

ДИНАМИКА МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ ПРИ СМЕНЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ САМОДЕТЕРМИНАЦИИ

© 2017

Н.В. Черный, аспирант факультета социальных наук
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва (Россия)

Ключевые слова: теория самодетерминации; трудовая мотивация; профессиональная направленность; смена профессиональной направленности.

Аннотация: В статье рассмотрены результаты изучения изменения мотивационной сферы личности при смене профессии. Актуальность работы обусловлена тем, что число специалистов, желающих сменить направление профессиональной деятельности, постоянно растет, однако эмпирических работ, освещающих данную проблематику, все еще недостаточно. Выборку составили сотрудники международного аэропорта «Домодедово», решившие пройти переподготовку и сменить основное направление своей профессиональной деятельности. В качестве теоретико-методологической основы исследования была выбрана теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, одна из наиболее концептуально проработанных и актуальных теорий мотивации в психологии на сегодняшний день. В статье представлены современные подходы к изучению самодетерминации, как одного из ключевых понятий, в контексте личностного потенциала личности. Показано, что процесс профессионального развития непосредственно связан с изменением показателей личностной автономии как широкого интегративного конструкта. Представлены результаты исследования мотивационной сферы личности 140 сотрудников, прошедших профессиональную переподготовку по программам различных вузов г. Москвы. Диагностика проводилась в начале и по окончании периода профессиональной переподготовки (13 месяцев) с помощью специализированных тестовых методик. В качестве психодиагностических инструментов использовался опросник каузальных ориентаций (авторы методики Э. Деси и Р. Райан; адаптация О.Е. Дергачевой, Л.Я. Дорфмана и Д.А. Леонтьева) и тест смысловых ориентаций (СЖО) (автор методики Д.А. Леонтьев). Показано, что прохождение профессиональной переподготовки связано с положительной динамикой показателей автономного типа каузальной ориентации и смысловых ориентаций. Впервые смена профессиональной направленности рассмотрена в контексте теории самодетерминации.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящий момент можно наблюдать, что существенные социальные изменения и связанные с ними новые возможности для профессионального развития в виде постоянно увеличивающегося количества программ второго высшего образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки требуют изучения тех психологических изменений, которые происходят с личностью при смене профессиональной роли, их влияния на функционирование трудовых коллективов и профессиональных групп. Новые социально-экономические тенденции, смена монопрофессионализма на полипрофессионализм привели к тому, что организации в настоящее время испытывают потребность в профессионально мобильных специалистах, способных успешно и эффективно находить и реализовывать свой потенциал в изменяющихся условиях в связи с планированием и сменой курса своей карьеры.

Однако реальная практика психологического консультирования демонстрирует, что из-за некоторых стереотипов многие люди хотя и испытывают неудовлетворенность своей профессией и осознают невозможность реализации своего внутреннего потенциала в данной трудовой сфере, но при этом избегают способов разрешения сложившейся ситуации, так как считают смену профессии показателем собственной некомпетентности. И хотя человек продолжает работать, дальнейшая профессиональная активность становится неэффективной, снижается самооценка, возникают трудности не только в трудовой деятельности, но и во многих других областях жизни [1; 2].

В данной ситуации основные задачи психологического сопровождения и карьерного консультирования

должны быть ориентированы на анализ следствий, вытекающих из пересмотра возможностей дальнейшей самореализации в той или иной трудовой деятельности, определение перспектив личностного и профессионального роста в новой профессии или при расширении карьерных возможностей той, что имеется на данный момент. Если в прежней профессии активная самореализация представляется невозможной, то деятельность специалистов психологического профиля должна быть направлена на изменение представления о смене профессии как о профессиональной непригодности, обоснование сознательной смены трудовой деятельности как возможности дальнейшего профессионального и личностного развития, помощь в построении профессиональной перспективы в иной деятельности [1; 3].

Изучение феномена сознательной смены профессии в отечественной психологии в основном велось в контексте анализа ситуации вынужденного ухода из деятельности, обусловленного социально-экономическими факторами (безработицей). Смена профессии, вызванная психологическими причинами, изучалась крайне мало или определялась как следствие профессиональной непригодности, единичный факт в процессе профессионального развития. Однако специфика развития современного общества, как было указано выше, требует иного подхода к изучению феномена сознательной смены профессии, что и было реализовано в данном исследовании.

