



«Санкт-Петербургский государственный университет» (СПбГУ)

Выпускная квалификационная работа на тему:
**РОЛЬ ПОДДЕРЖКИ АВТОНОМИИ В СЕМЕЙНОЙ И
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ В ФОРМИРОВАНИИ
КАРЬЕРНЫХ НАМЕРЕНИЙ**

по направлению подготовки 37.04.01 – Психология
основная образовательная программа «Организационная психология и психология
менеджмента»

Выполнил:

Студент магистратуры 2 курса
То Тхи Диеу Тхуи

Рецензент:

Кандидат психологических наук, доцент
ФГБОУ ВО РГПУ им. А.И. Герцена
Пархоменко Ольга Геннадьевна

Научный руководитель:

Кандидат психологических наук, доцент СПбГУ
Лепехин Николай Николаевич

Санкт-Петербург
2017 г.

АННОТАЦИЯ

В данной работе, мы исследовали отношения воспринимаемой поддержки автономии в семейной и образовательной среде, личностных характеристик и карьерного устремления. Данные собраны на вьетнамских студентах показали позитивное влияние поддержки автономии на формирование карьерного намерения. Чем больше поддержки автономии ощущают респонденты в семейной и образовательной среде, тем яснее их устремление и тем активнее они действуют чтобы достичь своих учебных целей. Было подтверждено положение теории самодетерминации о том, что автономия является одной из трех базовых потребностей человека, влияющей на внутреннюю мотивацию. Данное исследование также показало, что воспринимаемая поддержка автономии выступает в качестве медиатора взаимосвязи личностных характеристик с карьерным намерением. В отличии от ряда работ западных исследователей, где психологический контроль противодействует поддержке автономии и имеет негативное влияние на мотивацию, в нашем исследовании, психологический контроль в семейной среде оказался не связан с карьерным устремлением, что может свидетельствовать о культурной специфике выборки.

ABSTRACT

We investigate the relationship between perceived autonomy support in family and educational environment, personality traits and career aspirations. Data collected from Vietnamese students showed positive effects of autonomy support on the formation of career aspirations. The more autonomy supported students feel in family and educational environment, the clearer their aspirations are, and the harder they work to achieve their studying goals, which supports self-determination theory about how autonomy is one of the three basic needs of a person that affect intrinsic motivation. This study also showed that perceived autonomy support plays a mediating role in the relationship between personality traits with career intents. However, unlike a number of works by Western researchers, where psychological control opposes autonomy support and has a negative impact on motivation, in our study, psychological control in family environment is not related to career aspirations, which can be said about cultural specifics.

СОДЕРЖАНИЕ

АННОТАЦИЯ	2
ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ КАРЬЕРНОГО НАМЕРЕНИЯ И ПОДДЕРЖКИ АВТОНОМИИ.....	11
1.1. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана	11
1.1.1. Теория самодетерминации	11
1.1.2. Применение теории самодетерминации в организационном контексте	29
1.1.2. Применение теории самодетерминации в сфере детско-родительских отношений: поддержка автономии со стороны родителей.....	32
1.1.4. Применение теории самодетерминации в сфере образования	34
1.1.5. Применения теории самодетерминации в разных культурных контекстах...	37
1.2. КАРЬЕРНОЕ НАМЕРЕНИЕ	39
1.2.1. Безграничная карьера и традиционная организационная карьера.....	39
1.2.2. Концепция “Предпринимательство, Профессионализация, Лидерство (ППЛ) карьер” Чана (The EPL framework Chan)	42
ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ	49
2.1. Цель и задачи эмпирического исследования	49
2.2. ОПИСАНИЕ ВЫБОРКИ ИССЛЕДОВАНИЯ	50
2.3. МЕТОДЫ И ПРОЦЕДУРА ИССЛЕДОВАНИЯ.....	51
2.4. МАТЕМАТИКО-СТАТИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ОБРАБОТКИ ДАННЫХ	55
ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ	57
3.1. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРОВЕРКИ СТАТИСТИЧЕСКИХ ГИПОТЕЗ	57

3.2. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ	71
ВЫВОДЫ.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
ЛИТЕРАТУРА.....	76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Драматические изменения в организации работы возникли по мере перехода стран от сельскохозяйственных / промышленных экономик к экономике, основанной на знаниях, ориентированной на рынок и обслуживание. С 1970-х годов в западных странах, а с 1980-х во Вьетнаме (после экономической эволюции) исследователи признали переход от объективной линейно-выстроенной карьеры, определяемой как трудоустройство фиксированным карьерным путём в организации к субъективному разнообразию карьеры (Hall, 1976, 1996, 2002) или безграничной карьере (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996), которая ориентирована на личные ценности, собственные интересы, профессиональные аттитюды, приводящие к большей мобильности и перспективам карьерного роста в течение всей жизни. Эти изменения в структуре экономики приводят к изменениям требований работодателей к своим работникам. Чтобы быть успешными, работникам не только надо иметь глубокие и широкие профессиональные знания, но и умение обновлять и применять свои знания в качестве предпринимателей, и также руководить и управлять организациями.

С другой стороны, для многих людей в развитых странах карьера – не просто профессия или занятие, ее значение – приобретение жизненного опыта, переживаний, уроков в чтении всей жизни (см. Savickas, 2002; Super, 1957, 1980). Выбирая работу, профессию или занятие, обусловленные возможностями и ограничениями окружающей среды, личными устремлениями (в том числе мотивациями, эффективностью и намерениями), способностями и опытом, молодежь сегодня рассчитывает развивать карьеру на протяжении всей жизни.

Исследования взаимосвязи личностных характеристик и мотивации для различных позиций в организации имеют давнюю традицию (McClelland, 1961; Miner, 1976). В настоящее время они дополнились исследованиями новых

конструктов, такими как “мотивация лидерства (руководства)” Chan и Drasgow (2001), а также исследование намерений в отношении предпринимательская, профессиональной и менеджерской карьеры (Chan и др., 2012). Используя эти новые операционализации, исследование Чана и соавторов показало, что молодые люди (студенты) имеют различную степень склонности к предпринимательской деятельности, организационному руководству и выполнению роли специалистов-профессионалов. В тоже время, следует учитывать, что молодые люди социализируются в семейной и образовательной среде, и поэтому испытывают влияние семейного и образовательного контекста при выборе карьеры.

В своей работе, мы хотим рассмотреть роль характеристик семейного и образовательного контекста во взаимосвязи с личностными характеристиками респондентов в формировании карьерных намерений студентов. Исследуются личностные характеристики, карьерные намерения студентов, роль поддержки автономии в семейной и образовательной среде для формирования карьерных намерений студентов.

Целью исследования является изучение роли поддержки автономии в семейной и образовательной среде в формировании карьерного намерения вьетнамских студентов.

Объект исследования: вьетнамские студенты, обучающиеся в разных университетах Вьетнама.

Предмет исследования: карьерные намерения и факторы, влияющие на его формирование.

Гипотезы исследования:

Гипотеза 1: Поддержка автономии в семейной среде будет позитивно связана с интегральной (предпринимательство, профессионализация, лидерство - ППЛ)

мотивацией, интегральным (предпринимательство, руководство, профессионализация) намерением и интегральной (предпринимательство, руководство, профессионализация) эффективностью в отношении выбранной специальности.

Гипотеза 2: Психологический контроль в семейной среде будет негативно связан с интегральной мотивацией, интегральным намерением и интегральной эффективностью в отношении выбранной специальности.

Гипотеза 3: Поддержка автономии в образовательной сфере будет позитивно связана с интегральной мотивацией, интегральным намерением и интегральной эффективностью в отношении выбранной специальности.

Гипотеза 4а: Предиктором карьерного намерения является поддержка автономии в семейной и образовательной среде, и медиаторами – личностные характеристики (экстраверсия, согласие/ доброжелательность, сознательность, нейротизм и открытость к новому опыту).

Гипотеза 4б: Предикторами карьерного намерения являются личностные характеристики (экстраверсия, согласие/доброжелательность, сознательность, нейротизм и открытость к новому опыту), и медиатором – поддержка автономии в семейной и образовательной среде.

В соответствии с целью, предметом и гипотезой в исследовании решаются следующие **задачи**:

1. Провести теоретический анализ проблемы карьерного намерения и автономии в рамках теории самодетерминации по литературным источникам.

2. Сравнить и выявить различия в карьерном намерении – предпринимательству, руководству (лидерству), профессионализации у студентов разных специальностей.
3. Провести эмпирическое исследование воспринимаемой студентами поддержки автономии в семейной и образовательной среде и ее связи с карьерным намерением.
4. Выявить роль психологического контроля родителей в формировании карьерного намерения.
5. Выявить взаимосвязи между личностными характеристиками, поддержкой автономии в семейной и образовательной среде и карьерным намерением.

Выборка. В исследовании приняли участие 203 студентов разных профилей (гуманитарных, экономических, технических и естественных наук) разных университетов во Вьетнаме. Из них: 137 женщин, 66 мужчин, в возрасте от 19 до 23.

Методы исследования. Для проверки гипотезы и решения поставленных задач были использованы следующие методики:

- Опросник карьерного намерения Чана (EPL Career Aspiration Questionnaire) (версия для университетских студентов опубликована Chan, Ho, Chernyshenko, Bedford, Uy, Gomulya, Sam & Phan, 2011);
- Шкала воспринимаемой поддержки автономии в семейной среде (Perceived Parental Autonomy Support Scale (P-PASS) (Mageau, G. A., Ranger, F., Joussemet, M., Koestner, R., Moreau, E., & Forest, J., 2015);
- Шкала воспринимаемой поддержки автономии в образовательной среде (The Learning Climate Questionnaire) Williams, G. C., & Deci, E. L., 1996);

- Пятифакторный опросник личности (The Mini-IPIP, a 20-item short form of the 50-item International Personality Item Pool — Five-Factor Model measure, Goldberg, 1999);
- Анкета, разработанная автором.

Методы математико-статистической обработки. Для статистической обработки результатов исследования и проверки статистических гипотез использовались описательная статистика, метод сравнения средних, ANOVA однофакторный дисперсионный анализ, метод корреляции, метод линейной регрессии и метод анализа промежуточных переменных. Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью компьютерных программ Excel и SPSS Statistic 22.

Ключевые слова: автономия, теория самодетерминации, личностные факторы Большой пятерки, карьерное намерение, лидерство, предпринимательство, профессионализация, семейная среда, образовательная среда.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ КАРЬЕРНОГО НАМЕРЕНИЯ И ПОДДЕРЖКИ АВТОНОМИИ

1.1. Автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана

1.1.1. Теория самодетерминации

Теория самодетерминации (self-determination theory) — современный психологический подход к пониманию человеческой мотивации, личности и психологического благополучия. В частности, она рассматривает подробно проблематику внутренней и внешней мотивации. Авторами данной теории являются Эдвард Л. Деси и Ричард М. Райан. Деси в настоящее время является профессором факультета клинических и социальных наук Рочестерского университета, Нью-Йорк, США; Райан - клинический психолог, недавно был назначен профессором в Институте позитивной психологии и образования в австралийском католическом университете в Сиднее, Австралия.

Теорию самодетерминации можно причислить к направлению позитивной психологии, целью которой является направить внимание психологической науки не только на исправление негативного, но и на построение позитивных составляющих психологии человека (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000).

Разработанная Деси и Райаном теория рассматривает одну из сложных проблем, которая широко представлена в зарубежной, и начинается привлекать внимания исследователей в российской психологии в последнее время - проблему самодетерминации. Определяют термин самодетерминации как способность индивида к осуществлению и переживанию выбора. Центральными теории являются:

- три базовые потребности, лежащие в основе внутренней мотивации, обеспечивают естественное функционирование, и а также способствуют психологическому благополучию личности;
- идея о различных типах внешней мотивации, регулирующих поведение индивида, которые качественно отличаются друг от друга;
- идея о значимости социального контекста в эффективном функционировании индивида, а также в проявлении разных форм мотивации.

Философскими основаниями теории самодетерминации являются работы Х. Вернера, Ж. Пиаже, К. Роджерса, и Р. Уайта, в их связанности с организмическими точками зрения на природу человека. Опираясь на работы гуманистических психологов, прежде всего теорию мотивации А. Маслоу, или работы Ф. Хайдера (Heider, 1958), Р. де Чармса (de Charms, 1968) и Р. Уайта (см. White, 1959) Диси и Райан утверждают, что внутренняя мотивация (intrinsic motivation) базируется на врожденных (организмических) потребностях в компетентности и самодетерминации. Она является источником энергии для широкого спектра деятельности и психологических процессов, для которых первичным вознаграждением является ощущение эффективности и автономии. Эти две потребности тесно связаны, однако, операционально и теоретически они могут быть разведены.

На передний план выдвигается проблема собственной активности человека, его способность самостоятельного выбора направления саморазвития. Говоря об основной идее теории, наиболее существенным является постулирование наличия у человека способностей и возможностей для здоровой и полноценной жизни. И если с самого детства условия существования ребенка способствуют предоставлению ему свободы выбора активности, области интересов, если они предоставляют широкий диапазон возможностей без наложения ненужных

ограничений, то все это способствует тому, что ребенок, а впоследствии и взрослый, является здоровой и полноценной личностью. “Теория самодетерминации нацелена на определение факторов, которые питают врожденный человеческий потенциал, определяющий рост, интеграцию и здоровье, и на исследование процессов и условий, которые способствуют здоровому развитию и эффективному функционированию индивидов, групп и сообществ” (Ryan, Deci, 2000, p.74). Однако ситуация не всегда складывается лучшим образом, и во многих случаях среда мешает здоровому самоосуществлению и активно навязывает такие нормативы, которые пагубно влияют на психику человека. Поэтому важной практической задачей, которую может помочь решить теория, является определение условий, которые помогают или мешают нормальному развитию и поиск тех ресурсов в человеке, что могли бы помочь ему противостоять негативному влиянию среды без ущерба самому себе. “Наша теория самодетерминации связана с этой диалектическим противостоянием активного “Я” и различных сил, внешних и внутренних, с которыми личность встречается в процессе развития” (Deci, Ryan, 1991, p.239).

Структура теории самодетерминации. На данный момент в теории самодетерминации выделяется 6 подтеорий:

- теория когнитивной оценки (1975 г.)
- теория организмической интеграции (1985 г.)
- теория каузальных ориентаций (1985 г.)
- теория базовых психологических потребностей (1995 г.)
- теория содержания целей (2000 г.) (Goal Contents Theory/ GCT)
- Теория мотивация отношений

Наиболее важной с теоретической и с практической точек зрения является подтеория о наличии **трёх базовых потребностей** - в автономии, компетентности и связанности с другими людьми. Теория базовых потребностей разрабатывает концепцию эволюции психологических потребностей и их отношений с психологическим здоровьем и благополучием. Данная теория утверждает, что психологическое благополучие и оптимальное функционирование основаны на автономии, компетентности и связанности с другими людьми. Поэтому контексты, которые поддерживают или препятствуют этим потребностям, должны неизменно влиять на здоровье. В теории утверждается, что все три потребности являются существенными и что, если какое-нибудь из них устранен, будут иметься различные функциональные издержки. Поскольку базовые потребности являются универсальными аспектами функционирования, теория базовых потребностей рассматривает кросс-культурные и межкультурные контексты для проверки и уточнения.

