

Психолог

Правильная ссылка на статью:

Емельяненко Б.О., Шведенко Ю.В. Автономная мотивационная регуляция как ресурс субъективного профессионального благополучия // Психолог. 2024. № 1. DOI: 10.25136/2409-8701.2024.1.69303 EDN: UBRTZM URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=69303

Автономная мотивационная регуляция как ресурс субъективного профессионального благополучия

Емельяненко Богдан Олегович

магистр, кафедра общей и педагогической психологии, Национальный исследовательский Томский государственный университет

634050, Россия, Томская область, г. Томск, ул. Московский Тракт, 8

✉ bogdan_eme@mail.ru



Шведенко Юлия Викторовна

старший преподаватель, кафедра психологии и социологии управления, Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

656008, Россия, Алтайский край, г. Барнаул, ул. Партизанская, 187

✉ shvedenko-yv@ranepa.ru



[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

DOI:

10.25136/2409-8701.2024.1.69303

EDN:

UBRTZM

Дата направления статьи в редакцию:

12-12-2023

Аннотация: Объектом исследования является субъективное профессиональное благополучие. Предмет исследования - оценка влияния автономной и контролируемой форм профессиональной мотивации на характеристики субъективного профессионального благополучия сотрудников производственных предприятий. Роль автономного и контролируемого типов профессиональной мотивации по отношению к субъективному профессиональному благополучию рассматривается в рамках понимания категории «ресурс» Д. А. Леонтьевым. Выборку исследования составили 77 сотрудников двух производственных предприятий г. Барнаула, 48 из которых прямо участвовали в

производстве материальных продуктов, а 29 занимались только умственным трудом. Профессиональная мотивация оценивалась в рамках теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, концепции страсти Р. Валлеранда и в соответствии с подходом К. Замфира. Субъективное профессиональное благополучие исследовалось в рамках подхода Е. И. Рут и Л. И. Августовой в дополнении с моделью оптимального переживания Д. А. Леонтьева. Построенные регрессионные модели продемонстрировали положительный вклад автономного мотивационного регулирования в субъективное профессиональное благополучие и в то же время отрицательное воздействие контролируемой мотивации. Положение о важности удовлетворения базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми для формирования автономных форм мотивации, выдвинутое в теории самодетерминации, подтверждается в нашем исследовании. Практическая значимость исследования основана на приведенных в статье способах организации профессиональной среды таким образом, чтобы она способствовала удовлетворению каждой из них. Теоретическая значимость заключается в предложении рассматривать переживания в профессиональной деятельности, как «первичные ступени» в формировании субъективного профессионального благополучия, а также заполняется недостаток данных о роли автономной и контролируемой форм профессиональной мотивации в достижении субъективного профессионального благополучия, полученных на российской выборке с учетом отечественного понимания критериев субъективного профессионального благополучия.

Ключевые слова:

субъективное профессиональное благополучие, переживание, оптимальное переживание, профессиональная мотивация, качество мотивации, автономная мотивационная регуляция, контролируемая мотивационная регуляция, гармоничная страсть, одержимая страсть, психологические ресурсы

Введение

Проблема формирования профессионального благополучия является одной из ведущих в современной организационной психологии, позитивной психологии, а также в HR-менеджменте. Для сотрудника важно чувствовать благополучие в профессиональной деятельности поскольку работа – это важнейшая составляющая всей жизни, которая вносит заметный вклад в общее психологическое благополучие личности. Чувство профессионального благополучия является условием профессионального здоровья и карьерного долголетия [\[1\]](#), а также позволяет сотруднику реализовывать свой потенциал [\[2\]](#). В случае профессионального неблагополучия у работника снижается качество принятых решений [\[3\]](#), развивается социальный цинизм [\[4\]](#), а сам он может испытывать выгорание [\[5\]](#) и скуку [\[6\]](#).

С позиции организации высокий уровень профессионального благополучия сотрудников способствует вовлеченности в работу [\[5\]](#), уменьшению текучести кадров [\[3\]](#). Кроме того, организации, заботящиеся о благополучии персонала, создают привлекательный имидж, что обеспечивает конкурентные преимущества при найме новых сотрудников.

Поскольку понятие «профессиональное благополучие» «охватывает не только субъективную сторону благополучия человека в профессиональной сфере, которая изучается психологией, но и показатели состояния здоровья, защищенность от

производственных травм, достойное материальное вознаграждение и другие непсихологические характеристики» [1. с. 249], то нами будет использоваться термин «субъективное профессиональное благополучие», предложенный А. А. Обозновым, Д. Л. Петрович и др. [1; 7; 8; 9]. Этим мы подчеркиваем, что исследуем психологический аспект профессионального благополучия.

Одним из актуальных направлений в исследовании профессионального благополучия является поиск тех факторов, которые способствуют его достижению [3]. Часть таких факторов может быть названы ресурсами.

Ресурсы согласно Д. А. Леонтьеву, – это «средства, наличие и достаточность которых способствует достижению цели и поддержанию благополучия, а отсутствие или недостаточность – затрудняет» [10, с. 22]. Среди личностных (психологических) ресурсов Д. А. Леонтьев выделяет ресурсы устойчивости, ресурсы саморегуляции, мотивационные ресурсы и инструментальные ресурсы [10]. Таким образом некоторые формы мотивации могут рассматриваться как личностные ресурсы. В частности «внутренняя мотивационная ориентация как устойчивая личностная диспозиция» [11, с. 88].

Данная форма мотивации выделена в теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана [12], ведущем исследовательском подходе в области профессиональной мотивации [13]. Конкретная мотивация конкретного человека может быть описана через три составляющие: предметная направленность (на что?), интенсивность (насколько?) и качество (почему мы занимаемся той или иной деятельностью) [14]. В данной теории особая роль отводится качеству мотивации.

