

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.31

МОДЕЛЬ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКА «PERMA+4»: ЧТО ВАЖНЕЕ – ИНТЕРЕСНЫЕ ЗАДАЧИ ИЛИ ЗАРПЛАТА?¹

© 2025 г. А.В. Смольянов*, С.Д. Гуриева**

** Аспирант, младший научный сотрудник, факультет психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия
e-mail: ASmolyanov@mail.ru*

*** Доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия
e-mail: gurievasv@gmail.com*

Статья посвящена исследованию ключевых факторов, влияющих на благополучие сотрудников организации, с акцентом на модель благополучия Мартина Селигмана PERMA («положительные эмоции»; «вовлеченность»; «отношения»; «значимость работы»; «достижение») расширенную путем добавления в нее четырех дополнительных элементов: «здоровье», «ориентация на рост», «физическая среда», «экономическая безопасность». Актуальность исследования обусловлена неоднородностью теоретической основы благополучия и необходимостью комплексной оценки его многофакторной динамической картины. Благополучие сотрудника рассматривается как результат взаимодействия его индивидуальных характеристик с аспектами рабочей и организационной среды. Выборку исследования составили 325 респондентов, представляющих различные социально-демографические и иерархические группы сотрудников организаций и предприятий из большинства секторов экономики и регионов России. В качестве основных психометрических инструментов используются следующие методики: краткая версия «Опросника субъективного благополучия сотрудника организации PERMA+4» (в адаптации А.В. Смольянова, С.Д. Гуриевой, 2025),

¹ Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ в рамках проекта No 22-18-00452-П «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации»

проективная методика «Незаконченные предложения» и специально разработанная авторами «Шкала значимости компонентов благополучия». Для количественного анализа данных применялся дисперсионный анализ с использованием Н-критерия Краскела-Уоллиса и U-критерия Манна-Уитни. Анализ данных исследования выявил что «Экономическая безопасность» значительно отличается от других измерений использованной модели благополучия сотрудника. Исследование подтверждает практическую применимость модели благополучия PERMA+4. Его основным результатом является вывод о «гигиенической» роли удовлетворенности сотрудника уровнем оплаты его труда по отношению к другим рассматриваемым трудовым ценностям, а также наглядная демонстрация различий в структуре благополучия между сотрудниками, принадлежащими к разным уровням должностной иерархии.

Ключевые слова: трудовые ценности, субъективное благополучие, удовлетворенность, благополучие сотрудника, модель PERMA.

ВВЕДЕНИЕ

Трудовые ценности — это значимые для человека аспекты работы, влияющие на его благополучие и удовлетворенность (Карпикова, Артамонова, 2022). Благополучие сотрудника, в свою очередь, может рассматриваться как результат взаимодействия его индивидуальных характеристик с аспектами рабочей и организационной среды (Водопьянова и др., 2022; Смольянов, 2025b, 2025c; Biggio, Cortese, 2013).

Для измерения благополучия сотрудника часто используются такие конструкты как удовлетворенность работой и вовлеченность в работу. Однако, при всей своей сходности, данные конструкты не равнозначны благополучию (Bastida, Neira, Lacalle-Calderon, 2022; Wright, Bonett, 2007).

Операционализация большинства современных теорий благополучия базируется на опросных методах и строится на субъективных оценках различных аспектов жизни, в том числе и связанных с работой. При этом исследователи отмечают существующую неоднородность теоретической основы благополучия, которое в наиболее широком смысле может быть описано как совокупность суждений и эмоциональных реакций человека, возникающих как применительно к его удовлетворенности отдельными сферами жизни, так и к жизни в целом (Смольянов, 2025a; Burke et al., 2024).

Российские социологи, в рамках развернувшейся между ними в 2010-е годы на страницах «Социологического журнала»¹ публичной дискуссии о целесообразности и содержании эмпирических исследований удовлетворенности работой/трудом², касаясь индивидуального уровня измерений (на котором социология и социальная психология наиболее близко соприкасаются), отметили, что *«что отдельные респонденты могут включать в понятие удовлетворенности трудом ограниченный и вместе с тем различающийся список факторов удовлетворенности»* (Ильясов, 2013) и выделили три класса моделей, используемых для операционализации конструкта удовлетворенности — одномерные (ограничивающиеся единственным индикатором), составные (основывающиеся на объединении нескольких индикаторов в один индекс и рассматриваемые как наиболее перспективные) и многомерные (предлагающие сразу несколько не объединяемых измерений и сложно поддающиеся анализу) (Татарова, Бессокирная, 2017). Кроме того, был сделан вывод о том, что высокий уровень удовлетворенности *«может быть не только индикатором личностного и организационного благополучия, но и заниженных притязаний; он может быть также обусловлен завышенным уровнем нормативности в ответах ... или ухудшением ситуации на рынке труда»* (Темницкий, 2013).

Проведенное в 2021 году масштабное междисциплинарное исследование (Margolis et al., 2021), выделило 5 основных подходов к концептуализации благополучия («гедонистический»; «эвдаимонистический»; подход «удовлетворенности жизнью»; «преференциализм»; подход «показателей объективного списка») и обнаружило достаточно высокие корреляции между показателями благополучия, базирующимися на всех из них. Однако авторы исследования сделали вывод о невозможности выявления единого высокоуровневого конструкта благополучия, объединяющего все подходы.

¹ Издание Института социологии РАН (с 2017 года ФНИСЦ РАН)

² В рамках указанной дискуссии понятия «работа» и «труд» трактуются как междисциплинарные и взаимозаменяемые, «удовлетворенность работой» рассматривается как *«удовлетворенность трудовой деятельностью здесь и сейчас»* (Татарова, Бессокирная, 2017)

Попытка комплексной оценки использования различных теоретических подходов к благополучию, предпринятая в 2018 году отечественными исследователями (Лактионова, Матюшина, 2018), выявила следующие наиболее общие его компоненты: **аффективный** (базирующийся на балансе положительных и отрицательных эмоций); **когнитивный** (оценка своего положения в сравнении с представляемым идеальным); **личностные черты** (оценка человеком своих индивидуальных качеств); **биологический** (оценка состояние здоровья); **межличностный** (оценка своих социальных контактов и социального статуса); **самоактуализация или самореализация** (соответствие назначению, призванию); **морально-нравственный** (удовлетворение собственным моральным обликом); **мотивационно-потребностный** (удовлетворение психологических потребностей через деятельность); **объективные внешние факторы** (оценка наличия и доступности необходимых внешних ресурсов). Большинство научных концепций благополучия и построенных в их развитие теоретических моделей представляют собой те или иные сочетания данных компонентов, представленных в различных градациях, но ни одна из них не претендует на полное объяснение природы изучаемого явления. Экспериментальные исследования демонстрируют многофакторность, динамическую картину развития и даже некоторую парадоксальность проявлений благополучия, что ставит вопрос о принципиальном изменении подхода к его изучению с переносом упора с анализа факторов на исследование их сочетания и взаимодействия (Ворожейкин, 2022).

В 2011 году известный американский психолог Мартин Селигман, в своей книге «Процветание: новый взгляд на счастье и благополучие» (Seligman, 2011) предложил базовую (допускающую расширение) модель измеримых элементов благополучия, к которым он отнес: позитивные эмоции, вовлеченность, отношения, смысл и достижение. По первым буквам соответствующих английских слов модель была названа «PERMA».

