

Дата отсылки рукописи: 16.03.25

Сведения об авторе 1

НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ	
Фамилия Имя Отчество	Кривошапов Вячеслав Геннадьевич
Ученая степень	-
Место работы/учебы (полное наименование организации, почтовый адрес)	ФГБОУ ВО «ВВГУ», ФГБОУ ВО "Владивостокский государственный университет", 690014, ДФО, Приморский край, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41
Должность	Магистрант кафедры философии и юридической психологии
Город, страна	г. Владивосток, Россия.
Электронный адрес	capsluck.rion@gmail.com
ORCID	-
Личный вклад автора в совместную рукопись	<ul style="list-style-type: none">– Сбор данных– Анализ и интерпретация данных– Составление текста
НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ	
Name, Surname	Krivoshapov Vyacheslav Gennadyevich
Degree	-
Affiliation (Organization name and address)	FGBOU VVSU, FGBOU VO "Vladivostok State University", 690014, Far Eastern Federal District, Primorsky Krai, Vladivostok, 41, Gogol St.
Position	Master's student of the Department of Philosophy and Legal Psychology
City, Country	Vladivostok, Russia.
E-mail address	capsluck.rion@gmail.com
ORCID	-
Personal contribution to the joint manuscript	<ul style="list-style-type: none">– Data collection– Analyzing and interpreting data– Writing

Сведения об авторе 2

НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ	
Фамилия Имя Отчество	Чернявская Валентина Станиславовна
Ученая степень	Доктор педагогических наук
Место работы/учебы (полное наименование организации, почтовый адрес)	ФГБОУ ВО «ВВГУ», ФГБОУ ВО "Владивостокский государственный университет", 690014, ДФО, Приморский край, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41
Должность	Профессор кафедры общей и юридической психологии
Город, страна	г. Владивосток, Россия.
Электронный адрес	valstan13@mail.ru
ORCID	0000-0001-6674-6305
Личный вклад автора в совместную рукопись	<ul style="list-style-type: none">– Концепция или дизайн работы– Критическая доработка статьи– Окончательное утверждение версии для публикации
НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ	
Name, Surname	Chernyavskaya Valentina Stanislavovna
Degree	Doctor of Pedagogical Sciences
Affiliation (Organization name and address)	FGBOU VVSU, FGBOU VO "Vladivostok State University", 690014, Far Eastern Federal District, Primorsky Krai, Vladivostok, 41, Gogol St.

Position	Professor, Department of General and Legal Psychology
City, Country	Vladivostok, Russia.
E-mail address	valstan13@mail.ru
ORCID	0000-0001-6674-6305
Personal contribution to the joint manuscript	<ul style="list-style-type: none"> – Conception or design of the work – Critical revision of the article – Final approval of the version to be published

Название, аннотация, ключевые слова

НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ	
Название рукописи	Почему выгорают торговые работники. Субъективное благополучие, материализм, осознанность: предикторы выгорания торговых работников
Текст аннотации (от 200 до 300 слов)	<ul style="list-style-type: none"> – Цель: Изучение влияния личностных ресурсов (субъективного благополучия, диспозиционного материализма, осознанности) на профессиональное выгорание торговых работников и выявление ключевых предикторов эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений. – Дизайн/методология/подход: Исследование основано на концепции профессионального выгорания (Маслач, Водопьянова) и личностных ресурсов (Динер, Белк, Карпинский, Леонтьев). Методология исследования основывалась на подходах К. Маслач и Н. Е. Водопьяновой, которые рассматривают выгорание как сложный многоуровневый процесс, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение профессиональных достижений. В работе также использовались представления Э. Динера о субъективном благополучии, а влияние диспозиционного материализма анализировалось на основе теоретических подходов Р. Белка и К. В. Карпинского. Осознанность как важный ресурс в работе с эмоциональным истощением рассматривалась с точки зрения концепций О. В. Митиной, Д. А. Леонтьева и Л. А. Александровой. Применены стандартизированные опросники и количественные методы анализа (корреляционный, регрессионный, Манна-Уитни). – Результаты: Определены наиболее значимые предикторы выгорания торговых работников. Среди них жадность и чрезмерная сосредоточенность на задачах оказывает наибольшее негативное влияние на уровень эмоционального истощения сотрудников. – Выводы/практические следствия: Результаты могут быть использованы менеджерами и психологами для создания программ профилактики выгорания. Разработаны рекомендации по снижению чрезмерной фиксации на материальных ценностях и формированию осознанного отношения к работе. – Оригинальность/ценность результатов: Исследование впервые эмпирически верифицирует влияние материализма

	и осознанности на выгорание торговых работников. Выявленные предикторы позволяют глубже понять механизмы эмоционального истощения и деперсонализации в сфере продаж.
Ключевые слова (3–7 слов или словосочетаний)	выгорание, торговые работники, осознанность, материализм, психологическое благополучие, предикторы.
НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ	
Title of the manuscript	Why sales workers burn out. Subjective well-being, materialism, mindfulness: predictors of sales force burnout
Abstract (200 to 300 words)	<ul style="list-style-type: none"> – Purpose: Studying the influence of personal resources (subjective well-being, dispositional materialism, and mindfulness) on trade workers' professional burnout and identifying key predictors of emotional exhaustion, depersonalization, and reduction of professional achievement. – Design/Methodology/Approach: The research is based on the concept of professional burnout (Maslach, Vodopyanova) and personal resources (Diener, Belk, Karpinsky, Leontiev). The research methodology was based on the approaches of K. Maslach and N. E. Vodopyanova, who consider burnout as a complex multilevel process, including emotional exhaustion, depersonalization and reduction of professional achievements. The work also used E. Diener's ideas about subjective well-being, and the influence of dispositional materialism was analyzed on the basis of theoretical approaches of R. Belk and K. V. Karpinsky. Awareness as an important resource in working with emotional exhaustion was considered in terms of the concepts of O. V. Mitina, D. A. Leontiev and L. A. Aleksandrova. Standardized questionnaires and quantitative methods of analysis (correlation, regression, Mann-Whitney) were used. – Findings: The most significant predictors of trade workers' burnout were determined. Among them greed and excessive focus on tasks has the greatest negative impact on the level of emotional exhaustion of employees. – Practical Implications: The results can be used by managers and psychologists to create burnout prevention programs. Recommendations were developed to reduce excessive fixation on material values and to form a conscious attitude to work. – Originality/Value: The study for the first time empirically verifies the influence of materialism and mindfulness on sales workers' burnout. The identified predictors allow for a deeper understanding of the mechanisms of emotional exhaustion and depersonalization in sales.
Keywords (3-7 words or phrases)	burnout, sales workers, mindfulness, materialism, psychological well-being, predictors.

Введение. Современный мир стал невероятно быстрым, динамичным и ориентированным на поиск и освоение ресурсов разного рода. Наиболее востребованными специалистами сейчас являются работники торговой сферы те, кто обеспечивает сбыт продукции и контактирует с покупателями по поводу продаж. Их работа состоит в интенсивной коммуникации на основе всех технических средств, в результате напряженной работы они «выгорают» быстрее остальных. Проблема выгорания наиболее глубоко

изучается в рамках социэкономических профессий, но число исследований причин профессионального выгорания торговых работников не соответствует степени востребованности и значимости этих специалистов для современной экономики. Поиск в elibrary статей из журналов с ключевым словом «выгорание» показал, что 26 из 99 посвящены исследованию выгорания педагогов, но современных работ о выгорании торговых работников не обнаружено. Запрос по словосочетанию «выгорание педагогов» обнаружил 102 публикации, «выгорание менеджеров» - одну. Тем не менее, стоит отметить, что фраза «торговые работники» встречается на одной странице из 99 позиций не менее 46 раз в результате общего поиска, что свидетельствует о распространенности этого термина в научной литературе, независимо от специфики исследования. Однако поисковый запрос по фразе «выгорание торговых работников» не дал результатов, что подтверждает отсутствие исследований, посвященных этому феномену в указанной профессиональной группе. Крайне высокая востребованность, с одной стороны, и текучесть кадров среди менеджеров и специалистов по продажам, с другой, подтверждает указанное противоречие. Недостаток психологических исследований профессионального выгорания торговых работников с очевидностью требует восполнения данного пробела.

Особенности профессиональной деятельности торгового работника

В отличие от многих других профессиональных групп, специфика работы в торговле включает высокие требования к объему продаж, постоянное взаимодействие с огромным количеством клиентов и необходимость поддержания длительных эмоциональных контактов.

Эти особенности труда создают основу для выгорания и различных форм стресса. Стресс и профессиональное выгорание являются смежными проблемами и опасны тем, что обладают силой порождать еще большие сложности (Чаттерджи, 2022).

