

## ПРОФЕСИОНАЛЕН СТРЕС И УЕЛНЕС - КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА

**Величка Александрова**

*Доцент, доктор, Факултет „Обществено здраве, здравни грижи и туризъм“  
Национална спортна академия „Васил Левски“, България  
E-mail: [vili.polito@abv.bg](mailto:vili.polito@abv.bg) / ORCID iD: 0000-0002-3969-4092*

### РЕЗЮМЕ

Въведение: Професионалният стрес е процес на напрежение, възникващ при несъответствие между изискванията на труда и наличните ресурси, контрол и подкрепа. Уелнесът, според Global Wellness Institute (GWI), е активно преследване на дейности, избори и начин на живот, водещи към холистично здраве, а не синоним на здраве, благополучие или единична терапия. Цел: Да се уточнят терминологичните граници между стрес, професионален стрес, бърнаут, благополучие и уелнес и да се оцени мястото на уелнес подходите в превенцията на професионалния стрес чрез синтез на наличната литература и актуалните икономически данни на GWI. Методи: Извършен е теоретичен обзор, структуриран по принципите на PRISMA. В предоставения корпус са оценени над 130 публикации и са включени 68. Поради липса на пълна стратегия по бази, дати, дубликати и причини за изключване обзорът се определя като систематично структуриран, но не и напълно възпроизводим систематичен преглед. Резултати: Данните на GWI показват глобална уелнес икономика от 6,8 трилиона щ.д. през 2024 г., но секторът „уелнес на работното място“ е едва 53,3 млрд. щ.д. и достига приблизително 9,8% от заетите. Европа формира 19,9 млрд. щ.д. от този пазар. Следователно пазарният растеж не е равнозначен на доказана ефективност или широк достъп. Заключение: Уелнес интервенциите могат да допълват, но не да заменят организационното управление на психосоциалните рискове. Концептуално прецизният модел поставя първо промяната на условията на труд, след това подкрепата и накрая индивидуалните възстановителни практики.

**Ключови думи:** професионален стрес; психосоциални рискове; уелнес; благополучие; работно място; превенция; GWI.

### ВЪВЕДЕНИЕ

В съвременната литература терминът „стрес“ често се използва едновременно за външните изисквания, субективното преживяване и физиологичния отговор (11-14, 17, 18). Това смесване затруднява измерването и води до неясни причинни заключения (1–3, 6-10, 15, 16). Емоционалният стрес подчертава афективната реакция, докато професионалният стрес ограничава контекста до работната среда и взаимодействието между изискванията, ресурсите и организацията на труда (21-23). Психосоциалните опасности включват прекомерно натоварване, нисък контрол, несигурност на заетостта, неясни роли, конфликти, насилие и тормоз, недостатъчна подкрепа и нарушен баланс между труд и личен живот. СЗО отчита, че депресията и тревожността водят до приблизително 12 млрд. загубени работни дни годишно и около 1 трилион щ.д. пропусната производителност (4, 22). Тези показатели не измерват само професионален стрес, но очертават неговата обществена значимост (23). Уелнесът е различен аналитичен конструктор (29-31). GWI го дефинира като активен процес на

избори и действия за холистично здраве, включващо взаимосвързани физически, психични, емоционални, духовни, социални и екологични измерения (5, 6, 23-25, 32-34). Това определение позволява уелнес практиките да се разглеждат като ресурси за превенция и възстановяване, без да се превръщат в заместител на трудовата медицина или на организационните мерки (7, 20, 26-28).

## МЕТОДИ

Целта е да се предложи концептуално уточнение на „професионален стрес“ и „уелнес“, да се разграничат близки понятия и да се интерпретират актуалните данни на GWI за икономиката и достъпа до уелнес на работното място.

### 2.1. Дизайн и изследователски въпроси

Приложен е теоретичен обзор със систематично структурирано търсене, ориентирано към PRISMA 2020. Въпросите са: (1) как се дефинират стрес, професионален стрес и уелнес; (2) кои са структурните им компоненти; (3) кои са ограниченията на дефинициите; и (4) как данните на GWI контекстуализират уелнеса на работното място.

