

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

На правах рукописи

Колачев Никита Игоревич

**Предикторы и динамика профессионального выгорания
у представителей профессий низкого риска
(на примере сотрудников публичных библиотек)**

Резюме диссертации
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
кандидат психологических наук,
Осин Евгений Николаевич

Москва – 2023

Диссертация подготовлена в Международной лаборатории позитивной психологии личности и мотивации Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Для защиты подготовлены 3 статьи. Все журналы, в которых опубликованы данные статьи, входят в рекомендуемый перечень Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

1. 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.
2. Kolachev, N. & Novikov, I. (2020). Age as a predictor of burnout in Russian public librarians (Возраст как предиктор выгорания у сотрудников публичных библиотек в России). *Evidence Based Library and Information Practice*, 15(4), 33–48.
3. Колачев Н.И. (2021). Роль личностных ресурсов в динамике профессионального выгорания и трудовой мотивации (на примере сотрудников городских публичных библиотек). *Организационная психология*, 11(4), 165–189.

Содержание

Введение.....	4
Актуальность исследования.....	4
Объект и предмет исследования.....	8
Цель и задачи исследования.....	8
Теоретико-методологические основания исследования.....	9
Достоверность полученных результатов.....	11
Теоретическая значимость исследования.....	11
Практическая значимость исследования.....	12
Положения, выносимые на защиту.....	13
Апробация исследования.....	13
Эмпирическое исследование №1.....	15
Эмпирическое исследование №2.....	16
Эмпирическое исследование №3.....	17
Заключение.....	19
Список литературы.....	21

Введение

Актуальность исследования

Благополучие сотрудников на рабочем месте является одним из приоритетных направлений организационной психологии (Nijp, Beckers, Geurts, Tucker, & Kompier, 2012). В то же время благополучие нередко сопряжено с негативными факторами — стрессом и профессиональным выгоранием (Schaufeli & Bakker, 2004). Исследования показывают, что наличие последнего может приводить к снижению эффективности деятельности сотрудника. Выгорание может стать причиной прогулов, текучести кадров, физического истощения, бессонницы, злоупотребления алкоголем и наркотиками, а также проблем в брачных и семейных отношениях (Harwell, 2008). Снижение выгорания, наоборот, приводит к повышению эффективности труда (Kotze, 2018), лояльности сотрудников (Vokić & Hernaus, 2015), удовлетворённости трудом (Tarcan, Tarcan, & Top, 2017). При этом профессиональное выгорание сказывается не только на эффективности сотрудников, но и является причиной серьёзных затрат со стороны системы здравоохранения. К примеру, Го, Фейффер и Зениос (Goh, Pfeffer, & Zenios, 2016) на данных Соединённых Штатов Америки показали, что лечение последствий стресса на работе составляет до 8% затрат на здравоохранение и что стресс на работе может быть причиной смерти 120 тыс. человек в год.

В течение последних лет пандемия COVID-19 обострила множество вопросов гигиены труда в современном обществе. Повышение хронического стресса на рабочем месте спровоцировало рост профессионального выгорания у сотрудников самых разных профессий (Edú-Valsania, Laguía, Moriano, 2022), что делает тему диссертации **актуальной**. Недавно стало понятно, что эмоциональное выгорание вносит существенный вклад (как медиатор) в отрицательную корреляцию между качеством жизни, связанным с работой, и симптомами психического нездоровья (Pereira et al., 2021). При этом известно, что само по себе «горение», увлеченность работой представляет собой позитивное психологическое состояние (Schaufeli et al., 2002; Водопьянова, Шестакова, 2014). Кроме того, исследователи заняты

поиском способов снижения рисков выгорания. Так, профессиональному выгоранию противостоят вовлеченность в работу (Salanova et al., 2000) и личностные ресурсы, такие как эмоциональный интеллект (Бочкарева, 2016) и проактивность личности, т.к. они способствуют распознаванию и эффективной регуляции собственной усталости у сотрудников (Bakker & de Vries, 2021).

