

Научная статья | Original paper

Профессиональное выгорание: современные модели, факторы и стадии развития

Н.В. Лобус¹ ✉, И.Н. Тихонов², И.В. Карголь¹

¹ Московский институт психоанализа, Москва, Российская Федерация

² Первый МГМУ имени И.М. Сеченова Минздрава России (Сеченовский университет), Москва, Российская Федерация

✉ lobus.nikolay@gmail.com

Резюме

Актуальность. Синдром выгорания остается одной из наиболее значимых и распространенных проблем современного общества. Актуальность проблемы обусловлена ростом неопределенности будущего, увеличением рабочих нагрузок и организационного стресса, ускоряющимся темпом жизни и стиранием границ между трудовой и личной сферами жизни человека. Несмотря на долгую историю изучения феномена, до сих пор нет единого мнения о том, как концептуализировать и измерять выгорание. Остаются открытыми и вопросы о причинах возникновения, механизмах развития и поддержания синдрома. **Цель исследования:** комплексный анализ современной зарубежной и отечественной литературы по эмоциональному выгоранию. **Материалы и методы.** Проведен анализ литературных данных, представленных в рандомизированных контролируемых исследованиях, систематических обзорах и метаанализах. **Результаты.** В работе рассматриваются основные теоретические модели, ключевые симптомы и факторы выгорания. Особое внимание уделяется когнитивно-поведенческой модели и паттернам, поддерживающим синдром. Помимо этого анализируются негативные последствия, подчеркивается важность профилактических мер.

Ключевые слова: теории выгорания, хронический рабочий стресс, совладающее поведение, когнитивно-поведенческая модель, профилактика выгорания

Для цитирования: Лобус, Н.В., Тихонов, И.Н., Карголь, И.В. (2026). Профессиональное выгорание: современные модели, факторы и стадии развития. *Консультативная психология и психотерапия*, 34(1), 30—49. <https://doi.org/10.17759/cpp.2026340102>

Professional burnout: modern models, factors, and stages of development

N.V. Lobus¹ ✉, I.N. Tikhonov², I.V. Kargol¹

¹ Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russian Federation

² Sechenov First Moscow State Medical University (Sechenov University),
Moscow, Russian Federation

✉ lobus.nikolay@gmail.com

Abstract

Relevance. Burnout syndrome remains one of the most significant and widespread issues in modern society. Its relevance stems from growing uncertainty about the future, increased workloads and organizational stress, an accelerating pace of life, and the erosion of boundaries between work and personal life. Despite a long history of research, there is still no consensus on how to conceptualize and measure burnout. The causes and developmental mechanisms of the syndrome also remain unresolved. **Objective:** to conduct a comprehensive analysis of contemporary international and Russian literature on burnout. **Materials and methods.** A literature review was performed, encompassing randomized controlled trials, systematic reviews, and meta-analyses. **Results.** The study examines the primary theoretical models, key symptoms, and contributing factors of burnout. Particular attention is given to the cognitive-behavioral model and the factors that sustain the syndrome. Furthermore, the analysis addresses its negative consequences and underscores the importance of preventive measures.

Keywords: burnout theories, chronic work stress, coping behavior, cognitive-behavioral model, burnout prevention

For citation: Lobus, N.V., Tikhonov, I.N., Kargol, I.V. (2026). Professional burnout: modern models, factors, and stages of development. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 34 (1), 30—49. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/cpp.2026340102>

Введение

Выгорание признано одним из ключевых психосоциальных профессиональных рисков современного общества (Баксанский, Сафоничева, 2021; Водопьянова, Старченкова, 2024; Almen, 2021). Оно негативно влияет на психофизиологическое здоровье работника, снижает его работоспособность и уровень вовлеченности в профессиональную деятельность, что в конечном итоге приводит к существенным экономическим

потерям для всех участников трудовых отношений (Фагамова и др., 2022; O'Connor et al., 2021; Salvagioni et al., 2017).

Первоначально считалось, что выгорание характерно только для специалистов социономических профессий. Однако более поздние исследования показали, что синдром может развиваться среди всех типов профессиональных групп (Водопьянова, Старченкова, 2024; Andini et al., 2025). Серьезное негативное влияние на жизнь человека, экономику и общественное здоровье побудило ВОЗ включить выгорание в МКБ-11 как состояние, обусловленное профессиональной деятельностью (Edu-Valsania et al., 2022; Maddock, 2024).

Синдром представляет собой индивидуальную реакцию человека на хронический рабочий стресс, который развивается прогрессивно и вызывает изменения в состоянии здоровья (Баксанский, Сафоничева, 2021). Важно отметить, что выгорание является самостоятельным феноменом, не сводимым к другим состояниям, встречающимся в профессиональной деятельности (Матюшкина, Кантемирова, 2019; Холмогорова и др., 2021; Hillert et al., 2020; O'Connor et al., 2021). С психологической точки зрения, выгорание является длительным, постепенно развивающимся процессом, оказывающим отрицательное дезадаптивное воздействие на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях (Крушельницкая и др., 2024; Almen, 2021; Ariza Toledano, Ruiz-Olivares, 2025).

Первые упоминания о выгорании можно обнаружить в трудах ученых древности и средневековья. К середине XIX века в Европе уже оформилась идея «профессиональных заболеваний». В 1888 году невролог Уильям Гауэрс ввел термин «профессиональный невроз» для описания повреждения нервов от хронического перенапряжения на работе. Однако сам термин «выгорание» впервые был использован писателем Грэмом Грином в романе «Сгоревший случай» (1960 г.), а в 1969 году сотрудник тюрьмы Гарольд Брэдли применил его в своей научной статье для описания состояния истощения персонала в Центре для лечения правонарушителей.

