Организационная психология. 2013. Т. 3. №1. С. 8–29

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

www.orgpsyjournal.hse.ru

Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций[1]

ОСИН Евгений Николаевич
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

ИВАНОВА Татьяна Юрьевна
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

ГОРДЕЕВА Тамара Олеговна
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

В статье ставится проблема роли трудовой мотивации в российском организационном контексте. Приведены результаты эмпирического исследования на большой выборке (N = 4708) сотрудников российской производственной компании, в котором использовался разработанный в рамках теории самодетерминации Опросник профессиональной мотивации (ОПМ), а также ряд индикаторов субъективного благополучия на рабочем месте. Показана структурная, конвергентная и дискриминантная валидность ОПМ. Среди демографических предикторов профессиональной мотивации наиболее мощными оказываются должность, образование, возраст и стаж сотрудников. При контроле демографических переменных профессиональная мотивация оказывается значимым предиктором субъективного благополучия, удовлетворенности трудом, вовлеченности в работу и лояльности организации. Выделены индивидуальные типы профессиональной мотивации. Полученные результаты обсуждаются в свете теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана и концепции отчуждения.

Ключевые слова: профессиональная мотивация; внутренняя мотивация; внешняя мотивация; субъективное благополучие; удовлетворенность трудом; отчуждение; теория самодетерминации; автономная мотивация; контролируемая мотивация.

Введение

Трудовая мотивация – одна из ключевых тем в организационной психологии, и это не случайно, поскольку мотивированный работник представляет собой однозначное преиму-

1 Исследование осуществлено при поддержке РГНФ, проект 12-06-00806 «Личностные ресурсы в системе трудовой мотивации».

Адрес: 101000, Москва, Мясницкая ул., 20. E-mail: eosin@hse.ru

щество в сегодняшней конкурентной экономике. Однако сам термин «мотивация» является весьма многозначным, анализ обнаруживает более 140 различных его определений (Kleinginna, Kleinginna, 1981). Согласно наиболее широкому и всеобъемлющему определению, даваемому К. Пиндером, «трудовая мотивация представляет собой систему энергетических сил, которые исходят как от самого индивида (работника), так и извне, инициируют трудовое поведение и определяют его форму, направленность, интенсивность и продолжительность» (Pinder, 1998, p. 11).

Первые модели внутренней и внешней трудовой мотивации были предложены в 60-х (Porter, Lawler, 1968) и опирались на теории мотивации как ожидаемой ценности, разработанные в рамках изучения мотивации достижения. Выделение двух категорий мотивов выполняемой деятельности, внутренних и внешних, представлено и в работах отечественных психологов (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн; А.В. Брушлинский и М.И. Воловикова выделяли специфические и неспецифические мотивы деятельности). Однако на первом этапе разработки этой проблематики внутренние и внешние мотивы рассматривались как два полюса дихотомии, на одном из которых мотивация индивида определялась интересом к самой деятельности, а на другом – чем-то лежащим за пределами последней (Чирков, 1996). Внешняя мотивация при этом понималась узко, в соответствии с бихевиористским подходом, как задаваемая внешними поощрениями и наказаниями.

Второй этап развития проблемы связан с пониманием внутренней и внешней мотивации как относительно независимых механизмов, а также с рассмотрением внешней мотивации как неоднородного феномена. Данный подход получил свое развитие в работах Э. Деси и Р. Райана (обзор см. в: (Гордеева, 2010а, 2010б; Мандрикова, 2010)), которые предложили теорию самодетерминации и выделили различные типы и уровни мотивации, имеющие разные последствия для эффективности выполняемой деятельности и психологического благополучия индивида. В их исследованиях было показано, что внешняя мотивация не является однородным образованием, строящимся на основе лишь внешних поощрений и наказаний, но может быть понята в контексте континуума интернализации внешних требований, описывающего различные степени удовлетворения (и фрустрации) потребности в автономии. В результате были выделены типы регуляции деятельности, имеющие разный психологический смысл и, соответственно, приводящие к разным последствиям для успешности деятельности. На материале различных видов деятельности, прежде всего, учебной, было показано, что внутренняя и внешняя мотивация не являются противостоящими полюсами, но задают континуум форм мотивационной регуляции. Э. Деси и Р. Райан также показали, что существуют переходы между этими формами регуляции, имеющие место благодаря процессу интернализации (термин, близкий идеям школы Л.С. Выготского), обуславливающему переход от регуляции с помощью внешних факторов к саморегуляции. В настоящее время теория самодетерминации (СДТ) является лидирующей теорией мотивации, которая широко используется в области организационной, спортивной и педагогической психологии. Начиная с 1980-х гг. было опубликовано более 400 эмпирических исследований в рамках СДТ.

Теория самодетерминации предполагает, что внешняя мотивация может значительно варьироваться по степени относительной автономности. Например, работник, который продолжает работать на своем рабочем месте, несмотря на то, что рабочий день кончился, поскольку надеется на будущий карьерный рост (продвижение по службе), является внешне мотивированным, равно как и тот, кто остается доделывать проект исключительно в силу непосредственных требований начальника, его контроля и боязни увольнения. Оба примера подразумевают инструментальность деятельности, в обоих случаях выполняемая деятель-

ность является средством достижения внешних по отношению к ней целей, однако, в первом случае внешняя мотивация связана с личным согласием и одобрением и сопровождается ощущением собственного выбора, тогда как второй случай подразумевает подчинение внешним требованиям; соответственно, степень автономии оказывается различной. Не случайно, именно первый случай является примером того, к чему стремятся родители, учителя, работодатели, врачи или тренеры (Ryan, Deci, 2000).

Таблица 1. Мотивационный континуум в теории самодетерминации (по (Gagné, Deci, 2005))

Вид мотивации	**Амотивация**	**Внешняя мотивация**				**Внутренняя мотивация**
Уровень регуляции		*Экстернальная регуляция*	*Интроецированная регуляция*	*Идентифицированная регуляция*	*Интегрированная регуляция*	
Принцип регуляции	Отсутствие интенции	Внешние условия: награды и наказания	Самооценка, зависящая от успешности деятельности, вовлеченность эго	Осознание важности целей, ценностей и регулирующих принципов деятельности	Соответствие между целями, ценностями и регулирующими принципами у субъекта	Интерес к деятельности, удовольствие/радость от ее выполнения
Характер мотивации	Отсутствие мотивации	Контролируемый	Умеренно контролируемый	Умеренно автономный	Автономный	Автономный по природе

Выделяются четыре уровня внешней регуляции деятельности (по возрастанию интернализации). На уровне экстернальной регуляции поведение работника регулируется обещанными наградами и стремлением избежать наказания. Этот уровень характеризуется отсутствием ощущения самодетерминации поведения, которое имеет ярко выраженную контролируемую природу (поддерживается с помощью внешних, чаще всего материальных, наград и санкций). На следующем уровне, интроецированной саморегуляции, поведение регулируется частично присвоенными субъектом правилами или требованиями, которые побуждают действовать так, а не иначе. Работник выполняет деятельность уже под влиянием внутренних причин, которые, тем не менее, имеют контролирующую, межличностную природу. Люди с интроецированной регуляцией выполняют работу, чтобы избежать ощущения вины и стыда, поддержать самооценку (Koestner, Losier, 2002). Третий уровень интернализации, идентифицированная регуляция, имеет место, когда субъект воспринимает деятельность как результат собственного выбора, принимая внешние цели и ценности, ранее регулировавшие ее осуществление, как свои и идентифицируясь с ними. Выполняемая деятельность приобретает для работника личностную значимость или согласуется с его личными целями; на этом уровне мотивация имеет не контролируемый, а умеренно автономный характер. Наконец, четвертая, интегративная регуляция, предполагает идентификацию субъекта с ценностью выполняемой деятельности, которая становится в его сознании частью его «я» и частью его естественного функционирования. На этом уровне регуляции работа воспринимается как «призвание». Это наиболее автономная и самодетерминированная форма внешней мотивации.

