

МОТИВАЦІЯ ТА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

MOTIVATION AND EMOTIONAL BURNOUT AMONG MILITARY PERSONNEL

Ця стаття присвячена емпіричному дослідженню синдрому емоційного вигорання та мотивації. Ми теоретично досліджуємо емоційне вигорання із наряду психології, а саме: логотерапії. Емоційне вигорання є однією з найбільш актуальних проблем сучасної військової психології, що безпосередньо впливає на боєздатність, ефективність виконання бойових завдань та психічне здоров'я військовослужбовців. Тривала дія стресових факторів, екстремальні умови служби, ризик для життя, фізична та емоційна перевтома, а також соціально-економічні труднощі створюють передумови для формування синдрому вигорання. У військовій сфері цей синдром виявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень, що може негативно впливати на оперативну ефективність та психологічну стійкість особового складу.

У статті розглядається концепція фундаментальної мотивації, що включає чотири рівні: базове відчуття безпеки та підтримки у світі, потребу в приналежності та взаєминах, прагнення до самоповаги та компетентності, а також пошук сенсу та цінності своєї діяльності. Дефіцит хоча б одного з цих рівнів може сприяти розвитку вигорання, оскільки військовослужбовець не відчуває опори, емоційного зв'язку, самореалізації чи усвідомлення значущості своєї місії. Аналіз цих аспектів допомагає зрозуміти, які саме мотиваційні чинники можуть слугувати захисним бар'єром проти вигорання, а які, навпаки, підвищують його ризик.

Метою дослідження є визначення рівня емоційного вигорання військовослужбовців та аналіз його взаємозв'язку з мотивацією. У дослідженні взяли участь 50 військовослужбовців, серед яких сержанти та солдати з бойовим досвідом від 3 до 10 років. Для оцінки рівня вигорання використано методу К. Маслач і С. Джексона, а для визначення мотиваційних складових – методу К. Замфіра у модифікації А. Реана.

Отримані результати засвідчили, що 18% військовослужбовців мають високий рівень емоційного виснаження, 20% – високий рівень деперсоналізації, а 26% – значне зниження відчуття професійних досягнень. Найменш вираженим компонентом є емоційне виснаження, тоді як деперсоналізація виявилася домінуючим фактором вигорання серед військових. Аналіз мотиваційних особливостей показав, що у більшості військовослужбовців переважає внутрішня мотивація, однак у групі з високим рівнем вигорання виявлено підвищені показники зовнішньої негативної мотивації.

Результати підтверджують, що висока внутрішня мотивація є захисним чинником проти емоційного вигорання, тоді як домінування зовнішньої негативної мотивації підвищує ризик психоемоційного виснаження. Високий рівень деперсоналізації серед військовослужбовців свідчить про необхідність додаткової психологічної підтримки та впровадження ефективних стратегій профілактики вигорання.

Ключові слова: емоційне вигорання, військовослужбовці, зовнішня позитивна мотивація, зовнішня негативна мотивація,

внутрішня мотивація, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень.

This article is dedicated to the empirical study of burnout syndrome and motivation. We theoretically explore emotional burnout from the perspective of psychology, namely: logotherapy. Emotional burnout is one of the most pressing issues in modern military psychology, directly affecting combat readiness, the effectiveness of mission performance, and the mental health of service members. Prolonged exposure to stress factors, extreme service conditions, life-threatening risks, physical and emotional fatigue, as well as socio-economic difficulties, create the prerequisites for the development of burnout syndrome. In the military sphere, this syndrome manifests through emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, which can negatively impact operational effectiveness and the psychological resilience of personnel.

The article examines the concept of fundamental motivation, which includes four levels: a basic sense of safety and support in the world, the need for belonging and relationships, the pursuit of self-respect and competence, and the search for meaning and value in one's activities. A deficiency in even one of these levels can contribute to the development of burnout, as the service member may feel a lack of support, emotional connection, self-realization, or awareness of the significance of their mission. Analyzing these aspects helps to understand which motivational factors can serve as protective barriers against burnout, and which, on the contrary, increase its risk.

The aim of the study is to determine the level of emotional burnout among military personnel and to analyze its relationship with motivation. The study involved 50 service members, including sergeants and soldiers with combat experience ranging from 3 to 10 years. To assess the level of burnout, the Maslach and Jackson Burnout Inventory was used, and to identify motivational components, the Zafirov Motivation Test modified by A. Rean was applied.

