

А.М. Тургумбаева¹, О.Х. Аймаганбетова² , Э.Т. Адилова² , Ж. Сейтнур²

¹Университет Туран, Казахстан, г. Алматы, e-mail: bekazarova_a@bk.ru

²Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы,
e-mail: alnara25@mail.ru, e-mail: elnura.adilova@mail.ru, e-mail: Seitzharas@mail.ru

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРНЫХ ЦЕННОСТЕЙ НА ПРОЯВЛЕНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Даная статья посвящена изучению влияния культурных ценностей на проявления особенностей профессиональной мотивации преподавателей высших учебных заведений.

Исходя из предположения, что особенности профессиональной мотивации преподавателей высших учебных заведений – граждан России, РК и экспатов, приглашенных в высокорейтинговые высшие учебные заведения, обуславливаются их культурными особенностями, было проведено прикладное исследование. Для этого была использована методика «Международная анкета VSM – 13» (Модуль исследования ценностей), созданная американским психологом Г. Хофтстеде.

Проведенное исследование позволило сделать вывод, что у казахстанских педагогов более высокие показатели по таким культурным ценностям, как коллективизм, дистанция власти и избегание неопределенности. Для них характерно преобладание групповых целей над индивидуальными, они более заинтересованы в крепко связанных и сплочённых группах.

У российских педагогов более высокие показатели по таким культурным ценностям, как индивидуализм, дистанция власти. Для них индивидуальные цели не менее важны, чем групповые; российские педагоги имеют склонность объединяться в группы, несущие ответственность за человека в обмен на его лояльность группе.

Для экспатов характерна долгосрочная ориентация на будущее, что отражается в их планомерных долгосрочных инвестированиях в проекты, которые могут завершиться при жизни следующих поколений. При этом педагоги – экспаты более расчётливы, упорны в достижении целей.

Ключевые слова: культурные ценности, профессиональная мотивация, преподаватели высших учебных заведений, экспаты, индивидуализм, коллективизм.

A.M. Turgumbayeva¹, O.Kh. Aimagambetova², E.T. Adilova², Zh.Seitnur²

¹Turan University, Kazakhstan, Almaty, e-mail: bekazarova_a@bk.ru

²Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty,
e-mail: alnara25@mail.ru, e-mail: elnura.adilova@mail.ru, e-mail: Seitzharas@mail.ru

The influence of cultural values on the manifestations of the features of professional motivation of teachers of higher educational institutions

This article is devoted to the study of the influence of cultural values on the manifestations of the features of professional motivation of teachers of higher educational institutions.

Based on the assumption that the peculiarities of professional motivation of teachers of higher educational institutions – citizens of Russia, Kazakhstan and expats invited to high-ranking higher educational institutions, are determined by their cultural characteristics, an applied study was conducted. To conduct the study, the methodology “International Questionnaire VSM – 13” (Module for the Study of Values), created by the American psychologist G. Hofstede, was used.

The study led to the conclusion that Kazakhstani teachers have higher indicators for such cultural values – collectivism, distance of power and avoidance of uncertainty. They are characterized by the predominance of group goals over individual ones; they are more interested in tightly connected and united groups.

Russian teachers have higher indicators for the following cultural values – individualism, distance of power. For them, the importance of individual goals is no less than group goals, Russian teachers tend to unite in certain groups that are responsible for the person in exchange for his loyalty to the group.

Expats are characterized by a long-term orientation toward the future, which is reflected in the systematic long-term investments in some projects that will end in the lifetime of the next generations. At the same time, expat teachers are more prudent, persistent in achieving goals.

Key words: cultural values, professional motivation, teachers of higher educational institutions, expats, individualism, collectivism.

А.М. Тургумбаева¹, О.Х. Аймағанбетова², Э.Т. Адилова², Ж. Сейітнұр²

¹Туран университеті, Қазақстан, Алматы қ., e-mail: beknazarova_a@bk.ru

²Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,
e-mail: alnara25@mail.ru, e-mail: elnura.adilova@mail.ru, e-mail: Seitzharas@mail.ru

Жоғары оқу орындары оқытушыларының кәсіби мотивациясы ерекшеліктерінің көріністеріне мәдени құндылықтардың әсері

Бұл мақала жоғары оқу орындары оқытушыларының кәсіби мотивациясы ерекшеліктерінің көріністеріне мәдени құндылықтардың әсерін зерттеуге арналған.

