

Научная статья | Original paper

## Стиль научного руководства как предиктор мотивации и выгорания аспирантов

Л.А. Марчук

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Москва, Российская Федерация  
✉ [lmarchuk@hse.ru](mailto:lmarchuk@hse.ru)

### Резюме

**Контекст и актуальность.** Отношения аспиранта с научным руководителем выступают одним из решающих факторов мотивации, благополучия или отсева. **Цель.** Выявить связь стилей научного руководства с мотивацией, настойчивостью, благополучием и выгоранием аспирантов. **Гипотеза.** Стили научного руководства связаны с мотивацией, благополучием, настойчивостью и выгоранием прямо или обратно в зависимости от того, поддерживают они или фрустрируют базовые психологические потребности. **Методы и материалы.** В исследовании приняли участие 142 аспиранта ( $M = 28,8$ ,  $SD = 5,2$ , 54% женщины). Теоретической основой работы стала теория самодетерминации, позволяющая понять вклад стилей, поддерживающих или фрустрирующих базовые психологические потребности, в мотивацию и внутренние результаты исследовательской деятельности аспирантов. Использованы шкалы типов мотивационной регуляции (UPLOC) и выгорания, опросники стилей научного руководства (СТИНАРУ) и благополучия (The PERMA Profiler). **Результаты.** Показано, что факторами автономной мотивации являются автономный и структурирующий стили научного руководства, тогда как факторами экстернализованной мотивации и амотивации являются контролирующий и хаотический стили. Качество мотивации опосредует влияние стилей научного руководства на настойчивость и выгорание аспирантов, а именно — цинизм и истощение. Автономный и структурирующий стили положительно, а хаотический и контролирующий отрицательно связаны с общим показателем и отдельными аспектами благополучия. **Выводы.** Автономный и структурирующий стили наиболее благоприятны для аспирантов, овладение ими, а также снижение использования неблагоприятных демотивирующих стилей могут стать мишенями работы при организации повышения квалификации научных руководителей.

**Ключевые слова:** стили научного руководства, базовые психологические потребности, мотивация, настойчивость, благополучие, выгорание, теория самодетерминации, аспиранты

**Финансирование.** Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

**Благодарности.** Автор выражает благодарность за оказанную поддержку научному руководителю проф. Т.О. Гордеевой.

© Марчук Л.А., 2025



CC BY-NC

**Дополнительные данные.** Наборы данных доступны по адресу: <https://doi.org/10.48612/MSUPE/u6ug-a8ev-tne3>

**Для цитирования:** Марчук, Л.А. (2025). Стиль научного руководства как предиктор мотивации и выгорания аспирантов. *Психологическая наука и образование*, 30(3), 100–110. <https://doi.org/10.17759/pse.2025300308>

## Academic supervision style as predictor of PhD students' motivation and burnout

L.A. Marchuk

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

✉ [lmarchuk@hse.ru](mailto:lmarchuk@hse.ru)

### Abstract

**Context and relevance.** The relationship of the PhD student and the supervisor acts as one of the crucial factors of motivation, well-being or dropout. **Objective.** To identify the relationship between academic supervision styles and PhD students' motivation, perseverance, well-being and burnout. **Hypothesis.** Academic supervision styles will be related to motivation, well-being, perseverance, and burnout directly or inversely depending on whether they support or frustrate basic psychological needs. **Methods and materials.** The study involved 142 PhD students ( $M = 28,8$ ,  $SD = 5,2$ , 54% female). The theoretical basis of the work was self-determination theory, which allows us to understand the contribution of styles that support or frustrate basic psychological needs to the motivation and outcomes of PhD students' research activities. The study used the Universal Perceived Locus of Causality (UPLOC) and academic burnout scales, the Questionnaires on Academic Supervision Styles (QA2S) and well-being (The PERMA Profiler). **Results.** The results showed that autonomous and structuring academic supervision styles are the factors of autonomous motivation, whereas controlling and chaotic academic supervision styles are the factors of external motivation and amotivation. The quality of motivation mediates the effect of academic supervision styles on PhD students' perseverance and burnout, specifically cynicism and exhaustion. Autonomous and structuring styles are positively, while chaotic and controlling styles are negatively related to well-being and its aspects. **Conclusions.** Autonomous and structuring styles are the most favourable for PhD students. Mastering them, as well as reducing the use of unfavourable demotivating styles can become targets of work in the organisation of academic supervisors' professional development.

**Keywords:** academic supervision styles, basic psychological needs, motivation, perseverance, well-being, burnout, self-determination theory, PhD students

**Funding.** This article is an output of a research project implemented as part of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE University).

