

## Особенности рабочей среды как факторы формирования субъективного благополучия сотрудника

С. Д. Гуриева<sup>1</sup>, Л. В. Марарица<sup>1</sup>, У. А. Удавихина<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский государственный университет,  
199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9

### Сведения об авторах:

#### Светлана Дзахотовна Гуриева

e-mail: gurievasv@gmail.com

SPIN: 7849-2577

Scopus AuthorID: 15768862700

ResearcherID: N-7093-2014

ORCID: 0000-0002-4305-432X

#### Лариса Валерьевна Марарица

e-mail: l.mararica@spbu.ru

SPIN: 9307-0838

Scopus AuthorID: 57215417699

ResearcherID: H-9637-2014

ORCID: 0000-0003-3858-5369

#### Ульяна Андреевна Удавихина

e-mail: uludav@gmail.com

SPIN: 1098-8459

Scopus AuthorID: 56712940900

ResearcherID: ABE-1958-2020

ORCID: 0000-0003-1070-2412

**Финансирование:** РФФ, проект № 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

© Авторы (2024).

Опубликовано Российским государственным педагогическим университетом им. А. И. Герцена.

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию, основной целью которого являлась операционализация психосоциальных характеристик рабочей среды, влияющих на субъективное благополучие, вовлеченность и когнитивное функционирование человека в организации. Выборка исследования: онлайн-опрос 800 человек в возрасте от 18 до 70 лет (медиана 38 лет), 70% женщин, проживающих в городах РФ.

Методы: в рамках эмпирического кросс-секционного исследования был сформулирован ряд исследовательских вопросов и гипотез на основе обзора исследований. Используемые методики: 1) «Опросник содержания работы» Р. Карасека (Job Content Questionnaire); 2) «Индекс жизненного благополучия» (Five Well-Being Index (WHO-5) от ВОЗ); 3) «Шкала удовлетворенность жизнью» (Satisfaction with Life Scale (SWLS) Е. Динера; 4) «Опросник психологического богатства жизни» (The psychologically rich life questionnaire (PRLQ-17) С. Оиши и др.); 5) адаптированный опросник «Оценка дизайна рабочей среды» (Work Design Questionnaire (WDQ) Ф. Моргенсона); 6) «Шкала настройки работы» в адаптации С.А. Маничева и др.; 7) русскоязычная версия «Job crafting questionnaire (JCQ)» Г. Слемпа; 8) русскоязычная версия «Career Crafting Assessment» (CCA) Дж. Ли и др. Анализ проводился при помощи многомерного регрессионного анализа методом пошагового исключения в среде Jasp.

Результаты: комплексное исследование факторов рабочей среды показало, что 26–29% дисперсии субъективного благополучия в нашем исследовании объясняется дизайном рабочей среды человека. Причем четыре характеристики важны для всех исследованных аспектов благополучия, а именно: разнообразие задач,

социальная поддержка, обратная связь и удобство рабочего места. Эти аспекты рабочей среды являются основными векторами на пути к психоэмоциональному благополучию и здоровью, удовлетворенности жизнью сотрудника. Кроме того, проактивный джоб-крафтинг является актуальным навыком, способствующим повышению вовлеченности человека в работу, продуктивности и эмоционального благополучия на рабочем месте. Важно отметить, что навык проактивного джоб-крафтинга поддается целенаправленному развитию, а разработанные ранее интервенции показывают умеренную эффективность. Полученные результаты могут быть использованы для повышения вовлеченности в работу с помощью интервенций по проактивному джоб-крафтингу.

**Ключевые слова:** конструирование работы, субъективное благополучие, рабочая среда, психосоциальная среда, характеристики работы

## Specific features of the working environment as contributors to employee's subjective well-being

S. D. Gurieva<sup>1</sup>, L. V. Mararitsa<sup>1</sup>, U. A. Udavikhina<sup>1</sup>

<sup>1</sup>St. Petersburg State University,  
7–9, Universitetskaya Emb., St. Petersburg 199034, Russia

### Authors:

#### **Svetlana D. Gurieva**

e-mail: gurievasv@gmail.com

SPIN: 7849-2577

Scopus AuthorID: 15768862700

ResearcherID: N-7093-2014

ORCID: 0000-0002-4305-432X

#### **Larisa V. Mararitsa**

e-mail: l.mararica@spbu.ru

SPIN: 9307-0838

Scopus AuthorID: 57215417699

ResearcherID: H-9637-2014

ORCID: 0000-0003-3858-5369

#### **Ulyana A. Udavikhina**

e-mail: uludav@gmail.com

SPIN: 1098-8459

Scopus AuthorID: 56712940900

ResearcherID: ABE-1958-2020

ORCID: 0000-0003-1070-2412

**Funding:** This study was supported by the Russian Science Foundation, project No. 22-18-00452

'Psychosocial design of the workspace as a factor in the employee subjective well-being and the innovative potential of the organization'.