Широкую известность термин получил после работ Х. Фрейденберга (1974 г.), который подробно описал синдром как состояние истощения, разочарования и демотивации у социальных работников, и С. Гинзбурга, способствовавшего его популяризации (Freudenberger, 1974; Ginsburg, 1974). Хотя Фрейденберга часто ошибочно считают автором термина, именно его исследования стали отправной точкой для масштабного изучения синдрома профессионального выгорания (Edu-Valsania et al., 2022; Hillert et al., 2018).

Трехкомпонентная модель выгорания

В 1976 году К. Маслач широко ввела в научный оборот термин «выгорание», описывая его как постепенное утомление, цинизм и снижение приверженности у специалистов социальной сферы. В результате многолетних исследований в 1981 году была предложена трехкомпонентная модель выгорания (Jeung, Kim, Chang, 2018), которая с уточнениями и дополнениями используется до сих пор (Bakker, Costa, 2014; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Модель включает в себя следующие факторы:

— эмоциональное истощение (характеризуется чувством опустошения, хронической усталостью и отсутствием энергии, что затрудняет выполнение профессиональных обязанностей и адаптацию на рабочем месте);

— деперсонализация (связана с развитием циничного, отстраненного и безразличного отношения к работе, коллегам или клиентам, часто проявляется в раздражительности и избегающем поведении);

— редукция персональных достижений (устойчивое ощущение собственной некомпетентности, падение мотивации и продуктивности, а также утрата веры в свои профессиональные достижения и способности).

Несмотря на выделение трех компонентов выгорания, их независимость иногда оспаривается. Некоторые исследователи полагают, что первым проявляется либо эмоциональное истощение, либо деперсонализация. Лонгитюдные данные ряда исследований подтверждают это. Показано, что именно истощение и деперсонализация чаще составляют ядро синдрома, в то время как снижение профессиональной самореализации рассматривается как его предпосылка или следствие (Edu-Valsania et al., 2022). В настоящее время кросс-культурные исследования выделяют около 40 факторов, приводящих к выгоранию, которые можно свести к трем категориям: социальные и личностные факторы; взаимоотношения в коллективе; организационные и профессиональные факторы (Расказова, 2021; Суроегина, Холмогорова, 2023; Холмогорова и др., 2021; Petitta, Jiang, 2020).

Дж. Монтеро-Марин и соавторы предлагают альтернативную модель, согласно которой выгорание не имеет единого сценария развития (Montero-Marin et al., 2014). Они выделяют три подтипа, зависящих от степени эмоциональной погруженности работника. В этой модели синдром представляет собой процесс постепенного снижения вовлеченности, проходящий стадии от энтузиазма до апатии (Andini et al., 2025; Dwicahyani, Gorda, 2023; Montero-Marin et al., 2014).

Первый подтип — «неистовый». Он характеризуется высоким уровнем вовлеченности работника в процесс и выраженной потребностью в профессиональных достижениях. Его стиль совладания основан на сверхактивной, перенасыщенной деятельности, которая, несмотря на видимую продуктивность, закономерно ведет к эмоциональному истощению, ухудшению самочувствия и чувству заброшенности личной жизни (Ariza Toledano, Ruiz-Olivares, 2025; Montero-Marin et al., 2014).

Второй подтип — «недостаточно сложных задач». Он характерен для монотонных профессий с низким уровнем стимуляции и рутинными обязанностями. Работники испытывают скуку, неочевидность карьерного роста и желание сменить деятельность. Отсутствие идентификации с рабочими задачами ведет к высокому цинизму и эскапистскому совладанию через отвлечение или когнитивное избегание (Avci, Çetin, 2023; Montero-Marin et al., 2014).

Третий подтип — «изношенный». Он возникает, когда работник становится менее вовлеченным в профессию. В ответ на организационные трудности он выбирает стратегию пренебрежения и отстраненности. Этот подтип связан с ощущением неэффективности и пассивным совладанием, основанным на поведенческой разобщенности, что усиливает чувство собственной некомпетентности и вины (Fan, Wider, Chan, 2023; Montero-Marin et al., 2014).

Основные теории возникновения и развития выгорания

Несмотря на длительное изучение феномена, единого подхода к концептуализации и измерению выгорания до сих пор нет (Demerouti et al., 2021; Edu-Valsania et al., 2022). Систематический обзор 2021 года выявил 88 уникальных определений, опубликованных с 1974 по 2019 год, которые были сгруппированы И.Г. Кану с соавторами в 11 основных категорий. Анализ показал, что, несмотря на разнообразие трактовок, большинство ученых согласны с ключевой ролью усталости или эмоционального истощения в структуре синдрома (Canu et al., 2021).

Дискуссия о причинах возникновения и развития феномена также продолжается. На сегодняшний день существует шесть эмпирически подтвержденных теорий. Важно отметить, что они не противоречат, а скорее дополняют друг друга. Это обеспечивает более глубокое понимание проблемы выгорания и дает возможность выработки комплексной

стратегии психотерапевтической работы (Demerouti et al., 2021; Edu-Valsania et al., 2022).

Согласно *организационной теории*, выгорание является результатом сочетания рабочих стрессоров и неадаптивных копинг-стратегий работника. В рамках этого подхода существуют две ключевые модели, объясняющие последовательность развития синдрома.

1. Модель Голембиевски утверждает, что отправной точкой являются организационные стрессоры. В ответ на них работник может демонстрировать снижение организационной приверженности, что проявляется как цинизм (деперсонализация). Эта фаза, по мнению автора, является первой. За ней следует фаза снижения профессиональной самореализации, и только затем наступает финальная стадия, связанная с эмоциональным истощением (Golembiewski, Munzenrider, Carter, 1983).