Жоғары оқу орындары оқытушылары – Ресей, Қазақстан азаматтары мен жоғарғы рейтингтегі жоғары оқу орындарына шақырылған экспаттардың кәсіби мотивациясы ерекшеліктерінің көрінісі олардың мәдени ерекшеліктерімен анықталады деген болжамға сүйене отырып, қолданбалы зерттеу жүргізілді. Зерттеуді жүргізу үшін америкалық психолог Г. Хофстед жасаған «VSM-13 Халықаралық сауалнама» (Құндылықтарды зерттеу модулі) әдістемесі қолданылды.

Жүргізілген зерттеу бойынша қазақстандық оқытушыларда – ұжымшылдық, билік арақашықтығы және белгісіздікке жол бермеу сияқты мәдени құндылықтар жоғары көрсеткіштерге ие деген қорытындыға келді. Оларға жеке мақсаттардан гөрі топтық мақсаттардың басым болуы тән, олар мықты байланысты және біріккен топтарға көбірек қызығушылық танытады.

Ресей педагогтарында келесі мәдени құндылықтар – индивидуализм, билік арақашықтығы бойынша жоғары көрсеткіштер бар. Олар үшін жеке мақсаттардың маңыздылығы топтық мақсаттардан кем емес, ресейлік оқытушылар топқа деген адалдығы үшін жауап беретін белгілі бір топтарға бірігуге тырысады. Экспаттар болашаққа ұзақ мерзімді бағдарымен сипатталады, бұл кейінгі ұрпақтың өмірінде аяқталатын кейбір жобаларға жүйелі ұзақ мерзімді инвестицияларынан көрінеді. Сонымен бірге, экспат педагогтар ұқыпты, мақсатқа жетуде табанды.

Түйін сөздер: мәдени құндылықтар, кәсіби мотивация, жоғары оқу орындарының оқытушылары, экспаттар, индивидуализм, ұжымшылдық.

Введение

Исследование социально-психологических факторов развития мотивации профессиональной деятельности преподавателя вуза является в настоящий момент наиболее актуальным направлением социально-психологических исследований, поскольку знание и понимание мотивационной сферы любого специалиста позволяет развивать его способности, как на этапе выбора профессии, так и в процессе совершенствования его как профессионала.

В последние десятилетия данная тема не перестает волновать исследователей как в рамках психологических, педагогических, так и экономического подходов. Анализ современных исследований позволяет говорить о том, что вопросы профессиональной мотивации преподавателей высшей школы находятся на пике актуальных исследований (Скачкова и др., 2015).

Реформы образования и процессы глобализации вывели вопрос профессионализма педагогов на первый план. Однако исследования показывают

противоречивые результаты, от хорошей сбалансированной внутренней мотивации, до демотивации педагогов. Такие противоречия во многом связаны со структурами вузов, на базе которых проводятся исследования (Сайтимова, 2008: 190-194).

Таким образом, несмотря на пристальное внимание психологической науки к проблеме мотивации профессиональной деятельности преподавателя высшей школы, она все же остается недостаточно изученной. В последние годы особую актуальность приобретает проблема изучения влияния культуры на различные социально-психологические феномены, в том числе и на организационную культуру, в том числе, и на мотивацию. Отметим, что, несмотря на наличие в зарубежной психологии кросс-культурных исследований мотивации педагогов, существенных данных по данной проблематике недостаточно, независимо от актуальности темы.

В связи с этим, **проблему исследования** составило изучение культурных ценностей у преподавателей, обуславливающих их профессиональную мотивацию.

Цель исследования: изучить влияние культурных ценностей на проявления особенностей мотивации преподавателей высших учебных заведений Казахстана, России и экспатов и ее влияние на успешность профессиональной деятельности в целом.

Объект исследования – преподаватели высших учебных заведений, приглашенные в высокорейтинговые высшие учебные заведения.

