу.

Обговорення в групі учасників: «Що дало мені ці заняття?».

Учасникам пропонується з надати зворотний зв’язок стосовно тренінгу.

Завершальна вправа «Мої побажання». Мета: перевірка усвідомлення учасниками результатів проведення занять.

Групова рефлексія. Прикінцеві побажання від психолога учасникам тренінгу.

Заняття 8–9. Тренінг. Тема «Тілесно-орієнтовані методи емоційної регуляції».

Мета: ознайомити учасників з методами і практиками тілесно-орієнтованої регуляції.

Завдання: ознайомити учасників із базовими принципами тілесно-орієнтованого підходу в емоційній регуляції; сформувати усвідомлення зв'язку між тілесними відчуттями та емоційними станами; навчити розпізнавати сигнали напруження в тілі та своєчасно на них реагувати; відпрацювати практичні техніки зниження психоемоційного напруження; сприяти розвитку навичок саморегуляції у професійній діяльності в громаді.

Стимульний матеріал (за необхідністю): фліп-чарт, фломастери.

Час проведення 120 хв

Інформаційне повідомлення: Тілесно-орієнтовані методи емоційної регуляції ґрунтуються на принципі тісного взаємозв'язку тіла й психіки. У психології вони розглядаються не просто як вправи для тіла, а як дієві способи впливу на емоційний стан через фізіологічні процеси, які супроводжують емоції. Сучасні дослідження та практики в психотерапії підкреслюють, що фізіологічні реакції, м'язове напруження, дихання, тілесна свідомість та рухи можуть бути не лише наслідком емоцій, а й шляхом для їх корекції та регуляції. Тому тілесно-орієнтовані методи у психологічній корекції використовуються як доповнення до когнітивних і поведінкових технік, особливо коли необхідно спрямувати вплив на емоційні стани через безпосередню роботу з тілом.

Вправа «Сканування тіла». Мета: розвиток усвідомлення тілесних відчуттів.

Опис: учасники в зручному положенні поетапно спрямовують увагу на різні частини тіла (від голови до ніг), фіксуючи напруження або дискомфорт. Після цього обговорюють свої відчуття.

Вправа «Дихання як ресурс». Мета: навчання базовим технікам дихальної регуляції.

Опис: учасники виконують повільне глибоке дихання за схемою (вдих – затримка – видих), концентруючись на ритмі дихання та тілесних змінах.

Вправа «Напруження і розслаблення». Мета: зниження м’язового напруження.

Опис: учасники по черзі напружують різні групи м’язів (руки, плечі, обличчя тощо), а потім свідомо їх розслабляють, фокусуючись на різниці відчуттів.

Вправа «Заземлення». Мета: стабілізація емоційного стану в стресових ситуаціях.

Опис: учасники виконують вправу на відчуття опори (контакт із підлогою, положення тіла), звертаючи увагу на фізичні відчуття та дихання. Можливе використання техніки «5-4-3-2-1» для фокусування уваги.

Вправа «Майндфулнес: усвідомлене спостереження за теперішнім моментом». Мета: розвиток навичок усвідомленості, зниження рівня стресу та покращення емоційної саморегуляції.

Опис:

1. Пояснення. Майндфулнес (англ. mindfulness), – це психологічна практика, яка спрямована на цілеспрямоване, безоціночне спостереження власних думок, емоцій і тілесних відчуттів у теперішньому моменті [1].

2. Учасники займають зручне положення сидячи, із прямою спиною та розслабленими плечима. Протягом 2–3 хвилин вони зосереджують увагу на диханні, спостерігаючи за природним ритмом вдиху і видиху без спроб його змінити. Далі їм пропонується звернути увагу на тілесні відчуття (контакт із підлогою, положення рук, напруження чи розслаблення). Якщо з’являються сторонні думки або емоції, учасники мають просто зафіксувати їх («я думаю», «я відчуваю») і м’яко повернути увагу до дихання. На завершення проводиться коротка рефлексія щодо змін у самопочутті та рівні напруження.

Завершальна частина тренінгу. Обговорення в групі учасників: «Що дало мені ці заняття?».

Групова рефлексія. Учасникам пропонується з надати зворотний зв’язок стосовно тренінгу.

Блок 5. Тема «Профілактика професійного вигорання»

Заняття 10. Тема «Як знизити рівень професійного вигорання».

Мета: підвищити обізнаність учасників щодо причин і проявів професійного вигорання та сформувати базові навички його профілактики.

Вправа «Мій рівень ресурсів». Мета: аналіз кожним учасником власного рівня ресурсів.

Кожен учасник оцінює свій ресурсний стан за шкалою 1–5 у трьох сферах: фізичний, емоційний, соціальний. Потім у малих групах обговорюють, що можна зробити для відновлення ресурсів.

Вправа «Швидке відновлення». Мета: надання першої психологічної допомоги з психічного відновлення.

Психолог демонструє техніку швидкого відновлення:

- глибоке діафрагмальне дихання (3–4 вдихи/видихи);
- м'язове розслаблення плечей і рук.