Copyright:

© The Authors (2024).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

**Abstract.** This article presents research aimed at operationalizing the psychosocial features of the work environment that influence subjective well-being, engagement, and cognitive functioning within organizations. The study surveyed 800 people, aged 18 to 70 years ( $M = 38$ , 70% women) residing in cities across Russia. The respondents were surveyed online. Methods: An empirical cross-sectional design was employed, with research questions and hypotheses developed based on a comprehensive review of existing studies. The following questionnaires were used: the Job Content Questionnaire (R. Karasek); the Five Well-Being Index (WHO-5); the Satisfaction with Life Scale (SWLS; E. Diener); the Psychologically Rich Life Questionnaire (PRLQ-17; S. Oishi et al.); an adapted version of Work Design Questionnaire (WDQ; F. Morgenson); the Work Adjustment Scale (adapted by S. Manichev et al.); the Russian version of the Job Crafting Questionnaire' (JCQ; G. Slemp); the Russian version of the Career Crafting Assessment' (CCA; J. Lee et al.). Multivariate regression analysis, using stepwise exclusion, was conducted using JASP. Results: The results indicate that the design of the work environment explains 26–29% of the variance in subjective well-being. Four key factors — task variety, social support, feedback, and workplace convenience — were found to be significant predictors of well-being across all the studied aspects. These factors of the work environment are crucial to enhancing employees' psycho-emotional well-being, health, and life satisfaction. Furthermore, proactive job crafting was identified as an important skill for improving engagement, productivity, and emotional well-being in the workplace. This skill is amenable to development, while existing interventions have shown moderate effectiveness. The findings suggest that proactive job crafting interventions can be utilized to enhance work engagement.

**Keywords:** job crafting, subjective well-being, working environment, psychosocial environment, job characteristics

## Введение

Исследовательский и практический интерес к изучению характеристик рабочей среды, которые могут способствовать повышению производительности труда и вовлеченности сотрудников, растет с каждым годом. Еще со времен знаменитого Хоторнского эксперимента Элтона Мэйо для многих ученых стала очевидна значимость изучения условий социально-психологического климата на рабочем месте и многих других факторов, оказывающих влияние на производительность. Современные международные исследования ставят своей задачей комплексное изучение психосоциальной среды, разные характеристики которой могут оказывать разнонаправленное влияние на удовлетворенность работника условиями работы, на вовлеченность и субъективное благополучие. Под субъективным благополучием авторы понимают многомерный феномен, оцениваемый в их исследовании при помощи 3 шкал, представляющих собой разные аспекты: 1) психоэмоциональное благополучие, которое указывает на отсутствие аффективных расстройств (Торр 2015); 2) удовлетворенность жизнью (Diener 1985); психологическое богатство жизни, указывающее на наполненность повседневной и профессиональной жизни различными событиями и отношением к ним (Oishi 2019).

Среди подходов к операционализации психосоциальной среды можно выделить следующие:

- 1) Модель характеристик работы (Turner 1965), которая связывает мотивацию и удовлетворенность работника с характеристиками содержания его работы: разнообразием навыков, идентифицируемостью и значимостью задач, автономией и обратной связью (Parker 2017).
- 2) Для измерения социально-психологической среды в сфере образования К. Тригвелл и М. Проссер (Trigwell 1991) предложили десять пунктов, и все они относятся к характеристикам процесса обучения (ясные

цели, четкие объяснения, хорошая подготовка, помощь в понимании, создание интереса, актуальность темы, возможность задать вопросы, время для консультаций, четкие критерии оценки, их адекватность).

- 3) Еще один подход основывается на модели дисбаланса усилий и подкрепления (Siegrist 2004), появившейся относительно недавно под влиянием роста угрозы потери сотрудниками работы в условиях глобализации экономики.
- 4) Одной из самых известных является модель «требования – контроль» Р. Карасека (Karasek 1979). Данная модель получила свое развитие, когда к двум измерениям было добавлено третье – «поддержка» (Johnson, Hall 1988). На основании этой модели был разработан «Опросник содержания работы» (Job Content Questionnaire), который доступен в том числе на русском языке (<https://www.jcqcenter.com>).