Желая противопоставить свои взгляды на мотивацию бихевиористским (если мотивация и существует, то она основана на подкреплении; то есть понятия внутренней мотивации не существует для представителей поведенческого подхода), и продолжая идеи А.Маслоу об иерархии человеческих потребностей, Деси и Райан сделали заключение о врождённости (т.е. изначальной их заданности у человека) трёх следующих психологических потребностей:

- потребность в самодетерминации (или потребность в автономии), которая представляет собой стремление чувствовать себя инициатором собственных действий, самостоятельно контролировать своё поведение.

- потребность в компетентности, под которой понимается желание субъекта достичь определённых внутренних и внешних результатов, стремление быть эффективным в чём-либо.
- потребность во связанности с другими людьми (relatedness need), которая обозначает стремление человека быть в надёжных отношениях, основанных на чувствах привязанности и принадлежности.

Основным понятием теории Эдварда Деси и Ричарда Райана является самодетерминация (**автономия**).

Самодетерминация определяется как способность иметь и выбирать выбор, в отличие от подкрепляемых реакций, удовлетворения влечений и действий под влиянием других сил, удовлетворение самодетерминации от того, что человек самостоятельно, добровольно выбирает что делать.

По мнению Деси (Deci, 1980), самодетерминация представляет собой не только способность, но также и потребность. Он определяет ее в качестве основной врожденного устремления, которое ведет организм к совершению интересующих поведений, которые обычно имеют преимущества для развития умений субъекта осуществлять гибкое взаимодействие с социальной окружающей средой.

Психологическим показателем самодетерминации является гибкость человека в управлении собственными взаимодействиями со средой. Быть самодетерминированным, человек действует на основе собственного выбора, а не на основе обязательств или принуждений, и этот выбор базируется на осознании своих потребностей и сравнение их с внешними условиями. С одной стороны, самодетерминация включает в себя управление своей средой или своими

действиями, направленными на результат, с другой стороны она также может включать в себя и отказ от контроля от внешней среды.

Самодетерминированное поведение включает в себя решения человека о том, как себя вести, в зависимости от того, как добиться удовлетворения своих потребностей. При этом поведение детерминируется информацией, поступающей от среды, а также самой субъектом, который эту информацию воспринимает и интерпретирует. Эмпирическими показателями самодетерминации являются такие ее проявления как спонтанность, креативность, интерес и личностная значимость как причины действия, чувство, ощущение себя свободным и такие психолингвистические индикаторы, как использование в речи глаголов “хочу” над “должен” (Deci, Ryan, 1991).

Несамодетерминированное поведение - поведение полностью детерминировано физическими или физиологическими причинами или средой. Несамодетерминированным называют поведение-привычку или поведение, контролирующееся эмоциями, которые препятствуют субъекту выбирать каким образом вести себя и гибко использовать информацию. Потеря самодетерминации происходит тогда, когда человек перестает осуществлять намеченные действия из-за причин исходя от среды или от себя, либо не осознает, почему он должен осуществлять те или иные действия. Выделяются два типа несамодетерминированного поведения. Оба типа могут быть и адаптивными, и неадаптивными в зависимости от конкретной ситуации:

Автоматическое поведение - поведение трудно перепрограммировать, так как оно удовлетворяет неосознаваемые потребности, которые человек не осознает чтобы изменить.

Автоматизированное поведение - более гибкое чем автоматическое, поскольку оно может быть неадаптивным не на долго. Его можно легче перепрограммировать на самодетерминированное.

Компетентностью является следующее важное понятие в рамках подтеории базовых потребностей. Переживание компетентности представляет собой один из типов внутренней удовлетворенности, воспринимаемой человеком, и обеспечивающей его личностное развитие. Авторы теории самодетерминации предполагают, что у человека есть внутренняя психологическая потребность в чувстве компетентности при осуществлении своей деятельности в окружающей среде. Эта потребность имеет адаптивную функцию и не связана с склонностью удовлетворить биологические потребности. Она является основой направленного устойчивого поведения, в котором совершается выбор. Компетентность и самодетерминация - это те первостепенные психологические потребности, базирующиеся на внутренней мотивированной деятельности. “Потребность в компетентности и самодетерминации (автономии) обеспечивает возможность понятного объяснения широкой области исследовательских и исполнительских типов поведения и идеи о том, что индивиды стремятся к развитию своих интересов и способностей” (Deci, Ryan, 1991, p.242).

Потребность в связанности с другими людьми является условием для чувства благополучия и функционирования в теории самодетерминации. С целью продемонстрирования роли переживания связанности, Р. Райан проводил специальное исследование, результат которого выявлен что дети, ощущающие связанность с близкими людьми, обладают высоким уровнем развития и эффективности автономии. Согласно теории самодетерминации, связанность, которая связана с развитием и поддержанием тесных личных отношений, таких как лучших друзей и романтических отношений, и также принадлежанием к группам,

является одним из трех основных психологических потребностей. Полагается, что такие взаимодействия не только являются желательными для большинства людей, но это на самом деле необходимо для их развития и благополучия, потому что отношения обеспечивают удовлетворение потребности в связанности. Кроме того, исследования показывают, что не только потребность в связанности с другими удовлетворена в высококачественных близких отношениях, но и потребность в автономии, и в меньшей степени потребность в компетентности также удовлетворены. На самом деле, самыми высококачественными личными отношениями являются те, в которых каждый партнер поддерживает автономию, компетентность и потребности в связанности другой.

Влияния различных внешних и внутренних факторов иницирующих и регулирующих внутреннюю мотивацию рассматривается в **теории когнитивной оценки** (Deci, Ryan, 1985). Теория когнитивной оценки относится к внутренней мотивации, мотивации, основанной на удовлетворении поведения «ради себя». Данная подтеория конкретно рассматривает влияние социальных контекстов на внутреннюю мотивацию или то, как такие факторы, как вознаграждение, межличностный контроль влияют на внутреннюю мотивацию и интерес. Она подчеркивает важную роль компетентности и поддержки автономии в стимулировании внутренней мотивации, которая имеет решающее значение для образования, искусства, спорта и многих других областей.

Согласно теории когнитивной оценки, для проявления внутренней мотивации требуется не только чувство компетентности, но и ощущение того, что своё поведение самодетерминированное. Для этого человек должен чувствовать поддержку автономии и компетентности либо со стороны окружающей среды либо изнутри.

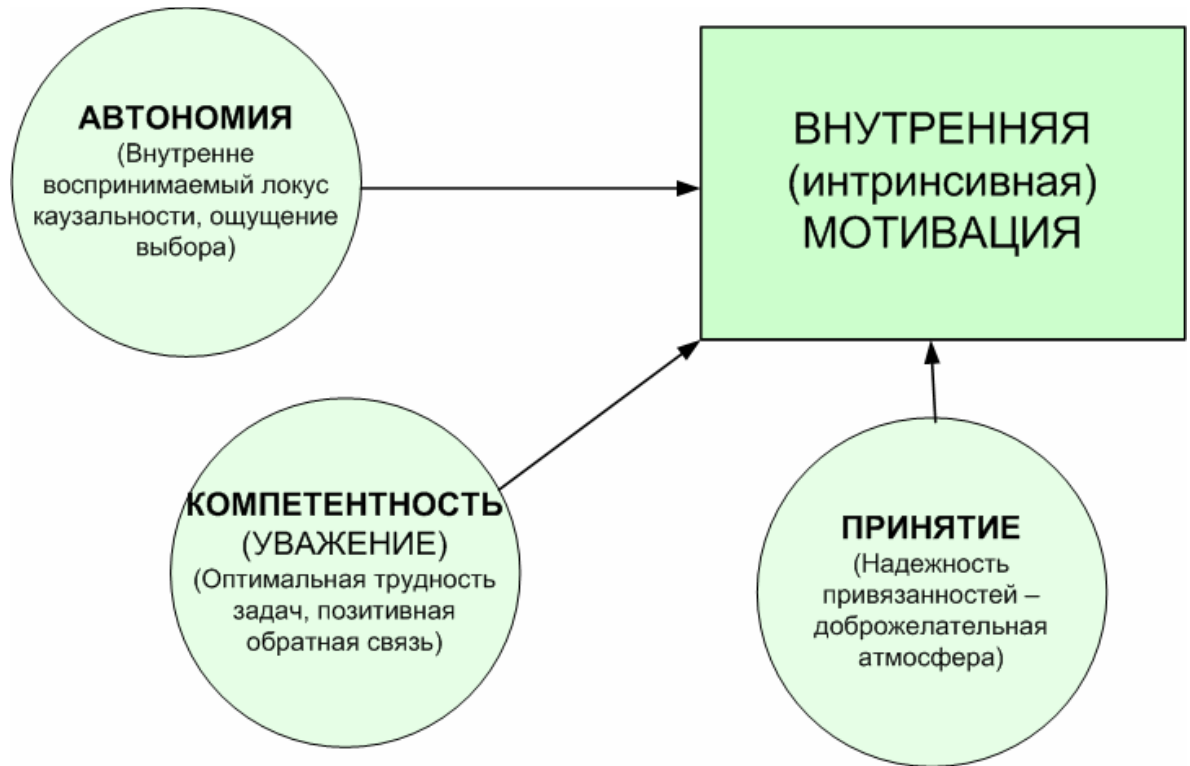


Рис. 1. Базовые психологические потребности как источник внутренней мотивации деятельности (по Deci, Ryan, 2000).

В этой теории различные внешние факторы анализируются с точки зрения их влияния на воспринимаемый личностью локус каузальности и воспринимаемую компетентность. В многих исследованиях было обнаружено, что такие факторы как выбор и позитивная обратная связь (Deci, 1971), способствующие самодетеминированной компетентности, имеют главным образом информирующую значимость и усиливают внутреннюю мотивацию. Напротив, такие факторы, имеющие объективные характеристики, как награды (Deci, 1972), сроки окончания деятельности (Amabile et al., 1976), наблюдение (Lepper, Greene, 1975), а также угрозы и соревновательные процедуры (см. Ryan, Deci, 2000), заставляющие людей действовать в направлении достижения определенных результатов, обычно имеют контролирующее значение, не удовлетворяют

потребность в автономии и зачастую компетентность и, соответственно, подрывают внутреннюю мотивацию. Наконец, такие факторы как негативная обратная связь и стойкое переживание своей неспособности достичь определенных результатов, имеют амотивирующий эффект, подрывают внутреннюю мотивацию, так как не удовлетворяют потребность в компетентности (Deci, Cascio, 1972).

Рассмотрим три основных положения теории когнитивной оценки. Первое положение касается **переживания автономии**. Переживание является наиболее важным фактором для внутренней мотивации. «Внешние события, которые способствуют переживанию субъектом внутреннего локуса каузальности осуществляемой им деятельности, т.е. восприятия ее как автономной, предпринятой по собственной воле, будут усиливать его внутреннюю мотивацию к этой деятельности. События (факторы, ситуации), которые приводят субъекта к ощущению, что некоторые внешние факторы являются первопричиной и регулятором его активности (т.е. к переживанию им внешнего локуса каузальности), способствуют ослаблению внутренней мотивации» (Deci, Ryan, 1985, с. 62). Воспринимаемая поддержка автономии подрывается, когда человек находится в условии жесткого контроля другими людьми (или ситуацией), например, посредством угрозы наказаний или наград в виде денег, премий, призов, пищи, а также соревнования, требований к срокам окончания деятельности или наблюдения за ее исполнением. Исследования дополнительно показали, сложные задачи вызывают у учеников любопытство, которое мотивирует их в учебном процессе. Студенты, обучающиеся в контролирующей среде, не только потеряют инициативу, мотивацию но учатся менее эффективно, особенно когда обучение требует концептуальные, творческие обработки (Amabile, 1996; Grolnick & Ryan, 1987; Utman, 1997)

Второе положение теории когнитивной оценки является **потребностью быть компетентным**. «Внешние события будут способствовать усилению внутренней мотивации личности в той мере, в какой они ведут к усилению восприятия субъектом своей компетентности, в то время как события, ведущие к восприятию субъектом собственной некомпетентности, будут способствовать ослаблению его внутренней мотивации» (Deci, Ryan, 1985, с. 63). Например, успех или позитивная обратная связь со стороны учителей соответствующая достигнутым результатам при решении сложных задач обычно ведут к переживанию учащимся компетентности, и соответственно - способствуют усилению внутренней мотивации. Напротив, воспринимаемая некомпетентность обычно имеет место, когда деятельность оказывается недостижимой, субъект получает негативную обратную связь и нет ощущения связи между поведением и результатом. Постоянная негативная обратная связь в форме критических замечаний, подчеркивающих неудачи и некомпетентность, а также повторяющиеся неудачи обычно приводят к уменьшению внутренней мотивации, поскольку ослабляют переживание компетентности. Задачи слишком сложные или простые (с точки зрения возможностей субъекта) не способствуют удовлетворению чувства компетентности. Возникает скука у субъектов если задачи слишком простые или тревожность в случае слишком сложных.

При этом, если повышение внутренней мотивации связанные с большей воспринимаемой компетентностью имеют место только если человек чувствует себя также автономным в данной деятельности, то уменьшение внутренней мотивации связанные с уменьшением ощущения собственной компетентности могут иметь место и при ощущении контроля, например, когда человек воспринимает себя ответственным за неудачи.

В третьем положении предполагается, что **события внешней среды** различаются по тому, насколько они интерпретируются субъектом как контролирующие, информирующие или амотивирующие. Э. Деси считает, что событие внешней среды, с которым сталкивается человек при выполнении деятельности, может иметь различное функциональное значение.

Контролирующими являются внешние события (факторы), которые воспринимаются субъектом как принуждение думать, чувствовать или вести себя строго определенным образом, не предполагающее осуществление собственного выбора и инициативу со стороны субъекта деятельности, т.е. они подрывают ощущение автономии поведения индивида. Вызывают у индивида ощущения чрезмерного контроля следующие внешние факторы: (1) инструментальность одной деятельности по отношению к другой – когда деятельность индивида рассматривается как условие перехода к другому виду деятельности другого человека; (2) факты оценки деятельности, даже если они носят положительные характеры; (3) упоминание, что выполнение данной деятельности служит достижению чьих-то еще целей (а не целей самого субъекта).

Информирующими являются факторы, которые воспринимаются субъектом как предоставляющие свободу выбора и снабжающие информацией относительно степени эффективности его деятельности. Выделяются три условия, которые способствуют восприятию события как информирующего: (1) возможность выбрать варианты действовать или отсутствие лишних давлений и контроля, так чтобы субъект чувствовал автономный; (2) информация о возможности успешности выполнения деятельности (относительно трудной) и (3) наконец, признание чувств индивида, если выполнение данной деятельности не соответствует его чувствам или потребностям.

Амотивирующими являются факторы, которые воспринимаются как не содержащие информации о степени успешности выполнения деятельности, так что не могут быть удовлетворены ни потребность в компетентности, ни потребность в автономии. Это состояние потери мотивации близко к описанному Селигманом и его коллегами феномену выученной беспомощности (Seligman, 1975).

Также в третьем положении указывается, что одно и то же сообщение может быть проинтерпретировано в одной ситуации как информирующее о компетентности, а в другой – как форма внешней каузальности, зависит от того, как его получатель предпринимает. Например, похвала учителя за активную работу в классе ("Ты очень хорошо поработал сегодня") может быть воспринята учеником и как положительная обратная связь, которая удовлетворяет потребность в компетентности, и как форма межличностного контроля, которая противоречит его потребности в автономии (= «Ты сделал все как надо (как я сказал)») (Ryan et al., 1985). Именно то, как индивид воспринимает и интерпретирует событие, оказывает существенное влияние на внутреннюю мотивацию, а не сами события.

