

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2026.66.73.016

Методологические подходы к измерению субъективного благополучия сотрудника организации: сравнительный анализ

Фролова Дарья Николаевна

Аспирант,
кафедра социальной психологии,
Санкт-Петербургский государственный университет,
199034, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9;
e-mail: frolova.daria@mail.ru

Гуриева Светлана Дзахотовна

Доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой социальной психологии,
Санкт-Петербургский государственный университет,
199034, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9;
e-mail: s.gurieva@spbu.ru

Аннотация

В статье проведён сравнительный анализ методологических подходов к измерению субъективного благополучия сотрудника организации. Актуальность исследования определяется многокомпонентностью данного конструкта и принципиальной неравнозначностью существующих диагностических инструментов: каждый из них операционализирует лишь часть изучаемого феномена. Предложена классификация инструментов по измеряемым компонентам благополучия: эмоциональному, когнитивному, личностно-мотивационному и профессиональному. Проведён сравнительный анализ шести методик: Шкалы удовлетворённости жизнью (SWLS), Шкалы позитивного и негативного аффекта (PANAS), Шкал психологического благополучия К. Рифф (SPWB), Утрехтской шкалы вовлечённости в работу (UWES), Шкалы профессионального благополучия Уорра и инструмента PERMA-Profilер по шести критериям: теоретическая основа; измеряемые компоненты; валидность и распространённость; наличие русскоязычной адаптации; применимость к исследованиям сотрудников организаций; возможности использования при изучении проактивного поведения. Показано, что ни один из инструментов не обеспечивает полного охвата конструкта субъективного благополучия. Обоснована необходимость интегративного подхода к измерению благополучия сотрудника, предполагающего применение батареи взаимодополняющих методик.

Для цитирования в научных исследованиях

Фролова Д.Н., Гуриева С.Д. Методологические подходы к измерению субъективного благополучия сотрудника организации: сравнительный анализ // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2026. Т. 15. № 5А. С. 145-154. DOI: 10.34670/AR.2026.66.73.016

Ключевые слова

Субъективное благополучие, организационный контекст, методологические подходы, диагностический инструментарий, PANAS, SPWB, UWES, PERMA, интегративный подход, психологическое благополучие, удовлетворённость трудом.

Введение

Субъективное благополучие сотрудника организации является многомерным психологическим конструктом, включающим эмоциональные, когнитивные, личностно-мотивационные и профессиональные составляющие. Многокомпонентность данного феномена порождает существенную методологическую проблему: различные диагностические инструменты операционализируют разные аспекты благополучия, нередко не пересекающиеся между собой. Это обуславливает ситуацию, при которой сопоставление результатов исследований, формально посвящённых одному и тому же предмету, оказывается затруднительным.

Актуальность данной проблемы определяется несколькими факторами. Во-первых, интерес организаций к благополучию сотрудников существенно возрос: организации всё активнее внедряют программы поддержки благополучия (well-being programmes), что требует надёжных инструментов его мониторинга. Во-вторых, в научных исследованиях субъективное благополучие сотрудника выступает зависимой переменной при изучении широкого круга организационно-психологических феноменов: вовлечённости, лидерства, организационной культуры, проактивного поведения. Выбор инструмента при этом определяет, какой именно аспект благополучия «захватывает» исследование, что существенно влияет на интерпретацию результатов.

Цель статьи - сравнительный анализ методологических подходов к измерению субъективного благополучия сотрудника с точки зрения их применимости в организационно-психологических исследованиях.

Задачи:

- предложить классификацию компонентов субъективного благополучия и соответствующих диагностических подходов;
- охарактеризовать ведущие инструменты измерения применительно к организационному контексту;
- рассмотреть русскоязычные адаптации данных методик;
- провести сравнительный анализ инструментов по критериям, релевантным для организационно-психологических исследований;
- обосновать преимущества интегративного подхода к оценке субъективного благополучия сотрудника.