Первичные типы мотивации: внутренняя, интегрированная, идентифицированная, а также интроецированная, экстерналиная, амотивация, которые детально описаны в отечественной литературе [14, 15, 16] объединяются в рамках автономной мотивации (первые три) и контролируемой мотивации (вторые три) [15]. При автономной мотивации у сотрудника преобладает саморегуляция, то есть работа соответствует его ценностям, интересам и убеждениям. Выполняемая деятельность согласуется с субъективно поставленными целями, что способствует положительным эмоциям на работе. При контролируемой мотивационной регуляции сотрудник движим внешними по отношению к выполняемой деятельности факторами, например наказанием или вознаграждением. Работа, как таковая, не вызывает интерес.

Известно, что «автономная мотивация выступает устойчивым предиктором настойчивости работников в отношении выполняемой деятельности, их эмоционального благополучия на рабочем месте, она способствует принятию организационных изменений. Контролируемая же мотивация связана с эмоциональным истощением, выгоранием, невысоким уровнем приверженности организации» [Цит. по: 17, с. 152].

Близко соприкасающейся с теорией самодетерминации в исследовании мотивации является концепция страсти, предложенная Р. Валлерандом [18]. Страсть понимается как «сильная склонность к деятельности, которая нравится людям и соответствует их идентичности, которую они считают важной и в которую они вкладывают время и энергию» [18, с. 756]. Человек, испытывающий страсть, ощущает глубокую связь между выполняемой деятельностью и самим собой, а в числе таких немногочисленных занятий может быть работа.

Таким образом, субъективное профессиональное благополучие является важной составляющей общего психологического благополучия личности, и высокий уровень субъективного благополучия в профессиональной деятельности важен как для личности сотрудника, так и для организации, в которой он работает. Профессиональная мотивация, характеризующаяся направленностью, интенсивностью и качеством, является существенным фактором при формировании субъективного профессионального благополучия. Современные исследования мотивации в большей степени сфокусированы на анализе роли качественных характеристик мотивации, которые обобщенно представлены в таких формах как автономная и контролируемая.

Далее будут конкретизированы и содержательно раскрыты автономная и контролируемая формы профессиональной мотивации сотрудников, как предикторы субъективного профессионального благополучия. Также будут расширены представления об этом феномене за счет рассмотрения переживаний личности в профессиональной деятельности, как «первичной ступени» в формировании субъективного профессионального благополучия.

Целью исследования было выявление влияния автономной и контролируемой форм профессиональной мотивации на показатели субъективного профессионального благополучия сотрудников производственных организаций. За последние 3-6 лет отечественные психологи значительно продвинулись как в разработке концепций профессионального благополучия, так и в инструментах его измерения. Тем не менее, количество исследований на российской выборке с учетом отечественного понимания критериев субъективного профессионального благополучия по разрабатываемой нами теме недостаточно.

Объект исследования: субъективное профессиональное благополучие.

Предмет исследования: оценка влияния автономной и контролируемой форм профессиональной мотивации на характеристики субъективного профессионального благополучия сотрудников производственных предприятий.

Гипотеза исследования заключалась в том, что автономная профессиональная мотивационная регуляция будет способствовать чувству благополучия в профессиональной деятельности, а контролируемая препятствовать.

Методика проведения исследования

В исследовании приняли участие 77 сотрудников двух производственных организаций г. Барнаула. Выборка включала 42 женщины и 35 мужчин, в возрасте от 19 до 69 лет ($M = 41.0$; $SD = 11.8$ лет). 48 респондентов занимали должности рабочих, прямо участвующих в производстве материальных продуктов, а 29 – занимали позиции служащих, занятых в различных сферах умственного труда. В анкете было прописано, что исследование проводится независимой исследовательской группой.

В диагностический пакет были включены 6 методик.

1. Методика оценки профессионального благополучия (МОПБ) Е. И. Рут и Л. И. Августовой [19]. Данный опросник представляет собой симметричную модификацию методики психологического благополучия К. Рифф в адаптации Л. В. Жуковской и Е. Г. Трошихиной, но применительно к профессиональной деятельности. Инструментарий состоит из 36 утверждений и оценивает профессиональное благополучие по 4 шкалам, 2 из которых имеют субшкалы: автономность в профессиональной деятельности;

позитивные отношения в коллективе, профессиональное самопринятие (удовлетворенность уровнем компетентности и удовлетворенность профессиональными достижениями), профессиональное развитие (профессиональный рост и профессиональные цели). Суммирование баллов по 4 шкалам образуют общий показатель профессионального благополучия.

2. Методика диагностики переживаний в профессиональной деятельности (ДПД) Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьева [\[20\]](#). Методика включает 12 утверждений, которые образуют четыре шкалы: удовольствие, смысл, усилие и пустота. Сочетание удовольствия, смысла и усилия образует подлинно оптимальное переживание, а отсутствие этих трех компонентов – пустоту. Если «переживание всегда актуально, всегда в настоящем» [\[20, с. 32\]](#), то чувство профессионального благополучия, будучи более стабильной характеристикой, предполагает оценку внеситуационных факторов. Тем не менее, мы считаем, что при проживании оптимальных переживаний на работе, сотрудник ощущает благополучие именно «здесь и сейчас», и на основе опыта переживаний формируется субъективное профессиональное благополучие/неблагополучие.

3. Опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2) Е. Н. Осина, А. А. Горбуновой, Т. О. Гордеевой, Т. Ю. Ивановой, Н. В. Кошелевой, Е. Ю. Овчинниковой (Мандриковой) [\[15\]](#). Методика содержит 20 пунктов и измеряет выраженность каждого из типов мотивации, предложенных в теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана: внутреннюю мотивацию, интегрированную мотивацию, идентифицированную мотивацию, интроецированную мотивацию, экстервальную мотивацию и амотивацию. Первичные шкалы группируются в две вторичные: автономную мотивацию (первые три шкалы) и контролируемую мотивацию (вторые три шкалы), а разность первой со второй образуют индекс относительной автономии.

4. Шкала страсти Р. Валлеранда в адаптации А. А. Золотаревой, Л. А. Марчук, А. А. Лебедевой, А. Х. Фам, А. В. Яркина [\[21\]](#). Методика состоит из 14 утверждений и диагностирует два типа страсти – гармоничную и одержимую. Гармоничная страсть относится к автономной интернализации [\[21\]](#), когда человек выполняет деятельность, увлекающую его и соответствующую его желаниям и ценностям, и при этом присутствует баланс в других важных аспектах жизни человека. Одержимая страсть соотносится с контролируемой мотивацией [\[21\]](#), то есть деятельность привлекает человека, но при этом он испытывает некое довлеющее побуждение или зависимость от нее, что наносит ущерб другим сферам жизни. Сочетание показателей по шкалам образуют общий показатель страсти. В соответствии с целями нашего исследования все пункты были модифицированы применительно к профессиональной среде.