The results showed that 18% of service members have a high level of emotional exhaustion, 20% – a high level of depersonalization, and 26% – a significant decrease in the sense of professional accomplishment. Emotional exhaustion was the least pronounced component, while depersonalization emerged as the dominant factor of burnout among military personnel. The analysis of motivational characteristics revealed that most service members exhibit predominantly intrinsic motivation; however, those in the high-burnout group demonstrated elevated levels of external negative motivation.

The results confirm that high intrinsic motivation serves as a protective factor against emotional burnout, whereas the dominance of external negative motivation increases the risk of psycho-emotional exhaustion. The high level of depersonalization among military personnel indicates the need for additional psychological support and the implementation of effective burnout prevention strategies.

Key words: burnout, military personnel, extrinsic positive motivation, extrinsic negative motivation, intrinsic motivation, depersonalization, reduction of personal achievements.

УДК 159.944:355.1

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.2.12>

Івасюк А.М.

ад'юнкт кафедри суспільних наук
Національний університет оборони
України

Постановка проблеми. В сучасній психологічній науці емоційне вигорання особистості посідає одне з ключових місць, оскільки безпосередньо впливає на фізичне та психічне здоров'я військовослужбовців, їх мотивацію, ефективність виконання бойових завдань, а також загальну боєздатність підрозділів. В умовах розв'язаної Росією проти України повномасштабної війни, психологічне навантаження на військовослужбовців із кожним днем суттєво зростає, що створює негативне підґрунтя для розвитку емоційного вигорання. У більш широкому сенсі окреслена нами проблематика стосуватиметься не лише військовослужбовців, – у недалекому майбутньому вона набуватиме глобального масштабу, оскільки війна із кожним прожитим днем так чи інакше виснажує усе наше суспільство.

Постійний вплив бойових стресорів, серед яких інтенсивні бойові дії, ризик для життя, необхідність ухвалювати критично важливі рішення в умовах невизначеності, втрата побратимів, тривала розлука з рідними, фізична перевтома та порушення режиму сну, сприяє розвитку емоційного та психологічного виснаження. Окрім того, соціально-економічні фактори, зокрема нестача кваліфікованої психологічної допомоги, недостатній рівень соціальної підтримки після ротацій із зони бойових дій, а також складнощі з адаптацією до мирного життя, лише загострюють окреслену проблему.

Дослідження емоційного вигорання серед військовослужбовців Збройних Сил України є надзвичайно важливим з огляду на його вплив не лише на індивідуальний рівень психоемоційного стану військових, а й на стратегічний рівень національної безпеки. Військовослужбовці, які перебувають у стані емоційного виснаження, мають знижену мотивацію до виконання бойових завдань, можуть допускати помилки під час ухвалення рішень, що підвищує ризики на полі бою.

Таким чином, своєчасна діагностика, профілактика та корекція проявів емоційного вигорання є передумовою збереження психічного здоров'я військовослужбовців та підтримання їхньої професійної стійкості. Варто наголосити, що проблема емоційного вигорання, на жаль, не лише нікуди не зникне після закінчення війни, а й навпаки – набуде значно гостріших форм вираження через труднощі адаптації, відчуття незавершеності війни у свідомості військових, накопичений стрес і відсутність належної підтримки. Прогнозується, що багато військовослужбовців матимуть ознаки посттравматичного стресового розладу, який часто супроводжується синдромом емоційного вигорання. Спогади про бойові дії, флешбеки, підвищена тривожність, безсоння та інші симптоми ПТСР ускладнюють відновлення та нерідко призводять до емоційного виснаження. Саме тому нагальною є розробка довгострокової програми психологічної реабілітації, соціальної адаптації та підтримки ветеранів, задля мінімізації наслідків емоційного

виснаження та забезпечення гідного повернення військових до мирного життя.