Литературный обзор

Методологическое разнообразие инструментов измерения субъективного благополучия обусловлено теоретической неоднородностью самого конструкта. Субъективное благополучие охватывает как минимум четыре аналитически различимых компонента, каждый из которых требует специфических методов оценки [Bakker, Oerlemans, 2011].

Эмоциональный компонент отражает аффективную составляющую благополучия - преобладание позитивных переживаний над негативными в повседневном опыте. Когнитивный компонент представляет собой рационально-оценочное отношение человека к качеству своей жизни и трудовой деятельности - удовлетворённость работой. Личностно-мотивационный компонент отражает эвдемонистическое измерение: ощущение личностного роста, самореализации, автономии и наличия смысла. Профессиональный компонент специфичен для организационного контекста и включает вовлечённость в работу, ощущение потока и профессиональную самооэффективность [Bakker, Oerlemans, 2011].

Данная классификация служит структурной рамкой для анализа диагностических инструментов: каждый из рассматриваемых методов в первую очередь операционализирует один или несколько из перечисленных компонентов, что и определяет его специфику и ограничения применительно к организационно-психологическим исследованиям.

Материалы и методы

Методологической основой сравнительного анализа выступает систематический обзор научной литературы, посвящённой разработке и валидации диагностических инструментов субъективного благополучия. В качестве критериев отбора инструментов для анализа использовались:

- теоретическая обоснованность методики и наличие доказательств её психометрической состоятельности;
- релевантность для изучения трудовой деятельности или возможность применения в организационном контексте;
- широкое распространение в научных исследованиях.

На основании данных критериев для сравнительного анализа были отобраны шесть инструментов, охватывающих различные компоненты субъективного благополучия. Каждый инструмент оценивался по следующим критериям:

- теоретическая основа;
- измеряемые компоненты благополучия;
- валидность и распространённость;
- наличие русскоязычной адаптации;
- применимость к исследованиям сотрудников организаций;
- возможности использования при изучении проактивного поведения и других организационных феноменов.

Методики измерения эмоционального и когнитивного компонентов субъективного благополучия

Шкала позитивного и негативного аффекта (PANAS), разработанная Д. Вотсоном, Л. Кларк и А. Теллегеном [Watson, Clark, Tellegen, 1988], строится на принципиальном разграничении: позитивный аффект понимается авторами не как отсутствие негативных переживаний, а как самостоятельное измерение энергии и энтузиазма, тогда как негативный аффект --- самостоятельное измерение субъективного дискомфорта. Двадцать эмоциональных дескрипторов оцениваются по интенсивности переживания применительно к заданному

временному отрезку. Применительно к организационному контексту PANAS обладает важным преимуществом: инструкция может быть адаптирована к работе, что позволяет измерять как устойчивые диспозиции, так и ситуативные состояния. Высокий позитивный аффект выступает значимым предиктором проактивного поведения [Bindl, Parker, Totterdell, Hagger-Johnson, 2012].

Шкала удовлетворённости жизнью (SWLS) [Diener, Emmons, Larsen, Griffin, 1985] строится на предположении, что человек способен формировать устойчивое суждение о качестве своей жизни в целом. Пять утверждений методики фиксируют именно это интегральное суждение, намеренно не расщепляя его на отдельные сферы. Применительно к организационному контексту SWLS имеет ограничения: будучи инструментом общего благополучия, она не специфична к трудовой деятельности. Вместе с тем данное ограничение может рассматриваться и как преимущество, позволяя оценить «перетекание» рабочего благополучия на общее качество жизни сотрудника (*spillover-эффект*). Русскоязычная адаптация представлена в работах Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьева [Осин, Леонтьев, 2008].

