

УДК 159.9

DOI: 10.25688/2223-6872.2021.40.4.5

ВОЗМОЖНОСТИ ТЕОРИИ САМОДЕТЕРМИНАЦИИ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

И. В. Волков,

ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Нижний Новгород,
vig19@yandex.ru,

О. М. Исаева,

НИУ ВШЭ, Нижний Новгород,
oisaeva@hse.ru

Статья посвящена рассмотрению организационного поведения человека с позиций теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Системный анализ возможностей теории самодетерминации позволяет комплексно подойти к решению проблемы формирования внутренней мотивации сотрудников, связанной с рядом факторов: степенью вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность, стилями лидерства и управления, удовлетворенностью работой и психологическим благополучием сотрудников организации, климатом в рабочих командах, готовностью персонала к организационным изменениям.

Целью статьи является системный анализ наиболее значимых результатов исследований, проведенных в рамках теории самодетерминации, для изучения организационного поведения и разработки программ его развития. Общая модель организации исследований в рамках теории самодетерминации предполагает изучение в качестве независимых переменных личностные особенности работника и характеристики его рабочего места и условий труда. В качестве медиаторов в исследованиях рассматриваются базовые психологические потребности и характеристики мотивации сотрудников. Результирующие переменные выражаются в количестве, качестве и эффективности выполненной работы, а также в характеристиках благополучия, удовлетворенности трудом и отсутствии заболеваемости.

Теория самодетерминации представляет собой новое, перспективное направление научных исследований и практических действий в изучении организационного поведения. Системный анализ содержания внутренней мотивации и динамики ее воздействия может быть дополнен изучением вопроса локализации контроля действий и ответственности за совершенный выбор.

Ключевые слова: системный анализ; теория самодетерминации; организационное поведение; внутренняя мотивация.

Для цитаты: Волков И. В., Исаева О. М. Возможности теории самодетерминации для изучения организационного поведения // Системная психология и социология. 2021. № 4 (40). С. 60–67. DOI: 10.25688/2223-6872. 2021.40.4.5

Волков Игорь Владимирович, кандидат психологических наук, ассистент кафедры психологии управления Национального исследовательского университета «Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», Нижний Новгород.

E-mail: *vig19@yandex.ru*

ORCID: 0000-0002-5044-7412

Исаева Оксана Михайловна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры организационной психологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Нижний Новгород.

E-mail: *oisaeva@hse.ru*

ORCID: 0000-0002-0926-5182

POSSIBILITIES OF SELF-DETERMINATION THEORY FOR STUDYING THE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

I. V. Volkov,

Lobachevsky University, Nizhny Novgorod,
vig19@yandex.ru,

O. M. Isaeva,

HSE University, Nizhny Novgorod,
oisaeva@hse.ru

The article is devoted to the consideration of human organizational behavior from the standpoint of the self-determination theory by E. Deci and R. Ryan. A system analysis of the possibilities of the self-determination theory allows a comprehensive approach to solving the problem of the formation of internal motivation of employees associated with a number of factors: the degree of employee involvement in work, leadership and management styles, job satisfaction and psychological well-being of employees of the organization, the psychological climate in work teams, staff readiness for organizational changes.

The purpose of the article is a system analysis of the most significant results of research conducted within the framework of the self-determination theory, for the study of the organizational behavior and the development of programs for its development. The general model of the organization of the research within the framework of the theory of self-determination involves the study of the personal characteristics of an employee and the characteristics of his workplace and working conditions as independent variables. The basic psychological needs and characteristics of employee motivation are considered as mediators in the research. The resulting variables are expressed in the quantity, quality and efficiency of the work performed, as well as in the characteristics of well-being, job satisfaction and absence of morbidity. The self-determination theory is a new and promising direction of scientific research and practical actions in the study of the organizational behavior. A system analysis of the content of internal motivation and the dynamics of its impact can be supplemented by studying the issue of localization of control of actions and responsibility for the choice made.

Keywords: system analysis; theory of self-determination; organizational behavior; intrinsic motivation.