Несмотря на заметный интерес учёных к проблеме профессионального выгорания, они, как правило, в своих исследованиях останавливаются на срезовом (кросс-секционном, одномоментном) способе изучения этого синдрома (например, Nan et al., 2020; Sokal, Eblie Trudel, & Babb, 2020; Zhou et al., 2021). При этом теории и модели, на которые опираются исследователи (теория сохранения ресурсов или модель рабочих требований/ресурсов), в основе своей предполагают процессуальность, динамизм профессионального выгорания. Исследование одномоментных взаимосвязей с рядом других переменных даёт ограниченную информацию о конструкте и сужает доказательную базу потенциальных способов практической работы по предотвращению или сглаживанию проявлений выгорания. Кроме того, срезовой характер эмпирических исследований, с одной стороны, не позволяет полностью проверить существующие теории и модели; с другой стороны, не даёт использовать весь объяснительный потенциал указанных теорий и моделей. Временной фактор для выгорания достаточно важен, ведь человек не сразу становится выгоревшим, а проходит через процесс влияния профессиональной среды, преломляющийся через особенности личности, который в итоге формирует реакцию в виде профессионального выгорания, специфичную для каждого человека. Несмотря на важность фактора времени, можно говорить о немногочисленных, и в то же время противоречивых, свидетельствах генезиса профессионального выгорания. Причём существующие лонгитюдные исследования ограничиваются двумя замерами (например, Kok et al., 2021; Meseguer de Pedro et al., 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2020), которые в сравнении со срезовыми исследованиями хотя и дают больше информации о связи профессионального выгорания с другими переменными, об особенностях его

динамики, всё же по-прежнему ограничивают наше понимание функционирования и развития этого синдрома. Дело в том, что при двух замерах, промежуток между которыми разнится от исследования к исследованию, исследователи упускают промежуточные значения, которые могли бы помочь увидеть «переломные» моменты в развитии выгорания. Более того, два замера не позволяют зафиксировать нелинейные изменения, которые нередко наблюдаются при анализе психологических феноменов. Таким образом, можно зафиксировать **первое противоречие** – между процессуальным, динамическим характером используемых теорий и моделей и дизайном имеющихся исследований, не в полной мере соответствующим характеру первых.

Человек – это динамическая система. В нём постоянно протекают разнообразные процессы: отмирание старых клеток и появление новых, физико-химическое взаимодействие между ними, смена фаз продуктивности деятельности, настроения и многое другое. Не является исключением и развитие профессионального выгорания, по существу определяемое как *состояние* эмоционального истощения, формирующееся в результате длительного воздействия стрессовых факторов (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2020). В психологии состояния (как психическая категория) характеризуются процессуальностью, динамизмом и традиционно противопоставляются стабильным характеристикам – чертам личности (или, по-другому, свойствам) (Прохоров и др., 2011). Обычно состояния изучаются с гносеологической точки зрения, то есть через изучение типологии и механизмов (Там же). В рамках этой концепции могут изучаться процессуальные стороны психических состояний, но, как правило, делается это с помощью метода «срезов».

Если обратиться к некоторым отечественным трактовкам понятия «состояние», то выяснится, что важной характеристикой состояния является его беспредметное отражение, содержание (Мещеряков, Зинченко, 2009). Но у профессионального выгорания есть предметное содержание – им выступают различные аспекты трудовой деятельности. Следовательно, по этой логике выгорание можно отнести к психическим процессам, которые характеризуются предметностью отражения.

Между тем, есть иная точка зрения на сущность профессионального выгорания. О. Полякова (Polyakova, 2014) и В.В. Барабанщикова (Барабанщикова, 2016) рассматривают этот синдром как профессиональную деформацию, которая проявляется в виде деструктивных изменений в структуре личности. Если опираться на триаду основных психологических категорий С.Л. Рубинштейна (Рубинштейн, 1989), – психические процессы, состояния и свойства личности, – то можно предположить, что профессиональные деформации, скорее, предстают свойствами личности; следовательно, должны демонстрировать более медленные изменения во времени или вовсе их отсутствие. При этом ряд отечественных исследователей (Прохоров и др., 2011) более осторожно подходит к интерпретации взаимосвязи выгорания и профессиональной деформации, называя выгорание лишь детерминантой возможных процессов деформации личности.

