

ГІПОТЕТИЧНА МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Вступ. Наголошено, що відновлення ментального здоров'я військовослужбовців як основного стратегічного ресурсу Збройних сил є максимально актуальною проблемою сьогодення. Професійне вигорання як компонент, що негативно корелює з ефективністю, продуктивністю та якісним виконанням бойових завдань, дедалі більше цікавить науковців усього світу. У статті зосереджено увагу на аналізі сучасних теорій вигорання за дослідженнями, які висвітлюють різні аспекти цього стану, що є необхідним для розроблення корекційних програм.

Метою статті є створення гіпотетичної моделі вигорання, ураховуючи каузальні зв'язки, властиві досліджуваному феномену, аналіз взаємопов'язаних понять, ознак, характеристик, класифікацій, що використовуються для описування процесів та наслідків, виокремлення основних компонентів та обґрунтування специфіки формування і розвитку синдрому у визначеній категорії осіб.

Методи. Використано такі методи: абстрагування, аналіз і синтез наукової літератури, які дозволили на теоретико-методологічному рівні дослідити вигорання, як в історичній хронології, так і в актуальному часі; вивчення психологічного досвіду відповідно до тематики дослідження; спостереження за професійною діяльністю військовослужбовців; узагальнення та конкретизації – для формулювання висновків.

Результати. У ході дослідження було вивчено теоретичну основу феномену професійного вигорання, розглянуто специфіку розвитку вигорання у військовослужбовців, сформульовано причини виникнення цього феномену. Також запропоновано гіпотетичну модель вигорання військовослужбовців, спеціально адаптовану до контексту військової служби, з урахуванням унікальних стресів і викликів сьогодення.

Висновки. Обґрунтовано, що питання вивчення проблеми емоційного вигорання на сьогодні достатньо суперечливе, викликає дискусії, адже має кореляції з такими коморбідними станами, як депресія, тривога, стресові розлади тощо. Запропонована модель враховує особливості цього явища, індивідуальні характеристики окремого військовослужбовця та вплив соціально-психологічних факторів на ступінь ризику вигорання військовослужбовців, що дозволяє розробити ефективні стратегії запобігання цьому явищу та управління ним.

Ключові слова: вигорання, Збройні сили, військовослужбовці, гіпотетична модель, ментальне здоров'я.

Вступ

Актуальність дослідження. Ураховуючи обтяжувальні перманентні стресові умови сьогодення, актуальними стали проблеми, які негативно впливають на ментальне здоров'я військовослужбовців, одною з яких є явище професійного вигорання. Від його сформованості та прояву залежить здатність військових якісно виконувати свої функціональні обов'язки. З 2019 року Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) характеризує вигорання як синдром, що виникає внаслідок хронічного, некерованого стресу на робочому місці. В одинадцятому перегляді Міжнародної статистичної класифікації захворювань (МКБ-11, ICD-11), яку було представлено на Всесвітній асамблеї охорони здоров'я 20 травня 2019 року в Женеві, емоційне вигорання зображено як професійне явище, "проблеми, пов'язані з труднощами керування своїм життям" (Z 73.0) (Burnout an 'occupational phenomenon'..., 2019).

Військова служба як професія екстремального профілю пов'язана з необхідністю діяти у складних, часто екстремальних ситуаціях, передбачає підвищений фактор ризику, дефіцит інформації і часу на обмірковування, необхідність прийняття адекватного рішення, високу відповідальність за виконання завдання, наявність неочікуваних перепон, необхідності діяти в умовах некерованих і непередбачуваних ситуацій, які загрожують життю і здоров'ю, необхідності швидко і чітко реагувати на їх зміну. Сильні емоційні й фізичні навантаження створюють передумови до виникнення у представників ризикованих професій психічних, соматичних розладів, а також суїцидальної поведінки. У таких екстремальних умовах роботи важливими чинниками є стресостійкість та адаптивність особистості, за відсутності яких можливе емоційне вигорання (Папінська, 2020).

Актуальність та важливість дослідження цього феномену у військовослужбовців зумовлена: а) складністю, динамізмом, напруженістю їхньої професійної діяльності; б) недостатньою визначеністю цієї проблеми у фізіології, нейропсихології та психіатрії; в) потребою у розробленні валідної програми діагностики цього синдрому в умовах обмеженого часу та ресурсів; г) потребою пошуку нових, ефективних методик профілактики та психологічної реабілітації військовослужбовців з метою швидкого їх повернення у стрій тощо.

