

УДК 159.923+614.8

DOI: 10.34670/AR.2026.94.96.015

Роль тревожности в самооценке признаков профессионального выгорания у сотрудников

Карпенко Анастасия Степановна

Доктор психологических наук, профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
заведующая кафедрой общей и социальной психологии,
Московский государственный институт международных отношений (университет)
Министерства иностранных дел Российской Федерации, Одинцовский филиал,
143007, Российская Федерация, Одинцово, ул. Ново-Спортивная, 3;
e-mail: karpenko@mgimo.ru

Шалашова Полина Сергеевна

Магистрант,
Московский государственный институт международных отношений (университет)
Министерства иностранных дел Российской Федерации, Одинцовский филиал,
143007, Российская Федерация, Одинцово, ул. Ново-Спортивная, 3;
e-mail: shalashova.p@mgimo.ru

Аннотация

В статье рассматривается роль тревожности в самооценке признаков профессионального выгорания у сотрудников. На материале исследования 80 работников туристического холдинга проанализированы связи ситуативной и личностной тревожности с субъективной оценкой состояния, уверенностью в ее точности и диагностическими показателями выгорания. Показано, что тревожность усиливает восприятие неблагополучия и требует учета в организационной профилактической работе с персоналом.

Для цитирования в научных исследованиях

Карпенко А.С., Шалашова П.С. Роль тревожности в самооценке признаков профессионального выгорания у сотрудников // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2026. Т. 15. № 5А. С. 137-144. DOI: 10.34670/AR.2026.94.96.015

Ключевые слова

Тревожность, профессиональное выгорание, самооценка, сотрудники, эмоциональное истощение, МВИ, профилактика, организационная психология, управление персоналом.

Введение

Профессиональное выгорание в современной организации не всегда проявляется как очевидное нарушение работоспособности. Сотрудник может продолжать выполнять задачи, сохранять внешнюю собранность и демонстрировать привычное качество общения, но при этом субъективно переживать истощение, раздражительность, тревогу, потерю включенности и снижение удовлетворенности работой. Для кадровой и психологической практики это создает особую трудность: признаки неблагополучия могут быть заметны самому человеку раньше, чем они становятся видимыми для руководителя или коллег. Поэтому значение приобретает не только диагностика выгорания как психологического состояния, но и анализ того, как сотрудник сам оценивает собственное профессиональное самочувствие. Актуальность такого анализа усиливается тем, что профессиональное выгорание остается одной из заметных тем современных психологических исследований и организационной практики [Завертеева и др., 2026].

В классической модели К. Маслач профессиональное выгорание раскрывается через эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение профессиональных достижений [Maslach et al., 2001]. В отечественном подходе В. В. Бойко оно описывается как защитная форма эмоционального реагирования, возникающая при длительном напряжении и выражающаяся в экономии эмоций, резистенции, отстраненности и последующем истощении [Бойко, 2022]. Общим для этих подходов является представление о выгорании как состоянии, которое затрагивает не только эмоциональную сферу, но и отношение человека к работе, людям и самому себе как профессионалу.

Самооценка признаков выгорания в этом контексте не может пониматься как простое отражение диагностического показателя. Сотрудник оценивает свое состояние изнутри: через переживание усталости, тревоги, раздражения, снижения интереса, ощущения перегрузки или потери контроля. На эту оценку влияют не только реальные рабочие требования, но и индивидуальные особенности восприятия. Одной из таких особенностей является тревожность. Она может усиливать фиксацию на признаках неблагополучия, повышать чувствительность к напряжению и одновременно снижать уверенность человека в том, что он правильно понимает собственное состояние.

В психологии тревожность рассматривается как состояние и как относительно устойчивая личностная характеристика. В методике Ч. Д. Спилбергера в адаптации Ю. Л. Ханина ситуативная тревожность отражает актуальное переживание напряжения, беспокойства и внутренней скованности, а личностная тревожность связана с устойчивой склонностью воспринимать широкий круг ситуаций как потенциально угрожающие [Ханин, 1976]. Такое различие принципиально для анализа самооценки выгорания. Временное тревожное состояние может усиливать оценку текущего неблагополучия, тогда как личностная тревожность способна задавать более общий фон сомнений, настороженности и ожидания трудностей.