Другие учёные предпочитают не относить исследуемые феномены исключительно к стабильным или преимущественно изменчивым. Они больше сконцентрированы на выделении обоих компонентов в каждом конструкте (Geiser, Götz, Preckel, & Freund, 2017; Steyer, Mayer, Geiser, & Cole, 2015). Это связано как с развитием статистических моделей, которые позволяют декомпозировать дисперсию ответов респондентов на стабильную и изменчивую часть, так и с тем фактом, что даже в измерениях стабильных характеристик человека (например, черт «Большой пятёрки» или тревожности как черты) исследователи фиксируют немалую долю изменчивой со временем дисперсии (Schmukle & Egloff, 2005). Следовательно, можно отметить **второе противоречие** – между теоретическими представлениями о выгорании, чётко идентифицирующими его как состояние или свойство, и современными эмпирическими исследованиями, которые ориентированы на выделение стабильной и изменчивой дисперсии в любом измерении без привязки к тому, к какой психологической категории относится исследуемый конструкт. От места феномена профессионального выгорания в структуре психических категорий будет зависеть способ его изучения (методы и приемы) и выводы, которые делают исследователи.

Таким образом, в предлагаемой диссертационной работе предпринята попытка разрешить отмеченные противоречия, во-первых, изучив особенности динамики профессионального выгорания, опираясь на процессуальные теории и модели; во-вторых, на основе данных сделать предположение о том, к какой категории корректнее относить профессиональное выгорание – процессу, состоянию или свойству; и в-третьих, сформулировав выводы о возможностях совершенствования методологии исследования выгорания.

Объект и предмет исследования

Объектом исследования выступает профессиональное выгорание, **предметом** – особенности его динамики и связи с другими психологическими переменными (личностными ресурсами и трудовой мотивацией).

Цель и задачи исследования

Целью предлагаемого исследования является изучение динамических характеристик профессионального выгорания сотрудников публичных библиотек как с помощью метода «поперечных», так и «продольных» срезов. Задача изучения динамических особенностей включает в себя исследование статических характеристик распределения общего фактора выгорания, а также его компонентов. Это необходимо, поскольку библиотекари – малоизученная в психологии профессиональная группа. Изучение такой группы требует предварительных сведений об особенностях профессионального выгорания, соотнесения результатов с выраженностью этого синдрома у других профессиональных категорий. Кроме того, статический компонент подразумевает рассмотрение взаимосвязей с другими переменными, в нашем случае – с социально-демографическими, а также личностными ресурсами и трудовой мотивацией. Динамический компонент исследуется с помощью двух методов – «поперечных» и «продольных» срезов. В методе «поперечных» срезов «динамической» переменной выступает возраст. Метод «продольных» срезов позволяет изучить связи личностных ресурсов и трудовой мотивации с

изменениями профессионального выгорания у одних и тех же респондентов. Выбор именно этих психологических показателей обусловлен тем, что вклад личностных ресурсов и мотивации в динамику выгорания в меньшей степени изучен в рамках модели рабочих требований и ресурсов, а также тем, что практическая деятельность психолога/коуча может быть связана с работой над повышением ресурсов личности и мотивационных составляющих, с тем чтобы воздействовать на профессиональное выгорание.

Поставленная цель предопределила ряд взаимосвязанных **задач**:

- проанализировать литературные источники на тему динамики профессионального выгорания и роли личностных ресурсов и трудовой мотивации в ней;
- изучить структуру профессионального выгорания у сотрудников публичных библиотек;
- описать особенности динамики профессионального выгорания у сотрудников публичных библиотек;
- выявить роль личностных ресурсов и трудовой мотивации в динамике профессионального выгорания у сотрудников публичных библиотек;

Теоретико-методологические основания исследования

Предлагаемое диссертационное исследование базируется на принципах номотетического (количественного) подхода. «Номотетическое познание ориентировано на поиск общего, оно ищет устойчивые, воспроизводимые и повторяющиеся связи между явлениями и устанавливает тем самым онтологические законы, которым эти явления подчиняются» (Момджян, 2015, с. 16). Выбор номотетического подхода в качестве опорного обусловлен тем, что одной из важнейших задач психологической науки является предсказание поведения, которое доступно в рамках этого подхода. Более того, в предлагаемой исследовательской работе упор сделан именно на изучение динамики

профессионального выгорания, что также требует применения способов номотетического познания. Количественный подход позволяет оценить степень достоверности полученных связей, и с его помощью легче соотносить результаты с итогами других исследований.