Теория когнитивной оценки помогает объяснить множество феноменов, которые связаны с поведением человека в отношении воздействующего на него окружения. Стало возможным объяснение феномена потери интереса к деятельности в ситуации получения вознаграждения за ее выполнение. Деси и ряд других психологов (Хекхаузен, 1986; Росс, Нисбетт, 1999) проводили ряд экспериментов как со взрослыми, так и с детьми и с использованием других видов деятельностей – дошкольники вознаграждались за рисование фломастерами, взрослые решали головоломки на поиск замаскированных фигур, играли в компьютерные игры, решали анаграммы и т.п. Результат был везде сходный. Хотя испытуемые выполняли деятельности, которая была интересна им сама по себе, но за которую они при этом получали различные материальные вознаграждения,

уровень внутренней мотивации снижался. Интерес к деятельности в ситуации свободного выбора падал по сравнению с испытуемыми контрольной группы, которые таких вознаграждений не получали. Кроме того, испытуемые, получавшие вознаграждение, оценивали решение соответствующих задач как менее приятное и интересное, по сравнению с испытуемыми не получавшими наград. Были также обнаружены и другие факторы, которые приводят к снижению внутренней мотивации – ожидание награды и ее акцентирование, наблюдение за испытуемыми, сроки окончания деятельности, оценки, навязывание целей деятельности, соревнование (см. Deci, Ryan, 1985).

Другим важным достижением теории самодетерминации, которое привлекает интерес исследователей, является разработка **теории организмической интеграции (ТОИ)**, которая обращается к рассмотрению внешней мотивации, с выделением особенностей каждого типа мотивации, его детерминант и последствие. Внешняя мотивация это поведение, которое является инструментом, используемым для улучшения качества самого поведения. Пафос теоретиков подхода в этой области заключается в том, что важно не количество, а качество мотивации, именно оно определяет уровень настойчивости, результативность деятельности и психологическое благополучие. При рассмотрении континуума внешней мотивации выделяют четыре типа регуляции – экстернальная, интроецированная, идентифицированная и интегрированная регуляция, каждую отличает собственный тип интернализации и уровень автономии. Чем больше интернализирована внешняя мотивация, тем более автономным человек будет при принятии поведения. ТОИ также касается социальные контексты, которые усиливают или предвосхищают интернализации, то есть тот, что ведёт к людям либо сопротивляются, частично принять, или глубоко усваивать ценности, цели или

системы убеждений. ТОИ особенно выдвигает на первый план поддержки автономии и связанности (relatedness) как решающее значение для интернализации.

Теории каузальных ориентаций, рассматривающей индивидуальные различия в поведении через выделение трех типов личностных каузальных ориентаций (автономной, контролируемой и безличной) [Deci, Ryan, 1985; Дергачева, 2005]. Эта теория также тесно связана с идеей базовых психологических потребностей.

В соответствии с теорией каузальных ориентаций, *автономное поведение* иницируется и регулируется добровольно, на основе осознания организменных потребностей и комплексных целей индивида, используя информацию из внутренних и внешних источников. Каждый выбирает, как вести себя в ожидании достижения собственных целей и удовлетворения организменных потребностей. Есть два вида автономных поведений: внутренне мотивированные поведения, которые представляют собой классический случай самодетерминации; внешне мотивированные поведения также могут быть самоопределившимися, если они регулируются интегрированными интернализациями. Другими словами, если выбраны модели поведения, основанные на своих потребностях и комплексных целях, они самоопределившиеся, даже если они происходят в контексте вознаграждений или препятствий. Исследование автономных поведений, особенно внутренне мотивированных поведений, показало, что они, как правило, связаны с более творческим подходом, более когнитивной гибкостью и внутренним воспринимаемым локусом каузальности и повышает воспринимаемую компетентности.

Контролируемые поведения иницируются и регулируются внешним или внутренним контролем. Вместо того, что регулируются собственными выборами,

они контролируются факторами, такие, как вознаграждение или внутренних контролирующих состояний. Как и автономные поведения, контролируемые поведения являются целенаправленными, но они не направлены на удовлетворение своих потребностей и достижение собственных целей, а для того, чтобы отвечать на определенные требования. В качестве примера можно привести студенты, которые принимают решение учиться, потому что они считают, что они должны, а не потому, что они действительно хотели.

Из ряд исследований, Деси и другие сделали вывод, что контролируемые реагирования менее творческие и гибкие и вызывают больше давление и напряжение, чем автономные реагирования. Его воспринимаемый локус каузанности как правило быть внешним.

Безличные поведение иницируются и регулируются силами совершенно за пределами намеренного контроля человека. Поведения не мотивируются ни внутренним, ни внешним мотивом в том смысле, что они не преднамеренные. Человек чувствует себя не в состоянии регулировать свое поведение таким образом, чтобы надежно достичь желаемый результат, так что человек, как правило, теряют контроль в неуправляемых сил. Безличные поведения широко изучается как личная беспомощность (Abramson et al., 1978), результатом которой являются силы окружающей среды, которые не предсказуемы и не контролируемы. Это амотивация за границей, которая находится между человеком и силами окружающей среды. Амотивация также может возникать внутри границы, и в этом случае люди перегружены силами внутри себя. Например, человек может быть ошеломлен гневом или ревностью и вести себя таким образом, который совершенно неконтролируемый. Человек не намеревался так действовать, у него не было плана и направления действия. Он или она может даже отделяться от поведения путем искажения или забыть его. Амотивация на внутренней границе означает, что у

человека нет адекватных структур, чтобы регулировать на воздействия или эмоции. Таким образом, воздействия или эмоции переполняют структуры, оставляя человека амотивированным и беспомощным в отношении этих сил.

Данная проблематика активно развивается и в нашей России, как в работах О.В.Дергачевой, Д.А.Леонтьева и Е.И.Рассказовой, с использованием разработанных авторами и представленных на конференции опросников, диагностирующих общие каузальные ориентации (О.В.Дергачева, Д.А.Леонтьев) и специфичные каузальные ориентации, характеризующие особенности восприятия здоровья и болезни (Е.И.Рассказова).

Теория содержания целей является результатом анализа различий между внутренними и внешними целями и их влияния на мотивацию и благополучие. Цели рассматриваются как ресурсы, дающие удовлетворений основной потребности и, таким образом, по-разному связаны с благополучием. Эта линия исследований была начата в середине 90-х Тимом Кассером (Т.Kasser), аспирантом Рочестерского университета, работавшим под руководством Ричарда Райана. Кассер и Райан показали – долговременные жизненные цели людей обычно попадают в одну из двух категорий, которые, как правило, выделяются при факторном анализе. Одна категория включает такие цели, как стремление накопить богатство, стать знаменитым и иметь привлекательную внешность (имидж), то есть касалась внешних показателей человеческой ценности. Другая категория более прямо соответствует удовлетворению базовых человеческих потребностей и включает цели, получившие название внутренних: цели личностного роста, построения близких межличностных отношений и помощи другим людям и обществу в целом. В эту категорию также зачастую включается цель поддержания здоровья и хорошей физической формы.

Теория мотивации отношений, шестой мини-теории, связана с межличностными отношениями (например, лучшими друзьями и романтическим партнером, а также принадлежащие к группам), и полагает, такие взаимодействия важны не только для большинства людей, но на самом деле существенным для их регулировки и благополучия, потому что отношения обеспечивают удовлетворение потребности в связанности. Однако, исследования показывают, что не только потребность в связанности удовлетворена в высококачественных отношениях, но потребность в автономии и в меньшей степени потребность в компетентности также удовлетворены. На самом деле, самое высокое качество личных отношений являются тем, в которых каждый партнер поддерживает автономию, компетентность и потребности в связанности другой.

Практическое применение теории самодетерминации. Кроме разработки формальной теории, теория успешно применяется в самых различных областях - образовании, бизнесе, медицине, спорте, при построении эффективных детско-родительских отношений, отношений преподавателя и учащихся, взаимодействии врачей с пациентами, руководителей с подчинёнными, тренеров со спортсменами. В рамках этих областей исследователи рассмотрели, как психологический контроль, по сравнению с поддержкой автономии, влияет на функционирование деятельности и психологическое здоровье, а также производительность и настойчивость.

Сосредоточив внимание на фундаментальные психологические тенденции к внутренней мотивации и интеграции, теория самодетерминации занимает уникальное положение в области психологии, так как он затрагивает не только центральные вопросы о том, почему люди делают то, что они делают, но и затраты и выгоды от различных способов социально-регулируемого или продвижения поведения.

1.1.2. Применение теория самодетерминации в организационном контексте

Теория самодетерминации активно применяется в организационном контексте с целью повышения продуктивной мотивации персонала, в результате которого повышает эффективность работы в целом. Существуют два типа исследований в рамках теории самодетерминации, которые имеют важные следствия для ее применения в бизнесе.

Во-первых, это классические эксперименты, которые рассматривают влияние материальных вознаграждений на мотивацию, и, во-вторых, исследования, изучающие поддержку автономии и поддержки компетентности у персонала и ее роль в результативность работы. Исследования влияния материальных вознаграждения на внутреннюю мотивацию, начатые Э.Деси в 1971 г. имели широкие научные значения, которые еще имеют смысл и до сегодняшнего дня другие исследователи еще интересуют эту проблему. Отношение между материальным вознаграждением и мотивацией была обсуждаемой темой в течение десятилетий, особенно в организационной психологии. Группа авторов Olafsen, A. N., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015) проводил исследование на большое количество сотрудников Норвежской банковской корпорации и получили результаты, подтверждающие более ранние лабораторные эксперименты в рамках теории самодетерминации, показывая, что денежные вознаграждения не повысили внутреннюю мотивацию. Главные выводы заключались в том, что сумма вознаграждения и предполагаемое справедливое распределение вознаграждения сотрудников в отношении их заработной платы не связаны с их удовлетворением потребностей и внутренней мотивацией, но процессуальное правосудие в отношении оплаты повлияло на эти переменные.

Второе направление исследования - исследования поддержки автономии, проведенные в рамках теории самодетерминации показали, что воспринимаемая поддержка автономии является важным фактором, влияющим на удовлетворенность своей работой, ее эффективность, результативность и производительность труда, а также психологическое благополучие сотрудника. Например, полевой эксперимент, проведен Деси и соавторы, показал, что у работников, получивших наибольшую поддержку автономии от менеджеров, было выше уровень удовлетворенности своей работой и различными аспектами рабочей среды [Deci, Connell, Ryan, 1989]. Наблюдается высокий уровень доверия руководства организации и в то время низкий уровень контролируемости у этих работников. В более свежем исследовании, проведенном на 266 учителей из двух государственных школ в Китае, обратило внимание на отношения между воспринимаемой организационной поддержкой автономии и различными типами мотивации и психологическим благополучием на работе. Результаты в целом поддерживали гипотезу о отношениях между воспринимаемой поддержкой автономии и пятью типами мотиваций в рамках теории самодетерминации. Также было показано, что воспринимаемая поддержка автономии предсказывает удовлетворенность работой прямо или косвенно через промежуточную роль внутренней мотивации (intrinsic motivation), идентифицированной регуляции (identified regulation), интроективной регуляции (introjected regulation) и внешней регуляции (external regulation). Воспринимаемая поддержка автономии также прогнозирует стресс на трудовом месте прямо или косвенно через промежуточную роль внешней регуляции и амотивации. Поддержка автономии предсказывает симптомы болезни через промежуточную роль внутренней мотивации, интроективной регуляции и амотивации. Данные результаты показывают, как воспринимаемая организационная поддержка автономии связана с различными мотивациями в китайском рабочем контексте и потенциальную практику

поддержки автономии для психологического благополучия сотрудников (Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y., 2014).

Часто задаваемый вопрос когда говорить о способах применения теории самодетерминации в организациях это что менеджерам надо делать чтобы работники были мотивированы. Одним из способов является разработка эффективных стилей лидерства.

Другое направление исследования для применения теории самодетерминации к мотивации профессиональной деятельности является созданием диагностического инструментария. Например, опросник рабочего климата был разработан для обследования представлений сотрудников об их руководителях. Опросник обычно используется в отношении конкретных настроек работы, таких как команды или рабочие группы, которые имеют одного менеджера. Формулировка данного опросника может быть слегка изменена, чтобы подходить к конкретной изучаемой ситуации. В этих случаях вопросы касаются автономической поддержки менеджера респонденту. Если, однако, опросник используется для оценки общего рабочего климата, выходящего за рамки конкретной рабочей группы, то вопросы задаются в отношении поддержки автономии вообще менеджеров этой компании, отдела или организации.

Теория самодетерминации также применяется при создании программы тренингов, особенно таких для менеджеров с целью повышения эффективности управления персоналу. Практика показывает, что менеджеры успешно обучены стратегиям поддерживающего автономию поведения могут изменить свое поведение, сопровождающее работников.

1.1.2. Применение теории самодетерминации в сфере детско-родительских отношений: поддержка автономии со стороны родителей

Область развития и детско-родительских отношений рассматривается как одно из главных направлений применения теории самодетерминации. В рамках теории самодетерминации в семейном контексте, внимание не только выделяется на воспринимаемую поддержку автономии, но и на психологический контроль родителей. Если контролируемые родители хотят, чтобы дети действовали определенным образом для достижения намеченных им результатов и при этом включать разные механизмы давления (такие как физические и нефизические наказания), то родители, поддерживающие автономию, учитывают мнения ребенка, позволяют ему выбирать план действия самостоятельно, поддержат его инициативы.

В течение два десятилетия, исследовали проблему отношения между поддержкой автономии родителей и с особенностями мотивации их детей, обучением и учебными достижениями и психологическим благополучием (Joussemet, Laundry, Koestner, 2008). Результат этих исследований показал, что поддержка автономии играет важную роль для поддержания оптимального развития детей, а также их адаптированности к жизни. Например, в исследовании Дж.Вильямса с коллегами было показано, что подростки, сообщаящие что получают поддержку автономии от своих родителей, были склонны достичь своих внутренних целей, таких как личностный рост, создавать и поддерживать значимых взаимоотношений и помощь людям, по сравнению со стремлением к таким внешним целям, как богатство или привлекательная внешность (Williams, Cox, Hedberg, Deci, 2000). Кроме того, было обнаружено, что у подростков, имеющих поддержку автономии от стороны родителей меньше наблюдается прием алкоголя и марихуаны, меньше вовлеченности в сексуальные отношения.

Проблематика роли поддержки автономии со стороны родителей исследуются не только в США, но и в других странах, в таких как в Канаде, России, и т.д. Это убедительно говорит о важности поддержки автономии в воспитании ребенка для поддержания и развития его внутренней мотивации и психологического благополучия.

Julien S. Bureau, Geneviève A. Mageau (Université de Montréal, Canada) интересовали отношение поддержки автономии от стороны родителей и честности у подростков. Их исследование проверял интегрированную модель, в которой предполагаемая поддержка автономии родителей и их контролирование, как ожидается, оказывают противоположное влияние на честность подростка в отношениях между родителями и подростками. Используя моделирование структурных уравнений, результаты 167 родительско-подростковых диад показали, что поддержка автономии была связана с идентификацией честности подростков и воспринималась как низкая значимость/высокие преимущества честности. Противоположные отношения наблюдались при контролирующим воспитании. Обсуждается важность автономии в воспитании при создании честных семейных установок.