### 2.2. Източници и критерии

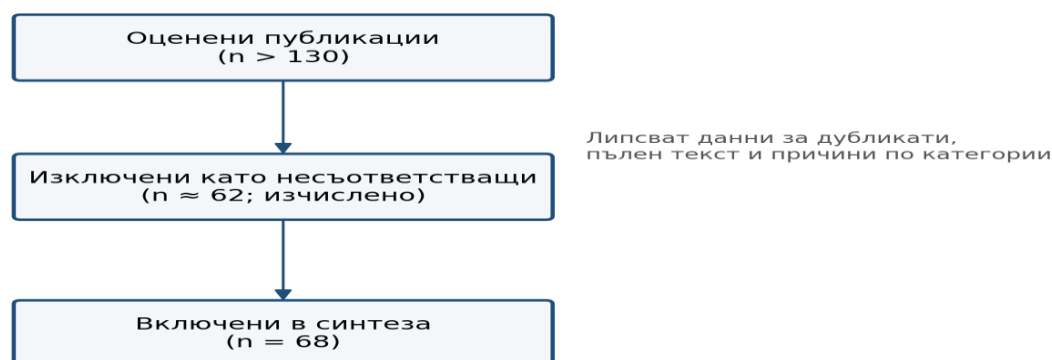
В първоначалния текст са посочени Academia.edu, EBSCO, Google Scholar и ResearchGate и комбинации от ключови думи за stress, professional stress, wellness, recreation, anti-stress, lifestyle, health prevention, fear и anxiety. Включени са англоезични и български публикации с концептуален или сравнителен принос и човешка популация. Изключени са нерелевантни, нечовешки и недостатъчно информативни източници. За настоящата редакция са добавени официални публикации на GWI, СЗО и МОТ.

### 2.3. Ограничения на възпроизводимостта

Не са предоставени точни дати на търсене, пълни заявки за всяка база, брой дубликати, два независими оценители, оценка на риска от пристрастие или списък на изключените пълни текстове. Затова не е коректно да се заявява пълно съответствие с PRISMA. Числото 62 изключени публикации е приблизителна аритметична разлика между „над 130“ оценени и 68 включени (фиг. 1, 2).



Фигура 1. Концептуална рамка на професионалния стрес и уелнес ресурсите



Фигура 2. Схематичен поток на селекцията по наличните данни

## 2.4. Ограничения

Обзорът е ограничен от непълно документирано търсене и липса на оценка на качеството на 68-те включени публикации. Academia.edu и ResearchGate са платформи, а не библиографски бази с еднакво контролирано индексирание. Икономическите оценки на GWI измерват разходи и пазарен размер, а не клинични резултати. Липсват надеждни GWI данни за процента на хората, използващи конкретно ароматерапия, масаж, йога, аюрведа или хидротерапия в Европа и света. Поради това не се извършва мета-анализ и не се правят причинни заключения.

## РЕЗУЛТАТИ

### 3.1. Терминологично уточнение

Анализът на работните дефиниции в Таблица 1 показва необходимост от ясно разграничаване между понятията „стрес“, „професионален стрес“, „бърнаут“, „благополучие“, „уелнес“ и „уелнес на работното място“. Макар тези категории да са взаимосвързани, те описват различни равнища на взаимодействие между човека, професионалната среда и здравето. Понятието „стрес“ има най-широк обхват и характеризира динамичната реакция на индивида към възприемани изисквания, ограничения или заплахи. Професионалният стрес представлява по-специфична форма, свързана с условията и организацията на труда. Следователно той не трябва да се разглежда единствено като индивидуална неспособност за справяне, тъй като възникването му е обусловено и от фактори като прекомерно натоварване, ниска автономия, неясни професионални роли, недостатъчна социална подкрепа и несигурност на заетостта. Особено важно е разграничението между професионален стрес и бърнаут. (таб. 1).

Таблица 1. Работни дефиниции и концептуални граници

| Понятие                   | Работна дефиниция                                                                                                                                                                                             | Какво не означава                                                                               |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Стрес                     | Динамичен отговор на възприемани изисквания или заплахи, който включва когнитивни, емоционални, поведенчески и физиологични компоненти.                                                                       | Не е автоматично заболяване и не е идентичен със стресора.                                      |
| Професионален стрес       | Процес на неблагоприятно напрежение, когато трудовите изисквания и условия надвишават или застрашават ресурсите, контрола и способността за справяне.                                                         | Не се свежда до индивидуална „слабост“ или до натоварен ден.                                    |
| Бърнаут                   | Според ICD-11: професионален феномен вследствие на хроничен стрес на работното място, който не е управляван успешно; характеризира се с изтощение, дистанциране/цинизъм и намалена професионална ефективност. | Не е медицинско заболяване и не следва да се прилага извън професионалния контекст.             |
| Благополучие              | Състояние или оценка на добро функциониране и качество на живота.                                                                                                                                             | Не е непременно пазарна дейност или интервенция.                                                |
| Уелнес                    | По GWI: активно преследване на дейности, избори и начин на живот, водещи към холистично здраве.                                                                                                               | Не е статично състояние, синоним на здраве или сбор от спа процедури.                           |
| Уелнес на работното място | По GWI: работодателски разходи за програми, услуги, дейности и оборудване за подобряване здравето и уелнеса на служителите.                                                                                   | Не обхваща всички организационни политики, трудови права и задължителна безопасност при работа. |