Метою статті є створення гіпотетичної моделі вигорання, ураховуючи каузальні зв'язки, властиві досліджуваному феномену, аналіз взаємопов'язаних понять, ознак, характеристик, класифікацій, що використовуються для описування процесів та наслідків цього синдрому, виокремлення основних компонентів та обґрунтування специфіки формування і розвитку синдрому у визначеній категорії осіб.

Методи

Під час дослідження було використано такі теоретичні методи, як абстрагування, аналіз і синтез наукової літератури з означеної проблематики, порівняння, систематизація та узагальнення отриманої інформації, інтерпретація наявних даних з урахуванням системності, науковості та верифікації.

Результати

Професійне вигорання вважається відносно новим і недостатньо вивченим феноменом у наукових колах, однак перший опис стану емоційного виснаження проглядається ще в Старому Заповіті (орієнтовно 600 рік до нашої ери) на прикладах пророків Мойсея та Іллі, коли зранку до вечора приходили люди до Мойсея, щоб він розповідав їм про закони Божі, на що його тесть сказав: "Ти неодмінно до краю знесишишся та виснажиш себе, як і той народ, що з тобою.." (Біблія, 2023, Друга книга

Мойсея Вихід, Псалом 18:18.). Також описано стан смертельно втомленого пророка Іллі, який відступає у пустелю і бажає лише смерті (Біблія, Перша книга Царів, Псалми, 19:4). Цей симптом довгий час був поширений у Середньовіччі як "Elias-Mudigkeit" або "втома Еліаса (Іллі)". Святий Бернард Клервоський писав Папі Римському Євгену III, своєму колишньому релігійному братові, щоб він час від часу уникав діяльності, щоб не опинитися у такому стані, коли його "серце стане твердим" (Schmidt, 2012). Карл-Август (великий герцог Саксен-Веймар-Ейзенахський), роботодавець Іогана Вольфганга фон Гете, постійно заохочував його відпочивати, щоб повернутися до поетичної творчості та "скинути напружений кінець першої половини свого життя, як зміну шкіру" (Ipser, 1986). Символічним підтвердженням існування цього стану є емблема медичної діяльності у вигляді свічки, яка горить з девізом – "Consumor aliis inserviendo" – "Згоряю, світло даючи", запропонована у XVII ст. нідерландським лікарем Ніколасом ван Тульпом. Описи вигорання у творах художньої літератури ("Палата №6" (1892) та "Іонич" (1898) А. П. Чехова, "Під колесами" (1906) Г. Гессе, "Мартін Іден" (1909) Дж. Лондона, "Будденброкки" (1902) Т. Манна, біографіях і автобіографіях відомих особистостей (римського імператора Діоклетіана, поета П. Целлана тощо) пов'язують цей стан з перевантаженням працею, яка не відповідає задачам і здібностям суб'єкта, не є для нього самоактуалізацією (за А. Маслоу), а також вимушена робота, що не має цінності та сенсу.

Власне дефініцію "професійне вигорання" окреслив у медичному колі американський психіатр німецького походження Герберт Фрейденбергер у 1974 році, який, працюючи у громадській клініці Святого Марка у Іст-Віллідж, Нью-Йорк, зауважив, що велика кількість волонтерів відчувала емоційне виснаження, втрату мотивації та відданості своїй справі. Приблизно в той же час американська соціальна психологиня Христина Маслач, досліджуючи когнітивні здібності людей у стресовому стані, визначила, що їх власна ізоляція і дегуманізація впливає на професійну придатність працівників. Її перша стаття з цього питання, опублікована в 1976 році, вже детально описувала "вигорання" у той час, коли наукові дослідження стосовно цього питання не проводилися. Саме вона зробила акцент на втомі, емоційному перевантаженні, психологічному дистанціюванні та замкнутості, цинічному чи негативному ставленні до себе та навколишніх, на почуттях власної недовугості "вигорівших" осіб (Maslach et al., 2001).

У сучасній психологічній науці цей феномен широко досліджується у різних контекстах, зокрема, численними є дослідження емоційного вигорання у галузі правоохоронної діяльності (І. Андрух, І. Приходько, Л. П'янківська, М. Яроменок та ін.), екстремальної та кризової психології (Є. Потапчук, О. Сафін, О. Тімченко, О. Хайрулін та ін.), освітньо-педагогічної діяльності (Н. Грисенко, Ю. Жогно, Л. Карамушка, Т. Колтунович, М. Корольчук, А. Погрібна та ін.), соціальної роботи (О. Главацька, В. Перхайло, Г. Рідкодубська, О. Романовська та ін.), діяльності медичних працівників (Е. Алтінтас, С. Бержо, П. Білецький, Т. Вежновець І. Коваль та ін.) тощо.

