



Личностные ресурсы и выгорание у сотрудников библиотек Московской области

КОЛАЧЕВ Никита Игоревич

ОСИН Евгений Николаевич

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

ШАУФЕЛИ Вилмар

Утрехтский университет, Утрехт, Нидерланды

ДЕЗАРТ Штеффи

Лёвенский университет, Лёвен, Бельгия

Аннотация. Цель. В предлагаемой работе целью исследования стало изучение профессионального выгорания и его взаимосвязи с личностными ресурсами на выборке библиотекарей Московской области. Метод. Выборка включала 504 респондента в возрасте от 17 до 72 лет. Подавляющее большинство участников исследования — женщины (96%). Для измерения выгорания была использована модель, предложенная В. Шауфели и Ш. Дезарт. Основными конструктами для описания личностных ресурсов выступили оптимизм, жизнестойкость и самоэффективность. В качестве основного метода анализа использовалась многоуровневая регрессия, которая является оптимальной при анализе сгруппированных данных, чтобы не происходила переоценка вклада каких-либо переменных. В качестве предварительного анализа была проведена валидизация измерительной модели выгорания с помощью подтверждающего факторного анализа (с факторами первого и второго порядка). Результаты. Было показано, что уровень выгорания у испытуемых достаточно низкий, личностные ресурсы связаны с выгоранием тесно и отрицательно ($r_s = -.64, p < .01$). Эффект личностных ресурсов различается в среднем по библиотекам ($\beta = -.08, 95\% CI[-.04; -.12]$), но одинаков у работников сельских и городских библиотек ($\beta = .03, 95\% CI[-.15; .21]$). Помимо личностных ресурсов, значимым предиктором уровня выгорания выступил возраст ($\beta = -.10, 95\% CI[-.18; -.02]$), при этом вклад стажа работы оказался незначим. Выводы. Впервые было показано, что эффект личностных ресурсов изменяется по группам: чем выше отклонение по уровню выгорания, тем ниже вклад личностных ресурсов. В заключение обсуждаются результаты этой работы с ранее проведёнными исследованиями, а также говорится о возможности профессионального развития библиотекарей с учётом психологического состояния.

Ключевые слова: выгорание; личностные ресурсы; оптимизм; самоэффективность; жизнестойкость.

Введение

Благополучие сотрудников на работе 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 выго-

Адрес: 101000, Москва, Потаповский переулок, 16, стр. 10.

E-mail: nkolachev@hse.ru

ранием (Schaufeli, Bakker, 2004). В основе выгорания лежат взаимоотношения работника, работы и рабочей обстановки. В литературе существует термин «соответствие человека и работы» (*job-person fit*), который означает некоторую «совместимость» человека и работы (Harwell, 2008). Если человеку работа не подходит или он не совсем «вписывается» в рабочую деятельность, может возникнуть синдром профессионального выгорания. Согласно исследованиям К. Маслак, В. Шауфели и М. Ляйтер, существует ряд факторов, которые влияют на развитие симптомов выгорания (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

1. Чрезмерная нагрузка. Работнику может не хватать базовых навыков, времени или ресурсов для эффективного выполнения задач.
2. Отсутствие контроля ключевых процессов.
3. Недостаточность финансовых, социальных или иных видов поощрений для поддержания трудовой мотивации.
4. Отсутствие поддержки и признания со стороны коллег по работе.
5. Отсутствие справедливости в рабочих отношениях.
6. Отсутствие ясных ценностей в организации.

Исследования показывают, что наличие этого синдрома может приводить к снижению эффективности деятельности сотрудника. Выгорание может стать причиной прогулов, текучести кадров, физического истощения, бессонницы, злоупотребления алкоголем и наркотиков, а также проблем в брачных и семейных отношениях (Harwell, 2008). Снижение выгорания, наоборот, приводит к повышению эффективности труда (Kotze, 2018), лояльности сотрудников (Vokić and Hernaus, 2015), удовлетворённости трудом (Tarcan, Tarcan, Top, 2017). Поэтому оптимизация психологических состояний необходима для повышения продуктивности сотрудников.

Профессиональное выгорание

На сегодняшний день самым распространённым определением понятия «выгорание» (*burnout*) служит трактовка К. Маслак, В. Шауфели и М. Ляйтер: выгорание — это «состояние физического и психологического истощения, которое развивается как реакция на стрессовые условия труда в течение длительного периода времени» (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). По мнению авторов, выгорание состоит из трёх отдельных, но взаимосвязанных конструктов: эмоционального истощения, цинизма и пониженной эффективности. По идее авторов, истощение является наиболее частым симптомом выгорания и представляет собой эмоциональное и физическое ощущение истощённости от чрезмерной рабочей нагрузки. Цинизм подразумевает чрезмерно отстранённое отношение к различным аспектам работы. К пониженной эффективности относится чувство некомпетентности и снижения производительности труда. Модель была одной из основных в различных исследованиях на протяжении практически 30 лет, однако на данный момент уже не вполне отвечает современным представлениям о синдроме выгорания.

За основу измерения выгорания мы взяли модель, предложенную В. Шауфели, Ш. Дезарт и Х. де Витте (Schaufeli, Desart, de Witte, 2017). Эта модель, в сравнении с предыдущими, основана на теории рабочих требований и ресурсов (*job demands — resources model, JDRM*) (Bakker, Demerouti, 2007). В рамках теории предполагается, что любая работа включает как требования, так и ресурсы. Под ресурсами организации (*job resources*) понимаются физические, социальные, психологические и/или организационные аспекты работы, которые (а) являются функциональными в достижении рабочих целей, (б) снижают требования к работе и

связанные с этим физиологические и психологические издержки и (в) стимулируют личностный рост (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001). Примером организационных ресурсов могут служить поддержка коллег, автономия в принятии решений, наличие обратной связи. Рабочие требования (*job demands*) определяются как «аспекты работы, требующие постоянных физических или умственных усилий и связанные с некоторыми физиологическими и психологическими издержками». Примером этого выступают конфликты с коллегами, чрезмерная загруженность и другое. Согласно теории рабочих требований и ресурсов, рабочие требования отрицательно связаны с благополучием на рабочем месте, в то время как организационные ресурсы — положительно. Рабочие требования являются сильным предиктором синдрома выгорания (Schaufeli, 2017).

В модели синдрома выгорания В. Шауфели и коллег считается, что выгорание — это связанное с работой состояние истощения, возникающее у сотрудников, которые работали с полным удовлетворением в течение длительного периода времени. Синдром выгорания характеризуется крайней усталостью, пониженной способностью регулировать когнитивные и эмоциональные процессы, а также отстранённостью при решении задач. Выгорание сопровождается подавленным настроением, а также неспецифическими психологическими и психосоматическими симптомами. Как считают авторы, это вызвано дисбалансом между высокими требованиями к работе и низким уровнем организационных ресурсов.