Среди семейных психологов активно обсуждаются вопросы, связанные с поддержкой автономии ребенка в семье и ее роль в воспитании и формировании личности у детей. Какие оптимальные способы поддержки автономии у детей разного возраста? Какие личностные характеристики родителей, мотивации родителей быть родителями и условия их жизни связаны с использованием поддерживающего автономию стиля взаимодействия с ребенком и, наоборот, более контролирующего? Как влияют условия жизни на поведение родителей в отношении с детьми? В каких ситуациях, для какого возраста поддержка автономии особенно важна? Например, для всех подростков важно, чтобы родители

поддерживали их автономию и позволяли их принимать решения на свои проблемы самостоятельно, а для раннего возраста, поддержка автономии играет менее важную роль.

Исследования в рамках теории самодетерминации еще направляет на изучение взаимосвязь мотивации родителей быть родителями и детско-родительских отношений. Группа авторов из Швеции и Канады проводили исследование на 564 матерей и отцов, результат которого подтвердил различие между автономными и контролируемые формами родительской мотивации. Автономная мотивация относится к инвестированию в родительскую роль, поскольку она интересна и значима, в то время контролируемая мотивация относится к инвестициям, основанным на внешнем или внутреннем давлении. Результаты показали, что автономная мотивация коррелирует с удовлетворением и компетентностью родителей, а также с авторитарными и поддерживающими автономию стилями воспитания. Автономная родительская мотивация была связана с уровнем воспринимаемой поддержкой автономии детей. Дети семьи, где родители имеют автономная мотивация быть родителями, сообщали, что чувствуют автономно поддержаны и высокий уровень психологического благополучия.

1.1.4. Применение теории самодетерминации в сфере образования

“Применения теории самодетерминации в практике в сфере образования разнообразны и разноплановы” (Гордеева Т.О., 2010). Согласно теории самодетерминации, образовательная среда должна построена на основе внутренней мотивации. Если внимание выделяется на мотивировании учащих к учебной деятельности посредством внешних стимулов, таких как наград, похвалы, оценок, подрываются продуктивная вовлеченность в учебную деятельность и психологическое благополучие. В то время если образовательный климат,

опирающийся на интерес, компетентность, собственную волю и желание, приводит к большей настойчивости и лучшим результатам обучения.

В многих исследованиях, проведенных в последние годы, было убедительно утверждено, что поддержка автономии является важным фактором, повышающим мотивацию и психологическое благополучие субъектов учебной деятельности (Guay, Ratelle, Chanal, 2008). Например, в исследовании Black, A. E., & Deci, E. L. (Black, A. E., & Deci, E. L., 2000) использовалась теория самоопределения, чтобы проверить влияние саморегуляции, воспринимаемой поддержки автономии их преподавателей в области адаптации и учебной успеваемости. Исследование показало, что: (1) отчеты студентов о относительно автономных (по сравнению с контролируруемыми) причинах выбора курса предсказывали более высокую воспринимаемую компетентность, интерес и удовольствие и более низкую тревожность и ориентированность на оценку; (2) уровень воспринимаемой учащимися поддержки автономии своих преподавателей предсказывало увеличение автономной саморегуляции, воспринимаемой компетентности и интереса / наслаждения и снижение тревожности в течение семестра.

Однако, проблема состоит в том, что в большинстве образовательных сред, недооценивают значимость поддержки автономии. Проведенный анализ обнаружен, что причина этого явления включает множество взаимосвязанных и поучительных мифов. Например, в большинстве современных обществ философия управления и контроля считается естественно верной, поэтому учителя также верят, что контроль – единственный эффективный способ побудить учеников заниматься, и чем больше внешнее побуждение, тем выше мотивация.

Учителя часто занижают способности учащихся к самомотивированию и считают, что можно фиксировать мотивацию внешним возбуждением.

Соответственно, когда мотивация у учащихся наблюдается низка, они используют контролирующие стратегии, чтобы преодолеть наблюдающийся недостаток мотивации. Также влиятельным и распространенным является миф о том, что преподаватели должны быть активными влиятельными лицами. Уважение к ним и их компетентность оценивается тем, насколько они авторитарны. Многие из них считают, что если они дают учащимся слишком много свободы, они (учителя) потеряют свой авторитет. Кроме того, преподаватели также пока еще мало знакомы с теми конкретными способами, с помощью которых они могут эффективно поддерживать автономию обучающихся и их внутреннюю мотивацию.

Основные способы поддержки автономии в образовательных средах – состоят в том, чтобы стремиться понять точку зрения обучаемых, стимулировать и вдохновлять их на проявление инициативы, поддерживать разнообразные ее проявления, обеспечивать возможность выбора. Поддержка автономии может проявляться в попытках преподавателей уступить центральную роль обучающимся, им рекомендуется меньше говорить и больше слушать, задать содержательные, проблемные вопросы, которые позволят студентам высказать свои точки зрения, в место контролирующих вопросов.

Продольное эмпирическое исследование проведено в Японии (Oga-Baldwin, W. L. Q., Nakata, & Ryan, R. M., 2017) демонстрирует, как учителя могут поддержать мотивацию учащихся в течение целого учебного года, предоставив привлекательный учебный опыт. Учителя, которые обеспечивают необходимую поддержку и структуру своих уроков, помогают учащимся участвовать в них с удовольствием, что предсказывает мотивацию студентов в конце года. Для учителей это означало, что создание понятной, интересной и удобной учебной среды имеет центральное значение для учащихся. В этой среде ученики чувствуют себя связанными со своими сверстниками, способны выполнять задачи и лично

вкладывают в их обучение, и таким образом участвуют активно в учебной деятельности.

1.1.5. Применения теории самодетерминации в разных культурных контекстах

Наверное, одним из важнейших вопросов для исследователей и практиков, прибывших из разных стран мира является то, насколько применима теория самодетерминации в других, отличных от США, где она была первоначально разработана? Насколько универсальны базовые потребности, особенно потребность в автономии, а также другие обнаруженные в рамках теории феномены, объясняющие психологическое благополучие? Много исследований проведено в разных странах, разных социокультурных контекстах чтобы проверять универсальность данной теории. Они показали, что удовлетворение психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми действительно предсказывает психологическое благополучие [Deci, Ryan, 2008a].

По мере развития области кросс-культурных исследований, у психологов растет осознание того, что многие концепции, лежащие в основе западной психологии, могут оказаться неприменимыми в других культурах. Концепция, к которой относился с особым скептицизмом, - это автономия. Автономия рассматривается некоторыми теоретиками как основная и общечеловеческая потребность, чье разочарование приводит к недугу и культурному отчуждению (Deci & Ryan, Press, Ryan, Sheldon, Kasser, & Deci, 1996), тогда как другие рассматривают автономию как культурную специфическую ценность, относящуюся к западным культурам. Они утверждают, что в некоторых культурах, контролируемость может даже быть связано с удовлетворением и адаптивными результатами.

Валерий Чирков в соавторе с Райаном проводили исследование на российской и американской выборке. Предложение, основанное на теории самоопределения, о том, что поддержка автономии положительно влияет на самомотивацию и благополучие, рассматривается в двух различных культурных условиях. Участниками были 264 старшеклассника из России и США, которые завершили опросники, связанные с поддержкой родительской и преподавательской автономии, академической мотивацией и благополучием. Сравнение средних значений и анализ структуры ковариации использовались для изучения культурной сопоставимости измеренных конструкций. Результаты подтвердили гипотезу о том, что русские подростки воспримут родителей и учителей как более контролирующих, чем студенты из США; и в обеих выборках воспринимаемая поддержка автономии предсказывает большую академическую самомотивацию и благополучие. Результаты этого исследования свидетельствуют о том, что как для русских, так и для подростков США проблема поддержки автономии в сравнении с контролем родителей и учителей имеет важное значение. В обеих культурных выборках восприятие других как поддержки своей автономии способствует благополучию и самомотивации, что говорит о универсальности теории самодетерминации. Чирков и Райан пришли к выводу о том, что несмотря на то, что существуют культурные различия в том, как и в какой мере поддерживается и выражается автономия, потребность в том, чтобы воспринимать свое поведение как саморегулируемое и самоподдерживаемое, может иметь решающее значение для психологического здоровья в группах людей, как теория самодетерминации предполагает.

Теория самодетерминации используется распространено в исследованиях и для практики еще в многих странах, проявленных в разных языках. Наша работа будет первой попыткой применять данную теории на вьетнамской выборке.

1.2. Карьерное намерение

1.2.1. Безграничная карьера и традиционная организационная карьера

Термин, который используется для описания увеличения частоты изменений в области карьеры является "безграничного карьера". Авторы этого термина (Артур и Rousseau 1996) упоминают шесть конкретных проявлений безграничной карьеры:

- перемещение через границы отдельных работодателей;
- проверка карьерных возможностей вне пределов данного работодателя; (drawing validation from outside the present employer)
- использование сетей или информации, которые являются внешними по отношению к текущим работодателем;
- нарушение традиционных организационных границ карьеры;
- отказ от традиционных карьерных возможностей по личным или семейным мотивам;
- воспринимая безграничность будущего независимо от структурных ограничений.

Таким образом, безграничная карьера противоположена традиционной организационной карьере, то есть, с точки зрения мобильности сотрудников, она экстраорганизационная или межорганизационная. Люди в безграничной карьере имеют цели, опыт и сети, которые выходят за рамки их данного работодателя, так что их карьера выходит за пределами одной организационной структуры.

Доводами в пользу растущей популярности и важности безграничной карьеры являются то, что общество и его организации стали все более и более гибкие, карьера должна также стать более гибкой. Когда организации нарушают психологические ожидания работников, что у них будет традиционные организационные карьеры с гарантированной безопасностью, приверженность к

организациям уменьшается, и сотрудники чаще принимают аттитюды безграничной карьеры, что также выражается в росте мобильности через границы и барьеры (Askan and Heaton 2004; Granrose and Vaccili 2006). В меняющихся условиях настоящего времени, безграничная карьера может предложить лучшие перспективы карьерного успеха (Eby, Butts, and Lockwood 2003). Безграничная карьера представляется особенно подходящим способом для понимания карьеры в таких отраслях, как кинопроизводства и разработки программного обеспечения, которые основаны на временных проектах, а не постоянных работах (DeFillippi, Arthur, and Lindsay 2006).

Поскольку данный феномен уменьшает приверженность сотрудников к текущим организациям-работодателям, организационные психологи, специалисты-менеджеры по управлению персоналом, и также другие лица, которые стремятся развивать организации с сильной приверженностью рабочей силы должны обратить особое внимание на данный феномен. Меняющийся контекст трудовой среды оказал влияние на представления организации о развитии их персонала, о том, каковы направления профессионального развития. Понятие «карьерный рост» переосмысливается с помощью введения принципа «безбарьерности» карьер. Если прежде карьерный рост гарантировал сохранение спроса на специалиста, то в новом понимании карьеры развитие означало возможность движения от сектора к сектору экономики. «Безграничная», или «безбарьерная», карьера противопоставляется карьере «в организации» по критерию независимости профессионала. Например, движение от менеджера среднего звена к топ-менеджменту — это однозначно карьерный рост, но если успешный хирург становится преподавателем, а не главным врачом больницы, можно ли считать такое развитие карьеры однозначно позитивным? Индивидуальный персонал должен быть ответственный за свой карьерный рост, он постоянно ищет возможностей и готов перейти на другую

работу, где обеспечивают его требования, поэтому организации должны уметь управлять сотрудниками, которые стали менее лояльны.

Концепция безграничной карьеры расширяет нашу перспективу ряда возможных форм карьеры как в одной организации, так и в различных организациях, и карьера не обязательно определяется и управляется системами единой организации (Артур и Руссо, 1996). Концепция безграничной карьеры обычно используется для описания карьеры, которые включают движения через физические границы отдельных работодателей, такие как Silicon Valley.

Тесно связана с концепцией безграничной карьеры также концепция изменчивой карьеры Холла (protean career) (1976; 2002; Hall и Associates 1996), то есть карьеры, которая "основана на определенных целях человека, охватывающих весь жизненное пространство, и также обеспечивается за счет психологических успехов, а не объективных успехов, таких как оплата труда, звание, или власть" (Бриско и Hall 2006, 6). Как и безграничная карьера, изменчивая карьера просматривается как прямой антипод традиционной или организационной карьеры. Таким образом, Бриско и Холл (2006) говорят о том, что изменчивая карьера управляется "самым сотрудником, а не организацией".

Последствия для индивидуальных лиц. Обещание и опасность от безграничной карьеры частным лицам в том, что они не могут полагаться на организации, чтобы заботились о своей карьере. Например, поддержка работодателя для работника для повышения профессиональной квалификации может быть хорошей корпоративной инвестицией, если этот сотрудник верный остается работать в данной организации в течение тридцати лет, но плохое использование ресурсов, если он или она немедленно переходит в другую компанию. Но когда безграничная карьера заставляет людей брать на себя ответственность за свою собственную карьеру в измененной небезопасной

трудовой среде, инвестиционные правила меняются. Участники трудовой среды (оба сотрудники и работодатели) больше не являются получателями корпоративных инвестиций, они должны скорее решать как и когда инвестировать свое время и энергию чтобы иметь или устойчивую карьеру, или организацию.

1.2.2. Концепция “Предпринимательство, Профессионализация, Лидерство (ППЛ) карьер” Чана (The EPL framework Chan)

В 2012 году Чан и другие предложили новую модель карьеры под названием «Предпринимательство, Профессионализация и Лидерство» (концепция ППЛ – EPL framework), которую они скорректировали на основе более ранних моделей национальной и организационной карьеры на макроуровне, предложенных Кантер (1989) и Шайна (1978, 1985). Они утверждали, что развитие глобализации экономики потребовало значительных изменений в моделях работы, образования и карьеры во многих обществах, и новая концепция карьеры необходима в трудовой среде, в которой предпринимательство, профессионализм и лидерство не рассматриваются в качестве различных путей развития карьеры, а скорее как пространство пожизненно-развивающей карьеры, в котором люди могут и должны расти и применять себя во всех трех областях. Такой образ мышления также считается необходимым в эпоху "Изменчивой или безграничной Карьеры" (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996; Hall & Associates, 1996), где люди чаще принимают личные ценности, самонаправленные отношения для управление карьерой, что и приводит к большей мобильности и более "всежизненной перспективе" своей карьере.