Данные методики обеспечивают детализированную оценку отношения сотрудника к различным характеристикам рабочей среды и позволяют выявлять факторы, способствующие повышению или снижению удовлетворённости трудовой деятельностью. Вместе с тем их диагностический потенциал преимущественно ограничивается когнитивной составляющей субъективного благополучия, тогда как эмоциональные переживания работника и личностные механизмы психологического функционирования остаются за пределами непосредственного измерения.

Инструменты измерения личностно-мотивационного компонента

Концептуальная оригинальность шкал Кэрл Рифф [Ryff, 1989] состоит в том, что они разрабатывались в явной полемике с «удовлетворённостью жизнью» как слишком поверхностным показателем. Шесть измерений SPWB охватывают разные грани «позитивного функционирования»: принятие себя; способность выстраивать доверительные отношения; внутреннюю регуляцию поведения вне зависимости от давления среды; ощущение компетентного управления жизненными обстоятельствами; переживание продолжающегося развития; наличие значимых целей. Применительно к организационному контексту SPWB выявляет те аспекты благополучия, которые не охватываются гедонистическими инструментами, особенно релевантные для изучения мотивационных механизмов проактивного поведения. Русскоязычная адаптация выполнена Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко [Фесенко, Шевеленкова, 2005].

Теория самодетерминации послужила основой для инструментов, направленных на измерение удовлетворённости базовых психологических потребностей в профессиональном контексте. Work-related Basic Need Satisfaction Scale (W-BNS, [Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, Lens, 2010]) измеряет удовлетворённость потребностей в автономии, компетентности и связанности непосредственно на рабочем месте. Применительно к исследованию проактивного социального поведения это особенно релевантно: проактивные действия могут выступать стратегией удовлетворения потребностей в условиях их дефицита в формальной рабочей роли [Ryan, Deci, 2000].

Инструменты измерения профессионального компонента

Утрехтская шкала вовлечённости в работу (UWES, [Schaufeli, Bakker, 2004]) создана в русле модели требований и ресурсов работы и концептуализирует вовлечённость как позитивный антипод выгорания. Три субшкалы фиксируют различные грани этого состояния: энергичность (готовность вкладывать усилия даже в условиях трудностей); преданность делу - переживание работы как значимой; поглощённость (опыт глубокой концентрации). UWES является одним из наиболее широко применяемых инструментов в организационно-психологических исследованиях, а вовлечённость тесно связана с проактивным поведением сотрудника [Bakker, Schaufeli, 2008].

Своеобразие модели Питера Уорра [Warr, 1990] определяется метафорой витаминов: характеристики рабочей среды, подобно витаминам, оказывают нелинейное влияние на благополучие. Дефицит ряда характеристик ухудшает профессиональное самочувствие, умеренный уровень оптимален, а избыток некоторых из них (например, чрезмерной сложности задач) может вновь оказаться неблагоприятным. Диагностический инструмент Уорра фиксирует аффективное благополучие на работе через два измерения, тонус и гедонистический тон, образующих четыре квадранта профессионального самочувствия.

Интегративные методологические подходы

В рамках PERMA-модели М. Селигмана [Seligman, 2011] выделяет пять элементов процветания: позитивные эмоции, вовлечённость, позитивные отношения, смысл и достижения. На основе данной модели Дж. Батлер и М. Керн [Butler, Kern, 2016] создали PERMA-Profiler, инструмент из 23 пунктов. Важным преимуществом в организационном контексте является включение измерения качества межличностных отношений как самостоятельного компонента, что делает инструмент особенно релевантным для исследований проактивного социального поведения.

Среди отечественных разработок следует отметить Шкалу экспресс-оценки субъективного благополучия (ШЭСБ) Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьева [Осин, Леонтьев, 2008], позволяющую одновременно оценивать гедонистический и эвдемонистический аспекты благополучия. Краткость инструмента обеспечивает его высокую практичность при включении в батарею методик в организационных исследованиях.