В качестве теоретико-методологической основы для изучения представленной проблематики наиболее конструктивной, на наш взгляд, является концепция развития личностного потенциала и теория самодетерминации. Данные концепции являются одними из самых

актуальных в области изучения личностного и профессионального развития.

По Д.А. Леонтьеву, «личностный потенциал является интегральной характеристикой уровня личностной зрелости. Формой проявления личностного потенциала является феномен самодетерминации личности. Личностный потенциал отражает меру преодоления личностью заданных обстоятельств, в конечном счете преодоление личностью самой себя, а также меру прилагаемых ей усилий по работе над собой и над обстоятельствами своей жизни» [4–6].

Понятие «личностный потенциал» можно понимать как способность индивида к увеличению своих внутренних возможностей, не в последнюю очередь – способность к личностному развитию. Последнее, в свою очередь, способствует богатой внутренней жизни, эффективности взаимодействия с окружающим миром, продуктивности в различных областях деятельности [7; 8].

Личностный потенциал играет важную роль в период адаптации к условиям жизнедеятельности, в формировании профессиональных навыков, оказывает влияние на карьеру, успешность самореализации, развитие своих способностей. Как отмечает Е.Ю. Мандрикова, структуру личностного потенциала в организационном контексте «помимо автономной каузальной ориентации как проявления феномена самодетерминации личности, составляют также жизнестойкость, толерантность к неопределенности, наличие временной перспективы, способность осуществлять личностный выбор» [9].

Теоретической основой теории самодетерминации является анализ внутренней и внешней, нематериальной и материальной мотивации. Исследования такого рода, начатые Э. Деси, продолжают и поныне. На данный момент выделяются различные типы каузальной ориентации (автономная, контролирующая и безличная) и мотивационные подсистемы (внешняя, внутренняя, безличная) [10–12].

В соответствии с особенностями индивидуального развития мотивационной сферы у человека формируется определенный локус каузальности. Локус каузальности отражает то, на что ориентируется человек при построении своего поведения. Если поведение основывается на собственном личностном выборе, то это автономный локус каузальности, если на ожидаемой награде или каких-либо внешних требованиях, то это внешний локус, а если формирование жизненных целей человека основывается на убеждении в невозможности достижения желаемого результата или носит хаотичный, случайный характер, то это так называемый безличный локус каузальности. Каждому типу локуса каузальности соответствует своя структура мотивационной подсистемы, т. е. тип преобладающей мотивации. Структура мотивационной подсистемы в сочетании с соответствующими аффективными, когнитивными и другими психологическими характеристиками определяется авторами теории (Э. Дэси и Р. Райаном) как каузальная ориентация, которая может быть внешней («экстерналиной»), внутренней («интерналиной») или безличной [10–12].

Индивидов с доминирующей внешней каузальной ориентацией характеризует стремление к сверхдостижениям. Они верят в зависимость получаемых результатов от поведенческих реакций и, стремясь достичь

успеха, находятся в поиске его внешних признаков. В основе этой личностной ориентации лежит недостаток самодетерминации. Внутренний мир индивида в основном регулируется внешней мотивационной субсистемой, это ведет к негибкости в поведенческих реакциях и в разнообразии когнитивных паттернов в восприятии. При совершении выбора решения индивида базируются не на собственных внутренних потребностях, а на внешних критериях и импульсах. Мотивационная сфера личности чрезмерно определяется внешними обстоятельствами. По мнению Э. Деси, такие индивиды в своем развитии утрачивают связь с основными органическими потребностями. Потеря чувства автономии компенсируется сильной потребностью в контроле извне [13].

Индивиды с автономной каузальной ориентацией по большей степени оперируют внутренней мотивационной системой. У них преобладают тенденции воспринимать локус каузальности как внутренний, испытывать чувства автономии и компетентности. Им несвойственно самообвинение в случае неудачи, их поведение гибкое и чувствительное к изменениям среды. Налицо высокая степень осознания своих базовых потребностей и четкое использование различной информации для принятия решений о регуляции своего поведения. Следствием этого является то, что у них развито чувство компетентности, а также высокий уровень самодетерминации. Такой индивид способен изменять свое автоматизированное поведение в самодетерминированное, «перепрограммировать» его, управлять им согласно своим сознательным решениям [14].