Повествование работы следует принципу системности. Это означает, что в ней раскрывается психологическое содержание каждого ключевого слова из названия диссертации или статьи, а также показывается область пересечения этих множеств и вся система взаимосвязи между ними.

В соответствии с моделью рабочих требований и ресурсов мы полагаем, что выгорание является результатом чрезмерного психического напряжения, вызванного дисбалансом требований и ресурсов в сторону первых (Bakker & de Vries, 2021).

Профессиональное выгорание операционализировано на основе модели В. Шауфели и его коллег (Schaufeli et al., 2020). Личностные ресурсы рассматриваются через призму теории личностных ресурсов, которая близка теории психологического капитала Ф. Лютанса (Luthans et al., 2006) и теории личностного потенциала Д.А. Леонтьева (Леонтьев, 2016). Трудовая мотивация рассматривается с позиций теории самодетерминации Э. Дэси и Р. Райана (Deci & Ryan, 2012).

В соответствии с идеей Б.Г. Ананьева (Ананьев, 1980) в предлагаемом исследовании возраст рассматривается как функция биологического и исторического времени, то есть в единстве биологического и социального.

Методологической основой анализа данных является теория латентных переменных (Borsboom, 2008). Основу шкалирования результатов составляют две модели: конфирматорный факторный анализ (confirmatory factor analysis) и модель современной теории тестирования для рейтинговых шкал (rating scale model).

Методами исследования являются теоретический анализ и синтез, корреляционный анализ (методом Спирмена), многоуровневый регрессионный анализ (методом

максимального правдоподобия), моделирование структурными уравнениями с робастными методами оценки параметров, моделирование латентных изменений (методом максимального правдоподобия с полной информацией). Анализ эмпирических данных выполнен в программе R (R Core Team, 2017) в оболочке RStudio (RStudio Team, 2020) с применением таких пакетов, как «psych» (Revelle, 2022) и «lavaan» (Rosseel, 2012).

Описанные теоретико-методологические основания отражают авторскую точку зрения на рассматриваемую проблему, служат руководящей стратегией исследования и не являются всеобъемлющим способом достижения истинного знания. Неуниверсальность следует из того, что «психическое» в значительной степени не определимо раз и навсегда для всех одинаково, и, более того, в принципе не может быть универсальным образом определено как предмет такого исследования» (Василюк и др., 2012, с. 6).

Достоверность полученных результатов

Достоверность результатов предлагаемого исследования обеспечивается валидными и надёжными инструментами измерения латентных характеристик; современными методами моделирования латентных переменных, учитывающими постоянно присутствующую ошибку измерения; а также передовыми методами работы с пропущенными данными, обеспечивающими низкую вероятность смещения выборочных оценок от значений переменных при отсутствии пропусков в данных и увеличивающими статистическую мощность результатов анализа за счёт использования всей имеющейся информации в данных.

Теоретическая значимость исследования

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что оно делает попытку понять, насколько устойчив синдром профессионального выгорания, тем самым обогащая представления о его изменчивости, а также проверяя, насколько оправдано отнесение его к категории состояний. Более того, предлагаемая работа позволяет соотнести возрастную и индивидуальную изменчивость психических

процессов на примере профессионального выгорания. Проблеме изучения возрастной и индивидуальной вариабельности особое внимание уделял Б. Г. Ананьев (1980), считая, что сочетание метода «срезов» и «лонгитюда» может помочь понять общие закономерности психики в ходе онтогенеза человека. Построение общей теории индивидуально-психического развития он считал наиболее актуальной задачей психологии.

Кроме того, в данном исследовании предлагается и обосновывается временной интервал для лонгитюдных исследований профессионального выгорания через возрастную и индивидуальную вариабельность этого синдрома.