2. Модель Коха предлагает иную последовательность. Согласно ей, выгорание начинается с эмоционального истощения, вызванного хроническим рабочим стрессом. Деперсонализация возникает уже как защитная реакция, попытка совладать с этим истощением, что в конечном итоге ведет к снижению профессиональных достижений (Hassard et al., 2018).

Несмотря на различие в последовательности фаз, обе модели подчеркивают важную роль организационных факторов стресса в развитии выгорания и акцентируют внимание на анализе способов совладающего поведения работника. Это необходимо для разработки эффективных мер профилактики.

Согласно *социальной когнитивной теории*, выгорание возникает из-за утраты веры в свою профессиональную эффективность. Сомнения в способности достигать целей могут быть связаны с негативным опытом в прошлом, отсутствием позитивных примеров для подражания, недостатком поддержки и положительной оценки работы со стороны коллег или руководства, чрезмерной критикой или просто из-за сложности задач (Demerouti et al., 2021). Длительное переживание некомпетентности ведет к чувству неудачи и отсутствию самореализации, что впоследствии провоцирует эмоциональное истощение и цинизм как форму защиты от стресса. В отличие от других подходов, данная теория рассматривает снижение профессиональной самореализации не как следствие, а как первичный фактор развития синдрома (Almen et al., 2020).

Согласно *теории социального обмена*, выгорание формируется из-за дисбаланса между вкладом работника и получаемым нематериальным вознаграждением. Когда человек ощущает, что отдает больше (энергии, усилий, времени), чем получает взамен (признания, поддержки, поло-

жительной оценки труда), это ведет к хроническому эмоциональному истощению (Bakker, Costa, 2014). Такой дисбаланс может возникнуть из-за избыточных межличностных требований в коллективе, когда общение с коллегами или клиентами становится изнуряющим. В ответ на это работник может начать дистанцироваться, используя цинизм или деперсонализацию как защитный механизм, что в итоге снижает его профессиональную самооценку и самореализацию (Bakker, Demerouti, 2017). Важно отметить, данная теория делает акцент на значимости социального контекста и межличностных факторов в развитии синдрома.

Согласно теории *эмоционального заражения*, выгорание рассматривается как коллективный феномен, который распространяется через неосознанное копирование эмоциональных состояний и убеждений в группе. В условиях тесного взаимодействия на работе сотрудники синхронизируют свои переживания, что способствует формированию общих настроений усталости, печали, грусти, утомления или страха (Hatfield, Cacioppo, Rapson, 1993). Важную роль играет эмоциональное состояние лидера группы или руководителя, которое напрямую влияет на климат в коллективе и эффективность совладания с вызовами (McIntyre, 2023). При этом механизм эмоционального заражения работает не только на работе, но и в личных отношениях, что делает его особенно значимым в эпоху удаленной работы и размывания границ между профессиональной и частной жизнью (Demerouti et al., 2021; Petitta, Jiang, 2020).

Согласно *теории спроса и ресурсов*, выгорание возникает из-за хронического дисбаланса между профессиональными требованиями среды и ресурсами, доступными работнику для восстановления (Bakker, Demerouti, 2017). Под требованиями среды понимаются факторы, которые вынуждают работника прилагать значительные физические или когнитивные усилия, что ведет к негативным физиологическим и психологическим последствиям. Физиологические издержки связаны с активацией гипоталамо-гипофизарно-надпочечниковой оси, а психологические могут проявляться в субъективном ощущении усталости, снижении концентрации внимания и переоценке сложности трудовых задач (Dewe, O'Driscoll, Cooper, 2012). Наряду с требованиями, ключевую роль в профессиональном благополучии играют трудовые ресурсы. К ним относятся физические, психологические, организационные и социальные факторы, способные смягчать нагрузку и снижать издержки индивида. Достаточный уровень ресурсов помогает достигать профессиональных целей. Однако дисбаланс между требованиями и ресурсами приводит к утомлению. Если он не устраняется, усталость приобретает

хронический характер и развивается выгорание (Hobfoll, 2001). Исследования подтверждают прямую связь между рабочими требованиями и эмоциональным истощением. В то же время наличие трудовых ресурсов способно снижать уровень деперсонализации, поскольку предоставляет работнику больше возможностей для совладания со стрессом. Таким образом, баланс между требованиями и ресурсами является ключевым условием профессионального благополучия и профилактики выгорания (Liao, Huang, Hu, 2022).

Согласно *структурной теории*, выгорание рассматривается как результат хронического стресса на работе, который возникает, когда привычные стратегии совладающего поведения оказываются неэффективными. Изначально стресс побуждает к использованию различных копингов, но их неудача ведет к профессиональным провалам, ощущению нереализованности и эмоциональному истощению. В попытке справиться с этим состоянием работник может прибегнуть к деперсонализации, которая в данном контексте будет выступать как новая, защитная форма охранительного поведения, позволяющая физически или эмоционально дистанцироваться от источника стресса (Edu-Valsania et al., 2022).

Обобщая современные представления, выгорание можно определить как сложный феномен, возникающий на стыке личностных, эмоциональных, социальных и организационных факторов. Его системная природа формируется под влиянием индивидуальных черт, стрессовых условий труда и стратегий совладающего поведения. Эти положения получили широкое развитие в работах российских ученых, которые способствовали формированию комплексного понимания генезиса синдрома и уточнению его границ у разных профессиональных групп (Матюшкина, Кантемирова, 2019; Рассказова, 2021; Суроегина, Холмогорова, 2023; Фагамова и др., 2022; Холмогорова и др., 2021).