Бърнаутът не е синоним на професионалния стрес, а специфичен професионален феномен, свързан с хроничен стрес на работното място, който не е бил успешно управляван. Това разграничение има съществено методологично значение, защото позволява професионалният стрес да бъде анализиран като процес, а бърнаутът — като възможен неблагоприятен резултат от продължителното му действие. Съществено концептуално разграничение се установява и между „благополучие“ и „уелнес“. Благополучието характеризира предимно състояние или субективна оценка за добро физическо, психическо и социално функциониране. Уелнесът има по-изразена процесуална ориентация. В концепцията на Global Wellness Institute (GWI) той се разглежда като активно стремление чрез информирани избори, действия и начин на живот към постигане на холистично здраве. Следователно уелнесът не трябва да се редуцира до СПА процедури, масаж, физически упражнения или други самостоятелни рекреационни практики. В професионален контекст понятието „уелнес на работното място“ придобива допълнителна специфика. GWI го измерва чрез разходите на работодателите за програми, услуги, дейности и средства, предназначени за подобряване на здравето и уелнеса на работещите. Тази пазарна дефиниция обаче е

по-тясна от общото понятие за благополучие на работното място. Тя не включва автоматично всички организационни фактори, като справедливо управление, адекватно възнаграждение, сигурност на труда, автономия, социална подкрепа и превенция на психосоциалните рискове.. (фиг.3):



**Фигура 3.** Онагледяване концептуалната последователност на стрес факторите и необходимостта от превенция чрез Уелнес програми

На тази основа може да бъде предложена следната концептуална последователност. В тази рамка уелнес практиките представляват част от превантивните и възстановителните ресурси. Те могат да подпомогнат справянето със стреса и възстановяването, но не могат да компенсират устойчиво неблагоприятни условия на труд. Следователно основният резултат от терминологичния анализ е, че разглежданите понятия не са взаимозаменяеми. Тяхното прецизно дефиниране е необходимо както за правилното конструиране на научни изследвания и измервателни инструменти, така и за разработването на адекватни програми за управление на професионалния стрес и насърчаване на уелнес културата на работното място.

### **3.2. Причини, механизми и последствия**

Професионалният стрес възниква от съчетание на съдържанието и организацията на труда: обем и темп на работа, дълги или непредвидими часове, ниска автономия, неясни или конфликтни роли, несигурност, недостатъчно възнаграждение, дискриминация, изолация, насилие и ограничена социална подкрепа (3, 7). Технологичните промени и размиването на границите между работа и свободно време могат да усилят експозицията. Продължителната експозиция се свързва с тревожност, депресивни симптоми, нарушения на съня, умора, сърдечносъдови рискове и отсъствия. На организационно равнище последствията включват намалена ангажираност, грешки, текучество и отслабена устойчивост. Бърнаутът е възможен изход на неуправлявания хроничен професионален стрес, но не е негов синоним (2, 4).

### **3.3. Уелнес интервенции и йерархия на превенцията**

Ароматерапията, масажът, йога програми, медитацията, традиционните подходи,

хидротерапията и термалните практики могат да подпомагат релаксацията и възстановяването (таб.2).

**Таблица 2.** Място на уелнес подходите в многостепенната превенция

| Ниво               | Основен фокус                              | Примери                                                                            | Роля на уелнеса                                   |
|--------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Първична превенция | Премахване/намаляване на причините в труда | Реалистично натоварване; автономия; ясни роли; справедливост; превенция на тормоза | Допълваща; не заменя организационната промяна     |
| Вторична превенция | Ранно разпознаване и ресурси за справяне   | Обучение на ръководители; достъп до подкрепа; скрининг; умения за възстановяване   | Значима като доброволен и достъпен ресурс         |
| Третична превенция | Лечение, рехабилитация и връщане на работа | Клинична грижа; адаптация на работата; проследяване                                | Само като допълваща грижа при подходящи показания |

Доказателствата обаче са специфични за интервенцията, популацията, дозата и измерения резултат. GWI не публикува надеждна глобална разпространеност от за тези пет техники.