Определяющим признаком внутренней мотивации является стремление субъекта деятельности выполнять ее ради интереса к ней самой, удовольствием от ее выполнения. С позиций теории самодетерминации (Ryan, Deci, 2000), к числу основных факторов, лежащих в основе внутренней мотивации деятельности и психологического благополучия, относится

удовлетворенность базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми. Поскольку эти потребности являются врожденными, изначально присущими всем людям, вопрос ставится не о степени индивидуальных различий в выраженности каждой потребности, а о мере ее фрустрации (или удовлетворения) ближайшим окружением – учебной, профессиональной, семейной средой индивида. Потребность в автономии означает стремление самостоятельно контролировать собственные действия и поведение, быть их независимым инициатором, стремление чувствовать выбор и собственную детерминацию своего поведения. Ощущение себя автономным субъектом выполняемой деятельности не означает индивидуализма или полной независимости от других людей, но означает, что действия являются не вынужденными или навязанными извне, а выбранными субъектом. Под потребностью в компетентности понимается стремление чувствовать себя эффективным, компетентным деятелем, успешно справляющимся с задачами выполняемой деятельности. Потребность в связанности означает стремление иметь надежную связь со значимыми людьми, быть понятым и принятым ими, иметь с ними эмоционально теплые взаимоотношения.

В серии исследований была показана универсальность базовых психологических потребностей, их актуальность для людей разных культур, разного возраста, пола и социального происхождения (Deci, Ryan, 2000). Предыдущие исследования, проведенные на американских и европейских (болгарской) выборках (Deci et al., 2001; Ilardi et al., 1993), подтвердили положения о роли потребностей в автономии, компетентности и связанности как источников внутренней трудовой мотивации и психологического благополучия на рабочем месте.

Два типа исследований в рамках теории самодетерминации имели важные следствия для ее применения в бизнесе с целью повышения продуктивной мотивации персонала. Во-первых, это исследования поддержки автономии у персонала и, во-вторых, ставшие классическими эксперименты по влиянию материальных наград на мотивацию. Исследования влияния наград на внутреннюю мотивацию, начатые Э. Деси, М. Леппером, Д. Грином и Р. Нисбетом в начале 1970-х гг. и продолжавшиеся на протяжении более 30 лет, имели широкий научный резонанс и важные следствия для использования наград в практике мотивирования персонала (см. Gagné, Forest, 2008).

Итак, согласно положениям теории самодетерминации и многочисленным эмпирическим исследованиям, формирование внутренней мотивации (интернализация регуляции) зависит от возможностей удовлетворения в рамках деятельности трех базовых потребностей: в автономии, компетентности и связанности, а также от личностных характеристик (каузальных ориентаций), определяющих характер восприятия субъектом социальных контекстов и склонность к автономному, внешне контролируемому или амотивированному поведению.

В лабораторных исследованиях, а также на материале ряда предметных областей было показано, что внутренняя и автономная мотивация является предиктором эффективности деятельности в том случае, если последняя достаточно сложна, однако, это не распространяется на решение рутинных и достаточно простых задач, например, таких как заучивание фактов (Amabile, 1982; Grolnick, Ryan, 1987). В исследовании Р. Костнера и Д. Лозье была обнаружена важная специфика двух типов автономной мотивации: так, внутренняя мотивация способствовала лучшему решению интересных и сложных задач, а внешняя автономная (идентифицированная) облегчала решение менее сложных задач, выполнение которых требует усилия воли и дисциплинированности (Koestner, Losier, 2002).

На материале трудовой деятельности было осуществлено несколько исследований, показавших, что автономная мотивация имеет ряд преимуществ перед контролируе-

мой мотивацией. Так, при изучении работников обувной фабрики, занятых монотонной деятельностью (Ilardi et al., 1993) и рабочих, занятых относительно простой деятельностью (голубые воротнички) (Shirom et al., 1999), было показано, что выраженность их автономной мотивации связана с большей удовлетворенностью трудом и психологическим благополучием. Таким образом, преимущество автономной мотивации имеет место даже в случае достаточно монотонной работы. Проверка соответствия этих результатов российскому организационному контексту до сих пор не проводилась по причине отсутствия русскоязычных средств для диагностики профессиональной мотивации на основе теории самодетерминации. Отсутствуют данные о соотношении различных видов мотивации у представителей различных социально-демографических групп, хотя такого рода данные необходимы для понимания характера трудовой мотивации в современной России и разработки практических рекомендаций.

Существующие методики для измерения внутренней и внешней профессиональной мотивации построены на модели Р. Райана и Дж. Коннелла (Ryan, Connell, 1989) и операционализируют различные аспекты мотивационного континуума. М. Блэ с соавторами (Blais et al., 1993) разработали франкоязычную версию шкалы трудовой мотивации и показали, что различные типы мотивации образуют симплекс-паттерн, что свидетельствует в пользу континуума на шкале автономии (Guttman, 1954) и подтверждает базовые положения теории самодетерминации. Недостатками этой методики были низкая надежность шкал, проблемы с валидностью отдельных пунктов, большой объём (31 пункт) и отсутствие англоязычной версии. Более новая, англоязычная методика измерения трудовой мотивации М. Тремблэ с коллегами состоит из 18 пунктов и описывает все шесть типов мотивации, постулируемые в рамках теории самодетерминации (Tremblay et a., 2009). Однако ее недостатком являются проблемы с валидностью шкалы интроецированной регуляции, которая демонстрирует более выраженные связи с автономной (внутренней и идентифицированной), чем с контролируемой (экстернальной) мотивацией. Наконец, методика измерения трудовой мотивации М. Ганье и др. (Gagné et al., 2010), разработанная параллельно на английском и французском языках, содержит 12 пунктов, операционализирующих внутреннюю, идентифицированную, интроецированную и экстернальную регуляцию. Данная методика не позволяет измерять уровень амотивации. Кроме того, анализ разработанных англоязычных методик свидетельствует о том, что шкала интроецированной трудовой мотивации по-разному операционализируется разными исследователями – проблема, требующая специального рассмотрения.

Целями настоящего исследования стали: 1) апробация краткого русскоязычного психометрического инструмента для диагностики профессиональной мотивации, 2) изучение особенностей профессиональной мотивации в связи с организационными и демографическими характеристиками сотрудников, а также 3) анализ связи профессиональной мотивации с показателями психологического благополучия (общего и на рабочем месте) у сотрудников организаций.

Методика

Выборка

Выборкой исследования стали сотрудники (N = 4708) одного из российских производственных предприятий с филиалами в шести регионах Центрального и Северо-Западного административных округов: Ярославская (31.18%), Архангельская (30.06%), Тверская (14.93%), Костромская (12.49%), Новгородская (5.99%) и Вологодская (5.35%) области. В выборке преобладали мужчины (65.97%). Возраст респондентов составлял от 18 до 75 лет,

средний возраст – 42.57 года, стандартное отклонение 11.21, средний возраст у мужчин и женщин значимо не различался. Большинство респондентов обладали средним профессиональным (38.36%) и высшим профессиональным (38.08%) образованием, небольшая часть – средним (13.93%), неполным средним (1.81%), неполным высшим (4.04%), двумя высшими или ученой степенью (3.76%).

Инструменты

Опросник профессиональной мотивации (ОПМ) был построен на основе модели шкал саморегуляции Р. Райана и Дж. Коннелла (Ryan, Connell, 1989). Согласно положениям теории самодетерминации, были сформулированы 24 утверждения, отражающие различные уровни профессиональной мотивации в рамках мотивационного континуума: внутреннюю мотивацию, четыре формы внешней мотивации (интегрированную, идентифицированную, интроецированную, экстернальную), а также амотивацию. Респондентам давалась инструкция: «Для каждого утверждения, используя шкалу от 1 до 5, укажите, насколько оно соответствует тому, что Вы думаете о причинах Ваших действий. Почему Вы работаете в этой организации?».

Для проверки предположения о прямых связях автономных форм регуляции (внутренняя, внешняя идентифицированная) и обратных связях контролируемых форм регуляции (внешняя интроецированная, экстернальная) и амотивации с показателями психологического благополучия был использован также ряд инструментов для измерения субъективного благополучия, релевантных организационному контексту:

1) шкала удовлетворенности жизнью Э. Динера (ШУдЖ, (Осин, Леонтьев, 2008)) – экспресс-методика для измерения оценки удовлетворённости жизнью в целом;

2) шкала организационных настроений (ШОН, (Пригожин, 2003)), включающая восемь прилагательных, описывающих позитивные и негативные эмоции, сгруппированных в две шкалы;

3) шкала баланса работа жизнь (БРЖ, на основе (Hayman, 2005)), измеряющая субъективное переживание неспособности балансировать требования работы и личной жизни. В нашей русской версии (Е.Н. Осин, Т.Ю. Иванова) содержит две субшкалы: «Работа мешает личной жизни» (примеры утверждений: «Работа не оставляет мне времени для личной жизни», «Из-за работы я пропускаю любимые занятия») и «Личная жизнь мешает работе» («Личная жизнь оставляет мне мало сил для работы», «Мне трудно работать из-за личных проблем»);

4) шкала организационной лояльности (Organizational Commitment Questionnaire) Л. Портера и др. (Доминяк, 2004)), измеряющая приверженность сотрудника своей организации;

5) Утрехтская шкала вовлеченности в работу (UWES) В. Шауфели в адаптации Д.А. Кутузовой (2006), измеряющая степень вовлечённости сотрудника в процесс труда;

6) опросник удовлетворенности трудом (ОУТ, (Иванова, Рассказова, Осин, 2012)), который включает пять субшкал, измеряющих удовлетворенность различными аспектами работы – заработной платой, условиями и организацией труда, руководством, коллективом, процессом и содержанием труда.