For citation: Volkov I. V., Isaeva O. M. Possibilities of self-determination theory for studying the organizational behavior // Systems psychology and sociology. 2021. № 4 (40). P. 60–67. DOI: 10.25688/2223-6872. 2021.40.4.5

Volkov Igor Vladimirovich, PhD in Psychology, Assistant of the Department of Management Psychology of the N. I. Lobachevsky National Research University Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod, Russia.

E-mail: vig19@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-5044-7412

Isaeva Oksana Mikhailovna, PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Organizational Psychology, National Research “Higher School of Economics”, Nizhny Novgorod, Russia.

E-mail: oisaeva@hse.ru

ORCID: 0000-0002-0926-5182

Введение

Понятие организационного поведения используется для изучения психологических и социально-психологических закономерностей поведения людей в организации на трех уровнях:

индивидуальном, групповом и организационном. При этом поведение людей в организации понимается как мультифинальный процесс, когда результирующая активность человека детерминирована системой индивидуально-личностных факторов и факторов организационной среды в широком и узком смысле

слова — от влияния организационной культуры до влияния стилей лидерства и управления. Среди объективных и субъективных факторов, определяющих поведение людей в организационной структуре, корпоративной культуре, организационных кризисах и конфликтах, а также факторов власти и лидерства особое место принадлежит мотивации поведения человека как результирующему производному от субъективных и объективных факторов поведения.

Мотивация организационного поведения характеризуется полимодальностью. Для ее изучения и понимания возможностей изменения поведения сотрудника учитывается влияние различных переменных. Исследуется влияние материального и морального фактора на организационное поведение; влияние наказания и похвалы; влияние соревновательных эффектов и самой процедуры организации разного рода соревнований; успех и неудачи коллектива рассматриваются как факторы влияния на организационное поведение; изучается социально-психологический климат; влияние общественного внимания к коллективу; привлекательность содержания деятельности; наличие перспективы, конкретной цели; прогноз и активность человека. При этом изучение мотивации организационного поведения с точки зрения внутренней мотивации сотрудников, ее содержания и структуры встречается значительно реже. В российской психологии, и особенно в практике управления персоналом, эти исследования практически не представлены за редким исключением [1]. Между тем этот подход сегодня приобретает особую популярность в международных исследованиях и в лучших практиках управления развитием человеческих ресурсов в организации [19].

В конце девяностых годов двадцатого века российским исследователям стала доступна публикация о соотношении внешней и внутренней мотивации человека с точки зрения характера и качества выполняемой им деятельности¹. В данной статье проводится

системный анализ результатов исследований, проведенных в рамках теории самодетерминации. Рядом авторов было показано, что возможность самостоятельного выбора деятельности, своевременная обратная связь и уверенность человека в своей компетентности выступают залогом эффективности выполнения работы различной степени перцептивной и когнитивной сложности [6; 11: с. 483]. Кроме того, была установлена прямая зависимость высокой внутренней мотивации к деятельности от удовлетворения потребности в компетентности и эффективности [7; 16].

В течение последних лет в рамках теории самодетерминации было выполнено много исследований организационного поведения [18; 20]. Целью данной статьи является обобщение результатов наиболее значимых исследований для изучения организационного поведения и разработки возможных программ развития организационного поведения для повышения его эффективности.

Системный анализ положений теории самодетерминации

Теория самодетерминации — метатеория, объединяющая в себе шесть относительно самостоятельных теорий, каждая из которых имеет обширную эмпирическую базу для подтверждения своих положений и постулатов [17]. Каждая из этих теорий базируется на признании общего тезиса о наличии трех базовых потребностей, определяющих характер поведения личности. Первая из них — *потребность в автономии*, т. е. стремление быть не только инициатором собственных действий, но самостоятельно регулировать поведение в зависимости от текущих задач. *Потребность в компетентности* также является базовым стремлением личности. Она заключается в желании быть эффективным и достигать определенных результатов деятельности. *Потребность во взаимосвязи с другими членами общества* выделяется с учетом того, что личность невозможно рассматривать в отрыве от социума. В ее основе лежит чувство принадлежности к определенной группе. В трудовой деятельности

¹ Чирков В. И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии. 1996. № 3. С. 116–132.