Предмет исследования – культурные ценности преподавателей высших учебных заведений, обуславливающие их профессиональную мотивацию.

В качестве **общей гипотезы** выступает предположение, что особенности профессиональной мотивации преподавателей высших учебных заведений – граждан России, РК и экспатов, приглашенных в высокорейтинговые высшие учебные заведения, обусловлены культурными особенностями.

Экспериментальная база исследования и характеристика выборки.

Исследование проводилось на базе казахстанских вузов Алматы, Астаны и России:

- Университет Туран;
- КазНУ им. аль Фараби;
- Назарбаев Университет;
- ЯрГУ им П. Демидова;
- ФГБОУ ВПО Волгоградский Государственный социально-педагогический университет (ВГСПУ).

Из рисунка 1 видно, что 44% респондентов это мужчины, 56% – женщины.

В исследовании приняло участие 225 педагогов высшей школы (см. рисунок 2):

- граждан РК (75 респондентов)
- экспатов (75 респондентов)
- граждан России (75 респондентов).

Средний возраст выборки составил 45,4 лет. Средний стаж работы – 17,8 лет.

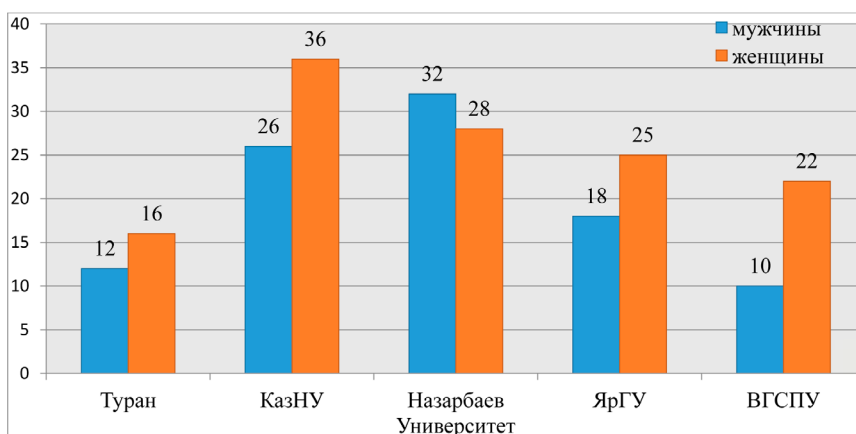


Рисунок 1 – Распределение выборки по полу в зависимости от места работы

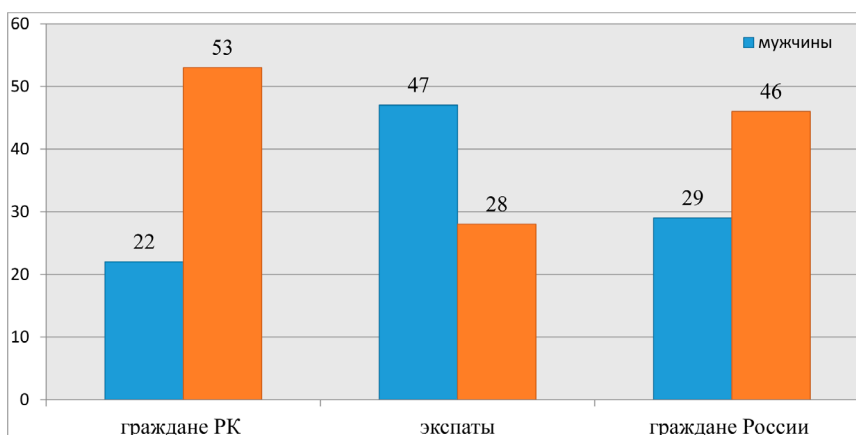


Рисунок 2 – Распределение выборки по полу в зависимости от гражданства

Респонденты были вовлечены в исследование по субъективным критериям – доступности, типичности и равного представительства.

Для организации исследования был использован «Метод поперечных срезов», предъявляющий жёсткие требования к формированию выборки испытуемых и обеспечивающий разумную сопоставимость групп.