В 2014 году австралийские исследователи операционализировали данную модель и выявили существенные положительные связи между каждым из ее элементов и такими

характеристиками человека как физическое здоровье, удовлетворенность жизнью и работой, а также организационная приверженность (Kern et al., 2014).

В 2020 году появился специализированный англоязычный опросник, основанный на расширенной модели PERMA, и предназначенный для измерения специфических элементов благополучия сотрудника организации (Donaldson, Donaldson, 2020). Наряду с вопросами, отражающими адаптированные базовые элементы (позитивные эмоции; вовлеченность; отношения; значимость работы; достижение), этот инструмент включает пункты, соответствующие четырем новым (расширяющим первоначальную модель Мартина Селигмана) элементам: здоровью; ориентации на профессиональный рост; комфортной физической рабочей среде и экономической безопасности. С точки зрения основных подходов, применяемых при концептуализации благополучия, расширенную таким образом модель PERMA можно рассматривать как в той или иной мере соответствующую сочетанию большинства из них.

Основанный на расширенной модели опросник, названный «PERMA+4», получил широкое распространение за рубежом, а в 2025 году его краткая 9-пунктовая версия была переведена на русский язык и прошла валидацию на российской выборке, продемонстрировав хорошие психометрические свойства (Смольянов, Гуриева, 2025).

Целью настоящего исследования является выявление аспектов работы, оказывающих наибольшее влияние на благополучие сотрудников организации, принадлежащих к различным социально-демографическим группам и уровням должностной иерархии.

МЕТОДЫ

Эмпирическая база настоящего исследования представлена данными количественного, добровольного, анонимного онлайн-опроса, проведенного на интернет-платформе anketolog.ru в начале 2025 года. Для заполнения респондентам предлагалась социально-демографическая анкета, а также следующие опросники:

- Краткая версия «Опросника субъективного благополучия сотрудника организации PERMA+4» (Смольянов, Гуриева, 2025). Выбор данного опросника в качестве инструмента нашего исследования обусловлен такими его преимуществами как простота, теоретическая обоснованность и широта охватываемых конструктов, а также тем, что он имеет широкую международную историю применения. На основе всех 9 однопунктовых субшкал опросника были сформированы переменные, соответствующие элементам модели PERMA+4 (позитивные эмоции; вовлеченность; отношения; значимость работы; достижение, здоровье; ориентация на рост; физическая рабочая среда; экономическая безопасность), а также интегративный индекс — совокупный показатель благополучия сотрудника (СПБС).
- Проективная методика «Незаконченные предложения» Д. Сакса и С. Леви в авторской адаптации С.Д. Гуриевой (Гуриева, 2010), переработанная и используемая для оценки отношения респондентов к значимости для них элементов модели PERMA+4. Методика строится на использовании полу-структурированных стимулов — начальной части предложений, используемых для получения ответов — окончания предложений, произвольно формулируемых респондентами. Принимается любой ответ — без оценки его «правильности» или «неправильности». Методика может быть адаптирована к различным исследовательским задачам демонстрируя при этом высокие показатели надежности и валидности (Пахомов, 2012) и позволяет выявить скрытые личностные установки субъекта через их проекцию на внешний стимул. Используемые стимулы намеренно формулируются таким образом, чтобы быть открытыми для различных интерпретаций. Считается, что чем больше свободы в формулировании ответа имеет респондент, тем полнее этот ответ отображает придаваемое соответствующему стимулу внутреннее содержание. К преимуществам методики относят трудность фальсификации результатов и применимость их для оценки и количественных измерений убеждений, мотивов, а также отношения к различным аспектам жизни и деятельности. Размер и структура используемых

опросников могут варьироваться в зависимости от общности измеряемых конструкторов — чем более общим является конструктор, тем короче стимульная часть предлагаемого респонденту соответствующего незаконченного предложения (Bhattacharya, Hirisave, Suman, 2015). Еще одним достоинством методики незаконченных предложений является возможность получения субъективных оценок без навязывания респондентам каких-либо априорно заданных схем (Мосенков, 2023). Современные исследования подтверждают успешность применения методики в различных отраслях психологии, в том числе при исследованиях личности (Sohn, Yuen, Borelli, 2020).

Респондентам было предъявлено 27 предложений (по 3 для оценки отношения к важности каждого из элементов модели PERMA+4), ответы обрабатывались методом контент-анализа. Количественный анализ данных производился на основе экспертной оценки эмоциональной насыщенности каждой группы из 3-х законченных респондентом предложений, относящихся к одному элементу PERMA+4. Ответы оценивались по шкале от «+2» (отчетливо выраженное максимально положительное отношение) до «-2» (отчетливо выраженное максимально отрицательное отношение).

- Специально разработанная «Шкала значимости компонентов благополучия», предназначенная для дополнительной количественной оценки отношения респондентов к важности для них каждого из элементов модели PERMA+4. Участникам исследования предлагалось проранжировать цифрами от 1 до 10 важность каждого из аспектов (соответствующих элементам модели PERMA+4), от которых может зависеть их личный выбор смены работы.

Примененные в исследовании количественные опросники продемонстрировали хорошую согласованность (коэффициенты α -Кронбаха более 0,9).

При анализе данных использовались следующие методы математической статистики:

- для выявления различий между выборочными средними и поиска зависимостей в целях выделения устойчиво различимых групп респондентов применялся

дисперсионный анализ, с использование непараметрического Н-критерия Краскела-Уоллиса для k выборок (при $p \leq 0,05$);

- проверка наличия попарных различий между выделенными группами респондентов проводилась при помощи непараметрического U-критерия Манна-Уитни для двух несвязанных выборок (при $p \leq 0,05$);

РЕЗУЛЬТАТЫ

В исследовании приняло участие 325 русскоязычных респондентов в возрасте от 21 до 71 года, представляющих большинство основных отраслей экономики и регионов России. Доля мужчин — 38% (122 чел.), женщин — 62% (203 чел.). Данные об участниках исследования приведены в табл. 1.

Таблица 1

Профиль участника исследования

Пол	Женский	203 чел. (62%)
	Мужской	122 чел. (38%)
Возраст	до 22 лет	12 чел. (<4%)
	от 22 до 30	31 чел. (10%)
	от 31 до 40	98 чел. (30%)
	от 41 до 55	144 чел. (44%)
	от 56 до 65	35 чел. (11%)
	старше 65	5 чел. (<2%)
Семейное положение	Свободен(а)	48 чел. (15%)
	Гражданский брак	48 чел. (15%)
	Замужем/женат	192 чел. (59%)
	Разведен(а)	37 чел. (11%)
Уровень образования	Ученая степень	6 чел. (2%)
	2 и более высших	22 чел. (7%)
	Высшее	207 чел. (64%)
	Незаконченное высшее	24 чел. (7%)
	Среднее профессиональное	49 чел. (15%)
	Среднее	15 чел. (5%)
	Неполное среднее	2 чел. (<1%)
Размер организации (к-во сотрудников)	менее 20	38 чел. (12%)
	менее 50	43 чел. (13%)
	менее 100	57 чел. (18%)
	менее 300	60 чел. (19%)
	менее 500.	21 чел. (6%)
	менее 1000	33 чел. (10%)

	1000 и более	73 чел. (23%)
Уровень позиции	Руководитель (руководители высшего, среднего и оперативного звена имеющие подчиненных)	99 чел. (31%)
	Специалист (для работы требуется специальное образование и опыт)	147 чел. (45%)
	Исполнитель (рядовые сотрудники и вспомогательный персонал)	79 чел. (24%)
Тип рабочего места	Офис	192 чел. (59%)
	Производство	74 чел. (23%)
	Разъездная работа	23 чел. (7%)
	Удаленная работа	19 чел. (6%)
	Нет постоянного места	17 чел. (5%)
Стаж работы (лет)	менее 5	19 чел. (6%)
	менее 10	42 чел. (13%)
	менее 15	58 чел. (18%)
	менее 20	65 чел. (20%)
	20 и более	139 чел. (43%)

Таким образом, выборка представлена преимущественно респондентами с высшим образованием, состоящими в браке и имеющими стаж работы от 5 лет и более.