Цель статьи состоит в анализе роли ситуативной и личностной тревожности в самооценке признаков профессионального выгорания у сотрудников. В центре внимания находится не вопрос о том, является ли тревожность единственной причиной субъективного неблагополучия. Такая постановка была бы методологически неверной. Задача состоит в более точном описании

ее связи с самооценкой состояния, уверенностью в точности этой самооценки и результатами стандартизированной диагностики выгорания.

Основная часть

Теоретическая связь тревожности и самооценки профессионального состояния объясняется через механизмы когнитивной оценки и психологического стресса. Р. С. Лазарус связывал эмоциональное реагирование с тем, как человек оценивает ситуацию, ее значимость и доступные ресурсы совладания [Лазарус, 2011]. В отечественных исследованиях стресса также подчеркивается, что восприятие напряженной ситуации зависит от соотношения требований среды и ресурсов человека [Бодров, 2006]. При высокой тревожности рабочая нагрузка чаще воспринимается как менее контролируемая, а отдельные признаки усталости могут получать более тревожную интерпретацию. Сотрудник не просто замечает, что устал после общения с клиентами или коллегами. Он может воспринимать это как признак более серьезного неблагополучия, ожидать ухудшения состояния и сомневаться в возможности восстановления.

При этом тревожность нельзя сводить к «искажению» самооценки. Такая трактовка была бы слишком грубой. Высокая тревожность действительно может усиливать субъективное переживание неблагополучия, но она также может быть частью общей картины профессионального напряжения. Если сотрудник находится в ситуации длительной нагрузки, неопределенности и высокой ответственности, рост тревожности может отражать не только личностную особенность, но и реальное истощение адаптационных ресурсов. Поэтому в эмпирическом анализе важно сопоставлять тревожность сразу с несколькими показателями: субъективной самооценкой, стандартизированными шкалами выгорания и уверенностью в точности оценки.

Эмпирической основой статьи стали данные исследования, проведенного среди 80 сотрудников корпоративного холдинга в сфере туристического бизнеса. В выборку вошли 40 женщин и 40 мужчин в возрасте от 18 до 55 лет. Участники работали в контактном, дистанционном и гибридном форматах, что позволило учитывать разные формы профессионального взаимодействия. Для оценки выгорания использовались Maslach Burnout Inventory в адаптации Н. Е. Водопьяновой и методика диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко [Бойко, 2022; Водопьянова, Старченкова, 2024; Maslach et al., 2001]. Тревожность изучалась с помощью шкалы ситуативной и личностной тревожности Спилбергера-Ханина [Ханин, 1976]. Субъективное восприятие признаков выгорания фиксировалось с помощью авторской анкеты, направленной на оценку эмоционального состояния, дистанцирования, профессионального функционирования и уверенности в точности самооценки.

Авторская анкета в данном исследовании не рассматривалась как замена стандартизированной диагностике. Ее задача состояла в фиксации субъективного слоя проблемы: что именно сотрудник замечает в собственном состоянии и насколько выраженными считает признаки профессионального неблагополучия. Такой подход соответствует общему требованию психодиагностической осторожности: исследовательский инструмент должен интерпретироваться в пределах той задачи, для которой он применяется [Бурлачук, 2006]. Внутренняя согласованность анкеты была высокой: коэффициент альфа Кронбаха для общего показателя составил 0,97. Это позволяет использовать ее как исследовательский инструмент для

анализа субъективного восприятия, сохраняя при этом осторожность в интерпретации.

Полученные данные показали, что общая самооценка признаков выгорания имеет значимые связи со стандартизированными методиками. Она положительно связана с общим индексом MBI ($p = 0,557$; $p < 0,001$) и с общим показателем эмоционального выгорания по методике В. В. Бойко ($p = 0,550$; $p < 0,001$). Это означает, что субъективная оценка сотрудников не является случайным набором жалоб или ситуативных впечатлений. Она отражает содержательно значимые проявления профессионального неблагополучия, хотя и не совпадает полностью с диагностическими шкалами.