Методы и материалы

Методы исследования: для диагностики культурных измерений была выбрана *Международная анкета VSM – 13 (Модуль исследования ценностей)* (Мацумото, 2012:384).

Модуль опроса ценностей 2013 (VSM 2013) представляет собой вопросник, разработанный для сравнения ценностей и настроений, зависящих от культуры. Он позволяет подсчитывать баллы по шести измерениям национальной культуры на основе четырех вопросов по измерению: таким образом, он составляет $6 \times 4 = 24$ вопроса о содержании. Остальные шесть вопросов касаются демографической информации: пол, возраст, уровень образования, вид работы, нынешнее гражданство и гражданство при рождении.

Шесть измерений были разработаны в работе Г. Хофстеде и соавторами и подробно описаны в 3-м издании Hofstede, Hofstede & Minkov (Hofstede, Minkov, 2016).

Типология культурных измерений, разработанная Г. Хофстеде, является основой для кросс-культурной коммуникации. Используя информацию, полученную из анализа, она описывает влияние культуры общества на индивидуальные ценности своих членов, и как эти ценности влияют на их поведение. Типология основана на идее о том, что ценность может быть распределена по шести измерениям культуры. К этим измерениям относятся:

1. Дистанция власти (Power distance);
2. Соотношение индивидуализма и коллективизма (Individualism);
3. Соотношение мужественности и женственности (Masculinity – femininity);
4. Избегание неопределенности (Uncertainty avoidance);
5. Краткосрочная или долгосрочная ориентация на будущее (Long term orientation);
6. Допущение (индугенция) или сдержанность (Indulgence versus Restraint). (Мацумото, 2012: 366-374).

Г. Хофстеде подчеркивает, что измерения культур являются лишь основой, помогающей оценить конкретную культуру для облегчения

принятия решений. Существуют и другие факторы, подлежащие рассмотрению, например личные качества, семейная история и личное благосостояние. Однако предложенные измерения не могут предсказать поведения отдельных индивидов (Hofstede, Minkov, 2016).

Дистанция власти. Под дистанцией власти подразумевается степень неравенства в распределении власти в обществе или организации, которая воспринимается членами общества как нормальная и сама собой разумеющаяся и при которой члены общества чувствуют себя комфортно.

Культуры с высокой дистанцией власти обычно терпимо относятся к авторитарному стилю управления и чинопочитанию. Для них характерно подчеркнутое сохранение неравенства в статусе как в формальных, так и в неформальных отношениях.

Соотношение индивидуализма и коллективизма. В разных странах и национальных культурах в рамках семьи, школы и работы человек усваивает определенную систему ценностей. И всегда одной из составляющих этой системы выступает отношение к коллективизму и индивидуализму.

Этот показатель определяет степень желаний людей действовать в группе или индивидуально. Здесь очень важен вопрос о связи индивида и общества. На одном конце шкалы помещаются культуры, где связи между людьми очень слабые. Это индивидуальные культуры, где каждый житель руководствуется личными интересами. Здесь личность выходит на первое место. На другом конце шкалы – культуры, где связи между людьми наиболее прочные. Это коллективные культуры, где каждый житель соблюдает интересы большинства. Здесь человек воспринимает себя, прежде всего, как часть группы, а уже затем как отдельную личность.

Соотношение мужественности и женственности. Здесь важен вопрос о распределении ролей. Социальное разделение ролей является следствием традиций культуры, истории страны. То, что принято считать мужскими делами в одной стране, может считаться женскими в другой. Общество классифицируется по тому принципу, насколько сильно в нем есть стремление уменьшить или увеличить разделение социальных ролей между полами. Во многих обществах одни и те же действия допустимы как для мужчин, так и для женщин (Лебедева, 2013: 60-62).

Избегание неопределенности. Этот показатель определяет степень восприятия и реагирования на незнакомые ситуации. Для стран с

большим значением показателя избегания неопределённости типично недопущение неопределённых, неясных ситуаций, стремление к установлению чётких правил поведения, доверие традициям, склонность к внутригрупповому согласию, нетерпимость по отношению к людям с иной жизненной позицией, образом мышления.