Распределение выбранных респондентами оценок компонентов благополучия при заполнении опросника PERMA+4, приведено в табл. 2.

Таблица 2

Распределение ответов по методике PERMA+4

Элемент модели (субшкала)* PERMA+4	Количество респондентов, выбравших ответ				
	«1»	«2»	«3»	«4»	«5»
P — Позитивные эмоции	15	17	82	144	67
E — Вовлеченность	13	24	79	122	87
R — Отношения	2	11	67	131	114
M — Значимость работы	5	14	56	116	134
A — Достижение	3	10	50	132	130
PH — Здоровье	4	14	68	129	110
Mi — Ориентация на рост	20	30	93	98	84
Ev — Физическая среда	17	27	74	100	107
ES — Экономическая безопасность	46	47	97	99	36

*Примечание: Вопросы субшкал: **P**: «Я испытываю позитивные эмоции от работы»; **E**: «Я увлечен своей работой и заинтересован именно в ней»; **R**: «Я поддерживаю коллег и помогаю им»; **M**: «Я чувствую, что моя работа имеет смысл»; **A**: «Я ставлю четкие цели в работе и достигаю их»; **PH**: «У меня достаточно здоровья и сил для выполнения моей работы»; **Mi**: «Я уверен, что моя текущая работа — это путь к развитию и хорошему

будущему»; *Ev*: «Моя физическая рабочая среда (например, офисное или производственное помещение, рабочее место) комфортна, хорошо оборудована и позволяет мне сосредоточиться на работе»; *ES*: «Мой текущий заработок вполне меня устраивает».

Оценка субъективной значимости компонентов благополучия сотрудника производилась при помощи двух инструментов — авторской «Шкалы значимости компонентов субъективного благополучия» и методики «Незаконченные предложения».

Графическое представление применения «Шкалы значимости компонентов субъективного благополучия» представлено на рис. 1.



Рис. 1. Средние значимости компонентов субъективного благополучия (по результатам применения авторской шкалы)

61% респондентов выбрал максимальную оценку в 10 баллов напротив пункта «Высокий уровень оплаты труда» (соответствует элементу PERMA+4 «Экономическая безопасность») при ответе на вопрос «Проранжируйте, пожалуйста, цифрами от 1 до 10 (где 1 — почти не важно, 10 — очень важно) важность условий труда, от которых может зависеть Ваш личный выбор смены работы».

Для количественного и качественного анализа отношения респондентов к значимости для них тех или иных компонентов связанного с работой субъективного благополучия, отражаемых элементами модели PERMA+4, была применена проективная методика «Незаконченные предложения». Примеры ответов респондентов на предъявленные им пункты методики приводятся в табл. 3.

Таблица 3

Примеры ответов на методику «Незаконченные предложения»

Начало предложения	Завершение (ответ респондента)
Р: Считаю, что можно получать радость от работы, если ...	... работа интересная и приносит хороший доход. ... она оправдывает жизненные затраты. ... действия, которые ты делаешь, тебе интересны, ты чувствуешь, что развиваешься, выполняя разные задачи.
Е: Думаю, что увлекаться задачей, которую делаешь на работе — это ...	... значит, что работа нравится. ... необходимое условие успеха. ... нормально, но не может работать на постоянной основе.
Р: Дружить с сослуживцами — это ...	... не главное, однако полезное условие эффективности работы. ... то, чего мне хотелось бы, но не дано. ... важно и облегчает процесс работы.
М: Работа, у которой нет значимой цели — это ...	... зря потраченное время. ... тоже работа и ее надо выполнять. ... просто заработок денег.
А: Победить в соревновании с коллегами — это ...	... очень вдохновляет. ... человеческий инстинкт. ... то, чего я никогда не пробовала.
РН: Если мне не будет хватать сил на мою текущую работу ...	... уже не хватает, а что поделаешь, ищу новую. ... я найду способ все равно ее делать. ... я постараюсь их найти или отдохнуть.
Ми: Профессиональное развитие я понимаю как ...	... усложнение решаемых вопросов. ... увеличение з/п. ... дальнейший рост в карьере.
Еv: Сделал(а) бы все, чтобы на моем рабочем месте было ...	... все необходимое для выполнения поставленных задач. ... комфортно мне и моим коллегам. ... окно и отдельный вход.
ES: Зарплаты должно хватать для того, чтобы ...	... еще оставалось до следующей. ... можно было путешествовать, заниматься своим здоровьем, а не только на еду и одежду. ... не иметь страха о будущей жизни.

Результаты экспертной оценки эмоциональной насыщенности ответов, отражающей отношение участников исследования к субъективной важности для них различных компонентов благополучия сотрудника приведены в табл. 4.

Таблица 4

**Субъективная важность компонентов благополучия по результатам
 применения методики «Незаконченные предложения»**

Элемент модели PERMA+4	Количество экспертных оценок*					Сумма баллов
	«-2»	«-1»	«0»	«+1»	«+2»	
P — Позитивные эмоции	-	5	27	270	23	311
E — Вовлеченность	-	4	8	298	15	324
R — Отношения	15	16	31	258	5	222
M — Значимость работы	1	5	48	249	22	286
A — Достижение	5	17	43	245	15	248
PH — Здоровье	15	16	113	77	105	241
Mi — Ориентация на рост	2	3	15	296	9	307
Ev — Физическая среда	1	72	87	159	6	97
ES — Экономическая безопасность	-	-	2	288	35	358

* *Примечание: "-2" — отчетливо выраженное максимально отрицательное отношение; "-1" — отрицательное отношение; "0" — нейтральное отношение, отсутствие выраженности каких-либо эмоций; "+1" — положительное отношение; "+2" — отчетливо выраженное максимально положительное отношение к компоненту благополучия, о котором идет речь в предложении.*

В ходе качественного анализа ответов участников исследования на методику «Незаконченные предложения» было выявлено, что большое количество респондентов описывают отличные от «экономической безопасности» компоненты благополучия с применением слов "зарплата", "деньги", "деньги", "доход", "купить", "накопить" и других, указывающих на приоритетность для них материальных благ. Графическое представление частотного анализа употребления ключевых слов представлено на рис. 2.