Все использованные методики показали достаточно высокую надежность на данной выборке (коэффициенты альфа Кронбаха для каждой шкалы приведены ниже в таблице 3).

Процедура

Респонденты заполняли батарею методик в компьютерном варианте, в специально отведенном помещении, по просьбе сотрудников кадровой службы принять участие в анонимном исследовании психологического климата в коллективе, проводимом независимой от организации службой. Для контроля позиционных эффектов опросники предъявлялись каждому сотруднику в случайном порядке. Сбор данных проводился в III–IV квартале 2011 г.

Результаты

Структура и надежность шкал опросника профессиональной мотивации (ОПМ)

С учетом существующих данных о том, что показатели автономной и контролируемой мотивации, как правило, обнаруживают умеренные обратные связи (Tremblay et al., 2009; Gagné et al., 2010; Гордеева, Сычев, Осин, 2013), для определения факторной структуры опросника на наборе из 24 утверждений проводился эксплораторный факторный анализ методом главных компонент с косоугольным вращением (облимин). Рассматривались модели размерностью от 4 до 7 факторов. Утверждения с двойными и низкими нагрузками на факторы исключались из списка переменных. Исключенные утверждения, как правило, либо обладали неоднозначными формулировками («принял решение здесь работать», «обязан работать здесь»), либо указывали на реальность, которая не могла относиться в одинаковой степени к сотрудникам, работающим на разных должностях («здесь заработная плата больше, чем в других организациях», «эта работа престижна», «мои родители здесь работали»). Эксплораторный факторный анализ полученного в итоге набора из 14 утверждений давал структуру из 4 факторов, объяснявших 69.6% дисперсии пунктов. Факторы были проинтерпретированы как внутренняя мотивация (ВМ), идентифицированная мотивация (ИМ), экстернальная мотивация (ЭМ), амотивация (АМ). Структурная валидность набора пунктов проверялась с помощью конфирматорного факторного анализа (Mplus 6.1 с параметром ESTIMATOR = MLM). Соответствие модели данным оказалось вполне удовлетворительным (χ^2 = 1750.57, число степеней свободы df = 71, p < 0.001; корень среднеквадратической ошибки аппроксимации RMSEA = 0.071 (90% доверительный интервал CI: 0.068...0.074); сравнительный индекс соответствия CFI = 0.940; индекс Такера-Льюиса TLI = 0.923; стандартизованный корень среднего остатка SRMR = 0.051). На основе содержательного анализа индексов модификации в модель были последовательно внесены три корреляции ошибок пунктов, обладавших сходством формулировок (во всех случаях оба пункта из каждой пары относились к одной и той же шкале). Полученная модель продемонстрировала отличное соответствие данным (χ^2 = 832.29, df = 68, p < 0.001; RMSEA = 0.049 (90% CI: 0.046...0.052); CFI = 0.973; TLI = 0.963; SRMR = 0.041), подтвердив четырехфакторную структуру. Все параметры модели были значимыми, факторные нагрузки переменных превышали 0.45.

На основе факторов, входящих в модель, были выделены четыре шкалы: внутренняя мотивация, идентифицированная мотивация, экстернальная мотивация и амотивация. Шкала внутренней мотивации была образована тремя утверждениями, отражающими удовольствие и интерес в связи с работой (примеры утверждений: «Потому, что мне интересно заниматься тем, что я делаю на работе», «Потому, что я получаю удовольствие от работы здесь»). В шкалу идентифицированной мотивации вошли утверждения, отражающие наличие осознанно принятых сотрудником внешних целей, которые он реализует в рамках своей работы и которые лежат в согласии с его собственными интересами и жизненными целями («Потому, что эта работа соответствует моим целям и жизненным задачам», «Потому,

Таблица 1. Надежность и описательная статистика для шкал ОПМ (средние и стандартные отклонения даны для пунктов в рамках каждой шкалы)

Шкала	N	α	M	SD	As	Ex	1. ВМ	2. ИМ	3. ЭМ	4. АМ
1. Внутренняя мотивация (ВМ)	3	0.93	3.80	0.97	–0.97	0.83				
2. Идентифицированная мотивация (ИМ)	4	0.83	3.10	0.97	–0.42	–0.39	0.63			
3. Экстернальная мотивация (ЭМ)	4	0.82	2.69	1.09	0.13	–0.92	–0.36	–0.35		
4. Амотивация (АМ)	3	0.62	1.70	0.74	1.07	0.75	–0.37	–0.27	0.44	

Примечание. N – число утверждений, α – альфа-коэффициент Кронбаха, M – среднее, SD – стандартное отклонение, As – асимметрия, Ex – эксцесс; все коэффициенты корреляции значимы $p < 0.001$.

что эта работа дает мне карьерные перспективы»). В шкалу экстернальной мотивации вошли четыре утверждения, отражающие вынужденный характер работы, которая является лишь средством для обеспечения жизненных потребностей («Потому, что я боюсь, что другой работы мне не найти», «Потому что я вынужден(а) работать»). В шкалу амотивации вошли три утверждения, отражающие непонимание субъектом целей и мотивов, в силу которых он работает в данной организации («Потому, что надо куда-то девать свободное время», «Я не знаю, почему я здесь работаю»). Утверждения, описывающие интегрированную и интроецированную мотивацию, не выделились в отдельные факторы.

Описательная статистика и показатели надёжности шкал методики представлены в таблице 1. По данным анализа надежности, все пункты методики вносят существенный положительный вклад в надежность шкал, и все четыре шкалы обладают достаточно высокой одномоментной надёжностью для исследовательских целей (проверка ретестовой надежности применительно к показателям мотивации не вполне осмысленна, т.к. мотивация лишь частично связана со стабильными личностными характеристиками и подвержена определенной динамике, связанной с ситуативными и средовыми факторами – см. например (Ryan, Deci, 2000)). Как следует из средних значений шкал, респонденты в целом наиболее склонны сообщать о внутренней и идентифицированной мотивации, наименее – об амотивации. В пользу предположения о том, что за подобной картиной могут стоять проявления социальной желательности, свидетельствуют выраженные показатели асимметрии (Клайн, 1994) для шкал внутренней мотивации и амотивации.

Шкала внутренней мотивации была положительно связана со шкалой идентифицированной мотивации. Обе эти шкалы показывали отрицательные связи со шкалами внешней мотивации и амотивации, которые, в свою очередь, были положительно связаны друг с другом. В целом, полученная картина согласуется с идеей мотивационного континуума, с учетом попарного слияния измерений, образующих шкалы ИМ и ЭМ. Можно говорить, что более высокие баллы по шкалам ВМ и ИМ связаны с более низкими баллами по шкалам ЭМ и АМ, что свидетельствует о более глубоком уровне интернализации мотивации (и ее более продуктивном характере). Полученные нами данные хорошо соответствуют идее о двух более общих типах мотивации, обозначаемых как автономная и контролируемая (Gagné, Deci, 2005; Deci, Ryan, 2008). Автономная мотивация (ВМ, ИМ) связана с ощущением, что деятельность является осознанно выбранной самим субъектом и направлена на осуществление субъективно значимых целей. Контролируемая мотивация подчёркивает заданный извне характер деятельности, которая воспринимается субъектом как вынужденная (ЭМ), фрустрирующая его потребность в автономии. Содержательно близкой к контролируемой мотивации является амотивация (АМ), когда субъект не имеет намерения действовать и деятельность выглядит для него бессмысленной. Прямая связь этих шкал объясняется тем, что контроли-

руемая мотивация и амотивация являются несамодетерминированными формами регуляции поведения, в отличие от самодетерминированной автономной мотивации.