Краткосрочная или долгосрочная ориентация на будущее. Определяет ориентированность на решение долгосрочных целей, желание заглядывать в будущее.

Преобладание долгосрочной ориентации в национальной культуре означает готовность общества жить во имя будущего. Люди могут отказывать себе в удовлетворении потребностей в настоящем, соглашаясь на инвестирование каких-либо проектов, которые завершатся при жизни следующих поколений. Они готовы к изменениям и результатам, даже отрицательным. Это означает, что люди могут стойко переносить неудачи, надеясь на положительные изменения в будущем, отдаленном от жизни этого поколения. Для культур с большими значениями этого параметра характерны расчётливость, упорство в достижении целей, стойкость.

При краткосрочной ориентации высоко ценится прошлое и акцентируется внимание на настоящем. Большое значение имеют такие ценности, как уважение к традициям, выполнение общественного долга, соблюдение принятых социальных условностей. Из-за постоянного давления со стороны общества ощущается сильное стремление жить не хуже, чем другие, даже если это не по средствам, и никогда не терять чувство собственного достоинства. Культуры с малым значением являются нетерпеливыми и склонными к быстрому развитию.

Допущение (индальгенция) или сдержанность. По сути этот показатель является мерой счастья; степень удовлетворенности своих желаний. Общества с высокими показателями допущения определяются как позволяющие сиюминутно удовлетворять потребности и личные желания членов общества. Низкие показатели по данному параметру характеризуют «сдержанные» общества, которые контролирует удовлетворение потребностей и регулирует его с помощью строгих социальных норм (Hofstede, Minkov, 2016).

Результаты и Обсуждение

Рассмотрим данные по модулю исследования культурных ценностей преподавателей высших учебных заведений, обуславливающие их профессиональную мотивацию.

На рисунке 3 представлены средние значения показателей культурных ценностей преподавателей высших учебных заведений.

Из рисунка следует, что для казахстанских преподавателей характерна высокая дистанция власти, что проявляется в централизованном управлении в образовании и придании большого значения «статусу».

Показатели по индивидуализму снижены, что указывает на то, что Казахстан относится к коллективистским культурам. Коллективизм проявляется по отношению к семье, близким людям, друзьям, иногда может носить крайне негативный оттенок трайболизма. Большую роль в обществе играют связи и отношения, что в первую очередь отражается на бизнесе, и может проявляться в негативном виде как коррупция или поступление на работу через связи.

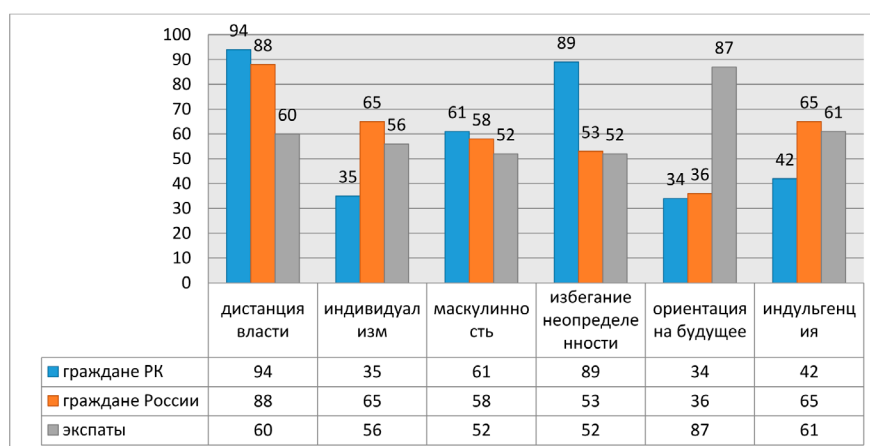


Рисунок 3 – Средние значения показателей культурных ценностей преподавателей высших учебных заведений

Как видим, показатели по маскулинности достаточно высокие, что указывает на проявления лидерских качеств, напористости, решительности, проявление статустности в приобретаемых вещах, на потребности рассказывать о своих достижениях и успехах. Важно отметить, что для маскулинных культур денежное вознаграждение играет важную роль в процесс их мотивации.