**Acknowledgements.** The author is grateful for the support of her supervisor Prof. T.O. Gordeeva.

**Supplemental data.** Datasets available from <https://doi.org/10.48612/MSUPE/u6ug-a8ev-tne3>

**For citation:** Marchuk, L.A. (2025). Academic supervision style as predictor of PhD students' motivation and burnout. *Psychological Science and Education*, 30(3), 100–110. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/pse.2025300308>

## Введение

Россия теряет позиции в рейтинге стран по научным исследованиям, увеличивается дефицит молодых научных кадров, сокращается численность профессорско-преподавательского состава вузов<sup>1</sup>. Аспиранты являются кадровым резервом как научных сотрудников, так и преподавателей вузов. При этом сами они отмечают низкие показатели психологического здоровья и благополучия, высокий уровень стресса и психических расстройств (Sverdlik, 2024), а также другие трудности: совмещение с работой, подготовку и публикацию исследований, недостаток академических навыков (Zhuchkova, Terentev, 2024). Отношения с научным руководителем выступают одним из решающих факторов мотивации и благополучия аспирантов, с одной стороны, и отсева — с другой (Sverdlik et al., 2018).

### Отношения и стиль научного руководства

Исследования отношений с научным руководителем показывают его особенно важную роль в предсказании благополучия и успешности аспирантов. Оценка эффекта трех источников социальной поддержки (научный руководитель, коллеги и родственники) на позитивные эмоции, воспринимаемый прогресс и намерение продолжать учебу показала, что только поддержка научного руководителя существенно предсказывает результаты обучения аспирантов (De Clercq et al., 2019). Аспиранты с умеренной социальной поддержкой сообщали о большем количестве намерений отсева, чем аспиранты с высокой поддержкой (Cornér et al., 2024).

Аспиранты ценят в научных руководителях академическую добросовестность, кон-

структивную обратную связь, открытое общение и сотрудничество. Они предпочитают научных руководителей, поддерживающих заботливые отношения, тем, кто сфокусирован на инструментальных функциях (Roach, Christensen, Rieger, 2019). Поддерживающее научное руководство положительно связано с креативностью аспирантов через академическую активность и социальные связи (Zhang et al., 2024).

Существует множество классификаций стилей научного руководства (Gruzdev, Terentev, Dzhafarova, 2020; Mainhard et al., 2009). Наиболее разработанным подходом к мотивации и изучению (де)мотивирующих стилей взаимодействия является теория самодетерминации (СДТ) (Ryan, Deci, 2017). Мы будем опираться на типологию, разработанную в рамках СДТ, в которой основой для выделения разных стилей взаимодействия научного руководителя является удовлетворенность трех базовых психологических потребностей (БПП) (Devos et al., 2015; Ryan, Deci, 2017), рассматриваемых как источники внутренней мотивации. Соответственно, выделяют стили, поддерживающие либо фрустрирующие БПП в автономии (ощущение себя субъектом деятельности), компетентности (ощущение собственной эффективности в деятельности) и связанности (ощущение принятости другими людьми). Ранее исследовались главным образом поддерживающий автономию и контролирующий (с и без последствий) стили научного руководства (Richer, Vallerand, 1995).

Аспиранты, успешно завершившие аспирантуру, ощущали большую поддержку БПП научным руководителем, департаментом и другими аспирантами (Litalien, Guay, 2015). Поддержка БПП в аспирантуре способствует

<sup>1</sup> <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/1013106714.pdf>

развитию научной идентичности, связанной с карьерными устремлениями (Meuleners, Neuhaus, Eberle, 2023). В модели поддержки аспирантов БПП в компетентности поддерживают через структуру, БПП в связанности — через вовлеченность (Devos et al., 2015). Ряд исследований свидетельствует о разной роли трех БПП: поддержка автономии и компетентности важна для мотивации и благополучия аспирантов (Shin, Goodboy, Bolkan, 2022; Марчук, Гордеева, 2024), а связанности — для желания остаться в академической сфере в будущем (Meuleners, Neuhaus, Eberle, 2023).

Имеются свидетельства о роли пола аспиранта. Поддержка трех БПП связана с психическим здоровьем у аспирантов обоих полов, наиболее важной является поддержка БПП в компетентности. Аспиранты нуждаются в структурированной академической среде, которая обеспечивает четкие ожидания и коммуникацию, конструктивную обратную связь, внимательное руководство и поддержание мотивации и усилий. Для женщин может быть также полезен стиль, поддерживающий автономию, в противовес контролирующему (Wollast et al., 2023).