Таким чином, **метою** статті є оцінювання наявності емоційного вигорання у військовослужбовців та аналіз його взаємозв'язків із професійною мотивацією. У подальшому отримані результати сприятимуть розробленню якісних рекомендацій щодо мінімізації негативного впливу цього явища на бойову ефективність та реабілітацію особового складу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема емоційного вигорання як наукове поняття отримала значний розвиток у дослідженнях закордонних учених, серед яких М. Буріш, С. Джексон, Дж. Едельвіч, А. Ленгле, К. Маслач, А. Пайнс, Г. Фрейденбергер. Це явище всебічно аналізувалося в межах медичних, педагогічних, психологічних і медико-психологічних дисциплін, що відображено в працях таких науковців, як Ю. Ващенко, О. Красницька, Р. Лазарус, К. Максименко, Г. Мозгова, Т. Зайчикова та інших. Окремий напрям досліджень зосереджений на вивченні реакцій особистості на стрес у військовій сфері, що висвітлено в роботах М. Августюка, М. Варія, Т. Колтунович, Н. Кулеші, Л. П'янківської, О. Матласевич, О. Хайруліна, О. Хміляра та інших [4; 5; 8; 14; 15].

Найбільш змістовно описала явище емоційного вигорання К. Маслач, декодуючи його як стан емоційного виснаження, деперсоналізації і зниження особистих досягнень, які можуть виникати серед фахівців соціономічних професій [15]. Водночас чимало авторитетних авторів (Е. Аронсон, А. Пайнс) розглядають та інтерпретують емоційне вигорання як стан перевтоми, що може зустрічатися у будь якій професії, а також за межами професійної діяльності [16].

Синдром емоційного вигорання, зазвичай, визначають за трьома симптомами, що описані К. Маслач [15]: 1) *емоційне виснаження*, – супроводжується хронічною втомою, зниженням настрою (інколи лише при згадці про роботу), спостерігається розлад сну, дифузні тілесні недуги, збільшується ризик захворіти; 2) *деперсоналізація*: відношення до колег, і до тих, хто потребує допомоги, стає негативним, подекуди цинічним, з'являється відчуття вини, людина вибирає виконання дій на автоматі й прагне уникнути навантаження; 3) *знецінення своїх персональних досягнень*: людина страждає від нестачі успіху, визнання, а також від втрати контролю над ситуацією, постійно відчуває свою нереалізованість і надмірні вимоги до самої себе [15].

Г. Соннек до окреслених симптомів додає ще один – *вітальну нестабільність*, основними симптомами якої є: депресія, подавлений настрій, збудження, відчуття сором'язливості, тривожність, занепокоєння, відчуття безнадії та роздратованості. Емоційне вигорання на думку Г. Соннек, є реальною загрозою для здоров'я. Цей фактор

збільшує ймовірність суїцидів. За його даними суїцид зустрічається у австрійських лікарів-чоловіків приблизно на 50 % частіше, чим у австрійських-жінок, і на 250 % частіше, чим у середньому в населення [5].

Емоційне вигорання як особлива форма екзистенційного вакууму. Віктор Франкл, даючи визначення екзистенційному вакууму, виділив дві основні властивості людини до якого він призводить: втрата інтересу, яка веде до суму, і втрата ініціативи, що веде до апатії, й зрештою породжує відчуття безсенсовості [14].

Феноменологічний опис того, як особистість переживає мотивацію до дії, також може бути різною. При істинному сенсі дії і переживання відчувуються як цінність – людина відчуває, що її наче щось змушує діяти, і не може при цьому прожити ціннісні основи конкретної ситуації («нічого хорошого»). Змінюється саме сприйняття життя у якому людина знаходить істинний сенс. Водночас, життя, в якому знайдений сенс виявився оманливим проживається по іншому. Воно виснажує, забирає всі сили, людина відчуває немовби нею керують ззовні, таке життя переповнене глибокими переживаннями, безліччю зобов'язань, які суттєво тиснуть на психіку [5].

З логотерапевтичної точки зору особі з емоційним вигоранням не вистає істинного (екзистенційного) сенсу до дії. Саме тому емоційне вигорання слід вважати розладом активного стану, що виникає з дефіциту уваги до діяльності. Стратегія поведінки являє собою результат втілення в життя цінностей, які особистість відчуває як свої власні (цінності Person як протипоказання загальноприйнятим і прагматичним цінностям). Віддаючи всього себе цінностям Person, людина витрачає свій час і сили, але не виснажується, оскільки отримує назад щось дуже важливе, що проживається як рівноцінне тому, що вкладено чи навіть як переважаюче власне «Я» [5].