Важно отметить различие торговых работников от менеджеров по продажам и продавцов-консультантов, так как их трудовые условия и система мотивации существенно различаются. Менеджеры по продажам получают процент от сделок, что делает их доход нестабильным, но напрямую зависящим от успешности переговоров. Продавцы-консультанты, в свою очередь, могут получать как фиксированный оклад, так и смешанную систему оплаты с бонусами за выполнение плана (ГОСТ Р 51305-2009, 2019). Торговые работники, напротив, получают преимущественно фиксированный оклад, который увеличивается со стажем, а не с количеством продаж.

Для торговых работников клиентские решения часто выглядят случайными: одни покупатели, казавшиеся готовыми к покупке, отказываются, а другие неожиданно совершают сделку. Так как зарплата не зависит от продаж, в коллективе формируется атмосфера командной поддержки, а руководство оценивает сотрудников по вовлеченности и добросовестности, а не по результатам продаж.

Однако стабильный доход не исключает стресса: неопределенность в работе с клиентами, необходимость постоянного эмоционального вовлечения и риск увольнения за низкую активность создают устойчивое напряжение. В долгосрочной перспективе это может приводить к профессиональному выгоранию, снижению мотивации и росту раздражительности.

Профессиональное выгорание, как психологическое явление, неизбежно приводит к снижению мотивации, росту раздражительности, а также может быть связано с развитием психофизиологических проблем, таких как хроническая усталость и нарушения сна. Указанные последствия, зафиксированные одним из авторов на основе его собственного опыта работы в данной сфере и наблюдений, способны существенно снизить общую продуктивность и удовлетворенность работой, что, в свою очередь, ведет к истощению психоэмоциональных ресурсов работников. Эти изменения особенно выражены в условиях длительного стресса и недостаточного восстановления.

Исследование проводилось среди сотрудников отдела продаж крупной российской компании, работающей в сфере поставок и продаж автомобильных запчастей. В выборку

вошли специалисты, занимающиеся консультированием клиентов, обработкой заказов и заключением договоров. Участники исследования представляют разные регионы России и имеют различный профессиональный стаж. Полученные данные имеют потенциал для более глубокого понимания тенденций отрасли и могут послужить основой для разработки рекомендаций, которые будут полезны как для небольших компаний, так и для крупных игроков рынка в сфере логистики, управления и маркетинга.

Торговые работники компании не только справляются с традиционными задачами продаж и обслуживания клиентов, в их обязанность входит активность в социальных сетях, они управляют онлайн-заказами и реагируют на отзывы и обращения через разнообразные цифровые каналы и мессенджеры. Необходимость обеспечения круглосуточной доступности и поддержания высоких стандартов обслуживания приводит к эмоциональным и профессиональным перегрузкам. Негативные психологические состояния, выгорание и депрессия, отрицательно влияют как на работоспособность сотрудников, так и на их безопасность (Мерзлякова и Мирошниченко, 2020). Профессиональное выгорание определяется особенностями эмоционально-мотивационной сферы, а также условиями, в которых проходит профессиональная деятельность работника (Каманина и Чернухин, 2020). Психологическое состояние персонала сказывается на эффективности деятельности организации в целом (Гусева, 2020).

Выгорание торговых работников.

Выгорание является комплексным феноменом, который получил широкое признание и изучается в психологии на протяжении последних десятилетий. Первоначально понятие выгорания было введено американским психологом Г. Фройденбергером в 1974 году, который определил его как состояние физической и эмоциональной истощенности, приводящее к потере профессиональной эффективности (Freudenberger, 1974). Последующие исследования констатировали, что выгорание начинается, когда энергия человека переходит в истощение, вовлеченность превращается в цинизм, а эффективность превращается в неэффективность (Тимофеева, 2023). Активные исследования и концептуальное понимание выгорания как синдрома К. Маслач (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) способствовали включению его в Международную классификацию болезней (МКБ) (Трухан, 2024). Далее, под выгоранием мы понимаем именно профессиональное выгорание. Особую роль в формировании профессионального выгорания играют личностные ресурсы, которые имеют первостепенное значение для профессиональной деятельности, сущность которых многообразна и вариативна (Гофман, Водопьянова, Джумагулова, & Никифоров, 2023), (Колачев, Осин, Шауфели, & Дезарт, 2019).

Они обеспечивают основные профессиональные функции торговых работников: субъективное благополучие способствует активности в продажах, позитивному настрою и контактности; характер ценностных установок, который отражается в диспозиционном материализме, отражает базовые мотивы профессионала; осознанность мы рассматриваем как ресурс личностного опосредования индивидуальных переживаний в трудовой деятельности.

Субъективное благополучие

В условиях нестабильной и стрессовой работы в торговле низкий уровень субъективного благополучия специалиста напрямую способствует выгоранию. Субъективное благополучие изучается в рамках позитивной психологии, разработанный Э. Динером (Diener, Wirtz, & Tov, 2010). Результаты диагностики субъективного благополучия являются относительно стабильными для личности, а конкретные показатели- связаны с содержанием поставленных целей, обращения с эмоциональными состояниями, а также концентрацией на собственных переживаниях и потребностях. Недостаточный уровень субъективного благополучия может снижать показатели контакта с клиентом и уровень продаж.

Торговые работники, не только с низким, но и со средним уровнем субъективного благополучия находятся в зоне риска и требуют дополнительного внимания и поддержки, поскольку средний уровень благополучия может оказаться недостаточным для эффективного

противостояния стрессу и устойчивости к выгоранию. Такой подход обусловлен тем, что субъективное благополучие тесно связано с эмоциональным состоянием, уровнем удовлетворенности организационной средой и жизнью вообще. Работники с низким и средним субъективным благополучием, по нашему мнению, чаще сталкиваются с неудовлетворенностью, стрессом и эмоциональным истощением, что делает их более уязвимыми к выгоранию.

Дистрибутивный материализм

Важным личностным ресурсом, рассматриваемым в рамках исследования – стал материализм, который включает жадность, зависть, собственничество. Бизнес–среда изначально носит стрессовый характер, поскольку требует постоянного взаимодействия с клиентами, выполнения планов продаж и достижения высоких результатов в условиях быстро меняющегося рынка, в связи с этим возникают вопросы в связи с характером причин и факторов выгорания в контексте современного психологического инструментария, отражающего характеристики приверженности материальным ценностям. Профессия торгового работника характеризуется и концентрируется на связи между объемом продаж и оплатой труда. Фактически речь может идти о материализме как корысти, с одной стороны, и источнике выгорания - с другой. Торговый работник в определенной мере сам регулирует интенсивность, степень напряженности своей деятельности, что обусловлено стремлением получать более высокую оплату труда, - эти компоненты профессиональной деятельности необходимо специально изучать. К.Р. Карпинский на основании подхода Р. Белка к изучению приверженности базовой ценности материализма разработал оригинальный русскоязычный опросник диспозиционного материализма (Belk, 1985). Исследуемые шкалы – жадность, зависть, собственничество, общий материализм, они соотносятся с современными представлениями о ценностях потребительской культуры и напрямую отражаются на особенностях отношений к потреблению и ресурсам.

Осознанность

Осознанность, как один из ключевых ресурсов личности, часто рассматривается в контексте буддизма, направления *mindfulness* или научных подходах исследования саморегуляции через внимание к своему состоянию, внутреннему миру, самоопределению. Для нас осознанность может рассматриваться как медиатор в контексте противодействия профессиональному выгоранию, ее функция опосредования решений в рабочих ситуациях может способствовать выбору торгового работника в пользу таких видов деятельности, рабочей коммуникации, которые снижают напряженность и повышают осмысленность ситуации. Осознанность отражает состояния активности, которые влияют на созидание своего рабочего состояния. Виды активности могут характеризоваться большим автоматизмом, когда осознанность действий низкая, а рабочие функции реализуются без их проживания, либо пребыванием в контакте с собой- в сопровождении осмысленности, что в итоге формирует индивидуальное переживание трудовой деятельности в организации. Ресурс осознанности дифференцируется на следующие компоненты: дезавтоматизация, сосредоточенность и распределенность внимания. В психологической практике интервенции на основе осознанности имеют доказанную результативность в увеличении позитивного эмоционального ответа, снижении напряженности, тревоги, улучшения эмоциональной регуляции (Ярмолюк, 2022). Понятие ресурсов по данным (Diener & Fujita, 1995) уже включает субъективное благополучие.

Исследователи указывают на необходимость проведения «эмпирических исследований личностных ресурсов, изучающих эффекты не отдельных переменных, а их групп, с учётом ситуативных условий» (Иванова, Леонтьев, Осин, Рассказова, & Кошелева, 2018).

Личностные ресурсы могут оказывать как позитивное, так и негативное влияние на состояние работников.