Следует отметить, что ряд важных для организационного контекста инструментов, в частности, PERMA-Profiler и W-BNS не имеет стандартизированных русскоязычных версий, что ограничивает их применение в отечественных исследованиях и создаёт запрос на разработку соответствующих адаптаций.

Сравнительный анализ инструментов

На основании проведённого анализа в Таблице 1 представлено сравнение шести инструментов по выделенным критериям.

Сравнительный анализ позволяет выявить ряд закономерностей. Ни один из рассмотренных инструментов не обеспечивает полного охвата субъективного благополучия в его четырёхкомпонентном понимании. Наибольшую специфическую применимость к организационным исследованиям демонстрируют инструменты, созданные для профессионального контекста, однако они не охватывают личностно-мотивационный

компонент. Связь с проактивным поведением прослеживается у всех инструментов, но через разные механизмы: аффективные ресурсы (PANAS), мотивационные ресурсы (SPWB, W-BNS) или поведенческую вовлечённость (UWES).

Таблица 1 - Сравнительный анализ инструментов измерения субъективного благополучия в организационном контексте

Критерий	SWLS	PANAS	SPWB (Ryff)	UWES	Warr JWB	PERMA-P
Теоретическая основа	Гедонизм (Diener)	Гедонизм (аффект)	Эвдемонизм (Ryff)	JD-R модель	Витаминная модель (Warr)	PERMA (Seligman)
Измеряемые компоненты	Когнитивный (удовл. жизнью)	Эмоциональный	Личностно-мотивационный (6 шкал)	Профессиональный (вовлечённость)	Эмоциональный + профессиональный	Интегративный (5 элементов)
Валидность и распространённость	Высокая; широко применяется	Очень высокая; золотой стандарт	Высокая; классика эвдемонизма	Очень высокая в орг. психологии	Высокая; Европа и США	Растёт; создан в 2016 г.
Русскоязычная адаптация	Да	Да	Да	Да	Частичная	Нет стандартной
Применимость к сотрудникам организаций	Умеренная (не специфична к труду)	Высокая при адаптации инструкции	Умеренная (требует контекстной адапт.)	Очень высокая (создана для орг. контекста)	Высокая (создана для рабочей среды)	Высокая (есть рабочая версия PERMA-W)
Связь с проактивным поведением	Косвенная	Прямая: позитивный аффект (ресурс ПП)	Прямая: автономия и компетентность	Прямая: вовлечённость ↔ ПП	Прямая: аффект на работе	Прямая: вовлечённость, смысл, отношения

Обсуждение

Полученные результаты демонстрируют, что проблема измерения субъективного благополучия в организационном контексте не может быть решена посредством выбора единственного «наилучшего» инструмента --- каждый из них, при всех достоинствах, фиксирует лишь часть конструкта. Это соответствует общему направлению современных методологических дискуссий в области организационной психологии [Bakker, Oerlemans, 2011].

Выявленный дефицит стандартизированных русскоязычных адаптаций ряда инструментов (прежде всего PERMA-Profiler и W-BNS) обозначает приоритетные направления для отечественных психометрических разработок. Практическая значимость проведённого анализа состоит в обосновании принципа методологической комплементарности: при изучении субъективного благополучия в организационном контексте использование батареи взаимодополняющих методик обеспечивает более полную и дифференцированную картину, нежели применение любого единственного инструмента.

Анализ результатов

Субъективное благополучие является многокомпонентным конструктом, включающим эмоциональный, когнитивный, личностно-мотивационный и профессиональный аспекты. Существующие диагностические инструменты разработаны в рамках различных теоретических традиций и, как правило, измеряют один-два из этих аспектов. Это принципиально важно учитывать при интерпретации результатов исследований: «субъективное благополучие» в разных работах может означать качественно разные вещи в зависимости от выбранного инструмента.

Анализ применимости инструментов к организационному контексту показывает, что методики общего благополучия (SWLS, SPWB) требуют контекстной адаптации, тогда как инструменты, созданные для профессионального контекста (UWES, Warr JWB), обладают более высокой экологической валидностью, но имеют более узкий охват.