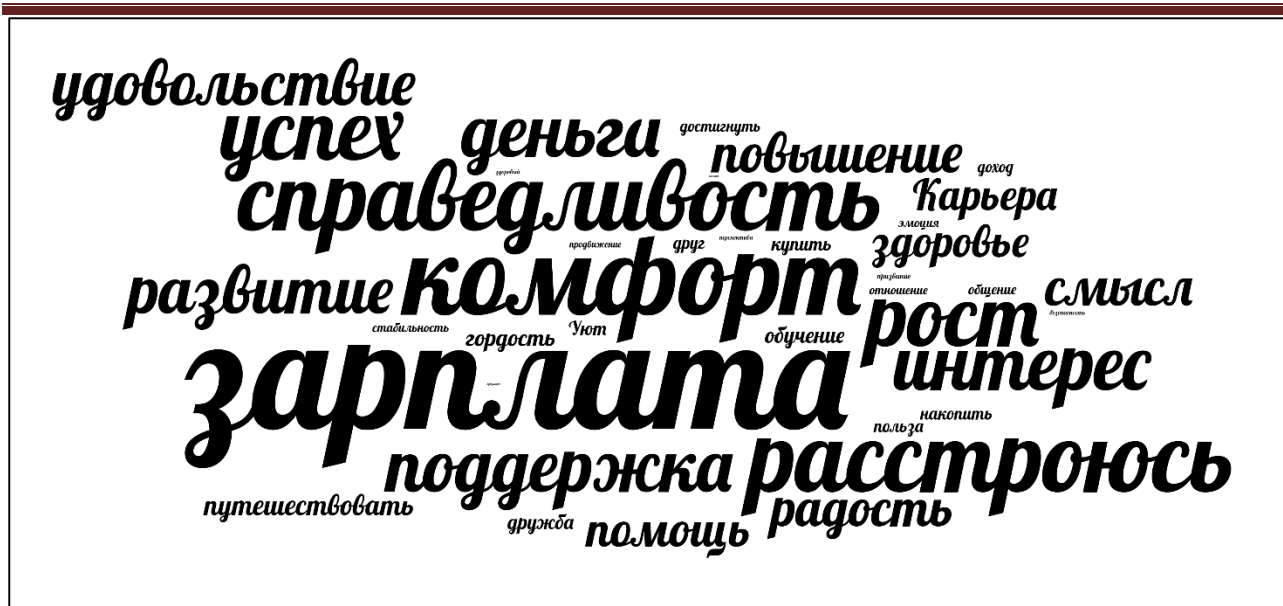


Рис. 2. Графическое представление частоты употребления слов, характеризующих отношение респондентов к элементам PERMA+4
 (на основе анализа ответов на методику «Незаконченные предложения»)

Для выявления различий между выборочными средними и поиска зависимостей (в целях выделения устойчиво различимых групп респондентов) был проведен дисперсионный анализ с использованием непараметрического критерия Краскела-Уоллиса, не требующий в качестве условий его применения нормального распределения зависимой переменной и однородности дисперсий в сравниваемых группах. В качестве категориальных независимых переменных (факторов) использовались данные о поле, возрасте, семейном положении, образовании, уровне позиции, типе рабочего места, размере организации, стаже работы и удовлетворенности оплатой труда. В качестве зависимой переменной — совокупный показатель благополучия сотрудника (СПБС). Результаты данного анализа приведены в табл. 5.

Таблица 5

Результаты дисперсионного анализа (N=325)

Категория	df	p-value*
Пол	1	0,0959
Возрастная группа	5	0,8209
Семейное положение	3	0,0555
Уровень образования	6	0,4831
Уровень позиции	2	0,0240

Тип рабочего места	4	0,5177
Размер организации	6	0,1538
Стаж работы	4	0,2954
Частота конфликтов на работе	4	0,0000
Удовлетворенность оплатой труда	2	0,0000
Уровень позиции + Удовлетворенность оплатой труда	5	0,0000

** Примечание: Уровень значимости ($p \leq 0,05$) подтверждает наличие различий.*

Удовлетворенность оплатой труда определялась на основании оценки респондентом (по 5-бальной шкале, где 1 — «категорически не согласен», 5 — «полностью согласен») вопроса «Мой текущий заработок вполне меня устраивает» из опросника PERMA+4. Категория «Удовлетворен» соответствует оценкам 3; 4; 5, а категория «Не удовлетворен» — оценкам 1 и 2.

Проверка наличие попарных различий между группами оценивалась при помощи непараметрического критерия Манна-Уитни. На первом шаге были проверены различия между группами в категориях «Уровень позиции» и «Удовлетворенность оплатой труда» (табл. 6).

Таблица 6

Результаты теста попарных различий групп (N=325)

Сравниваемые группы (попарно)	p-value*
«Исполнитель» — «Специалист»	0,300773
«Исполнитель» — «Руководитель»	0,008710
«Специалист» — «Руководитель»	0,049749
«Неудовлетворен» — «Удовлетворен» оплатой труда	0,000000

** Примечание: Уровень значимости ($p \leq 0,05$) подтверждает наличие различий.*

Так как наибольшие различия СПБС были выявлены между сотрудниками удовлетворенными и не удовлетворенными оплатой своего труда соответственно, а различия между различными иерархическими группами сотрудников оказались менее выражены, на следующем шаге была проведена оценка наличия различий для всех выделяемых пар групп в комбинированной категории «Уровень позиции + Удовлетворенность оплатой труда» (табл. 7).

**Результаты теста Манна-Уитни групп в категории
 «Уровень позиции + Удовлетворенность оплатой труда» (N=325)**

Сравниваемые группы (попарно)*	p-value
«Исполнитель-неуд» — «Исполнитель-уд»	0,000013
«Исполнитель-неуд» — «Специалист-неуд»	0,796751
«Исполнитель-неуд» — «Специалист-уд»	0,000000
«Исполнитель-неуд» — «Руководитель-неуд»	0,829638
«Исполнитель-неуд» — «Руководитель-уд»	0,000000
«Исполнитель-уд» — «Специалист-неуд»	0,000000
«Исполнитель-уд» — «Специалист-уд»	0,084764
«Исполнитель-уд» — «Руководитель-неуд»	0,000189
«Исполнитель-уд» — «Руководитель-уд»	0,047915
«Специалист-неуд» — «Специалист-уд»	0,000000
«Специалист-неуд» — «Руководитель-неуд»	0,494175
«Специалист-неуд» — «Руководитель-уд»	0,000000
«Специалист-уд» — «Руководитель-неуд»	0,000002
«Специалист-уд» — «Руководитель-уд»	0,555539
«Руководитель-неуд» — «Руководитель-уд»	0,000001

* Примечание: Обозначения групп: Исполнитель-неуд — Исполнитель, Не удовлетворен оплатой труда; Исполнитель-уд — Исполнитель, Удовлетворен оплатой труда; Специалист-неуд — Специалист, Не удовлетворен оплатой труда; Специалист-уд — Специалист, Удовлетворен оплатой труда; Руководитель-неуд — Руководитель, Не удовлетворен оплатой труда; Руководитель-уд — Руководитель, Удовлетворен оплатой труда.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Как видно из распределения ответов респондентов между шкалами опросника PERMA+4 (табл. 2), «Экономическая безопасность» продемонстрировала существенное отличие от всех остальных измерений методики — набрала наибольшее, по сравнению с другими, количество оценок «1» и «2», а также наименьшее — оценок «5». Это совпадает с результатами некоторых других, основанных на PERMA+4, исследований (Demirci, Keskin, 2025; Lorenz et al., 2023; Smolyanov, 2025) в которых поведение измерений по шкале «Экономическая безопасность» было отлично от остальных. Этот же компонент благополучия сотрудника набрал наибольший вес по результатам применения «Шкалы значимости компонентов субъективного благополучия» (рис. 1).

Анализ результатов применения методики «Незаконченные предложения» (табл. 4) показал, что наибольшую сумму баллов — признак максимально положительного

отношения респондентов — набрали компоненты «Экономическая безопасность», «Вовлеченность», «Позитивные эмоции» и «Ориентация на рост». Наименьшее значение у компонента «Физическая среда». Это согласуется с мнением видного российского исследователя благополучия Р.М. Шамионова, который определяет субъективное благополучие как сложный гетерогенный конструкт, структура которого включает разнородные, слабо взаимозаменяемые и частично автономные компоненты, значимость и выраженность которых может меняться в различных ситуациях бытия (Шамионов, 2025).