5. Методика определения мотивации профессиональной деятельности К. Замфира в модификации А. А. Реана. Опросник состоит из 7 пунктов и позволяет выяснить насколько респондентом в профессиональной деятельности движет внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация.

6. Шкала удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе Е. Н. Осина, Д. Д. Сучкова, Т. О. Гордеевой, Т. Ю. Ивановой [\[22\]](#). Методика содержит 21 утверждение и оценивает степень удовлетворения каждой из трех базовых психологических потребностей, выделенных в теории самодетерминации, применительно к рабочей среде: в автономии, компетентности и связанности с другими людьми.

Опросники предъявлялись сотрудникам в электронном формате через сервис «Google

Формы», а также в печатном виде. При обработке данных применялась программа SPSS Statistics 26. Использовались описательные статистики, Критерий Шапиро-Уилка, коэффициента корреляции Спирмена, множественный регрессионный анализ.

Результаты исследования

Нами использовались не все шкалы методик, а только те, которые отвечают цели исследования. Прежде всего нами были использованы описательные статистики и проведена проверка на нормальность распределения критерием Шапиро-Уилка (таблица 1).

Таблица 1 - Описательные статистики и проверка на нормальность распределения показателей субъективного профессионального благополучия, переживаний в профессиональной деятельности, мотивационной регуляции в профессиональной деятельности и удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе

Шкалы	Среднее значение по шкале ± Стандартное отклонение	Критерий Шапиро-Уилка
Методика оценки профессионального благополучия (МОПБ)		
Автономность в профессиональной деятельности	21.82 ± 2.96	0.04
Профессиональное самопринятие	44.78±5.44	0.12
Профессиональное развитие	45.83±6.05	0.76
Позитивные отношения в коллективе	22.62±3.27	<0.01
Профессиональное благополучие (общий показатель)	135.05±13.75	0.52
Диагностика переживаний в профессиональной деятельности (ДПД)		
Удовольствие	4.22±1.13	0.01
Смысл	4.56±0.96	0.00
Усилие	3.65±1.08	0.05
Пустота	2.23±0.83	<0.01
Опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2)		
Автономная мотивация	10.55±2.73	<0.01
Контролируемая мотивация	7.07±2.28	0.05
Шкала страсти		
Гармоничная страсть	31.09±7.20	0.41
Одержимая страсть	23.77±8.43	0.47
Методика определения мотивации профессиональной деятельности К. Замфира		
Внутренняя мотивация	3.70±0.94	< 0.001
Внешняя положительная мотивация	3.52±0.78	0.02
Внешняя отрицательная мотивация	2.81±1.06	0.01
Шкала удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе		
Потребность в автономии	4.94±0.98	0.50
Потребность в компетентности	5.45±0.89	0.07
Потребность в связанности	5.15±1.04	0.31

На основании Таблицы 1 было принято решение в дальнейшем использовать непараметрические критерии.

Далее была проверена согласованность между методикой оценки профессионального благополучия Е. И. Рут и Л. И. Августовой и опросником диагностики переживаний в профессиональной деятельности Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьева при помощи коэффициента корреляции Спирмена (таблица 2).

Таблица 2 - Корреляционные связи между компонентами субъективного профессионального благополучия и переживаниями в профессиональной деятельности

Шкалы	Удовольствие	Смысл	Усилие	Пустота
Автономность в профессиональной деятельности	0,24			-0,29
Профессиональное самопринятие	0,63	0,58		-0,55
Профессиональное развитие	0,56	0,53		-0,56
Позитивные отношения в коллективе	0,38	0,27		-0,43
Профессиональное благополучие (общий показатель)	0,63	0,51		-0,61

Примечание: Здесь и далее коэффициенты корреляции Спирмена при $p < 0,05$ обозначены обычным шрифтом, при $p < 0,01$ – полужирным, статистически недостоверные корреляции отсутствуют в таблице.

Методики показали множество достоверных корреляций, что подтверждает связь между переживаниями и субъективным профессиональным благополучием.

Также мы оценили связанность методик, оценивающих мотивационную регуляцию в профессиональной деятельности при помощи коэффициента корреляции Спирмена (таблица 3).

Таблица 3 - Корреляционные связи между шкалами методик, оценивающих мотивационную регуляцию в профессиональной деятельности

Коэффициенты корреляции между показателями ОПМ-2 и Шкалой страсти		
Шкалы	Гармоничная страсть	Одержимая страсть
Автономная мотивация	0,75	0,49
Контролируемая мотивация	-0,27	
Коэффициенты корреляции между показателями методики К. Замфира и ОПМ-2		
Шкалы	Автономная мотивация	Контролируемая мотивация
Внутренняя мотивация	0,64	
Внешняя положительная мотивация		
Внешняя отрицательная мотивация		
Коэффициенты корреляции между показателями методики К. Замфира и Шкалой страсти		
Шкала	Гармоничная страсть	Одержимая страсть
Внутренняя мотивация	0,60	0,29

Внутренняя мотивация	0,00	0,20
Внешняя положительная мотивация		
Внешняя отрицательная мотивация		

Методики показали удовлетворительную согласованность. Результаты, противоречащие теоретическим ожиданиям, не выявлены.

Далее нами было исследовано влияние автономной и контролируемой форм профессиональной мотивации на показатели субъективного профессионального благополучия. Для этого мы использовали множественный регрессионный анализ. В качестве показателей профессионального благополучия выступили следующие шкалы опросника МОПБ Е. И. Рут и Л. И. Августовой: «автономность в профессиональной деятельности», «профессиональное самопринятие», «профессиональное развитие», «позитивные отношения в коллективе» «профессиональное благополучие (общий показатель)». Из методики ДПД Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьева нами использовались все переменные: «удовольствие», «смысл», «усилие», «пустота».