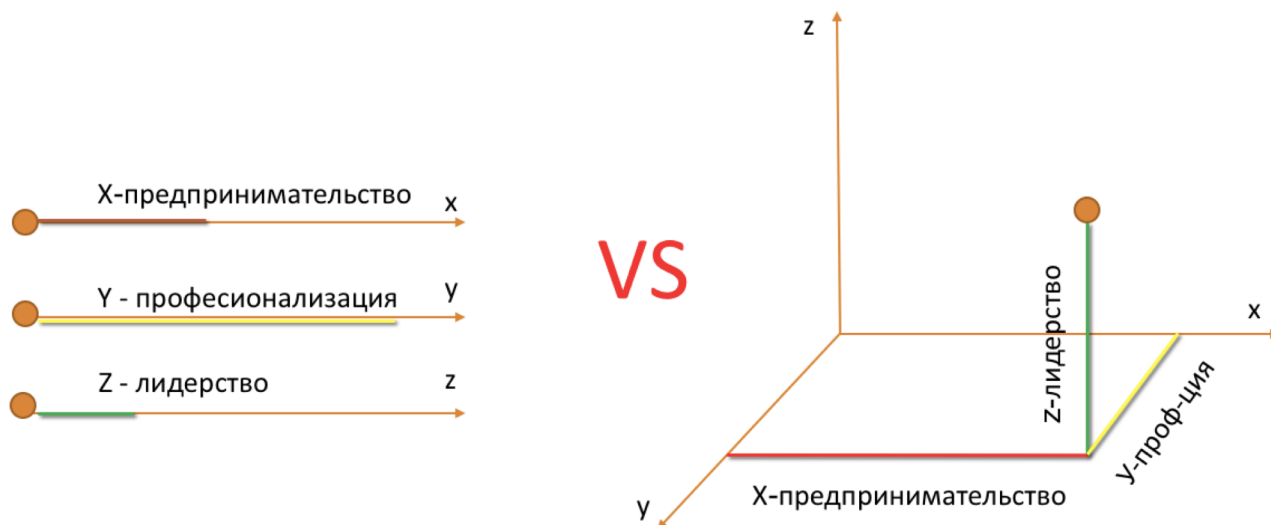


Рис. 2. Концепция ППЛ Чана как трехмерная система координата

Для этого, на основе работы Чана и Drasgow (2001) была построена модель измерений параметров индивидуальной мотивации следования по каждому из трех направлений карьеры. Кроме того, также были разработаны способы измерения модели ППЛ в отношении эффективности и намерения выбранной деятельности. Используя данных из общеуниверситетского опроса 10,326 студентов, Чан и др. (2012) сообщили, что ППЛ карьерные устремления, включающие мотивацию, эффективность и намерения, может быть измерены независимо друг от друга, и что эти величины карьерных устремлений не зависят от профессиональных интересов. Интересно, что в то время как мотивация к руководству имеет неосознаваемый компонент, предпринимательские и профессиональные мотивы хорошо осознаются. Чан и др. (2012) предположили, что это можно объяснить тем, что важным аспектом руководства является то, что оно включает в себя значительные моральные затраты и личные жертвы.

В рамках концепции ППЛ был обработан опросник карьерных устремлений. Изначальная цель опросника была предоставить студентам Сингапурского университета обратную связь и рекомендации по мотивациям их карьеры, которые

позволят им рассмотреть более целостную карьеру, охватывающую предпринимательские, профессиональные и лидерские аспекты. Концепция ППЛ Чана фокусируется на карьерных устремлениях, как операционализации выраженной мотивации, эффективности и намерения добиваться лидерства, предпринимательской или профессиональной карьеры человека. В частности, Чан и соавторы хотели изучить относительный вклад мотивации и эффективности для формирования карьерных намерений. Группа авторов предполагает, что эти факторы будут представлять особый интерес в текущем информационном веке, в которой университеты, как ожидается, обучают будущих специалистов знаниям не только для профессионализации в своих областях, но и для способности применять свои знания в качестве предпринимателей, и также руководить и управлять организациями.

Валидность опросника карьерных устремлений была проверена эмпирически. Факторный анализ был использован для изучения приемлемость модели измерения ППЛ. Корреляция и структурное моделирование уравнение были использованы для изучения взаимосвязи ППЛ мотивации и эффективности в прогнозировании ППЛ карьеры намерения. Было подтверждено, что профессиональные и предпринимательские карьерные устремления отрицательно коррелировали, и что предпринимательская намерение было предсказано не только предпринимательской мотивацией и эффективностью, но и низким уровнем профессиональной мотивации. Оба результата предполагают, что предпринимательская и профессиональная карьеры воспринимаются как конкурирующие варианты карьеры студентов сингапурских университетов.

Второй эмпирическое исследование проводилось на большой группе испытуемых (10,326 студентов) и выявило, что предпринимательская и профессиональная карьеры воспринимаются как взаимозависимые,

конкурирующие варианты карьеры. Все три шкалы эффективности ППЛ положительно коррелируют между собой, особенно эффективности предпринимательства и лидерства, ($r=.71$). Среди шкал мотивации ППЛ, шкалы предпринимательской и лидерской мотивации значительно положительно коррелированы ($r = +0,25$), а предпринимательской и профессиональной мотивации, и также профессиональной и лидерской мотивации были менее сильно коррелированы ($r = +0,08$ и $r = +0,16$, соответственно).

Чан и другие обнаружили, что намерение к предпринимательской карьере положительно предсказывается предпринимательской мотивацией и эффективностью, и также негативно предсказывается профессиональной мотивацией. Эти данные предполагают, что те, кто намерен продолжить предпринимательскую карьеру были не только мотивированы, чтобы стать предпринимателями и чувствовали себя уверенно в своих предпринимательских навыках, но также не были мотивированы, чтобы продолжить профессиональную карьеру. Те, кто имел намерение продолжать профессиональную карьеру не только выражают профессиональную мотивацию и эффективность, но они ещё имели тенденцию показывать негативную предпринимательскую мотивацию и эффективность. Точно так же, респонденты с сильным намерением продолжить карьеру руководства не только выраженные высокие уровни мотивации руководства и эффективности, но также имели тенденцию показывать негативную профессиональную эффективность.

По мнению Чана, профессиональная карьера (например, профессия в сельскохозяйственных и промышленных областях) является наиболее органичной, так как требует специальных профессиональных знаний, этики, организационно-социальных ожиданий и должностных обязанностей. Предпринимательская карьера – наименее органичной (безграничная карьера). Предприниматель имеет свободу

искать возможности бизнеса и идеи, и их развивать. Руководство (лидерство) включает в себя и создание и нарушение ограничений – как объективно, так и субъективно – для себя и других. Люди с сильным устремлением к профессиональной карьере являются наиболее традиционными в карьерном отношении, а те, которые мотивированы к предпринимательской карьере или лидерству, более свободны в «безграничности». Карьерное намерение не следует приравнивать к объективной успешности в профессиональной жизни (Arthur, Kharova, & Wilderom, 2005; Gunz & Heslin, 2005).

Чан и коллеги отмечали, что те, у которых одновременно высокие ППЛ мотивации и те, у которых высокие показатели мотивации к предпринимательству и руководству (лидерству), оказались самыми высокими по шкале «безграничной карьеры» мышления. И в то время те, кто имеет только высокую оценку карьерной мотивации к профессионализации, оказались самыми низкими по шкале мышления «безграничной карьеры». Так же было отмечено, что человек с высокой карьерной мотивацией к лидерству, и те, кто с высокими мотивациями к лидерству-профессионализации или к лидерству-предпринимательству в целом имеют самые высокие оценки в предпочтении организационной мобильности. В противоположность этому, те, кто имел высокие показатели мотивации к предпринимательству или к профессиональности-предпринимательству имеют самые низкие баллы в предпочтении организационной мобильности. Эти данные укрепили мнение групп авторов о том, что концепция ППЛ может быть полезным способом операционализации концепции безграничной и самонаправленной (или многогранной) карьеры.

Чан и коллеги предложили новую систему понимания индивидуальной карьеры – концепция ППЛ, показав, что предпринимательство, профессионализация и лидерство могут быть измерены в виде трех независимых

измерений. Для измерения качественной и количественной специфики карьерных устремлений были предложены показатели мотивации, намерения и эффективности. *Карьерная мотивация* выражается в уровне интереса или энтузиазма в отношении конкретной специальности для достижения успеха в рамках ППЛ. *Карьерное намерение* определяется как готовность или убеждение индивида, владеющего специальностью, в необходимости карьерного роста в рамках ППЛ. *Карьерная эффективность* (способность или компетентность) проявляется в том, насколько специалист воспринимает себя как владеющего различными навыками, умениями для достижения карьерного роста в рамках ППЛ (Chan, et al., 2012: 2015).

Авторы показали, что концепция ППЛ может помочь практически реализовать индивидуальные предпочтения своей будущей карьеры при boundedness - boundarylessness карьере. Это, в свою очередь поддерживает концепцию безграничной карьеры и самоуправляемой/многогранной карьеры Бриско и др. (2006).

Теоретические и практические вклады концепции ППЛ Чана. Концепция ППЛ Чана вносит вклад в теорию организационной карьеры различными способами. В нем рассматриваются более личностно-ориентированные аспекты в изучении организационного поведения, которые могут использовать как организации, так и исследователи (Truxillo & Fraccaroli, 2011; Weiss & Rupp, 2011). Трёхмерное пространство ППЛ карьеры обосновано на основе контекстно-производных структур карьеры Kanter (1989) and Schein (1978) на национально-экономических и организационных уровнях. В связи с этим, концепция ППЛ может быть легко адаптирована для концептуализации и диагностики потенциала человеческих ресурсов организаций и сегментов национальной рабочей силы. Можно, например, измерить ППЛ компетентности и мотивации сотрудников, а

затем объединить эти данные с целью управления организации, или для планирования человеческих ресурсов на национальном уровне, например, для управления талантами или развития трудовых ресурсов и образовательной политики.

ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Цель и задачи эмпирического исследования

Целью исследования является изучение роли поддержки автономии в семейной и образовательной среде в формировании карьерного намерения вьетнамских студентов.

Объект исследования: вьетнамские студенты, обучающиеся в разных университетах Вьетнама.

Предмет исследования: карьерный намерение и факторы, влияющие на его формирование.

Гипотезы исследования:

Гипотеза 1: Поддержка автономии в семейной среде будет позитивно связана с интегральной (предпринимательство, профессионализация, лидерство – ППЛ) мотивацией, интегральным (ППЛ) намерением и интегральной (ППЛ) эффективностью в отношении выбранной специальности.

Гипотеза 2: Психологический контроль в семейной среде будет негативно связан с интегральной мотивацией, интегральным намерением и интегральной эффективностью в отношении выбранной специальности.

Гипотеза 3: Поддержка автономии в образовательной сфере будет позитивно связана с интегральной мотивацией, интегральным намерением и интегральной эффективностью в отношении выбранной специальности.

Гипотеза 4а: Предиктором карьерного намерения является поддержка автономии в семейной и образовательной среде, и медиаторами – личностные характеристики (экстраверсия, согласие/доброжелательность, сознательность, нейротизм и открытость к новому опыту)

Гипотеза 4б: Предикторами карьерного намерения являются личностные характеристики (экстраверсия, согласие/доброжелательность, сознательность, нейротизм и открытость к новому опыту), и медиатором – поддержка автономии в семейной и образовательной среде.

В соответствии с целью, предметом и гипотезой в исследовании решаются следующие **задачи**:

1. Провести теоретический анализ проблемы карьерного намерения и автономии в рамках теории самодетерминации по литературным источникам.
2. Сравнить и выявить различия в карьерном намерении – предпринимательству, руководству (лидерству), профессионализации у студентов разных специальностей.
3. Провести эмпирическое исследование воспринимаемой студентами поддержки автономии в семейной и образовательной среде и ее связи с карьерным намерением.
4. Выявить роль психологического контроля родителей в формировании карьерного намерения.
5. Выявить взаимосвязи между личностными характеристиками, поддержкой автономии в семейной и образовательной среде и карьерным намерением.

2.2. Описание выборки исследования

В исследовании приняли участие 203 студентов разных профилей (гуманитарных, экономических, технических и естественных наук) разных университетов во Вьетнаме. Из них 66 мужчин, 137 женщин, в возрасте от 19 до 23.

2.3. Методы и процедура исследования

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач были использованы анкетирование и следующие методики:

- Опросник карьерного устремления Чана (EPL Career Aspiration Questionnaire) (версия для университетских студентов опубликована Chan, Ho, Chernyshenko, Bedford, Uy, Gomulya, Sam & Phan, 2011);
- Шкала воспринимаемой поддержки автономии в семейной сфере (Perceived Parental Autonomy Support Scale (P-PASS) (Mageau, G. A., Ranger, F., Joussemet, M., Koestner, R., Moreau, E., & Forest, J., 2015);
- Шкала воспринимаемой поддержки автономии в образовательной среде (The Learning Climate Questionnaire) (Williams, G. C., & Deci, E. L., 1996);
- Пятифакторный опросник личности (The Mini-IPIP, a 20-item short form of the 50-item International Personality Item Pool — Five-Factor Model measure, Goldberg, 1999)

Карьерное устремление (EPL Career Aspiration). В рамках концепция ППЛ Чана, основное внимание уделяется карьерным устремлениям, которые воплощаются в мотивации, эффективности и намерении человека следовать лидерству, предпринимательской или профессиональной карьере.

Для измерения качественной и количественной специфики карьерных устремлений были предложены показатели мотивации, намерения и эффективности. *Карьерная мотивация* выражается в уровне интереса или энтузиазма в отношении конкретной специальности для достижения успеха в рамках ППЛ. *Карьерное намерение* определяется как готовность или убеждение индивида, владеющего специальностью, в необходимости карьерного роста в рамках ППЛ. *Карьерная эффективность* (способность или компетентность) проявляется в том, насколько специалист воспринимает себя как владеющего

различными навыками, умениями для достижения карьерного роста в рамках ППЛ (Chan, et al., 2012: 2015).

Целью опросника является изучение относительного вклада карьерной мотивации и карьерной эффективности в карьерные намерения. Данные, полученные в результате использования опросника могут быть интересны университетам, которым желательно готовить специалистов, которые не только владеют знаниями в своей области профессиональной специализации, но также способны внедрять и применять свои знания как предприниматели, руководить как лидеры.

В этом исследовании мы использовали версию для университетских студентов, которая была опубликована Chan, Ho, Chernysenko, Bedford, Uy, Gomulya, Sam & Phan (2011). Опросник состоит из 62 утверждений:

- Шкала карьерной мотивации: 30 первых утверждений о мотивации к предпринимательству, профессионализму и лидерству;
- Шкала карьерного намерения: 31-ое до 43-ого – о намерении к предпринимательству, профессионализму и лидерству;
- Шкала карьерной эффективности: 19 последних утверждений – эффективности реализовать предпринимательский, профессиональный карьер и лидерство.

Для шкал мотивации и намерения, каждое утверждение оценивается по 5-бальной шкале, где 1 – совершенно не согласен, 5 – полностью согласен. Для шкалы эффективности, каждое утверждение оценивается по 5-бальной шкале, где 1 – совершенно не уверен, 5 – очень уверен.

Шкала воспринимаемой поддержки автономии в семейной сфере (Perceived Parental Autonomy Support Scale (P-PASS)). Одним из основных принципов SDT является то, что качество социальных контекстов влияет на

мотивацию, производительность и психологическое благополучие людей, которые действуют в них. Теория использует концепцию поддержки автономии и психологического контроля, чтобы охарактеризовать качество социальной среды, выдвигая гипотезу о том, что социальные контексты с поддерживающей автономией имеют тенденцию облегчать самоопределяемую мотивацию, здоровое развитие и оптимальное функционирование.

Вопросы опросника оцениваются по 7-балльной шкале, которая показывает степень, в которой руководители воспринимаются как автономия-поддерживающие. Более высокие баллы указывают на большую воспринимаемую поддержку автономии.

P-PASS включает в себя 24 вопроса для оценивания родительские контрольные поведения или поведения поддерживающего автономию, с использованием отдельных подшкалов. P-PASS оценивает следующие модели поведения: выбор в определенных пределах (choice within certain limits), объясняемые требования и ограничения, признание чувств (acknowledgement of feelings), угрозы наказать (threats to punish), давление в успешности (performance pressures), критические замечания, вызывающие чувство вины (guilt-inducing criticisms).

Эта шкала была успешно использована в исследовании Бюро и Магау (2014) о взаимосвязи между поддержкой автономии и честностью подростков. Адаптированная 24-вопроса версия, упрощенная для детей (Joussemet, Mageau, & Koestner, 2014) или контекстуальная для рабочего домена (Moreau & Mageau, 2012), также позволила получить важные выводы.