Индивидов с безличной каузальной ориентацией характеризует так называемый феномен «выученной беспомощности», так как они научены на своем опыте тому, что состояние среды не зависит от их действий. Внутренний мир и поведение индивида демонстрируют минимум самодетерминации. У него преобладает амотивирующая субсистема с определенными проявлениями внешней мотивирующей, что выражается в беспомощном и автоматическом поведении [15–17].

Авторы теории, Э. Деси и Р. Райан полагают, что у людей присутствуют ориентации всех трех типов, а индивидуальные различия выражаются в их пропорциях. В литературе понятие каузальных ориентаций иногда рассматривается как более разработанная и дифференцированная версия такого хорошо известного и более раннего понятия, как локус контроля.

Для измерения степени выраженности различных типов каузальных ориентаций Э. Деси и Р. Райаном был разработан специальный психодиагностический инструмент – «Опросник каузальной ориентации» [18]. Пункты данной методики представляют собой описание различных бытовых ситуаций, поскольку согласно теории каузальные ориентации проявляются в индивидуальных реакциях на события, происходящие в повседневной жизни индивида. Ситуации подобраны таким образом, что каждая из них предполагает несколько возможных способов реагирования (вербальных, поведенческих или в когнитивном плане, на уровне мыслей и эмоций). Для каждой ситуации в методике предлагается три варианта поведения, описание которых включает в себя психологические реакции всех трех типов каузальных ориентаций. Респонденту необходимо оценить,

насколько естественно для него реагировать в той или иной ситуации каждым из трех описанных способов.

Тот или иной тип каузальной ориентации, связываясь с существующей рабочей мотивацией, оказывает прямое влияние на удовлетворенность трудом, эффективность деятельности и идентификацию как с профессией и организацией в целом, так и с результатами конкретной работы. Контролирующая каузальная ориентация является предиктором преобладания защитных поведенческих реакций, общественного самосознания, повышенного внимания к стимулам внешнего характера (оплате труда, признанию коллектива, отношению руководителя и т. д.). Автономная же каузальная ориентация способствует развитию рефлексии, объективной самооценки, взаимосвязанности индивида со своей профессией и результатами труда, проявлению творчества при решении рабочих задач. И наконец, безличная каузальная ориентация коррелирует с ярко выраженным внешним локусом контроля, заниженной самооценкой, общим депрессивным и апатичным психологическим состоянием [19; 20].

Результаты исследований самодетерминации в области профессионального развития позволяют использовать данную концепцию как надежный и современный инструмент для определения психологических закономерностей сознательной смены профессии в контексте профессионального развития в жизни человека.

Целью исследования является изучение изменения мотивационной сферы личности у сотрудников, решивших пройти переподготовку и сменить основное направление своей профессиональной деятельности, в контексте теории самодетерминации.

ОБЪЕКТ И ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Объектом исследования является мотивационная сфера личности до и после процесса профессионального переобучения. Проверке подвергалась гипотеза о том, что следствием успешного переобучения и освоения новой профессиональной роли является преобладание автономного стиля мотивации, положительная динамика показателей смысловых ориентаций, связанных с развитием внутренней мотивации. Следовательно, предполагаем, что смена профессии может рассматриваться в контексте личностного развития.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В ходе работы были использованы следующие методики для диагностики особенностей мотивационной сферы личности в контексте личностного потенциала и теории самодетерминации:

I. Опросник каузальных ориентаций (Э. Дэси и Р. Райан, в адаптации О.Е. Дергачевой, Л.Я. Дорфмана и Д.А. Леонтьева). Методика направлена на диагностику каузальных ориентаций – основных типов мотивационных побуждений к совершению действий и выбору [21; 22].

Средние значения и стандартное отклонение опросника индивидуальных стилей мотивации по субшкалам:

1. Автономная каузальная ориентация: 140 ± 15 .
2. Внешняя каузальная ориентация: 90 ± 15 .
3. Безличная каузальная ориентация: 90 ± 15 .