Из вышеизложенного можно сделать вывод: инструмент для измерения выгорания в рамках этой модели должен включать такие шкалы, как: истощение, дистанцию, пониженный когнитивный контроль, пониженный эмоциональный контроль, психологический дистресс и психосоматические жалобы. В рамках нашей работы мы остановимся на первичных симптомах выгорания: истощении, дистанции, пониженном когнитивном контроле, пониженном эмоциональном контроле, поскольку с этической точки зрения более компетентны работать с неклиническими проявлениями синдрома выгорания.

Важно сказать несколько слов о профессиональной деятельности библиотекарей и её связи с выгоранием. Работа библиотекарей относится к типу «помогающих профессий», в которых потребность в помощи нуждающимся, частота таких требований и ограничение доступных ресурсов часто приводят к стрессу (Smith, Nelson, 1983). Согласно ряду исследований, современные библиотекари часто подвергаются хроническому стрессу на работе в виде увеличения рабочей нагрузки (Harwell, 2013), техностресса (Harwell, 2013), межличностных проблем с клиентами (Sheesley, 2001) и отсутствия карьерных перспектив (Harwell, 2013). Одним из распространённых негативных последствий подобных длительных стрессогенных факторов является профессиональное выгорание.

В литературе на тему выгорания библиотекарей мало внимания уделяют социально-демографическим характеристикам, которые могли бы быть связаны с уровнем выгорания (Salyers et al., 2018). Согласно результатам исследований, выгоранию в большей мере подвержены более молодые по возрасту сотрудники и сотрудники с высшим образованием (Maslach et al., 2001). Так, на выборке 150 иранских библиотекарей было показано, что существуют значимые различия в уровне цинизма по отношению к работе и ощущении пониженной эффективности среди сотрудников со стажем меньше пяти лет и больше пяти лет, а также между сотрудниками, имеющими специализированное библиотечное образование и не имеющими такового. Сотрудники со специализированным образованием и со стажем работы менее пяти лет демонстрировали более низкие значения по названным шкалам (Attafar, Asl, Shahin, 2011).

Одной из ключевых проблем в области изучения профессионального выгорания является вопрос о профилактике и борьбе с этим феноменом. Большинство рекомендаций

по противодействию развитию выгорания включают: смену места работы, индивидуальную психотерапию, налаживание профессионального климата и тому подобное (Maslach et al., 2001). Хотя меры борьбы с развитием выгорания, направленные только на работу с индивидом, считаются неэффективными, остается открытым вопрос о роли внутренних психологических ресурсов человека в противодействии развитию синдрома выгорания. Препятствовать развитию или сглаживать признаки выгорания могут личностные ресурсы человека, например, оптимизм, самооценка, самоэффективность (Bakker, Demerouti, 2007). Ряд исследований показал, что высокий уровень личностных ресурсов способствует вовлечённости в рабочий процесс и снижает профессиональное выгорание (Bakker, Demerouti, 2008; Kotze, 2018).

Личностные ресурсы

Понимание того, что такое личностные ресурсы, очень разнообразно. В литературе нет однозначной трактовки этого термина. Чаще всего под личностными ресурсами понимают индивидуальные особенности, которые помогают человеку более успешно осуществлять различные виды деятельности и удерживать психологическое благополучие на высоком уровне (Иванова, 2016).

Понятие «ресурсы» является междисциплинарным, поскольку используется в различных областях знания: от биологии до теории управления. В рамках современных концепций к ресурсам можно отнести то, что может быть задействовано человеком «для эффективного существования и поддержания качества жизни». Согласно этому определению ресурсами может выступать практически всё: имущество, знакомства, денежные средства, индивидуальные способности и другое (Иванова и др., 2018).

Психологическими ресурсами являются как личностные черты, так и установки, ценности, атрибутивные схемы, стратегии совладания со стрессом. Наиболее распространёнными ресурсами выступают следующие конструкты: оптимизм, самоэффективность, жизнестойкость, самооценка, толерантность к неопределённости, чувство связности. Личностные ресурсы не рассматриваются как устойчивые особенности человека (*trait-like*). Наоборот, в работах современных исследователей они выступают в роли гибких свойств личности, состояний (*state-like*), которые поддаются развитию, изменению (Maddi, Kahn, Maddi, 1998; Luthans, Avolio, Avey, Norman, 2007).

В рамках этого исследования мы сосредоточились на трёх конкретных личностных ресурсах, а именно на *оптимизме*, *самоэффективности* и *жизнестойкости*. Выбор этих конструктов был связан с тем, что в рамках теории психологического капитала (Luthans, 2002) показано: люди с высоким уровнем психологического капитала меньше подвержены стрессу (Laschinger, Fida, 2014). Психологический капитал (то есть личностные ресурсы) — как собирательный термин — включает такие конструкты, как оптимизм, надежда, жизнестойкость и самоэффективность (Luthans, 2002). Все конструкты заданы в рабочем контексте. Однако сам опросник оценки психологического капитала является коммерческим, используется для мониторинга персонала в различных организациях, психометрические свойства русскоязычной версии пока недостаточно подтверждены. Поэтому мы приняли решение взять отдельные индикаторы, теоретически близкие индикаторам психологического капитала. Причём, как показано в исследованиях с использованием структурного моделирования, конструкты диспозиционного оптимизма и диспозиционной надежды коррелируют на уровне 0.80, это свидетельствует о том, что они в целом измеряют одно и то же (Bryant, Cvengros, 2004). Следовательно, нет необходимости включать все четыре индикатора. Для

выбранных конструкторов имеются русскоязычные валидные инструменты их измерения (см.: Гордеева, Осин, Шевяхова, 2009; Хачатурова, 2012; Airila et al., 2014 и др.).

Конструкт «оптимизм» в современных подходах понимается в двух формах: как личностная установка и как атрибутивный стиль. В первом случае речь идёт о восприятии будущего через призму оптимистичных ожиданий (Иванова и др., 2018). Во втором — о приписывании позитивных событий в жизни человека внутренним причинам, а негативных — внешним обстоятельствам (Seligman et al., 1984). Считается, что оптимисты лучше справляются с негативными ситуациями, потому что они применяют активные стратегии преодоления (Iwanaga, Yokoyama, Seiwa, 2004) и хорошо адаптируются на работе (Youssef, Luthans, 2007).

Конструкт «самоэффективность» разработан известным психологом А. Бандурой и представляет собой уверенность человека в своей способности эффективно действовать и выполнять задачи (Bandura, 1997). По мнению некоторых авторов, самоэффективность более важна в непостоянных негативных ситуациях (например, в ситуациях острого стресса), поскольку её предсказательная роль в ситуациях постоянного негатива (хронического стресса) довольно низкая (Леонтьев и др., 2011; Hobfoll et al., 2008).