Для исследований, направленных на изучение связи субъективного благополучия с проактивным поведением, рекомендуется применение интегративной батареи:

- а) PANAS в адаптации Е. Н. Осина [Осин, 2012] для измерения аффективного компонента;
- б) шкалы удовлетворённости работой для когнитивного компонента;
- в) SPWB в адаптации Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко [Фесенко, Шевеленкова, 2005] или шкалы потребностей W-BNS для личностно-мотивационного компонента;
- г) UWES для профессионального компонента.

Такой подход позволяет выявить, через какие именно компоненты благополучия проактивное социальное поведение оказывает на него воздействие, и формирует основу для дифференцированных практических рекомендаций по управлению благополучием персонала.

Библиография

1. Bakker A. B., Oerlemans W. Subjective well-being in organizations // *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* / ed. by K. S. Cameron, G. M. Spreitzer. --- Oxford: Oxford University Press, 2011. --- P. 178–189.
2. Bakker A. B., Schaufeli W. B. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations // *Journal of Organizational Behavior*. --- 2008. --- Vol. 29, No. 2. --- P. 147–154.
3. Bindl U. K., Parker S. K., Totterdell P., Hagger-Johnson G. Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation // *Journal of Applied Psychology*. --- 2012. --- Vol. 97, No. 1. --- P. 134–150.
4. Butler J., Kern M. L. The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing // *International Journal of Wellbeing*. --- 2016. --- Vol. 6, No. 3. --- P. 1–48.
5. Deci E. L., Ryan R. M. Self-determination theory in work organizations: The state of a science // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. --- 2017. --- Vol. 4. --- P. 19–43.
6. Diener E., Emmons R. A., Larsen R. J., Griffin S. The satisfaction with life scale // *Journal of Personality Assessment*. --- 1985. --- Vol. 49, No. 1. --- P. 71–75.
7. Lyubomirsky S., King L., Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? // *Psychological Bulletin*. --- 2005. --- Vol. 131, No. 6. --- P. 803–855.
8. Осин Е. Н. Измерение позитивных и негативных эмоций: разработка русскоязычного аналога методики PANAS // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. --- 2012. --- Т. 9, № 4. --- С. 91–110.
9. Осин Е. Н., Леонтьев Д. А. Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия // *Материалы III Всероссийского социологического конгресса*. --- М.: Институт социологии РАН, 2008.
10. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // *American Psychologist*. --- 2000. --- Vol. 55, No. 1. --- P. 68–78.
11. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being // *Journal of Personality and Social Psychology*. --- 1989. --- Vol. 57, No. 6. --- P. 1069–1081.
12. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study // *Journal of Organizational Behavior*. --- 2004. --- Vol. 25, No. 3. --- P. 293–315.

13. Schaufeli W. B., Martínez I., Pinto A. M., Salanova M., Bakker A. B. Burnout and engagement in university students: A cross-national study // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. --- 2002. --- Vol. 33, No. 5. --- P. 464–481.
14. Seligman M. E. P. *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. --- New York: Free Press, 2011. --- 349 p.
15. Spector P. E. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey // *American Journal of Community Psychology*. --- 1985. --- Vol. 13, No. 6. --- P. 693–713.
16. Van den Broeck A., Vansteenkiste M., De Witte H., Soenens B., Lens W. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. --- 2010. --- Vol. 83, No. 4. --- P. 981–1002.
17. Vansteenkiste M., Ryan R. M., Soenens B. Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions // *Motivation and Emotion*. --- 2020. --- Vol. 44, No. 1. --- P. 1–31.
18. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health // *Journal of Occupational Psychology*. --- 1990. --- Vol. 63, No. 3. --- P. 193–210.
19. Watson D., Clark L. A., Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales // *Journal of Personality and Social Psychology*. --- 1988. --- Vol. 54, No. 6. --- P. 1063–1070.
20. Weiss D. J., Dawis R. V., England G. W., Lofquist L. H. *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. --- Minneapolis: University of Minnesota, 1967. --- 119 p.
21. Фесенко П. П., Шевеленкова Т. Д. Психологическое благополучие личности: теоретические и практические аспекты // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. --- 2005. --- Т. 2, № 3. --- С. 18–39.