и в жизнедеятельности эти три базовые потребности, а точнее, их полноценное удовлетворение, создают фундамент успешного функционирования [3; 9].

Первоначально в теории самодетерминации рассматривались различные типы мотивации человеческого поведения и деятельности, в том числе трудовой.

Интринсивная мотивация (внутренняя) — наиболее известный конструкт — может иметь автономный, самостоятельный и внешне контролируемый характер. Автономная мотивация характеризуется тем, что люди занимаются деятельностью с полным чувством готовности, по собственной воле и в результате личного выбора. При этом авторы полагают, что в контексте трудовой мотивации внешне детерминированная деятельность может при некоторых обстоятельствах быть также автономно мотивирована. Иными словами, выполнение работы, заданной внешне, может стать внутренней задачей, повышающей ценность работы и ставящей собственные цели для деятельности на каждом рабочем месте. Контролируемая мотивация либо за счет условных вознаграждений, либо под влиянием власти и статуса руководителя может сузить круг усилий сотрудников, дать краткосрочный выигрыш на целевые результаты и оказать

негативное побочное влияние на последующую производительность и вовлеченность сотрудников в работу [6].

Комбинации альтернатив — «автономность/контролируемость», «внешний/внутренний характер происхождения и контроля мотивации» — формируют типичные мотивационные типы поведения сотрудников (каузальные ориентации сотрудников) [18]. Чаще всего встречаются:

- ориентация на автономию, при которой удовлетворение трех базовых потребностей продуцирует инициативность и заинтересованность в работе;
- контролируемая ориентация: связана с внешним по отношению к человеку контролем и преимущественно с внешними инструкциями; потребность в автономии не выражена, но выражены потребности в компетентности и связанности с другими людьми;
- безличная ориентация, для которой характерна депривация базовых потребностей; эта ориентация направлена на выполнение деятельности и получение результата такого уровня, которые позволяют избежать негативных оценок и сбоев в работе.

Общая схема организационного поведения в теории самодетерминации представлена на рисунке 1 [7: с. 23].



Рис. 1. Общая модель исследований поведения в организации в теории самодетерминации

Для развития интринсивной мотивации важен уровень сложности выполняемой деятельности: для развития и поддержания внутренней мотивации деятельность должна быть оптимального уровня сложности. Простая деятельность не стимулирует развитие внутренней мотивации, поскольку не позволяет человеку почувствовать свою эффективность, пережить успех от преодоления трудностей и наглядно подтвердить собственную самореализацию.

Проведенные исследования показывают, что организационное поведение может создавать условия для развития внутренней мотивации [2; 4]. В теории самодетерминации изучаются возможности развития человеческих ресурсов в зависимости от типов мотивации [5]. В ряде исследований показано, что мотивация на рабочем месте меняется у человека от внешней, инактивной мотивации, направленной на соответствие внешним требованиям и оценкам деятельности, до личностной включенности, личной заинтересованности в работе и преимущественно личной по локализации и происхождению оценке качества деятельности [10; 14]. В современных исследованиях показана зависимость процессов удовлетворения базовых потребностей сотрудников организации от характеристик социально-психологического климата в организации, стиля управления, способа планирования и организации работы [8; 13]. Важную роль также играют компенсационные управленческие стратегии и миссия организации [12]. Можно утверждать, что организационные и социально-психологические особенности предприятия задают качество мотивационных тенденций поведения сотрудников.

Несколько крупных исследований деятельности руководителей организаций показали, что психологическое благополучие сотрудников предприятия связано с поддержкой и удовлетворением у людей потребности в автономии [1; 17]. Такие стратегии способствуют вовлеченности сотрудников в деятельность предприятия, что, в свою очередь, приводит к росту производительности труда и росту эффективности деятельности. Основываясь на идее о том, что труд во взрослом

возрасте выступает необходимым условием развития личности, можно предположить, что управление кадровым потенциалом на основе удовлетворенности потребности в автономии и внутренней мотивации будет способствовать развитию личностного потенциала сотрудников. Эта гипотеза нуждается в эмпирической проверке в условиях деятельности российских организаций.

Еще одним направлением исследований в рамках теории самодетерминации является разработка и адаптация уже созданных измерительных инструментов для оценки различных аспектов организационного поведения. Сегодня установлено, что одна из широко распространенных в этой сфере методик (опросник профессиональной мотивации (ОПМ)) обладает хорошими психометрическими характеристиками, удобна в использовании и для ученых, и для практиков. Результаты исследований, выполненных с помощью этого опросника, показали, что снижение увлеченности деятельностью, эмоциональное истощение, неадекватная самооценка эффективности деятельности сотрудников, а также скука связаны с автономной и контролируемой мотивацией. Напротив, было показано, что автономная мотивация обуславливает эффективное выполнение производственных задач и позитивное функционирование сотрудников [1].

Таким образом, поведение человека в организации детерминировано совокупностью влияния внешних и внутренних источников. Тем не менее интринсивная мотивация представляет собой совокупность динамических и содержательных характеристик, внутриличностных по происхождению и опосредованных содержанием деятельности. При условии высокого уровня развития внутренней мотивации человек действует с учетом внешних обстоятельств, однако не подчиняется им. Вместе с тем вопрос о том, как связаны различные виды мотивации и можно ли говорить в организационном поведении о генезисе интринсивной мотивации из других видов, остается открытым.

Заключение

Теория самодетерминации представляет собой новое и перспективное направление научных исследований и практических действий в области изучения организационного поведения людей и разработки стратегий его изменения. Системный анализ содержания внутренней мотивации и динамики ее воздействия может быть дополнен изучением вопроса локализации контроля действий и ответственности за совершенный выбор. На сегодняшний день актуальным является вопрос изучения того, как организационное поведение связано с содержанием и локусом социальных

сравнений. Что является для сотрудника организации фокусом и эталоном для самооценки в производственной сфере: он сам, его прошлый опыт, поведение и достижения других сотрудников и руководства организацией? Какими характеристиками организационной культуры и в целом организационной среды поддерживается механизм социального сравнения? Существует ли связь между типом и содержанием мотивационной основы деятельности и локусом социального сравнения? Эти и ряд других вопросов могут стать направлениями развития теории самодетерминации для изучения организационного поведения.

Литература

1. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности / Е. Н. Осин и др. // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 21–49.
2. **Allan B. A.** Outcomes of meaningful work: A meta-analysis / B. A. Allan et al. // *Journal of Management Studies*. 2019. Vol. 56. Iss. 3. P. 500–528. DOI: 10.1111/joms.12406
3. **Chen M. H., Tseng M., Teng M. J.** Creative entrepreneurs' well-being, opportunity recognition and absorptive capacity: Self-determination theory perspective // *Entrepreneurship Research Journal*. 2020. Vol. 10. Iss. 1. P. 20180171. DOI: 10.1515/erj-2018-0171
4. **Chiu H. H.** Employees' intrinsic and extrinsic motivations in innovation implementation: The moderation role of managers' persuasive and assertive strategies // *Journal of Change Management*. 2018. Vol. 18. Iss. 3. P. 218–239. DOI: 10.1080/14697017.2017.1407353
5. **Chua J., Ayoko O. B.** Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement // *Journal of Management & Organization*. 2021. Vol. 27. Iss. 3. P. 523–543. DOI: 10.1017/jmo.2018.74
6. **Deci E. L., Connell J. P., Ryan R. M.** Self-determination in a work organization // *Journal of Applied Psychology*. 1989. Vol. 74. Iss. 4. P. 580–590. DOI: 10.1037/0021-9010.74.4.580
7. **Deci E. L., Olafsen A. H., Ryan R. M.** Self-determination theory in work organizations: the state of a science // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. Vol. 4. Iss. 1. P. 19–43. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
8. **Denneson L. M., Ono S. S., Dobscha S. K.** The applicability of self-determination theory to health coaching: a qualitative analysis of patient experiences // *Coaching-An International Journal of Theory Research and Practice*. 2020. Vol. 13. Iss. 2. P. 163–175. DOI: 10.1080/17521882.2019.1673457
9. **Howard J. L.** Using bifactor exploratory structural equation modeling to test for a continuum structure of motivation / J. L. Howard et al. // *Journal of Management*. 2018. Vol. 44. Iss. 7. P. 2638–2664. DOI: 10.1177/0149206316645653
10. **Montani F.** Job insecurity and innovative work behavior: A moderated mediation model of intrinsic motivation and trait mindfulness / F. Montani et al. // *Stress and Health*. 2021. Vol. 37. Iss. 4. P. 742–754. DOI: 10.1002/smi.3034
11. **Ryan R. M., Deci E. L.** Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Publishing, 2017. 756 p. DOI: 10.1521/978.14625/28806
12. **Ryan R. M., Scott R. C.** Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations // *Advances in Developing Human Resources*. 2018. Vol. 20. Iss. 2. P. 133–147. DOI: 10.1177/1523422318756954
13. **Sheldon K. M.** Comparing Holland and Self-Determination Theory Measures of Career Preference as Predictors of Career Choice / K. M. Sheldon et al. // *Journal of Career Assessment*. 2019. Vol. 28. Iss. 1. P. 28–42. DOI: 10.1177/1069072718823003

14. **Slemp G. R.** Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review / G. R. Slemp et al. // *Motivation and Emotion*. 2018. Vol. 42. Iss. 5. P. 706–724. DOI: 10.1007/s11031-018-9698-y
15. **Slemp G. R., Kern M. L., Vella-Brodrick D. A.** Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support // *Psychology of Well-Being*. 2015. Vol. 5. Iss. 1. DOI: 10.1186/s13612-015-0034-y; URL: <https://psywb.springeropen.com/articles/10.1186/s13612-015-0034-y> (access date: 14.10.2021).
16. **Smokrović E.** The effect of job satisfaction, absenteeism, and personal motivation on job quitting: A survey of Croatian nurses / E. Smokrović et al. // *Journal of East European Management Studie*. 2019. Vol. 24. Iss. 3. P. 398–422. DOI: 10.5771/0949-6181-2019-3-398
17. **Solberg E., Lai L. D., Dysvik A.** When midway won't do: the curvilinear relationship between intrinsic motivation and willingness to be flexible // *Journal of Managerial Psychology*. 2021. Vol. 36. Iss. 2. P. 156–169. DOI: 10.1108/JMP-02-2020-0107
18. **Van den Broeck A.** Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation / A. Van den Broeck et al. // *Organizational Psychology Review*. 2021. Vol. 11. Iss. 3. P. 240–273. DOI: 10.1177/20413866211006173
19. **Yu S., Levesque-Bristol C., Maeda Y.** General need for autonomy and subjective well-being: A meta-analysis of studies in the US and East Asia // *Journal of Happiness Studies*. 2018. Vol. 19. Iss. 6. P. 1863–1882. DOI: 10.1007/s10902-017-9898-2
20. **Zhu Y. O., Gardner D. G., Chen H. G.** Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity // *Journal of Management*. 2016. Vol. 44. Iss. 5. P. 2094–2115. DOI: 10.1177/0149206316638161

References

1. Professional'naya motivaciya sotrudnikov rossijskix predpriyatij: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspeshnost'yu deyatel'nosti [Professional motivation of employees of Russian enterprises: diagnostics and links with the well-being and success of activities] / E. N. Osin et al. // *Organizacionnaya psixologiya [Organizational Psychology]*. 2017. Vol. 7. Iss. 4. P. 21–49.
2. **Allan B. A.** Outcomes of meaningful work: A meta-analysis / B. A. Allan et al. // *Journal of Management Studies*. 2019. Vol. 56. Iss. 3. P. 500–528. DOI: 10.1111/joms.12406
3. **Chen M. H., Tseng M., Teng M. J.** Creative entrepreneurs' well-being, opportunity recognition and absorptive capacity: Self-determination theory perspective // *Entrepreneurship Research Journal*. 2020. Vol. 10. Iss. 1. P. 20180171. DOI: 10.1515/erj-2018-0171
4. **Chiu H. H.** Employees' intrinsic and extrinsic motivations in innovation implementation: The moderation role of managers' persuasive and assertive strategies // *Journal of Change Management*. 2018. Vol. 18. Iss. 3. P. 218–239. DOI: 10.1080/14697017.2017.1407353
5. **Chua J., Ayoko O. B.** Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement // *Journal of Management & Organization*. 2021. Vol. 27. Iss. 3. P. 523–543. DOI: 10.1017/jmo.2018.74
6. **Deci E. L., Connell J. P., Ryan R. M.** Self-determination in a work organization // *Journal of Applied Psychology*. 1989. Vol. 74. Iss. 4. P. 580–590. DOI: 10.1037/0021-9010.74.4.580
7. **Deci E. L., Olafsen A. H., Ryan R. M.** Self-determination theory in work organizations: the state of a science // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. Vol. 4. Iss. 1. P. 19–43. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
8. **Denneson L. M., Ono S. S., Dobscha S. K.** The applicability of self-determination theory to health coaching: a qualitative analysis of patient experiences // *Coaching-An International Journal of Theory Research and Practice*. 2020. Vol. 13. Iss. 2. P. 163–175. DOI: 10.1080/17521882.2019.1673457
9. **Howard J. L.** Using bifactor exploratory structural equation modeling to test for a continuum structure of motivation / J. L. Howard et al. // *Journal of Management*. 2018. Vol. 44. Iss. 7. P. 2638–2664. DOI: 10.1177/0149206316645653
10. **Montani F.** Job insecurity and innovative work behavior: A moderated mediation model of intrinsic motivation and trait mindfulness / F. Montani et al. // *Stress and Health*. 2021. Vol. 37. Iss. 4. P. 742–754. DOI: 10.1002/smi.3034
11. **Ryan R. M., Deci E. L.** Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Publishing, 2017. 756 p. DOI: 10.1521/978.14625/28806
12. **Ryan R. M., Scott R. C.** Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations // *Advances in Developing Human Resources*. 2018. Vol. 20. Iss. 2. P. 133–147. DOI: 10.1177/1523422318756954

13. **Sheldon K. M.** Comparing Holland and Self-Determination Theory Measures of Career Preference as Predictors of Career Choice / K. M. Sheldon et al. // *Journal of Career Assessment*. 2019. Vol. 28. Iss. 1. P. 28–42. DOI: 10.1177/1069072718823003
14. **Slemp G. R.** Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review / G. R. Slemp et al. // *Motivation and Emotion*. 2018. Vol. 42. Iss. 5. P. 706–724. DOI: 10.1007/s11031-018-9698-y
15. **Slemp G. R., Kern M. L., Vella-Brodrick D. A.** Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support // *Psychology of Well-Being*. 2015. Vol. 5. Iss. 1. DOI: 10.1186/s13612-015-0034-y; URL: <https://psywb.springeropen.com/articles/10.1186/s13612-015-0034-y> (access date: 14.10.2021).
16. **Smokrović E.** The effect of job satisfaction, absenteeism, and personal motivation on job quitting: A survey of Croatian nurses / E. Smokrović et al. // *Journal of East European Management Studie*. 2019. Vol. 24. Iss. 3. P. 398–422. DOI: 10.5771/0949-6181-2019-3-398
17. **Solberg E., Lai L. D., Dysvik A.** When midway won't do: the curvilinear relationship between intrinsic motivation and willingness to be flexible // *Journal of Managerial Psychology*. 2021. Vol. 36. Iss. 2. P. 156–169. DOI: 10.1108/JMP-02-2020-0107
18. **Van den Broeck A.** Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation / A. Van den Broeck et al. // *Organizational Psychology Review*. 2021. Vol. 11. Iss. 3. P. 240–273. DOI: 10.1177/20413866211006173
19. **Yu S., Levesque-Bristol C., Maeda Y.** General need for autonomy and subjective well-being: A meta-analysis of studies in the US and East Asia // *Journal of Happiness Studies*. 2018. Vol. 19. Iss. 6. P. 1863–1882. DOI: 10.1007/s10902-017-9898-2
20. **Zhu Y. O., Gardner D. G., Chen H. G.** Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity // *Journal of Management*. 2016. Vol. 44. Iss. 5. P. 2094–2115. DOI: 10.1177/0149206316638161