В качестве предикторов использовались шкалы «автономная мотивация» и «контролируемая мотивация» из методики ОМ-2; шкалы «гармоничная страсть» и «одержимая страсть» Шкалы страсти; все шкалы методики Замфира. Поскольку опросники профессиональной мотивации измеряют похожее проявление мотивации (ее качество), то для более качественных результатов (недопущения мультиколлинеарности) нами были построены к каждой составляющей субъективного профессионального благополучия и к каждой составляющей переживания отдельные модели, где предикторами выступили шкалы только одной из методик профессиональной мотивации (таблицы 4 и 5).

Таблица 4. Типы мотивационной регуляции как предикторы компонентов субъективного профессионального благополучия

Модель	Предикторы	p	R2	β
Зависимая переменная: автономность в профессиональной деятельности				
M1	Автономная мотивация	0.91	0,15	
	Контролируемая мотивация	< .001		-0.49
M2	Гармоничная страсть	0.01	0,12	0.13
	Одержимая страсть	0.007		-0.12
M3	Внутренняя мотивация	0.80	0,13	
	Внешняя положительная мотивация	0.69		
	Внешняя отрицательная мотивация	0.004		-0.95
Зависимая переменная: профессиональное самопринятие				
M1	Автономная мотивация	< .001	0,47	0.875
	Контролируемая мотивация	< .001		-1.064
M2	Гармоничная страсть	< .001	0,31	0.46
	Одержимая страсть	0.27		
M3	Внутренняя мотивация	0.04	0,20	1.47
	Внешняя положительная мотивация	0.37		
	Внешняя отрицательная мотивация	0.002		-1.84
Зависимая переменная: профессиональное развитие				
M1	Автономная мотивация	< .001	0,42	1.05
	Контролируемая мотивация	< .001		-0.95

Зависимая переменная: позитивные отношения в коллективе				
M2	Гармоничная страсть	< .001	0,31	0.51
	Одержимая страсть	0.32		
M3	Внутренняя мотивация	0.01	0,21	1.93
	Внешняя положительная мотивация	0.07		
	Внешняя отрицательная мотивация	0.08		
Зависимая переменная: профессиональное благополучие (общий показатель МОПБ)				
M1	Автономная мотивация	0.06	0,16	
	Контролируемая мотивация	0.007		-0.44
M2	Гармоничная страсть	0.008	0,16	0.15
	Одержимая страсть	0.69		
M3	Внутренняя мотивация	0.99		
	Внешняя положительная мотивация	0.23		
	Внешняя отрицательная мотивация	0.88		
Зависимая переменная: профессиональное благополучие (общий показатель МОПБ)				
M1	Автономная мотивация	< .001	0,51	2.19
	Контролируемая мотивация	< .001		-2.94
M2	Гармоничная страсть	< .001	0,35	1.25
	Одержимая страсть	0.09		
M3	Внутренняя мотивация	0,05	0,18	
	Внешняя положительная мотивация	0,18		
	Внешняя отрицательная мотивация	0,007		-3.97

Примечание. Здесь и далее значимые предикторы выделены полужирным шрифтом. Значения незначимых предикторов не представлены.

Таблица 5. Типы мотивационной регуляции как предикторы переживаний в профессиональной деятельности

Модель	Предикторы	p	R2	β
Зависимая переменная: удовольствие				
M1	Автономная мотивация	< .001	0,49	0.26
	Контролируемая мотивация	0.02		-0.10
M2	Гармоничная страсть	< .001	0,34	0.07
	Одержимая страсть	0.046		0.03
M3	Внутренняя мотивация	< .001	0,20	0.60
	Внешняя положительная мотивация	0.06		
	Внешняя отрицательная мотивация	0.96		
Зависимая переменная: смысл				
M1	Автономная мотивация	< .001	0,45	0.23
	Контролируемая мотивация	0.28		
M2	Гармоничная страсть	< .001	0,36	0.08
	Одержимая страсть	0.62		
	Внутренняя мотивация	<		0.65

М3		.001	0,38	
	Внешняя положительная мотивация	0.39		
	Внешняя отрицательная мотивация	0.20		
Зависимая переменная: усилие				
М1	Автономная мотивация	0.79		
	Контролируемая мотивация	0.15		
М2	Гармоничная страсть	0.75		
	Одержимая страсть	0.18		
М3	Внутренняя мотивация	0.29	0,09	
	Внешняя положительная мотивация	0.41		
	Внешняя отрицательная мотивация	0.02		0.30
Зависимая переменная: пустота				
М1	Автономная мотивация	< .001	0,48	-0.16
	Контролируемая мотивация	< .001		0.12
М2	Гармоничная страсть	< .001	0,25	-0.05
	Одержимая страсть	0.63		
М3	Внутренняя мотивация	< .001	0,18	-0.40
	Внешняя положительная мотивация	0.75		
	Внешняя отрицательная мотивация	0.98		

Следующим шагом исследования стала проверка теоретической основы теории самодетерминации о важности удовлетворение базовых психологических потребностей в укреплении автономной мотивации (таблица 6).

Таблица 6. Корреляционные связи между тремя базовыми психологическими потребностями и типами мотивации, выделенными в теории самодетерминации

Шкалы	Потребность в автономии	Потребность в компетентности	Потребность в связанности
Автономная мотивация	0,52	0,36	0,38
Контролируемая мотивация	-0,28	-0,25	

Согласно теории самодетерминации, люди будут действовать исходя из автономной мотивации только тогда, когда их базовые потребности в автономии (восприятие того, что человек является источником своего собственного поведения), компетентности (ощущение эффективности во взаимодействии с социальной средой, возможность проявить свои способности) и связанности (чувство связи с другими, забота о других и забота о человеке со стороны других, а также ощущение принадлежности как к отдельным людям, так и к сообществу) будут удовлетворены [\[23\]](#). Это положение подтвердилось на нашей выборке. Отметим, что отношения между базовыми психологическими потребностями и мотивацией именно корреляционные и не предполагают выстраивания жестких причинно-следственных связей. «Внутренне мотивированная деятельность даёт более высокие шансы для удовлетворения базовых потребностей... С другой стороны, факторы среды, способствующие удовлетворению базовых потребностей ... фасилитируют интернализацию внешней мотивации и

способствуют поддержанию внутренней мотивации» [\[15, с. 23\]](#).