Современные компании стремятся создавать такие условия труда, которые могли бы позволить сотрудникам проявлять гибкость в выполнении своих задач и ролей (Grant 2009). Это поспособствовало появлению такого понятия, как «джобкрафтинг», что подразумевает под собой самостоятельное поведение человека, направленное на формирование и изменение им своей работы (Tims 2012; Tims 2010; Wrzesniewski 2001). Самостоятельность в формировании работником своих задач тесно связана с проактивностью личности (Bateman 1993), личной инициативой (Frese 2001), гражданским поведением (Van Dyne 1998) и взятием на себя ответственности (Morrison 1999).

Изучение взаимосвязи и взаимовлияния вышеуказанных факторов в контексте создания благоприятной рабочей среды представляется актуальным направлением исследований.

## Цель и задачи исследования

Целью исследования являлась операционализация психосоциальных характе-

ристик рабочей среды, влияющих на субъективное благополучие, вовлеченность и когнитивное функционирование человека в организации с учетом как новых условий работы, так и нетрадиционных форм карьеры.

В рамках эмпирического кросс-секционного исследования был сформулирован ряд исследовательских вопросов и гипотез на основе обзора исследований:

- 1) Какие психосоциальные характеристики рабочей среды и дизайна работы сказываются на субъективном благополучии сотрудника?
- 2) Какова роль джоб-крафтинга и карьеры, какие характеристики работы перестают быть важными для субъективного благополучия сотрудника, если учитывать выраженность крафтинг-поведения?

### Выборка и методы исследования

После операционализации феномена психосоциальной среды второй этап исследования был посвящен эмпирической проверке основной идеи модели психосоциального дизайна рабочей среды как фактора субъективного благополучия сотрудника в рамках конфирматорного кросс-секционного исследования. Авторами было проведено исследование на двух выборках с частично пересекающимся набором методик. В связи с тем, что исследование включало большой набор методик, и суммарное время их прохождения представлялось значительным, авторам пришлось реализовывать разные задачи на разных и объединенной выборках. Выборки собирались через специальный онлайн-сервис опросов («Anketolog»). Спецификой этого сервиса является возможность выбраковки недобросовестно заполненных ответов и досбора данных до целевых значений, чем объясняются круглые значения численности выборок. В процессе сбора было отбраковано не более 3% ответов, критериями включения в выборку были возраст более 18 лет и наличие работы.

Первая выборка составила 500 человек в возрасте от 15 до 68 лет (медиана 38 лет). Гендерное распределение: 64,6% женщин. Распределение по городам: 6,8% проживают в Санкт-Петербурге, 16,2% проживают в Москве, 76,8% проживают в других городах России.

Вторая выборка составила 300 человек в возрасте от 14 до 70 лет (медиана 38 лет). Гендерное распределение: 70% женщин. Распределение по городам: 19,3% проживают в Москве, 7,3% проживают в Санкт-Петербурге, 73,4% проживают в других городах России. В связи с тем, что выборки были сопоставимы по социально-демографическим характеристикам, авторы объединили их при анализе тех методик, которые были предложены обеим выборкам. Анализ проводился при помощи многомерного регрессионного анализа методом пошагового исключения в среде Jasp.

Авторами предполагалось, что в модель войдут особенности задач и особенности социальной среды как предикторы для всех аспектов субъективного благополучия работника. Аспекты субъективного благополучия оценивались при помощи следующих методик:

1) The World Health Organisation – Five Well-Being Index (WHO-5) для оценки психоэмоционального благополучия (Торп 2015);

2) Satisfaction with Life Scale (SWLS) для оценки удовлетворенностью жизнью (Diener 1985);

3) The psychologically rich life questionnaire (PRLQ-17) для оценки психологического богатства жизни (Oishi 2019).

Для оценки дизайна рабочей среды использовался адаптированный опросник «Work Design Questionnaire» (WDQ), который содержит 77 вопросов, позволяющих описать 21 характеристику работы (Morgeson 2006). Анализ данных по опроснику WDQ проводился на первой выборке (N=500).