Профессиональное выгорание широко изучается в отношении социомических профессий (медицина, образование, социальная работа), однако проблема исследования

видится в том, что данных анализа наиболее подверженных выгоранию- торговых работников- который был бы проведен в контексте личностных ресурсов этой профессии в конкретной организации остается недостаточно. Нет ответа на вопрос, какие личностные ресурсы отвечают за выгорание торговых работников.

Цель исследования.

Целью исследования стало изучение предикторов профессионального выгорания торговых работников организации в контексте их личностных ресурсов - субъективного благополучия, диспозиционного материализма, осознанности.

Гипотеза состоит в предположении, что профессиональное выгорание торговых работников имеет связи и формируется под влиянием ряда личностных ресурсов, к числу препятствующих профессиональному выгоранию относятся субъективное благополучие, осознанность, а дисприбутивный материализм- жадность, зависть и собственничество- способствуют его формированию.

Методология и методы исследования.

Методология исследования профессионального выгорания основывается на подходах К. Маслач, Н.Е. Водопьяновой в сочетании с представлениями о влиянии на выгорание ключевых личностных ресурсов: субъективного благополучия- аспектов самопринятия, по Э. Динеру; ценностных приоритетов диспозиционного материализма- по Р. Белку, К.В. Карпинскому; осознанности- которая состоит в конструировании среды и является личностным ресурсом преодоления индивидуальных трудностей - («оценка осознанного присутствия» по О.В. Митина, Д.А. Леонтьев, Л.А. Александрова). Такой комплексный подход позволяет выявить влияние на профессиональное выгорание торговых работников ключевых личностных ресурсов.

Организация и методы исследования.

Процедура сбора данных. В исследовании приняли участие 121 сотрудник, занятый в сфере продаж автомобильных запчастей (сплошная выборка). Все респонденты дали добровольное согласие на участие при сохранении анонимности. Выборка включала 41 женщину и 80 мужчин. Возраст большинства участников находился в диапазоне 25–45 лет. При этом среди женщин преобладали респонденты в возрасте 25–40 лет, а среди мужчин 30–45 лет.

Методический инструментарий. 1. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социомических профессий, который содержит методику оценки в виде интегрального показателя, характеризующего выгорание как совокупность симптомов трех субшкал (Водопьянова, Старченкова, Наследов, 2013).

2. Шкала удовлетворенностью жизнью (SWLS – Satisfaction With Life Scale) Э. Динера в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.Н. Осина для диагностики субъективного благополучия. Респонденты оценивали степень согласия с пятью утверждениями, используя семибалльную шкалу.

3. Опросник дисприбуционного материализма (Карпинский, Колышко, Парфенова, 2022).

4. Методика оценки осознанного присутствия (МООП) (Митина, Леонтьев, Александрова, 2021).

Результаты

Этап 1

Первый этап исследования включал проведение детального опроса сплошной выборки специалистов в области продаж в рамках одной торговой компании, который был направлен на сбор ключевых данных о состоянии участников. В этом контексте, особое внимание было уделено разделению респондентов на группы с разной степенью выгорания, что позволяло получить детализированные и значимые результаты. Таким образом, одной из важнейших задач стало разделение выборки респондентов на «выгоревших» и «не выгоревших» с помощью методики (Водопьянова, Старченкова, Наследов, 2013). Обычно использование «стеновой» шкалы помогает стандартизировать результаты, чтобы их было

легче сравнивать между различными группами тестирования, поэтому в методике Н.Е. Водопьяновой произведена нелинейная стандартизация в стены от 1 до 10 (Таблица 1).
Таблица 1 – Стандартная шкала интегрального показателя выгорания для женщин и мужчин Н.Е. Водопьяновой

Стены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Женщины										
%	1,2	6	11,4	14,8	18	17,5	13,7	10,5	5,1	1,9
Сырые баллы	<1,5	<2,5	<3,5	<4,5	<5,5	<6,5	<7,5	<8,5	<9,5	9,5 и выше
Мужчины										
%	2,3	3,9	9,2	14,6	19,2	18,9	15,4	9,6	4,6	2,3
Сырые баллы	<2,2	2,2-3,0	3,01-3,6	3,61-4,32	4,33-5,1	5,11-5,89	5,9-7,7	7,71-8,9	9,0-10,15	10,15 и выше

Однако в исходном методическом описании отсутствует четкий критерий разделения респондентов на «выгоревших» и «не выгоревших». Поскольку каждый стен отражает определенный диапазон значений интегрального показателя, характеризующий степень выгорания, нами разработан авторский подход к анализу результатов диагностики, основанный на оценке степени выраженности симптомов.

В рамках нашего подхода мы предлагаем разделение на три уровня в диапазонах выгорания, что основано на степени выраженности симптомов. Такой подход обусловлен тем, что трехуровневое деление является широко используемым в психодиагностике, поскольку позволяет четко дифференцировать выраженность состояния. Он не только выделяет респондентов с явно выраженными симптомами, но также обозначает зону с умеренной выраженностью и низкой выраженностью, где симптомы либо отсутствуют, либо проявляются слабо (Таблица 2).

Таблица 2 – Интерпретация показателей выгорания по степени выраженности симптомов

Стены интегрального показателя выгорания	Степень выгорания
стены с 1 по 3	Низкая степень выгорания – это значит, что у данных респондентов симптомы выгорания выражены слабо. Они скорее относятся к группе «Не выгоревшие»
стены с 4 по 7	Умеренная степень выгорания – респонденты в этой группе находиться в зоне риска.
стены с 8 по 10	Высокая степень выгорания – это значит, что у этих респондентов симптомы выгорания выражены сильно. Точно относятся к группе «выгоревшие».

Наш подход, с учетом дифференциации состояний (низкая, умеренная, высокая степень выраженности симптомов), позволяет зафиксировать четкие зоны, что исключает возможность недооценки или переоценки умеренных проявлений и позволяет избежать бинарного деления. Это дает нам возможность более точно оценить уровень выраженности симптомов выгорания, обеспечивая объективную и сбалансированную градацию. Исходя из этого понимания, нами разработан авторский подход определения границ «выгорания».

1. **«Не выгоревшие»:** стены с 1 по 7, что соответствует интегральному показателю до 7,5 у женщин и до 7,7 у мужчин, указывающим на слабо или умеренно выраженные симптомы выгорания.

2. **«Выгоревшие»:** стены с 8 по 10, что соответствует показателям свыше 7,51 для женщин и 7,71 для мужчин, характеризующим высокий уровень выгорания.

Таким образом, в рамках разработанного подхода мы выделили две основные группы: «не выгоревших» и «выгоревших». Однако промежуточная категория, включающая

респондентов с умеренно выраженными симптомами, требует более детального объяснения, а также следует уточнить, почему границы между этими категориями определены именно таким образом и как их использование позволяет более точно и объективно представить уровень выгорания.

Группа с низкой степенью выраженности симптомов (стены 1–3) очевидно относится к «не выгоревшим», так как признаки выгорания у этих респондентов выражены слабо. Группа с высокой степенью (стены 8–10), напротив, однозначно характеризуется как «выгоревшие» из-за ярко выраженных симптомов профессионального истощения. Что касается группы с умеренной выраженностью симптомов (стены 4–7), то, хотя она находится в зоне риска, проявления выгорания здесь еще не достигли критического уровня, а респонденты не испытывают глубокого эмоционального и профессионального истощения, характерного для полной фазы выгорания. Поэтому в рамках нашего подхода такая градация позволяет точнее выделить «выгоревших», не относя к ним респондентов, чьи симптомы пока лишь умеренно выражены. (Рисунок 1).