Шкала воспринимаемой поддержки автономии в образовательной среде (The Learning Climate Questionnaire). Шкала воспринимаемой поддержки

автономии в образовательной среде имеет длинную форму, содержащую 15 утверждений, и короткую форму, содержащую 6 утверждений, которые оцениваются по 7-балльной шкале: 1 – полностью не согласен; 3 – скорее не согласен; 5 – скорее согласен; 7 полностью согласен.

Опросник обычно используется в отношении конкретных условий обучения, например, конкретного класса. Таким образом, вопросы иногда слегка адаптируются, по крайней мере, в инструкциях, поэтому формулировка относится к конкретной изучаемой ситуации - например, к классу по химии или по математике. В этих случаях вопросы относятся к автономной поддержке отдельного инструктора. Однако, если он используется для оценки общего учебного климата, в котором каждый студент имеет несколько преподавателей, вопросы задаются в отношении поддержки автономией преподавателей в целом. В данном исследовании была использована длинную 15-элементную версию опросника для получения наиболее точности.

Пятифакторный опросник личности. В своем исследовании, мы использовали короткую версию опросника, содержащую 20 утверждений, которая была разработана и утверждена валидности пяти исследованиями. Каждый личностный фактор большой пятерки данного опросника состоит из пяти утверждений. Опросник имел согласованную и приемлемую внутреннюю согласованность в пяти исследованиях (на уровне или выше 0,60) (Frederick L Oswald, Richard Lucas, 2006), аналогично другим широким измерениям «Большая пятерка». Повторные корреляции были очень похожи через интервалы в несколько недель и несколько месяцев. В совокупности эти результаты показывают, что данная версия является психометрически приемлемой и практически полезной краткой мерой пятифакторного опросника личности.

2.4. Математико-статистические методы обработки данных

При статистической обработке результатов исследования использовались описательная статистика, метод сравнения средних, ANOVA однофакторный дисперсионный анализ, метод корреляции, линейной регрессии для проверки гипотез и метод промежуточного анализа. Математическая обработка данных осуществлялась с помощью компьютерных программ Excel и SPSS Statistic 23.

Для того, чтобы проверять гипотезу 4 о предикторе и медиаторе в формировании карьерного намерения, был использован анализ промежуточных переменных, рекомендованный Маккинном, Локвудом, Хоффманом, Западом и Листами (2002). Анализ промежуточных переменных с помощью PROCESS macro написан Эндрю Ф. Хейсом (Andrew F. Hayes) в SPSS.

Модель анализа наглядно представлены в рисунке 2.

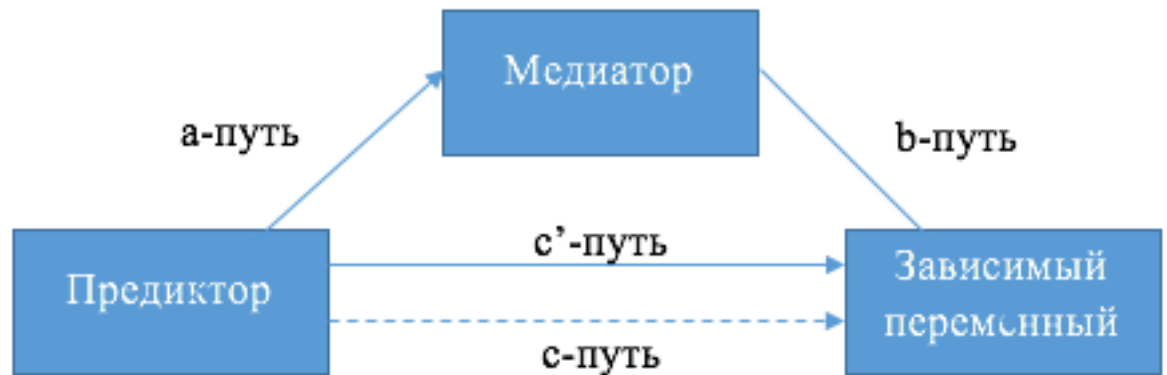


Рис. 3. Модель промежуточного анализа

Что такое анализ промежуточных переменных? На какой вопрос он отвечает? Анализ промежуточных переменных проверяет гипотезу о том, как предиктор (независимый переменный) влияет на зависимый переменный, или другими

словами, «Предсказывает ли X M, которое, в свою очередь, предсказывает Y?» Например, действительно ли упражнения улучшают сердечно-сосудистую систему, что, в свою очередь, увеличивает продолжительность жизни?

Анализ промежуточных переменных строится на базовой модели линейной регрессии путем добавления третьей переменной. В данном анализе считается, что третья переменная находится между независимой и зависимой переменной. Таким образом, независимая переменная приводит к медиатору, что в свою очередь, приводит к зависимой переменной.

Идея заключается в том, что прямой эффект (с'-путь) должен стать меньше общего эффекта (с-путь) с добавлением медиатора. Поэтому мы хотим знать, является ли «с-путь – с'-путь» статистически значимым. Чтобы проверить это, нам сначала нужно получить коэффициенты регрессии двух других отношений (а-путь и b-путь). Если $a*b$ (косвенный эффект) статистически значимо, можно делать вывод о том, что произошло посредничество.

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1. Результаты эмпирического исследования и проверки статистических гипотез

Карьерное устремление студентов исследовалось с помощью опросника карьерного намерения Чана (EPL Career Aspiration Questionnaire) (версия для университетских студентов опубликована Chan, Ho, Chernyshenko, Bedford, Uy, Gomulya, Sam & Phan, 2011), которое включает в себя интегральную (предпринимательство, профессионализация, лидерство - ППЛ) мотивацию, интегральное намерение и интегральную эффективность.

В соответствии с целью исследования, мы суммировали показатели мотивации к предпринимательству, лидерству и профессионализации и получался показатель, называемый «интегральная мотивация». Подобно этому образовались показатели «интегральное намерение» и «интегральная эффективность». С другой стороны, для исследования устремления студентов к определенному направлению карьеры, мы суммировали показатели по категории профиля обучения, таким образом получились переменные, называемые: «устремление к предпринимательству», «устремление к лидерству/руководству» и «устремление к профессионализации» (см. рис. 3).

3.1.1. Сравнительный анализ уровней карьерной мотивации, намерения и эффективности студентов из разных профилей

На основании показателей по шкалам были выявлены уровни интегральной мотивации, интегрального намерения и интегральной эффективности студентов разных профилей в разных направлениях карьеры (предпринимательство, руководство, профессионализация). Средние значения показателей представлены в Таблице 1.

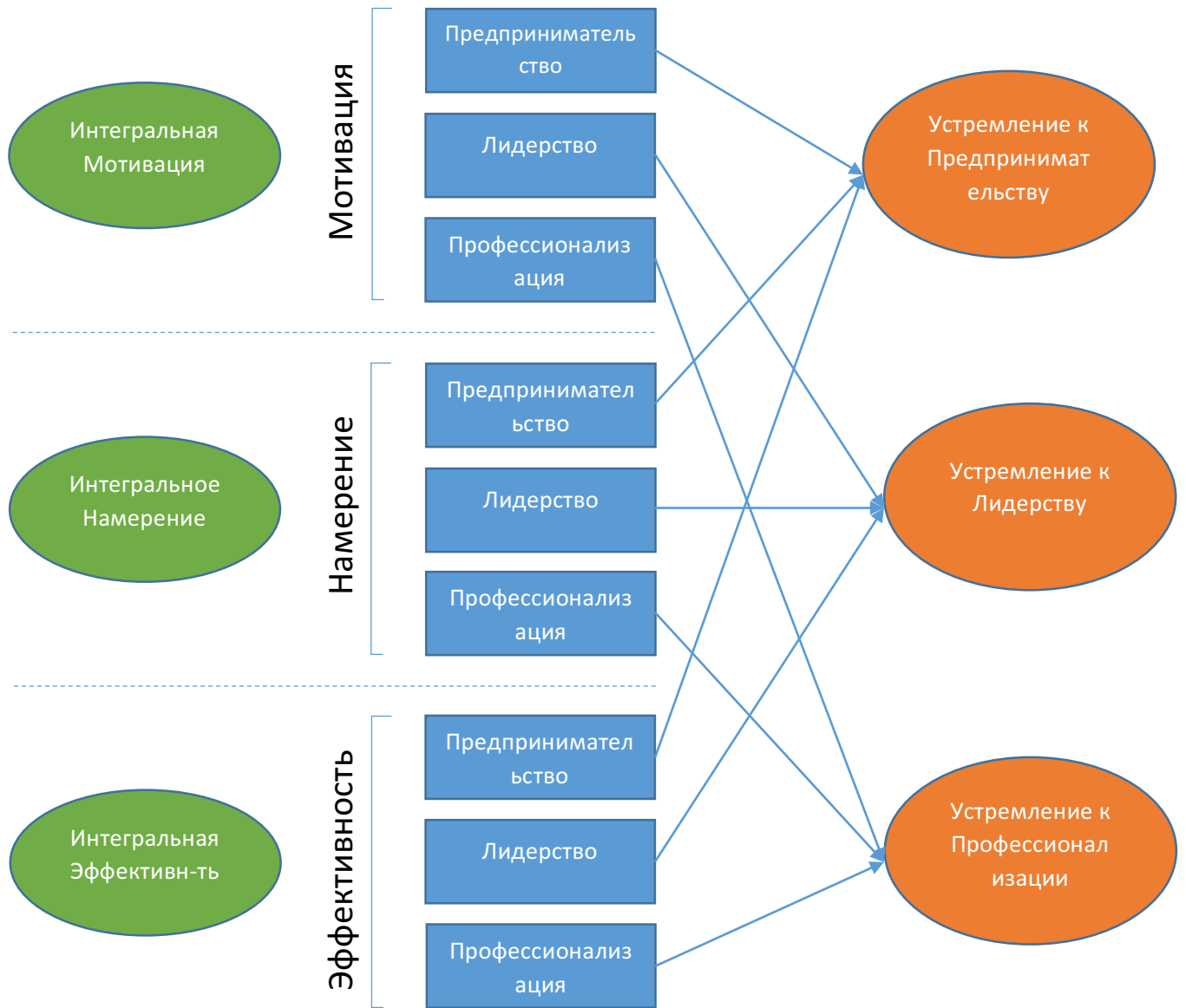


Рис. 4. Последовательность обработки результатов по опроснику карьерных устремлений Чана

Таблица 1. Сравнительный анализ уровней интегральной мотивации, интегрального намерения и интегральной эффективности студентов разных профилей

Показатели	Гуман.		Экон.		Техн.		Ест. Наук.		F	Знач.
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
	N = 73		N = 36		N = 41		N = 53			
Интегральная мотивация	106,40	12,12	105,36	10,88	108,71	13,71	105,00	14,25	0,73	0,54
Интегральное намерение	43,93	5,63	45,31	5,56	45,20	5,90	44,57	6,19	0,64	0,59
Интегральная эффективность	65,75	10,43	66,97	10,66	69,41	12,16	66,94	12,40	0,91	0,44

Гуман. – Гуманитарный профиль; Экон. – Экономический профиль; Техн. – Технический профиль; Ест. Наук. – Естественно-научный профиль

Различие между уровнями интегральной мотивации, интегрального намерения и интегральной эффективности не обнаружены среди студентов разных профилей.

3.1.2. Сравнительный анализ уровней устремления к предпринимательству, профессионализации, лидерству студентов разных профилей

Были выявлены различные уровни устремления к предпринимательству, лидерству и профессионализации у студентов разных профилей обучения. Результаты представлены в Таблице 2 и рисунке 4.

У технических студентов по сравнению с студентами других профилей значительно выше уровень устремления к предпринимательству ($F = 4,246$; $p = 0,006$).

По шкалам “устремление к лидерству” и “устремление к профессионализации” не наблюдается статистическая значимость различий между группами.

Таблица 2. Сравнительный анализ уровней устремления к разным направлениям карьеры студентов разных специализаций

Показатели	Гуман.		Экон.		Техн.		Ест. Наук.		F	Знач.
	М	SD	М	SD	М	SD	М	SD		
	N = 73		N = 36		N = 41		N = 53			
Устремление к Предпринимательству	80,12	11,25	82,44	10,39	87,56	12,84	79,85	12,61	4,246	0,006
Устремление к Лидерству	69,37	7,98	68,92	8,74	69,78	8,70	69,60	9,12	0,074	0,974
Устремление к Профессионализации	66,59	9,08	66,28	7,42	65,98	8,74	67,06	10,33	0,120	0,948

Гуман. – Гуманитарный профиль; Экон. – Экономический профиль; Техн. – Технический профиль; Ест. Наук. – Естественно-научный профиль

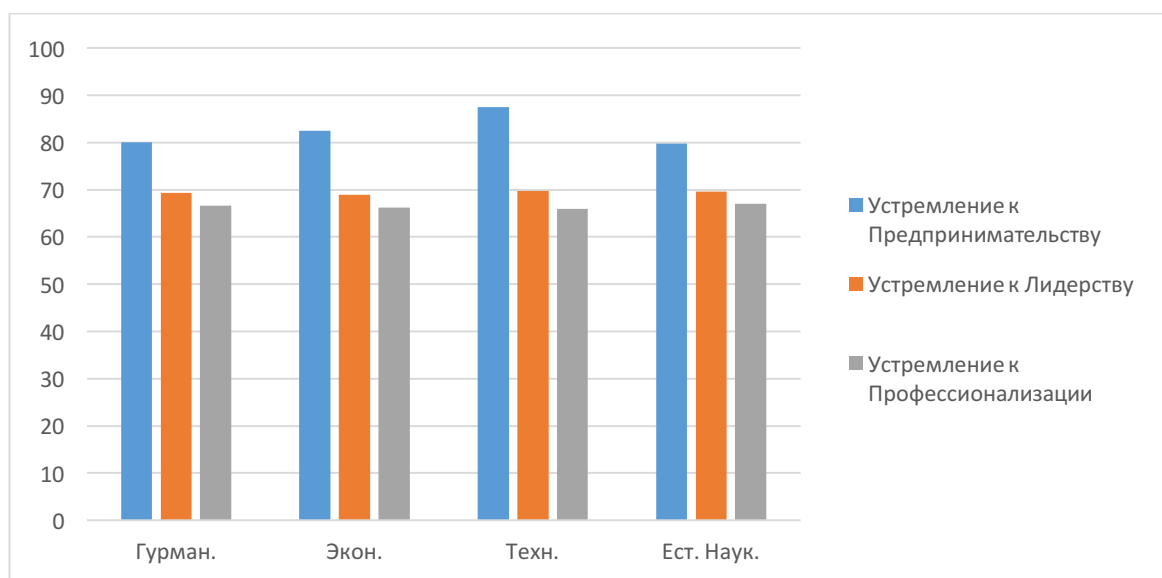


Рис. 5. Устремление к предпринимательству, лидерству и профессионализации студентов разных профилей

На рис. 5 наглядно представлены уровни устремления к предпринимательству студентов 4 профилей обучения. На рисунке видно, что у студентов технического профиля имеется самый высокий уровень устремления к предпринимательству, затем следуют студенты экономического, гуманитарного профиля, и на последнем месте – студенты естественно-научного профиля.