Для оценки джоб-крафтинга были использованы следующие методики:

- 1) шкала крафтинга работы «Шкала настройки работы» в адаптации С. А. Маничева и др. (Маничев 2023), которая опирается на модель требований и ресурсов и описывает 4 поведения: увеличение структурных и социальных ресурсов, увеличение сложности и сокращение обременительности задач (изначально мы планировали перевод и апробацию оригинальной шкалы «Job crafting scale (JCS)» (Tims 2012);
- 2) русскоязычная версия «Job crafting questionnaire (JCQ)» (Slemp 2013), построенная на компонентной модели – типах крафтинга: 1) крафтинг задач, 2) крафтинг отношений, 3) когнитивный крафтинг.
- 3) русскоязычная версия «Career Crafting Assessment (CCA)» (Lee 2021): изменение социальных границ и границ задач, использование ресурсов отношений и осознание положительной роли карьеры.

Методики сильно коррелировали между собой, поэтому авторы не использовали их совместно в одной модели. Анализ проводился на той же выборке (N=500).

## Результаты и их обсуждение

По исследовательскому вопросу № 1 статистическая обработка полученных данных исследования позволила выявить три модели с различными факторами. Они представлены на рисунке 1, где (+) означает положительный фактор, (-) – отрицательный фактор.

В модель с WHO-5 в качестве предикторов вошли 8 из 21 характеристик работы, и объяснительная сила этой модели ( $R^2$ ) составила 0,261 или 26%. В модель с SWLS в качестве предикторов вошли 7 из 21 характеристик работы, объяснительная сила этой модели ( $R^2$ ) составила 0,271 или 27%. В модель с PRLQ-17 в качестве предикторов вошли 6 из 21 характеристик работы, и объяснительная сила этой модели ( $R^2$ ) составила 0,292 или 29%.

По исследовательскому вопросу № 2 статистическая обработка полученных данных исследования позволила выявить три модели с различными факторами. Они представлены на рисунке 2, где (+) означает положительный фактор, (-) – отрицательный фактор.

### Исследовательский вопрос № 1. Какие психосоциальные характеристики рабочей среды и дизайна работы сказываются на субъективном благополучии сотрудника?

WHO-5	SWLS	PRLQ-17
<ul style="list-style-type: none"> <li>• автономия в принятии решений</li> <li>• разнообразие задач (+)</li> <li>• сложность работы (-)</li> <li>• обработка ↑ объема инф-ии (-)</li> <li>• социальная поддержка (+)</li> <li>• объем внешнего взаимодействия (-)</li> <li>• обратная связь (+)</li> <li>• эргономика (+)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• автономия в принятии решений</li> <li>• разнообразие задач (+)</li> <li>• сложность работы (-)</li> <li>• социальная поддержка (+)</li> <li>• объем внешнего взаимодействия (-)</li> <li>• обратная связь (+)</li> <li>• эргономика (+)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• автономия в принятии решений</li> <li>• разнообразие задач (+)</li> <li>• важность, значимость задач (+)</li> <li>• социальная поддержка (+)</li> <li>• обратная связь (+)</li> <li>• эргономика (+)</li> </ul>
<b><math>R^2 = 0.261</math></b>	<b><math>R^2 = 0.271</math></b>	<b><math>R^2 = 0.292</math></b>

Рисунок 1. Модели предикторов субъективного благополучия сотрудника

**Исследовательский вопрос № 2. Какова роль джоб-крафтинга и карьеры, какие характеристики работы перестают быть важными для субъективного благополучия сотрудника, если учитывать выраженность крафтинг-поведения?**

<b>JCS</b>	<b>ССА</b>	<b>JCQ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• автономия в принятии решений</li> <li>• разнообразие задач (+)</li> <li>• обработка ↑ объема инф-ии (-)</li> <li>• социальная поддержка (+)</li> <li>• объем внешнего взаимодействия (-)</li> <li>• обратная связь (+)</li> <li>• эргономика (+)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разнообразие задач (+)</li> <li>• сложность работы (-)</li> <li>• социальная поддержка (+)</li> <li>• объем внешнего взаимодействия (-)</li> <li>• эргономика (+)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сложность работы (-)</li> <li>• социальная поддержка (+)</li> <li>• эргономика (+)</li> </ul>
<b>R<sup>2</sup> = 0.267</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.266</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.308</b>