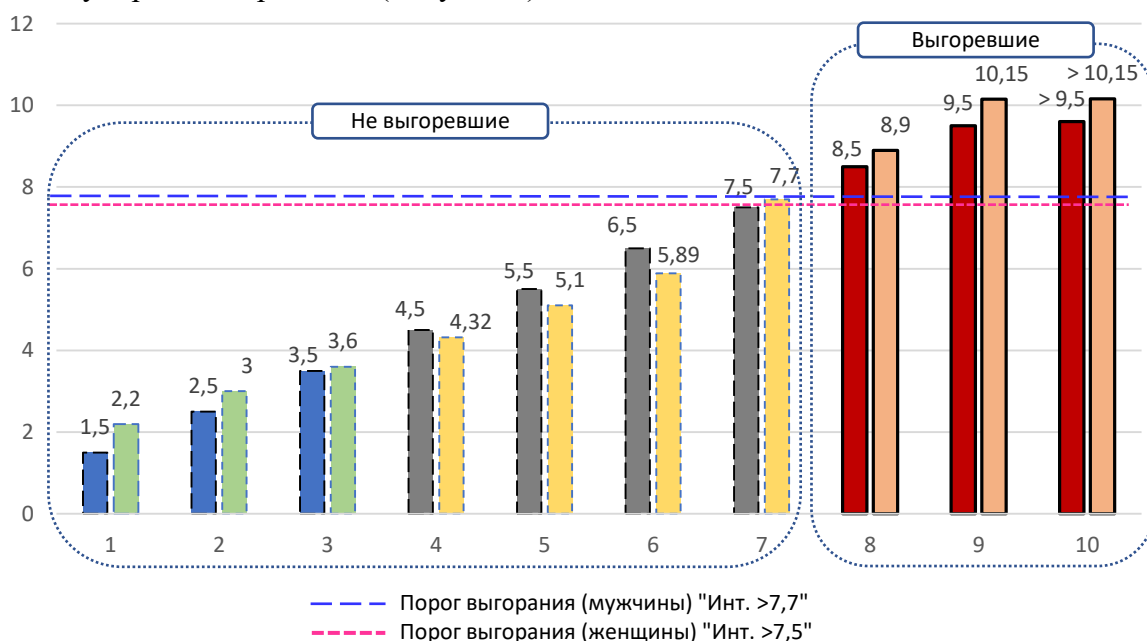


Рисунок 1 – Распределение стенов по степени выгорания и их границы

Рисунок наглядно показывает распределение уровней выгорания по стенам, а также границу, разделяющую «выгоревших» и «не выгоревших» респондентов. Таким образом, порог составляет стен 7/8. Все респонденты, чьи показатели ниже или равны 7 стенам – относятся к «не выгоревшим», а все, у кого выше или равны 8 стенам – это «выгоревшие».

В результате исследования выгорания получены нижеследующие данные (Таблица 3).
 Таблица 3 – Распределение уровней профессионального выгорания среди сотрудников по половому признаку (N= 121, 41 - ж.п., 80 - м.п.)

Категория респондентов	Граница интегрального показателя	Диапазон полученных интегральных показателей	Возраст	Всего респондентов
Не выгоревшие				
Женщины	Инт. < 7,5	от 2,00 до 7,46	от 25 до 38 лет	33 (34%)
Мужчины	Инт. < 7,7	от 1,53 до 7,68	от 30 до 45 лет	64 (66%)
Всего	-	-	-	97
Выгоревшие				

Женщины	Инт. > 7,5	от 7,53 до 10,54	от 28 до 40 лет	8 (33,3%)
Мужчины	Инт. > 7,7	от 7,85 до 9,33	от 32 до 45 лет	16 (66,7%)
Всего	-	-	-	24
Итого	-	-	-	121

Рассмотрев данные диагностики (Таблица 3), можно сделать ряд выводов о причинах наблюдаемых тенденций. Прежде всего, распределение уровней состояния профессионального выгорания среди респондентов отражает специфику компании, занимающейся продажей автозапчастей. В данной отрасли традиционно наблюдается преобладание мужчин среди сотрудников, что также коррелирует с выборкой, где среди респондентов мужчин было больше (66,1%), чем женщин (33,9%). Это распределение определяется спецификой работы, которая состоит в наличии технических компетенций и физической выносливости, что в совокупности соответствует категории специалистов мужчин.

Анализируя уровни выгорания, можно отметить, что в категории «выгоревшие» преобладают мужчины – 16 человек с интегральным показателем от 7,85 до 9,33 (все показатели выше 7,7). Женщины в этой категории представлены 8 сотрудницами, их интегральные показатели варьируются от 7,53 до 10,54 (выше 7,5). Это говорит о том, что проблема выгорания затрагивает сотрудников компании обоих полов.

В категории «не выгоревшие» также преобладают мужчины (64 человека, 66% от общего числа не выгоревших) с интегральным показателем от 1,53 до 7,68 (ниже 7,7). Женщины составляют 33 человека (34%) с показателями от 2,00 до 7,46 (ниже 7,5). Это перекликается с общими пропорциями гендерного состава компании и подтверждает, что выгорание затрагивает обе группы, однако мужчины составляют большую часть как среди выгоревших, так и среди не выгоревших сотрудников.

Также, между группами «не выгоревших» и «выгоревших» сотрудников среди торговых работников, занимающихся продажей автозапчастей, по возрасту значимой разницы не наблюдается. Возрастные диапазоны обеих групп во многом совпадают: среди женщин «не выгоревшие» респонденты находятся в интервале 25–38 лет, а «выгоревшие» – в диапазоне 28–40 лет. У мужчин эта разница также минимальна: 30–45 лет у «невыгоревших» и 32–45 лет у «выгоревших». Отсутствие выраженного различия в возрасте между группами указывает на то, что выгорание не зависит напрямую от возрастных характеристик. Если бы выгорание было связано с возрастом, можно было бы ожидать, что оно чаще встречается либо у самых молодых сотрудников (из-за недостатка опыта и высокого уровня стресса), либо у самых «возрастных» (из-за накопленной усталости и долгой работы в отрасли). Однако в данной выборке, состоящей из сотрудников, работающих в сфере продажи автозапчастей, подобной закономерности не просматривается. Это позволяет сделать вывод, что профессиональное выгорание определяется не возрастом и не гендерными различиями, а другими факторами, такими как личностные ресурсы.

Общее количество сотрудников, попавших в категорию «выгоревших» и «не выгоревших», составляет 24 человека и 97 человек, соответственно. В процентном выражении доля сотрудников с выгоранием равна 19,8%, тогда как не выгоревших – 80,2%. Эти цифры указывают на то, что подавляющее большинство сотрудников компании избежали состояния выгорания. Однако наличие «выгоревших» может указывать на определенные проблемные аспекты в рабочей среде или организационной культуре, которые требуют внимания и корректировки (Таблица 4).

Таблица 4 – Сравнительный анализ долей «выгоревших» сотрудников по гендерному признаку

Пол	Количество выгоревших	Всего сотрудников	Доля выгоревших (%)
-----	-----------------------	-------------------	---------------------

	сотрудников		
Женщины	8	41	19,5%
Мужчины	16	80	20%

Из таблицы 4 видно, что доли «выгоревших» мужчин и женщин в относительных числах (по отношению к общему числу каждого пола) очень близки друг к другу – 19.5% у женщин и 20% у мужчин – что может указывать на схожий уровень выгорания относительно численности каждой группы. В этом случае процентное соотношение между мужчинами и женщинами говорит о равномерности распределения профессионального выгорания торговых работников разного пола.

В рамках следующего этапа проходило рассмотрение профессионального выгорания торговых работников с низким субъективным благополучием. Нами также выдвинуто предположение, что средний уровень субъективного благополучия может быть связан с таким же высоким риском выгорания, как и низкий уровень, поскольку в обоих случаях существует значительная вероятность его возникновения (Рисунок 2).



Рисунок 2 – Уязвимость к профессиональному выгоранию торговых работников при низком и среднем уровне субъективного благополучия

Изучение этих групп позволяет более точно исследовать, как осознанность и материальные мотивы могут влиять на уровень выгорания. Более низкие показатели профессионального выгорания способствуют более позитивному восприятию работы для тех, у кого субъективное благополучие тесно связано с профессиональной деятельностью. Тем самым, можно сделать вывод, что улучшение восприятия работы поспособствует повышению их общего уровня субъективного благополучия.

Результаты диагностики удовлетворенности жизнью (SWLS) варьировались от 5 до 35, где более высокие значения свидетельствовали о высокой степени удовлетворенности жизнью. Для анализа результатов использованы следующие диапазоны:

- 4–16 баллов – это низкий уровень субъективного благополучия. Этот порог точно определяет группу, которая может испытывать значительную неудовлетворенность жизнью и, следовательно, быть более уязвимой к различным стрессовым факторам, включая профессиональное выгорание;

- 17–24 балла – средний уровень субъективного благополучия, указывающий на удовлетворенность, близкую к обычным нормам;

- 25–35 баллов – высокий уровень субъективного благополучия, отражающий значительное внутреннее удовлетворение и позитивное восприятие своей жизни.

Особое внимание в нашем исследовании уделялось респондентам, набравшим от 4 до 16 баллов, так как они идентифицировались как имеющие низкий уровень субъективного благополучия, что сделало их ключевой группой для дальнейшего изучения взаимосвязи между осознанностью, материальными мотивами и риском выгорания.

Простота и отсутствие привязки к содержательному контексту Шкалы (SWLS) (жизни, деятельности) являются не только достоинствами конструкта субъективного

благополучия, но одновременно и его ограничениями. Для разных людей один и тот же уровень удовлетворенности может характеризовать как приятную, но пассивную и бессмысленную жизнь, так и жизнь активную, осмысленную, но полную трудностей.