По результатам дисперсного анализа (табл. 5), значения уровня значимости $p \leq 0,05$ для всех анализируемых зависимых переменных выявлены для категории «Удовлетворенность оплатой труда» и комбинированной категории «Уровень позиции + Удовлетворенность оплатой труда».

Результаты теста Манна-Уитни (табл. 7) для комбинированной категории «Уровень позиции + Удовлетворенность оплатой труда» продемонстрировали, что при условии неудовлетворенности оплатой труда, значимые различия между сотрудниками, относящимся к разным уровням должностной иерархии, полностью отсутствуют. Различия наблюдаются только между удовлетворенными оплатой труда «исполнителями» и «руководителями» (и не наблюдаются между обеими этими группами и группой «специалистов»), при этом величина $p = 0,047915$ близка к значению 0,5 — общепринятому порогу статистической значимости различий.

Таким образом, результаты проведенного нами анализа различий позволяют сделать вывод о том, что для оценивавшихся категорий (с точки зрения их отнесения к социально-психологическим факторам контекста работы), совокупный показатель благополучия сотрудников (СПБС) существенно различается только в зависимости от удовлетворенности респондентов оплатой труда (средние значения и стандартные отклонения оценивавшихся переменных приведены в табл. 8).

Таблица 8

Средние значения (и стандартные отклонения) переменных для групп респондентов в категории «Удовлетворенность оплатой труда»

Группа	N	СПБС
Не удовлетворены оплатой труда	93	27,76 (6,48)
Удовлетворены оплатой труда	232	36,89 (5,22)
	325	

С теоретической точки зрения такой эффект распространения «неудовлетворенности» оплатой труда на другие компоненты субъективного благополучия может быть объяснен тем, что потребности человека взаимосвязаны между собой — отсутствие удовлетворения одной из них мешает удовлетворению других (Martela et al., 2023).

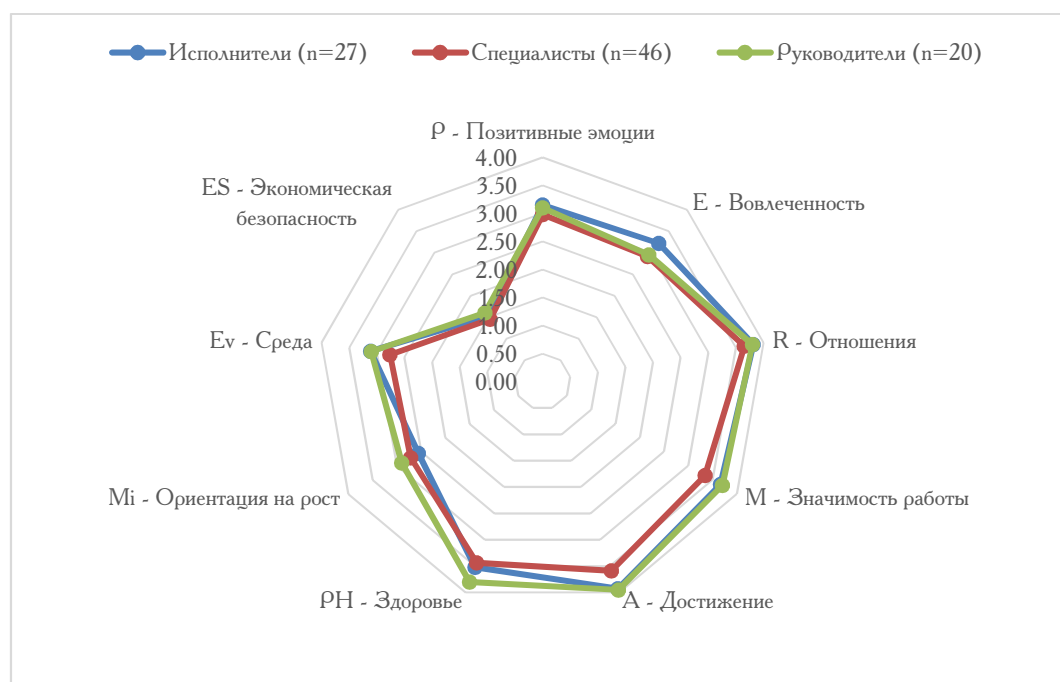


Рис. 3. Средние значения измерений элементов «PERMA+4» для респондентов, неудовлетворенных оплатой труда (n=93)

Диаграмма средних значения измерений элементов «PERMA+4» для респондентов, неудовлетворенных оплатой труда представлен на рис. 3, а для респондентов, удовлетворенных оплатой труда — на рис. 4.

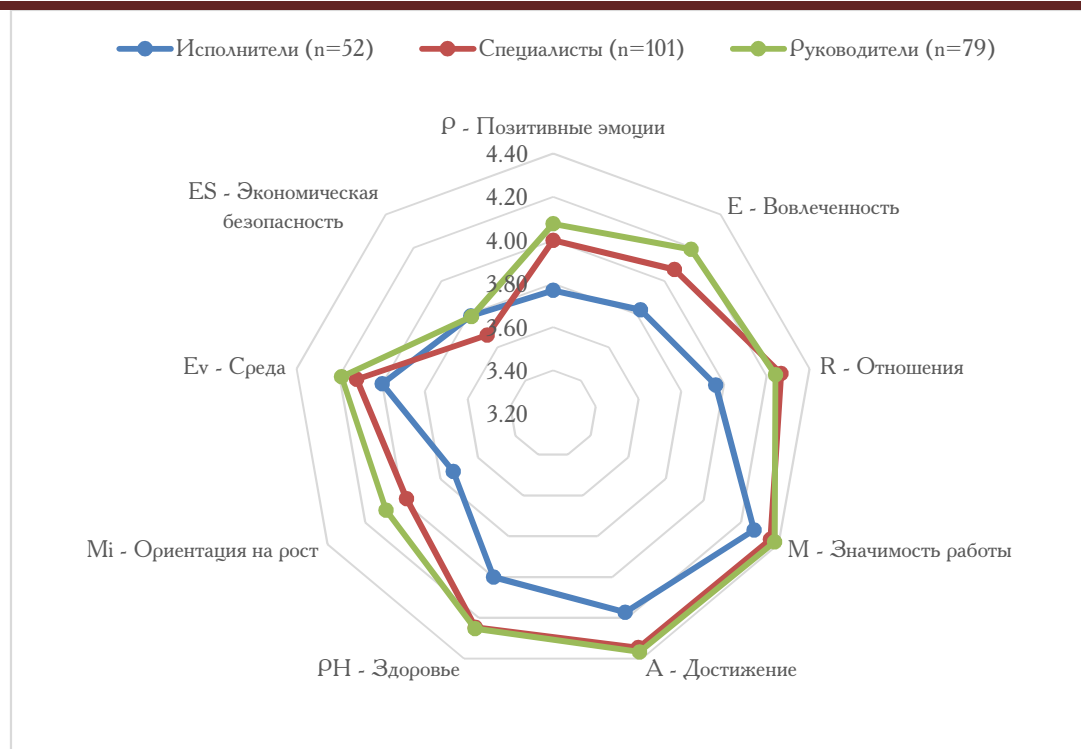


Рис. 4. Средние значения измерений элементов «PERMA+4» для респондентов, удовлетворенных оплатой труда (n=232)

Графическое представление данных позволяют наглядно оценить, что структура субъективного благополучия различных иерархических групп неудовлетворенных оплатой труда сотрудников, оцениваемого при помощи модели PERMA+4, очень близка (кривые для «исполнителей», «специалистов» и «руководителей» имеют одинаковую форму и не слишком значительно отличаются только абсолютными значениями конкретных субшкал), в то время как для удовлетворенных оплатой труда сотрудников заметны некоторые отличия — особенно по таким элементам модели как «Ориентация на рост» и «Экономическая безопасность». График показывает, что оценки «Ориентация на рост» удовлетворенными оплатой труда руководителями и специалистами находятся в гораздо более тесной связи с их оценками других элементов благополучия, в то время как с оценками элемента «Экономическая безопасность» наблюдается прямо противоположная ситуация.