Связь профессиональной мотивации с демографическими характеристиками

Связи шкал опросника профессиональной мотивации с демографическими характеристиками представлены в таблице 2. Поскольку все демографические переменные являются либо дихотомическими, либо измерены с использованием порядковой шкалы, применялся коэффициент корреляции Спирмена, позволяющий легко сопоставлять размеры полученных эффектов. Номинативные переменные (тип подразделения) приводились к дихотомическому виду путем создания нескольких дихотомических переменных (dummy variables – см. Tabachnik & Fidell, 2007).

Анализ гендерных различий в типах трудовой мотивации показывает, что женщины, по сравнению с мужчинами, несколько более склонны сообщать о внутренней и идентифицированной мотивации, мужчины – об амотивации, однако сила этих связей довольно мала. Связи с семейным статусом и количеством детей также оказываются крайне слабыми. Более выражены связи с возрастом: у сотрудников более старшего возраста несколько выше как внутренняя, так и внешняя мотивация и амотивация, и ниже – идентифицированная мотивация. Можно предположить, что с возрастом характер трудовой мотивации меняется: до пенсионного возраста в организации остаются люди, которым интересно работать и те, кто вынужден работать, даже если это противоречит их собственным жизненным целям. Сходную с возрастом картину дают и все три показателя стажа, свидетельствующие о том, что в российских условиях длительная занятость в одной и той же организации и/или на одной и той же должности задается скорее внешней мотивацией, чем внутренней.

Таблица 2. Коэффициенты корреляции Спирмена показателей ОПМ с демографическими характеристиками

Характеристика	Внутренняя мотивация	Идентифицированная мотивация	Экстернальная мотивация	Амотивация
Пол (1–М, 2–Ж)	0.07***	0.03*	0.02	–0.08***
Возраст	0.07***	–0.15***	0.19***	0.05**
Семейный статус				
(1-в отношениях, 0-не в отношениях)	0.00	–0.02	0.00	0.00
Кол-во детей	–0.03*	0.03*	–0.05**	0.00
Уровень образования	0.00	0.14***	–0.22***	–0.10***
Тип подразделения				
Административные	0.07***	0.07***	–0.11***	0.03*
Производственные	–0.07***	–0.01	0.09***	0.02
Распределительные	–0.01	–0.07***	0.02	0.02
Должность	0.13***	0.20***	–0.23***	–0.12***
Стаж работы в орг.	0.02	–0.14***	0.20***	0.07***
Общий стаж	0.07***	–0.16***	0.19***	0.04**
Стаж в должности	0.01	–0.19***	0.20***	0.09***
Членство в профсоюзе	0.02	–0.01	0.08***	–0.02
Сверхурочные	–0.06***	–0.04*	0.12***	0.02

Примечание. *$p < 0.05$; **$p < 0.01$; ***$p < 0.001$

Таблица 3. Корреляции показателей трудовой мотивации с показателями субъективного благополучия в организационном контексте

Методика	Шкала	Альфа Кронбаха	ВМ	ИМ	ЭМ	Амот
ШУдЖ	Удовлетворенность жизнью	0.83	0.36	0.40	–0.26	–0.18
ШОН	Позитивные настроения	0.84	0.36	0.43	–0.27	–0.27
	Негативные настроения	0.84	–0.29	–0.23	0.22	0.27
БРЖ	Работа мешает личной жизни	0.90	–0.28	–0.19	0.21	0.32
	Личная жизнь мешает работе	0.84	–0.23	–0.11	0.26	0.44
OCQ	Организационная лояльность	0.86	0.62	0.60	–0.32	–0.41
UWES	Вовлечённость	0.94	0.55	0.49	–0.30	–0.32
ОУТ	Уд. заработной платой	0.86	0.36	0.44	–0.17	–0.18
	Уд. условиями и орг. труда	0.74	0.47	0.51	–0.27	–0.32
	Уд. руководством	0.66	0.39	0.38	–0.30	–0.32
	Уд. коллективом	0.76	0.40	0.28	–0.17	–0.28
	Уд. процессом и содерж. труда	0.83	0.63	0.65	–0.35	–0.35

Примечание. ВМ – внутренняя мотивация, ИМ – идентифицированная мотивация, ЭМ – экстернальная мотивация, Амот – амотивация. Все коэффициенты значимы при $p < 0.001$

Уровень образования связан с идентифицированной и обратно – с внешней мотивацией. Можно предположить, что образование способствует осознанию собственных целей и интеграции с ними целей своей деятельности. Однако более сильная связь с должностью (и корреляция образования с занимаемой должностью, $\rho = 0.55$) свидетельствует о том, что сотрудникам, занимающим более высокие позиции в организационной иерархии, как правило, свойствен более продуктивный (внутренний) характер трудовой мотивации. Внешняя мотивация связана с участием в сверхурочной работе и членством в профсоюзе (вероятно, сотрудники ожидают от профсоюза, в первую очередь, получения дополнительных материальных благ). Различия в мотивации, связанные с типом подразделения в значительной мере объясняются неодинаковой долей сотрудников различных должностей.

По данным множественного регрессионного анализа, наиболее сильными оказываются связи характеристик трудовой мотивации с должностью и стажем работы, которые обнаруживаются даже при контроле пола, возраста и образования. В целом, сила и направление полученных связей сходны с представленными выше корреляциями. В совокупности эти демографические переменные объясняют от 3% (для ИМ, А) до 9% (для ЭМ) дисперсии показателей трудовой мотивации. Это позволяет предположить, что характер трудовой мотивации определяется в большей мере индивидуальными особенностями, чем социальными факторами (либо взаимодействием индивидуальных особенностей с социальными факторами).

Связи профессиональной мотивации с субъективным благополучием

Корреляции показателей ОПМ с показателями других методик представлены в таблице 3. Внутренняя мотивация умеренно положительно связана с показателями общего субъективного благополучия (удовлетворенность жизнью). Как и следует ожидать, более выраженными оказываются ее связи с показателями благополучия в организационном контексте – в первую очередь, с показателями лояльности организации и вовлечённости в процесс труда, а также субъективной удовлетворённости трудом. Продуктивный характер мотивации связан

с более низкой выраженностью переживания конфликта между работой и личной жизнью, а также с большей выраженностью положительных и меньшей выраженностью отрицательных эмоций в организации.

Для анализа уникального вклада каждого из измерений профессиональной мотивации в показатели субъективного благополучия (удовлетворенность трудом, эмоции на рабочем месте, удовлетворенность жизнью) использовалась иерархическая (последовательная) множественная регрессия. Этот вид регрессии позволяет включать переменные в последовательности, определяемой исследователем, при этом предикторы, вводимые на каждом последующем шаге, объясняют ту долю дисперсии зависимой переменной, которая не была объяснена предикторами, введёнными на предыдущих шагах. Это позволяет осуществить статистический контроль эффектов переменных, введённых на предыдущих шагах, оценивая при этом значимость прироста в доле объяснённой дисперсии зависимой переменной на каждом шаге (Tabachnik, Fidell, 2007).

Для оценки вклада показателей трудовой мотивации в удовлетворенность трудом использовалась иерархическая множественная регрессия, на первом шаге которой контролировались пол, возраст и образование респондентов, на втором – тип подразделения, должность и стаж работы в должности, на третьем вводились переменные трудовой мотивации. Порядковые переменные (образование и должность) первоначально дихотомически кодировались (dummy coding), однако, поскольку полученные результаты существенно не отличались от ситуации использования сырых значений переменных, для краткости представлены последние. Результаты анализа представлены в таблице 4.

Полученные данные свидетельствуют о том, что характеристики мотивации связаны с различными аспектами удовлетворённости трудом, эмоциональными состояниями на рабочем месте и удовлетворённостью жизнью при контроле демографических переменных и таких существенных условий труда как должность, стаж работы в должности и профиль деятельности подразделения.

Автономная мотивация работника (внутренняя и идентифицированная) хорошо предсказывает удовлетворенность процессом и содержанием труда, в отличие от контролируемой внешней мотивации и амотивации. Кроме того, автономная мотивация хорошо предсказывает удовлетворенность и другими аспектами труда – от удовлетворенности руководством, коллективом, условиями труда до удовлетворенности заработной платой. Причем внутренняя мотивация является лучшим предиктором удовлетворенности коллективом (что соответствует и одному из ее источников, постулируемых теорией самодетерминации – удовлетворенности потребности в теплых отношениях с ближайшим окружением), а идентифицированная мотивация лучше предсказывает удовлетворенность заработной платой и условиями труда.

