

Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников предприятия

И. Ю. Федяева

аспирант кафедры психологии, Вятский государственный университет. Россия, г. Киров.
ORCID: 0000-0003-3648-7052. E-mail: fedyaevaiu@gmail.com

Аннотация: актуальность исследования обусловлена необходимостью находить новые методы управления трудовой мотивацией персонала в условиях современного производства. Мотивированный работник заинтересован в результатах своего труда, он вовлечен в процесс производства. Это способствует увеличению производительности труда, формированию комфортного морально-психологического климата, развитию организационной культуры и повышению эффективности деятельности организации в целом. Целью исследования являлось установление взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников промышленного предприятия. В качестве теоретической базы исследования выступали идеи теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Изучалось влияние внутренней, внешней (экстернальной, интроецированной, идентифицированной, интегрированной) мотивации и амотивации на компоненты удовлетворенности трудом (удовлетворенности заработной платой, организацией труда, руководством, коллективом, процессом и содержанием труда).

Исследование проводилось на базе одного из крупных российских промышленных предприятий с применением Опросника профессиональной мотивации (ОПМ) (Осин Е. Н. и др.) и Опросника компонентов удовлетворенности трудом (Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Осин Е. Н.). Выборка составила 656 человек. В числе значимых результатов следующие: установлена взаимосвязь внутренней мотивации и двух форм внешней регуляции (интегрированной и идентифицированной) с удовлетворенностью процессом и содержанием труда; усиление экстернальной регуляции и амотивации ведет к снижению удовлетворенности трудом; выявлена устойчивая связь интроецированной регуляции как контролируемой формы мотивации с удовлетворенностью заработной платой. Полученные результаты могут быть использованы для подготовки линейных руководителей предприятия, организации работы по формированию морально-психологического климата в коллективе, дальнейшего мониторинга профессиональной мотивации работников.

Ключевые слова: мотивация, профессиональная мотивация, мотивационный континуум, теория самодетерминации, удовлетворенность трудом.

Проблемы профессиональной мотивации личности остаются актуальными на протяжении длительного времени. Данные о профессиональной мотивации и мотивации труда востребованы в самых разных сферах общественной жизни. Особого внимания профессиональная мотивация требует при организации производства. Повышенный интерес к профессиональной мотивации работников промышленных предприятий обусловлен в последние годы рядом причин, среди которых необходимость наращивать объемы производства в условиях жесточайшей экономии, внедрение новых информационных технологий и, как следствие, усиление требований к организации труда, продвижение социально-гуманистических идей в практике управления персоналом.

Многие аспекты проблемы профессиональной мотивации и ее связи с другими характеристиками личности требуют осмысления и дополнительных исследований. К их числу относится проблема связи профессиональной мотивации с удовлетворенностью трудом.

Важно принять во внимание то, что мотивация – это неоднородное явление, которое, по мысли Х. Хекхаузена, выступает в качестве «обобщающего обозначения многочисленных процессов и явлений, суть которых сводится к тому, что живое существо выбирает свое поведение, исходя из его ожидаемых последствий, и управляет им в аспекте его направления и затрат энергии» [16, с. 40]. Сказанное в Х. Хекхаузеном о мотивации вообще в полной мере относится и к профессиональной мотивации, которая по сути своей также выступает как «обобщающее обозначение» многих процессов, обуславливающих выбор того или иного поведения в профессиональной деятельности, который, в свою очередь, определяется как наличной ситуацией, так и ожидаемыми последствиями. Человек способен рефлексировать над мотивационными процессами, управлять ими, регулируя их направленность, усиливая

или ослабляя затраты энергии. Таким образом, формируется заинтересованность в выполнении трудовых действий.

Среди современных теорий мотивации особый интерес для исследователей и практиков представляет одна из ведущих теорий мотиваций – теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Данная теория включает не только мотивационный аспект деятельности, но и удовлетворенность, вовлеченность, психологическое благополучие личности. Теория самодетерминации хорошо проработана концептуально и имеет большое количество эмпирических исследований [10, с. 126].