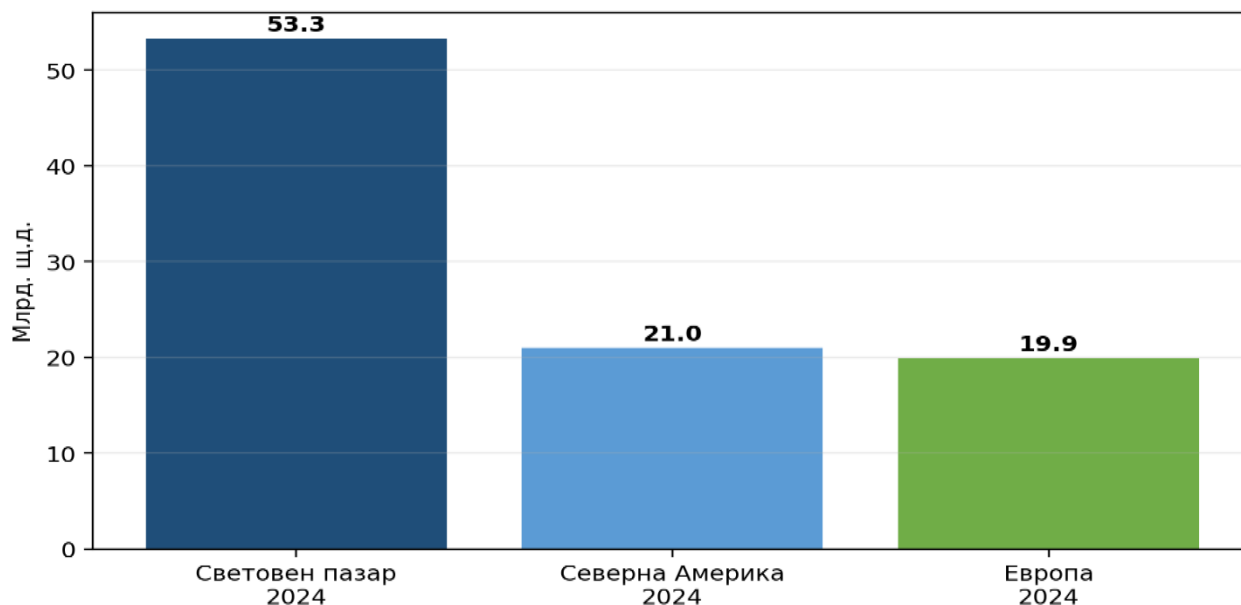
### 3.4. Какво показват действителните данни на GWI

GWI оценява глобалната уелнес икономика на 6,8 трилиона щ.д. през 2024г (таб.3).

**Таблица 3.** Проверими показатели от Global Wellness Economy Monitor 2025

| Показател                    | Стойност        | Период         | Коректна интерпретация                          |
|------------------------------|-----------------|----------------|-------------------------------------------------|
| Глобална уелнес икономика    | 6,8 трлн. щ.д.  | 2024, световно | Пазарен размер, не здравен ефект                |
| Дял от световния БВП         | 6,12%           | 2024           | Икономическа тежест                             |
| Растеж на уелнес икономиката | 7,9%            | 2023–2024      | Номинална пазарна динамика                      |
| Уелнес на работното място    | 53,3 млрд. щ.д. | 2024, световно | Работодателски разходи по дефиницията на GWI    |
| Достъп на работещите         | 349 млн.; 9,8%  | 2024, световно | Ограничен и неравномерно разпределен обхват     |
| Северна Америка              | 21,0 млрд. щ.д. | 2024           | Регионален пазар                                |
| Промяна на сектора           | –1,5%           | 2023–2024      | Свиване, въпреки общия растеж                   |
| Европа                       | 19,9 млрд. щ.д. | 2024           | Регионален пазар; около 37% от световния сектор |

Това представлява 6,12% от световния БВП, с 7,9% растеж спрямо 2023 г. Секторът „Уелнес“ (фиг.4):



Източник: Global Wellness Institute, Global Wellness Economy Monitor 2025. Северна Америка и Европа заедно формират повече от три четвърти от световния пазар.