На сьогодні існує багато визначень поняття "вигорання" та варіантів моделей опису цього феномену з метою його детального вивчення, усі вони відрізняються залежно від підходу до динамічності цього явища в континуумі від стану до процесу.

Моделі, які характеризують вигорання як статичний процес, що має певний результат або стан, класифікуються таким чином:

1. Однофакторна модель А. Пайнса та Е. Аронсона (Pines, & Aronson, 1988), у якій цей феномен розглядається як стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, що виникає в результаті тривалого перебування в емоційно складних ситуаціях. Для цієї моделі саме тривале включення в ситуацію є ключовим компонентом, що виснажує ресурси організму, а інші емоційні та поведінкові зміни є лише наслідком цього.

2. Двофакторна модель, запропонована В. Шауфелі та Д. Дірендонком, поєднує афективний (виснаження) та когнітивний (деперсоналізація) компоненти внаслідок невідповідності між очікуваннями та вимогами, які висуває професія (Schaufeli et al., 2009).

3. Трифакторні моделі, запропоновані Х. Маслач та С. Джексоном (Maslach, & Jackson, 1981) й С. Меламедом та колегами (Melamed et al., 2006). У моделі Христини Маслач зниження (редукція) особистісних досягнень наведена як окремий фактор, пов'язаний із заниженням почуття компетентності та продуктивності на роботі, за наявності попередніх двох факторів – виснаження та деперсоналізації (Maslach, 2018). У моделі, концептуалізованій С. Меламедом та колегами, основне ядро вигорання становить втома на емоційному, фізичному та когнітивному рівнях, що вимірюються такими субшкалами, як "емоційне виснаження", "фізичне стомлення" і "когнітивна втома" опитувальника SMBM (The Shirom-Melamed Burnout Measures) (Melamed et al., 2006).

4. Чотирифакторні моделі, розроблені Б. Перлманом та Е. Хартманом (Perlman, & Hartman, 1982), Фертом та Мімсом (Firth, & Mims, 1985) та Вільмаром Шауфелі з колегами (Schaufeli et al., 2020). Перша і друга моделі повторюють елементи трифакторної моделі, проте четвертий фактор індивідуально зумовлюється специфікою робочої діяльності, наприклад деперсоналізації професійної діяльності та суб'єктів професійної діяльності (реципієнтів). Третя включає чотири базових фактори: виснаження, відчуження, когнітивні порушення та емоційні порушення, вторинними симптомами виступають психологічні та психосоматичні скарги.

Моделі, які розглядають емоційне вигорання як процес, сформований у вигляді фаз чи стадій, що розтягнені в часі, описують динаміку розвитку вигорання у вигляді емоційного виснаження, яке, зростаючи, веде до появи негативних установок щодо професійної діяльності. Це:

1. Дванадцятифазова модель Герберта Фрейденбергера включає континуум умовних фаз від занадто відповідального ставлення до роботи до появи внутрішніх конфліктів та соціальної ізоляції, у результаті відбувається повне виснаження з вірогідними проявами адиктивної поведінки (Freudenberger, 1980).

2. Восьмифазова модель Р. Голембієвського та Р. Мунценрайдера, в основі якої три компоненти генерують послідовність із восьми фаз, що діагностуються за допомогою опитувальника MBI та дозволяють визначати низький, середній та високий рівні вигорання (по дві фази на кожен рівень) (Golembiewski, & Munzenrider, 1984).

3. Процесуальна модель М. Буриша (1993) містить шість стадій розвитку екзистенційного відчаю, що детермінується трудоголізмом, сумлінністю (Burisch, 1993) тощо.

4. П'ятистадійна модель Джеральда Грінберга (Greenberg, 2004) характеризується появою психічного і фізичного виснаження унаслідок стресової реакції на роботу, яка виконується у вигляді психологічних,

психофізичних та поведінкових компонентів (формується від умовного "медового місяця" до "пробивання стіни").

5. Чотиристадійна модель Б. Перлмана та Е. Гартмана (Perlman, & Hartman, 1982) описує етапи від появи додаткових зусиль на адаптацію до ситуативних вимог роботи до виникнення стресових емоцій та переживань стосовно невідповідності між людиною та робочим середовищем, фізіологічними, емоційно-когнітивними та поведінковими змінами.