**Рисунок 2. Модели предикторов субъективного благополучия сотрудника**

Авторами предполагалось, что характеристики задач окажутся не такими важными для благополучия при учете крафтинг-поведения, а социальная среда останется значимым фактором. В представленном исследовании крафтинг-поведение объясняет 22–26% дисперсии субъективного благополучия, даже если учитывать крафтинг карьеры и работы вместе (N = 800). Добавление крафтинга работы (JCS) в качестве предиктора в модель характеристик работы как фактора психоэмоционального благополучия (WHO-5) не привело к увеличению объяснительной силы модели: R<sup>2</sup> составил 0,267. Однако фактор сложности работы и многозадачность перестал входить в модель. При добавлении крафтинга карьеры (ССА) остались пять характеристик работы из восьми: сложность работы осталась, а автономия в принятии решений, обработка (большого) объема информации и обратная связь ушли. Увеличению объяснительной силы модели не произошло: R<sup>2</sup> составил 0,266. Включение крафтинга работы (JCQ) привело к незначительному увеличению объяснительной силы модели: R<sup>2</sup> составил 0,308, при этом пять из восьми описанных выше значимых характеристик работы перестали входить в модель. Остались лишь: сложность работы и многозадачность (как отрицательный фактор), социальная поддержка, эргономика, удобство рабочего места.

Добавление крафтинга работы (JCS) в качестве предиктора в модель характеристик работы как фактора психологического богатства, насыщенности жизни PRLQ-17 привело к некоторому увеличению объяснительной силы модели: R<sup>2</sup> составил 0,341, из модели был исключен только фактор обратной связи от других людей, при этом две характеристики работы перестали входить в модель (социальная поддержка и автономия в планировании задач), а факторы разнообразия задач, их важности, обратной связи и эргономики остались.

**Выводы**

Комплексное исследование факторов рабочей среды показало, что 26–29% дисперсии субъективного благополучия в нашем исследовании объясняется дизайном рабочей среды человека. В целом, предположение о важности социальной среды подтвердилось: все характеристики социальной среды вошли как минимум в одну из моделей: важность, значимость задач (для других людей), взаимодействие вне организации, социальная поддержка и социальная обратная связь. К важным особенностям именно задач можно отнести лишь разнообразие задач, сложность работы, многозадачность и необходимость обрабатывать большой

объем информации. Мы не предполагали включения эргономики как фактора субъективного благополучия, хотя в рамках исследования первого года (интервью), многие респонденты рассказывали о важности условий и отмечали, что их крафтинг-поведение начиналось с изменения рабочего места.

Проведенный анализ вклада проактивного поведения на рабочем месте и вне его и психосоциальных характеристик рабочей среды в субъективное благополучие, вовлеченность и когнитивное функционирование сотрудника на российской выборке работающих людей позволяет сделать следующие выводы:

1) Проактивный джоб-крафтинг является актуальным навыком, способствующим повышению вовлеченности человека в работу, продуктивности и эмоционального благополучия на рабочем месте. Навык проактивного джоб-крафтинга поддается целенаправленному развитию, разработанные ранее интервенции показывают умеренную эффективность.

2) Когнитивное функционирование сотрудника имеет свой особый позитивный набор уникальных факторов: автономия в принятии решений (а не планировании задач), и три «выматывающих ментально и опустошающих энергетически» фактора: сложность работы (многозадачность), обработка большого объема информации

(информационные перегрузки), высокий темп работы (высокая скорость обработки информации) в дополнении с большим объемом внешнего воздействия. Эти три фактора истощают психоэмоциональные ресурсы работающих людей.

3) Крафтинг работы и крафтинг карьеры могут выступать одним из механизмов, объясняющих связь субъективного благополучия и инновационного климата организации. Важно отметить, что психологическое богатство жизни вносит наибольший вклад в дисперсию крафтинг-поведения, какой бы шкалой оно ни измерялось, а опросник крафтинга работы JSQ оказался больше других связан со всеми аспектами благополучия.

4) Крафтинг-поведение на рабочем месте не является единственным механизмом, который связывает проактивность и карьерную успешность человека, необходимо включать другие виды проактивного поведения в предиктивную модель успешности.

Полученные результаты исследования могут быть использованы для повышения вовлеченности в работу с помощью интервенций по проактивному джоб-крафтингу и стимуляций определенного типа поведения сотрудников, в частности, направленных на развитие ресурсов (как рабочих, так и личностных) и повышение значимости работы.