### **Благополучие, выгорание и настойчивость аспирантов**

Выделяют две категории ресурсов, способствующих благополучию аспирантов: личностные ресурсы (самоэффективность и внутренняя мотивация) и средовые ресурсы (поддержка научного руководителя, кафедры, семьи, сверстников, учебного заведения и государственной политики) (Acharya, Rajendran, 2023). К средовым факторам, негативно влияющим на психологическое здоровье и благополучие аспирантов, относят изоляцию, сложные отношения с научным руководителем, коллегами, департаментом (Jackman, Sisson, 2022).

Одним из показателей неблагополучия является выгорание. И в классической модели выгорания К. Маслах и С. Джексон, и в обновленной модели В. Шауфели присутствуют два его компонента: истощение как

базовый компонент и деперсонализация, означающая цинизм и психическую дистанцию, как межличностный компонент. Неудовлетворенность научным руководством и частотой контактов, качество мотивации связаны с переживанием академического выгорания и намерениями отсева (Cornér et al., 2021; Devine, Hunter, 2016; Shin, Goodboy, Bolkan, 2022).

Настойчивость в отношении выбранной цели связана с успешностью в деятельности и намерением продолжать обучение, что релевантно и в отношении деятельности аспирантов (Гордеева, Сычев, 2024). Исследования в рамках СДТ показывают, что за намерением продолжать обучение стоит поддержка автономии и удовлетворенность БПП (Litalien, Guay, 2015; Wollast et al., 2023). Однако неясно, как связаны стили научного руководства, основанные на удовлетворении или фрустрации БПП, с настойчивостью аспирантов, их желанием прикладывать усилия в научной работе.

Цель исследования — выявление связи стиля научного руководства, поддерживающего или фрустрирующего БПП аспирантов, с их мотивацией, настойчивостью, академическим выгоранием и благополучием.

Гипотезы: автономный и структурирующий стили научного руководства, поддерживающие БПП в автономии и компетентности, будут прямо связаны и предсказывать автономную мотивацию, настойчивость и благополучие и отрицательно — выгорание, а хаотический и контролирующий стили, фрустрирующие БПП, будут вносить вклад в контролируемую мотивацию и выгорание.

### **Материалы и методы**

**Выборка.** В исследовании, проведенном в 2023 году, приняли участие 142 аспиранта ( $M = 28,8$  лет,  $SD = 5,2$ ); 54% женщин; 1-й год обучения — 30%, 2-й год — 31%, 3-й год — 24%, 4-й год — 14% (Марчук, 2025).

**Методики.** Стили научного руководства оценивались авторским опросником (СТИ-НАРУ) (Гордеева, Марчук, Бутенко, 2024), основанным на СДТ и изучении ряда ана-

логичных зарубежных инструментов. Он состоит из 14 утверждений, оценивающих четыре стиля — два, поддерживающие БПП в автономии и компетентности (автономный, структурирующий), и два, фрустрирующие эти БПП (контролирующий, хаотический). Респонденты оценивают по 5-балльной шкале (шкала Ликерта) утверждения «Мой научный руководитель...»: «приветствует мой вклад в наши обсуждения» (автономный), «довольно жестко меня контролирует» (контролирующий), «помогает мне разобраться в море научных идей, проблем и исследований» (структурирующий), «критикует мою работу и идеи, не объясняя, что и как нужно исправить» (хаотический). Асимметрия и эксцесс для всех шкал опросника находились в пределах  $\pm 1,5$  ( $-0,90$  до  $1,25$ ;  $-0,71$  до  $1,47$  соответственно). С помощью конфирматорного факторного анализа проверена четырехфакторная структура опросника, которая показала приемлемое соответствие данным ( $\chi^2(68) = 131$  ( $\chi^2/df = 1,93$ ),  $p < 0,001$ ; TLI = 0,903; CFI = 0,927; SRMR = 0,085; RMSEA = 0,081 [0,060; 0,102]). Данные о надежности этого и других опросников представлены в таблице.

Мотивация аспирантов оценивалась Опросником «Универсальные шкалы типов мотивационной регуляции (UPLOC)» (Шелдон и др., 2015). Респондентам предлагается по 5-балльной шкале (шкала Ликерта) оценить 29 утверждений в ответ на вопрос: «Почему Вы в настоящее время работаете над диссертацией/занимаетесь научными исследованиями?». Опросник состоит из 6 шкал: две шкалы автономной мотивации (внутренней — «Потому, что мне это нравится», идентифицированной — «Потому, что я чувствую в этом мое призвание»), три шкалы контролируемой мотивации (положительной — «Потому, что для меня важно быть успешным» и отрицательной интроецированной — «Потому, что мне стыдно бросить эту деятельность и выглядеть неуспешным», экстернальной — «Потому, что я начал этим заниматься и теперь вынужден продолжать») и шкалы амотивации — «Честно

говоря, не знаю, мне кажется, что я просто теряю время».