Обсуждение результатов

Полученные результаты позволяют утверждать, что автономная форма профессиональной мотивации является положительным предиктором субъективного профессионального благополучия, а контролируемая наоборот – отрицательным.

Так параметры профессиональной мотивации разных методик предсказали почти все составляющие профессионального благополучия, выделенные Е. И. Рут и Л. И. Августовой, а также компоненты переживаний из модели Д. А. Леонтьева, кроме шкалы «Усилие». Но эта шкала не показала ни одной взаимосвязи с опросником МОПБ. Усилие, предполагающее энергетические затраты, возникновение напряжения, не может само по себе рассматриваться показателем субъективного профессионального благополучия, но лишь как составляющая оптимального переживания. «Усилие ... без смысла и удовольствия связано с негативными эмоциями» [\[20, с. 43\]](#).

Таким образом, автономная мотивационная регуляция в профессиональной деятельности, основанная на убеждении о важности работы для личностного развития, при условии соответствия работы личным ценностям и интересам, а также способности достигать субъективно важные цели, является ресурсом достижения благополучия на рабочем месте. Так автономно-мотивированный сотрудник осмысленно подходит к выполнению рабочих задач, а при их исполнении чаще испытывает удовольствие. Это помогает достигать поставленные цели, что способствует проживанию оптимальных переживаний. На этой основе у работника появляется ощущение, что он находится на своем месте (профессиональное самопринятие) и готов к достижению других задач (осуществление профессионального развития).

В случае, если в профессиональной деятельности человек движим внешними факторами, например, боязнь остаться без средств существования, быть наказанным, либо вовсе ему не важно где работать, что можно назвать контролируемой мотивационной регуляцией в профессиональной деятельности, то, согласно полученным в исследовании данным, это препятствует достижению субъективного профессионального благополучия. Такой работник чаще испытывает пустоту, а значит не видит смысл в своих действиях, не ощущает позитивные эмоции и не прикладывает никаких усилий. Это формирует чувство некомпетентности, непринятие своей профессиональной роли и ведет к профессиональной стагнации. Коллеги в таком случае могут восприниматься не как помощники, но скорее как обуза в профессиональной среде.

Пояснения требуют результаты по «Одержимой страсти». При ее преобладании трудно однозначно утверждать автономно или контролируемо мотивирован человек. Если сотрудник испытывает страсть, то это уже предполагает сильную связь между человеком и выполняемой деятельностью, что является важнейшим признаком автономной мотивации. Но в отличие от гармоничной страсти, при одержимой человек настолько погружен в работу, что теряет контроль над деятельностью. Не сотрудник управляет ей, а деятельность сотрудником, а это уже признак контролируемой мотивации. При апробации Шкалы страсти одержимая страсть выступила позитивным предиктором как автономной мотивации, так и контролируемой, в то время как гармоничная страсть – позитивным автономной и негативным контролируемой мотиваций [\[21\]](#). В нашем исследовании одержимая страсть оказалась связанной с автономной и никак не связанной контролируемой мотивацией, и очень слабо предсказывала компоненты благополучия в профессиональной деятельности. В то же время гармоничная страсть

предсказала все компоненты благополучия, кроме «Усилия».

Возвращаясь к основному выводу работы отметим, что наши результаты согласуются с данными, полученными другими учеными. Так в мета-анализе, содержащем данные 44 эмпирических исследований, сообщается, что автономные формы профессиональной мотивации (внутренняя, интегрированная, идентифицированная) устойчиво взаимосвязаны с благополучием в профессиональной деятельности, при том, что благополучие операционализировалось в общей сложности через 13 различных показателей [24]. Контролируемая мотивация либо не показывала связи с профессиональным благополучием, либо вовсе приводила к неблагополучию.

Тем не менее в некоторые моменты контролируемая мотивация усиливает продуктивность, помогая достичь цель, а значит также может рассматриваться как ресурс. Это касается тех случаев, когда она дает дополнительный мощный толчок к выполнению задач. Но в долгосрочной перспективе она все же приводит к снижению благополучия сотрудника [25].

Как было отмечено выше, удовлетворение базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми является основной для формирования автономной мотивационной регуляции. Существует множество механизмов в профессиональной деятельности, правильная организация которых будет способствовать удовлетворению этих потребностей. Так в работе [26] предлагается обратить внимание на три аспекта рабочей среды: способ организации работы; качество межличностных отношений и лидерство; существующая система вознаграждения.

Организация работы должна включать в себя разнообразие задач, которыми занимается сотрудник; выполнение целей, имеющих важное значение для организации; обеспечение своевременной, объективной и ясной обратной связи. Сотрудники должны осознавать, как их труд способствует достижению целей организации. Также в работе должна присутствовать автономия, когда сотрудник может самостоятельно принимать решения и контролировать свою работу.

Авторы отмечают позитивное значение трансформационного и аутентичного лидерства со стороны руководства, как важного фактора удовлетворения базовых психологических потребностей. Эти стили лидерства основаны на регулярном взаимодействии сотрудников и руководства, что позволяет вовремя оказать поддержку сотрудникам, а в конечном счете формируется взаимное доверие и уважение. Но в то же время постоянный контроль вредит, поскольку препятствует автономии работника и чувству компетентности. Публичная негативная обратная связь и унижения также блокируют удовлетворение потребностей и создают неблагоприятную почву для автономной регуляции.

Со своей стороны отметим, что совместные мероприятия, на которых сотрудники обмениваются опытом, отдыхают или решают проблемы, а также участие в социальных и благотворительных проектах будут способствовать удовлетворению потребностей, в первую очередь в связанности.