Когнитивно-поведенческая модель выгорания. Механизмы возникновения и поддержания синдрома

Как отмечалось выше, разные подходы к выгоранию сходятся в том, что его основой является хроническое истощение. Однако ряд исследователей подчеркивает, что это состояние не всегда следует рассматривать буквально. Для него скорее характерны сниженная выносливость, повышенная утомляемость, меньшая стрессоустойчивость и увеличенная потребность во времени на восстановление (Almen et

al., 2020; Beser et al., 2014). В то же время восстановление работников, столкнувшихся с выгоранием, часто происходит медленно и не всегда полностью. Известно, что снижение эмоциональной вовлеченности и работоспособности может сохраняться длительное время и даже в отсутствие явных стрессоров в настоящий момент времени. По мнению ряда исследователей, во многих случаях синдром поддерживается текущими контекстуальными и поведенческими факторами (Almen, 2021; Aronsson et al., 2017).

Согласно когнитивно-поведенческой модели Н. Алмена, эмоциональное истощение возникает из-за сочетания частых и/или длительных стрессовых реакций организма и недостатка времени на восстановление. Центральное место в модели занимает анализ поведения, которое человек скрыто или явно реализует в ситуациях совладания со стрессом. Предполагается, что факторы, запускающие выгорание, могут отличаться от тех, которые его подкрепляют (Almen, 2021; Almen et al., 2020).

Согласно современным представлениям, в развитии выгорания участвуют не только профессиональные стрессоры (Aronsson et al., 2017). На выборке лиц с выраженным эмоциональным истощением было показано, что основным источником стресса выступал большой объем профессиональных требований. Однако второе и третье места занимали проблемы в личной жизни и эмоциональные нагрузки на работе соответственно. Эти данные указывают, что конфликт между профессиональной и личной сферами может выступать важным фактором, способствующим развитию выгорания (Nordenmark, Almen, Vinberg, 2020; Tugssal, Ulgen, 2017).

Ключевым аспектом, объединяющим различные стрессоры, является их способность предъявлять человеку требования, на которые он должен реагировать. Для преодоления стресса человеку необходимы когнитивные и физические ресурсы, позволяющие реализовать совладающее поведение (Almen, 2021). Понимание того, приведут ли события, вызывающие дисбаланс между требованиями среды и ресурсами человека, к выгоранию, зависит от особенностей его поведения до, во время и после этих ситуаций. Наиболее значимыми аспектами такого поведения являются реакции на стресс и последующее восстановление (Beser et al., 2014; Demerouti et al., 2021; Hillert, Albrecht, Voderholzer, 2020).

Согласно рассматриваемой когнитивно-поведенческой модели, выгорание возникает не из-за самих физиологических стрессовых реакций, а из-за их длительности и/или высокой частоты в сочетании с недоста-

точным восстановлением. Восстановление в данной концептуализации является важным звеном и представляет собой процесс, снижающий неспецифическое возбуждение после прекращения действия стрессора. Это позволяет восполнить когнитивные и физические ресурсы человека и восстановить его способность справляться с новыми требованиями. Процесс восстановления включает в себя как автоматические физиологические реакции, так и оперантное копинг-поведение, т. е. влияние последствий поведения на само поведение в будущем (Almen et al., 2020; Jeung, Kim, Chang, 2018). При этом даже кратковременный стресс может иметь длительные последствия из-за скрытого когнитивного поведения, к которому можно отнести, например, руминации, беспокойство, нетерпимость к неопределенности, автоматические мысли, а также глубинные представления о себе (Brosschot, Verkuil, Thayer, 2018; O'Connor et al., 2021).

Р. Лазарус и С. Фолкман определяют копинг-стратегии как процесс адаптации индивида к стрессовым изменениям среды посредством осмысления ситуации и выработки новых поведенческих решений (Lazarus, Folkman, 1984). Совладающее поведение формируется на основе индивидуального арсенала способов преодоления стресса, и при оценке выгорания важно разграничивать адаптивные и дезадаптивные формы копинга, поскольку его эффективность будет существенно зависеть от контекста ситуации (Edu-Valsania et al., 2022).

Существуют общие модели поведения, которые можно рассматривать как дезадаптивные копинг-стратегии. Они связаны с трудностями восстановления и ведут к ухудшению здоровья. Типичным примером такого поведения является чрезмерная приверженность работе, для которой характерны высокая потребность в контроле и одобрении, а также постоянное стремление к высоким достижениям (du Prel, 2018). Это ведет к хроническому переутомлению, недостаточному восстановлению и истощению личных ресурсов работника (Aronsson et al., 2017). Данный тип поведения относится к *поведению тупа А*, которое рассматривается как предвестник выгорания и коррелирует с эмоциональным истощением и деперсонализацией (Ariza Toledano, Ruiz-Olivares, 2025). Повышенную уязвимость к выгоранию также формирует дезадаптивный перфекционизм. Сотрудники с такими чертами сталкиваются с трудностями при решении сложных задач и выстраивании коммуникации, склонны к систематическим переработкам и конфликту между работой и личной жизнью. Данный тип перфекционизма характеризуется завышенными внутренними требованиями, ригидностью, низкой адаптивностью, озбоченностью оценкой со стороны других, фиксацией на неудачах и др.,

что в совокупности препятствует полноценному психологическому восстановлению (Шарапова, 2025; van der Каар-Deeder et al., 2016).

В развитии и подкреплении выгорания важную роль играет не только явное, но и скрытое (когнитивное) поведение, которое способно поддерживать физиологическую реакцию на стресс и нарушать процессы восстановления, например ухудшая качество сна или снижая его продолжительность. Это особенно важно, поскольку сон является ключевым ресурсом для полноценного восстановления сил (Chen et al., 2023). Исследования показывают, что усиление навязчивых когнитивных процессов, таких как руминации, повышают риск возникновения неадаптивных поведенческих паттернов, связанных с употреблением психоактивных веществ, алкоголя, нарушением питания и курением (Gerçek, Özveren, 2024).