Благополучие оценивалось русскоязычной версией опросника The PERMA Profiler (Исаева, Акимова, Волкова, 2022). В исследовании использованы 17 вопросов, оцениваемых от 0 — «никогда/совсем нет» до 10 — «всегда/максимальное значение», и шесть шкал, пять из которых соответствуют модели благополучия PERMA (позитивные эмоции — «Как часто вы испытываете радость?», вовлеченность — «Как часто вы бываете чем-то так сильно увлечены, что теряете счет времени?», взаимоотношения — «В какой степени вы удовлетворены тем, какую помощь и поддержку от других вы получаете, когда в ней нуждаетесь?», смысл — «Насколько, как вам кажется, ваша жизнь имеет цель, и вы движетесь к этой цели?», достижения — «Как часто вы достигаете важных целей, которые ставите перед собой?»).

Шкала академического выгорания (Cornér et al., 2021) состоит из шкал цинизма и истощения и 10 утверждений, оцениваемых по 7-балльной шкале (шкала Ликерта): «Мне трудно найти какой-либо смысл в моей научной работе» (цинизм), «Я чувствую себя перегруженным работой, связанной с исследованием» (истощение).

Настойчивость измерялась с помощью модифицированной методики диагностики настойчивости (Гордеева, Сычев, 2024) из 6 пунктов, оцениваемых по 5-балльной шкале (шкала Ликерта). Пример утверждения: «В научной работе я достиг цели, которая требовала нескольких лет работы».

Анализ данных реализован в статистических пакетах RStudio и jamovi.

## Результаты

Автономный и структурирующий стили, равно как и контролирующий с хаотическим, положительно связаны друг с другом и отрицательно — с противоположными по смыслу.

Автономный стиль прямо связан с автономными формами мотивации (внутренней и идентифицированной) и отрицательно — с амотивацией. Структурирующий стиль не

Таблица / Table

**Описательные статистики, надежность шкал,  
корреляции между шкалами опросников**  
**Descriptive statistics, scale reliability, correlations between questionnaires scales**

Параметры / Parameters	Автономный / Autonomous	Контролирующий / Controlling	Структурирующий / Structuring	Хаотический / Chaotic	M(SD)	$\alpha$ Кронбаха / Cronbach's $\alpha$
Автономный / Autonomous	—				3,96(0,9)	0,85
Контролирующий / Controlling	–0,22*	—			1,65(0,63)	0,70
Структурирующий / Structuring	0,70***	–0,22*	—		3,48(1,01)	0,85
Хаотический / Chaotic	–0,55***	0,47***	–0,63***	—	1,73(0,71)	0,70
Внутренняя / Intrinsic	0,24**	–0,20*	0,16	–0,29***	3,81(0,98)	0,93
Идентифицированная / Identified	0,32***	–0,31***	0,23**	–0,33***	3,78(0,91)	0,90
Экстернальная / External	–0,14	0,33***	–0,07	0,29***	2,29(1,06)	0,83
Амотивация / Amotivation	–0,36***	0,38***	–0,21*	0,36***	2,24(1,16)	0,94
Выгорание / Burnout	–0,27**	0,33***	–0,15	0,28**	3,33(1,33)	0,88
Цинизм / Cynicism	–0,27**	0,29***	–0,20*	0,31***	3,29(1,59)	0,85
Истощение / Exhaustion	–0,22*	0,29***	–0,08	0,20*	3,36(1,43)	0,85
Настойчивость / Perseverance	0,28***	–0,21*	0,22**	–0,19*	3,55(0,70)	0,72
Вовлеченность / Engagement	0,38***	–0,14	0,29***	–0,14	6,99(1,84)	0,78
Смысл / Meaning	0,40***	–0,23**	0,26**	–0,20*	7,01(2,07)	0,89
Достижения / Accomplishment	0,43***	–0,28***	0,34***	–0,30***	7,13(1,62)	0,79
PERMA	0,36***	–0,24**	0,21*	–0,22*	6,86(1,48)	0,92

Примечание / Note. \* —  $p < 0,05$ , \*\* —  $p < 0,01$ , \*\*\* —  $p < 0,001$ .