Конструкт «жизнестойкость» предложен С. Кобейсой и С. Мадди. Он представляет собой систему убеждений о себе, мире, отношениях с миром (Леонтьев, Рассказова, 2006). Включает три независимых компонента: вовлечённость — веру в то, что благодаря активному участию в происходящем он может найти в жизни нечто интересное и ценное для себя; контроль — представление о том, что благодаря собственной деятельности человек способен влиять на последствия происходящих вокруг него событий; принятие риска — убеждение в том, что любой опыт, даже негативный, ценен сам по себе как возможность чему-то научиться (Осин, 2013). Эта характеристика зарекомендовала себя в психологии как значимый предиктор успешного совладания со стрессом, психического и соматического здоровья, субъективного благополучия и успешности в различных областях деятельности (Maddi, 1998).

Взаимосвязь личностных ресурсов и синдрома выгорания

Высокий уровень личностных ресурсов позволяет сохранять вовлечённость в процесс работы даже в тяжёлых стрессовых обстоятельствах и при низкой удовлетворённости работой (Hobfoll, Shirom, 1993). Вовлечённость в процесс работы противопоставляют профессиональному выгоранию. Вовлечённость связывают с бодростью и целеустремлённостью, которые в свою очередь считаются прямыми противоположностями изнеможения и цинизма — основными симптомами выгорания (Bakker et al., 2008).

С помощью анализа лонгитюдных данных было показано, что оптимистичные сотрудники реже сообщают о психологическом дистрессе, чем их менее оптимистичные коллеги (Mäkikangas, Kinnunen, 2003). Похожие результаты были получены в кросс-секционном исследовании на выборке 508 медсестёр четырёх больниц Мадрида: более оптимистичные медсестры сообщали о более низком уровне эмоционального истощения (Garrosa, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Rodríguez-Carvajal, 2011).

Мотивация работы

В отличие от предыдущих исследований в нашей работе анализируется иерархическая структура данных, то есть библиотекари являются в некотором смысле «вложенными» в более крупную структуру — библиотеку. Анализ с учётом группировки позволяет не переоценить эффекты переменных. В исследованиях профессионального выгорания в других странах авторы главным образом фокусируются на профессиях, связанных с помощью

людям: медсестры, врачи, социальные работники (Togia, 2005). Однако в последнее время появляется больше исследований в библиотечной сфере, так как происходит понимание того, что работа сотрудников библиотек во многом близка к сфере услуг, где есть общение с клиентами, обеспечение обслуживания, то есть имеются потенциальные источники стресса (Togia, 2005).

В настоящее время библиотеки Московской области претерпевают значительные изменения (Казаченкова, 2018), и наше исследование оказывается в русле этих преобразований. Основной задачей этой кампании является развитие персонала. Результаты исследования могут помочь принять более грамотные подходы к обучению и развитию персонала, учитывая психологическое состояние сотрудников. Учитывая гибкую природу личностных ресурсов и возможность их развития, обнаруженные взаимосвязи личностных ресурсов и синдрома выгорания на наших данных позволят в дальнейшем выработать рекомендации по развитию личностных ресурсов в качестве противодействия формированию профессионального выгорания.

Целью работы явилось изучение взаимосвязи профессионального выгорания и личностных ресурсов на выборке библиотекарей Московской области. Были выдвинуты следующие исследовательские вопросы.

1. Как связаны личностные ресурсы и синдром выгорания?
2. Какие социально-демографические переменные связаны с уровнем выгорания?
3. Различается ли связь личностных ресурсов и синдрома выгорания в разных библиотеках?
4. Различается ли эффект личностных ресурсов для сельских и городских библиотек?

Метод

Выборка

Выборка состоит из 504 респондентов (сотрудников городских и сельских библиотек Московской области), средний возраст которых составляет 48 лет, стандартное отклонение — 11. Подавляющее большинство участников исследования — женщины (96%). Две трети (71%) выборки имеет высшее образование, остальные 29% — среднее профессиональное образование или ниже.

Процедура

Участникам исследования предлагалось заполнить опросник на тему общего самочувствия и самочувствия на работе, а также личностных характеристик работников библиотек. Анкета предлагалась в онлайн-форме через портал *1ka.si*. Ссылка на анкету распространялась по библиотекам через электронную почту. Все участники давали информированное согласие на участие в исследовании. Вознаграждение за участие не предусматривалось.

Измерения

В основу измерения профессионального выгорания легла модель, разработанная В. Шауфели и коллегами. Во всех субтестах была использована пятибалльная шкала: 1 — «Никогда», 5 — «Постоянно» (Desart, Schaufeli, de Witte, 2017).

Для измерения жизнестойкости использовалась скрининговая версия опросника жизнестойкости из 12 утверждений, разработанная Е. Н. Осиним (Осин, 2013). Утверждения оцениваются по шкале от 1 до 4, где 1 — «Нет», 4 — «Да» ($\alpha = 0.87$).

Оптимизм измерялся с помощью сокращённой версии шкалы диспозиционного оптимизма, адаптированной Т. О. Гордеевой, О. А. Сычёвым и Е. Н. Осиним (Гордеева, Сычев,

Осин, 2010). Методика включает 10 суждений, оцениваемых по шкале от 1 («Не согласен») до 5 («Полностью согласен») ($\alpha = 0.84$).

Самоэффективность измерена при помощи шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема, адаптированная на русский язык В. Г. Ромеком (Шварцер, Ерусалем, Ромек, 1996). Опросник состоит из 10 суждений, которые оцениваются по четырёхбалльной шкале, где 1 — «Совершенно неверно», 4 — «Совершенно верно» ($\alpha = 0.92$).

Анализ данных

В качестве начального этапа анализа выступила валидизация измерительной модели выгорания. Для этого использован конфирматорный факторный анализ. Эта процедура необходима, поскольку методика применяется впервые и не была валидизирована ранее на российских выборках.

Для ответа на сформулированные выше исследовательские вопросы применён многоуровневый регрессионный анализ. Этот подход оптимален в тех ситуациях, когда наблюдения «вложены» в более крупные структуры (в нашем случае: библиотекари «вложены» в библиотеки). Метод многоуровневого анализа позволяет учесть корреляции остатков внутри одной группы и не переоценить эффекты независимых переменных (Нох, 1995). Метод многоуровневой регрессии позволяет нам включать предикторы как относящиеся к индивидуальному уровню (возраст, стаж работы, уровень образования), так и — к групповому (тип библиотеки). Для ответа на вопрос, как связаны личностные ресурсы и синдром выгорания, применена многоуровневая регрессия с изменяющимся интерцептом (*random intercept fixed slope model*) — Модель 1. Для ответа на вопрос о различиях эффекта личностных ресурсов по библиотекам — модель с изменяющимся коэффициентом регрессии (*random slope model*) — Модель 2. Для ответа на третий исследовательский вопрос — Модель 3 с взаимодействием личностных ресурсов и типа библиотеки (*cross-level interaction model*). Для сравнения моделей необходимо исключить наблюдения с пропущенными значениями по использованным переменным, поэтому регрессионный анализ выполнен на выборке из 454 человек.

Несмотря на то, что в некоторых случаях кластер представлен менее чем пятью сотрудниками, данный факт, согласно симуляционным исследованиям, не будет смещать оценки коэффициентов, если только не включать переменные второго уровня, являющиеся производными от переменных первого уровня (например, средний стаж сотрудников в той или иной библиотеке на основе стажа работы каждого из библиотекарей) (Schunck, 2016). Перед включением в модель переменные возраста и личностных ресурсов были стандартизированы. Переменная уровня образования перекодирована в дихотомическую (1 — есть высшее образование; 0 — нет высшего образования). Переменная личностных ресурсов создана путём сохранения регрессионных значений после факторизации переменных оптимизма, жизнестойкости и самоэффективности. Факторный анализ проводился методом главных компонент, факторные нагрузки таковы: жизнестойкость — 0.82, оптимизм — 0.87, самоэффективность — 0.8.

Расчеты проводились в программе «RStudio» версии 1.143 и «Stata» версии 14.

Результаты

Предварительный анализ

Для начала была проверена валидность измерительной модели синдрома выгорания.

Конструктивная валидность

В качестве индикаторов конструктивной валидности выступают статистики согласия с моделью (Kline, 2011). Для начала была проверена модель с факторами первого порядка (Модель 1), затем был включён фактор второго порядка (Модель 2). Для оценки качества факторных моделей выбран метод оценки MLR (*Maximum Likelihood Restricted*), поскольку этот метод более устойчив к отклонениям от нормального распределения индикаторов (Rhemtulla, Brosseau-Liard, Savalei, 2012). Сравнение моделей проходило по следующим критериям: изменение статистики χ^2 с учётом корректировки на фактор шкалирования Sattora — Bentler (при ненормальности распределения индикаторов), информационный критерий Акаике (AIC) и Байесовский информационный критерий (BIC).

Таблица 1. Статистики согласия конфирматорного факторного анализа

Модели	χ^2	df	Scaling factor	RMSEA [90% CI]	SRMR	CFI	TLI	AIC	BIC	Δdf	$\Delta\chi^2$
Модель 1	384.370	224	1.287	.045 [.037; .053]	.044	.958	.953	20585	20894		
Модель 2	395.961	226	1.288	.046 [.039; .054]	.046	.955	.950	20597	20897	2	1.558*

Примечание: * $p < .05$

Согласно Таблице 1, обе модели демонстрируют высокое согласие с данными: $RMSEA < 0.08$, CFI и $TLI > 0.90$, $SRMR < 0.08$ (Kline, 2011). Статистики сравнения моделей AIC и BIC свидетельствуют о том, что модель с фактором второго порядка (Модель 2) немного хуже подходит данным, чем Модель 1, однако по абсолютным значениям этих критериев нельзя сказать, что разница велика. Критерий χ^2 , скорректированный на фактор шкалирования Sattora — Bentler, показывает значимое изменения величины. При этом модель с фактором второго порядка по изменению $RMSEA$, $SRMR$ и CFI не хуже согласуется с данными, чем модель с первичными факторами.

Все утверждения, кроме одного из субфактора «дистанция», имеют факторные нагрузки выше 0.60, нагрузки значимы. Несмотря на то, что одно утверждение имеет низкую факторную нагрузку, общее согласие моделей с данными от этого не становится хуже, поэтому мы не будем удалять это утверждение.

Таблица 2. Описательные статистики по субшкалам и общей шкале выгорания

Переменные	M	SD	Min	Max	α Кронбаха	Личностные ресурсы (ρ Спирмена)
Истощение	2.00	.73	1	5	.89	-.57**
Дистанция	1.42	.52	1	4.2	.73	-.53**
Пониженный эмоциональный контроль	1.63	.62	1	3.8	.84	-.52**
Пониженный когнитивный контроль	1.51	.55	1	4	.85	-.53**
Выгорание	.03	1.01	-1.24	3.76	.93	-.64**

Примечание: ** $p < .01$

Согласно Таблице 2, средние значения по субшкалам показывают, что в целом симптомы выгорания на выборке библиотечных работников находятся на достаточно низком уровне. Наибольшее среднее значение получено по шкале истощения. Все субшкалы имеют приемлемую надёжность (выше 0.70), распределения отличаются от нормального. Личностные ресурсы умеренно коррелируют с субшкалами опросника выгорания и достаточно тесно с общим фактором выгорания, что подтверждает противоположность конструктов.

Описательные статистики

Согласно Таблице 3, в нашей выборке преобладают сельские библиотеки. Средний стаж на текущем месте работы — почти 16 лет, хотя есть сотрудники, которые только начинают работу в той или иной библиотеке. В целом, наибольшее количество людей находится в возрасте 40 — 60 лет. Распределение личностных ресурсов слегка смещено в сторону высоких значений.

Таблица 3. Описательные статистики по использованным переменным

Переменные	M	SD	Min	Max
Личностные ресурсы	.00	1.00	-2.86	1.74
Возраст	48.05	11.42	17	72
Стаж	15.72	12.74	0	50
Тип библиотеки (1 — городская, 0 — сельская)	35%, 65%	—	0	1

Регрессионный анализ

Следующим шагом стало проведение многоуровневого множественного регрессионного анализа. Для сравнения вложенных моделей использовался критерий отношения правдоподобия (*likelihood ratio test*) (Snijders, Bosker, 2012). Как показано в Таблице 4, на основе нулевой модели (без предикторов) был рассчитан коэффициент внутриклассовой корреляции, показывающий долю дисперсии зависимой переменной, которая объясняется разницей между группами (Нох, 1995). Коэффициент равен 0.19, следовательно, 19% дисперсии синдрома выгорания в наших данных объясняется группировкой по библиотекам.

Таблица 4. Результат многоуровневого моделирования (N = 454)

Переменные	Нулевая модель	Модель 1	Модель 2	Модель 3
Интерцепт	-.13(.06)	-.12(.10)	-.14(.10)	-.08(.10)
Предикторы индивидуального уровня				
Личностные ресурсы		-.62**(.03)	-.54**(.04)	-.56**(.06)
Возраст		-.10*(.04)	-.11*(.04)	-.11*(.04)
Уровень образования		.08(.08)	.05(.07)	.05(.07)
Стаж работы		-.003(.003)	-.003(.003)	-.004(.003)
Предиктор группового уровня				
Тип библиотеки		.08(.09)	.11(.09)	.08(.10)
Взаимодействие				
Личностные ресурсы* Тип библиотеки				.03(.09)
Дисперсия на индивидуальном уровне	.79(.06)	.45(.03)	.40(.02)	.41(.03)
Дисперсия на групповом уровне	.19(.05)	.12(.03)	.15(.04)	.15(.04)
Дисперсия коэффициента регрессии			.04(.02)	.05(.02)
LR тест (Δdf)		256.86** (5)	22.69** (2)	.27 (1)
ICC	.19	.21	.27	.27
Cov (лич. ресурсы, интерцепт)			-.08*(.02)	-.08*(.02)
R ² групповой уровень		.43	.43	.43
R ² индивидуальный уровень		.43	.43	.43

Примечания: ICC – коэффициент внутриклассовой корреляции, LR тест — *likelihood ratio test* для сравнения моделей, R2 для индивидуального и группового уровня был рассчитан с помощью формулы (Snijders, Bosker, 2012); * $p < .05$, ** $p < .01$

На Рисунке 1 мы видим, что есть библиотеки, в которых уровень выгорания значимо выше или ниже среднего по выборке, хотя в большинстве библиотек доверительный интервал пересекает среднее. Последующие модели показали, что эффект личностных ресурсов при контроле возраста, уровня образования, трудового стажа на текущем месте работы и типа библиотеки значим и отрицателен. Возраст отрицательно связан с синдромом выгорания, то

есть при увеличении возраста на одно стандартное отклонение уровень выгорания уменьшается на 0.10-0.11 стандартного отклонения.

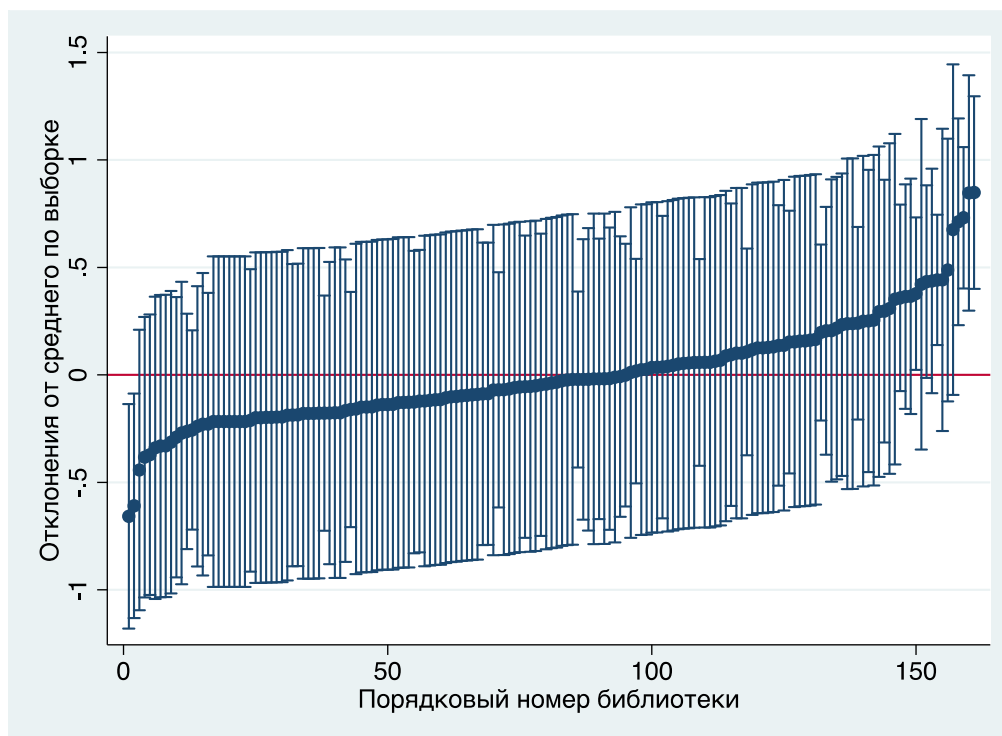


Рисунок 1. График отклонения библиотек от среднего по уровню выгорания с 95%-м доверительным интервалом

Кроме того выяснилось, что в среднем уровень выгорания у работников с высшим образованием не отличается от выгорания у работников без высшего образования. Стаж работы не является значимым предиктором уровня выгорания. Уровень выгорания сотрудников городских библиотек в среднем не отличается от уровня выгорания сельских библиотекарей.

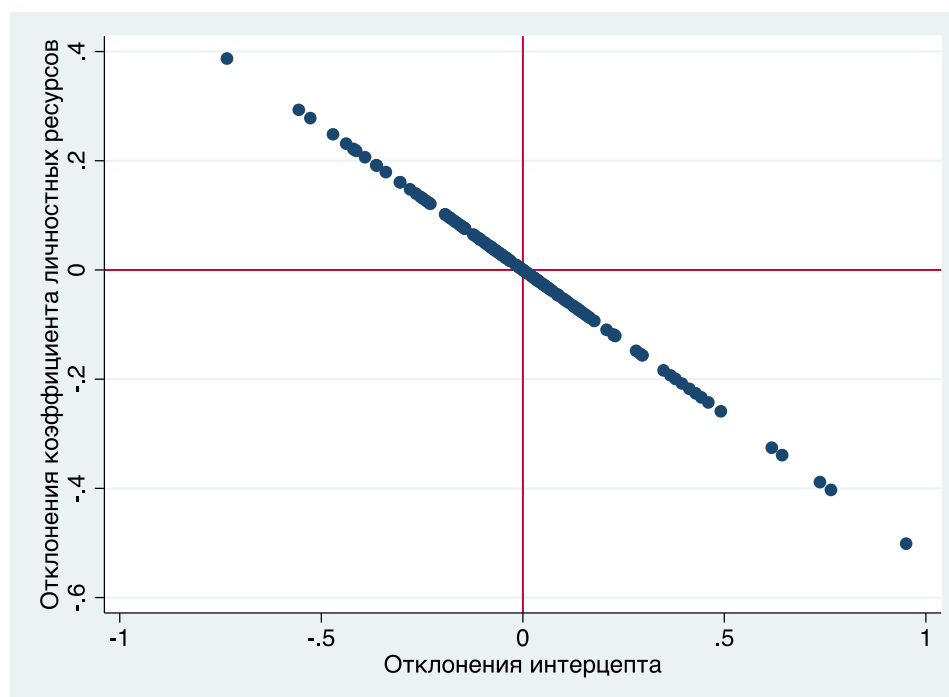


Рисунок 2. График отклонений интерцепта и коэффициента регрессии на уровне библиотек

Ковариация личностных ресурсов и интерцепта значима и отрицательна, это значит, что при увеличении отклонения интерцепта понижается коэффициент регрессии личностных ресурсов. То есть чем выше синдром выгорания, тем ниже эффект личностных ресурсов.

На Рисунке 2 видно, что библиотеки чётко распределены по двум квадрантам. То есть в выборке библиотеки разделились на две группы: те, в которых у сотрудников в среднем высокий уровень личностных ресурсов и низкий уровень выгорания (левый верхний квадрант), а также библиотеки, в которых у сотрудников в среднем низкий уровень личностных ресурсов и высокий уровень выгорания (правый нижний квадрант). Переменная взаимодействия личностных ресурсов и типа библиотеки незначима, следовательно, эффект личностных ресурсов в среднем одинаков как в сельских, так и в городских библиотеках.

Обсуждение результатов

Согласно полученным данным, уровень выгорания у библиотекарей Московской области, участвовавших в исследовании, довольно низкий. Предыдущие исследования, проведённые на выборке библиотечных сотрудников показывают подобные результаты: уровень выгорания варьируется от низкого до среднего. В частности, в исследовании на выборке библиотекарей вуза по шкалам опросника К. Маслак были получены умеренные результаты уровня выгорания (Togia, 2005), на выборке библиотекарей различных компаний обнаружили низкий уровень по шкалам эмоционального выгорания и цинизма, средний уровень — по шкале пониженной эффективности (Smith, Nielsen, 1984).

Считается, что выгоранию в большей мере подвержены молодые по возрасту сотрудники (Maslach et al., 2001), наши результаты это подтверждают, так как возраст библиотечных работников отрицательно связан с уровнем выгорания. Это можно объяснить тем, что более молодые сотрудники только начинают строить свою карьеру и проходят через адаптационный период (смена ритма жизни, иная деятельность, новое окружение), что может отражаться в виде некоторого повышенного уровня выгорания.

Относительно стажа предыдущие исследования демонстрируют неоднородность выводов. Некоторые работы свидетельствуют о том, что чем больше стаж работы, тем ниже выгорание (Amini Faskhodi, Siyyari, 2018; Dimunová, Nagyová, 2012; Maslach et al., 2001). Другие говорят о незначимом эффекте стажа (Knani, Fournier, 2013). Хотя возраст и стаж довольно тесно связаны, наши результаты свидетельствуют о незначимости стажа на текущем месте работы как предиктора выгорания.

Было показано, что личностные ресурсы отрицательно связаны с выгоранием. Подобный результат согласуется с недавними исследованиями, в которых получены аналогичные выводы (Kotze, 2018). М. Котзе на выборке 404 сотрудников различных организаций показала, что психологический капитал (аналог личностных ресурсов) отрицательно связан с цинизмом ($\beta = 0.21, p < 0.01$) и эмоциональным истощением ($\beta = -0.41, p < 0.01$).

Есть данные о том, что люди с более высоким уровнем образования чаще сообщают о выгорании (Maslach et al., 2001). Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что разница в уровне выгорания у людей, имеющих и не имеющих высшее образование, незначима.

Уровень профессионального выгорания одинаков в городских и сельских библиотеках. Наше исследовательское предположение заключалось в том, что в городских библиотеках будет выше уровень выгорания, так как там более интенсивное взаимодействие с людьми, больше источников стресса. Однако предположение не подтвердилось.

Впервые было показано, что эффект личностных ресурсов изменяется по группам: чем выше отклонение по уровню выгорания, тем ниже вклад личностных ресурсов. На Рисунке 2 отмечено, что распределение библиотек получилось полярным. Это свидетельствует о противоположности выгорания личностным ресурсам даже на уровне групп. Кроме того обнаружено, что эффект личностных ресурсов по отношению к выгоранию в среднем одинаков для сельских и городских библиотек.

На основании полученных результатов можно утверждать, что кампания по развитию профессиональных качеств сотрудников библиотек Московской области вполне обоснована. Сотрудники в целом не испытывают отчуждения от работы, эмоционально и когнитивно «включены» в деятельность, что, возможно, позволит сделать тренинги более плодотворными и применять полученные знания на рабочем месте.

Ограничения исследования

Представленное исследование не исключает некоторых ограничений. Во-первых, для измерения личностных ресурсов и синдрома выгорания использовались самоотчётные методики. Это значит, что в результатах может присутствовать систематическая ошибка измерения, а также ошибка общего метода (*common method bias*). Во-вторых, исследование носит срезовой характер, следовательно, мы не можем сделать вывод о причинно-следственной связи между выгоранием и личностными ресурсами. Для демонстрации предсказательного эффекта во времени можно использовать лонгитюдный дизайн. В-третьих, наблюдается ограниченная внешняя валидность, так как в исследовании приняли участие только те сотрудники, которые дали согласие.

Финансовая поддержка

Статья подготовлена в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ с использованием средств субсидии по линии государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации «5—100».

Благодарности

Авторы статьи выражают благодарность министру культуры Московской области Ширалиевой Нармин Октаевне, заместителю министра культуры Московской области Морковкиной Инге Евгеньевне, коллективу Губернской библиотеки в лице Замышляйченко Елены Романовны, Новикова Игоря Андреевича, Михайловой Натальи Владимировны за помощь в проведении исследования.

Литература

- Гордеева, Т. О., Осин, Е. Н., Шевяхова, В. Ю. (2009). *Диагностика оптимизма как стиля объяснения успехов и неудач: Опросник СТОУН*. Москва: Смысл.
- Иванова, Т. Ю. (2016). *Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- 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.

- Казаченкова, Л. (2018). Библиотеки Московской области: перезагрузка — 2018. Современная библиотека. URL: <https://modern-lib.ru/byblyoteky-moskovskoi-oblasty-perezagruzka-2018>
- Леонтьев, Д. А., Рассказова, Е. А. (2006). *Тест жизнестойкости*. М.: Смысл.
- Осин, Е. Н. (2013). Факторная структура краткой версии Теста жизнестойкости. *Организационная психология*, 3(3), 42–60.
- Осин, Е. Н., Горбунова, А. А., Гордеева, Т. О., Иванова, Т. Ю., Кошелева, Н. В., Овчинникова (Мандрикова), Е. Ю. (2017) Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности. *Организационная психология*, 7(2), 21–49.
- Хачатурова, М. Р. (2012). Личностные ресурсы совладания с организационным конфликтом. *Организационная психология*, 2(3), 16–31.
- Шварцер, Р., Ерусалем, М., Ромек, В. (1996). Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема. *Иностранная психология*, 7, 71–76.
- Ahmad, S., Zulkurnain, N. N. A., Khairushalimi, F. I. (2016). Assessing the Validity and Reliability of a Measurement Model in Structural Equation Modeling (SEM). *British Journal of Mathematics & Computer Science*, 15(3), 1–8.
- Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A., Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28(1), 87–105.
- Amini Faskhodi, A., Siyyari, M. (2018). Dimensions of Work Engagement and Teacher Burnout: A Study of Relations among Iranian EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(1), 78–93.
- Attafar, A., Asl, N. S., Shahin, A. (2011). Effects of demographic and personal factors on job burnout: An empirical study in Iran. *International Journal of Management*, 28(4), 275–286.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bryant, F. B., Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273–302.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of applied psychology*, 86(3), 499–512.
- Desart, S., Schaufeli, W. B., De Witte, H. (2017). Op zoek naar een nieuwe definitie van burnout. *Overwerk*, 1, 86–92.
- Dimunová, L., Nagyová, I. (2012). The Relationship between Burnout and the Length of Work Experience in Nurses and Midwives in the Slovak Republic. *Profese Online*, 5(1), 1–4.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Rodríguez-Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: a cross-sectional study of burnout and engagement. *International journal of nursing studies*, 48(4), 479–489.
- Hair, J. E., Back, W. C., Babin, B. J., Rolph, E. A. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Hall.
- Harwell, K. (2008) Burnout Strategies for Librarians. *Journal of Business & Finance Librarianship*, 13(3), 379–390. DOI: 1.1080/08963560802183021
- Harwell, K. (2013). Burnout and job engagement among business librarians. *Library Leadership and Management*, 27(1–2).
- Hobfoll, S. E., Shirom, A. (1993) Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. In T. Golombiewski (Eds.), *Handbook of organizational behavior* (41–61). New York: Marcel Dekker.

- Hobfoll, S. E., Canetti-Nisim, D., Johnson, R. J., Varley, J., Palmieri, P. A., Galea, S. (2008). The association of exposure, risk and resiliency factors with PTSD among Jews and Arabs exposed to repeated acts of terrorism in Israel. *Journal of Traumatic Stress, 21*, 9–21.
- Iwanaga, M., Yokoyama, H., Seiwa, H. (2004). Coping availability and stress reduction for optimistic and pessimistic individuals. *Personality and Individual Differences, 36*(1), 11–22.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Knani, M., Fournier, P.-S. (2013). Burnout, Job Characteristics, and Intent to Leave: Does Work Experience Have Any Effect. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences, 4*(4), 403–408.
- 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.
- Laschinger, H. K. S., Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research, 1*(1), 19–28.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives, 16*(1), 57–72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572.
- Maddi, S. (1998). Dispositional Hardiness in Health and Effectiveness. In H. S. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health* (323–335). San Diego (CA): Academic Press.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences, 35*(3), 537–557.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology, 52*, 397–422.
- 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.
- Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. E., Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological methods, 17*(3), 354–373.
- Salyers, M. P., Watkins, M. A., Painter, A., Snajdr, E. A., Gilmer, L. O., Garabrant, J. M., Henry, N. H. (2018). Predictors of burnout in public library employees. *Journal of Librarianship and Information Science, 1*–1.
- 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.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics, 46*, 120–132.
- Schunck, R. (2016). Cluster Size and Aggregated Level 2 Variables in Multilevel Models. A Cautionary Note. *Methods, data, analyses, 10*(1), 97–108.
- Seligman, M. E. P., Kaslow, N. J., Alloy, L. B., Peterson, C., Tanenbaum, R. L., Abramson, L. Y. (1984). Attributional style and depressive symptoms among children. *Journal of Abnormal Psychology, 93*, 235–238.
- Sheesley, D. F. (2001). Burnout and the academic teaching librarian: An examination of the problem and suggested solution. *Journal of Academic Librarianship, 27*(6), 447–451.
- Smith, N. M., Nelson, V. C. (1983). The implications of burnout for the special libraries. *Special Libraries, 74*(1), 14–19.

- Smith, N. M., Nielsen, L. F. (1984). Burnout: a survey of corporate librarians. *Special Libraries*, 75(3), 221–227.
- Snijders, T. A. B., Bosker, R. J. (2012). *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling* (2nd ed.). Los Angeles, CA: Sage.
- 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.
- Togia, A. (2005). Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarians. *Library Management*, 26(3), 130–138.
- 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>
- West, C. P., Schaufeli, W., Maslach, C. (2017). Measurement challenges and opportunities regarding job burnout. In M. P. Leiter (Chair), *Measurement Challenges and Opportunities. Symposium conducted at the conference "Work, Stress and Health"*, Minneapolis.
- Youssef, C. M., Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–780.

Получена 18.02.2019



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Personal Resources and Burnout: Evidence from a Study among Librarians of Moscow Region

Nikita KOLACHEV

Evgeny OSIN

National Research University «Higher School of Economics», Moscow, Russian Federation

Wilmar SCHAUFELI

Utrecht University, Utrecht, The Netherlands

Steffie DESART

Leuven University, Leuven, Belgium

Abstract. *Purpose.* The paper is aimed to study the level of burnout and its relations to personal resources in librarians of Moscow region. *Method.* The sample is comprised of 504 respondents, ranging from 17 to 72 years old. The most of the participants is women (96%). To measure burnout, a model proposed by V. Schaufeli and S. Desart was used. The main constructs of personal resources were optimism, hardiness and self-efficacy. As the main method of analysis, multi-level regression was used, which is the most preferable when analyzing clustered data, so that the contribution of any variables is not overestimated. As a preliminary analysis, a measurement model of burnout was validated using confirmatory factor analysis (with first and second order factors). *Findings.* It was shown, that the respondents' level of burnout is quite low, personal resources are strongly and negatively related to burnout ($r_s = -.64, p < .01$). The effect of personal resources varies across libraries ($\beta = -.08, 95\% CI [-.04; -.12]$), however, is the same amongst rural and urban library workers ($\beta = .03, 95\% CI [-.15; .21]$). In addition to personal resources, age was a significant predictor of the level of burnout ($\beta = -.10, 95\% CI [-.18; -.02]$), while the work experience turned out to be insignificant. *Value of the results.* In conclusion, the results of the paper are discussed with previous studies, as well as the possibility of professional development of librarians, considering their psychological state.

Keywords: burnout, personal resources, optimism, self-efficacy, hardiness.

Funding

The article was prepared within the framework of the HSE University Basic Research Program and funded by the Russian Academic Excellence Project «5—100».