6. Трифазова модель В. В. Бойка відповідає біологічній суті загального адаптаційного синдрому (стрес-реакції) за Гансом Сельє (Барабой, & Резніков, 2013). Фаза напруження формується під час усвідомлення складності виконання поставлених завдань, відчуття безвиході та фрустрації. Фаза резистентності має певні компенсаторні механізми, що полягають у формуванні алостатичної рівноваги з метою опору напруженій ситуації, вибіркового емоційного реагування з метою економії емоцій. Фаза виснаження є власне вигоранням, що проявляється у вигляді відчуженості, появи психосоматичних порушень, адиктивної поведінки (Драга та ін., 2017) тощо.

Відповідно до часового показника цей процес умовно можна представити в такому вигляді:

1. Стадія когнітивних дисфункцій (порушення уваги, пам'яті, неефективне планування тощо) може тривати в середньому від трьох до п'яти років.

2. Стадія соціальної самоізоляції та зниження мотивації (апатія, астенізація, підвищена дратівливість, психосоматичні прояви (головний біль, порушення сну, часті інфекційні захворювання) триває в середньому від п'яти до п'ятнадцяти років.

3. Стадія власне емоційного вигорання може виникати через десять-двадцять років роботи в суб'єкт-суб'єктній сфері (Балакірева, 2020).

М. Лейтер у співробітництві з Х. Маслач в 1988 р. запропонували дещо іншу послідовність взаємодії між субшкалами Maslach Burnout Inventory (MBI). Спочатку у працівника під час виконання функціональних обов'язків виникає втома та емоційне виснаження, яке, у свою чергу, викликає деперсоналізацію та дистанціювання з метою превенції ще більшого виснаження. Відповідно, погіршення відносин із колегами зменшують рівень задоволення від праці і робота втрачає свій сенс. Процесуальна модель М. Лейтера розглядає деперсоналізацію як функцію емоційного стану, а особисті досягнення та, власне, їх редукція, є функцією робочого середовища. Взаємозв'язок між цими компонентами відображає процеси, що відбуваються на рівні людини та на рівні організації. Причому результат у вигляді редукції особистих досягнень виходить за межі внутрішніх переживань, тобто суперечить первинній моделі Лейтера – Маслач, які пропонували виключно внутрішньо-особистісні зміни (Leiter, 1993).

Модель процесу вигорання, запропонована Дженні Гейнс та Джоном Джерміером, характеризує формування синдрому вигорання як результат екстремально афективних впливів (хронічний тип напруження), визначаючи це як чинник, першу стадію та точку для корекції. Емоційний стан слугує унікальним індикатором якості професійного життя, що дозволяє оцінити накопичення негативного впливу стресів на роботі, є результатом особистих характеристик працівника, міжособистісного середовища та самої роботи (Gaines, & Jermier, 1983).

У моделі, розробленій на основі апостеріорного аналізу (Lee, & Ashforth, 1993), вигорання прогресує від втоми до деперсоналізації та редукції особистих досягнень. На думку авторів, деперсоналізацію зумовлює

когнітивний процес вторинного оцінення неуспішних копінг-стратегій. У процесі вигорання працівники відчувають професійну некомпетентність, зниження морально-психологічного стану в контакт з стресогенними ситуаціями, коли вимоги праці хронічно перевищують ресурси, а звичні копінг-стратегії вже не є такими вдалими.

Три моделі каузальних зв'язків між трьома компонентами вигорання, вимірюваними за допомогою MBI, вивчали В. Шауфелі та Д. Ван Дірендонк (Schaufeli, & Van Dierendonck, 1993), відповідно до них редукція особистих досягнень синхронно впливає на деперсоналізацію, яка, у свою чергу, впливає на емоційний стан. Тобто відправною точкою для виникнення вигорання, на думку авторів, є особисті досягнення людини.