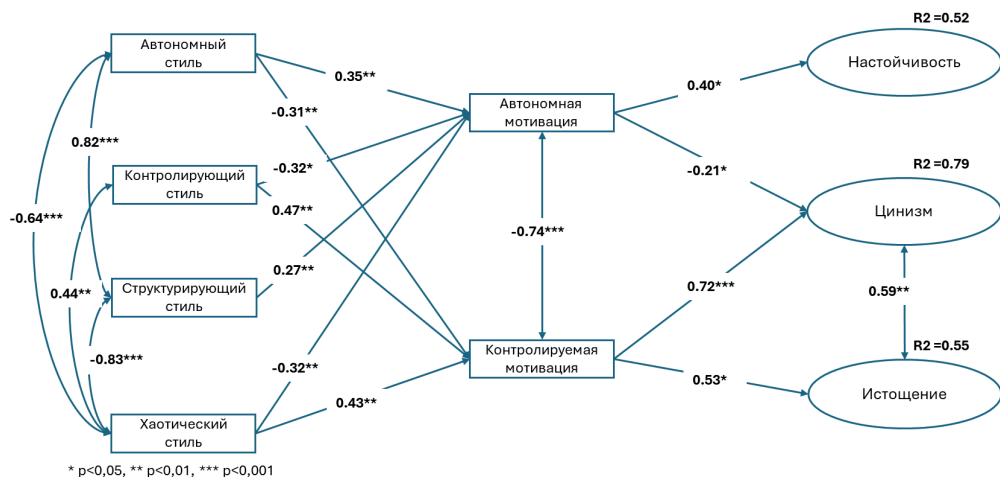
связан с внутренней мотивацией, а только с идентифицированной, которая отражает мотивы личной ценности, связь с целями, и отрицательно — с амотивацией. Хаотический и контролирующий стили отрицательно связаны с автономной мотивацией и прямо — с экстернальной мотивацией и амотивацией. С настойчивостью прямо связаны автономный и структурирующий стили и обратно — контролирующий и хаотический.

Автономный и структурирующий стили прямо связаны с благополучием и его аспектами (вовлеченность, смысл, достижения). Контролирующий и хаотический стили отрицательно связаны с достижениями, смыслом, общим показателем благополучия и не связаны с вовлеченностью. Автономный стиль отрицательно связан с выгоранием и его аспектами, струк-

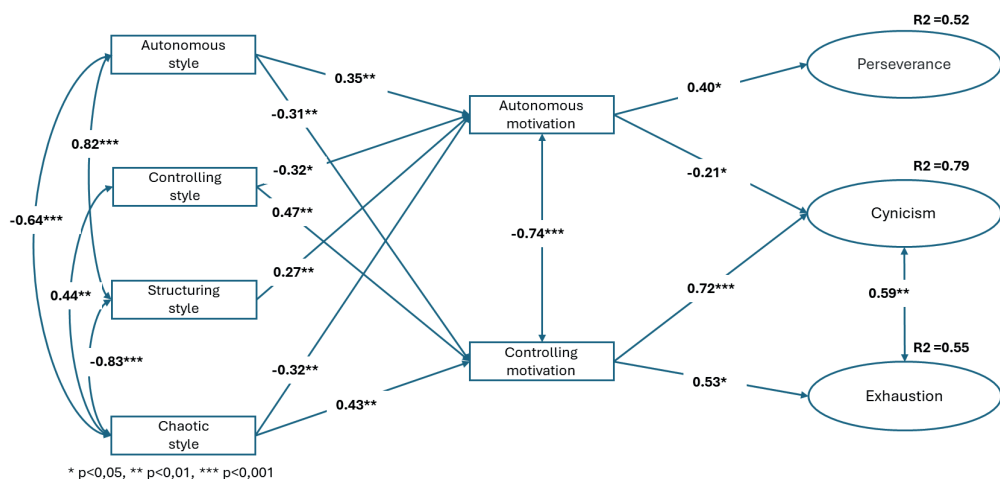
турирующий — только с цинизмом. Контролирующий и хаотический стили положительно связаны с выгоранием и его аспектами.

В исследовании не зафиксировано статистически значимого различия оценок стилей научного руководства в зависимости от пола аспирантов ( $t = 1,52$ ,  $p = 0,131$ ;  $t = 0,32$ ,  $p = 0,753$ ;  $t = 2,13$ ,  $p = 0,035$ ;  $t = -1,19$ ,  $p = 0,238$ ). Также не выявлены статистически значимые различия переменных (рисунок) по году обучения.

Для проверки предположения о влиянии стилей и мотивации на выгорание и настойчивость построена структурная модель (см. рисунок), оценка которой показала приемлемое соответствие данным:  $\chi^2 = 1644$ ;  $df = 1153$  ( $\chi^2/df < 3$ );  $p \leq 0,001$ ; CFI = 0,898; TLI = 0,887; SRMR = 0,076; RMSEA = 0,057;



**Рис.** Структурная модель зависимости аспектов выгорания и настойчивости от стиля научного руководства и качества мотивации: \* —  $p < 0,05$ ; \*\* —  $p < 0,01$ ; \*\*\* —  $p < 0,001$



**Fig.** Structural model of the relationship between burnout aspects, perseverance and the academic supervision styles, quality of motivation: \* —  $p < 0,05$ ; \*\* —  $p < 0,01$ ; \*\*\* —  $p < 0,001$

90%-ный доверительный интервал для RMSEA: 0,050–0,063.