Наиболее важный для данной статьи результат связан с тревожностью. Ситуативная тревожность значимо коррелирует с общей самооценкой выгорания ($p = 0,456$; $p < 0,001$), общим индексом MBI ($p = 0,680$; $p < 0,001$) и общим показателем по методике В. В. Бойко ($p = 0,514$; $p < 0,001$). Эти связи показывают, что актуальное тревожное состояние сопровождается более высокой субъективной оценкой профессионального неблагополучия и более выраженными диагностическими показателями выгорания. Особенно сильной оказалась связь ситуативной тревожности с общим индексом MBI. Содержательно это можно объяснить тем, что MBI фиксирует компоненты, близкие к переживанию текущего эмоционального истощения, усталости, дистанцирования и снижения профессиональной эффективности.

Личностная тревожность также имеет значимые положительные связи с общей самооценкой выгорания ($p = 0,476$; $p < 0,001$), общим индексом MBI ($p = 0,448$; $p < 0,001$) и общим показателем по методике В. В. Бойко ($p = 0,649$; $p < 0,001$). Наиболее выраженной здесь оказалась связь с показателем В. В. Бойко. Это может быть связано с тем, что методика Бойко шире отражает процессуальные и симптоматические проявления выгорания: напряжение, резистенцию, истощение, эмоциональную экономию, отстраненность и психосоматические реакции. Личностная тревожность как устойчивая характеристика может быть особенно тесно связана именно с такой развернутой картиной эмоционального неблагополучия.

Отдельного внимания заслуживает связь тревожности с уверенностью в точности самооценки. Ситуативная тревожность не показала статистически значимой связи с этим показателем ($p = -0,175$; $p = 0,120$). Это значит, что временное тревожное состояние само по себе не обязательно снижает уверенность сотрудника в понимании своего состояния. Иная картина выявлена для личностной тревожности: она отрицательно связана с уверенностью в точности самооценки ($p = -0,229$; $p = 0,041$). Следовательно, сотрудники с более выраженной устойчивой тревожностью чаще могут сомневаться в собственной оценке профессионального самочувствия.

Этот результат имеет важное психологическое значение. Тревожный сотрудник может выше оценивать признаки выгорания, сильнее переживать усталость и напряжение, но при этом меньше доверять собственной интерпретации. В практической ситуации это может проявляться как внутренний конфликт: человек чувствует, что с ним что-то происходит, но не уверен, является ли это выгоранием, обычной усталостью, временным стрессом или личной «слабостью». Такое состояние затрудняет своевременное обращение за поддержкой. Сотрудник может откладывать разговор с руководителем, не обращаться к HR-специалисту или психологу, продолжать работать в прежнем режиме и одновременно накапливать тревожное напряжение.

При этом тревожность не была связана с интегральным абсолютным расхождением между самооценкой и стандартизированными показателями. Для ситуативной тревожности связь составила $p = 0,004$; $p = 0,975$, для личностной тревожности — $p = 0,013$; $p = 0,906$. Это уточняет

интерпретацию. Тревожность повышает субъективную выраженность неблагополучия и связана с диагностическими показателями выгорания, но не делает самооценку автоматически менее согласованной с результатами диагностики. Иными словами, тревожный сотрудник не обязательно «ошибается» в оценке состояния. Он может действительно находиться в более выраженном неблагополучии, но одновременно переживать больше сомнений и внутренней неопределенности.

На уровне профилактической работы такой результат особенно важен. Если организация воспринимает жалобы сотрудника только как проявление тревожности, существует риск обесценить реальные признаки выгорания. Если же тревожность полностью игнорируется, диагностика состояния тоже становится неполной: сотрудник может иметь высокие показатели выгорания, но нуждаться не только в снижении нагрузки, а также в помощи по уменьшению тревожного напряжения и восстановлению доверия к собственной оценке. Профессиональная поддержка должна учитывать обе стороны.