Б. Свідер та Р. Циммерман (Swider, & Zimmerman, 2010) продемонстрували результати метааналізу кореляцій між вигоранням і показниками прогулів, плинності кадрів і продуктивності праці. На кожному із показників було апробовано три різні теоретичні моделі процесу вигорання, а потім представлено процесуальний аналіз. Найкоректнішою моделлю для фасети продуктивності праці є: емоційне виснаження → деперсоналізація → редукція особистих досягнень, з прямим ефектом впливу емоційного стану на особисті досягнення, що відповідає моделі Христини Маслач. Стосовно показника відвідування (невихід на роботу) є модель: особисті досягнення → деперсоналізація → емоційний стан, з прямим ефектом впливу особистих досягнень на емоційний стан, що відповідає моделі Голембієвського. Для показника плинності кадрів найбільш відповідною моделлю є: емоційне виснаження → редукція особистих досягнень → деперсоналізація, з прямим ефектом впливу емоційного виснаження на деперсоналізацію, що відповідає моделі Свідера – Циммермана. Тобто вигорання – це реакція на хронічний стрес на роботі, який виникає, коли копінг-стратегії подолання стресу, які використовувались раніше, стають неефективними. Це викликає відчуття інкомпетентності, низької реалізованості в роботі та сприяє емоційному виснаженню. Зіткнувшись з цими відчуттями, суб'єкт формує установку на деперсоналізацію як нову форму копіngu (Edú-Valsania et al., 2022).

Перевіряючи гіпотезу про експозицію у часі феномену вигорання, А. Макікангас з командою (Makikangas et al., 2021) на основі п'яти вимірів протягом восьми років ідентифікували три основні профілі, серед яких стабільний, ростучий (ініційований виснаженням) та нелінійний (у вигляді перевернутої букви U) з переважною симптоматикою цинізму і низькою професійною ефективністю. Ці результати підтвердили динамічний процес вигорання з різними комбінаціями симптомів.

На основі синтезу проаналізованих наукових теорій та моделей було створено гіпотетичну модель вигорання військовослужбовців, що інтегрує у собі основні чинники, передумови, рівні та прояви цього синдрому. Під час створення цієї моделі було враховано, що в умовах сьогодення цей феномен обтяжується наявним страхом смерті чи страхом за своїх близьких, унаслідок чого підвищується рівень тривожності, що впливає на якість життя та рівень емоційного вигорання, професійну і мотиваційну сфери людини.

Роберт Йеркс та Джон Додсон (Yerkes, & Dodson, 1908) експериментально довели, що існує оптимум певного впливу, завдяки якому досягається максимум результату. Це стосується і еустресу, поки він не перейшов у дистрес. Професійний (організаційний) стрес – це багатовимірний феномен, виражений у фізіологічних і психологічних реакціях на складні робочі

обставини. Істотним стрес-фактором є психологічні і фізичні перевантаження військовослужбовців, особливо в умовах сьогодення. Синдром емоційного вигорання характеризується вираженим поєднанням симптомів порушення у психічній, соматичній і соціальній сферах життя. Професійний стрес обумовлений внутрішньо організаційними факторами трьох рівнів: індивідуально-психологічними характеристиками колективу, особливостями групової взаємодії, організаційним середовищем, а також зовнішніми (обумовленими макросередовищем) стрес-факторами. Зокрема, до факторів, що сприяють розвитку професійного стресу, належать: насиченість роботи; обмеження часу, одноманітність роботи, відсутність повноцінного відпочинку, відірваність від родини, соціально-психологічні конфлікти в колективі. Зовнішніми передумовами розвитку емоційного вигорання є наявність хронічної напруженої психоемоційної діяльності, організація умов праці, що дестабілізує, підвищений рівень відповідальності, несприятлива психологічна сфера професійної діяльності та складний психологічний контингент співпрацівників. Внутрішніми чинниками розвитку синдрому емоційного вигорання є інтенсивність та стиль спілкування людини, особистісні характеристики, темперамент тощо. Основною ж детермінантою

цього синдрому є порушення стану рівноваги, коли вимоги (внутрішні та зовнішні) протягом тривалого часу домінують над ресурсами особистості (внутрішніми та зовнішніми). Звідси випливає ключовий компонент синдрому "вигорання" – невідповідність між особистістю і вимогами, які до неї висуваються.

Інтегруючи погляди науковців, було виокремлено такі фактори, що впливають на формування цього синдрому:

1. Фізіологічні механізми, включаючи спадкові фактори (сукупність спадкового матеріалу, стать, генетична інформація, експресія та взаємодія алельних генів, стан вегетативної нервової системи (симпатична активність, парасимпатична активність, вироблення катехоламінів, активація гіпоталамо-гіпофізарно-наднирникової осі, вироблення глюкокортикостероїдів, нейрогенез, стан структури мозку, активність лімбічної системи, стан когнітивних функцій, гомеостаз, стан організму тощо);
2. Мікросередовище (соціально-демографічні дані, сімейний стан, наявність дітей, місця проживання, вплив на організм людини її близького оточення, стосунки в родині тощо);
3. Макросередовище (вплив колективу, оточення, колег, ставлення до виконання службових обов'язків, соціальних ролей тощо).