Как следует из структурной модели, автономный стиль научного руководства является положительным предиктором автономной мотивации (внутренняя и идентифицированная) и отрицательным — контролируемой (экстернализованная и амотивация), тогда как

структурирующий стиль — автономной. Контролирующий и хаотический стили являются отрицательными предикторами автономной мотивации и положительными — контролируемой. Автономная мотивация является положительным предиктором настойчивости и отрицательным — цинизма, тогда как контролируемая предсказывает оба аспекта выгорания.



горания. Эти два типа мотивации опосредуют влияние стилей научного руководства на зависимые переменные.

### Обсуждение результатов

Наибольшую предсказательную силу демонстрируют стили, связанные с БПП в автономии, что соотносится с общими представлениями СДТ о ключевой роли этой потребности в деятельности. Общее количество эффектов стилей на изучаемые переменные может свидетельствовать о том, что изменение средовых факторов стоит начинать с избавления от непродуктивных стилей взаимодействия (контролирующего и хаотического), а во вторую очередь обучать стилям взаимодействия, поддерживающим БПП.

Предпочтительность поддерживающих БПП стилей научного руководства для рассматриваемых внутренних результатов деятельности аспирантов соответствует данным исследования истощения и намерений отсева аспирантов, показавшего, что к положительным аспектам взаимодействия с научным руководителем они относят советы и обучение, психологическую поддержку, защиту, честное взаимодействие и обратную связь, хорошие рабочие отношения, наполненные интересом и энтузиазмом (Devine, Hunter, 2016).

Стили, фрустрирующие БПП (контролирующий и хаотический), нежелательны для аспирантов, поскольку включают демотивирующие аспекты научного руководства, которые соотносятся с данными исследования, показавшего негативную роль недостатка ответственности, интереса и доверия, неорганизованности, излишней критичности и требовательности, отсутствия коммуникации, хорошего обращения, стремления отстаивать интересы аспиранта и обеспечивать наставничество (Devine, Hunter, 2016).

В среднем аспиранты высоко оценили применение их научными руководителями автономного и структурирующего стилей в противовес контролируемому и хаотическому, что может свидетельствовать о том, что отношения в целом строятся достаточно гармонично, что отмечалось ранее вместе с

внешними препятствиями в академических альянсах: отсутствием повышения квалификации научных руководителей и их высокой занятостью (Биричева, Фаттахова, 2021).

Обучение научных руководителей наставничеству, включая использование мотивирующих стилей, уменьшение использования фрустрирующих БПП, демотивирующих стилей взаимодействия и предоставление обратной связи как в плане академических исследований, так и в плане управления отношениями, может способствовать улучшению института научного руководства (Devine, Hunter, 2016; Schmidt, Hansson, 2018).

Ограничением исследования является его срезовой характер, что не позволяет быть уверенным в каузальности обнаруженных связей.

Перспективами будущих исследований могут стать исследования предпочитаемых стилей на разных этапах обучения в аспирантуре и в различных социально-демографических условиях, исследования эффективности интервенций и тренингов, обучающих научных руководителей стилям взаимодействия.

### Заключение

Поддержка научными руководителями БПП в автономии и компетентности является важной для текущей научной деятельности аспирантов, в которой БПП в связанности играет второстепенную роль, оказываясь, вероятно, более значимой для долгосрочных эффектов. Факторами автономной мотивации и настойчивости являются автономный и структурирующий стили научного руководства, а контролируемой мотивации, амотивации и выгорания — контролирующий и хаотический стили научного руководства. Стиль научного руководства является важным предиктором автономной и контролируемой мотивации, настойчивости и благополучия или, наоборот, выгорания аспирантов. Поскольку автономный и структурирующий стили наиболее благоприятны для аспирантов, овладение ими, а также иными способами поддержки БПП может являться мишенью работы при организации повышения квалификации научных руководителей в вузах.