II. Тест смысловых ориентаций (СЖО) (Д.А. Леонтьев). Методика направлена на диагностику

наполненности смысловой сферы личности на основе теории стремления к смыслу и логотерапии В. Франкла [23]. Смысловые ориентации взаимосвязаны со стилями каузальных ориентаций в структуре мотивационной сферы личности [21]. Диагностика данного конструкта позволит расширить и углубить результаты нашего исследования.

Средние значения и стандартное отклонение опросника СЖО по субшкалам:

1. Цели в жизни: $32,90 \pm 5,92$.
2. Процесс жизни: $31,09 \pm 4,44$.
3. Результативность жизни: $25,46 \pm 4,30$.
4. Локус контроля – Я: $21,13 \pm 3,85$.
5. Локус контроля – жизнь: $30,14 \pm 5,80$.
6. Общий показатель ОЖ: $103,10 \pm 15,03$.

Процедура исследования включала компьютеризированное тестирование и индивидуальную обратную связь по его результатам; для обработки полученных результатов использовалась программа статистической обработки данных *SPSS Statistics V.22*.

Исследование состояло из 2 этапов: теста и ретеста. Время проведения ретеста соответствовало окончанию периода профессиональной переподготовки у сотрудников.

Выборку составили сотрудники международного аэропорта «Домодедово», проходящие профессиональную переподготовку по различным видам трудовой деятельности по собственному желанию, в возрасте 18–45 лет ($n=120$), 30 женщин и 90 мужчин.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

С целью выяснения связности рассматриваемых конструктов был проведен корреляционный анализ. В результате были обнаружены статистически значимые корреляции между показателями методик, что отражено в таблице 1.

Автономная каузальная ориентация оказалось положительно связанной со всеми шкалами теста смысловых ориентаций: целей ($p=0,012$), процесса ($p=0,019$), результата ($p=0,09$), локуса контроля – Я ($p=0,05$), локуса контроля – жизнь ($p=0,016$), общим показателем ($p=0,025$); внешняя ориентация – отрицательно со шкалами локуса контроля – жизнь ($p=0,004$), общим показателем ($p=0,038$). Положительные корреляции автономной каузальной ориентации со всеми шкалами опросника СЖО могут свидетельствовать о том, что у автономного индивида проявляются все признаки целеустремленности и осмысленности жизни.

Полученные данные согласуются с результатами, полученными при адаптации «Опросника каузальной ориентации» Д.А. Леонтьевым, О.Е. Дергачевой и Л.Я. Дорфманом [21].

В таблицах 2 и 3 приведена описательная статистика основного массива данных, собранных с помощью вышеописанных методик, с разницей сбора информации в 13 месяцев (срок прохождения профессиональной переподготовки всеми респондентами).

Методика диагностики некоторых аспектов мотивационной сферы личности позволила выявить близкий к среднему уровень выраженности автономной и безличной каузальных ориентаций и высокий уровень внешней каузальной ориентации, несколько выше среднего показателя

Таблица 1. Связи шкал опросника каузальных ориентаций со шкалами опросника СЖО (значения ранговой корреляции по Спирмену)

Методика	Шкала	Автономная каузальная ориентация	Внешняя каузальная ориентация	Безличная каузальная ориентация
Тест смысложизненных ориентаций	Цели	0,296*	-0,173	-0,271*
	Процесс	0,277*	-0,245*	-0,305**
	Результат	0,304**	-0,324**	-0,163
	Локус контроля – Я	0,235*	-0,242*	-0,354**
	Локус контроля – жизнь	0,288*	-0,130	-0,354
	Общий показатель	0,266*	-0,196	-0,243*

Примечание: * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

Таблица 2. Описательная статистика результатов «Опросника индивидуальных стилей мотивации» и СЖО в начале профессиональной переподготовки

Методика	Шкала	М	Me	Min	Max	SD
Опросник каузальных ориентаций	Автономная каузальная ориентация	132,20	130	98	142	13
	Внешняя каузальная ориентация	115,70	116	102	123	15
	Безличная каузальная ориентация	95,50	96	90	110	10
Тест смысложизненных ориентаций	Цели	33,56	33	25	39	6
	Процесс	27,12	27	22	34	6
	Результат	26,60	27	21	32	4
	Локус контроля – Я	18,32	19	13	23	5
	Локус контроля – жизнь	27,60	28	22	35	8
	Общий показатель	90,32	90	76	97	15