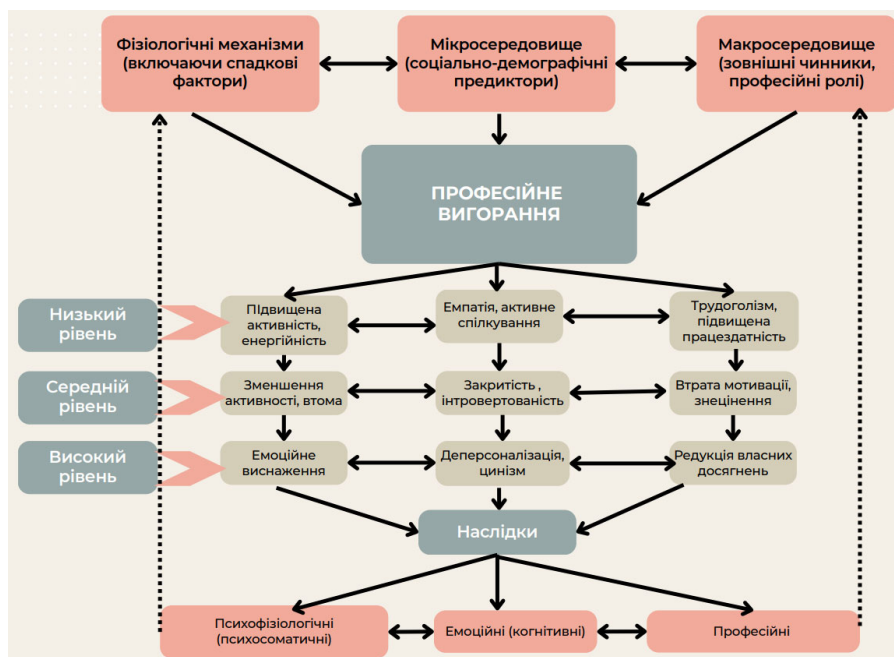


Рис. Гіпотетична модель професійного вигорання

Гіпотетична модель професійного вигорання (див. рис.) – це поєднання інтернальних та екстернальних чинників, представлених фізіологічними показниками, включаючи спадкову інформацію, та соціально-демографічними показниками, професійною діяльністю, впливом соціуму тощо. Усі компоненти взаємопов'язані між собою, адже вплив / активація певних компонентів стимулює імунну, фізіологічну чи поведінкову реакцію. Власне феномен вигорання зображений процесуально (від низького рівня проявів до явно виражених ознак) та симптоматично (має певні прояви / характеристики, які відповідають визначенню ВООЗ. У результаті сформованого синдрому змінюються поведінкові та фізіологічні особливості індивіда, що вторинно впливає на стан організму, відносини в родині та в колективі, характеризуючись високою емоційною насиченістю або когнітивною

складністю, відчуттями емоційної спустошеності, постійною втомою, психосоматичними проблемами, безсонням, негативізмом до себе та оточення.

Дискусія і висновки

Отже, вигорання – це стан, який інтегрує в собі показники фізіологічного рівня та континуум психоемоційних змін від ригідності, тривожності, особистісного віддалення до психічного та емоційного виснаження та втрати професійної мотивації та компетенції. Основними компонентами є відчуття нестачі енергії або виснаження; дистанціювання, почуття негативізму чи цинізму щодо своєї роботи; відчуття власної неефективності та відсутності досягнень. Гіпотетична модель професійного (емоційного) вигорання є багатовимірним конструктом, що формується на основі сукупності внутрішніх і зовнішніх факторів, які представлені фізіологічними показниками,

включаючи спадкову інформацію, та соціально-демографічними показниками, включаючи професійні ролі. Особливостями формування та розвитку цього синдрому у військовослужбовців Збройних сил України є специфіка виконання службової (професійної) діяльності у тривалих стресових умовах, ураховуючи не лише незадоволення основних потреб людини (їжа, відпочинок, безпека тощо), але й загрозу життю і здоров'ю родин (повномасштабна агресія, ракетні обстріли всієї території України) тощо.

Перспективи подальшого розвитку в цьому напрямі вбачаємо у створенні програми корекції синдрому професійного вигорання комбатантів, ураховуючи вплив на детермінанти цього феномену.