# **Список источников / References**

1. Биричева, Е.В., Фаттахова, З.А. (2021). Эффективность взаимодействия научного руководителя и аспиранта в вузе и в академии наук. *Высшее образование в России*, 30(1), 9–22. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-1-9-22>
2. Гордеева, Т.О., Марчук, Л.А., Бутенко, М.И. (2024). Стили научного руководства и их диагностика: Разработка нового исследовательского инструмента. *Вестник РУДН. Серия Педагогика и Психология*, 4, в печати.  
 Gordeeva, T.O., Marchuk, L.A., Butenko, M.I. (2024). Academic supervision styles and their diagnosis: development of a new research tool. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*. In press. (In Russ.).
3. Гордеева, Т.О., Сычев, О.А. (2024). Настойчивость и ее диагностика: Разработка опросника учебной настойчивости. *Психологический Журнал*, 5, в печати.  
 Gordeeva, T.O., Sychev, O.A. (2024) Persistence and its diagnostics: development of a scale of academic persistence. *Psychological Journal*, 5. In press. (In Russ.).
4. Исаева, О.М., Акимова, А.Ю., Волкова, Е.Н. (2022). Опросник благополучия PERMA-Profilер: Апробация русскоязычной версии. *Социальная психология и общество*, 13(3), 116–133. <https://doi.org/10.17759/sps.2022130308>  
 Isaeva, O.M., Akimova, A.Yu., Volkova, E.N. (2022) PERMA-Profilер: the Approbation of the Russian Version. *Social Psychology and Society*, 13(3), 116–133. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/sps.2022130308>
5. Марчук, Л.А., Гордеева, Т.О. (2024). От чего зависит удовлетворенность аспирантурой и намерения ее завершения у современных аспирантов? *Психологическая наука и образование*, 29(4), 5–15. <https://doi.org/10.17759/pse.2024290401>  
 Marchuk, L.A., Gordeeva, T.O. (2024) What Determines Satisfaction with Graduate School and Intentions to Complete it Among Modern PhD Students? *Psychological Science and Education*, 29(4), 5–15. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/pse.2024290401>
6. Марчук, Л.А. (2025). Стили научного руководства, мотивация, выгорание,

- благополучие, настойчивость в научной деятельности аспирантов: Набор данных. RusPsyData: Репозиторий психологических исследований и инструментов. Москва. <https://doi.org/10.48612/MSUPE/u6ug-a8ev-tne3>
- Marchuk, L.A. (2025) Academic supervision styles, motivation, burnout, well-being, perseverance in PhD students' scientific activity Data set. RusPsyData: Psychological Research Data and Tools Repository. (In Russ.). <https://doi.org/10.48612/MSUPE/u6ug-a8ev-tne3>
7. Шелдон, К.М., Сучков, Д.Д., Осин, Е.Н., Гордеева, Т.О., Рассказова, Е.И., Бобров, В.В. (2015). Разработка универсальной шкалы типов мотивационной регуляции (UPLOC). Современная психодиагностика России. Преодоление кризиса: Сборник материалов III всероссийской конференции по психологической диагностике. В 2 т. Т. 1 (с. 336–343).  
 Sheldon, K.M., Suchkov, D.D., Osin, E.N., Gordeeva, T.O., Rasskazova, E.I., Bobrov, V.V. (2015). Development of a universal type of motivational regulation scale (UPLOC). Modern psychodiagnostics in Russia. Overcoming the crisis. Proc. of the Thrid All-Russian Conference. Vol. 1 (pp. 336–343). (In Russ.).
  8. Acharya, V., Rajendran, A. (2023). A holistic model of resources to enhance the doctoral student's well-being. *International Journal of Educational Management*, 37(6/7), 1445–1480. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2022-0457>
  9. Cornér, S., Pyhäältö, K., A Pelttonen, J., Löfström, E. (2021). Interest, Burnout, and Drop-Out Intentions Among Finnish and Danish Humanities and Social Sciences PhD. Students. *International Journal of Doctoral Studies*, 16, 593–609. <https://doi.org/10.28945/4867>
  10. Cornér, S., Tikkanen, L., Anttila, H., Pyhäältö, K. (2024). Personal interest, supervisory and research community support and dropout intentions among Finnish PhD candidates. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/SGPE-09-2022-0062>
  11. De Clercq, M., Devos, C., Azzi, A., Frenay, M., Klein, O., Galand, B. (2019). I Need Somebody to Lean on: The Effect of Peer, Relative, and Supervisor Support on Emotions, Perceived Progress, and Persistence in Different Stages of Doctoral Advancement. *Swiss Journal of Psychology*, 78(3–4), 101–113. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000224>
  12. Devine, K., Hunter, K. (2016). Doctoral Students' Emotional Exhaustion and Intentions to Leave Academia. *International Journal of*