ВЫВОДЫ

Использованная нами методика количественной оценки благополучия сотрудника, основанная на расширенной модели М. Селигмана PERMA+4, показала себя хорошо применимым практико-ориентированным инструментом. Результаты исследования показали, что одним из важнейших аспектов работы сотрудника, в том числе определяющим значимость для него других компонентов благополучия, является удовлетворенность сотрудника оплатой его труда. Различия в уровне и структуре благополучия между различными иерархическими группами сотрудников проявляются только в случае, если они не оценивают свою экономическую безопасность как низкую — данный фактор выполняет «гигиеническую» роль по отношению к любым другим. Удовлетворенные оплатой труда сотрудники, принадлежащие к разным уровням должностной иерархии, различаются по наборам наиболее значимых для них трудовых ценностей, но при этом различия между руководителями и специалистами гораздо менее выражены, чем различия между представителями этих двух групп, с одной стороны, и рядовыми работниками — с другой.

ЛИТЕРАТУРА

- Водопьянова Н.Е.* Мультифакторная детерминация выгорания IT-специалистов в контексте профессионального неблагополучия / Н.Е. Водопьянова, О.О. Гофман, А.Ф. Джумагулова, Г.С. Никифоров // Актуальные вопросы благополучия личности: психологический, социальный и профессиональный контексты : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, Ханты-Мансийск, 17 ноября 2022 года. Ханты-Мансийск: Югорский государственный университет, 2022. С. 79-91.
- Ворожейкин С.А.* Теоретические подходы к изучению феномена субъективного благополучия // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11. № 44. С. 316-327. DOI: 10.18500/2304-9790-2022-11-4-316-327
- Гуриева С.Д.* Психология межэтнических отношений: диссертация ... доктора психологических наук: 19.00.05. Санкт-Петербург : СПбГУ, 2010. 505 с.

Ильясов Ф.Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. Т. 3. С. 130-138. DOI 10.19181/socjour.2013.3.424

Карпикова И.С. Удовлетворенность трудом в системе трудовых процессов: особенности проявления в сфере образования / И.С. Карпикова, В.В. Артамонова // Мир науки. Социология, филология, культурология. 2022. Т. 13. № 2. URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/40SCSK222.pdf>

Лактионова Е.Б. Теоретический анализ подходов к исследованию проблемы позитивного функционирования личности: счастье, психологическое благополучие, субъективное благополучие / Е.Б. Лактионова, М.Г. Матюшина // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2018. Т. 26. С. 77-88. DOI 10.26516/2304-1226.2018.26.77

Мосенков В.С. Определение самоотношения к себе как к субъекту нового вида деятельности с помощью методики незаконченных предложений // Вестник Санкт-Петербургского научно-исследовательского института педагогики и психологии высшего образования. 2023. Т. 4. № 8. С. 38-42.

Пахомов А.П. Методика «Незаконченные предложения» Сакса-Леви как учебное пособие // Экспериментальная психология. 2012. Т. 5. № 4. С. 99-116.

Смольянов А.В. Особенности концептуализации и некоторые методологические аспекты изучения благополучия в современной зарубежной психологии // Мир науки. Педагогика и психология. 2025а. Т. 13. № 1. С. 1-10. DOI 10.15862/62PSMN125

Смольянов А.В. Психосоциальная среда как фактор субъективного благополучия сотрудника // Субъективное благополучие сотрудника в организации / С. Д. Гуриева и др. ред. Санкт-Петербург: Издательско-полиграфическая ассоциация высших учебных заведений, 2025b. С. 92-102.

Смольянов А.В. Разработка теоретической исследовательской модели для изучения предикторов субъективного благополучия человека // Мир науки. Педагогика и психология. 2025с. Т. 13. № 2. С. 1-16. DOI 10.15862/67PSMN225

Смольянов А.В. Апробация и проверка психометрических свойств краткой версии опросника субъективного благополучия сотрудника организации (PERMA+4) / А. В. Смольянов, С. Д. Гуриева // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2025. Т. 22. № 2. С. 261-287. DOI 10.17323/1813-8918-2025-2-261-287

- Татарова Г.Г.* Удовлетворенность работой как конструкт в эмпирических исследованиях / Г. Г. Татарова, Г. П. Бессокирная // Социологический журнал. 2017. Т. 23. № 1. С. 8-26. DOI 10.19181/socjour.2017.23.1.4999
- Темницкий А.Л.* Расширение функций и контекста современных исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. Т. 3. С. 139-148. DOI 10.19181/socjour.2013.3.425
- Шамионов Р.М.* Субъективное благополучие личности в различных контекстах // Субъективное благополучие сотрудника в организации / С. Д. Гуриева и др. ред. Санкт-Петербург: Издательско-полиграфическая ассоциация высших учебных заведений, 2025. С. 17-54.
- Bastida M.* Employee's subjective-well-being and job discretion: Designing gendered happy jobs / M. Bastida, I. Neira, M. Lacalle-Calderon // European Research on Management and Business Economics. 2022. Vol. 28. № 2. DOI: 10.1016/j.iedeen.2021.100189
- Bhattacharya S.* Development of the NIMHANS Sentence Completion Test for Children and Adolescents / S. Bhattacharya, U. Hirisave, L.N. Suman // Indian Journal of Mental Health(IJMH). 2015. Vol. 2. № 1. P. 74. DOI: 10.30877/IJMH.2.1.2015.74-79
- Biggio G.* Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context / G. Biggio, C. Cortese // International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being. 2013. Vol. 8. № 1. P. 19823. DOI: 10.3402/qhw.v8i0.19823
- Burke P.F.* A new subjective well-being index using anchored best-worst scaling / P.F. Burke, J.M. Rose, S. Fifer et al. // Social Science Research. 2024. Vol. 120. № 1. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2024.103013
- Demirci İ.* Assessing Employees' Positive Functioning at Work: Adaptation and Validation of the PERMA + 4 Scales into Turkish / İ. Demirci, Ö. Keskin // International Journal of Applied Positive Psychology. 2025. Vol. 10. № 3. DOI: 10.1007/s41042-025-00248-8
- Donaldson S.I.* The Positive Functioning at Work Scale: Psychometric Assessment, Validation, and Measurement Invariance / S.I. Donaldson, S.I. Donaldson // Journal of Well-Being Assessment. 2020. Vol. 4. № 2. P. 181-215. DOI: 10.1007/s41543-020-00033-1
- Kern M.L.* Assessing Employee Wellbeing in Schools Using a Multifaceted Approach: Associations with Physical Health, Life Satisfaction, and Professional Thriving / M.L. Kern, L. Waters, A. Adler, M. White // Psychology. 2014. Vol. 05. № 06. P. 500-513. DOI 10.4236/psych.2014.56060