Феномен емоційного вигорання з позиції екзистенційно-аналітичної теорії мотивації. Задаймося запитанням: «Як довго людина може працювати, не відчуваючи спустошення? Чому вона погоджується діяти в стані емоційного виснаження? Значним дефіцитом екзистенційної дії є результат самого специфічного характеру діяльності служіння людям, в якому спостерігається розбіжність між суб'єктивною цільовою установкою і об'єктивним вмістом їх занять. З позиції теорії екзистенційної мотивації такої людині загрожує емоційне вигорання. Досить часто особистість мотивує не зміст задачі, не справа її життя, а певні побічні цілі. Так, кар'єрні устремління, вплив, зарплата, визнання, соціальне прийняття, виконання взятих на себе обов'язків, необхідність звільнитися від тиску обставин можуть також виступати мотиваторами. При цьому особисті межі діяльності, оточення не матиме належного впливу. Скоріш навпаки: воно буде позбавлене емоційної відкритості [5].

Емоційне вигорання виникає через формальну, а не змістовну мотивації дії, коли зміст (предмет) діяльності являється тільки засобом для задоволення, як правило, несвідомих егоцентричних потреб (мотивів) людини [5].

Емоційне вигорання виникає тоді, коли дії орієнтовано передусім на задоволення суб'єктивної потреби (дефіцита) і лиш вторично на предмет заняття. Ленгле у своїй статті пише, що емоційне вигорання відсутнє, якщо у людини немає якоїсь суб'єктивної нужди. Іноді дефіцит протягом довгого часу не помітний, як до прикладу випадки, що описує К. Маслач. Безкорисно допомагаючи професії, які віддаються якійсь діяльності за переконаннями. Однак є свої особливості [5].

Для формування явного емоційного вигорання, як правило, необхідний вихідний дефіцит, в якому психічно закріплене тригерне переконання, що викликає цей синдром. Як правило цей синдром виникає не в тяжкі часи, а починає повільно розвиватися під час виконання поточної роботи [6].

Часто виникає питання: для чого людина продовжує займатися діяльністю, що не задовольняє її протягом тривалого періоду? Для чого вона терпить, намагається не відчувати нарощуване погіршення самопочуття, настрою і відношення до себе і людям? Найбільш глибокі проявлення свідчать про невиконання людиною, замасковані в одній чи декількох притаманних для особистості фундаментальних мотивації, що емоційне вигорання і маскує [5].

Дефіцити можуть виникати в сфері першої фундаментальної мотивації: вона стосується того, чи можу я бути у цьому світі? Про безпеку, захист, простір і надійності [5].

В другій фундаментальній мотивації річ йде про відносини і цінності життя, про близькість і здатність вступати у відносини із відкритим серцем, завдяки чому і виникає «течія» життя в самій людині. Розлади на цьому рівні такі, наприклад, блокування емоційності, страх перед стосунками, емоційна (депресивна перегрузка), призводить до того що замість відкритого сприйняття життя з'являються обов'язки. Мотив співчуття, спів радості змінюється мотивом боргу. Такі люди прихильні до професій допомоги, в яких вони не можуть позбавитись від відчуття вини. Вони віддають себе іншим, начеб-то щось їх підштовхує із середини, борються для того, щоб не бути обузою для інших, тому нехтують своїми запитами для інших [5].

В сфері третьої фундаментальної мотивації річ йде про визнання цінності свого Я (самоцінності) і про виправдання своєї екзистенції перед собою та перед іншими. Розклади в цій сфері роблять людину чутливою до спокуси професій, що забезпечує кар'єрний ріст, визнання, владу, незалежність чи наявність грошей. Нужда полягає в накопиченому за дитячі роки і юності дефіциті самооцінки, який наче занурює людину в залежність від визнання. Прагнення досягти його чи її сповнено тим, щоб людину поважали і цінили другі люди [5].

І четверта фундаментальна мотивація сто-сується пошуку сенсу, тобто більш ширшої сис-теми взаємозв'язків, в якій можна зрозуміти себе і власне життя. Той, хто позбавлений цієї екзистен-ційної установки, передумовою якою є попередні 3 мотивації, схильний до сурогатів сенсу, до «уявних сенсів» (наприклад модних течій, суспільно визна-них цілей, ідеологічних заяв тощо) [5].