С учетом этого соображения данная шкала являлась оптимальным инструментом для нашего исследования, так как она позволяла выявить общие чувства удовлетворенности жизнью, не ограничиваясь конкретными аспектами, такими как профессиональная деятельность или личные отношения. Это делает SWLS особенно подходящей для нашей задачи, поскольку позволяет оценить разные проявления субъективного благополучия у работников с различными жизненными приоритетами и условиями, что является важным для разработки эффективных стратегий снижения выгорания. Таким образом, использование данной шкалы обеспечивало необходимую глубину и универсальность анализа, что делало ее ценным инструментом в контексте исследования.

Выборку для исследования составили 24 «выгоревших» сотрудника автомобильной компании, из них 8 женщин и 16 мужчин. Критерии отбора включали участие сотрудников в диагностике, по результатам которой были выявлены симптомы выгорания, указывающие на потенциальные факторы стресса. Это послужило основой для изучения уровня их субъективного благополучия, позволяя глубже понять причины их состояния. Такой подход позволил придерживаться цели исследования. Результаты статистического исследования уровня субъективного благополучия среди выгоревших сотрудников автомобильной компании представлены ниже (Таблица 5).

Таблица 5 – Распределение уровней субъективного благополучия среди выгоревших сотрудников автомобильной компании по гендерному признаку с указанием процентного соотношения относительно общей выборки

Уровень субъективного благополучия	Женщины (кол – во чел.)	Мужчины (кол–во чел.)	Всего
Низкий	6 (75%)	11 (68,75%)	17 (70,83%)
Средний	2 (25%)	5 (31,25%)	7 (29,17 %)
Высокий	-	-	-
Итого	8	16	24

Из таблицы 5 видно, что полученные данные подтвердили наше предположение, а именно торговые сотрудники, находящиеся в состоянии выгорания, демонстрируют преимущественно низкий и средний уровень субъективного благополучия. Согласно проведенному исследованию, большинство сотрудников (17 или 70,83%) имеют низкий уровень благополучия, что подчеркивает значительное влияние стресса и выгорания на их психологическое состояние.

При этом, женщины показали более низкий уровень благополучия (75% от общей численности сотрудниц), чем мужчины (68,75% от общего числа мужчин), что может указывать на необходимость более целенаправленной поддержки для данной категории торговых работников. Средний уровень субъективного благополучия был отмечен у 7 (29,17%) сотрудников, что указывает на наличие определенных факторов либо личных стратегий совладания, которые помогают некоторым сотрудникам поддерживать более устойчивое состояние, несмотря на сложность работы. Эти результаты подчеркивают важность поиска решений для снижения негативных последствий выгорания. Отсутствие сотрудников с высоким уровнем субъективного благополучия в выборке с выгоранием подтверждает, что в условиях профессионального выгорания достичь высокого уровня благополучия крайне сложно.

Итоговая выборка, таким образом, представила собой сбалансированное множество респондентов, из которых 24 человека были выявлены как «выгоревшие» и имеющие низкий и средний уровень субъективного благополучия. Это позволило не только сфокусироваться

на данной группе, связанной с наличием подтвержденного уровня выгорания, но и подготовить основу для последующего уровня исследования.

Этап 2

Для следующего этапа исследования, представлялось необходимым, проследить связь между выгоранием торговых работников, и определения их осознанности и материализма как факторов выгорания. Для этого, респондентам были предложены: опросник диспозиционного материализма (Карпинский, Колышко, Парфенова, 2022), а также методика оценки осознанного присутствия (МООП) (Митина, Леонтьев, Александрова, 2021).

Показатели по трем направлениям (выгорание, осознанность и материализм) изначально оказались несопоставимы из-за различий в масштабах шкал, поскольку они были получены с использованием разных методик. Для приведения их к единому масштабу использовалась стандартизация (Старовойтов и Голуб, 2021). После этого был проведен корреляционный анализ, так как он наиболее подходит для обработки данных с нормальным распределением (Таблица 6 и 7).

Таблица 6 – Результаты корреляционного анализа для группы «не выгоревшие»

	Деперсонализация	Профессиональная успешность	Жадность	Зависть	Собственность	Дезавтоматизация	Сосредоточенность	Распределенность внимания
Эмоциональное истощение	-0,189	0,080	0,044	0,050	0,026	0,079	-0,001	-0,101
Деперсонализация		0,155	-0,009	0,041	-0,166	-0,180	0,070	-0,022
Профессиональная успешность			-0,060	-0,014	0,034	0,144	0,141	0,047
Жадность				0,148	-0,016	-0,002	0,183	-0,111
Зависть					-0,067	0,102	-0,014	0,191
Собственность						-0,170	0,095	0,113
Дезавтоматизация							-0,160	0,153
Сосредоточенность								0,048

Корреляции между переменными в таблице 6 в целом являются слабыми и не достигают статистической значимости. Это может говорить о том, что профессиональное выгорание, осознанность и материализм слабо взаимосвязаны между собой у «невыгоревших» респондентов. Например, эмоциональное истощение, деперсонализация и другие факторы показывают минимальные корреляции друг с другом, что свидетельствует о слабой взаимозависимости этих переменных в данном контексте.

Отрицательные корреляции в основном слабые и часто незначительные, что также подтверждает малую их взаимозависимость. Несмотря на наличие некоторых отрицательных корреляций (например, между деперсонализацией и жадностью или деперсонализацией и собственничеством), их величины таковы, что они не имеют значительного воздействия на общую картину.

Наибольшее количество положительных корреляций наблюдается между профессиональной успешностью, дезавтоматизацией и сосредоточенностью. Это может указывать на некоторую взаимосвязь этих факторов в контексте психоэмоционального состояния респондентов. Однако даже эти положительные корреляции остаются достаточно слабыми, что указывает на то, что влияние этих переменных друг на друга также незначимы.

Таблица 7 – Результаты корреляционного анализа для группы «выгоревшие»

	Деперсонализация	Профессиональная	Жадность	Зависть	Собственность	Дезавтоматизация	Сосредоточенность	Распределенность
--	------------------	------------------	----------	---------	---------------	------------------	-------------------	------------------

		успешно сть						внимани я
Эмоциональное истощение	0,752***	0,52**	0,505*	0,311	-0,102	-0,085	0,277	0,457*
Деперсонализация		0,602**	0,297	0,428*	-0,111	0,042	0,287	0,541**
Профессиональная успешность			0,133	0,002	0,078	0,031	0,518**	0,252
Жадность				0,129	-0,237	-0,079	-0,265	0,516**
Зависть					0,038	-0,16	-0,079	0,415*
Собственничество						0,166	0,125	-0,029
Дезавтоматизация							0,167	-0,157
Сосредоточенность								0,115

В результате проведенного корреляционного анализа в таблице 7 выявлены достоверные взаимосвязи между показателями выгорания, осознанности и материализма, в группе «выгоревших» респондентов. Среди факторов выгорания и материализмом, выделяется положительная корреляция (0,505, $p < 0,05$) между эмоциональным истощением и жадностью, она указывает на то, что с повышением уровня эмоционального истощения растет также и склонность к проявлениям жадности, или наоборот. Это может происходить потому, что эмоциональное истощение часто связано с потерей интереса и удовлетворения от работы или жизни в целом, что может усиливать желание людей компенсировать эти чувства через накопление материальных благ или желание большего контроля над ресурсами. Чувство эмоционального истощения может стимулировать стремление к накоплению или удержанию того, что может давать временное чувство безопасности или удовлетворения, даже если это происходит на уровне бессознательного.

Деперсонализация связана с показателями зависти (0,428, $p < 0,05$). Деперсонализация выражается в цинизме, чувстве отчуждения от других людей, утрате личной связи с коллегами или близкими. Это состояние может приводить к негативному восприятию окружающих, а следовательно, к зависти – особенно если человек начинает воспринимать успехи или счастье других как угрозу или как нечто недостижимое. Зависть может быть одной из реакций на это отчуждение, когда личное чувство неудовлетворенности усиливается по отношению к тем, кто, по мнению индивида, продолжает достигать успехов или ощущать удовлетворение в жизни.

Достоверность взаимосвязей между показателями выгорания и осознанности: эмоциональное истощение имеет положительную корреляцию с распределенностью внимания (0,457, $p < 0,05$). Специалисты с выгоранием в ситуации продаж поглощаются многозадачным процессом, они выполняют большое число операций и представляют из себя «человека-оркестр», что не дает личности сохранить свои ресурсы. Усталость от этого многостороннего процесса способствует утрате внимания к себе. Фактически работники отдела продаж не уделяют внимания целому ряду своих действий, которые не относятся к продажам.