## Литература

- Гуриева, С. Д., Марарица, Л. В., Удавихина, У. А. (2023) Инновационный климат организации как фактор раскрытия карьерного потенциала сотрудников. *Герценовские чтения: психологические исследования в образовании*, № 6, с. 130–138. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2023-6-17
- Казанцева, Т. В., Гуриева, С. Д., Марарица, Л. В. (2022) Проактивное конструирование работы (джоб-крафтинг) как фактор повышения субъективного благополучия и успеха. *Герценовские чтения: психологические исследования в образовании*, № 5, с. 169–175. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2022-5-21
- Кинунен, Т. А., Казанцева, Т. В. (2023) Подходы к операционализации психосоциального дизайна рабочей среды в сфере образования. *Герценовские чтения: психологические исследования в образовании*, №. 6, с. 212–217. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2023-6-27
- Маничев, С. А., Милетич, М. П., Лепехин, Н. Н., Ильина, О. Н., Погребицкая В. Е. (2023) Русскоязычная версия «Шкалы настройки работы» («Job crafting scale»): психометрическая проверка, валидизация и перспективы использования. *Организационная психология*, т. 13, № 1, с. 92–116.
- Гуриева, С. Д. и др. (сост.). (2023) *Психосоциальный дизайн организации и субъективное благополучие сотрудника*. СПб.: Скифия-Принт, 88 с.

- Bateman, T. S., Crant, J. M. (1993) The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 14, pp. 103–118.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985) The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, vol. 49, pp. 71–75.
- Frese, M., Fay, D. (2001) Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, vol. 23, pp. 133–187.
- Grant, A. M., Parker, S.K. (2009) 7 redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, vol. 3 (1), pp. 317–375.
- Johnson, J. V., Hall, E.M. (1988) Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, vol. 78(10), pp. 1336–1342.
- Karasek, Jr. R. A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, vol. 24, no. 2, pp. 285–308.
- Lee, J. Y., Chen, C. L., Kolokowsky, E., Hong, S., Siegel, J. T., Donaldson, S. I. (2021) Development and validation of the career crafting assessment (CCA). *Journal of Career Assessment*, vol. 4, no. 29, pp. 717–736. DOI: 10.1007/s10775-024-09674-7
- Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2006) The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*. vol. 6, no. 91, pp. 1321–1339.
- Morrison, E. W., Phelps, C. C. (1999) Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, vol. 42. pp. 403–419.
- Oishi, S., Choi, H., Buttrick, N., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., et al. (2019) The psychologically rich life questionnaire. *Journal of Research in Personality*, vol. 81, pp. 257–270.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., Johns, G. (2017) One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of applied psychology*, vol. 102 (3), pp. 403–420.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., et al. (2004) The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, vol. 58 (8), pp. 1483–1499.
- Slemp, G. R., Vella-Brodick, D. A. (2013) The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, vol. 3 (2), pp. 126–146.
- Tims, M., Bakker, A. B. (2010) Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 36 (2), pp. 1–9.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2012) Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80 (1), pp. 173–186.
- Topp, C. W., Ostergaard, S. D., Sondergaard, S., Bech, P. (2015) The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, vol. 84, pp. 167–176.
- Trigwell, K., Prosser, M. (1991) Improving the quality of student learning: The influence of learning context and student approaches to learning on learning outcomes. *Higher Education*, vol. 22 (3), pp. 251–266.
- Turner, A. N., Lawrence, P. R. (1965) *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*. [Электронный ресурс]. URL: <https://iss.ndl.go.jp/api/openurl?mediatype=1&rft.title=Industrial%20jobs%20and%20the%20worker%20:%20an%20investigation%20of%20response%20to%20task%20attributes> (дата обращения 01.09.2024)
- Van Dyne, L., LePine, J. A. (1998) Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, vol. 41, pp. 108–119.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, vol. 26 (2), pp. 179–201.