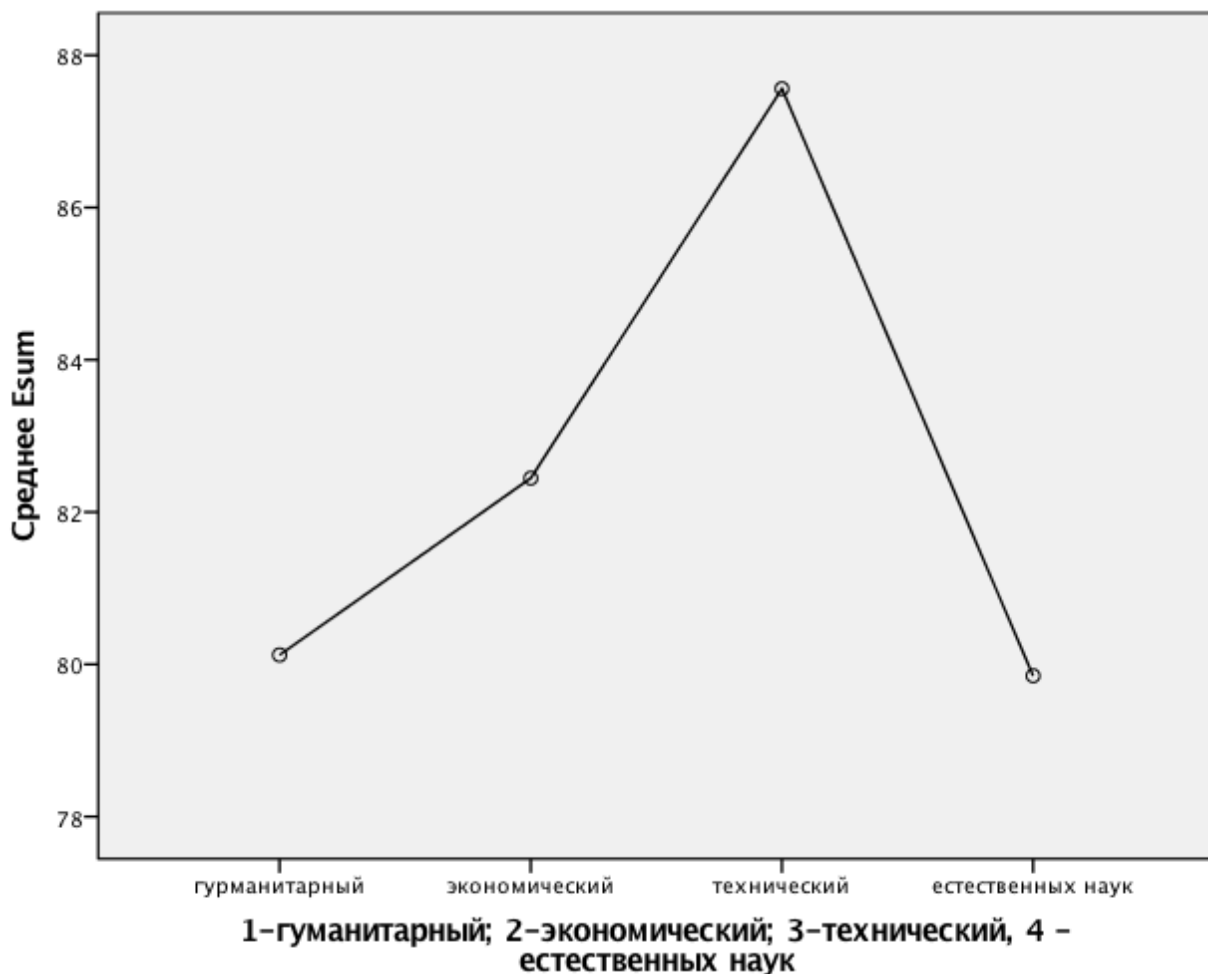


Рис. 6. Различие в устремлении к предпринимательству студентов 4 групп профилей.

3.1.3. Сравнительный анализ гендерных различий в формировании карьерного устремления

Средние значения гендерных различий показателей устремления к предпринимательству, лидерству и профессионализации представлены в Таблице 3.

У юношей по сравнению с девушками значимо выше уровень устремления к предпринимательству ($t = 2,33$; $p = 0,02$). Т-критерии по шкалам “устремление к лидерству” и “устремление к профессионализации” не показали статистической значимости различий между группами.

Таблица 3. Гендерное различие в формировании карьерного устремления

Показатели	Юноши		Девушки		Т-критерии	Знач.
	М	SD	М	SD		
	N = 65		N = 138			
Устремление к Предпринимательству	84,82	14,18	80,62	10,77	2,33	0,02
Устремление к Лидерству	65,60	9,29	66,97	8,92	-1.00	0.31
Устремление к Профессионализации	68,75	8,47	69,75	8,92	-0.78	0.44

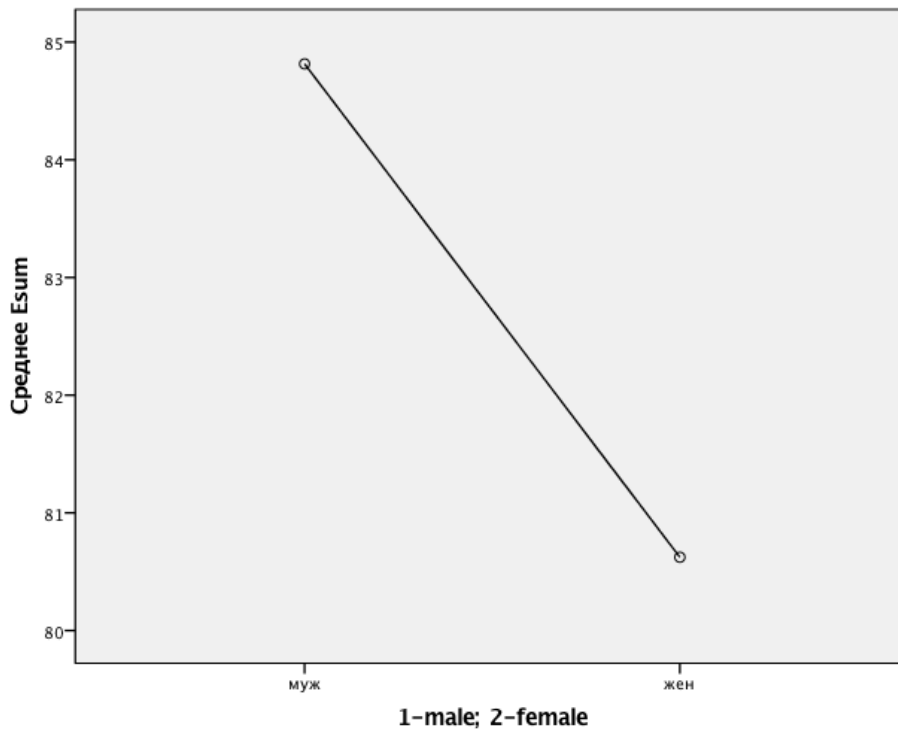


Рис. 7. Гендерное различие в устремлении к предпринимательству

3.1.4. Характеристика взаимосвязи показателей поддержки автономии в семейной и образовательной среде и интегральных характеристик карьерных устремлений

В таблице 4 представлены результаты корреляционного анализа, отражающие взаимосвязи между показателями поддержки автономии в семейной и образовательной среде, личностными характеристиками с уровнями карьерной мотивации, намерения и эффективности и устремлениями к предпринимательству, лидерству, профессионализации.

Таблица 4. Корреляционная матрица, показывающая взаимосвязи между показателями поддержки автономии в семейной и образовательной среде, личностных характеристик с уровнями карьерной мотивации, намерения, эффективности

	Интегр. мотивация	Интегр.	Интегр.
--	-------------------	---------	---------

		намерение	эффективность
Семейная автономия	0,193**	0,272**	0,139*
Психологический контроль	-0,024	0,123	0,110
Образовательная автономия	0,408**	0,363**	0,302**
Экстраверсия	0,120	0,098	0,183**
Согласие/ доброжелательность	0,263**	0,148*	0,118
Сознательность	0,213**	0,119	-0,057
Нейротизм	0,017	-0,096	-0,031
Открытие к новому	0,152*	0,127	0,053

Семейная автономия – Поддержка автономия в семейной среде

Психологический контроль – Психологический контроль в семейной среде

Образовательная автономия – Поддержка автономия в образовательной среде

Интегр. мотивация – Интегральная (предпринимательство, лидерство, профессионализация) мотивация

Интегр. намерение – Интегральное (предпринимательство, лидерство, профессионализация) намерение

Интегр. эффективность – Интегральная (предпринимательство, лидерство, профессионализация) эффективность

*** - Корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя)*

** - Корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя)*

Анализируя выявленные взаимосвязи показателей поддержки автономии, личностных характеристик и карьерного намерения, можно отметить следующие:

Поддержка автономии в семейной среде положительно коррелирует с интегральной (предпринимательство, лидерство, профессионализация - ППЛ) мотивацией ($r = 0,193$; $p < 0,01$), интегральным (ППЛ) намерением ($r = 0,272$; $p <$

0,01), и интегральной (ППЛ) эффективностью ($r = 0,139$; $p < 0,05$), что поддерживает нашу первую гипотезу.

Корреляция между психологическим контролем и интегральной (ППЛ) мотивацией, интегральным (ППЛ) намерением, интегральной (ППЛ) эффективностью статистически незначима, что говорит о том, что вторая гипотеза не нашла статистическое подтверждения.

Поддержка автономии в образовательной среде положительно коррелирует с интегральной (ППЛ) мотивацией ($r = 0,408$; $p < 0,01$), интегральным (ППЛ) намерением ($r = 0,363$; $p < 0,01$), и интегральной (ППЛ) эффективностью ($r = 0,302$; $p < 0,01$). Таким образом, третья гипотеза о наличии позитивной связи между поддержкой автономии в образовательной среде и интегральной (ППЛ) мотивацией, интегральным (ППЛ) намерением, и интегральной (ППЛ) эффективностью нашла статистическое подтверждение.

При этом, можно отметить, что связь поддержки автономии в образовательной среде с интегральной (ППЛ) мотивацией, интегральным (ППЛ) намерением, и интегральной (ППЛ) эффективностью сильнее чем связь поддержки автономии в семейной среде с интегральной (ППЛ) мотивацией, интегральным (ППЛ) намерением, и интегральной (ППЛ) эффективностью.

3.1.5. Характеристика взаимосвязи показателей поддержки автономии в семейной и образовательной среде и устремления студентов к определенному направлению карьеры

	Устр. к пред.	Устр. к проф.	Устр. к лид.
Семей. автономия	0,140*	0,277**	0,175*
Псих. контроль	0,161	0,005	-0,037
Обра. автономия	0,295**	0,459**	0,364**

Экстраверсия	0,128	0,091	0,206**
Согласие/Доброжелательность	0,058	0,303**	0,252**
Сознательность	0,045	0,163*	0,093
Нейротизм	-0,087	0,076	-0,031
Открытие к новому	0,001	0,248**	0,128

Семей. автономия – Поддержка автономия в семейной среде

Псих. контроль – Психологический контроль в семейной среде

Обра. автономия – Поддержка автономия в образовательной среде

Устр. к пред. – Устремление к предпринимательству

Устр. к лид. – Устремление к лидерству

Устр. к проф. – Устремление к профессионализации

*** - Корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя)*

** - Корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя)*

Анализируя выявленные взаимосвязи показателей поддержки автономии, личностных характеристик и устремлений к разным направлениям карьеры, можно отметить следующие:

Воспринимаемая поддержка автономии в семейной так и в образовательной среде коррелирует с устремлением к предпринимательству, устремлением к профессионализации и устремлением к лидерству.

«Экстраверсия» коррелирует с устремлением к лидерству.

«Согласие/Доброжелательность» коррелирует с устремлением к профессионализации и устремлением к лидерству, но не коррелирует с устремлением к предпринимательству.

«Сознательность» и «Открытие к новому опыту» коррелируют с устремлением к профессионализации.

3.1.6. Характеристика взаимосвязи личностных характеристик с характеристиками карьерных устремлений

Таблица 5. Личностные характеристики и карьерные мотивации

	Мотивация к предпринимательству	Мотивация к профессионализации	Мотивация к лидерству
Экстраверсия	0,095	0,059	0,138*
Согласие	0,114	0,318**	0,191**
Сознательность	0,121	0,206**	0,183**
Нейротизм	-0,057	0,124	-0,026
Открытие к новому	0,053	0,236**	0,061

** - Корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя)

* - Корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя)

Наше исследование показало, что с мотивацией к лидерству коррелируют только три из пяти личностных факторов большой пятерки – «Экстраверсия», «Согласие» и «Сознательность»; ни один из пяти личностных факторов большой пятерки коррелирует с мотивацией к предпринимательству; «Согласие», «Сознательность» и «Открытие к новому опыту» коррелируют с мотивацией к профессионализации.

3.1.7. Выявление промежуточных переменных

Для того, чтобы проверять гипотезу 4 о предикторе и медиаторе в формировании карьерного намерения, был использован анализ промежуточных переменных, рекомендованный Маккинном, Локвудом, Хоффманом, Западом и Листами (2002). Модель анализа наглядно представлены в рисунке 5.

На первом этапе мы продемонстрировали, что личные факторы большой пятерки значительно предсказывали интегральную (ППЛ) мотивацию, интегральное (ППЛ) намерение и интегральную (ППЛ) эффективность, когда все косвенные пути ограничены до нуля (с-путь). На втором этапе мы продемонстрировали значительные прямые эффекты личностных факторов для поддержки автономии и в семейной и образовательной среде (а-путь). На заключительном этапе мы разрешили свободно оценивать все косвенные пути и демонстрировали значительные косвенные эффекты (с'путь). В то же время наблюдаются прямые эффекты значительно слабее. В таблице 6 показаны результаты промежуточного анализа и теста прямых эффектов, общих косвенных эффектов и конкретных косвенных эффектов.

Надо отметить, что первым условием проведения анализа промежуточных переменных является наличие корреляции между всеми показателями (предиктор – медиатор, медиатор – зависимая переменная, предиктор – зависимая переменная). Перед тем как проводить данный анализ, мы проверяли корреляции на значимость и убрали из анализа неподходящие наборы переменных. В таблице 6 представлены взаимосвязи тех переменных, которые отвечают условиям значимости.

Таблица 6. Анализ промежуточных переменных с помощью PROCESS macro написан Эндрю Ф. Хейсом (Andrew F. Hayes) в SPSS

	Эффект	R_M	Знач.
1 этап			
<i>Прямые эффекты (без воздействий медиаторов)</i>			
Согласие → Интегральная мотивация	1,28		<0,01
Открытие к новому опыту → Интегральная мотивация	0,90		0,03
Сознательность → Интегральная мотивация	1,04		<0,01

Согласие → Интегральное намерение	0,33		0,04
Экстраверсия → Интегральная Эффективность	0,85		<0,01
2 этап			
Согласие → Поддержка автономии в семейной среде	1,88		<0,01
Открытие к новому опыту → Поддержка автономии в семейной среде	2,15		<0,01
Экстраверсия → Поддержка автономии в семейной среде	1,12		<0,01
Согласие → Поддержка автономии в образовательной среде	0,11		<0,01
Сознательность → Поддержка автономии в образовательной среде	0,08		<0,01
Открытие к новому опыту → Поддержка автономии в образовательной среде	0,09		<0,01
3 этап			
<i>Косвенные эффекты на Интегральную мотивацию</i>			
Согласие → Поддержка автономии в семейной среде → Интегральная мотивация	1,09	0,17	<0,01
Открытие к новому опыту → Поддержка автономии в семейной среде → Интегральная мотивация	0,62	-	0,15
Согласие → Поддержка автономии в образовательной среде → Интегральная мотивация	0,81	0,56	0,01
Сознательность → Поддержка автономии в образовательной среде → Интегральная мотивация	0,71	0,49	0,03
Открытие к новому опыту → Поддержка автономии в образовательной среде → Интегральная мотивация	0,48	-	0,22
<i>Косвенные эффекты на Интегральное намерение</i>			
Согласие → Поддержка автономии в семейной среде → Интегральное намерение	0,16	-	0,32

Согласие → Поддержка автономии в образовательной среде →	0,13	-	0,40
Интегральное намерение			
<i>Косвенный эффект на Интегральную Эффективность</i>			
Экстраверсия → Поддержка автономии в семейной среде → Интегральная эффективность	0,76	0,12	0,02

P_M - Процент посредничества (Percent mediation) - Интерпретируется как процент от общего эффекта (с), учтенного для косвенного эффекта

Анализируя результаты, представлены в таблице 2, можно отметить следующее:

Согласие/Доброжелательность прогнозирует интегральную (ППЛ) мотивацию прямо и косвенно через посредническую роль воспринимаемой поддержки автономии в семейной ($P_M = 0,17$; $p < 0,01$) и образовательной среде ($P_M = 0,56$; $p = 0,01$).