Деперсонализация достоверно связана с распределенностью внимания (0,541, $p < 0,01$), Уравнивание всех людей, будь это коллеги или клиенты, пренебрежение к индивидуальности людей для достижения своих коммерческих результатов – успешных продаж отражает цинизм, что связано с поглощенностью конкретным многозадачным процессом продаж, когда на другое они уже не могут обращать внимания.

Показатели «профессиональной успешности» (редукции профессиональных достижений), прямо связаны с сосредоточенностью (0,518, $p < 0,05$), что может указывать на негативную динамику, связанную с ощущением утраты профессиональной успешности. Когда человек начинает ощущать снижение своих достижений или утрату значимости в

своей профессии, это может приводить к снижению мотивации и фокуса на выполнении задач. В такой ситуации, несмотря на необходимость сосредоточиться, человек может испытывать трудности с концентрацией, поскольку потеря профессиональной уверенности и самоуважения делает его менее вовлеченным в работу. В результате, вместо того чтобы активно и эффективно решать задачи, он может испытывать чувство безысходности или апатии, что снижает его способность быть сосредоточенным и продуктивным. Это также может привести к ощущению, что усилия не оправдывают ожидаемых результатов, это, в свою очередь, усиливает чувство неудачи и снижения профессиональных достижений.

Использование тестовых шкал из методики Н.Е. Водопьновой, а также разработанный нами авторский подход к выделению границ, позволили классифицировать респондентов на две группы («не выгоревших» и «выгоревших»), что создает возможность проверить надежность данных путем сравнения данных этих групп. Для этого был применен критерий Манна-Уитни, который позволил оценить различия между группами по изучаемым параметрам личностных ресурсов. Этот выбор обоснован тем, что данные группы представляют собой два противоположных полюса в контексте профессионального выгорания, это позволяет выявить возможные различия между ними. Результаты сравнения по критерию Манна-Уитни представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Эмпирические значения критерия Манна-Уитни по «не выгоревшим» и «выгоревшим» респондентам

Названия шкал	Среднее значение в группе «Не выгоревшие»	Среднее значение в группе «Выгоревшие»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Выгорание				
Эмоциональное истощение	41,250	17,381	2316,5	0***
Деперсонализация	20,375	12,041	1938,5	0***
Профессиональная успешность	39,250	30,186	1715,5	0***
Материализм				
Жадность	7,917	6,278	1551,0	0,011*
Зависть	7,250	7,381	1134,5	0,847
Собственничество	8,167	7,670	1279,5	0,45
Осознанность				
Дезавтоматизация	24,333	24,814	1132,5	0,838
Сосредоточенность	21,333	9,959	1960,5	0***
Распределенность внимания	6,708	6,711	1159,0	0,974

Анализ различий между группами «не выгоревших» и «выгоревших» сотрудников по критерию Манна-Уитни выявил статистически значимые различия по ряду ключевых шкал. Прежде всего, наблюдаются высокосignимые различия ($p = 0,000$) по шкалам эмоционального истощения, деперсонализации и профессиональной успешности, что подтверждает корректность выделения групп. Выгоревшие сотрудники демонстрируют значительно более выраженные симптомы истощения и деперсонализации, а также сниженную субъективную оценку профессиональной успешности, что соответствует теоретическим представлениям о синдроме выгорания.

Что касается **материалистических** установок, различия выявлены только по шкале «жадность» ($p = 0,011$): среди сотрудников без признаков выгорания этот показатель

оказался более выраженным (среднее значение = 7,917 против 6,278 «выгоревших»). Хотя средний уровень жадности у «невыгоревших» выше, это не означает, что данный личностный ресурс играет для них важную роль в контексте выгорания. Именно у «выгоревших» жадность оказывается связана с профессиональным выгоранием и эмоциональным истощением (таблица 7), что говорит о ее значимости для этой группы. Другими словами, жадность у выгоревших, возможно, приобретает иной смысл – если у «невыгоревших» этот показатель мог быть проявлением мотивации к материальному благополучию, то у «выгоревших» он становится частью их эмоционального состояния, усиливая истощение и негативные переживания. Это подтверждается положительной корреляцией жадности с эмоциональным истощением (0,505, $p < 0,05$). В условиях выгорания жадность может быть не проявлением мотивации, а скорее реакцией на нехватку ресурсов и стресс. В то же время по шкалам «зависть» ($p = 0,847$) и «собственничество» ($p = 0,45$) различия отсутствуют, что указывает на схожие установки обеих групп в отношении владения и сравнительных оценок благополучия.

Интересные результаты получены по шкалам **осознанности**. Значимые различия выявлены по шкале «сосредоточенность» ($p = 0,000$), где у выгоревших наблюдается заметное снижение показателя. Это может говорить о том, что ухудшение концентрации внимания сопровождает процесс эмоционального истощения и затрудняет управление рабочими задачами. В то же время по шкалам «дезавтоматизация» ($p = 0,838$) и «распределенность внимания» ($p = 0,974$) различия отсутствуют, что свидетельствует о том, что способность переключать внимание остается стабильной, независимо от наличия выгорания.

Таким образом, результаты подтверждают, что выгорание связано с личностными ресурсами- снижением способности к сосредоточенности. При этом материалистические установки не демонстрируют однозначных тенденций, что может свидетельствовать о том, что их влияние на процесс выгорания носит сложный и многофакторный характер.

Корреляционный анализ показывает, насколько сильно две переменные связаны между собой и в каком направлении (положительная или отрицательная связь). Критерий Манна-Уитни, оценивает, есть ли статистически значимые различия между двумя независимыми выборками. Однако оба этих метода не дают ответа на вопрос, какие именно факторы предсказывают выгорание и какие из них оказывают наибольшее влияние. Для того, чтобы увидеть какие переменные предсказывают зависимую переменную и как именно – необходим был регрессионный анализ, который был сделан на третьем этапе исследования.

Этап 3

В качестве зависимой переменной, по порядку выступил каждый показатель выгорания. А в качестве предикторов были взяты переменные, отражающие характер личностных ресурсов: показатели осознанности и материализма. Такой подход, позволил понять какой вклад каждая независимая переменная вносит в зависимую, и увидеть какие переменные предопределяют профессиональное выгорание (Таблица 9).

Таблица 9 – Результаты регрессионного анализа, влияние осознанности и материализма на показатели выгорания

Показатели	Коэффициент	Стандартная ошибка	t-статистика	p-значение, $P > t $	Нижний доверительный интервал (0,025)	Верхний доверительный интервал (0,975)
Эмоциональное истощение						
Const	0,0004	0,165	0,002	0,998	-0,349	0,350
Жадность	0,6065	0,224	2,711	0,015	0,134	1,079
Зависть	0,2751	0,192	1,436	0,169	-0,129	0,679

Собственничество	-0,0172	0,178	-0,097	0,924	-0,392	0,358
Дезавтоматизация	-0,0765	0,178	-0,431	0,672	-0,452	0,298
Сосредоточенность	0,4793	0,192	2,502	0,023	0,075	0,883
Распределенность внимания	-0,0365	0,235	-0,155	0,879	-0,533	0,460
Деперсонализации						
const	-0,0007	0,174	-0,004	0,997	-0,368	0,366
Жадность	0,1624	0,235	0,691	0,499	-0,334	0,658
Зависть	0,3335	0,201	1,657	0,116	-0,091	0,758
Собственничество	-0,1370	0,187	-0,733	0,473	-0,531	0,257
Дезавтоматизация	0,1240	0,187	0,664	0,516	-0,270	0,518
Сосредоточенность	0,3184	0,201	1,582	0,132	-0,106	0,743
Распределенность внимания	0,2976	0,247	1,204	0,245	-0,224	0,819
Профессиональная успешность (редукция достижений)						
const	-0,0002	0,191	-0,001	0,999	-0,402	0,402
Жадность	0,2884	0,258	1,119	0,279	-0,255	0,832
Зависть	-0,0150	0,221	-0,068	0,947	-0,481	0,451
Собственничество	0,0835	0,205	0,407	0,689	-0,349	0,516
Дезавтоматизация	-0,0546	0,205	-0,266	0,793	-0,486	0,377
Сосредоточенность	0,5890	0,221	2,670	0,016	0,124	1,054
Распределенность внимания	0,0359	0,271	0,132	0,896	-0,536	0,608

Из данных, показанных выше (Таблица 9) видно, что **жадность** это один из значимых предикторов, который оказывает сильное влияние на **эмоциональное истощение** (коэффициент 0,6065, $p = 0,015$).