В рамках системы вознаграждений есть интересный нюанс. Удовлетворение психологических потребностей напрямую не зависит от количества заработной платы. «Награды способны подрывать внутреннюю мотивацию и формировать контролируемую мотивацию» [15, с. 24]. Так в организациях, где оплата зависит от достижений, сотрудник может концентрироваться исключительно на результатах, не получая удовольствия от процесса работы. Поэтому награды по возможности должны быть не связанными

напрямую с достигнутыми результатами. Но при этом важно, чтобы сотрудники чувствовали справедливость в вопросе распределения оплаты.

Дальнейшие исследования по данной теме могут быть основаны на многомерном подходе, предполагающем «качественное своеобразие отдельных типов мотивационной регуляции» [16, с. 127], то есть предстоит ответить на вопрос, в каких конкретных обстоятельствах внутренняя, интегрированная, идентифицированная и другие формы мотивационной регуляции формируют субъективное профессиональное благополучие.

Основные результаты и выводы

1. Переживания, испытываемые сотрудниками в процессе выполнения рабочих задач, лежат в основе субъективного профессионального благополучия. На основе «моментных» переживаний удовольствия, смысла, усилия или пустоты формируется общее чувство благополучия/неблагополучия в профессии.
2. Автономная мотивационная регуляция является положительным предиктором показателей субъективного профессионального благополучия, а контролируемая мотивация – отрицательным.
3. Существуют большое количество способов организации работы, позволяющих удовлетворить три базовые психологические потребности, и в итоге сформировать чувство субъективного профессионального благополучия у сотрудников.

Библиография

1. Oboznov A.A., Petrovich D.L., Kozhanova I.V., Bessonova Y.V. The construct of subjective occupational well-being: Russian sample testing // RUDN Journal of Psychology and Pedagogics. 2020. Vol. 17. № 2. P. 247–262. DOI: <http://doi.org/10.22363/2313-1683-2020-17-2-247-262>.
2. Лисовская А.Ю., Кошелева С.В., Соколов Д.Н., Денисов А.Ф. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 1. С. 93-112. EDN: <https://elibrary.ru/ECDENH>.
3. Aryanti R.D., Sari E.Y.D., Widiana H.S. A Literature Review of Workplace Well-Being // Proceedings of the International Conference on Community Development. 2020. Vol. 477. P. 605-609. DOI: <http://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>.
4. Leung K., Ip O.K.M., Leung K. Social Cynicism and Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis // Applied Psychology. 2010. Vol. 59. № 2. P. 318–338. DOI: <http://doi.org/10.1111/J.1464-0597.2009.00392.X>.
5. Schaufeli W.B., Taris T.W., Van Rhenen W. Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? // Applied Psychology: an International Review. 2008. Vol. 57. № 2. P. 173–203. DOI: <http://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>.
6. Harju L., Hakanen J., Schaufeli W.B. Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations // Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2014. № 56(9). P. 911-918. DOI: <http://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000248>.
7. Акимова А.Ю., Обознов А.А., Петрович Д.Л. Субъективное профессиональное благополучие специалистов железнодорожного транспорта (на примере машинистов и помощников машиниста локомотива) // Вестник ТвГУ. Серия «Педагогика и психология». 2020. Т. 3. №52. С. 20-35. DOI: <http://doi.org/10.26456/vtspyped/2020.3.020>.

8. Обознов А.А., Петрович Д.П., Кожанова И.В. Связи показателей психологического благополучия личности, субъективного профессионального и экономического благополучия работников // Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 4. С. 240–259. DOI: <http://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.17.4.010>.
9. Обознов А.А., Акимова А.Ю., Чернецкая Е.Д. Доверие технике в пространстве субъективного профессионального благополучия представителей операторских профессий // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 2. С. 237-259. DOI: <http://doi.org/10.11621/vsp.2021.02.11>.
10. Леонтьев Д.А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал. Сибирский психологический журнал. 2016. № 62. С. 18-37. DOI: <http://doi.org/10.17223/17267080/62/3>.
11. Иванова Т.Ю., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н., Рассказова Е.И. Кошелева Н.А. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 1. С. 85-121. EDN: <https://elibrary.ru/URMPXW>.
12. Ryan R.M., Deci E.L. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New York City, The Guilford Press, 2017. 756 p.
13. Osin E., Ivanova T., Orel E., Rasskazova E. Personality resources and work motivation: A beneficial synergy // Organizational Psychology. 2018. Vol. 8. № 2. P. 27-46. EDN: <https://elibrary.ru/XVAJKN>.
14. Леонтьев Д.А., Клейн К.Г. Качество мотивации и качество переживаний как характеристики учебной деятельности // Вестник московского университета. Серия 14. Психология. 2018. № 4. С. 106-119. DOI: <http://doi.org/10.11621/vsp.2018.04.106>.
15. Осин Е.Н., Горбунова А.А., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю. Кошелева Н.В., Овчинникова (Мандрикова) Е.Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7. №4. С. 21-49. EDN: <https://elibrary.ru/YLFRGY>.
16. Клейн К.Г. Типы мотивационной регуляции: теоретическая значимость конструкта и проблема его измерения // Современная зарубежная психология. 2021. Т. 10. № 1. С. 125-131. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2021100112>.
17. Акимова А.Ю., Васильева Е.Н., Исаева О.М. Женщина в структуре Федерации бокса России: профессиональная мотивация и связь с психологическим благополучием // Национальный психологический журнал. 2021. №1 (41). С. 149-159. EDN: <https://elibrary.ru/JBWBFC>.
18. Vallerand R.J., Blanchard C., Mageau G. A., Koestner R., Ratelle C., Léonard M., Gagné M., Marsolais J. Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. Journal of Personality and Social Psychology. 2003. № 85 (4). P. 756-767. DOI: <http://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>.
19. Рут Е.И., Августова Л.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. 2017. Т. 5. С. 72-78. EDN: <https://elibrary.ru/ZVLNOZ>.
20. Осин Е.Н., Леонтьев Д.А. Диагностика переживаний в профессиональной деятельности: валидизация методики // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 2. С. 30-51. EDN: <https://elibrary.ru/ZXOYKD>.