Сознательность прогнозирует интегральную (ППЛ) мотивацию прямо и косвенно через посредническую роль воспринимаемой поддержки автономии в образовательной среде ($P_M = 0,49$; $p = 0,03$).

Экстраверсия прогнозирует интегральную (ППЛ) эффективность прямо и косвенно через посредническую роль воспринимаемой поддержки автономии в семейной среде ($P_M = 0,12$; $p = 0,02$).

Таким образом, предикторами карьерного намерения являются личностные характеристик (экстраверсия, согласие / доброжелательность, сознательность), а медиаторами – поддержка автономии в семейной о образовательной среде, что подтверждает четвертую гипотезу.

3.2. Интерпретация полученных результатов

Различие между уровнями интегральной мотивации, интегрального намерения и интегральной эффективности не обнаружены среди студентов разных профилей, что, возможно, говорит о том, что независимо от выбора профессии, все студенты активно участвуют в учебном процессе. Они знают, чего хотят и склонны действовать чтобы достичь свои цели.

В нашем исследовании было выявлено, что у технических студентов по сравнению с студентами других профилей значимо выше уровень устремления к предпринимательству ($F = 4,246$; $p = 0,006$). По шкалам “устремление к лидерству” и “устремление к профессионализации” не наблюдается статистически значимых различий между группами. Отсутствие различия в устремлении к профессионализации у студентов разных профилей можно объяснить тем, что большинство современных университетов предназначены для высокопрофессиональных программ по подготовке будущих специалистов в определенном направлении. Неудивительно, что доминирующее мышление выпускников университетов сегодня состоит в том, чтобы подготовиться к определенной профессии, войти в рабочую силу и развить свою карьеру в рамках организаций.

На рис. 5 наглядно представлены уровни устремления к предпринимательству студентов 4 профилей обучения. На рисунке видно, что у студентов технического профиля имеется самый высокий уровень устремления к предпринимательству, затем следуют студенты экономического, гуманитарного профиля, и на последнем месте – студенты естественно-научного профиля. Этот полученный нами результат аналогичен с результатами исследования автора опросника карьерного устремления Чана (EPL Career Aspiration Questionnaire), проведенного на студентов Сингапурского университета. Исследование Чана так

же показалось, что у студентов-инженеров имеется самый высокий уровень мотивации к предпринимательству, затем следуют студенты экономического, гуманитарного и естественно-научного профиля.

При этом, сравнительный анализ гендерных различий показал, что у юношей по сравнению с девушками значимо выше уровень устремления к предпринимательству. Это можно объяснить тем, что уровень неприятия риска у девушек выше у юношей. В исследовании Чана, респондентов попросили перечислить причины, почему они бы не хотели быть предпринимателями, и девушки в отчете сообщили большинство причин, связанных с возможными рисками. Этих причин меньше наблюдается в отчете у юношей.

В своем исследовании на студентов Сингапурского университета, Чан и соавторы получили результаты, что все пять личностных факторов большой пятерки (экстраверсия, согласие, сознательность, нейротизм и открытие к новому опыту) коррелируют с мотивацией к лидерству; только «экстраверсия» и «открытие к новому опыту» коррелируют с мотивацией к предпринимательству; и ни один из пяти личностных факторов большого пятерки не коррелирует с мотивацией к профессионализации. В отличие от результатов исследования Чана и соавторов, наше исследование показало, что с мотивацией к лидерству коррелируют только три из пяти личностных факторов большой пятерки – «Экстраверсия», «Согласие» и «Сознательность»; ни один из пяти личностных факторов большой пятерки не коррелирует с мотивацией к предпринимательству; «Согласие», «Сознательность» и «Открытие к новому опыту» коррелируют с мотивацией к профессионализации. Результаты нашего исследования поддерживают результаты мета-анализа Judge, Bono, Ilies, Gerhardt (2002), в котором «экстраверсия» и «сознательность» коррелируют с лидерством. Можно так же отметить, что Согласие/доброжелательность не коррелирует с предпринимательством. Это

можно объяснить тем, что предпринимательство предполагает конкуренцию, а не согласие.

Результаты данного исследования подтверждает позитивную роль поддержки автономии в продвижении мотивации карьерного намерения. Таким образом, несмотря на некоторые утверждения о том, что автономия не имеет особого значения в азиатских культурах, гипотезы теории самодетерминации, касающиеся положительного влияния поддержки автономии на мотивацию, в основном подтвердились на выборке вьетнамского студенчества. Полученные результаты также согласуются с исследованиями, проведенными в других культурах, подтверждающих применимость теории самодетерминации (Chirkov & Ryan, 2001; Deci et al., 2001; Gagné et al., 2003; Pelletier et al., 2001; Taylor & Ntoumanis, 2007; Nie et al., 2014).

В отличие от ряда работ западных исследователей, в которых психологический контроль противодействует поддержке автономии и имеет негативное влияние на мотивацию, в нашем исследовании, психологический контроль в семейной среде оказался не связан с карьерным устремлением, что позволяет говорить о культурной специфике Вьетнама.

Во Вьетнаме присутствуют авторитарные и контролирующие формы семейного воспитания — родители несут ответственность за то, чтобы показать детям, что можно, и что нельзя делать, а дети, в свою очередь, обязаны этому следовать. В таком контексте психологический контроль воспринимается как норма. Этим естественным восприятием семейного контроля как нормы повседневной жизни можно объяснить, почему психологический контроль в семейной среде не оказывает влияние на мотивацию вьетнамских студентов при формировании карьерного намерения.

Данное исследование подтвердило гипотезу о том, что воспринимаемая поддержка автономии играет посредническую роль в отношении между личностными характеристиками и карьерными устремлениями. Поддержка автономии в образовательной среде в значительной степени опосредовала взаимосвязь между “согласием / доброжелательностью” и интегральной мотивацией, и также взаимосвязь между “сознательностью” и интегральной мотивацией. Это свидетельствует о том, что личностные характеристики могут проявить себя как предикторы карьерных устремлений, при условии, что имеется поддержка автономии в семейной и образовательной среде.

ВЫВОДЫ

- поддержка автономии, особенно в образовательной среде, оказывает существенное воздействие на формирование карьерных устремлений;
- автономия в образовательной среде является более значимым предиктором формирования карьерных устремлений, чем проявления в семейной среде контроля и автономии;
- взаимосвязь факторов личности (согласие/ доброжелательность, сознательность, экстраверсия) и особенностей карьерных устремлений в значительной степени опосредована поддержкой автономии в образовательной и семейной среде.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты данного исследования имеют и научную и практическую значимость. Что касается теории, результаты подтверждают применение теории самодетерминации в сфере детско-родительских отношений, в образовании и в организационном контексте. Подробнее, результаты подчеркивают важность

поддержки автономии, даже в контексте вьетнамской культуры, которую часто называют авторитарной и контролирующей.

Что касается практических рекомендаций, основная идея данного исследования заключается в том, что поддержка автономии в семейной, так и в образовательной среде играет важную роль в формировании карьерных устремлений молодых людей. У них сформируется более ясное представление о будущих карьерных устремлениях, они более мотивированы и активнее участвуют в учебном процессе, если воспринимают поддержку автономии с стороны родителей и преподавателей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мандрикова Е. Ю. (2010). Теория самодетерминации в организационном контексте: обзор зарубежных исследований. Психология. Журнал Высшей школы экономики, Т. 7, № 4, 126-140
2. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. М., МГУ, 1971. - 40 с.
3. Леонтьев А.Н. Психологические вопросы сознательности учения // Психологические основы развития ребенка и обучения. М., Смысл, 2009б. С. 187-226.
4. Леонтьев Д.А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности // Психологический журнал, 2000. Т. 21, 1. С. 15-25.
5. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. С. 642-667.
6. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2011. – 352 с.
7. Чирков В.И. Мотивация учебной деятельности. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1991.
8. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии. 1996. - N 3. - С. 116–132.
9. Чирков В.И. Межличностные отношения, внутренняя мотивация и саморегуляция // Вопросы психологии. - 1997.- No3.-С. 102-111.
10. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010а. No 4 (12). URL: <http://psystudy.ru>
11. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 2: Вопросы практического применения теории // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010б. N 5(13). URL: <http://psystudy.ru>

12. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
13. Adler, S., Aranya, N., & Amernic, J. (1981). Community size, socialization, and the work needs of professionals. *Academy of Management Journal*, 24, 504–511. <http://dx.doi.org/10.2307/255571>.
14. Armstrong, P. I., Allison, W., & Rounds, J. (2008). Development and initial validation of brief public domain RIASEC marker scales. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 287–299. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.06.003>.
15. Arthur, M. (1994). The boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 7–22. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030150402>.
16. Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
17. Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202. <http://dx.doi.org/10.1002/job.290>.
18. Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York, NY: Oxford University Press.
19. Chan, K. Y., Ho, M. H. R., Chernyshenko, O., Bedford, O. A., Uy, M. A., Gomulya, D. M., & Phan, W. M. J. (2012). Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 73-88.
20. Chan, K. Y., & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 481.
21. Chan, K. Y., Chernyshenko, O., Ho, M. H. R., & Chew, P. Y. G. (2011). Measuring Entrepreneurial, Professional, and Leadership (EPL) Career

- Aspirations. Paper presented at the 15th European Association of Work & Organizational Psychology (EAWOP) at Maastricht, The Netherlands, 25-28 May 2011.
22. Chan, K.Y., Uy, M.A., Chernyshenko, O.S., Ho, M.H.R., & Sam, Y.L. (2015). Personality and entrepreneurial, professional and leadership motivations. *Personality and Individual Differences*, 77, 161–166. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.063>
 23. Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.
 24. Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
 25. Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92–104. <http://dx.doi.org/10.2307/2092242>.
 26. Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
 27. Hall, D. T. (1996). Protean careers of the twenty-first century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.1996.3145315>.
 28. Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
 29. Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Development of the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269–289. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1995.0004>.
 30. Harlow, D. N. (1973). Professional employees’ preference for upward mobility. *Journal of Applied Psychology*, 57, 137–141. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1984.4277628>.

31. Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35–45. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040767>.
32. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
33. Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y. (2014). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal of Psychology*, 50, 245-255. doi: [10.1002/ijop.12110](https://doi.org/10.1002/ijop.12110)
34. Mageau, G. A., Ranger, F., Joussemet, M., Koestner, R., Moreau, E., & Forest, J. (2015). Validation of the Perceived Parental Autonomy Support Scale (P-PASS). *Canadian Journal of Behavioural Science*, 47, 251-262. FI = 0.85.
35. Bureau, J. & Mageau, G. A. (2014). Parental autonomy support and honesty: The mediating role of identification with the honesty value and perceived costs and benefits of honesty. *Journal of Adolescence*, 37, 225-236.
36. MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83. doi:[10.1037/1082-989X.7.1.83](https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.83).
37. Williams, G. C., & Deci, E. L. (1996). Internalization of biopsychosocial values by medical students: A test of self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 767–779.
38. Frederick L Oswald, Richard Lucas (2006). The Mini-IPIP Scales: Tiny-yet-Effective Measures of the Big Five Factors of Personality. *Psychological Assessment*. DOI: 10.1037/1040-3590.18.2.192

39. Chirkov V.I., Ryan R.M. Parent and teacher autonomy-support in Russian and U.S. Adolescents: Common effects on well-being and academic motivation // *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 2001. - V. 32 (5). - P. 618-635.
40. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions // *Contemporary Educational Psychology*, 2000a. – V. 25. – P. 54–67.
41. Deci E.L., Ryan R.M. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum, 1985.
42. Deci E.L., Ryan R.M. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being // *American Psychologist*, 2000b. - V. 55, No. 1. P. 68-78. 160.
43. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health // *Canadian Psychology*, 2008b. - V. 49. - P. 182–185.
44. Deci E.L. Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1971. - V. 18. - P. 105—115.
45. Deci E.L. Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1972. - V. 22. - P. 113—120.
46. Deci E.L. *Intrinsic motivation*. New York: Plenum, 1975.
47. Deci E.L. *The psychology of self-determination*. Lexington (MA): D.C. Heath (Lexington Books). Tokyo: Seishin Shobo, 1980.
48. Deci E.L., Cascio W.F. Changes in intrinsic motivation as a function of negative feedback and threats. Presented at the meeting of the Eastern Psychological Association, Boston, 1972.

49. Deci E.L., Nezlek J., Sheinman L. Characteristic of the rewarder and intrinsic motivation of the rewardee // *Journal of Personality and Social Psychology*, 1981. - V. 40. - P. 1—10.
50. Deci E.L., Ryan, R.M. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum, 1985.
51. Deci E.L., Ryan, R.M. The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // *Psychological Inquiry*, 2000. - V. 11. - P. 319—338.
52. Deci E.L., Ryan R.M. (Eds.) *Handbook of self-determination research*. Rochester, New York: University of Rochester Press, 2002.
53. Deci E.L., Ryan R.M. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains // *Canadian Psychology*, 2008a. - V. 49. - P.14–23.
54. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health // *Canadian Psychology*, 2008b. - V. 49. - P. 182–185.
55. Deci E.L., Ryan R.M., Gagner M., Leone D.R., Usunov J., Kornazheva B.P. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2001. - V. 27. – P. 930–942.
56. Deci E.L., Schwartz A.J., Sheinman L., Ryan R.M. An instrument to access adults' orientation toward control versus autonomy with children: Reflections on intrinsic motivation and perceived competence // *Journal of Educational psychology*, 1981. - V. 73. - P. 642—650.
57. Deci E.L., Spiegel N.H., Ryan R.M., Koestner R., Kauffman M. Effects of performance standards on teaching styles: Behavior of controlling teachers // *Journal of Educational Psychology*, 1982. – V. 74(6). - P. 852-859.

58. Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 675-780.
59. Bureau, J. & Mageau, G. A. (2014). Parental autonomy support and honesty: The mediating role of identification with the honesty value and perceived costs and benefits of honesty. *Journal of Adolescence*, 37, 225-236.
60. Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education*, 84, 740-756.
61. Oga-Baldwin, W. L. Q., Nakata, & Ryan, R. M. (2017). Motivating young learners: A longitudinal model of self-determined motivation in elementary school foreign language classes. *Contemporary Educational Psychology*, 49, 140-150. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cedpsych.2017.01.010>