Обсуждение результатов

Полученные данные показывают, что увеличение уровня жадности предсказывает увеличение эмоционального истощения. Коэффициент 0,6065 говорит о том, что на единичный прирост показателя жадности, уровень эмоционального истощения увеличивается на 0,6065 единицы. Например, сотрудники с такой характеристикой могут быть чрезмерно сосредоточены на личных материальных потребностях и карьерных успехах и достижениях, что приводит к стрессу, перегрузке и профессиональному выгоранию. Работник, постоянно стремящийся к материальной выгоде или к повышению статуса, может чувствовать себя истощенным из-за невозможности вовремя остановиться, поскольку он не ощущает меры, достаточности этих средств и, в результате ему не хватает энергии для более глубоких и жизненно значимых задач. Факт влияния подтверждается статистически значимым результатом. Можно считать, что корысть, захватывая человека влечет за собой отношение к себе, как ресурсу, что, превращает человека в предмет достижения материальных ресурсов, «обесчеловечивает» и лишает себя смысла и психологического здоровья.

Сосредоточенность также является значимым предиктором *эмоционального*

истощения (коэффициент 0,4793, $p = 0,023$). Это означает, что повышение сосредоточенности предсказывает увеличение уровня эмоционального истощения. Люди, склонные к сильной сосредоточенности на работе, возможно, слишком поглощены своими текущими задачами и обязанностями, что способствует указанному истощению. Например, такой сотрудник может быть очень сосредоточен на каждой детали проекта, поэтому перегружает себя и не замечает момента достижения усталости и снижения продуктивности. Он не уделяет достаточного внимания отдыху или балансу работы и личной жизни. Такой подход к работе, приводит к ухудшению как физического, так и психоэмоционального состояния.

Остальные исследуемые личностные ресурсы (зависть, собственничество, дезавтоматизация и распределенность внимания) не оказывают значимого влияния на эмоциональное истощение.

В рамках *деперсонализации*, все исследуемые личностные ресурсы не оказывают значимого влияния, поскольку их r -значения превышают порог 0,05. Это значит, что ни один из них не является значимым предиктором для деперсонализации в данном результате. Однако, стоит отметить, что корреляционный показ показал наличие положительной взаимосвязи между деперсонализацией и завистью ($r = 0,428$, $p < 0,05$) (Таблица 7). То есть в данной выборке зависть усиливает деперсонализацию, но для ее проявления необходимы дополнительные условия или присутствие других факторов, таких как стресс, перегрузка или высокая сосредоточенность на работе.

На основе регрессионного анализа можно сделать вывод, что сосредоточенность является единственным значимым предиктором роста показателей «профессиональной успешности» – в данном контексте- редукции профессиональных достижений. Это подтверждается его значимым p -значением (коэффициент 0,5890, $p = 0,016$), в то время как остальные ключевые личностные ресурсы не оказывают статистически значимого влияния. Можно сделать вывод, что сосредоточенность существенно влияет на восприятие профессиональных достижений, и является важным аспектом развития редукции достижений у торговых работников. Это объясняется тем, что высокая сосредоточенность на определенных аспектах работы может ограничивать способность восприятия более широкой картины своих действий, переживаний и достижений, что, в свою очередь, снижает ощущение успеха. Так, например, если сотрудник сильно сосредоточен на выполнении одной задачи, он может упустить более широкий контекст своей работы и не заметить, что у него есть прогресс в иной сфере трудовой деятельности, так он приходит к ощущению отсутствия достижения или успеха, даже если объективно он добился успехов в своей работе. Этот аспект имеет значение для профилактики редукции достижений и выгорания в целом. Восприятие своей работы в более широком контексте значимости для себя, своего развития и других людей, осознанности на разных этапах, позволяет сохранить психологическое благополучие и здоровье, а также ощущение успешности в работе и достаточности своего вклада.

Таким образом, проведенный анализ позволил выявить ключевые личностные ресурсы, которые оказались предикторами профессионального выгорания торговых работников. Жадность, как аспект материализма, продемонстрировала устойчивую связь с выгоранием: стремление к материальным и социальным достижениям, ориентированность на выгоду и накопление ресурсов может приводить к перегрузке, стрессу и, в итоге, к профессиональному выгоранию. Сосредоточенность, как компонент осознанности, показала значимую связь с эмоциональным истощением: чрезмерная вовлеченность в рабочий процесс, акцент на деталях без достаточного восстановления снижает субъективное восприятие профессиональных достижений и усиливает риск выгорания.

Полученные результаты подтверждаются как корреляционным анализом, так и различиями между группами по критерию Манна-Уитни, а также их предсказательной ценностью в регрессионной модели. Важно отметить, что выявленные предикторы профессионального выгорания – жадность (как аспект материализма) и сосредоточенность

(как проявление осознанности) – оказывают комплексное влияние на эмоциональное состояние работников. Это подчеркивает значимость изучения материальных мотивации, используемых сотрудниками в процессе работы.

Практическое значение полученных данных заключается в возможностях разработки целенаправленных интервенций, связанных с профилактикой профессионального выгорания в сфере продаж. В частности, формирование осознанного отношения к работе и снижения чрезмерной фиксации на материальных аспектах деятельности, могут способствовать уменьшению уровня эмоционального истощения.

Заключение.

Результаты проведенного исследования показали, что среди сотрудников, занимающихся продажами в организационной среде автомобильной компании, около 20% респондентов демонстрируют признаки выгорания, при этом данный показатель не зависит от пола. Сопоставление уровней субъективного благополучия показало, что сотрудники с выгоранием имеют преимущественно средний и низкий уровень субъективного благополучия, что подтверждает его роль как устойчивой личностной характеристики.

Наиболее значимыми коррелятами выгорания выступила распределенность внимания, а также такие аспекты материализма, как жадность и зависть, и такой аспект осознанности, как сосредоточенность. Показатель эмоционального истощения оказался связанным с жадностью, что указывает на возможное влияние корыстных мотивов и стремления к материальным достижениям на развитие профессионального выгорания. Деперсонализация оказалась связана с уровнем зависти, что может свидетельствовать о напряженности в профессиональном окружении. Взаимосвязи осознанности с выгоранием оказались сбалансированными: в частности, распределенность внимания имеет связь с эмоциональным истощением, а сосредоточенность – с деперсонализацией. Концентрация исключительно на продажах и их результатах, при игнорировании других аспектов жизни, приводит к снижению восприятия профессиональных достижений.

Были выявлены значимые различия между группами сотрудников с разным уровнем выгорания. Регрессионный анализ позволил эмпирически верифицировать ключевые предикторы выгорания в сфере продаж. Жадность, отражающая корыстные мотивы личности, выступает предиктором роста эмоционального истощения, тогда как сосредоточенность способствует увеличению деперсонализации. Это подтверждает, что материализм и осознанность представляют собой два вида относительно независимых, но значимых личностных ресурсов, влияющих на эмоциональное состояние сотрудников.

Осознанность может играть роль защитного механизма, оказывая модулирующее влияние на уровень выгорания. Она позволяет принимать более осмысленные решения в отношении профессиональной деятельности и рабочих коммуникаций, снижая напряженность и способствуя формированию более сбалансированного отношения к труду. Результаты исследования имеют значительный потенциал для дальнейшего применения в теоретических и практических разработках и могут быть полезны для разработки стратегий психологической профилактики профессионального выгорания, улучшения условий труда и поддержания психоэмоционального здоровья.

Новизна исследования.

1. В исследовании доказано влияние на профессиональное выгорание торговых работников ранее недостаточно изученных – личностных ресурсов: диспозиционного материализма (жадность, зависть, собственничество) и осознанности (сосредоточенность, дезавтоматизация, распределенность внимания) – на выгорание у торговых работников.

2. Выявлены ключевые предикторы профессионального выгорания личности в сфере продаж: жадность, которая способствует росту эмоционального истощения и сосредоточенность как фактор, усиливающий деперсонализацию.

3. Исследование показало, что материализм и осознанность имеют противоположное, но взаимозависимое воздействие на выгорание.

Теоретическая значимость.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении существующих представлений о профессиональном выгорании торговых работников за счет изучения взаимосвязей и влияния ключевых личностных ресурсов, обеспечивающих основные профессиональные функции торгового работника: субъективного благополучия, материализма и осознанности. Показано, что профессиональное выгорание связано с личностными ресурсами. Результаты исследования вносят вклад в психологию труда и организационную психологию, предоставляя новую эмпирическую базу для изучения профессионального выгорания работников сферы продаж.

Практическая значимость.

Практическая значимость исследования заключается в том, что получены результаты анализа, который был проведен в конкретной организации. Данное исследование может являться прототипом работы психолога в организации. Результаты могут лечь в основу программ профилактики профессионального выгорания сотрудников отдела продаж в HR-менеджменте. Важность осознанности как защитного механизма позволяет предложить тренинги по осознанному управлению вниманием, что может снизить уровень выгорания и повысить удовлетворенность работой. Выявленные взаимосвязи между жадностью, сосредоточенностью и выгоранием открывают возможности для корректировки системы мотивации, что поможет минимизировать негативные последствия перегрузок.