Внутренняя мотивация наиболее тесно связана с удовлетворённостью содержанием и процессом труда, а также удовлетворенностью коллективом, что соответствует двум её источникам – потребности в компетентности и связанности. Удовлетворённость содержанием и процессом труда в свою очередь связана с уровнем образования и занимаемой должностью: вероятно, более сложная работа является более интересной, разнообразной, дает больше возможности чувствовать свою компетентность, что способствует поддержанию внутренней мотивации. С другой стороны, позитивные отношения в коллективе (которые отражаются в показателях шкалы удовлетворённости коллективом) также способствуют поддержанию внутренней мотивации путём удовлетворения базовой потребности в теплых отношениях и дают позитивный смысл работы, препятствуя амотивации.

Таблица 4. Вклад показателей трудовой мотивации в удовлетворенность трудом и субъективное благополучие. Стандартизованные регрессионные коэффициенты

Шаг	Предикторы	Зависимая переменная							
		Удовл заработ. платой	Удовл. услов. труда	Удовл. руководд.	Удовл. коллек-тивом	Удовл. проц. и содерж. труда	Позитив. эмоции на работе	Негативн. эмоции на работе	Удовл. жизнью
1	Пол	.017	.120***	.035*	.024	.051***	.112***	.108***	.079***
	Возраст	.021	–.017	–.005	–.026	.007	–.018	–.007	–.065***
	Образование	.053***	.110***	.040**	–.038*	.119***	.072***	.099***	.084***
2	Пол	.021	.118***	.041**	.032*	.057***	.118***	.109***	.086***
	Возраст	.029	.000	.016	–.037*	–.020	–.017	–.025	–.058**
	Образование	–.024	.036*	–.005	–.049**	.004	.004	.080***	.016
	Подразделение-2	.012	–.057**	–.035*	.005	–.017	–.003	.004	–.007
	Подразделение-3	–.069***	–.068***	.031	.090***	–.015	–.008	.006	.002
	Стаж	–.040*	–.057**	–.073***	–.008	–.011	–.036*	.021	–.051**
	Должность	.115***	.083***	.042*	.022	.186***	.100***	.042*	.095***
3	Пол	.004	.092***	.022	.003	.028**	.104***	.127***	.078***
	Возраст	.081***	.053***	.069***	–.032	.046***	.047**	–.059***	–.005
	Образование	–.012	.049**	–.004	–.027	.027*	.003	.081***	.025
	Подразделение-2	.011	–.054***	–.028	.014	–.007	–.001	–.003	.003
	Подразделение-3	–.054***	–.051***	.045**	.102***	.009	.005	–.003	.017
	Стаж	–.037*	–.053***	–.066***	–.008	–.011	–.030	.015	–.052**
	Должность	.021	–.033*	–.064***	–.057***	.033**	–.003	.123***	–.002
	ВМ	.112***	.203***	.165***	.318***	.319***	.091***	–.151***	.163***
	ИМ	.364***	.332**	.210***	.059**	.406***	.307***	–.094***	.256***
	ЭМ	.006	–.018	–.113***	.015	–.045***	–.094***	.101***	–.100***
	АМ	–.040**	–.132***	–.161***	–.160***	–.092***	–.107***	.181***	.004
ΔR^2	Шаг 1	.003**	.032***	.003**	.001*	.018***	.020***	.024***	.021***
	Шаг 2	.015***	.012***	.008***	.007***	.025***	.008***	.001	.009***
	Шаг 3	.195***	.289***	.221***	.184***	.482***	.201***	.146***	.169***
R^2 итоговой модели		.213***	.333***	.232***	.192***	.525***	.229***	.171***	.199***

Примечание. ***$p < 0.001$, **$p < 0.01$, *$p < 0.05$; для каждого шага регрессии даны значения прироста R^2 (с поправкой) и его значимости.

Характер мотивации отражается и на эмоциональном состоянии на рабочем месте. Позитивные эмоции в наибольшей мере связаны с идентифицированной мотивацией и отсутствием амотивации. Вероятно, такой паттерн связан с тем, что многие задачи, выполняемые на работе, не являются достаточно увлекательными, однако осознание субъектом их личной значимости приводит к включению в процесс работы и переживанию позитивных эмоций. Негативные эмоции, напротив, связаны с амотивацией и низким уровнем внутренней мотивации. При этом женщинам свойствен более высокий уровень как позитивной, так и негативной эмоциональности, по сравнению с мужчинами. Общую удовлетворённость жизнью предсказывают идентифицированная мотивация и внутренняя мотивация, а также

отсутствие внешней мотивации, что свидетельствует о важности трудовой деятельности в поддержании субъективного благополучия в жизни человека в целом.
Во всех случаях характеристики мотивации оказываются значительно более мощными предикторами зависимых переменных (предсказывая от 14.6 до 48.2% дисперсии – прирост на 3 шаге регрессии), по сравнению с демографическими переменными (0.1–2.4% дисперсии – 1 шаг регрессии) и условиями труда (0.1–2.5% дисперсии).

Индивидуальные мотивационные паттерны

С целью дополнить традиционную методологию, опирающуюся на анализ отдельных переменных, нами была использована также холистическая методология личностно-ориентированного подхода (Magnusson, Mahoney, 2002), заключающаяся в выделении целостных типов, или сочетаний черт, отражающих различные индивидуальные паттерны функционирования. Для выделения индивидуальных мотивационных паттернов использовался кластерный анализ методом Уорда с квадратической Евклидовой метрикой на стандартизованных показателях четырех шкал ОПМ. В результате содержательного анализа была выбрана 4-кластерная модель, объясняющая 55% дисперсии исходных переменных. Выделенные четыре типа респондентов по характеристикам мотивации (см. рис. 1) были обозначены как автономный (38% выборки), внешне мотивированный или контролируемый (17% выборки), амотивированный (15% выборки), а также неопределённый тип (30% выборки), демонстрирующий средние показатели по всем четырём переменным.

Представители автономного типа характеризуются низкими показателями экстернальной мотивации и амотивации при умеренно высоких показателях по шкалам внутренней и идентифицированной мотивации, что свидетельствует о преобладании автономной

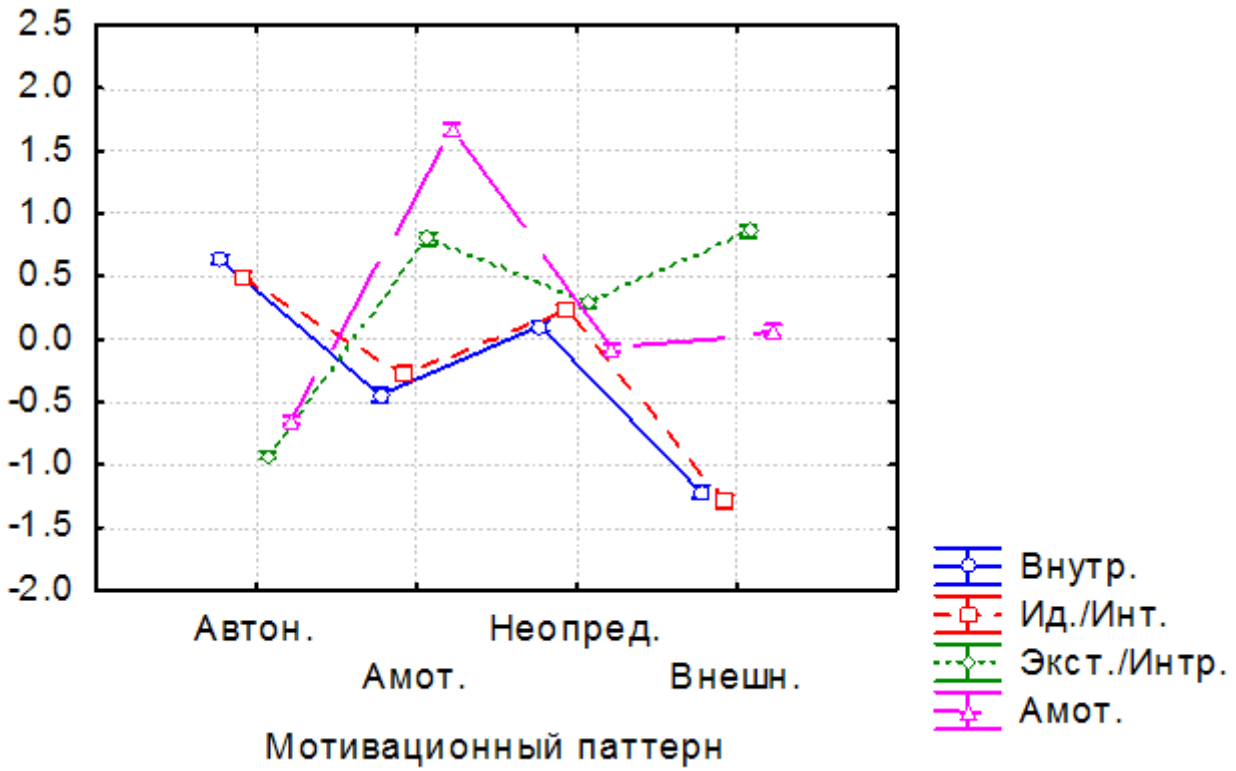

Рисунок 1. Средние стандартизованные баллы 4 мотивационных кластеров по шкалам ОПМ.