- Lorenz T.* Measuring PERMA+4: validation of the German version of the Positive Functioning at Work Scale / T. Lorenz, J. Ho, M. Beyer, L. Hagitte // *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 14. DOI 10.3389/fpsyg.2023.1231299
- Margolis S.* Empirical Relationships Among Five Types of Well-Being / S. Margolis, E. Schwitzgebel, D.J. Ozer, S. Lyubomirsky // *Measuring Well-Being: Interdisciplinary Perspectives from the Social Sciences and the Humanities* / M.T. Lee et al. eds. New York: Oxford University Press, 2021. P. 377-407. DOI: 10.1093/oso/9780197512531.003.0014
- Martela F.* Needs and Well-Being Across Europe: Basic Psychological Needs Are Closely Connected With Well-Being, Meaning, and Symptoms of Depression in 27 European Countries / F. Martela, A. Lehmus-Sun, P.D. Parker et al. // *Social Psychological and Personality Science*. 2023. Vol. 14. № 5. P. 501-514. DOI: 10.1177/19485506221113678
- Seligman M.* *Flourishing: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press, 2011. 368 p.
- Smolyanov A.* Multivariate statistical analysis of data from the PERMA+4 questionnaire “Subjective well-being of an organization’s employees”: Application of dimension reduction and clustering methods // *Cambridge Open Engage. Social Science Research Methods*. 2025. P. 1-12. DOI 10.33774/coe-2025-bh6gp
- Sohn L.M.* Word-Related and Figure-Construction Projection Techniques / L.M. Sohn, J.N. Yuen, J.L. Borelli // *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences* / B.J. Carducci et al. eds. Wiley, 2020. P. 387-391. DOI: 10.1002/9781118970843.ch134
- Wright T.A.* Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover / T.A. Wright, D.G. Bonett // *Journal of Management*. 2007. Vol. 33. № 2. P. 141-160. DOI: 10.1177/0149206306297582

Статья поступила в редакцию: 03.09.2025. Статья опубликована: 10.10.2025.

“PERMA+4” EMPLOYEE WELL-BEING MODEL: WHAT IS MORE IMPORTANT - INTERESTING TASKS OR SALARY?³

© 2025 A.V. Smolyanov*, S.D. Gurieva**

* *Postgraduate student, Researcher, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia*
e-mail: ASmolyanov@mail.ru

** *DSc., Professor, Head of Social psychology department, St. Petersburg State University,*
St. Petersburg, Russia
e-mail: gurievasv@gmail.com

The article is devoted to the study of key factors affecting the well-being of an organization's employees, with an emphasis on Martin Seligman's PERMA model of well-being (“Positive emotions”; “Engagement”; “Relationships”; “Meaningful work”; “Accomplishment”), expanded by adding four additional elements: “Health”; “Growth mindset”; “Physical environment” and “Economic security.” The relevance of the study is due to the heterogeneity of the theoretical basis of well-being and the need for a comprehensive assessment of its multifactorial dynamic picture. Employee well-being is viewed as the result of the interaction of their individual characteristics with aspects of the work and organizational environment. The study sample consisted of 325 respondents representing various socio-demographic and hierarchical groups of employees of organizations and enterprises from most sectors of the economy and regions of Russia. The following methods were used as the main psychometric instruments: a short version of the PERMA+4 Subjective Well-Being Questionnaire (adapted by A.V. Smolyanov, S.D. Gurieva, 2025), the projective technique “Unfinished Sentences” and the “Well-being Component Significance Scale” specially developed by the authors. For quantitative data analysis, variance analysis was used with the Kruskal-Wallis H-test and the Mann-Whitney U-test. Analysis of the research data revealed that “Economic Security” differs significantly from other measurements of the employee well-being model used. The study confirms the practical applicability of the PERMA+4 well-being model. Its main result is the conclusion about the “hygienic” role of employee satisfaction with their level of

³ This article was prepared with the support of a grant from the Russian Science Foundation as part of project No. 22-18-00452-P “Psychological design of the workspace as a factor in the employee subjective well-being and the innovative potential of the organization”.

remuneration in relation to other labor values considered, as well as a clear demonstration of differences in the structure of well-being between employees belonging to different levels of the job hierarchy.

Key words: work values, subjective well-being, job satisfaction, employee well-being, PERMA model.

REFERENCES

- Vodopyanova, N.E., Gofman, O.O., Dzhumagulova, A.F., & Nikiforov G.S. (2022). Multifaktornaya determinaciya vygoraniya IT-specialistov v kontekste professionalnogo neblagopoluchiya [Multifactorial determination of burnout among IT specialists in the context of professional dissatisfaction.]. Proceedings from Current issues of personal well-being: psychological, social, and professional contexts: *Vserossijskaja nauchno-prakticheskaja konferencija, Xanty-Mansijsk, 17 Noyabrya 2022 [All-Russian scientific and practical conference, Khanty-Mansiysk, November 17, 2022]*, (pp. 79–91). Hanty-Mansijsk: Jugorskij gosudarstvennyj universitet Publ. (In Russian).
- Vorozhejkin, S.A. (2022). Teoreticheskie podxody k izucheniyu fenomena subektivnogo blagopoluchiya [Theoretical approaches to studying the phenomenon of subjective well-being]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya Akmeologiya obrazovaniya. Psixologiya razvitiya [News of Saratov University. New series. Series Acmeology of Education. Psychology of Development]*, 11(44), 316–327. (In Russian). DOI: 10.18500/2304-9790-2022-11-4-316-327
- Gurieva, S.D. (2010). *Psixologiya mezhetnicheskix otnoshenij [Psychology of Interethnic Relations]*. Doctor's thesis. Saint Petersburg. (In Russian).
- Ilyasov, F.N. (2013). O celesoobraznosti i sodержanii issledovanij udovletvorennosti trudom [On the relevance and content of job satisfaction surveys]. *Sociologicheskij zhurnal [Sociological Journal]*, 3, 130–138. (In Russian). DOI: 10.19181/socjour.2013.3.424
- Karpikova, I.S., & Artamonova, V.V. (2022). Udovletvorennost trudom v sisteme trudovyx processov: osobennosti proyavleniya v sfere obrazovaniya [Job satisfaction in the labor process system: characteristics of its manifestation in the field of education]. *Mir nauki. Sociologiya, filologiya, kulturologiya [The world of science. Sociology, philology, cultural studies]*, 13(2). (In Russian). URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/40SCSK222.pdf>
- Laktionova, E.B., & Matyushina, M.G. (2018). Teoreticheskij analiz podxodov k issledovaniyu problemy pozitivnogo funkcionirovaniya lichnosti: schaste, psixologicheskoe blagopoluchie, subektivnoe blagopoluchie [Theoretical analysis of approaches to studying the problem of positive functioning of the personality: happiness, psychological well-being, subjective well-being]. *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo*

universiteta. Seriya Psihologiya [News of Irkutsk State University. Psychology Series], 26, 77–88. (In Russian). DOI: 10.26516/2304-1226.2018.26.77

