

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2026.77.29.017

Проактивное социальное поведение как фактор субъективного благополучия сотрудника организации: теоретический 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 представлен теоретический анализ проактивного социального поведения как фактора субъективного благополучия сотрудника организации. Актуальность темы обусловлена растущим запросом организационной психологии на изучение форм активности сотрудника, выходящих за рамки формальных обязанностей и оказывающих влияние на психологическое состояние работника. Рассмотрены ключевые подходы к определению проактивного поведения в организационном контексте, обосновано выделение его социальной составляющей как самостоятельного предмета исследования, отличного как от реактивного просоциального поведения, так и от задаче-ориентированных форм проактивности. Проанализированы гедонистическая и эвдемонистическая традиции изучения субъективного благополучия применительно к трудовой деятельности, предложена интегративная модель, объединяющая когнитивный, аффективный и эвдемонистический компоненты. На основе теоретического анализа выявлены четыре механизма, посредством которых проактивное социальное поведение может выступать фактором субъективного благополучия: укрепление самооффективности, удовлетворение потребности в значимых социальных связях, поддержание ощущения автономии, формирование переживания смысла собственного вклада. Полученные результаты формируют теоретическую основу для последующего эмпирического исследования.

Для цитирования в научных исследованиях

Фролова Д.Н., Гуриева С.Д. Проактивное социальное поведение как фактор субъективного благополучия сотрудника организации: теоретический анализ // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2026. Т. 15. № 5А. С. 155-163. DOI: 10.34670/AR.2026.77.29.017

Ключевые слова

Проактивное поведение, проактивное социальное поведение, субъективное благополучие, организационный контекст, теория самодетерминации, самоэффективность.

Введение

Трансформация современного мира труда, сопровождающаяся усилением неопределённости организационной среды, высокой динамикой технологических и структурных изменений, а также возрастающими требованиями к адаптивности и самостоятельности работников, обуславливает необходимость изучения поведенческих форм, обеспечивающих не только успешную адаптацию сотрудников к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, но и их способность выступать активными субъектами преобразования организационной среды. В этом контексте особый научный и практический интерес приобретает феномен проактивного поведения, рассматриваемого как инициативные, самостоятельные действия, ориентированные на изменение существующего положения дел и предвосхищение будущих условий труда [Parker и др., 2006].

Вместе с тем большинство исследований сосредоточены преимущественно на задаче-ориентированных формах проактивности, инициировании изменений в рабочих процессах, карьерном самоуправлении, джоб-крафтинге [Tims и др., 2012]. Значительно меньше внимания уделяется социальной составляющей проактивного поведения, а именно инициативным действиям сотрудника, направленным на взаимодействие с другими людьми в организации: оказание помощи коллегам, обмен знаниями, предложение улучшений, участие в решении общих задач.

Между тем именно социальное измерение проактивности представляет значительный интерес с точки зрения его связи с субъективным благополучием работника. Проактивные социальные действия не только формируют качественные межличностные связи и социальный капитал сотрудника, но и создают условия для удовлетворения базовых психологических потребностей, ощущения собственной эффективности и значимости своего вклада.

Цель данной статьи - теоретический анализ проактивного социального поведения как фактора субъективного благополучия сотрудника организации. В соответствии с поставленной целью решаются следующие задачи:

- рассмотреть основные подходы к определению проактивного поведения и выделить специфику его социальной составляющей;
- проанализировать ключевые концепции субъективного благополучия применительно к трудовой деятельности;
- выявить теоретические механизмы взаимосвязи проактивного социального поведения и субъективного благополучия сотрудника.

Литературный обзор

Систематическое изучение проактивности в организациях берёт начало с работы Томаса С. Бейтмана и Дж. Майкла Кранта [Bateman, Crant, 1993], введших понятие «проактивная личность» для обозначения устойчивой индивидуальной склонности к самостоятельному

инициированию изменений в окружении, противоположность реактивной подстройке под обстоятельства. Ключевая особенность проактивной личности состоит не просто в активности как таковой, а в способности самостоятельно обнаруживать точки приложения усилий, запускать действие по собственному решению и настойчиво реализовывать намеченное вопреки внешним сопротивлениям [Bateman, Crant, 1993].