Поскольку этиология выгорания носит многофакторный характер, включая профессиональные и личностные детерминанты, эффективное восстановление ресурсов требует комплексного подхода, направленного на все сферы жизни индивида, а не только на коррекцию рабочих нагрузок (Tugsal, Ulgen, 2017). В настоящее время существует множество контекстуальных и поведенческих факторов, которые оказывают положительное влияние на реакцию восстановления и совладания со стрессом и выгоранием. К ним можно отнести использование техник снятия напряжения и релаксации, сосредоточенное внимание, физические упражнения и аэробная нагрузка, занятия спортом, нормализация режима сна и отдыха, культурная деятельность, природная среда, прослушивание классической музыки, психологическая отстраненность от работы, расслабляющая деятельность, а также сложные виды деятельности (Andini et al., 2025; O'Connor et al., 2021).

Согласно предложенной когнитивно-поведенческой модели, выгорание возникает из-за устойчивого дисбаланса между требованиями среды, доступными ресурсами личности и использованием неэффективного компенсаторного поведения. Этот дисбаланс усиливает стресс и нарушает процессы восстановления, приводя к истощению внутренних резервов. Возникающий дефицит ресурсов человек компенсирует дополнительными усилиями, что создает порочный круг: усилия → утомление → истощение → новые усилия. Пока утомление умеренное, этот цикл может поддерживаться. Однако повышается риск развития глубокого эмоционального истощения, при котором психофизиологические возможности для дальнейшей мобилизации ресурсов личности полностью исчерпаны (Almen, 2021; Fan, Wider, Chan, 2023).

Личностные и социально-демографические детерминанты выгорания

Исследования подтверждают связь черт личности «Большой пятерки» с риском выгорания (Kim, J rg, Klassen, 2019). Экстраверсия служит защитным фактором, отрицательно коррелируя с компонентами синдрома. Нейротизм, напротив, повышает уязвимость. Доброжелательность и добросовестность также оказывают защитный эффект, снижая вероятность эмоционального истощения и деперсонализации. Открытость опыту положительно связана с профессиональной эффективностью и отрицательно — с деперсонализацией (Edu-Valsania et al., 2022).

В ряде исследований установлено, что основными личностными факторами, способствующими развитию выгорания, являются склонность к внешней мотивации труда, предпочтение непродуктивных копинг-стратегий, неудовлетворенность условиями и содержанием профессиональной деятельности, в том числе взаимоотношением в коллективе, а также стойкое чувство нереализованности и утраты контроля над собственной жизнью. В совокупности эти факторы тесно связаны с понятием низкой самооценки, связь которой с развитием синдрома подтверждена эмпирически (Холмогорова и др., 2021; Maddock, 2024).

Анализ социально-демографических факторов показывает обратную зависимость между возрастом и выгоранием, хотя результаты не всегда однозначны (Demerouti et al., 2021). Согласно систематическим обзорам, с возрастом может возрастать риск деперсонализации, однако при этом также усиливается чувство личных профессиональных достижений. Исследования влияния пола указывают на более частое эмоциональное истощение и низкую профессиональную самореализацию у женщин, а у мужчин — на деперсонализацию (Salvagioni, Melanda, Mesas, 2017). Семейное положение также оказывает влияние. Одинокие сотрудники, в особенности мужчины, демонстрируют повышенную уязвимость к синдрому выгорания (Edu-Valsania et al., 2022).

Основные последствия выгорания

Независимо от теоретических моделей выгорания, исследователи сходятся в оценке его негативных последствий для личности и организации. Синдром первоначально проявляется в психологической сфере, но при сохранении ведет к устойчивым нарушениям здоровья, поведе-

ния, социальной адаптации и в итоге к организационным проблемам (Баксанский, Сафоничева, 2021; Крушельницкая и др., 2024; Фагамова и др., 2022).

Психологические изменения охватывают когнитивную и эмоциональную сферы, включая снижение концентрации внимания и памяти, трудности в принятии решений, повышенную тревожность, депрессию, неудовлетворенность жизнью, низкую самооценку, раздражительность, нарушения сна (Maddock, 2024). Метаанализ данных подтверждает, что выгорание коррелирует с соматическими нарушениями. К ним относятся скелетно-мышечные боли, желудочно-кишечные и сердечно-сосудистые расстройства, головные боли, хроническая усталость. Выгорание связывают с повышением уровня кортизола и рассматривают как независимый фактор риска развития сахарного диабета 2-го типа. Исследования указывают также на повышенную вероятность наличия или развития метаболического синдрома, в особенности артериальной гипертензии, у лиц с симптомами выгорания (Demerouti et al., 2021; Edu-Valsania et al., 2022; O'Connor et al., 2021). Важно отметить, что проявление соматических симптомов не одинаково, и они не обязательно должны возникать у всех лиц, находящихся в зоне риска.

Помимо проблем со здоровьем, выгорание напрямую связано с неудовлетворенностью работой, низкой организационной приверженностью, увеличением числа прогулов, текучестью кадров и снижением производительности труда (Corbeanu et al., 2023; McIntyre, 2023). Сотрудники могут либо обоснованно уйти с работы, либо продолжать работать, демонстрируя презентеизм — поведение, при котором люди посещают работу, но не выполняют свои обязанности из-за проблем со здоровьем. Также выгорание может приводить к проявлению агрессии в коллективе (Petitta, Jiang, 2020).