21. Золотарева А.А., Марчук Л.А., Лебедева А.А., Фам А.Х., Яркин А.В. Психометрические свойства русскоязычной версии шкалы страсти к делу Р. Валлеранда // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 1. С. 51-69. DOI: <http://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-1-51-69>.
22. Осин Е.Н. Сучков Д.Д., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю. Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2015. Т. 12. № 4. С. 103-121. EDN: <https://elibrary.ru/WHUKUZ>.
23. Jansen in de Wal J., van den Beemt A., Martens R.L., den Brok P.J. The relationship between job demands, job resources and teachers' professional learning: is it explained by self-determination theory? // Studies in Continuing Education. 2020. Vol. 42. № 1. P. 17-39. DOI: <https://doi.org/10.1080/0158037X.2018.1520697>.
24. Nunes P.M., Proença T., Carozzo-Todaro M.E. A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: contributions of self-determination theory // Personnel Review. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-11-2021-0812>.
25. Deci E.L., Olafsen A.H., Ryan R.M. Self-determination theory in work organizations: the state of a science // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2017. Vol. 4 №. 1. P. 19-43. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>.
26. L. Manganelli, A. Thibault-Landry, J. Forest, J. Carpentier. Self-Determination Theory Can Help You Generate Performance and Well-Being in the Workplace: A Review of the Literature // Advances in Developing Human Resources. 2018. Vol. 20. №. 2. P. 227-240. DOI: <https://doi.org/10.1177/1523422318757210>.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Данная статья написана, в принципе, на важную тему. Это связано с тем, что для понимания внутренних механизмов регуляции самоудовлетворения профессиональной деятельностью, необходимо знать критерии этой самой самоудовлетворенности. Замысел автора понятен, он связан именно с внутренними процессами самомотивации к профессиональной деятельности. Но все это очень сильно зависит от предмета труда человека. В статье же автор не обращает внимание на профессиограмму и на собственно предмет труда. А без этого все написанное приобретает просто общий беспредметный смысл.

Во избежание критики рецензентов, надо обосновать в таком случае теоретическую актуальность именно этого исследования, но в тексте такого обоснования нет. Во введении просто приводятся литературные данные о том, что автономная мотивация выступает устойчивым предиктором настойчивости работников в отношении выполняемой деятельности, их эмоционального благополучия на рабочем месте, она способствует принятию организационных изменений. Контролируемая же мотивация связана с эмоциональным истощением, выгоранием, невысоким уровнем приверженности организации и т.д. Все это верно. И именно это обстоятельство можно взять за основу для обоснования теоретической значимости данного исследования.

Для понимания смысла написанного, важна методологическая основа исследования. Но автор ссылается только на уважаемого А.Н. Леонтьева о самодетерминации. А.Н. Леонтьев – великий исследователь, но к вопросам автономной мотивационной регуляции

как ресурса субъективного профессионального благополучия его труды прямого отношения не имеют вообще. Нужны современные теории и концепции, которые к теме исследования имеют только прямое отношение.

«Целью исследования было выявление роли автономной, а также контролируемой форм мотивации в профессиональной деятельности в достижении субъективного профессионального благополучия. За последние 3-6 лет отечественные психологи значительно продвинулись как в разработке концепций профессионального благополучия, так и в инструментах его измерения. Тем не менее, количество исследований на российской выборке с учетом отечественного понимания критериев субъективного профессионального благополучия по разрабатываемой нами теме недостаточно». Формулировка цели некорректна, она неконкретна. Необходима конкретизация. Некорректно сформулирован и предмет исследования: «клад качественных характеристик профессиональной мотивации в субъективное профессиональное благополучие».

Отсутствие в тексте обоснования научной новизны в данном случае имеет принципиальное значение. Это требует обязательной доработки. Иначе данный текст следует рассматривать не как научную статью, а просто как реферат.

Но стиль изложения текста все-таки научно-исследовательский. Видно, что автор умело анализирует данные литературы и основной упор делает именно на оценку критериев научности процесса автономной мотивационной регуляции как ресурса субъективного профессионального благополучия. Автор организовал исследование, подобрал методы и получил данные, которые обработал статистически.

Структура текста также очень похожа на научную статью. За исключением тех аспектов, которые необходимо доработать (методология, научная новизна, цель, предмет и выводы).

По содержанию видно, что автор проделал большой объем работы. Это позволило получить фактические данные, что, несомненно, имеет ценное значение. Но в табличном материале полученные данные представлены неправильно и без указания единиц измерения. Рецензенту проверить их не представляется возможным в отношении, например, критерия Шапиро-Уилка, коэффициента корреляции Спирмена и, особенно, множественного регрессионного анализа. Верить на слово не этично. Таблицы надо переработать еще и так, чтобы в одном столбце были указаны средние величины и средние квадратические отклонения. Например, так, 21.82 ± 2.96 . Никаких показателей асимметрии показывать не стоит. Автор, зачем они указаны в таблицах?

Соответственно, возникает вопрос о достоверной значимости указанных в таблицах количественных значений. Если среднее квадратическое отклонение велико, то зачем автор вообще выносит это показатель на обсуждение? А таких показателей в таблицах много. Поэтому и текст необоснованно велик. Его надо уплотнять за счет исключения ненужных данных. Например, в табл. 1 по показателю «Внешняя отрицательная мотивация» средняя величина равна 2.81, а стандартное отклонение - 1.06. Автор, какие единицы измерения? И представляете ли Вы смысл значения средней величины при таком стандартном отклонении? И, особенно, при таком количестве обследованных лиц?

Соответственно, обсуждение полученных данных не имеет никакого смысла. Сначала надо факты рассортировать и представить только те из них по таблицам, которые имеют значение для выводов.

Выводы написаны неправильно. Их надо писать только в утвердительной и лаконичной форме. Местоимения в выводах исключены. Вывод – это утверждение на основе фактов. Третий вывод вообще не имеет никакого соответствия с тематикой статьи и должен быть исключен.

В данном случае хотелось бы дать понять автору, что вклад в психологию таких ученых, как А.Н. Леонтьев и др. великий и общеизвестен, но это уже прошлое, это история психологии. Не надо отставать от жизни и следует ориентироваться уже на принципиально новые представления в соответствии с темой исследования.