З використанням тесту емоційного вигорання за К. Маслач і С. Джексоном для визначення наявності та ступеня емоційного вигорання. Це відома методика оцінювання емоційного вигорання – опи-тувальник Маслач (або опитувальник К. Маслач і С. Джексон). Він був створений 1986 року. В цьому опитувальнику діагностика вигорання описана не за стадіями, а за головними рисами цього син-дрому: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень. Такі самі назви і дістали й три шкали, за якими виводять резуль-тати [9].

З метою з'ясування впливу емоційного виго-рання на мотиваційну сферу особистості нами обстежено 50 військовослужбовців категорії «сол-дат-сержант», які мають бойовий досвід від трьох до десяти років. В якості інструментарію вико-ристано методику К. Маслач і С. Джексона «Діа-гностика професійного вигорання» та методику «Мотивація професійної діяльності» К. Замфіра у модифікації А. Реана (табл. 1).

За результатами діагностики встановлено, що у 18 % досліджуваних наявний високий рівень син-дрому емоційного виснаження, який проявляється у відчутті емоційної спустошеності, вичерпаності власних ресурсів, зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні викли-каному виконанням своїх службових обов'язків [12].

У 38 % досліджуваних наявний середній рівень, що є свідченням їх перебування в зоні ризику виникнення емоційного виснаження й може призвести до емоційного спустошення та втоми, викликаного стресом міжособистісних контактів під час виконання професійних обов'язків.

Зазначимо, що у значної частини досліджу-ваних (44 %) наявний низький рівень, що вказує на відсутність ознак наявного емоційного висна-ження.

Порівнявши результати за трьома шкалами варто зазначити, що з усіх форм вигорання най-більший відсоток досліджуваних, що мають низь-кий рівень спостерігається саме в емоційному вис-наженні, що є позитивним показником.

Найбільш значимі прояви професійного виго-рання в учасників дослідження виражається

в формі деперсоналізації. У (20 %) військових наявний високий рівень прояву почуття депер-соналізації, що супроводжується почуттям зміни або втратою особистісного «Я». Змінюється став-лення до оточуючих, появляється дратівливість, образи, грубість, контакти стають «формаль-ними», негативні установки можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у стримува-ному роздратуванні, але з часом вони перетворю-ються у вигляді спалахів роздратування або кон-фліктних ситуацій.

Варто зазначити, що у 30 % досліджуваних наявний середній рівень, що вказує на розвиток та формування деперсоналізації і в майбутньому може привести до емоційного вигорання, а зокрема до деформації відносин з іншими людьми, підви-щення залежності від інших, зростання негати-візму стосовно колег, а також перенесення нега-тиву за межі професійної діяльності – в сім'ю, в спілкування з рідними, друзями, знайомими [12].

При цьому, 50 % досліджуваних мають низький рівень, що вказує на відсутність проявів депер-соналізації. Однак, варто зазначити, що описана форма прояву емоційного вигорання може вини-кати як механізм психологічного захисту в процесі професійної адаптації.

Проаналізувавши результати за третьою шка-лою «редукція особистісних досягнень», ми виявили, що 36 % досліджуваних мають низький рівень, що вказує на зниження відчуття компе-тентності у своїй роботі, незадоволеність собою, зменшення цінності своєї діяльності й власних досягнень. Помічаючи за собою негативні відчуття або прояви, досліджувані схильні звинувачувати себе. У них знижується професійна та особистісна самооцінка. Втрачається перспектива росту у про-фесійній діяльності, виникає внутрішня тривога, розчарування в собі, в професії, в місці служби.

Водночас, 38 % досліджуваних перебувають знаходяться у зоні ризику і мають середній рівень. Спостерігається негативне оцінювання себе, нако-пичується відчай, обурення. В майбутньому може виникнути симптом тривоги та депресії. У 26 % досліджуваних спостерігається високий рівень прояву редукції особистих досягнень, що вказує на негативну тенденцію.

Отже, відповідно до вищенаведеного ана-лізу можна зробити висновок, що у досліджува-ної групи осіб переважно низький та середній рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, що свідчить про входження в групу ризику виникнення емоційного вигорання загалом. Задля попередження син-

Таблиця 1

Кількісні показники рівня професійного вигорання військовослужбовців

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	44%	38%	18%
Деперсоналізація	50%	30%	20%
Редукція особистісних досягнень	36%	38%	26%

дрому вигорання варто проводити профілактичні заходи задля зменшення рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень [12].