Практическая значимость исследования

Полученные результаты подкрепляют существующие способы работы по профилактике или снижению уровня профессионального выгорания. В частности, итоги изучения возрастной динамики позволяют говорить о важности системы наставничества для начинающих специалистов. Другое направление практической работы по ослаблению выраженности симптомов выгорания – развитие личностных ресурсов. Особенно перспективна эта работа в сочетании с возрастными особенностями людей, ведь показано, что в среднем с возрастом у людей снижается уровень диспозиционного оптимизма (Гордеева, Сычев, Осин, 2021). В то же время меняющиеся условия жизни и работы требуют от сотрудников быть гибкими, постоянно самосовершенствоваться и меняться, что может быть проблематично для людей старшего возраста, особенно в сочетании с невысоким уровнем воспринимаемой самооэффективности (Bausch, Michel, & Sonntag, 2014).

Также результаты исследования могут быть использованы в курсах, традиционно преподаваемых психологам, по психологии здоровья, профилактике эмоционального выгорания личности, а также в дисциплинах по основам здоровьесбережения для будущих библиотекарей.

Положения, выносимые на защиту

- 1) Структура профессионального выгорания и его связь с другими психологическими переменными у низкорисковой профессиональной группы такие же, как у представителей высокорисковых профессиональных групп;
- 2) Возрастные различия в профессиональном выгорании обнаруживаются как на групповом, так и на индивидуальном уровне, и соответствуют результатам, полученным на выборках других профессиональных групп;
- 3) У сотрудников городских публичных библиотек динамика мотивации на протяжении 1 года не сопряжена с динамикой профессионального выгорания;
- 4) У сотрудников городских публичных библиотек с более высокими личностными ресурсами на старте исследования заметнее выражен прирост показателя профессионального выгорания на протяжении 1 года (с января-марта 2020 по январь-март 2021 года);
- 5) Профессиональное выгорание обладает устойчивыми и динамическими характеристиками. Значимые изменения показателя профессионального выгорания обнаруживаются в интервале 1 года между замерами, что позволяет рекомендовать этот период для будущих исследований динамики профессионального выгорания с помощью лонгитюдного метода.

Апробация исследования

Результаты работы были представлены и обсуждены на следующих конференциях и семинарах:

- XVI сессия Международной библиотечной философской школы (18 сентября 2019);
- Psy-Вышка: конференция молодых учёных "Актуальные проблемы психологической науки" (31 октября – 2 ноября 2019 года);
- VII Международная научно-практическая конференция памяти М.Ю. Кондратьева «Социальная психология: вопросы теории и практики» (12– 13 мая 2022 года);
- третий семинар консорциума исследователей Опросника измерения выгорания В. Шауфели (22 – 23 сентября 2022 года);
- научно-исследовательские семинары Центра фундаментальной и консультативной персонологии для аспирантов Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Эмпирическое исследование №1

В исследовании №1 сделан первый шаг к изучению динамики общего показателя профессионального выгорания у библиотекарей в виде рассмотрения возрастных различий. Особое внимание уделено взаимосвязи профессионального выгорания с личностными ресурсами, поскольку последние могут выступать значимой детерминантой динамики первого.

В исследовании №1 участвовали 504 сотрудника из 163 публичных библиотек Московской области (как сельских, так и городских). Средний возраст участников составляет 48 лет (медиана – 49 лет); стандартное отклонение равно 11 годам; возрастной диапазон: 17–72. Подавляющее большинство участников исследования — женщины (96%). Две трети выборки (71%) имеет высшее образование, остальные 29% — среднее профессиональное образование или ниже. Средний стаж на текущем месте работы составляет 16 лет (медиана – 14 лет), стандартное отклонение равняется 13 годам, диапазон: 0–50 лет. Большинство респондентов работает в сельских библиотеках (65%).

Выяснилось, что личностные ресурсы значимо отрицательно связаны с профессиональным выгоранием как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Возрастные изменения показателя выгорания носят линейный характер, но при этом выражены достаточно слабо. Также показано, что личностные ресурсы не являются переменной, связанной с возрастной динамикой профессионального выгорания, поскольку при включении личностных ресурсов в регрессионную модель связь между возрастом и выгоранием остаётся прежней. Более подробные результаты этого исследования представлены в Приложении 1 текста диссертации.