Учасники виконують вправу одночасно, фокусуючись на відчуттях тіла та зниженні напруги.

Коротке обговорення: «Що ви відчули під час вправи?»

Вправа «Мій план подолання». Мета: складання кожним учасником індивідуальних стратегій подолання синдрому професійного вигорання.

Кожен учасник складає 2–3 конкретні дії, що допоможуть запобігти вигоранню у щоденній роботі (наприклад, регулярні паузи, фізична активність, делегування завдань, техніки релаксації). Психолог запитує добровольців поділитися своїм планом, мотивуючи обговорення та обмін ідеями.

Підбиття підсумків і рефлексія. Дії психолога:

Повертається до вправи «Очікування»: «Що з очікувань вам вдалося реалізувати сьогодні?». Підкреслює ключові висновки: ознаки вигорання, фактори ризику, методи профілактики та самопідтримки.

Завершує: «Пам'ятайте, що подолання вигорання – це систематична робота із власними ресурсами та підтримка колег».

Джерела:

1. Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?» за ініціативою Олени Зеленської. Дія. Платформа центрів. 2023. URL : https://center.diia.gov.ua/blog/vseukrainska-programa-mentalnogo-zdorova-ti-ak-za-iniciativou-oleni-zelenskoi

2. Пророк В. В. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства: монографія. Київ: Видавничий Дім «Слово». 2020. С. 5–32.

3. Шевченко Н. Ф. Особливості трансформаційних змін у смисловій сфері фахівців на початковому етапі професіоналізації. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. 2015. № 50. С. 346–354.

4. Яцина О. Ф. Основи психотерапії: практикум : навчально-методичний посібник. Ужгород. 2021. 80 с.

Таблиця Б.2 – Порівняння результатів діагностування респондентів ЕГ до і після апробації психокорекційної програми

№	Вік	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особист досягн	Рівні професійн. вигорання	Рівні психологічн благополуччя
ЕГ (n=12), до						
1-ж	34	49	20	25	0,707 висок	305
2-ч	26	36	13	22	0,555 серед	350
3ж	48	42	22	18	0,715 висок	346
4-ч	35	45	21	20	0,687 висок	342
5-ч	56	38	14	26	0,542 серед	297
6-ж	44	48	19	23	0,689 висок	348
7-ж	24	37	22	25	0,612 серед	342
8-ж	42	24	14	26	0,457 серед	342
9-ч	52	50	22	19	0,745 висок	349

10-ж	40	46	20	22	0,701 висок	347
11-ж	24	39	15	24	0,558 серед	322
12-ч	47	44	21	21	0,684 висок	374
Середнє		41,50	17,75	22,58	0,638 серед	335,33
ЕГ (n=12), після						
1-ж	34	46	18	22	0,688 висок	376
2-ч	26	40	18	24	0,604 серед	386
3-ж	48	36	28	20	0,555 серед	401
4-ч	35	34	44	19	0,581 серед	396
5-ч	56	32	33	30	0,524 серед	292
6-ж	44	47	24	18	0,712 висок	342
7-ж	24	11	9	40	0,230 низьк	368
8-ж	42	38	14	28	0,540 серед	322
9-ч	52	38	16	25	0,542 серед	368
10-ж	40	10	9	37	0,243 низьк	418
11-ж	24	40	16	30	0,562 серед	384
12-ч	47	28	16	25	0,512 серед	302
Середнє		33,33	20,42	26,50	0,524 серед	362,9

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Респонден	Залученіст	Контроль (	Виклик (Сі	Загальний	Рівень			
2	R1	22	20	21	63	середній			
3	R2	21	19	20	60	середній			
4	R3	20	18	19	57	низький			
5	R4	24	21	23	68	середній			
6	R5	23	20	22	65	середній			
7	R6	25	22	24	71	середній			
8	R7	19	17	18	54	низький			
9	R8	22	19	23	64	середній			
10	R9	24	22	21	67	середній			
11	R10	23	21	24	68	середній			
12	R11	26	23	25	74	середній			
13	R12	27	24	26	77	високий			
14									

Рисунок Б.1. – Діагностика респондентів ЕГ після проведення тренінгової програми

Перевірка гіпотези щодо динаміки професійного вигорання в ЕГ

Перевірити $H_0: \mu_1 = \mu_2$ проти $H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ на рівні значущості $\alpha = 0{,}05, n = 12$.

Перша вибірка (ЕГ-до): 0,707; 0,555; 0,715; 0,687; 0,542; 0,689; 0,612; 0,457; 0,745; 0,701; 0,558; 0,684; 0,638.

Друга вибірка (ЕГ-після): 0,688; 0,604; 0,555; 0,581; 0,524; 0,712; 0,230; 0,540; 0,542; 0,243; 0,562;0,512.

Для двостороннього t-тесту при α = 0,05 і df = n-1 = 11: $t_{\text{критичне}} = 2{,}201$.

$$t = 0{,}12 / \ 3{,}4640{,}0824 = \ 0{,}03460{,}0824 \approx \ 2{,}38$$