Таблица 5. Средние показатели по стандартизованным шкалам у представителей каждого из четырех кластеров

Шкала	Автономный	Неопределенный	Внешне мотивированный	Амотивированный
Удовлетворенность жизнью	**0.33**	0.05	**–0.63**	–0.24
Позитивные настроения	**0.38**	0.05	**–0.61**	–0.37
Негативные настроения	**–0.30**	0.01	0.30	**0.40**
Работа мешает личной жизни	**–0.31**	0.03	0.24	**0.45**
Личная жизнь мешает работе	**–0.40**	0.06	0.06	**0.81**
Организационная лояльность	**0.53**	0.06	**–0.84**	–0.50
Вовлеченность	**0.47**	0.07	**–0.74**	–0.47
Удовлетворенность заработной платой	**0.30**	0.04	**–0.60**	–0.15
Удовлетворенность условиями и организацией труда	**0.43**	0.04	**–0.68**	–0.38
Удовлетворенность руководством	**0.40**	0.02	**–0.50**	–0.48
Удовлетворенность коллективом	**0.36**	–0.01	**–0.40**	**–0.44**
Удовлетворенность процессом и содержанием труда	**0.52**	0.12	**–0.98**	–0.45

Примечание. Полужирным шрифтом выделены наиболее высокий и наиболее низкий показатель для каждой переменной

Таблица 6. Доля сотрудников с различными типами мотивации на каждом из уровней организационной иерархии

Группа должностей	N	Автономный	Амотивированный	Неопределенный	Внешне мотивированный
Рабочие 1–3 разряда	494	24.49%	19.84%	29.15%	26.52%
Рабочие 4–6 разряда	1949	31.86%	18.37%	29.25%	20.52%
Рабочие 7–8 разряда	127	33.86%	20.47%	25.20%	20.47%
Специалисты	1054	45.83%	10.25%	31.50%	12.43%
Служащие	182	43.41%	16.48%	29.12%	10.99%
Линейные руководители	612	45.59%	10.46%	32.19%	11.76%
Руководители среднего звена	248	56.05%	9.68%	26.61%	7.66%
Руководители высшего звена	41	68.29%	7.32%	19.51%	4.88%

регуляции трудовой деятельности. Для представителей внешне мотивированного (контролируемого) типа характерны высокие баллы по шкале экстернальной регуляции в сочетании со средними баллами по шкале амотивации и крайне низкими баллами по двум шкалам автономной регуляции; таким образом, их деятельность является внешне мотивированной. У представителей амотивированного типа наблюдаются крайне высокие показатели по шкале амотивации в сочетании с высокими баллами по шкале экстернальной регуляции и умеренно низкими баллами по двум шкалам автономной регуляции. Наконец, тип, обозначенный нами как неопределённый, характеризуется средними показателями по всем 4 шкалам.

Для психологической характеристики полученных типов рассчитывались средние показатели для каждого кластера по остальным переменным, использованным в исследовании. Для упрощения интерпретации и возможности соотнесения результатов все показатели

предварительно стандартизировались путем перевода в *z*-оценки. Все полученные различия между четырьмя кластерами оказались статистически значимыми (однофакторный дисперсионный анализ, $p < 0.001$). Полученные стандартизированные баллы по всем шкалам для каждого из четырех кластеров представлены в таблице 5.

Сотрудники с автономной мотивацией, для которых работа является результатом собственного выбора, более удовлетворены жизнью и работой, вовлечены в процесс работы, оценивают свой баланс работы и личной жизни как более гармоничный, сообщают о более высокой лояльности организации. У сотрудников с неопределенным типом мотивации обнаружены средние показатели по большинству шкал, что позволяет задаться вопросом о содержательных основаниях такого типа: его выделение может быть как артефактом метода кластеризации, так и наличием значительного числа сотрудников, дававших «средние» ответы, чтобы сократить время заполнения анкеты или избежать излишней откровенности. В любом случае, выделение в отдельный кластер респондентов, давших средние ответы по всем шкалам, позволяет более ясно увидеть картину различий между представителями трёх содержательных типов.

Наиболее интересную картину представляют собой сотрудники, попавшие во внешне мотивированный (контролируемый) и амотивированный кластеры, демонстрирующие содержательно различные варианты неблагополучия на рабочем месте. Внешне мотивированные сотрудники, для которых работа является вынужденной необходимостью, не удовлетворены жизнью, наименее склонны испытывать позитивные эмоции на работе, не удовлетворены заработной платой и условиями труда, не получают удовольствия от процесса работы и сообщают о низкой лояльности организации. Представители этого кластера наиболее ярко и в чистом виде демонстрируют картину отчуждения от трудовой деятельности (Осин, 2007). В свою очередь, у сотрудников, попавших в кластер амотивированных, картина неудовлетворённости трудом не столь выражена, однако значимо более высоки, чем у внешне мотивированных, показатели дисбаланса между работой и личной жизнью, в первую очередь, по шкале «Личная жизнь мешает работе». Возможно, утрата трудовой мотивации у этих сотрудников связана с неразрешёнными личными проблемами или жизненными кризисами, преодоление которых становится для них ведущей деятельностью, что приводит к снижению трудовой мотивации.

Демографические различия между кластерами, в целом, предсказуемы, исходя из данных, представленных выше в таблице 2. Наиболее яркими оказываются различия, связанные с должностью (см. таблицу 6). Среди руководителей организации преобладают сотрудники с автономной мотивацией, тогда как внешний и амотивированный типы наиболее характерны для рабочих.

Обсуждение результатов

Результаты первого этапа разработки методики для измерения трудовой мотивации позволяют рассматривать опросник как краткое и достаточно надежное исследовательское средство для измерения характера мотивации сотрудников организаций (в условиях анонимного предъявления методики). Полученные связи шкал в целом соответствуют теоретическим идеям о мотивационном континууме, хотя говорить о выделении симплекс-паттерна (полученного на материале мотивации учебной деятельности, см. (Гордеева, Сычев, Осин, 2013) трудно, поскольку в данном опроснике не выделилась шкала интроецированной мотивации, занимающая промежуточное место между идентифицированной и экстер-

нальной мотивацией. В настоящее время авторами совместно с Е.Ю. Мандриковой ведется доработка методики на основе расширенного набора пунктов, с целью дифференцированного измерения показателей внутренней, интегрированной, идентифицированной, а также экстернальной, интроецированной мотивации и амотивации (текущая версия методики доступна у первого автора по запросу).

Полученные данные согласуются с результатами аналогичных исследований трудовой мотивации, проведенных в рамках теории самодетерминации (Ilardi et al., 1993; Tremblay et al., 2009; Gagné et al., 2010) на западных выборках. Так, на российской выборке подтверждена позитивная роль автономной мотивации в субъективном благополучии работника и его удовлетворенности трудом. Показатели трудовой мотивации российских работников демонстрируют предсказуемые связи с удовлетворенностью трудом и отношением к организации, а также с характеристиками субъективного благополучия (общего и на рабочем месте). Эти связи свидетельствуют о валидности разработанной исследовательской методики.