Список використаних джерел

- Балакірева, К. (2020). *Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб "Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання"*. Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка. <https://www.slideshare.net/slideshow/ss-48391940/48391940>
- Барабой, В. А., & Резніков, О. Г. (2013). *Фізіологія, біохімія і психологія стресу*. Інтерсервіс.
- Біблія. *Сучасний переклад з давньоєврейської та давньогрецької мов*. (2023). Українське біблійне товариство. <https://blago-workshop.com/drukovana-produktsiia/biblii/72010%20ch#gallery-1>
- Драга, Т. М., Мялюк, О. П., & Криницька, І. Я. (2017). Особливості синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Медсестринство*, 3, 48–51. <https://doi.org/10.11603/2411-1597.2017.3.8534>
- Лопіньська, Т. В. (2020). Емоційний складник професійного вигорання в осіб, які працюють за умов підвищеної професійної стресогенності. *Проблеми сучасної психології*, 1, 32–44. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2020-1-3>
- Burisch, M. (1993). In search of theory: Some ruminations on the nature and etiology of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 75–93). Routledge.
- Edu-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), Article 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Firth, G. H., & Mims, A. (1985). Burnout Among special education paraprofessionals. *Teaching Exceptional Children*, 17(3), 225–227. <https://doi.org/10.1177/004005998501700312>
- Freudenberger, H. J. (1980). *Burn-Out: The High Cost of High Achievement*. Anchor Press.
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management journal*, 26(4), 567–586. <https://doi.org/10.5465/255907>
- Golembiewski, R. T., & Munzenrider, R. (1984). Phases of psychological burn-out and organizational covariants: A replication using norms from a large population. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 6(3), 290–323.
- Greenberg, J. S. (2004). *Comprehensive Stress Management*. University of Maryland.
- Ipser, K. (1986). *Mit Goethe in Italien, 1786–1986*. Türmer.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational behavior and human decision processes*, 54(3), 369–398. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1016>
- Leiter, M.P. (1993) Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, & T. Marek (Eds.) *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 237–250). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-18>
- Makikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2021). Profiling development of burnout over eight years: Relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 720–731. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2020.1790651>
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Organ Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. (2018). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, & T. Marek (Eds.) *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 19–32). <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychol Bull*, 132(3), 327–353. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>
- Pertman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283–305. <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W., Witte, H. de, & Desart, S. (2020). Manual burnout assessment tool (BAT). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), Article 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W B, & Dierendonck, D. van. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631–647. <https://doi.org/10.1002/job.4030140703>
- Schmidt, A. (2012). Benediktinisches Leben: Bewährter Ausdruck und Paradigma verantwortlichen Umgang mit der Lebenszeit. In E. P. Fischer, & K. Wiegandt (Hrsg.), *Dimensionen der Zeit. Die Entschleunigung unseres Lebens*. Fischer Taschenbuch Verlag.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Burnout an 'occupational phenomenon': *International Classification of Diseases*. (2019, May 28). World Health Organization.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18 (5), 459–482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>

References

- Balakirjeva, K. (2020). *Methodological recommendations for social service professionals 'Prevention and overcoming professional and emotional burnout'*. Ukrainian institute for social research after Olexander Yaremenko [in Ukrainian]. <https://www.slideshare.net/slideshow/ss-48391940/48391940>
- Baraboy, V.A, & Reznikov, O. G (2013). *Physiology, biochemistry and psychology of stress*. Interservice [in Ukrainian].
- Bible. *Modern translation from ancient Hebrew and ancient Greek languages*. (2023). Ukrainain Bible Society [in Ukrainian]. <https://blago-workshop.com/drukovana-produktsiia/biblii/72010%20ch#gallery-1>
- Burisch, M. (1993). In search of theory: Some ruminations on the nature and etiology of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 75–93). Routledge.
- Burnout an 'occupational phenomenon': *International Classification of Diseases*. (2019, May 28). World Health Organization.
- Draga, T., Myaluk, O. & Krynytska, I. (2017). Features of emotional burnout syndrome in health care workers. *Nursing*, 3, 48–51 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.11603/2411-1597.2017.3.8534>
- Edu-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), Article 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Firth, G. H., & Mims, A. (1985). Burnout Among special education paraprofessionals. *Teaching Exceptional Children*, 17(3), 225–227. <https://doi.org/10.1177/004005998501700312>
- Freudenberger, H. J. (1980). *Burn-Out: The High Cost of High Achievement*. Anchor Press.
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management journal*, 26(4), 567–586. <https://doi.org/10.5465/255907>
- Golembiewski, R. T., & Munzenrider, R. (1984). Phases of psychological burn-out and organizational covariants: A replication using norms from a large population. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 6(3), 290–323.
- Greenberg, J. S. (2004). *Comprehensive Stress Management*. University of Maryland.
- Ipser, K. (1986). *Mit Goethe in Italien, 1786–1986*. Türmer.
- Lapinska, T. V. (2020). The emotional component of professional burnout in persons who work under conditions of increased professional stress. *Problems of modern psychology*, 1, 32–44 [in Ukrainian] <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2020-1-3>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational behavior and human decision processes*, 54(3), 369–398. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1016>
- Leiter, M.P. (1993) Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, & T. Marek (Eds.) *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 237–250). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-18>
- Makikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2021). Profiling development of burnout over eight years: Relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 720–731. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2020.1790651>
- Maslach, C. (2018). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, & T. Marek (Eds.) *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 19–32). <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychol Bull*, 132(3), 327–353. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>
- Pertman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283–305. <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W., Witte, H. de, & Desart, S. (2020). Manual burnout assessment tool (BAT). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), Article 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W B, & Dierendonck, D. van. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631–647. <https://doi.org/10.1002/job.4030140703>
- Schmidt, A. (2012). Benediktinisches Leben: Bewährter Ausdruck und Paradigma verantwortlichen Umgang mit der Lebenszeit. In E. P. Fischer, & K. Wiegandt (Hrsg.), *Dimensionen der Zeit. Die Entschleunigung unseres Lebens*. Fischer Taschenbuch Verlag.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Burnout an 'occupational phenomenon': *International Classification of Diseases*. (2019, May 28). World Health Organization.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18 (5), 459–482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>