Согласно концепции личностной инициативы М. Фрезе и Д. Фай [Frese, Fay, 2001], проактивность рассматривается как совокупность трёх ключевых характеристик: самоинициирования, опережающей ориентации и настойчивости. Самоинициирование отражает способность работника самостоятельно выступать инициатором действий без внешнего побуждения. Опережающая ориентация связана со стремлением предвидеть будущие изменения, проблемы и возможности. Настойчивость характеризует готовность сотрудника сохранять активность и преодолевать возникающие барьеры на пути к достижению поставленных целей.

Ш. Паркер, Х. Уильямс и Н. Тернер [Parker и др., 2006] предложили интегративную модель проактивного поведения как единства трёх компонентов: проактивных целей, проактивной мотивации и конкретных поведенческих форм. Это позволяет рассматривать проактивность не как статичную характеристику, а как динамический процесс, зависящий от контекстуальных условий. В современных исследованиях выделяется широкий спектр конкретных форм: инициирование изменений (*taking charge*), предложение идей (*voice behavior*), поиск обратной связи, карьерное планирование, джоб-крафтинг [Grant, Ashford, 2008]. При этом всё активнее обращается внимание на необходимость дифференциации проактивного поведения по его объекту, рабочим задачам, карьере или социальному окружению [Parker и др., 2010].

Проактивное социальное поведение представляет собой частный случай более широкого феномена проактивного поведения, специфика которого определяется его направленностью на социальное окружение в организации. Под проактивным социальным поведением понимаются инициативные действия сотрудника, выходящие за рамки формальных обязанностей и ориентированные на взаимодействие с другими людьми в организации с целью улучшения совместной деятельности, укрепления межличностных связей и позитивного влияния на организационную среду.

Среди конкретных форм проактивного социального поведения выделяются: *voice behavior* - проявление инициативы в высказывании конструктивных идей и предложений [Van Dyne, LePine, 1998]; *помогающее поведение* (*helping behavior*) - добровольная помощь коллегам сверх формальных обязательств [Organ, 1988]; *обмен знаниями* (*knowledge sharing*) - инициативная передача опыта и информации другим сотрудникам; *поддержка организационных изменений* (*championing change*) - активное содействие инновациям через убеждение коллег и формирование коалиций [Grant, Berg, 2011].

Важно разграничить проактивное социальное поведение и просоциальное поведение как таковое. Просоциальное поведение может быть как проактивным, так и реактивным (например, оказание помощи в ответ на прямую просьбу). Проактивное же социальное поведение по определению самоинициировано и ориентировано на предвосхищение потребностей окружающих, а не только на ответ на актуальный запрос.

Материалы и методы

Методологическую основу исследования составляет системный теоретический анализ отечественных и зарубежных публикаций в области организационной психологии, психологии благополучия и позитивной психологии. В ходе работы применялись методы теоретического анализа и синтеза научной литературы, концептуализации, а также сравнительно-сопоставительного анализа теоретических подходов и моделей. Источниковую базу составили публикации в рецензируемых журналах, индексируемых в базах данных Web of Science, Scopus и РИНЦ.

В качестве теоретической рамки для анализа субъективного благополучия сотрудника принят интегративный подход, объединяющий гедонистическую и эвдемонистическую традиции исследования благополучия. Гедонистический подход представлен концепцией Эд Динера [Diener, 1984], согласно которой субъективное благополучие определяется соотношением позитивного и негативного аффекта, а также интегральной когнитивной оценкой качества жизни. Данный подход операционализирует ту сторону благополучия, которая связана с преобладанием приятных переживаний над неприятными в повседневном опыте.

Исследовательская программа, оформившаяся в 1980-е годы, придала гедонистической интуиции строгий операциональный облик [Diener, 1984]. В отечественной психологии данное направление развивается в работах Л. В. Куликова [Куликов, 1997] и Р. М. Шамионова [Шамионов, 2004], рассматривающих субъективное благополучие как интегральную характеристику отношения человека к своей жизни, формирующуюся в процессе социализации и профессиональной деятельности.

Эвдемонистический подход, в современной психологии наиболее полно представленный теорией самодетерминации Р. Райан и Э. Деси. [Ryan, Deci, 2000; Deci и др., 2017], акцентирует внимание на реализации человеком своего потенциала. Центральное положение теории состоит в том, что психологическое благополучие определяется удовлетворённостью трёх базовых психологических потребностей: потребности в автономии — ощущении, что поведение согласуется с собственными ценностями, а не продиктовано давлением извне; потребности в компетентности — живом переживании эффективности в конкретных ситуациях взаимодействия со средой; потребности в связанности (ощущении эмоциональной значимости и взаимной включённости в отношениях). Когда рабочая среда систематически подавляет хотя бы одну из этих потребностей, благополучие и мотивация сотрудника неизбежно снижаются [Ryan, Deci, 2000; Deci и др., 2017].