Эмпирическое исследование №2

Во втором исследовании изучалась возрастная динамика отдельных составляющих профессионального выгорания, а именно истощения, дистанцированности, пониженного эмоционального и когнитивного контроля.

В исследовании №2 приняли участие 620 сотрудников из 166 публичных библиотек различных регионов Российской Федерации. Большая часть выборки данного исследования включает респондентов из исследования №1, однако участники заново заполняли анкету. Шестьдесят шесть процентов участников представляют библиотеки Московской области, 8% – из Новосибирска, 7% – из Челябинска, 12% – из Ярославля, 4% – из Астрахани 3% – из Республики Бурятия. Средний возраст участников составляет 47 лет (медиана – 49 лет); стандартное отклонение равно 12 годам; возрастной диапазон: 17–72. Большинство выборки состоит из женщин (95%). Большинство респондентов имеет высшее образование (76%). Средний стаж на текущем месте работы равен 15 годам (медиана – 12 лет), стандартное отклонение составляет 12 лет, диапазон: 0–50 лет. Шестьдесят один процент участников работает в городских библиотеках, а 39% – в сельских.

По аналогии с первым исследованием показано, что личностные ресурсы (в виде самоэффективности) значимо отрицательно связаны с каждым симптомом профессионального выгорания. Личностные ресурсы не связаны с возрастной динамикой выгорания на индивидуальном уровне. Наиболее выраженная линейно-отрицательная динамика зафиксирована у таких симптомов, как истощение и дистанцированность, менее выражена – у пониженного когнитивного контроля. По шкале пониженного эмоционального контроля значимых изменений не обнаружено. При этом выявлены региональные особенности возрастной кинематики и динамики профессионального выгорания: у респондентов не из Московской области возрастные изменения по шкалам пониженного эмоционального и когнитивного контроля незначимы. Более подробные результаты этого исследования представлены в Приложении 2 текста диссертации.

Эмпирическое исследование №3

В третьем исследовании рассматриваются уже не возрастные, а индивидуальные различия в динамике профессионального выгорания. С учётом мотивационного компонента, потенциально объясняющего возрастные изменения уровня выгорания, добавлена динамика трудовой мотивации. Внимание обращено на такие формы мотивации, как автономная и контролируемая. Во-первых, потому что при использовании этих интегральных показателей достигается высокая надёжность измерения; во-вторых, они имеют ясную интерпретацию и понятны лицам, принимающим решения на уровне организации. Роль динамического детерминанта снова выполняют личностные ресурсы.

В исследовании №3 приняли участие 266 сотрудников из 5 публичных городских библиотек. Восемь процентов респондентов проживают в Астрахани, 6% – в Республике Бурятия, 18% – в Челябинске, 22% – в Московской области, 15% – в Новосибирске, 31% – в Ярославле. Большинство респондентов – женщины (88%); большинство имеет высшее образование (79%); средний возраст равен 45 годам (медиана – 47 лет), стандартное отклонение составляет 13 лет, диапазон: 20–71 год. Средний стаж на текущем месте работы, составляет 13 лет (медиана – 10 лет), стандартное отклонение – 12 лет, диапазон: 0–49 лет. Во всех этапах лонгитюдного исследования приняли участие 87 человек (33% выборки), тех, кто пропустил хотя бы один из этапов, – 179 человек (67% выборки).

По итогам структурного моделирования обнаружено, что в перспективе одного астрономического года динамика профессионального выгорания характеризуется некоторой тенденцией к росту, автономной мотивации – значимым снижением, контролируемой мотивации – отсутствием изменений. Показано, что исходный уровень личностных ресурсов обратно пропорционален изменению профессионального выгорания: у респондентов с более выраженными личностными ресурсами на старте исследования быстрее и заметнее протекает процесс прироста уровня профессионального выгорания. Ни мотивация не

являлась медиатором связи между личностными ресурсами и выгоранием, ни выгорание не опосредовало связь между ресурсами личности и мотивацией. Кроме того, в дополнительном анализе, не вошедшем в содержание описанной статьи, было обнаружено, что 37% дисперсии профессионального выгорания приходится на стабильную, не изменяющуюся часть, 48% – на нестабильную, изменяющуюся со временем. Оставшаяся дисперсия раскладывается на погрешность общего метода (13%) и необъяснённую вариацию (2%). Более подробные результаты этого исследования представлены в Приложении 3 текста диссертации.