References

- Ahmad, S., Zulkurnain, N. N. A., Khairushalimi, F. I. (2016). Assessing the Validity and Reliability of a Measurement Model in Structural Equation Modeling (SEM). *British Journal of Mathematics & Computer Science*, 15(3), 1–8.
- Airila, A., Hakonen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A., Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28(1), 87–105.
- Amini Faskhodi, A., Siyyari, M. (2018). Dimensions of Work Engagement and Teacher Burnout: A Study of Relations among Iranian EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(1), 78–93.
- Attafar, A., Asl, N. S., Shahin, A. (2011). Effects of demographic and personal factors on job burnout: An empirical study in Iran. *International Journal of Management*, 28(4), 275–286.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bryant, F. B., Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273–302.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of applied psychology*, 86(3), 499–512.
- Desart, S., Schaufeli, W. B., De Witte, H. (2017). Op zoek naar een nieuwe definitie van burnout. *Overwerk*, 1, 86–92.
- Dimunová, L., Nagyová, I. (2012). The Relationship between Burnout and the Length of Work Experience in Nurses and Midwives in the Slovak Republic. *Profese Online*, 5(1), 1–4.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Rodríguez-Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: a cross-sectional study of burnout and engagement. *International journal of nursing studies*, 48(4), 479–489.
- Gordeeva, T. O., Osin, E. N., Shevyahova, V. Yu. (2009). *Diagnostika optimizma kak stilya ob'yasneniya uspekhov i neudach: Oprosnik STOUN* [Diagnostics of optimism as a style of explaining successes and failures: STONE Questionnaire]. Moskva: Smysl.
- Hair, J. E., Back, W. C., Babin, B. J., Rolph, E. A. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Hall.
- Harwell, K. (2008) Burnout Strategies for Librarians. *Journal of Business & Finance Librarianship*, 13(3), 379–390. DOI: 1.1080/08963560802183021
- Harwell, K. (2013). Burnout and job engagement among business librarians. *Library Leadership and Management*, 27(1–2).
- Hobfoll, S. E., Canetti-Nisim, D., Johnson, R. J., Varley, J., Palmieri, P. A., Galea, S. (2008). The association of exposure, risk and resiliency factors with PTSD among Jews and Arabs exposed to repeated acts of terrorism in Israel. *Journal of Traumatic Stress*, 21, 9–21.
- Hobfoll, S. E., Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: Conservation of resources. In T. Golombiewski (Eds.), *Handbook of organizational behavior* (41–61). New York: Marcel Dekker.
- Ivanova, T. Yu. (2016). *Funkcional'naya rol' lichnostnyh resursov v obespechenii psichologicheskogo blagopoluchiya* [The functional role of personal resources in ensuring psychological well-being]. Moskva: MGU Lomonosova.
- Ivanova, T. Yu., Leont'ev, D. A., Osin, E. N., Rasskazova, E. I., Kosheleva, N. V. (2018). Sovremennye problemy izucheniya lichnostnyh resursov v professional'noj deyatelnosti [Modern problems of studying personal resources in professional activities]. *Organizational Psychology*, 8(1), 85–121.

- Iwanaga, M., Yokoyama, H., Seiwa, H. (2004). Coping availability and stress reduction for optimistic and pessimistic individuals. *Personality and Individual Differences*, 36(1), 11–22.
- Kazachenkova, L. (2018). Biblioteki Moskovskoj oblasti: perezagruzka — 2018 [Libraries of the Moscow Region: Reboot — 2018]. Sovremennaya biblioteka. Dostup: <https://modern-lib.ru/byblyoteky-moskovskoi-oblasty-perezagruzka-2018>
- Khachaturova, M. R. (2012). Lichnostnye resursy sovladaniya s organizacionnym konfliktom [Personal resources of coping with organizational conflict]. *Organizational psychology*, 2(3), 16–31.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Knani, M., Fournier, P.-S. (2013). Burnout, Job Characteristics, and Intent to Leave: Does Work Experience Have Any Effect. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 4(4), 403–408.
- 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.
- Laschinger, H. K. S., Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28.
- Leont'ev, D. A., Rasskazova, E. A. (2006). Test zhiznestojkosti [Viability test]. Moskva: Smysl.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Maddi, S. (1998). Dispositional Hardiness in Health and Effectiveness. In H. S. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health* (323–335). San Diego (CA): Academic Press.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 537–557.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- 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.
- Osin, E. N. (2013). Faktornaya struktura kratkoj versii Testa zhiznestojkosti [The factor structure of the short version of the Viability Test]. *Organizational Psychology*, 3(3), 42–60.
- Osin, E. N., Gorbunova, A. A., Gordeeva, T. O., Ivanova, T. Yu., Kosheleva, N. V., Ovchinnikova (Mandrikova), E. Yu. (2017). Professional'naya motivaciya sotrudnikov rossijskih predpriyatij: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspeshnost'yu deyatel'nosti [Professional motivation of employees of Russian enterprises: diagnostics and links with well-being and success of activities]. *Organizational Psychology*, 7(2), 21–49.
- Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. E., Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological methods*, 17(3), 354–373.
- Salyers, M. P., Watkins, M. A., Painter, A., Snajdr, E. A., Gilmer, L. O., Garabrant, J. M., Henry, N. H. (2018). Predictors of burnout in public library employees. *Journal of Librarianship and Information Science*, 1–1.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46, 120–132.
- 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.

- Schunck, R. (2016). Cluster Size and Aggregated Level 2 Variables in Multilevel Models. A Cautionary Note. *Methods, data, analyses*, 10(1), 97–108.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M., Romek, V. (1996). Russkaya versiya shkaly obshchej samoehffektivnosti R. Schwarzera i M. Jerusalema [The scale of the overall self-efficacy of R. Schwarzer and M. Jerusalem]. *Foreign psychology*, 7, 71–76.
- Seligman, M. E. P., Kaslow, N. J., Alloy, L. B., Peterson, C., Tanenbaum, R. L., Abramson, L. Y. (1984). Attributional style and depressive symptoms among children. *Journal of Abnormal Psychology*, 93, 235–238.
- Sheesley, D. F. (2001). Burnout and the academic teaching librarian: An examination of the problem and suggested solution. *Journal of Academic Librarianship*, 27(6), 447–451.
- Smith, N. M., Nelson, V. C. (1983). The implications of burnout for the special libraries. *Special Libraries*, 74(1), 14–19.
- Smith, N. M., Nielsen, L. F. (1984). Burnout: a survey of corporate librarians. *Special Libraries*, 75(3), 221–227.
- Snijders, T. A. B., Bosker, R. J. (2012). *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling* (2nd ed.). Los Angeles, CA: Sage.
- 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.
- Togia, A. (2005). Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarians. *Library Management*, 26(3), 130–138.
- 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>
- West, C. P., Schaufeli, W., Maslach, C. (2017). Measurement challenges and opportunities regarding job burnout. In M. P. Leiter (Chair), *Measurement Challenges and Opportunities. Symposium conducted at the conference "Work, Stress and Health"*, Minneapolis.
- Youssef, C. M., Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–780.

Received 18.02.2019