Перспективы дальнейшего исследования.

Перспективы дальнейшего исследования включают разработку и реализацию программы профилактики профессионального выгорания с определением ее результативности; расширение выборки с учетом сотрудников продаж в различных сферах, таких как ритейл и B2B-продажи, для выявления особенностей профессионального выгорания. Также важно провести лонгитюдные исследования, которые позволят отслеживать динамику выгорания во времени. Экспериментальные исследования могут помочь оценить эффективность различных интервенций, направленных на снижение выгорания, таких как программы по развитию осознанности. Кроме того, требуется более глубокое изучение дополнительных факторов, таких как роль организационной культуры, уровень удовлетворенности оплатой труда и карьерными ожиданиями, в контексте развития профессионального выгорания.

Литература

Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С., Наследов, А. Д. (2013). Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социально-экономических профессий. Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика, 4, 17–27.

Гусева, М. А. (2020). Феномен эмоционального выгорания в российских организациях. Вопросы устойчивого развития общества, 2, 468–475.

ГОСТ Р 51305-2009. (2019). Услуги торговли. Требования к персоналу. М.: Стандартинформ. URL: <https://meganorm.ru/Data/491/49174.pdf> (дата обращения: 02.03.2025).

Гофман, О. О., Водопьянова, Н. Е., Джумагулова, А. Ф., Никифоров, Г. С. (2023). Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор. Организационная психология, 13(1), 117–144.

Иванова, Т. Ю., Леонтьев, Д. А., Осин, Е. Н., Рассказова, Е. И., & Кошелева, Н. В. (2018). Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности. Организационная психология, 8(1), 85–121.

Каманина, Р. В., Чернухин, А. М. (2020). Выявление и анализ проблем стратегического развития потенциала торгового предприятия. Проблемы теории и практики управления, 1, 94–102.

Карпинский, К. В., Колышко, А. М., Парфенова, Т. В. (2022). Современные методы психологической диагностики. Гродно: ГрГУ.

Колачев, Н. И., Осин, Е. Н., Шауфели, В., Дезарт, Ш. (2019). Личностные ресурсы и

выгорание у сотрудников библиотек Московской области. Организационная психология, 9(2), 129–147.

Мерзлякова, Д. Р., Мирошниченко, А. А. (2020). Влияние на безопасность труда профессионального выгорания и депрессии, их комплексная профилактика. Безопасность труда в промышленности, 8, 68–73.

Митина, О. В., Леонтьев, Д. А., Александрова, Л. А. (2021). Осознанность в структуре саморегуляции: структура и психодиагностические возможности методики оценки осознанного присутствия (МООП). Психологические исследования, 76, 44.

Сытник, А. А. (2022). Понятие и причины профессионального выгорания сотрудников организации. Материалы Афанасьевских чтений, 1, 84–87.

Старовойтов, В. В., Голуб, Ю. И. (2021). Нормализация данных в машинном обучении. Информатика, 3, 83–96.

Тимофеева, М. Г. (2023). Профессиональное выгорание у социальных работников. Вестник Северо-Восточного Федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия: Педагогика. Психология. Философия, 1, 64–72.

Трухан, Е. А. (2024). Концепция выгорания К. Маслак: синдром и процесс. Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института, 1, 85–97.

Чаттерджи, Р. (2022). Я больше не могу! Как справиться с длительным стрессом и эмоциональным выгоранием. М.: Бомбора.

Ярмолюк, Р. Р. (2022). Практики осознанности в России: между востоком и западом. Вестник Омского университета. Серия: Психология, 3, 55–63.

Belk, R. W. (1985). Materialism: Trait aspects of living in the material world. *Journal of Consumer Research*, 12(4), 265–280.

Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personal striving, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 926–935.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M. (1996). The Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

References

Vodop'yanova, N. E., Starchenkova, E. S., Nasledov, A. D. (2013). Standartizirovannyi oprosnik «Professional'noe vygoranie» dlya spetsialistov sotsionomicheskikh professiy [Standardized questionnaire "Professional burnout" for specialists in socioeconomic professions]. Bulletin of St. Petersburg University. Series 12: Psychology. Sociology. Pedagogy, 4, 17–27.

Guseva, M. A. (2020). Fenomen emotsional'nogo vygoraniya v rossiyskikh organizatsiyakh [The Phenomenon of Emotional Burnout in Russian Organizations]. Issues of Sustainable Development of Society, 2, 468–475.

GOST R 51305-2009. (2019). Uslugi trgovli. Trebovaniya k personalu [Trade services. Personnel requirements]. Moscow: Standartinform. Retrieved from <https://meganorm.ru/Data/491/49174.pdf> (Accessed: March 02, 2025).

Gofman, O. O., Vodopyanova, N. E., Dzhumagulova, A. F., & Nikiforov, G. S. (2023). Problema professional'nogo vygoraniya spetsialistov v sfere informatsionnykh tekhnologiy: Teoreticheskiy obzor [The problem of professional burnout among IT specialists: A theoretical review]. Organizational Psychology, 13(1), 117–144.

Ivanova, T. Y., Leontiev, D. A., Osin, E. N., Rasskazova, E. I., & Kosheleva, N. V. (2018). Sovremennye problemy izucheniya lichnostnykh resursov v professionalnoy deyatel'nosti [Modern problems of studying personal resources in professional activity]. Organizational Psychology, 8(1), 85–121.

Kamadina, R. V., Chernukhin, A. M. (2020). Vyyavlenie i analiz problem strategicheskogo razvitiya potentsiala trgovogo predpriyatiya [Identification and analysis of problems of strategic development of the potential of a trading enterprise]. *Problems of Theory and Practice of Management*, 1, 94–102.

Karpinski, K. V., Kolyshko, A. M., Parfyonova, T. V. (2022). Sovremennyye metody psikhologicheskoy diagnostiki [Modern methods of psychological diagnostics]. Grodno: Grodno State University.

Kolachev, N. I., Osin, E. N., Schaufeli, W., & Desart, S. (2019). Lichnostnye resursy i vygoranie u sotrudnikov bibliotek Moskovskoy oblasti [Personal resources and burnout among library employees of the Moscow region]. *Organizational Psychology*, 9(2), 129–147.

Merzlyakova, D. R., Miroshnichenko, A. A. (2020). Vliyaniye na bezopasnost' truda professional'nogo vygoraniya i depressii, ikh kompleksnaya profilaktika [Impact of professional burnout and depression on occupational safety, their comprehensive prevention]. *Occupational Safety in Industry*, 8, 68–73.

Mitina, O. V., Leont'yev, D. A., Aleksandrova, L. A. (2021). Osoznannost' v strukture samoregulyatsii: struktura i psikhodiagnosticheskiye vozmozhnosti metodiki otsenki osoznannogo prisutstviya (MOOP) [Mindfulness in the structure of self-regulation: structure and psychodiagnostic capabilities of the methodology for assessing conscious presence (MOOP)]. *Psychological research*, 76, 44.

Sytnik, A. A. (2022). Ponyatiye i prichiny professional'nogo vygoraniya sotrudnikov organizatsii [The concept and causes of professional burnout of employees of the organization]. *Materials of the Afanasyev Readings*, 1, 84–87.

Starovoytov, V. V., Golub, Yu. I. (2021). Normalizatsiya dannykh v mashinnom obuchenii [Data normalization in machine learning]. *Computer Science*, 3, 83–96.

Timofeyeva, M. G. (2023). Professional'noe vygoranie u sotsial'nykh rabotnikov [Professional burnout in social workers]. *Bulletin of the North-Eastern Federal University named after M.K. Ammosov. Series: Pedagogy. Psychology. Philosophy*, 1, 64–72.

Trukhan, E. A. (2024). Kontseptsii vygoraniya K. Maslak: sindrom i protsess [The concept of burnout by K. Maslak: syndrome and process]. *Bulletin of the Moscow Information Technology University – Moscow Institute of Architecture and Civil Engineering*, 1, 85–97.

Chatterji, R. (2022). Ya bol'she ne mogu! Kak spravitsya s dlitel'nyim stressom i emotsional'nyim vygoraniem [I Can't Do This Anymore! How to Cope with Long-Term Stress and Emotional Burnout]. M.: Bombora.

Yarmolyuk, R. R. (2022). Praktiki osoznannosti v Rossii: mezhdru vostokom i zapadom [Mindfulness practices in Russia: between East and West]. *Bulletin of Omsk University. Series: Psychology*, 3, 55–63.

Belk, R. W. (1985). Materialism: Trait aspects of living in the material world. *Journal of Consumer Research*, 12(4), 265–280.

Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personal striving, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 926–935.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M. (1996). The Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.