and promising research directions. *PsycholBull*, 132(3), 327–353. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>

Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283–305. <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press.

Schaufeli, W. B., & Dierendonck, D. van. (1993). The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631–647. <https://doi.org/10.1002/job.4030140703>

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>

Schaufeli, W., Witte, H. de, & Desart, S. (2020). Manual burnout assessment tool (BAT). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), Article 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>

Schmidt, A. (2012). Benediktinisches Leben: Bewährter Ausdruck und Paradigma verantwortlichen Umgang mit der Lebenszeit [Benedictine life: Proven expression and paradigm of responsible use of life time]. In E. P. Fischer, & K. Wiegandt (Hrsg.), *Dimensionen der Zeit. Die Entschleunigung unseres Lebens*. Fischer Taschenbuch Verlag.

Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>

Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18 (5), 459–482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>

Отримано редакцією журналу / Received: 28.08.24

Прорецензовано / Revised: 16.10.24

Схвалено до друку / Accepted: 15.12.24

Olena MYKOLAICHUK, Researcher

ORCID ID: 0000-0001-9208-7665

e-mail: mykolaichukolena@ukr.net

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

THE HYPOTHETICAL MODEL OF PROFESSIONAL BURNOUT IN THE UKRAINIAN ARMED FORCES

Background. *Restoring the mental health of servicemen, regarded as a crucial strategic resource of the Armed Forces, is a highly relevant issue today. Professional burnout, as a factor that negatively affects efficiency, productivity, and the quality of combat missions, is increasingly drawing the interest of military professionals worldwide. This article focuses on analyzing contemporary theories of burnout, exploring scientific works on various aspects of this condition, which is essential for developing corrective programs.*

The purpose of the article is to construct a hypothetical model of burnout, considering the causal relationships inherent to the phenomenon under study, to analyze related concepts, characteristics, and classifications used to describe processes and consequences, to identify the primary components, and to substantiate the specifics of the formation and development of the syndrome in a particular group of individuals.

Methods. *The study employed several methods: abstraction, analysis, and synthesis of scientific literature, allowing for an examination of burnout both historically and currently, exploration of psychological experiences related to this problem, observation of military personnel's professional activities, and generalization and specification to form conclusions.*

Results. *The study examined the theoretical basis of this phenomenon, considered the specifics of burnout development in military personnel, and identified the causes of this phenomenon. In addition, a hypothetical model of military burnout, specifically adapted to the context of military service and considering the unique stresses and challenges of today, was proposed, identifying its key components and their development dynamics over time.*

Conclusions. *The issue of studying the problem of emotional burnout today is quite controversial and causes discussions, as it correlates with comorbid conditions such as depression, anxiety, stress disorders, etc. The proposed model accounts for the peculiarities of this phenomenon, the individual characteristics of each serviceman, and the influence of socio-psychological factors on the risk of servicemen's burnout, allowing for the development of effective strategies for preventing and managing this phenomenon.*

Keywords: *burnout, Armed Forces, military personnel, hypothetical model, mental health.*

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.