- Doctoral Studies*, 11, 035–061. <https://doi.org/10.28945/3396>
13. Devos, C., Van der Linden, N., Boudrenghien, G., Azzi, A., Frenay, M., Galand, B., Klein, O. (2015). Doctoral supervision in the light of the three types of support promoted in self-determination theory. *International Journal of Doctoral Studies*, 10, 438–464.
  14. Gruzdev, I., Terentev, E., Dzharafarova, Z. (2020). Superhero or hands-off supervisor? An empirical categorization of PhD supervision styles and student satisfaction in Russian universities. *Higher Education*, 79(5), 773–789. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00437-w>
  15. Jackman, P.C., Sisson, K. (2022). Promoting psychological well-being in doctoral students: A qualitative study adopting a positive psychology perspective. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 13(1), 19–35. <https://doi.org/10.1108/SGPE-11-2020-0073>
  16. Litalien, D., Guay, F. (2015). Dropout intentions in PhD studies: A comprehensive model based on interpersonal relationships and motivational resources. *Contemporary Educational Psychology*, 41, 218–231. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2015.03.004>
  17. Mainhard, T., van der Rijst, R., van Tartwijk, J., Wubbels, T. (2009). A model for the supervisor–doctoral student relationship. *Higher Education*, 58(3), 359–373. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9199-8>
  18. Meuleners, J.S., Neuhaus, B.J., Eberle, J. (2023). The role of scholarly identity and basic needs support during doctoral studies on career aspirations of early career scientists. *Studies in Higher Education*, 48(12), 1952–1965. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2217726>
  19. Richer, S.F., Vallerand, R.J. (1995). Supervisors' Interactional Styles and Subordinates' Intrinsic and Extrinsic Motivation. *The Journal of Social Psychology*, 135(6), 707–722. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9713974>
  20. Roach, A., Christensen, B.K., Rieger, E. (2019). The essential ingredients of research supervision: A discrete-choice experiment. *Journal of Educational Psychology*, 111(7), 1243–1260. <https://doi.org/10.1037/edu0000322>
  21. Ryan, R.M., Deci, E.L. (2017). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
  22. Schmidt, M., Hansson, E. (2018). Doctoral students' well-being: A literature review. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 13(1), 1508171. <https://doi.org/10.1080/17482631.2018.1508171>
  23. Shin, M., Goodboy, A.K., Bolkan, S. (2022). Profiles of doctoral students' self-determination: Susceptibilities to burnout and dissent. *Communication Education*, 71(2), 83–107. <https://doi.org/10.1080/03634523.2021.2001836>
  24. Sverdlík, A., C. Hall, N., McAlpine, L., Hubbard, K. (2018). The PhD Experience: A Review of the Factors Influencing Doctoral Students' Completion, Achievement, and Well-Being. *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 361–388. <https://doi.org/10.28945/4113>
  25. Sverdlík, A. (2024). Doctoral students' mental health and well-being: What we know and what we can do. In M.S. Edwards, A.J. Martin, N.M. Ashkanasy, L.E. Cox (Eds.), *Research Handbook of Academic Mental Health* (pp. 307–324). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781803925080.00027>
  26. Wollast, R., Aelenei, C., Chevalère, J., Van der Linden, N., Galand, B., Azzi, A., Frenay, M., Klein, O. (2023). Facing the dropout crisis among PhD candidates: The role of supervisor support in emotional well-being and intended doctoral persistence among men and women. *Studies in Higher Education*, 48(6), 813–828. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2172151>
  27. Zhang, Y., Shen, M., Shi, S., Liu, S. (2024). Supportive supervision and doctoral student creativity: The double-edged sword of family support. *Studies in Higher Education*, 49(7), 1253–1268. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2263035>
  28. Zhuchkova, S., Terentev, E. (2024). Non-linear path to a doctorate: A comparison of direct- and indirect-pathway doctoral students at Russian universities. *Higher Education*, 87(6), 1729–1747. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01087-9>

### Информация об авторах

Лариса Андреевна Марчук, аспирант департамента психологии, стажер-исследователь международной лаборатории Позитивной психологии личности и мотивации, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (ФГАОУ ВО «НИУ ВШЭ»), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2144-7739>, e-mail: [lmarchuk@hse.ru](mailto:lmarchuk@hse.ru)

**Information about the authors**

*Larisa A. Marchuk*, PhD Student, Psychology Department, Research Assistant, International Research Laboratory of Positive Psychology of Personality and Motivation, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2144-7739>, e-mail: [lmarchuk@hse.ru](mailto:lmarchuk@hse.ru)

**Конфликт интересов**

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

**Conflict of Interest**

The author declares no conflict of interest.

Поступила в редакцию 10.11.2024  
Поступила после рецензирования 11.12.2024  
Принята к публикации 15.05.2025  
Опубликована 30.06.2025

Received 2024 11.10.  
Revised 2024 12.11.  
Accepted 2025 05.15.  
Published 2025 06.30.