**Фигура 4.** Пазарът на уелнес на работното място през 2024 г. по GWI

Работещите са 9,8% от всички заети и имат достъп до специализирани програми през 2024г на работното място“. Това е дял от 53,3 млрд. щ.д., но се свива с 1,5% през 2023–2024 г. въпреки че общата уелнес икономика расте. GWI оценява, че около 349 млн.

## ДИСКУСИЯ

Предложеният модел отделя причината, реакцията и интервенцията. Психосоциалните опасности са експозиции; професионалният стрес е процес на реакция и адаптация; бърнаутът е специфичен професионален феномен; уелнесът е активен процес и набор от ресурси. Това разграничение предотвратява методологичната грешка пазарният размер или популярността на дадена практика да се представят като доказателство за клинична ефективност. Данните на GWI очертават парадокс: глобалната уелнес икономика нараства бързо, но работодателските програми имат нисък обхват и почти стагниращ пазар. GWI свързва това с валутни промени, структурни промени на пазара на труда, растеж на временната и платформената заетост и ограничена доказателствена база за част от програмните разходи (8). Следователно индивидуални дейности като масаж или медитация не могат да компенсират хронично претоварване, несигурност или несправедливо управление. Практическият подход трябва да следва йерархията на контрол: оценка на психосоциалните рискове; промяна на натоварването и организацията; обучение и подкрепа; доброволни уелнес ресурси; достъп до

професионална здравна грижа. Уелнесът има най-голяма стойност, когато е интегриран в трудова политика, която защитава автономията, справедливостта, участието и възстановяването.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Професионалният стрес следва да се определя като динамичен процес, произтичащ от неблагоприятното взаимодействие между трудовите изисквания и ресурсите, контрола и подкрепата на работещия. Уелнесът е активен, многомерен процес към холистично здраве. Той може да подкрепя възстановяването и устойчивостта, но не замества управлението на психосоциалните опасности. Актуалните данни на GWI демонстрират значима икономическа активност, но ограничен глобален достъп до уелнес на работното място. Бъдещите изследвания трябва да използват възпроизводими търсения, предварително зададени резултати, оценка на риска от пристрастие и разграничение между пазарни показатели, участие и здравна ефективност.

### \*Бележка:

**Конфликт на интереси:** Авторът и институцията декларират, че не съществува конфликт на интереси.

**Финансиране:** Статията е разработена в рамките на проект BG16RFPR002-1.014-0011 „Устойчиво развитие на Центъра за върхови постижения „Наследство БГ“, финансиран по процедура за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16RFPR002-1.014 „Устойчиво развитие на центровете за върхови постижения и центровете за компетентност, включително на конкретни инфраструктури или техни обединения от Националната пътна карта за научна инфраструктура“. **Информирано съгласие:** Подписани са декларации за информирано съгласие относно публикуването на данните от проучването.

**Използване на изкуствен интелект:** Инструменти с изкуствен интелект (ChatGPT) са използвани единствено за езикова редакция и превод.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Angelcheva, M. (2019). Effects of combination between relax massage and Dr Bach flower remedies on everyday stress. In *Proceedings of the International Scientific Congress "Applied Sports Sciences" and Balkan Scientific Congress "Physical Education, Sports, Health"* (pp. 348–352). NSA Press.
2. Angelcheva, M., & Petkova, S. (2019). Effects of combination between relax massage and Dr Bach flower remedies on everyday stress. In *Proceedings of the International Scientific Congress "Applied Sports Sciences" and Balkan Scientific Congress "Physical Education, Sports, Health"* (pp. 348–352). NSA Press.
3. Dimitrova, B., Polimenov, M., Treneva, V., Nesheva, I., Ivanova, V., & Trendafilov, D. (2018). *Sotsialna znachimost na uelnes kulturata: Sravnitelnen analiz po danni ot nauchni izsledvania na Gallup International* [Social significance of wellness culture: A comparative analysis based on Gallup International research data]. Avangard.
4. Dimitrova, B. (2019). *New smart educational model: Wellness instructor* (pp. 11–39). Avangard Prima.
5. Dimitrova, B., & Nesheva, I. (2021). Research to improve health care for women with normal pregnancy applying recreational wellness activity. *Trakia Journal of Sciences*, 19(Suppl. 1), 684–690.