В российской науке эвдемонистическое направление представлено прежде всего работами Д. А. Леонтьева [Леонтьев, 2011], разрабатывающего концепцию личностного потенциала и осмысленности жизни как условий психологического благополучия. Е. Н. Осин и Д. А. Леонтьев [Осин, Леонтьев, 2008] предложили валидизированные инструменты оценки, позволяющие операционализировать оба аспекта благополучия в российских выборках; П. П. Фесенко и Т. Д. Шевеленкова [Фесенко, Шевеленкова, 2005] адаптировали шкалу психологического благополучия К. Рифф. В контексте организационной психологии Л. Г. Почебут и В. А. Чикер [Почебут, Чикер, 2000] рассматривают благополучие сотрудника в тесной связи с характером межличностных отношений в коллективе.

Несмотря на концептуальные различия, гедонистическая и эвдемонистическая традиции не

являются взаимоисключающими: оба аспекта благополучия, переживание положительных эмоций и реализация потенциала взаимосвязаны и дополняют друг друга [Huppert, So, 2013]. Применительно к организационному контексту А. Баккер и У. Эрлеманс [Bakker, Oerlemans, 2011] объединяют аффективный и когнитивный компоненты благополучия с показателями вовлечённости и самореализации. Для целей настоящего исследования субъективное благополучие сотрудника организации рассматривается как интегративный конструкт, включающий:

- когнитивный компонент (удовлетворённость трудовой деятельностью);
- аффективный компонент (преобладание позитивного аффекта на рабочем месте);
- эвдемонистический компонент (ощущение самореализации, компетентности, автономии и значимых связей с коллегами).

Результаты

На основе теоретического анализа выявлены четыре механизма, посредством которых проактивное социальное поведение может выступать фактором субъективного благополучия сотрудника организации.

Первый механизм - укрепление самооффективности и ощущения компетентности. Теория социального научения [Bandura, 1997] постулирует, что убеждённость человека в собственной эффективности существенно влияет на аффективные состояния. Когда инициативные социальные действия сотрудника приводят к видимому позитивному результату, коллега получил помощь, идея была принята, конфликт был разрешён, это формирует и укрепляет ощущение профессиональной компетентности. В логике SDT компетентность является базовой психологической потребностью, удовлетворение которой непосредственно связано с благополучием. Таким образом, проактивное социальное поведение выступает источником регулярного «подкрепления» самооффективности через цикл инициативного действия и позитивного результата.

Второй механизм - удовлетворение потребности в значимой связанности. Проактивное социальное поведение по своей природе направлено на установление и укрепление межличностных связей в организации. Оказывая помощь коллегам, иницилируя совместное решение задач и обмен знаниями, сотрудник активно формирует сеть значимых рабочих отношений [Coleman, 1988]. С точки зрения SDT, потребность в связанности с другими является одной из базовых, и её удовлетворение непосредственно обуславливает психологическое благополучие. Данный механизм имеет двунаправленный характер: качественные социальные связи, формируемые благодаря проактивному поведению, в свою очередь создают ресурс поддержки, снижающий воздействие профессионального стресса.

Третий механизм - поддержание ощущения автономии и внутреннего контроля. Поскольку проактивное социальное поведение по определению самоинициировано, оно поддерживает ощущение автономии сотрудника, переживание того, что действия исходят изнутри и согласуются с личными ценностями. Это переживание внутреннего локуса контроля применительно к социальному контексту организации может служить значимым источником психологического благополучия, особенно в условиях высокой регламентации труда и ограниченной должностной автономии.

Четвёртый механизм - формирование переживания смысла и значимости вклада. Ряд

исследователей рассматривает ощущение смысла и значимости деятельности как ключевой компонент эвдемонистического благополучия [Steger и др., 2012]. Проактивные социальные действия, направленные на помощь другим и поддержку изменений, создают переживание значимого вклада: сотрудник видит, как его инициатива влияет на других людей и на организацию в целом. А. Грант [Grant, 2007] показал, что понимание того, как работа влияет на других, существенно повышает внутреннюю мотивацию и удовлетворённость трудом. Проактивное социальное поведение делает этот эффект особенно выраженным, поскольку именно через него сотрудник наиболее непосредственно наблюдает своё воздействие на окружение.