- Mosenkov, V.S. (2023). Opredelenie samootnosheniya k sebe kak k subektu novogo vida deyatel'nosti s pomoshchyu metodiki nezakonchennykh predlozhenij [Defining one's attitude towards oneself as a subject of a new type of activity using the unfinished sentence technique]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo nauchno-issledovatel'skogo instituta pedagogiki i psixologii vysshego obrazovaniya [Bulletin of the St. Petersburg Research Institute of Pedagogy and Psychology of Higher Education]*, 4(8), 38–42. (In Russian).
- Pahomov, A.P. (2012). Metodika “Nezakonchennye predlozheniya” Saksa-Levi kak uchebnoe posobie [Sachs-Levi's “Unfinished Sentences” technique as a teaching aid]. *Ekspperimental'naya psikhologiya [Experimental psychology]*, 5(4), 99–116. (In Russian).
- Smolyanov, A.V. (2025a). Osobennosti konceptualizatsii i nekotorye metodologicheskie aspekty izucheniya blagopoluchiya v sovremennoj zarubezhnoj psixologii [Conceptualization specifics and some methodological aspects of well-being research in foreign psychology]. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya [World of Science Pedagogy and psychology]*, 13(1), 1–10. (In Russian). DOI: 10.15862/62PSMN125
- Smolyanov, A.V. (2025b). Psihosotsialnaya sreda kak faktor subektivnogo blagopoluchiya sotrudnika [The psychosocial environment as a factor in employee subjective well-being]. In *Subektivnoe blagopoluchie sotrudnika v organizatsii [Employee subjective well-being in organizations]* S. D. Gurieva, T. A. Kinunen, & L. V. Mararicza (Eds.), (pp. 92–102). Saint Petersburg: IPAVUZ. (In Russian).
- Smolyanov, A.V. (2025c). Razrabotka teoreticheskoy issledovatel'skoj modeli dlya izucheniya prediktorov subektivnogo blagopoluchiya cheloveka [Development of a theoretical research model for studying of subjective well-being predictors]. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya [World of Science Pedagogy and psychology]*, 13(2), 1–16. (In Russian). DOI: 10.15862/67PSMN225
- Smolyanov, A.V., & Gurieva, S.D. (2025). Aprobatsiya i proverka psixometricheskikh svoystv kratkoj versii oprosnika subektivnogo blagopoluchiya sotrudnika organizatsii (PERMA+4) [The Russian version of the “PERMA+4 Employee Subjective Well-being Short Scale”]. *Psihologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki [Psychology-journal of the higher school of economics]*, 22(2), 261–287. (In Russian). DOI: 10.17323/1813-8918-2025-2-261-287
- Tatarova, G.G., & Bessokirnaya, G.P. (2017). Udovletvorennost rabotoj kak konstrukt v empiricheskikh issledovaniyakh [Job satisfaction as a construct in empirical research].

Sociologicheskij zhurnal [Sociological Journal], 23(1), 8–26. (In Russian). DOI: 10.19181/socjour.2017.23.1.4999

- Temniczkij, A.L. (2013). Rasshirenie funkcij i konteksta sovremennyx issledovanij udovletvorennosti trudom [Expanding the scope and context of contemporary research on job satisfaction]. *Sociologicheskij zhurnal [Sociological Journal]*, 3, 139–148. (In Russian). DOI: 10.19181/socjour.2013.3.425
- Shamionov, R.M. (2025). Subektivnoe blagopoluchie lichnosti v razlichnyx kontekstax [Subjective well-being of individuals in different contexts]. In *Subektivnoe blagopoluchie sotrudnika v organizacii [Employee subjective well-being in organizations]*. S.D. Gurieva, T.A. Kinunen, & L. V. Mararicza (Eds.), (pp. 17–54). Saint Petersburg IPAVUZ. (In Russian).
- Bastida, M., Neira, I., & Lacalle-Calderon, M. (2022). Employee's subjective-well-being and job discretion: Designing gendered happy jobs. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2). DOI: 10.1016/j.iedeen.2021.100189
- Bhattacharya, S., Hirisave, U., & Suman, L.N. (2015). Development of the NIMHANS Sentence Completion Test for Children and Adolescents. *Indian Journal of Mental Health(IJMH)*, 2(1), 74. DOI: 10.30877/IJMH.2.1.2015.74-79
- Biggio, G., & Cortese, C. (2013). Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 8(1), 19823. DOI: 10.3402/qhw.v8i0.19823
- Burke, P.F., Rose, J.M., Fifer, S., Masters, D., Kuegler, S., & Cabrera, A. (2024). A new subjective well-being index using anchored best-worst scaling. *Social Science Research*, 120(1). DOI: 10.1016/j.ssresearch.2024.103013
- Demirci, İ., & Keskin, Ö. (2025). Assessing Employees' Positive Functioning at Work: Adaptation and Validation of the PERMA + 4 Scales into Turkish. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 10(3). DOI: 10.1007/s41042-025-00248-8
- Donaldson, S.I., & Donaldson, S.I. (2020). The Positive Functioning at Work Scale: Psychometric Assessment, Validation, and Measurement Invariance. *Journal of Well-Being Assessment*, 4(2), 181–215. DOI: 10.1007/s41543-020-00033-1
- Kern, M.L., Waters, L., Adler, A., & White, M. (2014). Assessing Employee Wellbeing in Schools Using a Multifaceted Approach: Associations with Physical Health, Life Satisfaction, and Professional Thriving. *Psychology*, 05(06), 500–513. DOI: 10.4236/psych.2014.56060
- Lorenz, T., Ho, J., Beyer, M., & Hagitte, L. (2023). Measuring PERMA+4: validation of the German version of the Positive Functioning at Work Scale. *Frontiers in Psychology*, 14. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1231299

- Margolis, S., Schwitzgebel, E., Ozer, D.J., & Lyubomirsky, S. (2021). Empirical Relationships Among Five Types of Well-Being. *Measuring Well-Being: Interdisciplinary Perspectives from the Social Sciences and the Humanities*. M.T. Lee, L.D. Kubzansky, & T. J. VanderWeele (Eds.), (pp. 377–407). Oxford: University Press. DOI: 10.1093/oso/9780197512531.003.0014
- Martela, F., Lehmus-Sun, A., Parker, P.D., Pessi, A.B., & Ryan, R.M. (2023). Needs and Well-Being Across Europe: Basic Psychological Needs Are Closely Connected With Well-Being, Meaning, and Symptoms of Depression in 27 European Countries. *Social Psychological and Personality Science*, 14(5), 501–514. DOI: 10.1177/19485506221113678
- Seligman, M. (2011). *Flourishing: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Smolyanov, A. (2025). Multivariate statistical analysis of data from the PERMA+4 questionnaire “Subjective well-being of an organization’s employees”: Application of dimension reduction and clustering methods. *Cambridge Open Engage. Social Science Research Methods*, 1–12. DOI: 10.33774/coe-2025-bh6gp
- Sohn, L.M., Yuen, J.N., & Borelli, J.L. (2020). Word-Related and Figure-Construction Projection Techniques. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences* B.J. Carducci, C.S. Nave, & B.J. Carducci (Eds.), (pp. 387–391). Wiley. DOI: 10.1002/9781118970843.ch134
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160. DOI: 10.1177/0149206306297582

The article was received: 03.09.2025. Published online: 10.10.2025

Библиографическая ссылка на статью:

Смольянов А.В., Гуриева С.Д. Модель благополучия сотрудника «PERMA+4»: что важнее — интересные задачи или зарплата? // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда, 2025. Т. 10. № 3. С. 147–173. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_36_3_006

Smolyanov, A.V., Gurieva, S.D. (2025). Model' blagopoluchija sotrudnika «PERMA+4»: chto vazhnee — interesnye zadachi ili zarplata? [“PERMA+4” employee well-being model: what is more important - interesting tasks or salary?]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]. 10(3). 147–173. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2025_36_3_006

Адрес статьи: http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document_1153.pdf