Під час проведення дослідження за методикою мотивації професійної діяльності встановлено, що серед військовослужбовців переважає внутрішня мотивація, друге місце посіла зовнішня позитивна мотивація і на третьому місці маємо зовнішню негативну мотивацію. Отже, можемо припустити, що досліджувані мають оптимальний мотиваційний комплекс особистості, що свідчить про високий рівень мотивації [2].

Кластерний аналіз. У нашому дослідженні ми використали кластерний аналіз для розуміння схожих властивостей між методикою на вигорання та мотивації. Дані були заведені та опрацьовані через програмне забезпечення SPSS. В результаті кластерного аналізу виділено 2 групи. В першій групі наявні значні ознаки емоційного вигорання, а друга група кластеру мала відсутні ознаки вигорання. При цьому в обох кластерах внутрішня мотивація та зовнішня позитивна мотивація майже не відрізняється. Водночас в першій групі наявний підвищений рівень зовнішньої негативної мотивації, при цьому показники емоційного вигорання показали високий рівень.

Для поглибленого аналізу зв'язку між емоційним вигоранням та мотивацією військовослужбовців нами застосовано кластерний аналіз, який дав змогу виділити дві основні групи досліджуваних з схожими характеристиками.

Дані з тестування за методикою К. Маслач і С. Джексона (емоційне вигорання) та методикою К. Замфіра (у модифікації А. Реана) (мотивація) оброблені за допомогою кластерного аналізу методом k-середніх у програмному середовищі SPSS (табл. 2). Цей підхід дав змогу виділити два стійкі кластери на основі подібності рівнів вигорання та мотиваційних установок:

– Кластер 1 – військовослужбовці з високим рівнем емоційного вигорання.

– Кластер 2 – військовослужбовці з низьким або помірним рівнем вигорання.

Кластер 1 (група з високим вигоранням):

Демонструє підвищений рівень зовнішньої негативної мотивації (3,2), що свідчить про те, що ці військовослужбовці більшою мірою мотивовані

уникненням критики, покарань, а не внутрішніми переконаннями.

Високі показники емоційного виснаження (24) та деперсоналізації (9) вказують на зниження емоційного залучення до служби та тенденцію до емоційного відсторонення.

Зниження редукції особистісних досягнень (30) свідчить про почуття власної неефективності та незадоволеність своїми результатами.

Ця група військових перебуває в зоні ризику розвитку хронічного стресу, зниження бойової ефективності та потребує першочергової психологічної підтримки.

Кластер 2 (група з низьким або помірним рівнем вигорання):

Має вищу внутрішню мотивацію (4,4), що вказує на орієнтацію військових на власне професійне зростання та особисті переконання.

Низькі показники емоційного виснаження (10) та деперсоналізації (4) свідчать про кращу стресостійкість та меншу схильність до вигорання.

Вищий показник редукції особистісних досягнень (39) може означати, що військові все ще оцінюють свою ефективність високо, не відчуючи значного зниження самооцінки.

Ця група демонструє стійкішу психологічну адаптацію, що може бути пов'язано з ефективною системою підтримки, лідерством у підрозділах або більшою особистісною зрілістю військових.

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що емоційне вигорання є значущою проблемою серед військовослужбовців, які мають безпосередній бойовий досвід. Отримані дані підтверджують, що значна частина опитаних має середній або високий рівень проявів вигорання, зокрема за шкалами емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Особливо вираженими є прояви деперсоналізації, що вказує на психологічну дистанційованість та формалізацію міжособистісних контактів.

Аналіз рівня мотивації за методикою К. Замфіра (у модифікації А. Реана) показав, що серед військовослужбовців домінує внутрішня мотивація, що є позитивним фактором. Водночас, підвищений рівень зовнішньої негативної мотивації (страх покарання, уникнення критики) спостерігається у респондентів із вираженими ознаками емоційного вигорання.