Высокий уровень избегания неопределенности, характерный для казахстанских преподавателей, демонстрирует очень высокий показатель избегания неопределенности, что является показателем боязни кардинальных изменений в будущем, желании быть подготовленными к изменениям и знать, что произойдет завтра. Характерная краткосрочная ориентация указывает на высокую ценность традиций и норм, и большую ориентируемость на краткосрочные результаты.

Казахстанские педагоги характеризуются сдержанностью, что проявляется в пессимизме и цинизме общества и настроениях людей, а также в сдерживании своих желаний. Люди с такой ориентацией имеют представление о том, что их действия сдерживаются социальными нормами и считают, что потворствовать себе – несколько неправильно.

Из рисунка 3 следует, что для российских преподавателей также характерна высокая дистанция власти, что проявляется в централизованном управлении в образовании и придании большого значения «статусу».

Показатели по индивидуализму – выше средних, что указывает на принадлежность к индивидуалистической культуре и на ценность таких

качеств, как самоактуализация, инициативность, уверенность в себе. Показатели по маскулинности – достаточно средние.

Сниженный уровень избегания неопределенности указывает на то, что преподаватели российских вузов открыты новым идеям, инновационным подходам и всегда стремятся попробовать что-то новое, неизвестное.

Характерна краткосрочная ориентация, что указывает на высокую ценность традиций и норм, и большую ориентировку на краткосрочные результаты. Преподаватели российских вузов характеризуются индугльгенцией – удовлетворением своих желаний.

Из рисунка 3 видно, что для преподавателей-экспатов характерна высокая дистанция власти, что проявляется в централизованном управлении в образовании и придании большого значения «статусу».

Показатели по маскулинности достаточно средние. Сниженный уровень избегания неопределенности указывает на то, что преподаватели-экспаты открыты новым идеям, инновационным подходам и всегда стремятся попробовать что-то неизвестное.

Характерна долгосрочная ориентация, что указывает на бережливость, инвестирование в будущее и настойчивость в получении результатов. Преподаватели-экспаты характеризуется индугльгенцией – удовлетворением своих желаний.

Для более точного сравнения был проведен статистический анализ сравнения средних при помощи Н-критерий Краскела-Уоллеса (Наследов, 2012), представленный в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение средних по показателям культурных ценностей преподавателей высших учебных заведений

Переменные	Группы	Средний ранг	Критерий Краскела-Уоллеса	Достоверность
Дистанция власти	Россия	805,02	36,270	0,000
	РК	835,88		
	Экспаты	617,04		
Соотношение индивидуализма и коллективизма	Россия	686,92	12,342	0,006
	РК	764,52		
	Экспаты	649,61		
Избегание неопределенности	Россия	587,05	42,746	0,000
	РК	761,33		
	Экспаты	620,98		
Краткосрочная или долгосрочная ориентация на будущее	Россия	601,83	34,192	0,000
	РК	605,02		
	Экспаты	835,88		

Достоверные различия выявлены по 4 из 6-ти культурных измерений:

- дистанция власти
- индивидуализм
- избегание неопределенности
- ориентация на будущее.

Заключение

Полученные результаты проведенного исследования показали, что у казахстанских педагогов достоверно выше показатели по следующим культурным ценностям: коллективизм, дистанция власти и избегание неопределенности. Также, как и российские коллеги, казахстанские педагоги принимают неравномерность распределения власти в образовании, они лояльны к так называемой «властной вертикали», где основной объём власти концентрируется на верхних уровнях – в деканате и ректорате. Однако, для казахстанских педагогов характерно преобладание групповых целей над индивидуальными. Они более заинтересованы в крепко связанных и сплочённых группах. Лояльность к группе – одна из наиболее важных ценностей.

Для казахстанских педагогов характерна высокоэмоциональная культура, что выражается в привычках повышать голос и вообще открыто демонстрировать свои чувства и эмоции; такое поведение регулируется посредством ориентации на чёткие правила и формализованные указания. Кроме того, для них характерна низкая толерантность к отдельным личностям или группам, с отличающимися идеями или поведением. Полученные результаты соответствуют выше сделанным выводам, а также данным Д.М. Акижановой и С. К. Сатеновой (Акижанова, Сатенова, 2013:195-201).