6. Dimitrova, B. (2023). Educational policy, specialised staff, innovations and the recreational industry. *Strategies for Policy in Science and Education*, 31(5), 532–546. <https://doi.org/10.53656/str2023-5-6-imp>
7. Dimitrova, B. (2024). The role of wellness, SPA, and thalassotherapy in stress management. *Smart Innovations in Recreation, Wellness Industry and Niche Tourism*, 6(2), 7–14.
8. Dimitrova, B. (2025). Mechanical and energy efficiency in wellness programs with cyclical movements. *Series on Biomechanics*, 39(1), 59–67. <https://doi.org/10.7546/SB.01.08.2025>
9. Dimitrova, B. (2025a). Niche tourism: Innovations and quality culture in specialized workforce development. *German International Journal of Modern Science*, (101), 88–93. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15124768>
10. Dimitrova, B., & Tomova, T. (2025). Wellness lifestyle, emotional intelligence, workplace, and leadership success. *Smart Innovations in Recreation, Wellness Industry and Niche Tourism*, 6(2), 51–56.
11. Dimitrova, B., et al. (2025a). Scientific evidence for personalisation of SPA services at the cellular level. *German International Journal of Modern Science*, (100), 42–46. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15061591>
12. Dimitrova, B. (2026). Assessing the health benefits of forest art therapy: Evidence from Bulgaria. *Forestry Ideas*, 32(1), 16–18.
13. Dimitrova, N. (2017). The factor motivation for judo training with children. *Research in Kinesiology*, 45(2), 161–163.
14. Dimitrova, N. (2019a). Resistance while managing its own inertial power field. *Trakia Journal of Sciences*, 17(1), 631–634.
15. Dimitrova, N. (2019b). Reactions of the motor system in local and global activities. *Trakia Journal of Sciences*, 17(1), 635–637.
16. Dimitrova, N. (2020). Control of the spatial structure in preschool children. *Trakia Journal of Sciences*, 18(1), 854–856.
17. Dimitrova, N. (2025). Specificity of balance in weightlifting. *German International Journal of Modern Science*, (102), 63–66.
18. Dimitrova, N. (2026). Comparative biomechanical analysis of performance against a real target and a "kata" in karate. *Trakia Journal of Sciences*, 24(2). <https://doi.org/10.15547/tjs.2026.02.012>
19. Global Wellness Institute. (2021). *The global wellness economy: Looking beyond COVID—Workplace wellness*. <https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2022/02/GWI-WE-Monitor-2021-workplace-wellness-FINAL.pdf>
20. Global Wellness Institute. (2022). *Defining wellness policy*. [https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2022/10/GWI\\_Wellness-Policy\\_102122-FINAL.pdf](https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2022/10/GWI_Wellness-Policy_102122-FINAL.pdf)
21. Global Wellness Institute. (2024). *Global wellness economy monitor 2024*. <https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2024/11/WellnessEconMonitor2024PDF.pdf>
22. Global Wellness Institute. (2025). *Global wellness economy monitor 2025*. [https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2025/11/2025-GWI-WE-Monitor\\_DIGITAL-FINAL.pdf](https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2025/11/2025-GWI-WE-Monitor_DIGITAL-FINAL.pdf)
23. Global Wellness Institute. (n.d.). *What is wellness?* <https://globalwellnessinstitute.org/what-is-wellness/>
24. International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. ILO.
25. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
26. Nesheva, I. (2022). Social benefits of wellness motor activities for women with normal pregnancy. *Smart Innovations in Recreational, Wellness Industry and Niche Tourism*, 4(1–2), 22–27.
27. Nesheva, I. (2023a). Pregnancy and wellbeing. *Trakia Journal of Sciences*, 21(Suppl. 1), 231–235. <https://doi.org/10.15547/tjs.2023.s.01.039>
28. Nesheva, I. (2023b). A wellness tool to perform healthy lifestyle practices in the Bulgarian school system. *Strategies for Policy in Science and Education*, 31(5), 560–572. <https://doi.org/10.53656/str2023-5-7-wel>

29. Tomova, T. (2024). Modeling rituals through combined wellness influences. *Smart Innovations in Recreational, Wellness Industry and Niche Tourism*, 6(2), 15–24.
30. Tomova, T. (2025). The impact of manual wellness therapies and body massage: A stress relief effect. *German International Journal of Modern Science*, (105), 23–27.
31. Tomova, T., & Angelov, B. (2023). Wellness practices for healthy ageing. *Trakia Journal of Sciences*, 21(Suppl. 1), 445–450. <https://doi.org/10.15547/tjs.2023.s.01.074>
32. World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
33. World Health Organization. (2024). *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
34. World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. World Health Organization.