В основе теории самодетерминации лежит деление мотивации на механизмы внутренней и внешней мотивации. При этом внутренняя и внешняя мотивация рассматриваются как континуум, они не противостоят друг другу.

Теория самодетерминации началась с очень интересного феномена – феномена «подрыва внутренней мотивации». Внутренне мотивированное поведение характеризуется любовью к той или иной деятельности, интересом и удовольствием, которое оно вызывает. Эта идея была предложена Эдвардом Деси в 1971 г. Она была совершенно нова для академической психологии, в которой господствовали идеи бихевиористов. Теперь эта идея широко признана и состоит в том, что мы должны развивать ум в соответствии с идеями самодетерминации и саморазвития [по: 18, с. 7].

Внешняя мотивация может значительно варьироваться по степени относительной автономности. Выделяются четыре уровня внешней регуляции деятельности: экстернальная, интроецированная, идентифицированная, интегрированная.

Отдельно рассматривается амотивация как отсутствие мотивации. Вместе внутренняя мотивация, четыре уровня внешней регуляции (экстернальная, интроецированная, идентифицированная, интегрированная) и амотивация образуют мотивационный континуум [20].

Авторы теории самодетерминации выделяют базовые врожденные психологические потребности: в автономии, компетентности и связанности с другими людьми. Формирование внутренней мотивации (интернализация регуляции) зависит от возможностей удовлетворения в рамках деятельности трех базовых потребностей, а также от личностных характеристик (каузальных ориентаций), определяющих характер восприятия субъектом социальных контекстов и склонность к автономному, внешне контролируемому или амотивированному поведению [по: 12, с. 11].

Поддержка автономии помогает сотрудникам разного уровня справляться с организационными изменениями и сопутствующим им сопротивлением, снижает проявляющийся при этом организационный стресс, повышает субъективное благополучие и уровень удовлетворенности сотрудников [19].

Создание поддерживающего автономия рабочего контекста возможно через обучение стратегиям поддерживающего автономия поведения руководителей и сотрудников разных уровней, навыкам проведения изменений с опорой на внутреннюю мотивацию. Такое обучение возможно как в тренинговых форматах и других видах активного обучения, так и в виде просветительских бесед для работников предприятия, популяризирующих идею самодетерминации [10, с. 131].

Т. О. Гордеева выделяет четыре типа сотрудников в зависимости от сочетания базовых типов мотивации и различных уровней мотивационной регуляции. Эти типы обозначены как автономный, внешне мотивированный, амотивированный и недифференцированный [4].

В исследовании удовлетворенности трудом выделяются два направления. Сторонники первого изучают влияние различных производственных и внепроизводственных факторов на удовлетворенность. Во втором случае анализируется связь удовлетворенности трудом с некоторыми социальными и психологическими характеристиками личности, а также влияние социальной среды на оценку удовлетворенности [8, с. 4].

Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин предлагают новую трехкомпонентную модель удовлетворенности трудом, описывающую социальные, внутриорганизационные и личностные компоненты и позволяющую измерить ее интегральный показатель [7, с. 6].

Целью нашего исследования было выявление наличия и характера взаимосвязи профессиональной мотивации с удовлетворенностью трудом, а именно – взаимосвязи элементов мотивационного континуума (внутренней, экстернальной, интроецированной, идентифицированной, интегрированной мотивации и амотивации) и компонентов удовлетворенности трудом (удовлетворенности заработной платой, организацией труда, руководством, коллективом, процессом и содержанием труда).

Выборка

Исследование проводилось на базе одного из крупных российских промышленных предприятий, расположенного на территории Кировской области. Выборка составила 656 человек. Мужчин среди респондентов – 512 человек (78%), женщин – 144 (22%). Возраст респондентов варьирует от 19 лет до 61 года ($M = 39.1$, $SD = 10.3$, $Me = 38$).