Для сотрудников туристической сферы это имеет дополнительную значимость. Туристический сервис связан с высокой плотностью коммуникации, необходимостью быстро реагировать на изменения, работать с эмоциональными запросами клиентов и сохранять устойчивость при неопределенности. В таких условиях тревожность может усиливаться не только у изначально тревожных сотрудников, но и у тех, кто долго находится в режиме постоянной готовности. Рабочая среда, требующая быстрой реакции и эмоциональной выдержки, может постепенно снижать ощущение контроля. В этом случае самооценка выгорания становится сигналом, который нельзя сводить к субъективной «мнительности».

Профилактика профессионального выгорания с учетом тревожности должна включать несколько направлений. Первое связано с регулярным мониторингом состояния сотрудников с помощью коротких самооценочных форм. Такая процедура помогает выявить не только выраженность усталости и эмоционального истощения, но и степень уверенности человека в своей оценке. Второе направление касается психологического просвещения: сотрудникам важно объяснять различия между усталостью, стрессом, тревожностью и выгоранием, чтобы снизить неопределенность в интерпретации собственных переживаний. Третье направление предполагает обучение приемам саморегуляции, восстановления после эмоционально напряженного общения и снижения тревожного ожидания.

Отдельная роль принадлежит руководителям и HR-специалистам. Сотрудник с высокой тревожностью может не всегда прямо сообщать о неблагополучии. Он может сомневаться, преуменьшать состояние или, наоборот, описывать его эмоционально насыщено, что иногда воспринимается окружающими как чрезмерная реакция. Поэтому управленческая задача состоит не в том, чтобы немедленно «проверить, прав ли сотрудник», а в том, чтобы создать спокойный способ обсуждения состояния: без стигматизации, без давления и без требования доказывать тяжесть переживаний. Более полезной становится позиция уточнения: какие признаки сохраняются, как давно они проявляются, как влияют на работу, что помогает восстановиться, а что усиливает напряжение.

В исследовательском отношении полученные результаты показывают, что самооценка профессионального выгорания должна изучаться не изолированно, а в системе связанных переменных. Сама по себе высокая субъективная оценка неблагополучия еще не говорит о неточности восприятия. Она может быть статистически согласована с диагностическими

показателями. Тревожность в этой системе выступает не внешним шумом, который надо просто убрать из анализа, а важной характеристикой эмоционального фона сотрудника. Она помогает понять, почему один человек уверен в своей оценке состояния, а другой при сходных признаках сомневается, тревожится и откладывает обращение за поддержкой.

Заключение

Проведенный анализ позволяет рассматривать тревожность как значимый фактор, связанный с самооценкой признаков профессионального выгорания у сотрудников. Ситуативная и личностная тревожность положительно связаны с общей самооценкой выгорания, общим индексом МВІ и общим показателем эмоционального выгорания по методике В. В. Бойко. Это показывает, что тревожность сопровождает не только субъективное переживание неблагополучия, но и более выраженные диагностические показатели профессионального и эмоционального выгорания.

Наиболее содержательным является различие между ситуативной и личностной тревожностью. Ситуативная тревожность связана с более высокой оценкой выгорания и диагностическими показателями, но не снижает уверенность в точности самооценки. Личностная тревожность, напротив, дополнительно связана с меньшей уверенностью сотрудника в собственной оценке состояния. Это означает, что устойчиво тревожный сотрудник может не только сильнее переживать признаки неблагополучия, но и чаще сомневаться в том, насколько правильно он их понимает.

Практический вывод состоит в том, что профилактика выгорания в организациях должна учитывать тревожность как часть общей картины профессионального состояния. Поддержка сотрудников не может ограничиваться общей рекомендацией «снизить нагрузку» или формальным мониторингом выгорания. Необходимы инструменты, которые помогают сотруднику различать усталость, тревожное напряжение и признаки устойчивого истощения, а также безопасно обсуждать свое состояние с руководителем, HR-специалистом или корпоративным психологом. Для сферы туризма, где эмоциональная и коммуникативная нагрузка является постоянной частью работы, такой подход имеет особое значение.