Таблица 3. Описательная статистика результатов «Опросника индивидуальных стилей мотивации» и СЖО по окончании профессиональной переподготовки

Методика	Шкала	М	Me	Min	Max	SD
Опросник каузальных ориентаций	Автономная каузальная ориентация	144,30	145	135	162	14
	Внешняя каузальная ориентация	104,60	105	87	116	15
	Безличная каузальная ориентация	89,70	90	75	107	12
Тест смысложизненных ориентаций	Цели	38,00	29	21	36	6
	Процесс	32,02	27	22	34	6
	Результат	29,78	21	17	25	4
	Локус контроля – Я	22,67	19	13	23	5
	Локус контроля – жизнь	32,42	28	22	35	8
	Общий показатель	90,32	112	76	97	15

«цели» и «результат» по методике СЖО в данной выборке. По полученным результатам можно сделать вывод о том, что у респондентов преобладает влияние внешних мотивационных факторов, но при этом присутствует определенная доля целеустремленности. Последнее, возможно, является предиктором решения о смене профессионального пути.

Полученные результаты ретеста свидетельствуют о том, что значение ряда показателей заметно изменилось. Однако необходимо также проверить значимость статистических различий обсуждаемых величин между двумя наборами данных. Результаты проведенного анализа отражены в таблице 4.

Результаты статистического анализа различий между показателями до и после прохождения профессио-

нальной переподготовки с помощью t -критерия Стьюдента позволяют нам утверждать, что переподготовка действительно оказывает влияние на развитие автономного типа каузальной ориентации смысложизненных ориентаций.

Таким образом, в результате проведенного эмпирического исследования, во-первых, выявлено, что показатели самодетерминации и смысложизненных ориентаций связаны между собой, что подтверждает тезис о том, что выраженность внутренней мотивации влияет на уровень рефлексии, благополучия и способность совершать личностный выбор; во-вторых, обнаружены статистически значимые различия в структуре внутренней мотивации сотрудников до и после прохождения профессиональной переподготовки.

Таблица 4. Различия средних значений методик до и после прохождения профессиональной переподготовки

Методика	Шкала	Среднее значение на начало профессиональной переподготовки	Среднее значение на конец профессиональной переподготовки	Значение коэффициента различий (парный <i>t</i> -критерий Стьюдента)
Опросник каузальных ориентаций	Автономная каузальная ориентация	132,20	144,30	4,35
	Внешняя каузальная ориентация	115,70	105,60	2,62
	Безличная каузальная ориентация	95,50	89,70	3,23
Тест смысловых ориентаций	Цели	33,56	38,00	3,25
	Процесс	27,12	32,02	3,31
	Результат	26,60	29,78	2,23
	Локус контроля – Я	18,32	22,67	3,35
	Локус контроля – жизнь	27,60	32,42	2,82
	Общий показатель	90,32	112,00	4,71

Примечание: различия статистически значимы для $p < 0,05$.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

Анализируя полученные результаты, можно отметить значимость влияния процесса профессиональной переподготовки на развитие автономии личности. Сравнивая показатели типов каузальной ориентации с разницей во времени, можно отметить тенденцию к повышению личностной автономии, внутренней мотивации ввиду статистически значимого различия показателей до и после прохождения профессиональной переподготовки. Подобная тенденция может быть следствием позитивного влияния совершения личностного выбора и достигаемого благодаря приложенным усилиям результата в виде расширения своих профессиональных возможностей или смены карьерного пути, возможности «исправить» ошибку при выборе профессии в прошлом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наряду с традиционными задачами психологического сопровождения персонала организаций, которые в конечном итоге ориентированы на оптимизацию и повышение эффективности трудовой деятельности, встают вопросы консультирования при сознательной смене профессии и ее встраивания в систему организационного карьерного планирования в контексте реализации личностной автономии и профессиональной перспективы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Егоршин А.П. Стратегический менеджмент. Н. Новгород: НИМБ, 2010. 192 с.
- Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация : дис. ... д-ра психол. наук. М., 2004. 453 с.
- Павлова А.М. Профессионально-личностный потенциал специалиста: феномен и понятие // Ежегодник Российского психологического общества: материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. Т. 6. СПб.: СПбГУ, 2003. С. 207–210.
- Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. М.: Смысл, 2006. С. 85–105.
- Леонтьев Д.А., Овчинникова Ю.Ю., Рассказова Е.И., Фам А.Х. Психология выбора. М.: Смысл, 2015. 463 с.
- Леонтьев Д.А. Современная психология мотивации. М.: Смысл, 2002. 343 с.
- Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.
- Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 16–24.
- Мандрикова Е.Ю. Личностный потенциал в организационном контексте // Личностный потенциал. Структура и диагностика. М.: Смысл, 2011. С. 469–490.
- Baard P.P., Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings // Journal of Applied Social Psychology. 2004. Vol. 34. P. 2045–2068.
- Deci E.L. The psychology of self-determination. Toronto: Lexington Books, 1980. 480 p.
- Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. 2000. № 11. P. 227–268.
- Deci E.L., Connell J.P., Ryan R.M. Self-determination in a work organization // Journal of Applied Psychology. 1989. Vol. 74. № 4. P. 580–590.
- Knee C.R., Zuckerman M. Causality orientations and the disappearance of the self-serving bias // Journal of Research in Personality. 1996. Vol. 30. P. 76–87.
- Sheldon K.M., Niemiec C.P. It's not just the amount that counts: Balanced need satisfaction also affects well-being // Journal of Personality and Social Psychology. 2006. Vol. 91. P. 331–341.
- Stone D., Deci E., Ryan R. Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory // Printed paper. 2008. 24 November.

17. Bono J.E. Self-determination at work: The motivational effects of transformational leaders (University of Iowa). ProquestInformation and Learning dissertation, AAT 3009562. 2001.
18. Deci E.L., Ryan R.M. The General Causality Orientation Scale: self-determination in personality // *Journal of Research in Personality*. 1985b. Vol. 19. P. 109–134.
19. Guay F., Senecal C., Gauthier L., Fernet C. Predicting career indecision: A self-determination theory perspective // *Journal of Counseling Psychology*. 2003. Vol. 50. P. 165–177.
20. Di Domenico S., Fournier M. Socioeconomic status, income inequality, and health complaints: A basic psychological needs perspective // *Social Indicators Research*. 2014. Vol. 119. P. 1–19.
21. Дергачева О.Е., Dorfman Л.Я., Леонтьев Д.А. Русскоязычная адаптация опросника каузальных ориентаций // *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*. 2008. № 3. С. 91–106.
22. Deci E.L., Ryan R.M. The General Causality Orientation Scale: self-determination in personality // *Journal of Research in Personality*. 1985b. Vol. 19. P. 109–134.
23. Леонтьев Д.А. Тест смысловых ориентаций (СЖО). М.: Смысл, 2000. 18 с.
8. Maklakov A.G. Personality adaptation potential: its mobilization and forecasting in extreme conditions. *Psikhologicheskii zhurnal*, 2001, vol. 22, no. 1, pp. 16–24.
9. Mandrikova E. Yu. Personality potential in organizational context. *Lichnostnyy potentsial. Struktura i diagnostika*. Moscow, Smysl Publ., 2011, pp. 469–490.
10. Baard P.P., Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 2004, vol. 34, pp. 2045–2068.
11. Deci E.L. *The psychology of self-determination*. Toronto, Lexington Books Publ., 1980. 480 p.
12. Deci E.L., Ryan R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, no. 11, pp. 227–268.
13. Deci E.L., Connell J.P., Ryan R.M. Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 1989, vol. 74, no. 4, pp. 580–590.
14. Knee C.R., Zuckerman M. Causality orientations and the disappearance of the self-serving bias. *Journal of Research in Personality*, 1996, vol. 30, pp. 76–87.
15. Sheldon K.M., Niemiec C.P. It’s not just the amount that counts: Balanced need satisfaction also affects well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, vol. 91, pp. 331–341.
16. Stone D., Deci E., Ryan R. Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Printed paper*, 2008, 24 November.
17. Bono J.E. Self-determination at work: The motivational effects of transformational leaders (University of Iowa). Proquest Information and Learning dissertation, AAT 3009562. 2001.
18. Deci E.L., Ryan R.M. The General Causality Orientation Scale: self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 1985b, vol. 19, pp. 109–134.
19. Guay F., Senecal C., Gauthier L., Fernet C. Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 2003, vol. 50, pp. 165–177.
20. Di Domenico S., Fournier M. Socioeconomic status, income inequality, and health complaints: A basic psychological needs perspective. *Social Indicators Research*, 2014, vol. 119, pp. 1–19.
21. Dergacheva O.E., Dorfman L.Ya., Leontev D.A. Russian adaptation of the General Causality Orientation Scale. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 2008, no. 3, pp. 91–106.
22. Deci E.L., Ryan R.M. The General Causality Orientation Scale: self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 1985b, vol. 19, pp. 109–134.
23. Leontev D.A. *Test smyslozhiznennykh orientatsii (SZhO)* [Life meaning orientations test]. Moscow, Smysl Publ., 2000. 18 p.

REFERENCES

1. Egorshin A.P. *Strategicheskii menedzhment* [Strategic management]. Nizhniy Novgorod, NIMB Publ., 2010. 192 p.
2. Markov V.N. *Lichnostno-professionalnyy potentsial kadrov upravleniya: psikhologo-akmeologicheskaya otsenka i optimizatsiya*. Dis. dokt. psikhol. nauk [Personal and professional potential of management staff: psycho-acmeologic evaluation and optimization]. Moscow, 2004. 453 p.
3. Pavlova A.M. Professional and personal potential of a specialist: the phenomenon and the concept. *Ezhegodnik Rossiyskogo psikhologicheskogo obshchestva: materialy 3-go Vserossiyskogo sezda psikhologov*. Sankt Petersburg, SPbGU Publ., 2003, pp. 207–210.
4. Leontev D.A. Personality potential as a potential for self-regulation. *Uchenye zapiski kafedry obshchey psikhologii MGU im. M.V. Lomonosova*. Moscow, Smysl Publ., 2006, pp. 85–105.
5. Leontev D.A., Ovchinnikova Yu.Yu., Rasskazova E.I., Fam A.Kh. *Psikhologiya vybora* [Psychology of Choice]. Moscow, Smysl Publ., 2015. 463 p.
6. Leontev D.A. *Sovremennaya psikhologiya motivatsii* [Contemporary psychology of motivation]. Moscow, Smysl Publ., 2002. 343 p.
7. Druzhilov S.A. *Psikhologiya professionalizma. Inzhenerno-psikhologicheskii podkhod* [Psychology of professionalism: engineering psychological approach]. Kharkov, Gumanitarnyy tsentr Publ., 2011. 296 p.

DYNAMICS OF MOTIVATIONAL SPHERE OF A PERSONALITY WITH CHANGE OF OCCUPATIONAL ORIENTATION WITHIN SELF-DETERMINATION THEORY

© 2017

N.V. Chernyy, postgraduate student of faculty of Social Studies
National Research University "Higher School of Economics", Moscow (Russia)

Keywords: self-determination theory; work motivation; occupational orientation; change of occupational orientation.

Abstract: The paper describes the results of the research aimed at studying changes in the motivational sphere of a personality when changing a career. The significance of the issue is caused by the fact that the number of professionals willing to change their occupational orientation is growing, though the number of empirical works covering this perspective is not sufficient. The sample is represented by the employees of "Domodedovo" International Airport, who decided to retrain and change their main occupational orientation. Self-determination theory of E. Deci and R. Ryan – one of the most conceptually developed current theories of motivation in psychology was used as a theoretical and methodological foundation of the study. The paper presents modern approaches to the study of self-determination as one of the key concepts within the framework of personality potential of an individual. It is shown that the process of professional development is directly associated with changes in indicators of personal autonomy as a broad integrative construct. The author presents the results of research of motivational sphere of the personality of 140 employees who took occupational retraining programs provided by Moscow universities. Diagnostics was carried out at the beginning and at the end of the retraining period (which last for 13 months) based on specialized test methods. The following diagnostic tools were used: the General Causality Orientation Scale (E. Deci and R. Ryan, adapted by O.E. Dergacheva, L.Ya. Dorfman, D.A. Leontiev) and Purpose-in-Life Test (PIL) (adapted by D.A. Leontiev). It is shown that occupational retraining is connected with positive dynamics of autonomous type indicators of causal orientation and life-purpose orientations. It is the first time when the change of occupational orientation is considered within the self-determination theory framework.