

УДК 159.9

## Развитие самомотивации как ресурса для профилактики эмоционального выгорания средствами визуализации

**Фадина Ангелина Геннадьевна**

Кандидат психологических наук, доцент,  
кафедра общей и когнитивной психологии,  
Астраханский государственный университет,  
414056, Российская Федерация, Астрахань, ул. Татищева, 20а;  
e-mail: fadina.angelina@mail.ru

**Зайкина Евгения Юрьевна**

Магистрант,  
Астраханский государственный университет,  
414056, Российская Федерация, Астрахань, ул. Татищева, 20а;  
e-mail: jene.81@mail.ru

### Аннотация

Статья посвящена изучению возможности использования ресурсного потенциала самомотивации для предупреждения возникновения эмоционального выгорания. В исследовании приняли участие медицинские представители фармацевтических компаний города Астрахани общей численностью 73 человека. Исследование проводилось в несколько этапов. На этапе констатации были определены исходные значения исследуемых показателей: уровень самомотивации; наличие склонности к прокрастинации; степень сформированности и характерологические особенности эмоционального выгорания. На формирующем этапе была выделена группа людей с высоким риском эмоционального выгорания и низкими показателями самомотивации. Им было предложено прохождение семинара-тренинга «Визуализация целей». На заключительном этапе оценивалась эффективность проведенных мероприятий, оформлялись полученные результаты. В результате исследования установлено, что низкий уровень самомотивации приводит к возникновению склонности к прокрастинации и формированию эмоционального выгорания. Доказана возможность использования ресурсного потенциала самомотивации для предупреждения возникновения эмоционального выгорания. Ключевым инструментом развития самомотивации выступило формирование навыков визуализации (визуализация целей и этапов их реализации, промежуточного и итогового контроля, построение модели самоэффективности и прочее).

**Для цитирования в научных исследованиях**

Фадина А.Г., Зайкина Е.Ю. Развитие самомотивации как ресурса для профилактики эмоционального выгорания средствами визуализации // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Том 6. № 2А. С. 108-118.

**Ключевые слова**

Самомотивация, прокрастинация, эмоциональное выгорание, визуализация.

**Введение**

Сегодня в результате ужесточения конкуренции компании вынуждены разрабатывать новые формы и методы работы с сотрудниками как основным нематериальным активом организации. Следствием этой работы являются не только конечные показатели результативности и эффективности деятельности (производительность труда, рентабельность, объем продаж или производства), но и приобретение дополнительных конкурентных преимуществ высокого порядка, обеспечивающих устойчивость в течение длительного периода времени. Как отмечают Е.А. Лясковская и Д.В. Еговцова, на практике это означает необходимость для руководства компаний осуществить переход от «жестких» нормативных методов контроля к «мягким» психологическим методам, способствующим переводу работы сотрудников от неохотного исполнения регламентов к творческой работе с полной самоотдачей и заботой о судьбе общего дела [Лясковская, 2015]. Вовлечение сотрудников в работу организации на основе понимания и развития их мотивации – актуальная практическая задача.

В последние годы широкое распространение получили исследования самомотивации, которая рассматривается в качестве важного инструмента побуждения к деятельности как отдельных работников, так и управленческой команды в целом [Огородников, 2014]. По мнению С.В. Ивановой, самомотивация – это явление, при котором человек может длительное время в сложных и ответственных ситуациях обходиться без внешнего положительного подкрепления, мотивируя себя сам [Иванова, 2013]. Самомотивированный человек четко формулирует цели, к которым он стремится, использует разнообразные инструменты по их достижению, преодолевает возникающие в процессе трудности. Сотрудники с сильной самомотивацией ориентированы на постоянное самосовершенствование, личностный рост, что в конечном итоге сказывается и на развитии организации. Слабомотивированные сотрудники, напротив, нуждаются в постоянном внешнем контроле. Проявляемая ими безынициативность и безразличие к собственным успехам и достижениям компании могут негативным образом сказаться на эффективности деятельности организации. Как правило, такие сотрудники проявляют склонность к прокрастинации (откладыванию намеченных дел, даже если данное обстоятельство повлечет за собой негативный эффект для личности).