Заключение

В предлагаемой диссертационной работе показано, что профессиональное выгорание – комплексный феномен, состоящий из физического и психического истощения, дистанцированности, пониженного эмоционального и когнитивного контроля и проявляющийся как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Полученные результаты подтверждают обнаруженную в других исследованиях тенденцию к более низкому показателю выгорания у опытных сотрудников в сравнении с их начинающими коллегами. Возрастные различия так же наблюдаются на двух уровнях – индивидуальном и групповом. Связь личностных ресурсов – самоофективности, оптимизма и жизнестойкости – с профессиональным выгоранием является умеренно-отрицательной и не зависит от возраста респондентов.

Рассмотрение индивидуальной динамики профессионального выгорания позволило понять, что в период пандемии COVID-19 у сотрудников публичных библиотек его уровень возрастал со временем, однако этот прирост в среднем относительно невелик. При этом прирост показателя от замера №1 к замеру №3 является заметным. Схожая тенденция наблюдалась в других странах и у других профессиональных групп.

Удалось обнаружить, что у сотрудников с более высокими личностными ресурсами на старте исследования сильнее выражен прирост профессионального выгорания с течением времени. Кроме того, при контроле личностных ресурсов индивидуальная динамика выгорания не сопряжена с динамикой трудовой мотивации (ни автономной, ни контролируемой) в перспективе 1 года.

На основе возрастной и индивидуальной изменчивости показано, что 1 год является оптимальным временным промежутком для построения лонгитюдных исследований профессионального выгорания.

При декомпозиции дисперсии профессионального выгорания было обнаружено, что 37% вариации можно отнести к устойчивому компоненту, 48 % – к изменчивому, оставшаяся часть является погрешностью общего метода и

необъяснённой дисперсией. В связи с этим необходимо подчеркнуть, что полученные результаты не позволяют отнести выгорание к определённой психологической категории; в связи с этим продуктивнее – исследовать как его стабильные, так и изменчивые характеристики, что на данный момент успешно делается с помощью лонгитюдного дизайна и метода структурного моделирования.

Список литературы

1. Ананьев, Б.Г. (1980). Избранные психологические труды: В 2-х т. Т. I. Москва: «Педагогика».
2. Барабанщикова, В. В. (2016). *Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы*. Москва, МГУ.
3. Бочкарева, Е. Н. (2016). Взаимосвязь профессионального выгорания и эмоционального интеллекта сотрудников контактного центра. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 13(3), 576–587.
4. Василюк, Ф. Е., Зинченко, В. П., Мещеряков, Б. Г., Петровский, В. А., Пружинин, Б. И., Щедрина, Т. Г., Зинченко, В. П. (2012). *Методология психологии: проблемы и перспективы (под общ. ред. Т.Г. Щедриной)*. Москва, Санкт-Петербург: Центр гуманитарных инициатив.
5. Водопьянова, Н. Е., Шестакова, К. Н. (2014). Позитивный подход к противодействию профессиональному выгоранию. *Гуманитарные и социальные науки*, 3(35), 253–265.
6. Леонтьев, Д. А. (2016). Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал. *Сибирский психологический журнал*, (62), 18–37.
7. Момджян, К. Х. (2015). Номотетическое познание в общественных и гуманитарных науках. *Epistemology & Philosophy of Science*, 14(3), 16–22.
8. Наличаева С.А., Дикая Л.Г. (2013). Самоактуализация как ведущая детерминанта субъектной саморегуляции эмоционального выгорания педагога. В.В. Лукьянов, А.Б. Леонова, А.А. Обознов, А.С. Чернышев, Н.Е. Водопьянова (Ред.), *Выгорание и профессионализация* (с. 124– 143). Курск. гос. ун-т.
9. Прохоров, А. О., и др. (2011). *Психология состояний*. URL: https://kpfu.ru/portal/docs/F_292350932/Uchebnik_elektronnyj_variant.pdf
10. Рубинштейн, С.Л. (1989). *Основы общей психологии*. Москва: Педагогика.
11. Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-

- regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21.
12. Bausch, S., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). How gender influences the effect of age on self-efficacy and training success. *International Journal of Training and Development*, 18(3), 171–187.
 13. Borsboom, D. (2008). Latent variable theory. *Measurement*, 6, 25–53.
 14. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, E. T. Higgins (Eds.). *Handbook of theories of social psychology* (pp. 416–436). Sage Publications Ltd.
 15. Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780.
 16. Geiser, C., Götz, T., Preckel, F., & Freund, P. A. (2017). States and Traits. *European Journal of Psychological Assessment*, 33(4), 219–223.
 17. Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2016). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608–628.
 18. Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318–335.
 19. Harwell, K. (2008) Burnout Strategies for Librarians. *Journal of Business & Finance Librarianship*, 13(3), 379–390.
 20. Kok, N., van Gorp, J., Teerenstra, S., van der Hoeven, H., Fuchs, M., Hoedemaekers, C., & Zegers, M. (2021). Coronavirus disease 2019 immediately increases burnout symptoms in ICU professionals: a longitudinal cohort study. *Critical Care Medicine*, 49(3), 419–427.
 21. Kotze, M. (2018). How job resources and personal resources influence work

- engagement and burnout. *African Journal of Economic and Management Studies*, 9(2), 148–164.
22. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393.
 23. Meseguer de Pedro, M., Fernández-Valera, M. M., García-Izquierdo, M., & Soler Sánchez, M. I. (2021). Burnout, psychological capital and health during COVID-19 social isolation: A longitudinal analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1064.
 24. Nijp, H. H., Beckers, D. G., Geurts, S. A., Tucker, P. T., & Kompier, M. A. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 299–313.
 25. Pereira, H., Feher, G., Tibold, A., Costa, V., Monteiro, S., & Esgalhado, G. (2021). Mediating effect of burnout on the association between work-related quality of life and mental health symptoms. *Brain Sciences*, 11(6), 813.
 26. Polyakova, O. (2014). The structure of professional deformation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 146, 420–425.
 27. R Core Team. (2017). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>
 28. Revelle, W. (2022). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. Northwestern University, Evanston, Illinois.
 29. Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36.
 30. RStudio Team. (2020). RStudio: Integrated Development for R. URL: <http://www.rstudio.com/>

31. Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens Gumbau, S., Silla, P., & Grau Gumbau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Journal of Work and Organizational Psychology*, *16*(2), 117–134.
32. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315.
33. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92.
34. Schaufeli, W.B., De Witte, H., Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) — Version 2.0*. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report. Retrieved from <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/Test-Manual-BAT-English-version-2.0-1.pdf>
35. Schmukle, S. C., & Egloff, B. (2005). A latent state-trait analysis of implicit and explicit personality measures. *European Journal of Psychological Assessment*, *21*(2), 100–107.
36. Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, *26*(7-8), 602–616.
37. Sokal, L. J., Eblie Trudel, L. G., & Babb, J. C. (2020). Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Education*, *3*(2), 67–74.
38. Steyer, R., Mayer, A., Geiser, C., & Cole, D. A. (2015). A theory of states and traits—Revised. *Annual Review of Clinical Psychology*, *11*, 71–98.
39. Tarcan, G. Y., Tarcan, M., & Top, M. (2017). An analysis of the relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Applied Nursing Research*, *34*, 40–47.

40. Vokić, N. P. & Hernaus, T. (2015). *The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty – The interplay among the concepts* (EFZG Working Papers Series No. 1507). Faculty of Economics and Business, University of Zagreb. Retrieved from <https://ideas.repec.org/p/zag/wpaper/1507.html>
41. Zhou, T., Xu, C., Wang, C., Sha, S., Wang, Z., Zhou, Y., ... & Wang, Q. (2022). Burnout and well-being of healthcare workers in the post-pandemic period of COVID-19: a perspective from the job demands-resources model. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–15.