Ограничением представленных данных является корреляционный дизайн исследования. Полученные результаты не позволяют утверждать, что тревожность является причиной выгорания или причиной более высокой самооценки его признаков. Корректнее говорить о статистических взаимосвязях. Перспективы дальнейших исследований могут быть связаны с расширением выборки, сравнением разных профессиональных сфер и проведением лонгитюдного анализа, который позволит проследить динамику тревожности, самооценки состояния и диагностических показателей выгорания во времени.

Библиография

1. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
2. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. СПб.: Питер, 2022. 480 с.
3. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2006. 351 с.
4. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2024. 299 с.
5. Завертяева М. А., Найденова Ю. Н., Киреечева А. Д. Индекс актуальности темы профессионального выгорания // Социальная психология и общество. 2026. Т. 17. № 1. С. 166–182. DOI: 10.17759/sps.2026170110.

6. Лазарус Р. С. Эмоции и адаптация / пер. с англ. М.: Академический проект, 2011. 368 с.
7. Ханин Ю. Л. Краткое руководство к применению шкалы реактивной и личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера. Л.: ЛНИИФК, 1976. 18 с.
8. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout // *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.

The Role of Anxiety in Self-Assessment of Professional Burnout Signs in Employees

Anastasiya S. Karpenko

Doctor of Psychology, Professor,
Honored Scientist of the Russian Federation,
Head of the Department of General and Social Psychology,
Moscow State Institute of International Relations (University)
of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Odintsovo Branch,
143007, 3, Novo-Sportivnaya str., Odintsovo, Russian Federation;
e-mail: karpenko@mgimo.ru

Polina S. Shalashova

Master's Degree Student,
Moscow State Institute of International Relations (University)
of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation, Odintsovo Branch,
143007, 3, Novo-Sportivnaya str., Odintsovo, Russian Federation;
e-mail: shalashova.p@mgimo.ru

Abstract

The article examines the role of anxiety in the self-assessment of professional burnout signs in employees. Based on a study of 80 employees of a tourism holding, the connections between situational and personal anxiety and the subjective assessment of the state, confidence in its accuracy, and diagnostic indicators of burnout are analyzed. It is shown that anxiety enhances the perception of distress and requires consideration in organizational preventive work with personnel.

For citation

Karpenko A.S., Shalashova P.S. (2026) Rol' trevozhnosti v samootsenke priznakov professional'nogo vygoraniya u sotrudnikov [The Role of Anxiety in Self-Assessment of Professional Burnout Signs in Employees]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 15 (5A), pp. 137-144. DOI: 10.34670/AR.2026.94.96.015

Keywords

Anxiety, professional burnout, self-assessment, employees, emotional exhaustion, MBI, prevention, organizational psychology, personnel management.

References

1. Bodrov, V. A. (2006). Psikhologicheskiy stress: razvitiye i preodoleniye [Psychological stress: Development and coping]. PER SE.
2. Boyko, V. V. (2022). Energiya emotsiy v obshchenii: vzglyad na sebya i na drugikh [The energy of emotions in communication: A view of oneself and others]. Piter.
3. Burlachuk, L. F. (2006). Psikhodiagnostika: uchebnik dlya vuzov [Psychodiagnosics: A textbook for universities]. Piter.
4. Khanin, Yu. L. (1976). Kratkoye rukovodstvo k primeneniyu shkaly reaktivnoy i lichnostnoy trevozhnosti Ch. D. Spilbergera [A brief guide to the application of C. D. Spielberger's State-Trait Anxiety Inventory]. LNIEFK.
5. Lazarus, R. S. (2011). Emotsii i adaptatsiya [Emotions and adaptation] (Trans. from English). Akademicheskiy proekt.
6. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
7. Vodopyanova, N. E., & Starchenkova, E. S. (2024). Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome: Diagnosis and prevention] (3rd ed., rev. and suppl.). Yurayt.
8. Zavertiaeva, M. A., Naidenova, Yu. N., & Kireecheva, A. D. (2026) Indeks aktual'nosti temy professional'nogo vygoraniya [The relevance index of the topic of occupational burnout]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society], *17*(1), 166–182. <https://doi.org/10.17759/sps.2026170110>