Библиографический список для такой статьи велик, его надо уменьшить путем исключения источников, к теме исследования непосредственного отношения не имеющих. Сама статья также нуждается в уменьшении объема для приведения ее в соответствие с фактическим материалом.

Несмотря на наличие критических замечаний, данная статья имеет потенциал для доработки. После устранения отмеченных замечаний, ее можно рекомендовать к опубликованию в научном журнале, как представляющую интерес для читающей аудитории.

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной статье является автономная мотивационная регуляция как ресурс субъективного профессионального благополучия.

В качестве методологии предметной области исследования в данной статье были использованы, дескриптивный метод, метод категориализации, метод анализа, а также 6 диагностических методик: методика оценки профессионального благополучия (МОПБ) Е. И. Рут и Л. И. Августовой; методика диагностики переживаний в профессиональной деятельности (ДПД) Е. Н. Осина и Д. А. Леонтьева; Опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2) Е. Н. Осина, А. А. Горбуновой, Т. О. Гордеевой, Т. Ю. Ивановой, Н. В. Кошелевой, Е. Ю. Овчинниковой (Мандриковой); шкала страсти Р. Валлеранда в адаптации А. А. Золотаревой, Л. А. Марчук, А. А. Лебедевой, А. Х. Фам, А. В. Яркина; методика определения мотивации профессиональной деятельности К. Замфира в модификации А. А. Реана; шкала удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе Е. Н. Осина, Д. Д. Сучкова, Т. О. Гордеевой, Т. Ю. Ивановой. Опросники предъявлялись респондентам в электронном формате через сервис «Google Формы», а также в печатном виде. При обработке данных применялась программа SPSS Statistics 26. Использовались описательные статистики, Критерий Шапиро-Уилка, коэффициента корреляции Спирмена, множественный регрессионный анализ. Актуальность статьи не вызывает сомнения, поскольку проблема формирования профессионального благополучия является одной из ведущих в современной организационной психологии, позитивной психологии, а также в HR-менеджменте. Для сотрудника важно чувствовать благополучие в профессиональной деятельности, поскольку работа – это важнейшая составляющая всей жизни, которая вносит заметный вклад в общее психологическое благополучие личности. Чувство профессионального благополучия является условием профессионального здоровья и карьерного долголетия, а также позволяет сотруднику реализовывать свой потенциал. В случае профессионального неблагополучия у работника снижается качество принятых решений, развивается социальный цинизм, а сам он может испытывать выгорание и скуку. С позиции организации высокий уровень профессионального благополучия сотрудников способствует вовлеченности в работу, уменьшению текучести кадров. Кроме того, организации, заботящиеся о благополучии персонала, создают привлекательный имидж, что обеспечивает конкурентное преимущества при найме новых сотрудников.

Научная новизна исследования заключается в выявлении влияния автономной и контролируемой форм профессиональной мотивации на показатели субъективного профессионального благополучия сотрудников производственных организаций с помощью предложенных в статье методик. В исследовании приняли участие 77 сотрудников двух производственных организаций г. Барнаула. Выборка включала 42 женщины и 35 мужчин, в возрасте от 19 до 69 лет ($M = 41.0$; $SD = 11.8$ лет). 48 респондентов занимали должности рабочих, прямо участвующих в производстве материальных продуктов, а 29 – занимали позиции служащих, занятых в различных сферах умственного труда.

Статья написана языком научного стиля с грамотным использованием в тексте исследования изложения различных позиций к изучаемой проблеме и применением научной терминологии и дефиниций, а также подробным описанием используемых методик.

Структура выдержана с учетом основных требований, предъявляемых к написанию научных статей, структура данного исследования включает в себя введение, методики проведения исследования, результаты исследования, обсуждение результатов исследования, основные результаты и выводы, библиографию.

Содержание статьи отражает ее структуру. Особенно ценным в содержании исследования является то, что используемые в исследовании методики показали множество достоверных корреляций, что подтверждает связь между переживаниями и субъективным профессиональным благополучием. Также была оценена связанность методик, оценивающих мотивационную регуляцию в профессиональной деятельности при помощи коэффициента корреляции Спирмена. Корреляционные связи между шкалами методик, оценивающих мотивационную регуляцию в профессиональной деятельности представлены для наглядности в табличной форме (таблица 3).

Библиография содержит 26 источников, включающих в себя отечественные и зарубежные периодические и неперіодические издания.

В статье приводится описание различных позиций и точек зрения известных ученых, характеризующих подходы и различные аспекты к пониманию субъективного профессионального благополучия и мотивационной регуляции, а также содержится апелляция к различным научным трудам и источникам, посвященных этой тематике, которая входит в круг научных интересов исследователей, занимающихся указанной проблематикой.

В представленном исследовании содержатся краткие выводы, касающиеся предметной области исследования. В частности, отмечается, что переживания, испытываемые сотрудниками в процессе выполнения рабочих задач, лежат в основе субъективного профессионального благополучия. На основе «моментных» переживаний удовольствия, смысла, усилия или пустоты формируется общее чувство благополучия/неблагополучия в профессии. Автономная мотивационная регуляция является положительным предиктором показателей субъективного профессионального благополучия, а контролируемая мотивация – отрицательным. Существуют большое количество способов организации работы, позволяющих удовлетворить три базовые психологические потребности, и в итоге сформировать чувство субъективного профессионального благополучия у сотрудников.

Материалы данного исследования рассчитаны на широкий круг читательской аудитории, они могут быть интересны и использованы учеными в научных целях, педагогическими работниками в образовательном процессе, руководителями организаций, работниками служб по работе с персоналом, кадровыми агентствами, психологами, социологами, экспертами и аналитиками.

В качестве недостатков данного исследования следует отметить, то, что в статье при описании результатов исследования приведено 6 табличных форм, но для большей наглядности можно было бы сократить количество таблиц и использовать также рисунки. Также хотелось бы обратить внимание на то, что во введении встречаются сноски, такие, как «[1. с. 249], [Цит. по: 17, с. 152].», которые не соответствуют форме оформления сносок, содержащихся во всем тексте статьи. Указанные недостатки не снижают высокую научную и практическую значимость самого исследования, а скорее относятся к оформлению текста статьи. Статью рекомендуется опубликовать.