Теоретический анализ полученных результатов

Полученные теоретические результаты согласуются с современными представлениями об организационном благополучии как многокомпонентном конструкте, не сводимом ни к эмоциональному самочувствию, ни к удовлетворённости работой в отдельности. Выделение четырёх механизмов связи проактивного социального поведения с субъективным благополучием позволяет обосновать многоуровневую природу данной связи и задаёт конкретные направления для эмпирической проверки.

Существенно, что выявленные механизмы действуют не изолированно, а в системе взаимной поддержки: укрепление самоэффективности способствует более активному инициированию социальных контактов, что, в свою очередь, удовлетворяет потребность в связанности и создаёт дополнительные возможности для переживания смысла. Это указывает на возможность положительного кумулятивного эффекта проактивного социального поведения на субъективное благополучие сотрудника.

В практическом отношении результаты обосновывают целесообразность создания в организациях условий для проактивной социальной активности сотрудников: формирования культуры взаимопомощи, поддержки горизонтальных коммуникаций и инициативного участия работников в жизни организации как инструментов повышения субъективного благополучия персонала.

Заключение

Проактивное социальное поведение представляет собой самостоятельную составляющую проактивного поведения в организации, специфика которой определяется ориентацией на социальное окружение. Будучи самоинициированным, выходящим за рамки формальных обязанностей и направленным на позитивное изменение социального контекста, оно принципиально отличается как от реактивного просоциального поведения, так и от задаче-ориентированных форм проактивности.

Субъективное благополучие сотрудника организации целесообразно рассматривать как интегративный конструкт, объединяющий гедонистические (удовлетворённость работой, позитивный аффект) и эвдемонистические (самореализация, автономия, компетентность, связанность) компоненты. Такой подход позволяет охватить разнообразие аспектов благополучия, проявляющихся в контексте трудовой деятельности.

Теоретический анализ выявил четыре основных механизма, посредством которых проактивное социальное поведение может выступать фактором субъективного благополучия

сотрудника: укрепление самооэффективности и ощущения компетентности; удовлетворение потребности в значимых социальных связях; поддержание ощущения автономии через самоинициированное действие; формирование переживания смысла и значимости собственного вклада.

Перспективы дальнейшего исследования связаны с эмпирической проверкой выявленных механизмов: изучением конкретных форм проактивного социального поведения, наиболее тесно связанных с субъективным благополучием, а также анализом индивидуальных и организационных условий, опосредующих данную взаимосвязь.

Библиография

1. Куликов Л.В. Психология настроения. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997. – 228 с.
2. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Учёные записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. – М.: Смысл, 2011. – Вып. 2. – С. 85–105.
3. 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.
4. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2000. – 298 с.
5. 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.
6. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности. – Саратов: Научная книга, 2004. – 178 с.
7. 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.
8. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. – New York: W.H. Freeman, 1997. – 604 p.
9. Bateman T.S., Crant J.M. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates // Journal of Organizational Behavior. – 1993. – Vol. 14, no. 2. – P. 103–118.
10. Coleman J.S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology. – 1988. – Vol. 94. – P. 95–120.
11. Deci E.L., Olafsen A.H., 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.
12. Diener E. Subjective Well-Being // Psychological Bulletin. – 1984. – Vol. 95, no. 3. – P. 542–575.
13. Frese M., Fay D. Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century // Research in Organizational Behavior. – 2001. – Vol. 23. – P. 133–187.
14. Grant A.M. Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference // Academy of Management Review. – 2007. – Vol. 32, no. 2. – P. 393–417.
15. Grant A.M., Ashford S.J. The Dynamics of Proactivity at Work // Research in Organizational Behavior. – 2008. – Vol. 28. – P. 3–34.
16. Grant A.M., Berg J.M. Prosocial Motivation at Work // The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship / ed. by K.S. Cameron, G.M. Spreitzer. – Oxford: Oxford University Press, 2011. – P. 28–44.
17. Huppert F.A., So T.T.C. Flourishing across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being // Social Indicators Research. – 2013. – Vol. 110, no. 3. – P. 837–861.
18. Organ D.W. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. – Lexington: Lexington Books, 1988. – 132 p.
19. Parker S.K., Bindl U.K., Strauss K. Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation // Journal of Management. – 2010. – Vol. 36, no. 4. – P. 827–856.
20. Parker S.K., Williams H.M., Turner N. Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work // Journal of Applied Psychology. – 2006. – Vol. 91, no. 3. – P. 636–652.
21. 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.
22. Steger M.F., Dik B.J., Duffy R.D. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI) // Journal of Career Assessment. – 2012. – Vol. 20, no. 3. – P. 322–337.
23. Tims M., Bakker A.B., Derks D. Development and Validation of the Job Crafting Scale // Journal of Vocational Behavior. – 2012. – Vol. 80, no. 1. – P. 173–186.
24. Van Dyne L., LePine J.A. Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity // Academy of Management Journal. – 1998. – Vol. 41, no. 1. – P. 108–119.