Результаты позволяют поставить вопрос о том, в какой мере показатели трудовой мотивации сотрудников российских организаций определяются вкладом их личностных характеристик и особенностей организационной среды. Для изучения этого вопроса необходимы лонгитюдные исследования динамики развития трудовой мотивации в конкретном контексте трудовой деятельности. Показатели автономной и контролируемой трудовой мотивации являются высоко значимыми предикторами удовлетворенности трудом даже при контроле социально-демографических переменных: можно заключить, что удовлетворение от работы в наиболее значительной мере зависит от того, представляется ли она субъекту результатом собственного выбора или вынужденной необходимостью. В основе этой связи могут лежать объективные условия труда, приводящие как к удовлетворенности трудом, так и позволяющие поддерживать внутреннюю мотивацию, однако даже при контроле этих переменных уникальный вклад мотивации в показатели отношения к работе остается весьма существенным. Эти данные говорят о практической важности разработки интервенций, поддерживающих внутреннюю мотивацию сотрудников (например, путем создания возможностей для удовлетворения базовых потребностей в компетентности, автономии и связанности на рабочем месте; пример подобной интервенции – см. (Deci, Connell, Ryan, 1989)).

Безусловно, на основании данных срезового исследования можно лишь делать предположения о характере и направлении причинно-следственных связей, стоящих за наблюдаемой картиной. Можно предположить, что как профессиональная мотивация, так и удовлетворённость трудом зависят от условий труда. Однако профессиональная мотивация может опосредовать влияние условий труда на удовлетворенность трудом. В свою очередь, вклад в формирование профессиональной мотивации могут вносить и личностные характеристики сотрудников. Более высокий вклад трудовой мотивации, по сравнению с объективными демографическими и организационными переменными, в показатели субъективного благополучия свидетельствует о важности изучения психологических процессов, опосредующих влияние внешних факторов на субъекта. Такими переменными могут быть характеристики личностного потенциала (Леонтьев, 2011).

Интересным выглядит сопоставление результатов, полученных с помощью традиционного подхода, опирающегося на анализ на уровне переменных, и личностно-ориентированного подхода. В обоих случаях видна позитивная роль внутренней мотивации, которая связана с позитивным отношением к организации и субъективным благополучием на рабочем месте. Внешняя мотивация, однако, при анализе на уровне переменных является довольно слабым предиктором удовлетворенности трудом, лояльности и вовлеченности. Это позволяет предположить, что люди, которые работают ради денег, могут быть как довольными, так и недо-

вольными своей работой в организации. Результаты подсказывают, что внешняя мотивация связана с выраженными негативными последствиями для сотрудника и организации лишь в том случае, если она является преобладающей, когда сотрудник осознаёт, что вынужден работать и делает это исключительно ради денег (интересна при этом низкая удовлетворённость заработной платой), в то время как сочетание внутренней и внешней мотивации (обозначенное нами как «неопределенный» тип) может не быть связано с подобной негативной картиной. Можно ожидать, что меры по поддержке и развитию внутренней мотивации сотрудников способны компенсировать негативные эффекты внешней мотивации и оказаться более практически полезными для субъективного благополучия сотрудников и для организации в целом, чем простое повышение заработной платы. Картина содержательных различий между группами сотрудников с двумя «негативными» типами профессиональной мотивации (внешним и амотивированным) свидетельствует о возможности разработки дифференцированных интервенций, таких как поддержка внутренней мотивации для внешне мотивированных и помощь в прояснении собственных жизненных целей, которые могут придать смысл трудовой деятельности, для амотивированных.

Широкий демографический охват выборки позволяет интерпретировать данные в социологическом контексте, как дающие подробную картину отчуждения (Осин, 2007) среди сотрудников, занимающих должности различного уровня, в современной России. Трудовая деятельность обладает принципиально различным смыслом для рабочих 1–3 разрядов и среднего и высшего менеджмента, что может осложнять организационную коммуникацию. Полученные данные хорошо согласуются с результатами, свидетельствующими о связанных с характером профессиональной деятельности различиях в осмысленности жизни и смыслоутрате (Osin, 2009; Осин, в печати), а также удовлетворенности трудом и жизнью в целом (Иванова, Рассказова, Осин, 2012). Сотрудники, находящиеся на младших уровнях организационной иерархии, оказываются своего рода «группой риска» по отчуждению, которое выражается в неудовлетворенности трудом, утрате смысла трудовой деятельности. Полученные данные позволяют предполагать, что одной из сторон этого феномена является непродуктивный характер трудовой мотивации (преобладание экстернальной мотивации или амотивации), связанный, вероятно, с отсутствием возможностей для удовлетворения потребностей в компетентности и автономии в рамках монотонной и достаточно простой деятельности. Для предупреждения негативных последствий отчуждения и усиления внутренней и автономной мотивации необходима разработка комплекса мер, которые включали бы как материальное стимулирование, так и модификацию организационного климата, организационной культуры, что помогло бы наделить труд позитивным смыслом даже для сотрудников младшего звена.

Литература

Гордеева, Т.О. (2006). *Психология мотивации достижения*. М.: Смысл, Изд. центр «Академия».

Гордеева, Т.О. (2010). Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории. *Психологические исследования: электрон. науч. журн., 4*(12). URL: http://psystudy.ru.

Гордеева, Т.О. (2010). Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 2: Вопросы практического применения теории. *Психологические исследования: электрон. науч. журн., 5*(13). URL: http://psystudy.ru.

Гордеева, Т.О., Сычев, О.А., Осин, Е.Н. (2013). Внутренняя и внешняя учебная мотивация студентов: их источники и влияние на психологическое благополучие. *Вопросы психологии, 1*, 35–45.

Доминяк, В. (2004). Измерение лояльности: действующая модель. *Персонал-Микс, 2*, 114–119, (продолжение в номере 3, 105–108).

Иванова, Т.Ю., Рассказова, Е.И., Осин, Е.Н. (2012). Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики. *Организационная психология, 2*(3), 2–15.

Клайн, П. (1994). *Справочное руководство по конструированию тестов*. Киев.

Кутузова, Д.А. (2006). *Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога*: Дис. ... канд. психол. наук, Москва.

Леонтьев, Д.А. (Ред.). (2011). *Личностный потенциал: структура и диагностика*. М.: Смысл.

Мандрикова, Е.Ю. (2010). Теория самодетерминации в организационном контексте: обзор зарубежных исследований. *Психология. Журнал Высшей школы экономики, 7*(4), 126–140.

Осин, Е.Н. (2007). *Смыслоутрата как переживание отчуждения: структура и диагностика*: Дисс… канд. психол. наук. М.: МГУ.

Осин, Е.Н. (в печати). Факторная структура и демографические корреляты показателей Теста смысложизненных ориентаций (СЖО). *Психологические исследования: электрон. науч. журн.*

Осин, Е.Н., Леонтьев, Д.А. (2008). Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс-оценки субъективного благополучия. В сб.: *Материалы III Всероссийского социологического конгресса*. М.: Институт социологии РАН, Российское общество социологов.

Пригожин, А.И. (2003). *Методы развития организаций*. М.: МЦФЭР.

Чирков, В.И. (1996). Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека. *Вопросы психологии, 3*, 116–132.

Amabile, T.M. (1983). *The Social Psychology of Creativity*. NewYork: Springer-Verlag.

Baard, P.P., Deci, E.L., Ryan, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 2045–2068.

Blais, M.R., Brière, N.M., Lachance, L., Riddle, A.S., Vallerand, R.J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais [Blais's work motivation inventory]. *Revue Québécoise de Psychologie, 14*, 185–215.

Deci, E.L., Connell, J.P., Ryan, R.M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology, 74*(4), 580–590.

Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11,* 227–268.

Deci, E.L., Ryan, R.M., Gagné, M., Leone, D.R., Usunov, J., Kornazheva, B.P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930–942.

Gagné, M., Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 331–362.

Gagné, M., Forest, J. (2008). The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology, 49,* 225–232.

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*(4), 628–646.

Guttman, L. (1954). A new approach to factor analysis: Theradex. In P. Lazarfeld (Ed.), *Mathematical thinking in the social sciences* (258–348). NewYork: Free Press of Glencoe.

Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work / life balance. *Research and Practice in Human Resource Management, 13*(1), 85–92.

Ilardi, B.C., Leone, D., Kasser, R., Ryan, R.M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 1789–1805.

Kleinginna, P., Jr., Kleinginna, A. (1981). A categorized list of motivation definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion, 5,* 263–291.

Koestner, R., Losier, G.F. (2002). Distinguishing three ways of being highly motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. In E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.). *Handbook self-determination research* (101–121). Rochester, NY: University of Rochester Press.