## References

- Bateman, T. S., Crant, J. M. (1993) The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 14, pp. 103–118. (In English)
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985) The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, vol. 49, pp. 71–75. (In English)

- Frese, M., Fay, D. (2001) Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, vol. 23, pp. 133–187. (In English)
- Grant, A. M., Parker, S. K. (2009) 7 redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, vol. 3 (1), pp. 317–375 (In English)
- Gurieva S. D., et al. (eds.). (2023) *Psikhosotsial'nyj dizayn organizatsii i sub"ektivnoe blagopoluchie sotrudnika: Uchebno-metodicheskoe posobie [Psychosocial design of the organisation and subjective well-being of the employee: Training and methodological manual]*. Saint Petersburg: Scythia-Print Publ., 88 p. (In Russian)
- Gurieva, S. D., Mararitsa, L. V., Udavikhina, U. A. (2023) Innovatsionnyj klimat organizatsii kak faktor raskrytiya kar'ernogo potentsiala sotrudnikov [Innovative organizational climate as a contributing factor to employees' career potential]. *Gertsenovskie chteniya: psikhologicheskie issledovaniya v obrazovanii — The Herzen University Studies: Psychology in Education*, vol. 5. pp. 130–138. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2023-6-17 (In Russian)
- Johnson, J. V., Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American journal of public health*, vol. 78(10), pp. 1336–1342. (In English)
- Karasek, Jr. R. A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, vol. 24, no. 2, pp. 285–308. (In English)
- Kazantseva, T. V., Gurieva, S. D., Mararitsa, L. V. (2022) Proaktivnoe konstruirovaniye raboty (dzhob-krafting) kak faktor povysheniya sub"ektivnogo blagopoluchiya i uspekha [Job crafting as a factor improving subjective well-being and success]. *Gertsenovskie chteniya: psikhologicheskie issledovaniya v obrazovanii — The Herzen University Studies: Psychology in Education*, vol. 5, pp. 169–175. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2023-6-27 (In Russian)
- Kinunen, T. A., Kazantseva, T. V. (2023) Podkhody k operatsionalizatsii psikhosotsial'nogo dizaina rabochej sredy v sfere obrazovaniya [Approaches to operationalization of psychosocial work environment in education]. *Gertsenovskie chteniya: psikhologicheskie issledovaniya v obrazovanii — The Herzen University Studies: Psychology in Education*, vol. 6, pp. 212–217. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2022-5-21 (In Russian)
- Lee, J. Y., Chen, C. L., Kolokowsky, E., Hong, S., Siegel, J. T., Donaldson, S. I. (2021) Development and validation of the career crafting assessment (CCA). *Journal of Career Assessment*, vol. 4, no. 29, pp. 717–736. DOI: 10.1007/s10775-024-09674-7 (In English)
- Manichev, S. A., Miletich, M. P., Lepekhin, N.N., Il'ina, O.N., Pogrebitskaya V.E. (2023) Russkoyazychnaya versiya "Shkaly nastroiiki raboty" ("Job crafting scale"): psikhometricheskaya proverka, validizatsiya i perspektivy ispol'zovaniya [The Russian version of the Job Crafting Scale: Psychometric verification, validation and perspectives of use]. *Organizatsionnaya psikhologiya — Organizational Psychology*, vol. 13, no. 1, pp. 92–116. (In Russian)
- Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2006) The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*. vol. 6, no. 91, pp. 1321–1339. (In English)
- Morrison, E. W., Phelps, C. C. (1999) Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, vol. 42, pp. 403–419. (In English)
- Oishi, S., Choi, H., Buttrick, N., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., et al. (2019) The psychologically rich life questionnaire, *Journal of Research in Personality*, vol. 81, pp. 257–270. (In English)
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of applied psychology*, vol. 102 (3), pp. 403–420. (In English)
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., et. al. (2004) The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, vol. 58 (8), pp. 1483–1499. (In English)
- Slemp, G. R., Vella-Brodrick, D. A. (2013) The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, vol. 3 (2), pp. 126–146. (In English)
- Tims, M., Bakker, A. B. (2010) Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 36 (2), pp. 1–9. (In English)
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2012) Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80 (1), pp. 173–186. (In English)

- Topp, C. W., Ostergaard, S. D., Sondergaard, S., Bech, P. (2015) The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, vol. 84, pp. 167–176. (In English)
- Trigwell, K., Prosser, M. (1991) Improving the quality of student learning: The influence of learning context and student approaches to learning on learning outcomes. *Higher Education*, vol. 22 (3), pp. 251–266. (In English)
- Turner, A. N., Lawrence, P. R. (1965) *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*. [Online]. Available at: <https://iss.ndl.go.jp/api/openurl?mediatype=1&rft.title=Industrial%20jobs%20and%20the%20worker%20:%20an%20investigation%20of%20response%20to%20task%20attributes> (accessed 01.09.2024) (In English)
- Van Dyne, L., LePine, J. A. (1998) Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, vol. 41, pp. 108–119. (In English)
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, vol. 26(2), pp. 179–201. (In English)