Заключение

Современные представления о феномене выгорания опираются на множество теоретических подходов, отражающих различные уровни его формирования. Несмотря на разнообразие взглядов, большинство исследователей сходятся в том, что основными детерминантами выступают хронический стресс и несоответствие между требованиями среды и ресурсами личности, причем центральным компонентом синдрома остается эмоциональное истощение.

Организационные и социально-когнитивные модели вносят существенный вклад в понимание внешних и межличностных факторов выгорания, однако обладают ограниченностью в объяснении внутренних психологических механизмов регуляции личности. В свою очередь, теория спроса и ресурсов труда отличается высокой эмпирической обоснованностью и позволяет количественно оценить риск выгорания. Это обуславливает ее широкое применение в практике управления. Тем не менее в рамках данной модели внутренние когнитивные и поведенческие процессы рассматриваются лишь опосредованно.

Когнитивно-поведенческая модель детально описывает механизмы поддержания синдрома, включая неадаптивные стратегии совладания и дефицит восстановления. Ее преимущество заключается в ориентации на практическое консультирование и использование в программах профилактики, в том числе через обучение навыкам регуляции эмоций. Однако данная модель слабее учитывает структурно-организационные аспекты профессиональной среды.

Сопоставление рассмотренных моделей показывает, что ни одна из них не является исчерпывающей, но каждая дополняет другие, формируя более целостное понимание данного феномена. Наиболее перспективным представляется развитие интегративного подхода, который рассматривает широкий спектр факторов и позволяет учитывать влияние организационной культуры, управленческих практик и индивидуальных ресурсов личности на развитие и профилактику выгорания.

Список источников / References

1. Баксанский, О.Е., Сафоничева, О.Г. (2021). Синдром эмоционального выгорания. Взгляд психолога и невролога (обзор литературы). *Вестник новых медицинских технологий*, 28(2), С. 45—57. <https://doi.org/10.24412/1609-2163-2021-2-45-57>
1. Baksanskiy, O.Ye., Safonicheva, O.G. (2021). Sindrom emotsional'nogo vygoraniya. Vzglyad psikhologa i nevrologa (obzor literatury). *Vestnik novykh meditsinskikh tekhnologiy*, 28(2), 45—57. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/1609-2163-2021-2-45-57>
2. Водопьянова, Н.Е., Старченкова, Е.С. (2024). *Синдром выгорания. Диагностика и профилактика*. М.: Издательство Юрайт.
2. Vodop'yanova, N.Ye., Starchenkova, Ye.S. (2024). *Sindrom vygoraniya. Diagnostika i profilaktika*. М.: Izdatel'stvo Yurayt. (In Russ.)
3. Крушельницкая, О.Б., Кочетков, Н.В., Маринова, Т.Ю., Орлов, В.А., Расходчикова, М.Н., Хаймовская, Н.А. (2024). Личностные факторы профессионального выгорания у школьных учителей. *Консультативная*

- психология и психотерапия*, 32(1), 139—157. <https://doi.org/10.17759/cpp.2024320107>
- Krushelnitskaya, O.V., Kochetkov, N.V., Marinova, T.Yu., Orlov, V.A., Raskhodchikova, M.N., Khaimovskaya, N.A. (2024). Personal Factors of Professional Burnout among School Teachers. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 32(1), 139—157. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/cpp.2024320107>
4. Матюшкина, Е.Я., Кантемирова, А.А. (2019). Профессиональное выгорание и рефлексия специалистов помогающих профессий. *Консультативная психология и психотерапия*, 27(2), 50—68. <http://doi.org/10.17759/cpp.2019270204>
- Matyushkina, E.Ya., Kantemirova, A.A. (2019). Professional Burnout and Reflection of Professionals Helping Professions. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 27(2), 50—68. <http://doi.org/10.17759/cpp.2019270204> (In Russ.).
5. Рассказова, Е.И. (2021). Субъективная важность работы и распределение времени: связь с субъективным благополучием и увлеченностью работой при различных требованиях на рабочем месте. *Консультативная психология и психотерапия*, 29(4), 49—72. <https://doi.org/10.17759/cpp.2021290404>
- Rasskazova, E.I. (2021). Subjective Importance of Work and Time Allocation: Relationship with Subjective Well-Being and Work Engagement under Different Job Demands. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 29(4), <https://doi.org/10.17759/cpp.2021290404> (In Russ.).
6. Суроегина, А.Ю., Холмогорова, А.Б. (2023). Профессиональное выгорание медицинских работников до, во время и после пандемии. *Современная зарубежная психология*, 12(2), 64—73. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120206>
- Suroegina, A.Yu., Kholmogorova, A.B. (2023). Professional Burnout of Medical Workers Before, During and After the Pandemic. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 12(2), 64—73. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120206> (In Russ.).
7. Фагамова, А.З., Капцов, В.А., Каримова, Л.К., Шаповал, И.А., Мулдашева, Н.А. (2022). Стресс на рабочем месте: основные причины и меры профилактики (обзор литературы). *Гигиена и санитария*, 101(9), 1065—1071. <https://doi.org/10.47470/0016-9900-2022-101-9-1065-1071>
- Fagamova, A.Z., Kartsov, V.A., Karimova, L.K., Shapoval, I.V., Muldasheva, N.A. (2022). Stress na rabochem meste: osnovnyye prichiny i mery profilaktiki (obzor literatury). *Gigiyena i sanitariya*, 101(9), 1065—1071. (In Russ.). <https://doi.org/10.47470/0016-9900-2022-101-9-1065-1071>.
8. Холмогорова, А.Б., Рахманина, А.А., Суроегина, А.Ю., Микита О.Ю., Петриков, С.С., Рой, А.П. (2021). Психическое здоровье и профессиональное выгорание врачей-ординаторов во время пандемии covid-19: ситуационные и психологические факторы. *Консультативная психология и психотерапия*, 29(2), 9—47. <https://doi.org/10.17759/cpp.2021290202>
- Kholmogorova, A.B., Rakhmanina, A.A., Suroegina, A.Yu., Mikita, O.Yu., Petrikov, S.S., Roy A.P. (2021). Mental Health and Professional Burnout among