Proactive Social Behavior as a Factor of Subjective Well-Being of an Organization Employee: A Theoretical 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 theoretical analysis of proactive social behavior as a factor of the subjective well-being of an organization employee. The relevance of the topic is conditioned by the growing demand of organizational psychology for the study of forms of employee activity that go beyond formal duties and influence the psychological state of the worker. Key approaches to defining proactive behavior in an organizational context are considered, and the identification of its social component as an independent subject of research, distinct from both reactive prosocial behavior and task-oriented forms of proactivity, is substantiated. The hedonic and eudaimonic traditions of studying subjective well-being in relation to labor activity are analyzed, and an integrative model combining cognitive, affective, and eudaimonic components is proposed. Based on the theoretical analysis, four mechanisms through which proactive social behavior can act as a factor of subjective well-being have been identified: strengthening self-efficacy, satisfying the need for meaningful social connections, maintaining a sense of autonomy, and forming the experience of the meaningfulness of one's own contribution. The results obtained form a theoretical basis for subsequent empirical research.

For citation

Frolova D.N., Gurieva S.D. (2026) Proaktivnoe sotsial'noe povedenie kak faktor sub'ektivno go blagopoluchiya sotrudnika organizatsii: teoreticheskiy analiz [Proactive Social Behavior as a Factor of Subjective Well-Being of an Organization Employee: A Theoretical Analysis]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 15 (5A), pp. 155-163. DOI: 10.34670/AR.2026.77.29.017

Keywords

Proactive behavior, proactive social behavior, subjective well-being, organizational context, self-determination theory, self-efficacy.

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. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
3. Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
4. Coleman, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
5. Deci, E.L., Olafsen, A.H., & 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. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
7. Fesenko, P.P., & Shevelenkova, T.D. (2005). Psikhologicheskoye blagopoluchiye lichnosti: teoreticheskiye i prakticheskiye aspekty [Psychological well-being of personality: Theoretical and practical aspects]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 2(3), 18–39.
8. Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
9. Grant, A.M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417.
10. Grant, A.M., & Ashford, S.J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
11. Grant, A.M., & Berg, J.M. (2011). Prosocial motivation at work. In K.S. Cameron & G.M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 28–44). Oxford University Press.
12. Huppert, F.A., & So, T.T.C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861.
13. Kulikov, L.V. (1997). *Psikhologiya nastroyeniya* [Psychology of mood]. Saint Petersburg State University.
14. Leontiev, D.A. (2011). Lichnostnyy potentsial kak potentsial samoregulyatsii [Personal potential as a potential for self-regulation]. *Uchenyye zapiski kafedry obshchey psikhologii MGU im. M.V. Lomonosova*, (2), 85–105.
15. Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
16. Osin, E.N., & Leontiev, D.A. (2008). Aprobatsiya russkoyazychnykh versiy dvukh shkal ekspress-otsenki subyektivnogo blagopoluchiya [Validation of Russian versions of two scales for express assessment of subjective well-being]. In *Materialy III Vserossiyskogo sotsiologicheskogo kongressa*. Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences.
17. Parker, S.K., Bindl, U.K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
18. Parker, S.K., Williams, H.M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652.
19. Pochebut, L.G., & Chiker, V.A. (2000). *Organizatsionnaya sotsialnaya psikhologiya* [Organizational social psychology]. Rech.
20. 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.
21. Shamionov, R.M. (2004). Subyektivnoye blagopoluchiye lichnosti [Subjective well-being of personality]. *Nauchnaya kniga*.
22. Steger, M.F., Dik, B.J., & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
23. Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
24. Van Dyne, L., & LePine, J.A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108–119.