Выборка включала рабочих следующих профессий: аппаратчик ($n = 378$), оператор ($n = 95$), машинист компрессорных установок ($n = 53$), слесарь ($n = 31$), электромонтер ($n = 29$), транспортерщик ($n = 26$), машинист котлов ($n = 19$), водитель погрузчика ($n = 17$), комплектовщик готовой продукции ($n = 4$), чистильщик ($n = 4$).

По уровню образования респонденты распределились следующим образом: среднее профессиональное образование (32,6%), начальное профессиональное образование (26,4%), высшее образование (22,3%), среднее общее (17,8%), неоконченное высшее (0,8%), неоконченное начальное профессиональное (0,1%) образование. Стаж работы респондентов в организации варьирует от одного месяца до 42 лет ($M = 13$; $SD = 11.1$).

Исследование проводилось онлайн на специально оборудованных местах в Учебном центре предприятия.

Методики

Для диагностики профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников применялись Опросник профессиональной мотивации (ОПМ) [13] и Опросник компонентов удовлетворенности трудом [7].

Опросник профессиональной мотивации состоит из 20 утверждений, ответы на которые распределяются по шести шкалам, измеряющим внутреннюю мотивацию, интегрированную, идентифицированную, интроецированную и экстермальную формы внешней мотивации, а также амотивацию. С помощью конфирматорного факторного анализа (КФА), проведенного авторами, показана структурная валидность шести шкал методики.

Опросник компонентов удовлетворенности трудом включает 19 утверждений, на которые респондент может выбрать один вариант ответа по пятибалльной шкале Лайкерта. В результате обработки баллы распределяются по пяти шкалам: удовлетворенность заработной платой, условиями и организацией труда, руководством, коллективом, содержанием работы и своими достижениями. Имеются психометрические данные по этому варианту опросника. Авторы подтверждают валидность опросника в целом, а также его отдельных шкал.

Результаты

В ходе исследования был проведен расчет значений описательной статистики удовлетворенности трудом различных категорий работников. Результаты представлены в табл. 1. По квалификации были выделены две группы рабочих: 4–6-го разрядов ($n = 518$); 7–8-го разрядов ($n = 138$). Разряды 1–3 в данной организации не присваиваются. По полу: мужчины ($n = 512$) и женщины ($n = 144$). По возрасту были выделены три группы рабочих: 19–35 лет ($n = 290$); 36–50 лет ($n = 241$); 51–61 год ($n = 125$). Рабочие в возрасте 19–35 лет имеют статус молодого работника и представляют особый интерес для работодателя.

Таблица 1

Значения удовлетворенности трудом разных категорий работников

	Рабочие 4–6-го разрядов	Рабочие 7–8-го разрядов	Мужчины	Женщины	Возраст 19–35 лет	Возраст 36–50 лет	Возраст 51–61 год
	$n = 518$	$n = 138$	$n = 512$	$n = 144$	$n = 290$	$n = 241$	$n = 125$
Среднее	69.14	68.15	68.54	70.31	69.65	68.58	67.94
Стандартное отклонение	8.84	9.76	9.15	8.53	8.74	9.45	8.88

Результаты показывают, что среднее значение удовлетворенности трудом значительно выше у женщин, чем у мужчин. Это объясняется, вероятно, тем, что заработная плата женщин на данном предприятии выше средней заработной платы женщин, работающих на других предприятиях и в других организациях города. Наименьший средний балл удовлетворенности трудом выявлен в группе работников 51–61 года. Скорее всего, это связано с возрастными особенностями, что подтверждается результатами исследования, проведенного М. В. Прохоровой [14, с. 57–64]. Для работников данной возрастной группы работа может быть физически сложной, а наличие опыта может мешать в отношениях с руководителем.

В целом результаты проведенного исследования показали, что среднее значение удовлетворенности трудом выше в группе рабочих 4–6-го разрядов, чем в группе рабочих 7–8-го разрядов. Возможно, это объясняется, в частности, тем, что рабочие 7–8-го разрядов в силу своего опыта стремятся к руководящим должностям. Среднее значение удовлетворенности трудом женщин превышает среднее значение удовлетворенности трудом мужчин. Скорее всего, это связано с более тяжелыми условиями труда мужчин. Среднее значение удовлетворенности трудом работников 19–35 лет выше, чем работников 36–50 лет и работников 51–61 года. Возможно, такая ситуация объясняется тем, что на предприятии в отношении молодых (до 35 лет) рабочих действуют меры социальной и материальной поддержки.

Для выявления особенностей удовлетворенности трудом различных категорий работников мы провели расчет среднего значения компонентов удовлетворенности трудом. Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2

**Средние значения компонентов удовлетворенности трудом
 различных категорий работников**

	Рабочие 4–6-го разрядов	Рабочие 7–8-го разрядов	Мужчины	Женщины	Возраст 19–35 лет	Возраст 36–50 лет	Возраст 51–61 год
	n = 518	n = 138	n = 512	n = 144	n = 290	n = 241	n = 125
УЗП	13.70	14.13	13.54	14.71	13.94	13.65	13.74
УОР	15.74	15.32	15.52	16.10	15.63	15.75	15.49
УР	11.12	10.67	11.0	11.10	11.15	10.96	10.85
УК	12.76	12.39	12.65	12.79	12.80	12.54	12.69
УПСР	15.82	15.64	15.83	15.61	16.13	15.68	15.18

Примечание: УЗП – удовлетворенность заработной платой; УОР – удовлетворенность организацией труда; УР – удовлетворенность руководством; УК – удовлетворенность коллективом; УПСР – удовлетворенность процессом и содержанием труда.

По результатам видно, что среднее значение удовлетворенности заработной платой среди различных категорий работников выше у женщин. Это подтверждает наши предположения, высказанные ранее. Среднее значение удовлетворенности организацией труда в группе женщин также превышает данный показатель в других группах. Среднее значение удовлетворенности руководством в группе работников 19–35 лет имеет большее значение, чем в других группах. Чаще всего для таких работников, ввиду отсутствия достаточного опыта, руководитель может выступать в роли помощника и иметь авторитет. Этим можно объяснить высокое среднее значение данного компонента. Средние значения удовлетворенности коллективом не сильно разнятся по категориям работников, но небольшое превышение наблюдается в группе работников 19–35 лет. Возможно, здесь сказываются возрастные особенности. Молодые работники более коммуникабельны, мобильны, склонны устанавливать межличностные связи. Средние значения удовлетворенности процессом и содержанием труда также не имеют особо значимых различий, за исключением группы работников 19–35 лет. Для работников данной группы трудовая деятельность является новой, они стараются усвоить особенности профессии, развиваться, наработать опыт, поэтому «погружаются» в процесс труда.

Для выявления особенностей профессиональной мотивации респондентов был проведен расчет показателей по шкалам опросника профессиональной мотивации. Результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3

Значения шкал опросника профессиональной мотивации

	M	SD	Me
Внутренняя мотивация	3.9	0.8	4.0
Интегрированная мотивация	3.6	0.9	3.7
Идентифицированная мотивация	3.7	0.9	4.0
Интроецированная мотивация	2.8	0.9	2.8
Экстернальная мотивация	2.7	1.0	2.6
Амотивация	2.0	0.9	2.0

Среднее значение показателя внутренней мотивации превышает средние значения показателей других типов мотивации. Напомним, что внутренняя мотивация является автономной и более эффективной формой мотивации. В исследовании, проведенном Т. О. Гордеевой [4], было обнаружено, что сотрудники с преобладающей автономной мотивацией более удовлетворены жизнью и работой, вовлечены в процесс работы, сообщают о более высокой лояльности организации, оценивают свой баланс работы и личной жизни как более гармоничный.

Амотивация как нежелание субъекта выполнять трудовые действия имеет наименьшую выраженность в данной выборке.

Выраженность внутренней мотивации выше среднего значения показали 57% респондентов. Показатели интегрированной регуляции выражены выше среднего у 60% выборки. Значения идентифицированной регуляции выше среднего выявлены примерно у половины респондентов (53%). Интроецированная и экстернальная регуляция, а также амотивация имеют показатели выше среднего примерно у каждого третьего из опрошенных. Таким образом, в выборке респондентов преобладает интегрированная регуляция.

Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников устанавливалась с помощью корреляционного анализа с применением коэффициента Пирсона. Результаты представлены в табл. 4.

Таблица 4

**Взаимосвязь профессиональной мотивации
с удовлетворенностью трудом**

	УЗП	УОР	УР	УК	УПСР
Внутренняя мотивация	0.384***	0.449***	0.355***	0.315***	0.546***
Интегрированная регуляция	0.394***	0.432***	0.367***	0.287***	0.510***
Идентифицированная регуляция	0.341***	0.386***	0.351***	0.289***	0.535***
Интроецированная регуляция	0.188***	0.155***	0.094*	0.025	0.112**
Экстернальная регуляция	-0.052	-0.051	-0.178***	-0.159***	-0.202***
Амотивация	-0.073	-0.134***	-0.163***	-0.146***	-0.248***

Примечание: УЗП – удовлетворенность заработной платой; УОР – удовлетворенность организацией труда; УР – удовлетворенность руководством; УК – удовлетворенность коллективом; УПСР – удовлетворенность процессом и содержанием труда. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Необходимо отметить, что все компоненты удовлетворенности трудом имеют значимые связи с внутренней мотивацией, интегрированной и идентифицированной регуляцией. Это говорит о том, что чем более автономна и эффективна мотивация, тем выше удовлетворенность трудом. Внутренняя мотивация в большей степени связана с удовлетворенностью процессом и содержанием труда. То же самое можно сказать и об интегрированной регуляции и идентифицированной регуляции. Можно предположить, что чем более содержательна и интересна будет работа для самого работника, тем в большей степени это будет способствовать формированию автономной мотивации. Наши предположения согласуются с результатами и выводами исследования, проведенного К. В. Варыхановой и Ю. Е. Куренок [2].

Отрицательная корреляция между экстернальной регуляцией и амотивацией и всеми компонентами удовлетворенности трудом позволяет судить о том, что усиление экстернальной регуляции и амотивации ведет к снижению удовлетворенности трудом, и наоборот. В большей степени на этот процесс оказывает влияние снижение удовлетворенности процессом и содержанием труда.

Промежуточное положение занимает интроецированная регуляция. Здесь выявлена устойчивая связь с удовлетворенностью заработной платой. Интроецированная регуляция относится к контролируемым формам мотивации, поэтому удовлетворенность заработной платой ведет к формированию данного типа регуляции. Однако контролируемая мотивация считается недолговечной и менее эффективной по сравнению с автономной мотивацией.

Незначимы оказались значения корреляции интроецированной регуляции с удовлетворенностью коллективом, экстернальной регуляции с удовлетворенностью заработной платой и удовлетворенностью организацией труда, амотивации с удовлетворенностью заработной платой.

Таким образом, в результате проведенного исследования установлена взаимосвязь профессиональной мотивации работников предприятия с большинством компонентов их удовлетворенности трудом.

Наиболее тесная связь с удовлетворенностью процессом и содержанием труда обнаружена у внутренней мотивации и двух форм внешней мотивации: интегрированной и идентифицированной.

Выявлено, что усиление экстернальной регуляции и амотивации снижает удовлетворенность процессом и содержанием труда.

Интроецированная регуляция как форма контролируемой мотивации имеет тесную связь с удовлетворенностью заработной платой.

Полученные результаты подводят к выводу о том, что для формирования внутренней мотивации работников предприятия важно обращать внимание на процесс организации труда. Немаловажно учитывать потребности работников в автономии, компетентности и «связанности» с другими людьми. Перспективы исследования мы видим в изучении эффективности 1) информирования линейных руководителей предприятия о связях профессиональной мотивации работников с их удовлетворенностью трудом, 2) продвижения среди линейных руководителей и самих работников идей теории самодетерминации, 3) формирования у линейных руководителей навыков управления мотивацией работников, 4) дальнейшего мониторинга и анализа профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом работников предприятия в сопоставлении с другими личностными параметрами.

Список литературы

1. Буреева Н. Н., Козлова М. С., Петрова И. Э., Тухватуллина М. А. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом работников вуза (по материалам социологического исследования) // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер. «Социальные науки». 2017. № 3(47). С. 79–87.
2. Варыханова К. В., Куренок Ю. Е. Удовлетворенность трудом в зависимости от мотивации профессиональной деятельности работников в условиях современного производства // Вестник Иркутского государственного технического университета. Сер. «Гуманитарные науки». 2014. №10 (93). С. 293–297.
3. Гордеева Т. О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Ч. 1: Проблемы развития теории // Психологические исследования : электрон. науч. журн. 2010. № 4(12). URL: <http://psystudy.ru>
4. Гордеева Т. О. Мотивация: новые подходы, диагностика, практические рекомендации // Сибирский психологический журнал. 2016. № 62. С. 38–53.
5. Гордеева Т. О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Ч. 2: Вопросы практического применения теории // Психологические исследования : электрон. науч. журн. 2010. № 5(13). URL: <http://psystudy.ru>
6. Жуйкова М. А. Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения // Вестник Удмуртского университета. Сер. «Философия, психология, педагогика». 2014. Вып. 1. С. 18–22.
7. Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Осин Е. Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15.
8. Ильясов Ф. Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / под ред. В. Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым (Наука), 1988. 100 с.
9. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции: конспект лекций. М. : Изд-во МГУ, 1971.
10. Мандрикова Е. Ю. Теория самодетерминации в организационном контексте: обзор зарубежных исследований // Психология. Журнал высшей школы экономики. 2010. Т. 7. № 4. С. 126–140.
11. Мандрикова Е. Ю., Горбунова А. А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 4. С. 2–22.
12. Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Гордеева Т. О. Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 1. С. 8–29.
13. Осин Е. Н., Горбунова А. А., Гордеева Т. О. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 21–49.
14. Прохорова М. В., Прохоров В. М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Психология». 2015. Т. 8. № 3. С. 57–64.
15. Удалов А. С., Удалова Н. А. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход // Российское предпринимательство. 2014. Т. 15. № 9. С. 42–51.
16. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2-е изд. СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. 860 с.
17. Шапиро С. А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности : монография. М. : ИД «АТИСО», 2011. 254 с.
18. Шелдон К. М. Введение в теорию самодетерминации и новые подходы к мотивации роста // Сибирский психологический журнал. 2016. № 62. С. 7–17.

19. Gagne M., Koestner R., Zuckerman M. Facilitating acceptance of organizational change: The importance of self-determination // Journal of Applied Social Psychology. 2000. Vol. 30. № 9. P. 1843–1852.

20. Gagne M., Deci E. Self-determination theory and work motivation // Journal of Organizational Behavior. 2005. № 26. P. 331–362.

The relationship between professional motivation and job satisfaction of employees

I. Yu. Fedyaeva

post-graduate student of the Department of psychology, Vyatka State University. Russia, Kirov.
ORCID: 0000-0003-3648-7052. E-mail: fedyaevaiu@gmail.com

Abstract: the relevance of the study is determined by the need to find new methods of managing the personnel's labor motivation in modern production conditions. A motivated worker is interested in the results of his work, he is involved in the production process. This contributes to increase labor productivity, to form comfortable moral and psychological climate, to develop organizational culture, to increase the organization effectiveness as a whole. The aim of the study was to establish the relationship between professional motivation and job satisfaction of industrial workers. The theoretical basis of the research was the ideas of the self-determination theory of E. Deci and R. Ryan. The influence of internal, external (external, introjected, identified, integrated) motivation and amotivation on the components of job satisfaction (satisfaction with wages, work organization, management, team, process and content of work) was studied.

The study was conducted on the basis of one of the largest Russian industrial enterprises using the Professional Motivation Questionnaire (Osin E.N. and others) and the Employee Satisfaction Questionnaire (Ivanova T.Y., Rasskazova E.I., Osin E.N.). The sample was 656 people. Among the significant results are the following: the relationship between internal motivation and two forms of external regulation (integrated and identified) has been established with satisfaction of the process and content of labor; strengthening of external regulation and amotivation leads to a decrease in job satisfaction; a stable relationship between introjected regulation, as a controlled form of motivation, with salary satisfaction was revealed. The obtained results can be used to prepare line managers of the enterprise, organize work on the formation of the moral and psychological climate in the team, and further monitor the professional motivation of employees.

Keywords: motivation, professional motivation, motivational continuum, self-determination theory, job satisfaction

References

1. Bureeva N. N., Kozlova M. S., Petrova I. E.H., Tuhvatullina M. A. *Trudovaya motivaciya i udovletvorennost' trudom rabotnikov vuza (po materialam sociologicheskogo issledovaniya)* [Labor motivation and job satisfaction of university employees (based on the materials of sociological research)] // *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Ser. "Social'nye nauki"* – Herald of Nizhny Novgorod University n. a. N. I. Lobachevsky. Ser. "Social sciences" 2017, №3 (47), pp. 79–87.

2. Varyhanova K. V., Kurenok YU. E. *Udovletvorennost' trudom v zavisimosti ot motivacii professional'noj deyatel'nosti rabotnikov v usloviyah sovremennogo proizvodstva* [Job satisfaction depending on the motivation of professional activity of workers in the conditions of modern production] // *Vestnik Irkutskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Ser. "Gumanitarnye nauki"* – Herald of Irkutsk State Technical University. Ser. "Humanities". 2014, No. 10 (93), pp. 293–297.

3. Gordeeva T. O. *Teoriya samodeterminacii: nastoyashchee i budushchee. CH. 1: Problemy razvitiya teorii* [Self-determination theory: present and future. Part 1: Problems of theory development] // *Psihologicheskie issledovaniya: ehlektron. nauch. zhurn.* – Psychological research: electron. scientific journal. 2010, № 4 (12). Available at: <http://psystudy.ru>

4. Gordeeva T. O. *Motivaciya: novye podhody, diagnostika, prakticheskie rekomendacii* [Motivation: new approaches, diagnostics, practical recommendations] // *Sibirskij psihologicheskij zhurnal* – Siberian psychological journal. 2016, No. 62, pp. 38–53.

5. Gordeeva T.O. *Teoriya samodeterminacii: nastoyashchee i budushchee. CH. 2: Voprosy prakticheskogo primeneniya teorii* [Self-determination theory: present and future. Part 2: Questions of practical application of the theory] // *Psihologicheskie issledovaniya: ehlektron. nauch. zhurn.* – Psychological research: electron. scientific journal. 2010, № 5 (13). Available at: <http://psystudy.ru>

6. Zhujkova M. A. *Udovletvorennost' trudom kak ob"ekt sociologicheskogo izucheniya* [Satisfaction with work as an object of sociological study] // *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Ser. «Filosofiya, psihologiya, pedagogika»* – Herald of the Udmurt University. Ser. "Philosophy, psychology, pedagogy". 2014, vol. 1, pp. 18–22.

7. Ivanova T. YU., Rasskazova E. I., Osin E. N. *Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobatsiya metodiki* [Structure and diagnosis of job satisfaction: development and testing of methods] // *Organizacionnaya psihologiya* – Organizational psychology. 2012, Vol. 2, No. 3, pp. 2–15.
8. Il'yasov F. N. *Udovletvorennost' trudom (analiz struktury, izmerenie, svyaz' s proizvodstvennym povedeniem)* [Job satisfaction (analysis of the structure, measurement, linkage with the productive behavior)] / ed. by V. G. Andreenkov. Ashgabat. Ylym (Science). 1988. 100 p.
9. Leont'ev A.N. *Potrebnosti, motivy, ehmocii: konspekt lekcij* [Needs, motives and emotions: lecture notes]. M. Moscow State University Publ. 1971.
10. Mandrikova E. YU. *Teoriya samodeterminatsii v organizatsionnom kontekste: obzor zarubezhnykh issledovaniy* [Theory of self-determination in the organizational context: review of foreign studies] // *Psihologiya. Zhurnal vysshej shkoly ekonomiki* – Journal of Higher School of Economics. 2010, vol. 7, No. 4, pp. 126–140.
11. Mandrikova E. YU., Gorbunova A. A. *Vzaimosvyaz' uvlechenosti rabotoj, lichnostnykh resursov i udovletvorennosti trudom sotrudnikov* [Relationship of passion with work, personal resources and job satisfaction of employees] // *Organizacionnaya psihologiya* – Organizational psychology. 2012, vol. 2, No. 4, pp. 2–22.
12. Osin E. N., Ivanova T. YU., Gordeeva T. O. *Avtonomnaya i kontroliruemaya professional'naya motivatsiya kak prediktory sub"ektivnogo blagopoluchiya u sotrudnikov rossijskikh organizacij* [Autonomous and controlled professional motivation as predictors of subjective well-being among employees of Russian organizations] // *Organizacionnaya psihologiya* – Organizational psychology. 2013, Vol.3, No. 1, pp. 8–29.
13. Osin E. N., Gorbunova A. A., Gordeeva T. O. *Professional'naya motivatsiya sotrudnikov rossijskikh predpriyatij: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspehnost'yu deyatel'nosti* [Professional motivation of employees of the Russian enterprises: diagnosis and connection with the welfare and successfulness of work] // *Organizacionnaya psihologiya* – Organizational psychology. 2017, vol. 7, No. 4, pp. 21–49.
14. Prohorova M. V., Prohorov V. M. *Vozrastnaya dinamika vnutrennej i vneshnej motivatsii trudovoj deyatel'nosti* [Age dynamics of internal and external motivation of labor activity] // *Vestnik YUUrGU. Ser. "Psihologiya"* – Herald of SUSU. Ser. "Psychology" 2015, vol. 8, No. 3, pp. 57–64.
15. Udalov A. S., Udalova N. A. *Trudovaya motivatsiya v sovremennoj Rossii: kompleksnyj podhod* [Labor motivation in modern Russia: an integrated approach] // *Rossijskoe predprinimatel'stvo* – Russian entrepreneurship. 2014, vol. 15, No. 9, pp. 42–51.
16. Hekkhauzen H. *Motivatsiya i deyatel'nost'* [Motivation and activity]. 2nd publ. SPb. Piter; M. Smysl. 2003. 860 p.
17. SHapiro S.A. *Sotsial'no-ekonomicheskie aspekty trudovoj deyatel'nosti : monografiya* [Social and economic aspects of labor activity: monograph]. M. Publ. house "ATISO". 2011. 254 p.
18. SHeldon K. M. *Vvedenie v teoriyu samodeterminatsii i novye podhody k motivatsii rosta* [Introduction to the theory of self-determination and new approaches to growth motivation] // *Sibirskij psihologicheskij zhurnal* – Siberian psychological journal. 2016, No. 62, pp. 7–17.
19. Gagne M., Koestner R., Zuckerman M. *Facilitating acceptance of organizational change: The importance of self-determination* // *Journal of Applied Social Psychology*. 2000. Vol. 30. № 9.P. 1843–1852.
20. Gagne M., Deci E. *Self-determination theory and work motivation* // *Journal of Organizational Behavior*. 2005. №26. P. 331–362.