- Residents During the COVID-19 Pandemic: Situational and Psychological Factors. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 29(2), 9—47. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/cpp.2021290202>
9. Шарапова, А.В. (2025). Перфекционизм на рабочем месте: открытия и противоречия эмпирических исследований. *Современная зарубежная психология*, 14(1), 122—130. <https://doi:10.17759/jmfp.2025140112>
Sharapova, A.V. (2025). Perfectionism in the Workplace: Findings and Controversies of Empirical Research. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 14(1), 122—130. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/jmfp.2025140112>
 10. Almen, N.A. (2021). A cognitive behavioral model proposing that clinical burnout may maintain itself. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3446. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073446>
 11. Almen, N.A., Lisspers, J., Ost, L.G., Sundin, O. (2020). Behavioral stress recovery management intervention for people with high levels of perceived stress: A randomized controlled trial. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 183—194. <https://doi.org/10.1037/str0000140>
 12. Andini, S.W., Matulesky, A., Rini, A.P. (2025). Work Life Balance and Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Burnout in Working Environment. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 4(2), 575—586. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i2.16>
 13. Ariza Toledano, L.B., Ruiz-Olivares, R. (2025). Relationship between Burnout and Type A Behavior Pattern in Spanish Social Workers. *Social work*, 70(1), 61—68. <https://doi.org/10.1093/sw/swae048>
 14. Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Trskman-Bendz, L., Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*, 17, 264. <http://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
 15. Аvcı, A., Çetin M. (2023). Is it because of boredom or workload? A multilevel investigation of the effects of workload and job boredom on daily work outcomes. *OPUS Journal of Society Research*, 20(53), 426—437. <http://doi.org/10.26466/opusjsr.1240276>
 16. Bakker, A.B., Costa, P.L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout research*, 1(3), 112—119. <http://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
 17. Bakker, A.B., Demerouti, E. (2017). Job demands—resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273—285. <http://doi.org/10.1037/ocp0000056>
 18. Beser, A., Sorjonen, K., Wahlberg, K., Peterson, U., Nygren, A., Asberg, M. (2014). Construction and evaluation of a self-rating scale for stress induced Exhaustion Disorder, the Karolinska Exhaustion Disorder Scale. *Scandinavian journal of psychology*, 55(1), 72—82. <http://doi.org/10.1111/sjop.12088>
 19. Brosschot, J.F., Verkuil, B., Thayer, J.F. (2018). Generalized unsafety theory of stress: Unsafe environments and conditions, and the default stress response. *International*

- Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(3), article 464. <http://doi.org/10.3390/ijerph15030464>
20. Canu, I.G., Marca, S.C., Dell’Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi, R., Bislimovska, J., Koscec Bjelajac, A., Bugge, M., Busneag, C.I., Çağlayan, Ç., Cernițanu, M., Costa Pereira, C., Dernovšček Hafner, N., Droz, N., Eglite, M., Godderis, L. ... Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 47(2), 95—107. <http://doi.org/10.5271/sjweh.3935>
 21. Chen, Z., Foo, Z.S.T., Tang, J.Y., Sim, M.W.C., Lim, B.L., Fong, K.Y., Tan, K.H. (2023). Sleep quality and burnout: A Singapore study. *Sleep medicine*, 102, 205—212. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2022.12.026>
 22. Corbeanu, A., Iliescu, D., Ion, A., Spinu, R. (2023). The link between burnout and job performance: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(4), 599—616. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2209320>
 23. Demerouti, E., Bakker, A.B., Peeters, M.C., Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686—691. <http://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
 24. Dewe, P.J., O’Driscoll, M.P., Cooper, C.L. (2012). Theories of psychological stress at work. In: *Handbook of occupational health and wellness* (pp. 23—38). New York: Springer. http://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6_2
 25. du Prel, J.B., Runeson-Broberg, R., Westerholm, P., Alfredsson, L., Fahl n, G., Knutsson, A., Nordin, M., Peter, R. (2018). Work overcommitment: Is it a trait or a state? *International archives of occupational and environmental health*, 91, 1—11. <http://doi.org/10.1007/s00420-017-1253-8>
 26. Dwicahyani, M.Y.O., Gorda, A.A.N. (2023). The moderating role of employee engagement on the influence of work life balance on organizational citizenship behavior through burnout. *Journal Research of Social Science, Economics & Management*, 3(4), article 902. <http://doi.org/10.59141/jrsem.v3i04.573>
 27. Edu-Valsania, S., Lagu a, A., Moriano, J.A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), e1780. <http://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
 28. Fan, Q., Wider, W., Chan, C.K. (2023). The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: a literature review. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1181930. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181930>
 29. Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159—165.
 30. Ger ek, M., zveren, C.G. (2024). Exploring the links between work characteristics, work-related rumination, and well-being: a systematic review. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 204—224. <http://doi.org/10.58588/aru-jfeas.1540483>
 31. Ginsburg, S.G. (1974). The Problem of the Burned-out Executive. *Personnel Journal*, 48(8). 598—600.