Magnusson, D., Mahoney, J.L. (2002). A Holistic Person Approach for Research on Positive Development. In: L.G. Aspinwall and U.M. Staudinger (Eds.). *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for positive psychology* (227–244). Washigton, DC: APA.

Osin, E. (2009). Subjective experience of alienation: Measurement and correlates. *Existenzanalyse, 29*(1). 4–11.

Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Potter, L.W., Lawler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.

Ryan, R.M., Connell, J.P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 749–761.

Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68–78.

Shirom, A., Westman, M., Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: The mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations, 52*, 1077–1097.

Tabachnik, B.G., Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston, MA: Pearson Education.

Autonomous and controlled professional motivation predict subjective well-being in Russian employees[1]

Evgeny OSIN
National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia, eosin@hse.ru

Tatiana IVANOVA
National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia, tatiana.y.ivanova@gmail.com

Tamara GORDEEVA
Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia, tamgordeeva@gmail.com

Address: National Research University Higher School of Economics, 20, Myasnitskaya str., Moscow, 101000.

Abstract

The paper is focused on the effects of work motivation in Russian organizational context. An empirical study was carried out in a large sample (N = 4708) of employees of a Russian production plant. Methods used included an original four-scale Professional Motivation Questionnaire (PMQ) based on Self-Determination Theory and a number of well-being indicators relevant to the work context (work engagement, job satisfaction, work-life balance, organizational commitment, emotions at work, and satisfaction with life). Structural, convergent, and discriminant validity of the PMQ were established. The strongest demographic predictors of professional motivation were employee position, education, age, and work experience. When demographic variables were controlled in hierarchical multiple regression, professional motivation remained a significant predictor of affect balance, satisfaction with life, job satisfaction, work engagement, and organizational commitment. Using cluster analysis, four distinct patterns of work motivation were identified and described. The results are discussed with reference to Self-Determination Theory (E. Deci & R. Ryan) and work alienation concept.

Keywords

professional motivation; intrinsic motivation; extrinsic motivation; subjective well-being; job satisfaction; alienation; self-determination theory; autonomous motivation; controlled motivation.

References

Amabile, T.M. (1983). *The Social Psychology of Creativity*. NewYork: Springer-Verlag.

Baard, P.P., Deci, E.L., Ryan, R.M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 2045–2068.

1 The research was supported by a Russian Foundation for Humanities grant # 12-06-00806.

Blais, M.R., Brière, N.M., Lachance, L., Riddle, A.S., Vallerand, R.J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais [Blais's work motivation inventory]. *Revue Québécoise de Psychologie, 14*, 185–215.

Chirkov, V.I. (1996). Samodeterminatsiya i vnutrennyaya motivatsiya povedeniya cheloveka [Self-determination and intrinsic motivation of human behavior]. *Voprosy psikhologii, 3*, 116–132.

Deci, E.L., Connell, J.P., Ryan, R.M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology, 74*(4), 580–590.

Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227–268.

Deci, E.L., Ryan, R.M., Gagné, M., Leone, D.R., Usunov, J., Kornazheva, B.P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930–942.

Dominyak, V. (2004). Izmerenie loyal'nosti: dejstvuyushhaya model' [Measuring loyalty: a working model]. *Personal-Miks, 2*, 114–119, (continuation in the issue 3, 105–108).

Gagné, M., Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 331–362.

Gagné, M., Forest, J. (2008). The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology, 49*, 225–232.

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*(4), 628–646.

Gordeeva, T.O. (2006). *Psikhologiya motivatsii dostizheniya* [Psychology of achievement motivation]. Moscow.: Smysl, Izd. tsentr «Akademiya».

Gordeeva, T.O. (2010). Teoriya samodeterminatsii: nastoyashhee i budushhee. Chast' 1: Problemy razvitiya teorii [Self-determination theory: present and future. Part 1: The problems of theory development]. P*sikhologicheskie Issledovaniya, 4*(12). Retrieved from http://psystudy.ru.0421000116/0041

Gordeeva, T.O. (2010). Teoriya samodeterminatsii: nastoyashhee i budushhee. Chast' 2: Voprosy prakticheskogo primeneniya teorii [Self-determination theory: present and future. Part 2: Issues of a practical application of a theory]. *Psikhologicheskie Issledovaniya, 5*(13). Retrieved from http://psystudy.ru. 0421000116/0050

Gordeeva, T.O., Sychev, O.A., Osin, E.N. (2013). Vnutrennyaya i vneshnyaya uchebnaya motivatsiya studentov: ikh istochniki i vliyanie na psikhologicheskoe blagopoluchie [Intrinsic and extrinsic learning motivation of students: sources and effects on psychological well-being]. *Voprosy psikhologii, 1*, 35–45.

Guttman, L. (1954). A new approach to factor analysis: Theradex. In P. Lazarfeld (Ed.), *Mathematical thinking in the social sciences* (258–348). New York: Free Press of Glencoe.

Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work / life balance. *Research and Practice in Human Resource Management, 13*(1), 85–92.

Ilardi, B.C., Leone, D., Kasser, R., Ryan, R.M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 1789–1805.

Ivanova, T. Y., Rasskazova, E. I., Osin, E. N. (2012). Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobatsiya metodiki [Structure and diagnostic of job satisfaction: development and approbation]. *Organizatsionnaya psikhologiya, 2*(3), 2–15. Retrieved from http://orgpsyjournal.hse.ru/data/2012/09/29/1243896860/OrgPsy_2012-3_Ivanova%20et%20al_2-15.pdf

Klein, P. (1994). *Spravochnoe rukovodstvo po konstruirovaniyu testov* [Manual for the design of tests]. Kiev.

Kleinginna, P., Jr., Kleinginna, A. (1981). A categorized list of motivation definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion, 5*, 263–291.

Koestner, R., Losier, G.F. (2002). Distinguishing three ways of being highly motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. In E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.). *Handbook self-determination research* (101–121). Rochester, NY: University of Rochester Press.

Kutuzova, D.A. (2006). *Organizatsiya deyatel'nosti i stil' samoregulyatsii kak faktory professional'nogo vygoraniya pedagoga-psikhologa* [Organizational activity and self-regulation style as factors of professional burnout of school psychologist]: Dissertation of candidate of sciences, Moscow.

Leontiev, D.A. (Ed.). (2011). *Lichnostnyj potentsial: struktura i diagnostika* [Personal potential: The structure and diagnostics]. Moscow.: Smysl.

Magnusson, D., Mahoney, J.L. (2002). A Holistic Person Approach for Research on Positive Development. In: L.G. Aspinwall and U.M. Staudinger (Eds.). *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for positive psychology* (227–244). Washigton, DC: APA.

Mandrikova, E.Yu. (2010). Teoriya samodeterminatsii v organizatsionnom kontekste: obzor zarubezhnykh issledovanij [Self-determination theory in the organizational context: a review of research]. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ehkonomiki, 7*(4), 126–140.

Osin, E. (2009). Subjective experience of alienation: Measurement and correlates. E*xistenzanalyse, 29*(1). 4–11.

Osin, E.N. (2007). *Smysloutrata kak perezhivanie otchuzhdeniya: struktura i diagnostika* [Loss of Meaning as Perceived Alienation: Structure and Assessment]: Dissertation of candidate of sciences. Moscow: MSU.

Osin, E.N. (in press). *Faktornaya struktura i demograficheskie korrelyaty pokazatelej Testa smyslozhiznennykh orientatsij (SZHO)* [Factor structure and demographic correlates of life orientations test]. Psikhologicheskie Issledovaniya.

Osin, E.N., Leontiev, D.A. (2008). *Aprobatsiya russkoyazychnykh versij dvukh shkal ehkspress-otsenki sub'ektivnogo blagopoluchiya* [Testing of Russian versions of the two scales of a rapid assessment of subjective well-being]. In Materialy III Vserossijskogo sotsiologicheskogo kongressa. Moscow: Institut sotsiologii RAN, Rossijskoe obshhestvo sotsiologov.

Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Potter, L.W., Lawler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.

Prigozhin, A.I. (2003). *Metody razvitiya organizatsij* [Methods for organizational development]. Moscow: MTSFEHR.

Ryan, R.M., Connell, J.P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 749–761.

Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68–78.

Shirom, A., Westman, M., Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: The mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations, 52*, 1077–1097.

Tabachnik, B.G., Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston, MA: Pearson Education.