Как показал анализ результатов исследования, у российских педагогов достоверно выше

показатели по следующим культурным ценностям: индивидуализм, дистанция власти, что говорит о том, что педагоги принимают неравномерность распределения власти в образовании, они лояльны к так называемой «властной вертикали», где основной объём власти концентрируется на верхних уровнях – в деканате и ректорате. Для них важность индивидуальных целей не меньше, чем групповых, российские педагоги имеют склонность объединяться в некие группы, которые несут ответственность за человека в обмен на его лояльность группе.

Что касается экспатов, то, как показало исследование, для них характерна долгосрочная ориентация на будущее, что отражается в планомерных долгосрочных инвестированиях в какие-то проекты, которые завершатся при жизни следующих поколений. Они готовы к изменениям и результатам, даже отрицательным. Они стойко переносят неудачи, надеясь на положительные изменения в будущем, отдаленном от жизни этого поколения. При этом педагоги-экспаты более расчётливы, упорны в достижении целей. Полученные данные согласуются с нашими результатами с преобладанием ориентаций на менеджмент и достижение целей.

Таким образом, проведённое исследование влияния культурных ценностей преподавателей на их профессиональную мотивацию позволило сделать следующие выводы:

У казахстанских педагогов достоверно выше показатели по следующим культурным ценностям: коллективизм, дистанция власти и избегание неопределенности.

У российских педагогов достоверно выше показатели по следующим культурным ценностям – индивидуализм, дистанция власти.

Для экспатов характерна долгосрочная ориентация на будущее.

Литература

Акижанова Д.М., Сатенова С.К. Культурные ценности казахского народа и деловые переговоры в Казахстане // Перспективы науки и образования. – 2013. – № 5. – С. 195-201.

Архипова М. В., Борисова Е.В. Зарубежные и отечественные подходы к проблеме мотивации // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – №55-8. – С.234-240.

Гафла Е. С. Психолого-педагогические подходы к сущности понятия «Мотивация» в научных исследованиях // Новые технологии. – 2012. – № 1. – С.244-247.

Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2016. – 512 с.

Hofstede G., Minkov M. Values Survey Module 2013 Manual. 17 с. URL: <http://geerthofstede.com/wp-content/uploads/2016/07/Manual-VSM-2013.pdf>

Лебедева Н.М. Введение в этническую и кросс-культурную психологию. – М.: Изд. Дом «Ключ», 2013. – 224 с.

Марянина Л. А., Титова Е. А. Подходы к изучению мотивации в России и Германии: сравнительный анализ // Научный вестник волгоградского филиала Ранхигс. Серия: политология и социология. – 2018. – №2. – С.73-74.

- Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Издательство: Питер, 2019. – 400 с.
- Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: Изд.дом на Неве, 2012. – 500 с.
- Наследов А.Д. IBM SPSS, Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. – СПб.: Питер, 2013. – 416 с.
- Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. – СПб.: Речь, 2012. – 392 с.
- Сайтимова Т.Н. Тенденции развития педагогического образования в Республике Казахстан // Известия Волгоградского гос. пед. ун-та. Серия: Педагогические науки. – 2008. – № 9 (33). – С.190-194.
- Скачкова Л.С., Костенко Е.П., Бутова С.В., Михалкина Е.В. Управление мотивацией персонала: подходы, модели, инструментарий. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Содействие – XXI век», 2015. – 226 с.
- Триандис Г. Культура и социальное поведение. – М.: ФОРУМ, 2012. – 340 с.
- Turgumbayeva A.M., Aimaganbetova O.H. The process theories of motivation in cross-cultural context // Вестник КазНУ. Серия психологии и социологии. – Алматы, 2017. – №1 (60). – С. 143-146.
- Yanchuk V. A. Cultural-dialogical interdeterministic meta-approach to the analysis of psychological phenomenology: theoretical and applied possibilities // Theoretical Research in Psychology. – 2018. – Т. 4. – С. 21-82.