32. Golembiewski, R.T., Munzenrider, R., Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461—481.
33. Hassard, J., Teoh, K.R., Visockaite, G., Dewe, P., Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of occupational health psychology*, 23(1), 1—17. <http://doi.org/10.1037/ocp0000069>
34. Hatfield, E., Cacioppo, J.T., Rapson, R.L. (1993). Emotional contagion. *Current directions in psychological science*, 2(3), 96—100. <http://doi.org/10.1111/1467-8721.ep1077095>
35. Hillert, A., Albrecht, A., Voderholzer, U. (2020). The burnout phenomenon: a R sum after more than 15,000 scientific publications. *Frontiers in psychiatry*, 11, article 519237. <http://doi.org/10.3389/fpsy.2020.519237>
36. Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337—421. <http://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
37. Jeung, D.Y., Kim, C., Chang, S.J. (2018). Emotional labor and burnout: A review of the literature. *Yonsei medical journal*, 59(2), 187—193. <http://doi.org/10.3349/ymj.2018.59.2.187>
38. Kim, L.E., Jörg, V., Klassen, R.M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational psychology review*, 31, 163—195. <http://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>
39. Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer publishing company.
40. Liao, H., Huang, L., Hu, B. (2022). Conservation of resources theory in the organizational behavior context: Theoretical evolution and challenges. *Advances in Psychological Science*, 30(2), 449—463. <http://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2022.00449>
41. Maddock, A. (2024). The relationships between stress, burnout, mental health and well-being in social workers. *The British Journal of Social Work*, 54(2), 668—686. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>
42. Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397—422. <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
43. McIntyre, K. (2023). Leadership emotion: how leaders influence employee wellbeing and performance in the disaster and emergency management context. *The Australian Journal of Emergency Management*, 38(1), 60—64. <http://doi.org/10.47389.38.1.60>
44. Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Piva Demarzo, M.M., Gascon, S., García-Campayo, J. (2014). Coping with stress and types of burnout: explanatory power of different coping strategies. *PloS One*, 9(2), e89090. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0089090>
45. Nordenmark, M., Almen, N., Vinberg, S. (2020). Work/family conflict of more importance than psychosocial working conditions and family conditions for mental wellbeing. *Societies*, 10(3), 67. <http://doi.org/10.3390/soc10030067>

46. O'Connor, D.B., Thayer, J.F., Vedhara, K. (2021). Stress and health: A review of psychobiological processes. *Annual review of psychology*, 72, 663—688. <http://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-122331>
47. Petitta, L., Jiang, L. (2020). How emotional contagion relates to burnout: A moderated mediation model of job insecurity and group member prototypicality. *International Journal of Stress Management*, 27(1), 12—22. <http://doi.org/10.1037/str0000134>
48. Salvagioni, D.A., Melanda, F.G., Mesas, A.E. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*, 12(10), e0185781. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
49. Tugssal, T., Ulgen, B. (2017.) Work-life balance and social support as predictors of burnout: an exploratory analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 117—138. <http://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i3/2699>
50. van der Kaap-Deeder, J., Soenens, B., Boone, L., Vandenkerckhove, B., Stemgee, E., Vansteenkiste, M. (2016). Evaluative concerns perfectionism and coping with failure: Effects on rumination, avoidance, and acceptance. *Personality and Individual Differences*, 101, 114—119. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2016.05.063>

Информация об авторах

Николай Васильевич Лобус, кандидат биологических наук, магистр 3-го года обучения кафедры психотерапии качества жизни, Московский институт психоанализа (НОУ ВО МИП), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2517-4061>, e-mail: lobus.nikolay@gmail.com

Игорь Николаевич Тихонов, ассистент кафедры пропедевтики внутренних болезней, гастроэнтерологии и гепатологии Института клинической медицины имени Н.В. Склифосовского, Первый Московский государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова Министерства здравоохранения Российской Федерации (Сеченовский университет) (ФГАОУ ВО «Первый МГМУ им. И.М. Сеченова (Минздрава России)»), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0532-9126>, e-mail: antihbs@gmail.com

Ирина Викторовна Карголь, преподаватель кафедры психотерапии качества жизни, Московский институт психоанализа (НОУ ВО МИП), Москва, Российская Федерация, e-mail: irina-kargol@mail.ru

Information about the authors

Nikolay V. Lobus, PhD in Biology, Master of Psychology, student, Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2517-4061>, e-mail: lobus.nikolay@gmail.com

Лобус Н.В., Тихонов И.Н., Карголь И.В. (2026)
Профессиональное выгорание: современные
модели, факторы и стадии развития
Консультативная психология и психотерапия,
34(1), 30—49.

Lobus N.V., Tikhonov I.N., Kargol I.V. (2026)
Professional burnout: modern models, factors,
and stages of development
Counseling Psychology and Psychotherapy,
34(1), 30—49.

Igor N. Tikhonov, Assistant Professor, Department of Internal Diseases Propaedeutics, Gastroenterology and Hepatology, Sechenov First Moscow State Medical University (Sechenov University), Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0532-9126>, e-mail: antihbs@gmail.com

Irina V. Kargol, Assistant Professor, Department of Psychotherapy of Quality of Life, Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow, Russian Federation, e-mail: irina-kargol@mail.ru

Вклад авторов

Лобус Н.В. — идея исследования, планирование, аннотирование, написание и оформление рукописи, контроль за проведением исследования.

Титов И.Н. — написание отдельных разделов и оформление рукописи.

Карголь И.В. — написание отдельных разделов и оформление рукописи.

Все авторы приняли участие в обсуждении результатов и согласовали окончательный текст рукописи.

Contribution of the authors

Nikolay V. Lobus — ideas; annotation, writing and design of the manuscript; planning of the research; control over the research.

Igor N. Tikhonov — writing and design of the manuscript.

Irina V. Kargol — writing and design of the manuscript.

All authors participated in the discussion of the results and approved the final text of the manuscript.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Поступила в редакцию 08.03.2025

Поступила после рецензирования 23.10.2025

Принята к публикации 15.12.2025

Received 2025.03.08

Revised 2025.10.23

Accepted 2025.12.15