Таблиця 2

Кластерний аналіз військовослужбовців з різним рівнем емоційного вигорання

Кінцеві центри кластерів	Кластер	
	1	2
Внутрішня мотивація	4,2	4,4
Зовнішня позитивна мотивація	3,9	4,0
Зовнішня негативна мотивація	3,2	2,9
Емоційне виснаження	24	10
Деперсоналізація	9	4
Редукція особистісних досягнень	30	39

Кластерний аналіз виявив дві основні групи військовослужбовців:

1. Група з високим рівнем емоційного вигорання – для неї характерний вищий рівень зовнішньої негативної мотивації.

2. Група з низьким рівнем вигорання – має збалансовану мотивацію, з переважанням внутрішніх та позитивних зовнішніх мотивів.

Таким чином, оптимальний мотиваційний комплекс (висока внутрішня мотивація та низька зовнішня негативна мотивація) є захисним фактором проти емоційного вигорання. Водночас, домінування негативної зовнішньої мотивації підвищує ризик вигорання, що підтверджує важливість врахування мотиваційних аспектів при розробці програм профілактики психоемоційного виснаження.

Практичні рекомендації:

1. Впровадження програм психологічної підтримки, спрямованих на зниження негативної зовнішньої мотивації та розвиток внутрішньої мотивації військовослужбовців.

2. Регулярна діагностика рівня емоційного вигорання із використанням методик Масlach та Замфіра для раннього виявлення груп ризику.

3. Розробка індивідуальних та групових стратегій профілактики вигорання, що включають психологічну реабілітацію, адаптаційні тренінги та заходи соціальної підтримки.

Отримані результати можуть бути використані для вдосконалення підходів до збереження психічного здоров'я військових, що безпосередньо вплине на їхню боєздатність та ефективність виконання службових обов'язків.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гончарова І. М. Професійно-емоційне вигорання та заходи його попередження. *Пріоритети розвитку медичних наук у XXI столітті* : матеріали наук.-практ. конф., 18–19 берез. 2016 р. Одеса. 2016. С. 71–73.

2. Дикун В. Г., Мороз В.М., Стасюк В. В. Методологія дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) : навч.-метод. посіб. Київ : НУОУ, 2023. 383 с.

3. Дніпрова О., Когут А. Місце внутрішньої мотивації в профілактиці емоційного вигорання. *Віс-*

ник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2017. № 1(13). С. 86–91.

4. Кавецька Н. А., Андрейчин С.М., Ярема Н.З. Професійне вигорання серед медичних працівників: психологічні аспекти. *Медична освіта*. 2020. № 4. С. 27–31.

5. Ленгле А. Емоційне вигорання з позиції екзистенційного аналізу. *Теоретичні дослідження. Питання психології*. 2008. С. 3–16. URL: https://laengle.info/userfile/doc/Burnout_ru.pdf

6. Мороз В.М. Поняття «Деперсоналізація» як актуальна проблема сучасної психології. *Вісник Національного університету оборони України* 2 (72). 2023. С. 84–92.

7. Нагорний І.А., Халімов Є.Г., Остапенко Д.М. Особистісні характеристики, що сприяють професійному вигоранню лікарів швидкої та невідкладної допомоги. Матеріали XIII Міжнародних Пригожинських читань, 2 черв. 2017 р. Одеса, 2017. С. 286–288.

8. П'янківська Л.В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України : дис. ... канд. психол. наук : 053. Київ, 2019. 282 с.

9. Руденко В., Руденко Н. Математичні методи у психології : підручник. Київ : Академвидав, 2009. 384 с.

10. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців : монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2015. 220 с.

11. Халанський В. Запал без вигорання. Як завершити цикл стресу, працювати до сподоби і жити щасливо. Харків : Віват, 2023. 496 с.

12. Шевцова Т. Психологічні особливості емоційного виснаження в професійній діяльності особистості. *Inforum*. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/25/80/605>

13. Frankl V. *Thcorie und Therapie der Neurosen*. Munchen: Reinhardt, 1983

14. Maslach C., Jaskson S. E. The measurement of experienced burnout. 1981. P. 99–113. URL: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

15. Pines A.M, Aronson E. *Career burnout: Causes and cures*. New York : Free Press, 1988. 257 p.

16. L. Treglown, K. Palaïou, A. Zarola, A. Furnham. The dark side of resilience and burnout: A moderation–mediation model. *Plos One*. 2016. Vol. 11 (6). DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0156279>