References

- Akizhanova D.M., Satenova S.K. (2013) Kul'turnyye tsennosti kazakhskogo naroda i delovyye peregovory v Kazakhstane [Cultural values of the Kazakh people and business negotiations in Kazakhstan]. Prospects for science and education, no 5, pp. 195-201.
- Arkhipova M.V., Borisova E.V. (2017) Zarubezhnyye i otechestvennyye podkhody k probleme motivatsii [Foreign and domestic approaches to the problem of motivation]. Problems of modern pedagogical education, no 55-8, pp. 234-240.
- Gaffa E. S. (2012) Psikhologo-pedagogicheskiye podkhody k sushchnosti ponyatiya «Motivatsiya» v nauchnykh issledovaniyakh [Psychological and pedagogical approaches to the essence of the concept of “Motivation” in scientific research]. New Technologies, no 1, pp. 244-247.
- Ilyin E.P. (2016) Motivatsiya i motivy [Motivation and motives]. SPb.: Peter, 512 p.
- Hofstede G., Minkov M. (2016) Rukovodstvo po issledovaniyu tsennostey [Values Survey Module Manual]. 17 sec. URL: <http://geerthofstede.com/wp-content/uploads/2016/07/Manual-VSM-2013.pdf>
- Lebedeva N.M. (2013) Vvedeniye v etnicheskuyu i kross-kul'turnuyu psikhologiyu [An introduction to ethnic and cross-cultural psychology]. M.: Publishing «The Key House», 224 p.
- Maryanina L. A., Titova E.A. (2018) Podkhody k izucheniyu motivatsii v Rossii i Germanii: sravnitel'nyy analiz [Approaches to the study of motivation in Russia and Germany: a comparative analysis]. Scientific Herald of the Volgograd branch of Ranchigs. Series: political science and sociology, no 2, pp. 73-74.
- Maslow A. (2019) Motivatsiya i lichnost' [Motivation and personality]. SPb.: Publisher: Peter, 400 p.
- Matsumoto D. (2012) Psikhologiya i kul'tura [Psychology and culture]. SPb.: Publishing house on the Neva, 500 p.
- Nasledov A. D. (2013) IBM SPSS, Statistika 20 i AMOS: professional'nyy statisticheskiy analiz dannykh [IBM SPSS, Statistics 20 and AMOS: professional statistical data analysis]. St. Petersburg: Peter, 416 p.
- Nasledov A. D. (2012) Matematicheskiye metody psikhologicheskogo issledovaniya. Analiz i interpretatsiya dannykh [Mathematical methods of psychological research. Analysis and interpretation of data]. SPb.: Speech, 392 p.
- Saytimova T.N. (2008) Tendentsii razvitiya pedagogicheskogo obrazovaniya v Respublike Kazakhstan [Trends in the development of teacher education in the Republic of Kazakhstan]. Izv. Volgogr. state ped un-that. Ser.: Pedagogical sciences, no 9 (33), pp.190-194.
- Skachkova L.S., Kostenko E.P., Butova S.V., Mikhalkina E.V. (2015) Upravleniye motivatsiyey personala: podkhody, modeli, instrumentariy [Management of staff motivation: approaches, models, tools]. Rostov-on-Don: Publishing House “Assistance – XXI Century”, 226 p.
- Triandis G. (2012) Kul'tura i sotsial'noye povedeniye [Culture and social behavior]. M.: FORUM, 340 p.
- Turgumbayeva A.M., Aimaganbetova O.H. (2017) Teorii protsessa motivatsii v mezhkul'turnom kontekste [The process theories of motivation in cross-cultural context]. Bulletin of KazNU. Series of psychology and sociology, Almaty, no 1 (60), pp. 143-146.
- Yanchuk V. A. (2018) Kul'turno-dialogicheskiy mezhdeterministicheskii podkhod k analizu psikhologicheskoy fenomenologii: teoreticheskiye i prikladnyye vozmozhnosti [Cultural-dialogical interdeterministic meta-approach to the analysis of psychological phenomenology: theoretical and applied possibilities]. Theoretical Research in Psychology, T. 4, pp. 21-82.