Очевидно, что с течением времени каждый сотрудник может начать испытывать определенную усталость. Чем сильнее нагрузка на психическую и эмоциональную сферы жизни личности, тем быстрее формируется рост отрицательных убеждений в отношении собственной самооэффективности как личности и профессионала. Впоследствии это может привести к развитию эмоционального выгорания, негативным образом влияющего на показатели результативности и эффективности деятельности сначала сотрудника, а потом и организации в целом. В рамках своего исследования мы решили оценить ресурсный потенциал самомотивации для предупреждения возникновения эмоционального выгорания.

### **Оценка уровня самомотивации сотрудников фармакологических компаний**

В исследовании приняли участие медицинские представители фармацевтических компаний города Астрахани общей численностью 73 человека. Возрастные границы респондентов – от 24 лет до 51 года. Средний стаж работы в данной отрасли – 5,8 лет.

На первом этапе исследования нами проводилась оценка уровня самомотивации (с помощью теста «Изменение уровня самомотивации», автор – С.Н. Панченко). Высокий уровень самомотивации был выявлен у 34% респондентов. По мнению авторов, полученные данные объясняются спецификой деятельности испытуемых: уровень их дохода напрямую зависит от их собственных усилий. В подобной ситуации умение мотивировать себя на выполнение тех или иных задач просто необходимо. Однако преобладающим является средний уровень самомотивации (у 45% испытуемых). Такие сотрудники не используют свой потенциал в полном объеме и недостаточно инвестируют в развитие собственных ресурсов. Их успехи непостоянны, профессиональные достижения сменяются периодами пониженного эмоционального фона и нежеланием работать в полную силу. Это сотрудники «группы риска», которые в любой момент могут пополнить ряды слабомотивированных. Также была выявлена группа сотрудников с низким уровнем самомотивации (21%). То, чем они занимаются, не приносит им ни удовлетворения, ни серьезных результатов. Цели, которые они достигают, – в основном «чужие» для них и не согласованы с их ценностями. По мнению авторов, такие сотрудники практически не реализуют свой внутренний потенциал и представляют потенциальную опасность для компании, поэтому они нуждаются в организации целенаправленной работы по повышению уровня их самомотивации. Конечно, в первую очередь низкая самомотивация сказывается на качестве и результативности их труда (количество посещений аптечных точек, встреч с ключевыми партнерами, прямых продаж и прочее), а значит, и на уровне дохода. Однако руководство организаций в большей степени заботит вопрос о том, какой имидж они создают. Низкомотивированные сотрудники приносят убытки не только напрямую (невыполнение планов), но и косвенно, формируя мнение о компании как ненадежном партнере, что в значительной степени осложняет продвижение ее бренда и снижает конкурентоспособность.

Выявить сотрудников с низкой самомотивацией без специально организованного изучения непросто, поскольку они необязательно выделяются слабой активностью. Напротив, зачастую они весьма деятельны, однако здесь идет речь не о целенаправленной деятельности, а скорее о прокрастинации. Чтобы проверить данное предположение, мы исследовали наличие у респондентов склонности к прокрастинации («Шкала общей прокрастинации», автор – С. Lay). Также, следуя основной цели исследования (оценка ресурсного потенциала самомотивации для предупреждения возникновения эмоционального выгорания), мы провели методику диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

### **Результаты применения математико-статистических методов обработки данных и их качественная интерпретация**

С целью оценки ресурсного потенциала самомотивации для предупреждения возникновения эмоционального выгорания авторами был проведен математико-статистический анализ данных. Были использованы математико-статистические методы, включающие в себя вычисление описательных статистик, критерия Колмогорова-Смирнова для одной выборки, критерия Ливиня, однофакторного дисперсионного анализа для независимых выборок, критерия Краскела-Уоллеса, критерия Шапиро-Уилкса, критерия Стьюдента для зависимых выборок, критерия Вилкоксона [Мерзлякова, 2015]. Все расчеты выполнялись с помощью компьютерной программы IBM SPSS Statistics 21.

С помощью критерия Колмогорова-Смирнова для одной выборки мы проверили нормальность распределения количественных переменных. С помощью критерия Ливиня мы проверили гомогенность дисперсий для количественных переменных, распределение которых соответствует нормальному закону. При сравнительном анализе показателей, в зависимости от уровня развития самомотивации (высоко, среднего, низкого), для переменных, у которых выполняются требования нормальности распределения и гомогенности дисперсий, мы использовали однофакторный дисперсионный анализ для независимых выборок (F), в остальных случаях – критерий Краскела-Уоллеса (H) (табл. 1).

Как мы можем видеть, значимые различия выявлены практически по всем изученным показателям. Анализируя данные, полученные по методике оценки уровня самомотивации, стоит отметить, что в обработке методики заложена обратная зависимость количества баллов и уровня самомотивации, то есть чем больше баллов набирает испытуемый, тем ниже уровень его самомотивации.

Проведенный математико-статистический анализ доказывает, что самомотивация влияет на возникновение склонности к прокрастинации. Снижение показателей самомотивации ведет к повышению уровня прокрастинации ( $F=10,003$  при уровне значимости

**Таблица 1. Оценка достоверности различий в показателях в зависимости от уровня самомотивации**

Переменные	Средние значения самомотивации			Значение критерия	Уровень значимости
	низкая	средняя	высокая		
Самомотивация	12,47	7,72	3,06	F=242,590	0,000
Прокрастинация	64,80	48,20	37,39	F=10,003	0,000
Напряжение	53,13	32,20	13,24	H=45,780	0,000
Переживание психотравмирующих обстоятельств	11,20	6,92	3,21	H=21,218	0,000
Неудовлетворенность собой	18,13	12,28	2,39	H=38,812	0,000
Загнанность в клетку	15,60	6,68	3,12	H=29,256	0,000
Тревога и депрессия	8,20	6,32	4,52	H=3,885	0,143
Резистенция	40,53	38,20	16,91	H=41,612	0,000
Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование	10,53	13,20	3,12	H=31,827	0,000
Эмоционально-нравственная дезориентация	5,80	6,40	2,21	H=11,286	0,004
Расширение сферы экономии эмоций	7,40	7,40	5,39	H=0,912	0,634
Редукция профессиональных обязанностей	16,80	11,20	6,18	H=21,352	0,000
Истощение	40,93	27,00	23,21	H=21,227	0,000
Эмоциональный дефицит	8,93	8,32	4,70	H=10,086	0,006
Эмоциональная отстраненность	14,27	9,28	8,21	F=5,161	0,008
Личностная отстраненность	11,33	6,12	2,58	H=28,944	0,000
Психосоматические и психовегетативные нарушения	6,40	3,28	7,73	H=10,671	0,005

$p < 0,0001$ ). То есть чем менее самомотивирован человек, тем в большей степени он склонен, осознавая необходимость выполнения вполне конкретных важных дел, игнорировать их и отвлекать свое внимание на бытовые мелочи, развлечения или другую работу, не требующую оперативного исполнения. У сотрудников с низким и средним уровнем самомотивации имеется тенденция избегать задач, которые они считают неприятными и отталкивающими, несмотря на их значимость. Стоит отметить, что прокрастинация как пассивность в реализации поставленных целей находит свое выражение во всех сферах человеческой жизнедеятельности: личностной, социальной, профессиональной. Она становится проблемой в том случае, когда превращается в «обычное рабочее состояние», в котором человек проводит большую часть времени.

Как мы выяснили, чем менее самомотивирован сотрудник, тем чаще он откладывает выполнение дел на потом или выполняет их не в полном объеме, некачественно, с опозданием. Это, в свою очередь, может привести к возникновению сложностей на работе, упущенным возможностям в личной жизни. Общий эмоциональный фон приобретает негативный оттенок (рост напряжения, тревожности, недовольства собой), развивается эмоциональное выгорание.

Анализируя данные, полученные в группах с высокой, средней и низкой самомотивацией по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, можно отметить следующее.

1. В группах с высокой и средней самомотивацией фаза «Напряжение» не сформирована, показатели всех симптомов в норме, за исключением складывающегося симптома «Неудовлетворенность собой» в группе со средним уровнем самомотивации. В группе же с низким уровнем самомотивации выявлены высокие показатели по трем из четырех симптомов: «Неудовлетворенность собой» и «Загнанность в клетку» – находятся на уровне сложившихся симптомов, а «Переживание психотравмирующих обстоятельств» – складывающегося. Таким образом, фаза «Напряжение» в группе с низкой самомотивацией уже находится в стадии формирования. Значимые различия в показателях трех групп по данной фазе отсутствуют лишь по переменной «Тревога и депрессия».

2. Фаза «Резистенция» находится в стадии формирования в двух группах – со средним и низким уровнем самомотивации. В обеих группах выявлены складывающиеся симптомы «Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование» и «Редукция профессиональных обязанностей» (в группе с низкой самомотивацией данный симптом сложившийся). Значимые различия в показателях трех групп по данной фазе отсутствуют лишь по переменной «Расширение сферы экономии эмоций».

3. Рассматривая фазу «Истощение», можно констатировать, что в группах с высокой и средней самомотивацией она не сформирована (показатели всех симптомов в норме), а вот в группе с низкой самомотивацией она находится в стадии формирования (за счет выраженных складывающихся симптомов «Эмоциональная отстраненность» и «Личностная отстраненность (деперсонализация)»). Значимые различия выявлены по всем переменным данной фазы.

Проведенный математико-статистический анализ данных склонности к прокрастинации и эмоционального выгорания сотрудников фармакологических компаний убедительно доказывает, что самомотивация может выступать ресурсом для профилактики их возникновения и развития. На основе полученных данных нами были разработаны рекомендации по профилактике возникновения и развития прокрастинации и эмоционального выгорания через повышение уровня самомотивации. Также на условиях добровольного участия сотрудникам с высоким риском эмоционального выгорания и низкими показателями самомотивации было предложено пройти четырехнедельный семинар-тренинг развития самомотивации, формирования навыков и умений профилактики прокрастинации и повышения эмоционального фона средствами визуализации.

С помощью критерия Шапиро-Уилкса мы проверили нормальность распределения количественных переменных в группе до и после прохождения семинара-тренинга. При оценке достоверности сдвига для переменных, имеющих нормальное распределение при I и II срезах, мы вычислили критерий Стьюдента для зависимых выборок, в остальных случаях – критерий Вилкоксона (табл. 2).

Как мы можем видеть, после прохождения четырехнедельного семинара-тренинга «Визуализация целей» в группе произошли статистически значимые изменения.

**Таблица 2. Оценка достоверности сдвига в группе до и после семинара-тренинга «Визуализация целей»**

Переменные	Средние значения		Значение критерия	Уровень значимости
	I срез	II срез		
Самомотивация	9,50	6,13	T=6,899	0,000
Прокрастинация	54,43	30,43	T=-4,870	0,000
Напряжение	40,05	30,80	T=-3,411	0,001
Переживание психотравмирующих обстоятельств	8,53	6,15	T=-2,366	0,018
Неудовлетворенность собой	14,48	9,53	T=-3,304	0,001
Загнанность в клетку	10,03	8,50	T=-1,947	0,051
Тревога и депрессия	7,03	6,63	T=-0,738	0,461
Резистенция	39,08	30,95	T=5,195	0,000
Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование	12,20	8,15	T=-3,313	0,001
Эмоционально-нравственная дезориентация	6,18	5,75	T=-0,714	0,475
Расширение сферы экономии эмоций	7,40	7,65	T=-0,716	0,474
Редукция профессиональных обязанностей	13,30	9,40	T=-3,326	0,001
Истощение	32,23	27,83	T=-3,465	0,001
Эмоциональный дефицит	8,55	7,65	T=-2,032	0,042
Эмоциональная отстраненность	11,15	8,78	T=-2,818	0,005
Личностная отстраненность	8,07	6,98	T=-1,826	0,068
Психосоматические и психовегетативные нарушения	4,45	4,43	T=-0,071	0,943

В частности, выявлено повышение уровня самомотивации, снижение показателей склонности к прокрастинации, напряжения, переживания психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенности собой, резистенции, неадекватного эмоционального избирательного реагирования, редукции профессиональных обязанностей, истощения, эмоционального дефицита и эмоциональной отстраненности.

### Заключение

Самомотивация понимается нами как сложный многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека, как «сплав» движущих сил его поведения и деятельности. Она представляет собой персональный произвольный процесс управления собственной активностью, систематически осуществляемый человеком на основе осмысления актуального и желаемого положения дел по критериям возможных причин, целей и действий в конкретной ситуации, при учете обновления ситуации, наполняемой смыслом в актуальном состоянии. На основе результатов исследования и математико-статистического анализа данных нами была доказана возможность использования ресурсного потенциала самомотивации для предупреждения возникновения эмоционального выгорания. В свою очередь, ключевым инструментом развития самомотивации выступило формирование навыков визуализации (визуализация целей и этапов их реализации, промежуточного и итогового контроля, построение модели самооффективности и прочее).

## Библиография

1. Белкина Н.А. Создание личной системы мотивов и самомотивации жизни // Челябинский гуманитарий. 2014. Т. 3. № 28. С. 42-50.
2. Дегтярев А.В. Work life balance wheel gamification: самомотивация персонала с применением метода «колесо жизненного баланса» и «геймификация» // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. № 4. С. 51-59.
3. Жадан С. Мотивация и трудовая активность персонала. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2013.
4. Иванова С.В. Мотивация на 100 %: А где же у него кнопка. М.: Альпина Паблишер, 2013.
5. Ключков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2013.
6. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности. М.: Альпина Паблишер, 2017.
7. Ковылин В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. 2013. № 2.
8. Лученкова М.А. От прокрастинации к реализации жизненных целей. Саратов: Саратовский источник, 2016.
9. Лясковская Е.А., Еговцова Д.В. Исследование форм мотивации и вовлеченности персонала в работу организации // Экономика, управление и инвестиции. 2015. № 3 (9). URL: [euii-journal.ru/29-84](http://euii-journal.ru/29-84).
10. Мацкель Д.И., Босая Д.А. Самомотивация персонала как инструмент стимулирования сбытовой деятельности // Экономика и социум. 2016. № 6-2 (25). С. 93-96.
11. Мерзлякова С.В. Основы научного исследования: статистический анализ данных. Астрахань: Color, 2015.
12. Огородников П.И., Мазуренко Г.Е. Роль самомотивации при создании организационного климата управленческой команды организации // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2014. № 3. С. 197-200.
13. Рыбальченко К.В. Самомотивация как фактор успеха современного менеджера // Организационно-экономический механизм управления опережающим развитием регионов. 2016. С. 307-310.
14. Якуба В. Мотивация: как мотивировать себя? 8 приемов правильного настроения // Аналитика культурологии. 2015. № 31. С. 116-119.
15. Lay C., Kovacs A., Danto D. The relation of trait procrastination to the big-five factor conscientiousness: an assessment with primary-junior school children based on self-report scales. Personality and Individual Differences. 1998. Vol. 25. P. 187-193.
16. Steel P. Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? // Personality and Individual Differences. 2010. No. 48. P. 926-934.



## **Development of self-motivation as a resource for prevention of emotional burnout by vision aids**

**Angelina G. Fadina**

PhD in Psychology, Associate Professor,  
Department of general and cognitive psychology,  
Astrakhan State University,  
414056, 20a Tatishcheva st., Astrakhan', Russian Federation;  
e-mail: fadina.angelina@mail.ru

**Evgeniya Yu. Zaikina**

Master Student,  
Astrakhan State University,  
414056, 20a Tatishcheva st., Astrakhan', Russian Federation;  
e-mail: jene.81@mail.ru

### **Abstract**

This article describes a possibility of using resource potential of self-motivation to prevent the emotional burnout. Seventy three medical representatives of pharmaceutical companies located in Astrakhan took part in the research. The research was carried out in several stages. Initial values of the test items were identified at the stage of affirmation for all the group: self-motivation level; procrastination disposition, level and characteristic peculiarities of emotional burnout. On a construction stage a group of individuals with high risk of emotional burnout and low self-motivation was formed. The group attended training seminar "Visualizing goals". At the final stage the effectiveness of measures is evaluated and obtained results are processed. The research found that low level of self-motivation causes disposition to procrastination and formation of symptoms of emotional burnout. To assess the resource potential of self-motivation to prevent emotional burnout mathematical and statistical analysis of data was carried out. Through mathematic and statistical data analysis the possibility to use self-motivation potential to prevent emotional burnout was proved. The authors of this article draw to the conclusion that the key tool to improve self-motivation is development of visualization skills (visualization of goals and their implementation stages, intermediate and final control, building self-efficacy model and others).

### **For citation**

Fadina A.G., Zaikina E.Yu. (2017) Razvitie samomotivatsii kak resursa dlya profilaktiki emotsional'nogo vygoraniya sredstvami vizualizatsii [Development of self-motivation

as a resource for prevention of emotional burnout by vision aids]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 6 (2A), pp. 108-118.

### Keywords

Self-motivation, procrastination, emotional burnout, visualization.

### References

1. Belkina H.A. (2014) Sozdanie lichnoi sistemy motivov i samomotivatsii zhizni [Creating a personal system of motives and self-motivation of life]. *Chelyabinskii gumanitarii* [Chelyabinsk Humanities], 28 (3), pp. 42-50.
2. Degtyarev A.V. (2016) Work life balance wheel gamification: samomotivatsiya personala s primeneniem metoda "koleso zhiznennogo balansa" i "geimifikatsiya" [Work life balance wheel gamification: personnel self-motivating using the method "Wheel of life balance" and "Gamification"]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti* [Labour rate setting and compensation in the Industry], 4, pp. 51-59.
3. Ivanova S.V. (2013) *Motivatsiya na 100 %: A gde zhe u nego knopka* [The motivation for 100%: and where is his button?]. Moscow: Al'pina Publisher Publ.
4. Klochkov A.K. (2013) *KPI i motivatsiya personala. Polnyi sbornik prakticheskikh instrumentov* [KPI and motivation of personnel. full collection of practical tools]. Moscow: Eksmo Publ.
5. Kovi S.R. (2017) *Sem' navykov vysokoeffektivnykh lyudei: Moshchnye instrumenty razvitiya lichnosti* [Seven habits of highly effective people: powerful tools of personality development]. Moscow: Al'pina Publisher Publ.
6. Kovylin V.S. (2013) Teoreticheskie osnovy izucheniya fenomena prokrastinatsii [Theoretical basis of the study of the phenomenon of procrastination]. *Lichnost' v menyayushchemsya mire: zdorov'e, adaptatsiya, razvitie* [Personality in a changing world: health, adaptation, development], 2.
7. Lay C., Kovacs A., Danto D. (1998) The relation of trait procrastination to the big-five factor conscientiousness: an assessment with primary-junior school children based on self-report scales. *Personality and Individual Differences*, 25, pp. 187-193.
8. Luchenkova M.A. (2016) *Ot prokrastinatsii k realizatsii zhiznennykh tselei* [From procrastination to pursuing life goals]. Saratov: Saratovskii istochnik Publ.
9. Lyaskovskaya E.A., Egovtsova D.V. (2015). Issledovanie form motivatsii i vovlechnosti personala v rabotu organizatsii [Study of forms of motivation and personnel involvement in the organization work]. *Ekonomika, upravlenie i investitsii* [Economics, management and investment], 3 (9). Available at: [euii-journal.ru/29-84](http://euii-journal.ru/29-84) [Accessed 12/04/17].

10. Matskel' D.I., Bosaya D.A. (2016) Samomotivatsiya personala kak instrument stimulirovaniya sbytovoi deyatel'nosti [Self-motivation of personnel as an instrument for stimulating marketing activities]. *Ekonomika i sotsium* [Economy and society], 6-2 (25), pp. 93-96.
11. Merzlyakova S.V. (2015) *Osnovy nauchnogo issledovaniya: statisticheskii analiz dannykh* [Essentials of scientific research: statistical analysis of data]. Astrakhan': Color Publ.
12. Ogorodnikov P.I., Mazurenko G.E. (2014) Rol' samomotivatsii pri sozdanii organizatsionnogo klimata upravlencheskoi komandy organizatsii [Role of self-motivation in creating organizational climate of an organization management team]. *Izvestiya Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta* [Bulletin of Orenburg State Agricultural University], 3, pp. 197-200.
13. Rybal'chenko K.V. (2016) Samomotivatsiya kak faktor uspekha sovremennogo menedzhera [Self-motivation as a factor of modern manager's success]. *Organizatsionno-ekonomicheskii mekhanizm upravleniya operezhayushchim razvitiem regionov* [Organizational and economic mechanism for managing regional advanced development], pp. 307-310.
14. Steel P. (2010) Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Personality and Individual Differences*, 48, pp. 926–934.
15. Yakuba V. (2015) Motivatsiya: kak motivirovat' sebya? 8 priemov pravil'nogo nastroya [Motivation: how to be self-motivated? 8 examples of correct attitude]. *Analitika kul'turologii* [Analytics of cultural studies], 31, pp. 116-119.
16. Zhadan S. (2013) *Motivatsiya i trudovaya aktivnost' personala* [Motivation and labor activity of personnel]. Moscow: LAP Lambert Academic Publishing.