Methodological Approaches to Measuring the Subjective Well-Being of an Organization Employee: A Comparative Analysis

Dar'ya N. Frolova

Postgraduate Student,
Department of Social Psychology,
Saint Petersburg State University,
199034, 7–9, Universitetskaya nab., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: frolova.daria@mail.ru

Svetlana D. Gurieva

Doctor of Psychology, Professor,
Head of the Department of Social Psychology,
Saint Petersburg State University,
199034, 7–9, Universitetskaya nab., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: s.gurieva@spbu.ru

Abstract

The article presents a comparative analysis of methodological approaches to measuring the subjective well-being of an organization employee. The relevance of the research is determined by the multicomponent nature of this construct and the fundamental non-equivalence of existing diagnostic tools: each of them operationalizes only a part of the phenomenon under study. A classification of tools according to the measured components of well-being is proposed: emotional, cognitive, personal-motivational, and professional. A comparative analysis of six techniques has been carried out: the Satisfaction with Life Scale (SWLS), the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS), the Scales of Psychological Well-Being by C. Ryff (SPWB), the Utrecht Work

Engagement Scale (UWES), the Warr Job-Related Well-Being Scale, and the PERMA-Profiler according to six criteria: theoretical basis; measured components; validity and prevalence; availability of Russian-language adaptation; applicability to research on employees of organizations; possibilities of use in studying proactive behavior. It is shown that none of the instruments provides a complete coverage of the construct of subjective well-being. The necessity of an integrative approach to measuring employee well-being, involving the use of a battery of complementary techniques, is substantiated.

For citation

Frolova D.N., Gurieva S.D. (2026) Metodologicheskie podkhody k izmereniyu sub"ektivno go blagopoluchiya sotrudnika organizatsii: sravnitel'nyy analiz [Methodological Approaches to Measuring the Subjective Well-Being of an Organization Employee: A Comparative Analysis]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 15 (5A), pp. 145-154. DOI: 10.34670/AR.2026.66.73.016

Keywords

Subjective well-being, organizational context, methodological approaches, diagnostic tools, PANAS, SPWB, UWES, PERMA, integrative approach, psychological well-being, job satisfaction.

References

1. Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178–189). Oxford University Press.
2. Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
3. Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 134–150.
4. Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48.
5. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.
6. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
7. Fesenko, P. P., & Shevelenkova, T. D. (2005). *Psikhologicheskoye blagopoluchiye lichnosti: teoreticheskiye i prakticheskiye aspekty* [Psychological well-being of the individual: Theoretical and practical aspects]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 2(3), 18–39.
8. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
9. Osin, E. N. (2012). *Izmereniye pozitivnykh i negativnykh emotsiy: razrabotka russkoyazychnogo analoga metodiki PANAS* [Measuring positive and negative emotions: Development of a Russian-language analogue of the PANAS]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 9(4), 91–110.
10. Osin, E. N., & Leontiev, D. A. (2008). *Aprobatsiya russkoyazychnykh versiy dvukh shkal ekspress-otsenki sub'yektivnogo blagopoluchiya* [Approbation of Russian-language versions of two scales for the express assessment of subjective well-being]. In *Materialy III Vserossiyskogo sotsiologicheskogo kongressa*. Institut sotsiologii RAN.
11. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
12. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
13. 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.
14. Schaufeli, W. B., Martínez, I., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
15. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

16. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
17. Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002.
18. Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 44(1), 1–31.
19. Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
20. Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.
21. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota.