

САМОДЕТЕРМИНАЦИЯ КАК ПРЕДИКТОР УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2016

Н.В. Черный, аспирант факультета социальных наук

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва (Россия)

Ключевые слова: самодетерминация; теория самодетерминации; внутренняя мотивация; саморегуляция; профессионализм; профессиональное развитие; эффективность деятельности.

Аннотация: Целью статьи является обзор результатов исследований, направленных на изучение мотивации персонала в контексте теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, одной из наиболее концептуально проработанных и актуальных теорий мотивации в психологии на сегодняшний день. В рассмотренных работах проанализированы факторы, которые можно считать ключевыми для эффективной профессиональной деятельности: субъективное благополучие, возможность проявления инициативы и самореализации, баланс между работой и семьей, самоэффективность. Удовлетворение базовых потребностей в компетентности, автономии и связанности с другими людьми, выделяемых в качестве ключевых в теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, является важным условием для обеспечения оптимального функционирования работника.

Выделены индивидуальные типы профессиональной мотивации, исходя из теории каузальных ориентаций, рассмотрены те особенности управления персоналом, которые ведут к развитию того или иного типа мотивации. Наилучшие результаты дает развитие внутренней автономии и самодетерминации, влияние которых позволяет человеку осознавать собственные личностные особенности и развиваться в согласии с ними. Это обусловлено тем, что преобладание внутренней мотивации дает ощущение инициативы и возможность влиять на окружающую реальность, менять вектор направленности собственной жизни. Построенная в соответствии с теорией самодетерминации профессиональная мотивация является важным предиктором удовлетворенности трудом, субъективного благополучия, вовлеченности в работу и лояльности организации.

Приведены результаты исследований, целью которых было разработать комплекс рекомендаций для практической реализации управленческих мер, направленных на повышение самодетерминации сотрудников как основного предиктора высокой эффективности трудовой деятельности.

Теория самодетерминации на данный момент является одной из самых концептуально проработанных теорий мотивации в психологии. Ее авторами, Э. Деси и Р. Райаном, было разработано продуманное теоретическое основание, в контексте которого проведено большое количество разнообразных эмпирических исследований. В теории самодетерминации выделяются три базовые потребности, являющиеся врожденными и универсальными для любой культуры: потребность в автономии, связанности и компетентности [1; 2]. Состояние удовлетворенности данных потребностей, согласно теории, является предиктором субъективного благополучия индивида, обеспечивая его наиболее эффективное функционирование. Состояние же фрустрированности базовых потребностей приводит к нарушению психологического здоровья, ограничению личностного развития индивида. Причем ключевой для благополучия личности авторы считают именно потребность в автономии, то есть состоянии согласованности со своим «Я», возможности жить в соответствии со своими ценностями и личностными качествами [1; 2].

Развивая данную концепцию, авторы разработали пять мини-теорий, раскрывающих различные стороны явления самодетерминации:

- теория когнитивной оценки;
- теория каузальных ориентаций;
- теория организмической интеграции;
- теория базовых психологических потребностей;
- теория содержания целей.

Стоит отметить, что с течением времени количество эмпирических исследований феномена самодетерминации в организационном контексте как одном из наиболее

актуальных практических приложений психологической науки неуклонно растет. Эта тенденция наблюдается как в России, так и за рубежом [1–7]. Именно обзор наиболее актуальных исследований в этой области является целью статьи.

Теоретической основой теории самодетерминации является анализ внутренней и внешней, нематериальной и материальной мотивации. Исследования такого рода, начатые Э. Деси, продолжаются и поныне. На данный момент выделяются различные типы каузальной ориентации (автономная, контролирующая и безличная) и мотивационные подсистемы (внешняя, внутренняя, безличная) [6].

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 [2; 6; 8].

Разумеется, сформировавшийся тип каузальной ориентации не является статичным, и ряд исследований посвящен именно анализу тех факторов, которые способствуют его динамике. Например, в работе Р. Кни и М. Цукермана [9] изучалось воздействие типа рабочего задания на мотивацию сотрудников. Если задание представлено как направленное на оценку способностей, то это негативно влияет на самооценку испытуемых и вызывает резко защитное поведение, способствуя развитию контролируемой каузальной ориентации, а если привязка к проверке способностей отсутствует (задание на случайный выбор), то влияние на каузальную ориентацию не оказывается. Однако если у сотрудника перед испытанием было выявлено резкое преобладание автономной каузальной ориентации, то даже при «проверке способностей» количество проявлений защитного поведения было значительно меньше, чем у других испытуемых.

В некоторых исследованиях было показано, каким образом преобладание внешней или внутренней мотивации влияет на отношение сотрудников к организации. В исследованиях, проведенных М. Ванстенкристие [10], было продемонстрировано, что преобладание методов внешней мотивации (упор на материальное вознаграждение, внешние атрибуты изменения социального статуса и пр.) делает ценностные ориентации сотрудников более поверхностными, снижая интерес к профессиональному развитию, позволяя легко покинуть организацию, ориентируя в первую очередь на размер материального вознаграждения. В тех организациях, где управление персоналом было направлено на развитие внутренней мотивации (выполнение социально значимых функций, в работе присутствовал более гибкий и индивидуальный подход, предоставляющий возможность для самореализации), сотрудники отличались большим интересом к развитию себя как специалиста, инициативностью, равнодушием к функционалу должности и организации в целом.

Результаты ряда исследований, проведенных с целью изучения общего состояния организационной атмосферы в бизнесе, показывают, что в большинстве случаев она располагает именно к развитию внешних мотивационных факторов деятельности [10; 11]. Этому способствуют искусственно культивируемые высокий уровень конкуренции, ценность личных достижений и внешних атрибутов социального статуса, ориентация на достижение определенных, поставленных руководством результатов, а также широко распространенный компетентностный подход, формирующий механистическое представление о человеке как о дискретной величине [11; 12]. С одной стороны, такие условия способствуют повышению показателей эффективности трудовой деятельности, однако при этом они часто приводят к таким негативным последствиям, как утрата интереса к развитию себя как профессионала (профессиональным деформациям и компетентностной стагнации по достижении определенного статуса, должности), эмоциональное выгорание, уменьшение жизненного благополучия, ухудшение отношений с близкими, снижение личностной автономии.

В одной из пяти мини-теорий, разработанных в рамках теории самодетерминации, а именно в теории базовых психологических потребностей, Э. Деси и Р. Райаном

обозначается, что у человека есть три ключевые потребности, лежащие в основе внутренней мотивации: аффилиация (потребность в соотнесенности с другими людьми), потребность в автономии и потребность в компетентности. Как указывают исследователи теории самодетерминации, потребность в автономии является наиболее важной для качества жизни индивида, проявляя себя в процессе принятия решений. Стоит отметить, что такой конструкт, как автономия, не однороден, его разделяют на рефлексивную и реактивную автономию. И если первая ведет к развитию ответственности, свободы выбора и гармонии с собственной личностью, то вторая выражается в чрезмерном упрямстве, независимости, прямом противопоставлении себя окружающим, социуму.

Исследовательская группа под руководством Р. Костнера [13; 14] провела ряд квазиэкспериментов, для того чтобы выяснить, каким образом обе разновидности автономии влияют на процесс совершения выбора. В качестве экспериментальной ситуации были смоделированы ставки на скачках, а зависимой переменной в данном случае выступала степень того, насколько испытуемый прислушивался к советам экспертов при выборе. Оказалось, что те индивиды, у которых преобладает реактивный тип автономии, зачастую игнорировали любые советы, ярко выраженным было именно желание рискнуть, самоутвердиться, совершая личный выбор. Испытуемые с выявленной высокой степенью рефлексивной автономии были более благоразумны, прислушивались к мнению экспертов, делали рациональный выбор. Полученные результаты крайне важны и в организационном контексте: индивиды с реактивной автономией на соответствующей должности будут склонны постоянно подвергаться неоправданному риску и игнорировать объективные доводы.

В контексте вышеизложенного возникает резонный вопрос – какие конкретно организационные меры способствуют развитию того или иного типа мотивации? В поисках ответа ученые провели ряд исследований и пришли к следующим выводам.

Контролирующий тип каузальной ориентации формируют те организационные меры, которые направлены на внешний контроль действий сотрудников, т. е. прямо задают правила и условия рабочего процесса с чрезмерно подробной регламентацией, формируют статические стереотипы поведения, которые необходимо строго соблюдать, создают обстановку напряжения и оказывают давление. Развитию автономного типа каузальной ориентации способствует наличие в организационном контексте широкого предоставления необходимой для работы информации, разъяснение сотрудникам целей конкретных проектов и организации в целом, практика предоставления свободы принятия решений в выборе методов достижения целей, поддержка инициативы сотрудников. И наконец, к амотивирующему типу мотивации приводит отсутствие у работников четкого представления о выполняемых функциях, непонимание связи между прилагаемыми усилиями и достигаемым результатом деятельности, а также переусложненная или, наоборот, слишком простая система вознаграждения, которая не создает достаточно разнообразных поведенческих паттернов [12].

Определенные работы направлены на поиск альтернативы ныне распространенным системам оплаты труда

на основании достигнутых результатов, вне зависимости от личных мотивационных особенностей и предпочтений сотрудников в отношении методов достижения цели. Например, в работах М. Ганье и Ж. Фореста [15], исходя из результатов проведенных исследований, было предложено ввести в практику управления персоналом такие методы, как создание возможностей для проявления лидерства, конструирования дизайна своего рабочего процесса, формирование системы обмена знаниями, постановка целей и задач работы. Подобные меры позволяют руководителям и HR-службам организаций получить в свой арсенал гибкий, адаптивный инструмент управления, учитывающий индивидуальные мотивационные особенности сотрудников. Также в исследованиях М. Ганье был сделан акцент на формировании культуры обмена знаниями в трудовом коллективе, а именно на том, каким образом она должна создаваться и какие при этом допускаются ошибки со стороны руководителей. В первую очередь неэффективными являются попытки насаждения жестких поведенческих паттернов через строгие требования средств регламентации. Правильным, хоть и более сложным, является путь постепенного формирования определенных установок, направленных на повышение стремления к обмену информацией и кооперации при решения рабочих задач. Таким образом, помимо повышения у сотрудников способностей к кооперации, происходит развитие самодетерминированности, инициативности при принятии решений. Аналогичные выводы были сделаны в результате исследования, проведенного на российской выборке, направленного на изучение зависимости степени удовлетворенности базовых потребностей от субъективного благополучия сотрудников [4; 5; 7].

В других работах [16; 17] была сделана попытка выработать простую и эффективную систему рекомендаций по реформированию процесса управления в организации, позволяющую направить его в сторону повышения автономного типа мотивации у сотрудников. В результате сформировался следующий список:

- распределять задачи по сотрудникам не строго, а предоставляя выбор по предпочтениям, приоритетности, определению зоны ответственности;
- снижать роль материального вознаграждения как основной формы контроля деятельности сотрудника;
- при обсуждении поставленных задач и способов их достижения задавать больше открытых вопросов, давать возможность показать свою компетентность, выразить личную точку зрения;
- развивать систему обратной связи, обсуждения вопросов, возникающих в ходе выполнения работы;
- отдавать приоритет положительной обратной связи, чаще отмечать положительные стороны сотрудников, поощрять успехи и проявление инициативы;
- переходить от организации соревнований «на коротких дистанциях», т. е. при решении краткосрочных, небольших по масштабу задач, к расширению перспективы, поощрению автономии при принятии решений.

На наш взгляд, полученные результаты вполне соответствуют заданным целям исследования, и приведенные предложения могут стать эффективными методами решения ряда проблем, актуальных в организационной среде [2; 3; 5; 7].

Для лучшего понимания влияния методов управления на мотивацию сотрудников были проведены исследования, направленные на выявление связей между актуальными теориями лидерства и теорией самодетерминации [18]. Наибольшие корреляции были обнаружены с теориями трансформационного лидерства, которым противопоставляют транзакционное лидерство. В последнем отношении между руководителем и подчиненным выстраиваются как взаимобмен информацией, результатом работы и четко обозначенным вознаграждением.

В трансформационном же лидерстве усилия направлены на построение отношений взаимосоотрудничества, подчиненные воспринимаются как «последователи», которых лидеру необходимо воодушевить, сформировать для них личную заинтересованность в достижении целей организации. Было показано, что транзакционное лидерство приводит к формированию контролируемого типа мотивации, а трансформационное способствует развитию автономного типа мотивации. Исследователи проводят следующие параллели с теорией самодетерминации: создание условий преданности лидеру, принятое в модели трансформационного лидерства, приводит к удовлетворению потребности в аффилиации; поддержка инициативы и высокий уровень информированности способствуют росту автономии и удовлетворению работой в целом; повышение самооэффективности через формирование эффективных образцов поведения, соотнесенных с компетенциями, личностными качествами сотрудников, ведет к удовлетворению потребности в компетентности.

Таким образом, можно заключить, что применение модели трансформационного лидерства способствует удовлетворению базовых потребностей, обозначенных теорией самодетерминации, и эффективному развитию личности профессионала, выгодно отличаясь от традиционного авторитарного стиля управления, принятого в российской бизнес-среде [4].

Отдельные исследования посвящены именно применению теории самодетерминации для решения проблем, связанных с развитием карьерного пути специалиста. Так, Ф. Ге, К. Фернет и др. в своей работе [19] показали, каким образом воспринимаемый уровень автономии и компетентности влияет на принятие решения о конкретных карьерных шагах. Такие факторы, как поведение, внутренние установки родителей, коллег и друзей, могут либо поддерживать развитие автономии и чувства компетентности, либо подавлять их. И в зависимости от этого рассматриваемый сотрудник либо проявляет решительность при выборе и изменении карьерного пути, что способствует профессиональному развитию, либо является скорее статичным, пассивным по своему поведению, а это приводит к стагнации и последующему постепенному снижению работоспособности ввиду утраты интереса к профессиональной деятельности.

Еще одним важным фактором при анализе успешности карьерного развития является взаимоотношение сотрудников с родными, обстановка дома, в семье. В ряде работ [20; 21] были сделаны выводы о том, каким образом уровень самодетерминации влияет на взаимоотношения в семье. Выяснилось, что у сотрудников с низким уровнем самодетерминации гораздо

чаще возникают конфликты между семьей и работой, что является также одним из ключевых факторов эмоционального выгорания. Если система управленческих решений в организации не способствует развитию автономии, то это впоследствии приводит к повышению уровня стресса у сотрудника и ухудшению психологической обстановки внутри семьи. А это, в свою очередь, приводит к снижению эмоциональной устойчивости, коммуникативности, работоспособности в целом.

Подводя итоги обзора, можно сделать следующие выводы. Большое разнообразие и постоянный рост числа исследований, посвященных изучению трудовой мотивации в контексте теории самодетерминации, свидетельствует о высокой практической значимости применения данного подхода. В работе рассмотрен ряд факторов, которые оказывают наибольшее влияние на эффективность деятельности персонала в организации. Разумеется, нельзя не отметить, что большинство подобных исследований проведено за рубежом, и они еще нуждаются в дополнительной проверке на российской выборке. Однако, на наш взгляд, это лишь открывает новые перспективы в получении дополнительных данных, которые, несомненно, позволят обогащать и развивать теорию самодетерминации, а также делать практику менеджмента в организациях все более эффективной, направленной не только на достижение высоких результатов, но и на сохранение благополучия сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 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.
- Дергачева О.Е. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Е. Деси и Р. Райана // *Современная психология мотивации*. М.: Смысл, 2002. С. 103–122.
- Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Гордеева Т.О. Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций // *Организационная психология*. 2013. Т. 3. № 1. С. 8–29.
- Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Ч. 1: Проблемы развития теории // *Психологические исследования: электронный научный журнал*. 2010. № 4. С. 11–14.
- 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.
- Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Ч. 2: Вопросы практического применения теории // *Психологические исследования: электронный научный журнал*. 2010. № 5. С. 9–13.
- 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.
- 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.
- Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec C., Soenens B., Witte F.L., Broeck A. On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: a self-determination theory approach // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2007. Vol. 80. P. 251–277.
- Gagne M., Deci E.L. Self-determination theory and work motivation // *Journal of organizational Behavior*. 2005. Vol. 26. P. 331–362.
- Broeck D., Vansteenkiste M., Witte H., Lens W. Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: the role of basic psychological need satisfaction // *Work & Stress*. 2008. Vol. 22. № 3. P. 277–294.
- Koestner R., Gingras I., Abutaa R., Hosier G.F., DiDio L., Gagne M. To Follow Expert advice when making a decision: an examination of reactive versus reflective autonomy // *Journal of Personality*. 1999. Vol. 65. № 5. P. 851–872.
- Gagne M., Koestner R., Zuckerman M. Facilitating acceptance of organizational change: the importance of self-determination // *Journal of Applied Social Psychology*. 2000. Vol. 30. № 9. P. 1843–1852.
- Gagne M., Forest J. The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: reconciling 35 years of debate // *Canadian Psychology*. 2008. Vol. 49. № 3. P. 225–232.
- 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 // *Journal of General Management*. 2009. Vol. 34. P. 75–91.
- Bono J.E. Self-determination at work: the motivational effects of transformational leaders. Information and Learning dissertation. Iowa: University of Iowa, 2001. 150 p.
- Guay F., Senecal C., Gauthier L., Fernet C. Predicting career indecision: a self-determination theory perspective // *Journal of Counseling Psychology*. 2003. Vol. 50. № 2. P. 165–177.
- Di Domenico S., Fournier M. Socioeconomic status, income inequality, and health complaints: a basic psychological needs perspective // *Social Indicators Research*. 2014. Vol. 119. P. 1679–1697.
- Senecal C., Vallerand R., Guay F., Antecedents and outcomes of work-family conflict: toward a motivational model // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2001. Vol. 27. № 2. P. 176–186.

REFERENCES

- Deci E.L. *The psychology of self-determination*. Toronto, Lexington Books Publ., 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, no. 11, pp. 227–268.
- Dergacheva O.E. Autonomy and self-determination in motivational psychology: the theory of E. Deci and R. Ryan. *Sovremennaya psikhologiya motivatsii*. Moscow, Smysl Publ., 2002, pp. 103–122.

4. Osin E.N., Ivanova T.Yu., Gordeeva T.O. Autonomous and controlled professional motivation predict subjective well-being in Russian employees. *Organizatsionnaya psikhologiya*, 2013, vol. 3, no. 1, pp. 8–29.
5. Gordeeva T.O. Self-determination theory: the present and the future. Part 1: The problems of theory development. *Psikhologicheskie issledovaniya: elektronnyy nauchnyy zhurnal*, 2010, no. 4, pp. 11–14.
6. 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.
7. Gordeeva T.O. Self-determination theory: present and future. Part 2: Issues of a practical application of a theory. *Psikhologicheskie issledovaniya: elektronnyy nauchnyy zhurnal*, 2010, no. 5, pp. 9–13.
8. 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.
9. 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.
10. Vansteenkiste M., Neyrinck B., Niemiec C., Soenens B., Witte F.L., Broeck A. On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: a self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007, vol. 80, pp. 251–277.
11. Gagne M., Deci E.L. Self-determination theory and work motivation. *Journal of organizational Behavior*, 2005, vol. 26, pp. 331–362.
12. Broeck D., Vansteenkiste M., Witte H., Lens W. Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: the role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 2008, vol. 22, no. 3, pp. 277–294.
13. Koestner R., Gingras I., Abutaa R., Hosier G.F., DiDio L., Gagne M. To Follow Expert advice when making a decision: an examination of reactive versus reflective autonomy. *Journal of Personality*, 1999, vol. 65, no. 5, pp. 851–872.
14. Gagne M., Koestner R., Zuckerman M. Facilitating acceptance of organizational change: the importance of self-determination. *Journal of Applied Social Psychology*, 2000, vol. 30, no. 9, pp. 1843–1852.
15. Gagne M., Forest J. The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology*, 2008, vol. 49, no. 3, pp. 225–232.
16. 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.
17. Stone D., Deci E., Ryan R. Beyond talk: creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management*, 2009, vol. 34, pp. 75–91.
18. Bono J.E. *Self-determination at work: the motivational effects of transformational leaders*. Information and Learning dissertation. Iowa, University of Iowa Publ., 2001. 150 p.
19. Guay F., Senecal C., Gauthier L., Fernet C. Predicting career indecision: a self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 2003, vol. 50, no. 2, 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. 1679–1697.
21. Senecal C., Vallerand R., Guay F., Antecedents and outcomes of work-family conflict: toward a motivational model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2001, vol. 27, no. 2, pp. 176–186.

SELF-DETERMINATION AS A PREDICTOR OF SUCCESSFUL PROFESSIONAL ACTIVITY

© 2016

N.V. *Chyornyy*, postgraduate student of faculty of social sciences
National Research University “Higher School of Economics”, Moscow (Russia)

Keywords: self-determination; self-determination theory; internal motivation; self-adjustment; professionalism; professional development; activity efficiency.

Abstract: The purpose of the paper is to review the results of the research focused on the study of the personnel motivation through the context of the theory of self-determination of E. Deci and R. Ryan, which is currently one of the most conceptually developed and relevant motivational theories in psychology. While considering the works, the author analyzed the factors that can be considered as the key factors for effective professional activity: the subjective well-being, the ability to display initiative and self-fulfillment, the balance between the work and family self-efficacy. Meeting the basic needs for the competence, autonomy, and interrelations with other people considered as the key needs in the self-determination theory of E. Deci and R. Ryan is the important prerequisite for the optimum performance of an employee.

The author identified the individual types of professional motivation, and, based on the theory of causal orientations, considered the features of personnel management, which cause the development of a particular type of motivation. The development of internal autonomy and self-determination, which influence allows a person to recognize his or her own personal characteristics and to develop in harmony with them, gives the best results. It is caused by the fact, that the predominance of internal motivation gives the sense of initiative and the ability to influence the surrounding reality, to change the vector of own lives' orientation. Professional motivation developed in accordance with the self-determination theory is the important predictor of job satisfaction, subjective well-being, job involvement and organization's loyalty.

The paper gives the results of the studies whose aim was to develop the complex of recommendations for practical implementation of managerial measures aimed at the increasing of the employees' self-determination as the main predictor of high performance of work activities.