

工作动机理论新进展——自我决定理论

孙 岚, 秦启文, 张永红

(西南大学 文化与社会发展学院, 重庆 400715)

关键词: 自我决定理论; 工作动机; 心理需求; 社会情景; 组织行为; 组织绩效

摘 要: 自我决定理论将动机按自我决定的高低程度视作一个连续体, 指出社会环境可以通过支持自主、胜任、关系三种基本心理需要的满足来促进外部动机的内化, 保证人的健康发展。这一理论在教育、保健、体育领域内已广受关注。国外的学者开始将该理论引入到对组织行为的研究之中, 研究发现: 自主支持比受控的工作环境和领导方式更能促进组织公民行为, 提高员工的工作绩效、满意度及主观幸福感等。

中图分类号: B849; C93

文献标志码: A

文章编号: 1009 - 4474(2008)06 - 0075 - 06

An Overview on Self-Determination Theory and Work Motivation

SUN Lan, Q N Qi-wen, ZHANG Yong-hong

(College of Culture and Social Development, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Key words: Self-determination theory; work motivation; psychological needs TIF; Social contexts; organizational behavior; organizational performance

Abstract: In self-determinism theory, motivation is regarded as a continuum according to self determination ranging from high to low levels, and social circumstances can facilitate the internalization of external motivation and ensure healthy individual development by meeting one's basic psychological needs of autonomy, competence, and relationship. Self-determination theory has received widespread attention in the education, health care, and sport domains. Some foreign scholars began to introduce the theory into the study of organization behavior. The research results found that autonomously supported working environment and leading style can better enhance OCB, improving working staff's job performance, job satisfaction, organizational commitment and subjective feeling of well being.

动机一直是心理学研究的焦点问题。近百年来,涌现出了许多动机理论和派别,但早期研究将内部动机和外部动机视为两个相互独立的成分,对解释人类复杂行为的作用有限。Ryan、Connell和 Deci首次提出了自我决定理论(Self-Determination Theory, SDT)^[1],把人类动机看成是从外在调节到内在动机之间的动态连续体,并依据自主的程度对动机类型进行了详细划分,同时从满足人们基本心理需要的角度对促进外在动机内化的条件进行了探讨。自我决定理论的研究成果补充和丰富了动机理论,同时在宗教、学校教育、医疗、家庭教育、政治等各个实践

领域得到了进一步地证实和应用。所以,近年来一些学者也尝试把 SDT 引入到组织行为的研究中,作为一种工作动机理论来考察,并取得了一定成果。

一、自我决定理论概述

自我决定理论以社会认知理论为基础,由早期的自我评价理论(Cognitive Evaluation Theory, CET)发展而来的。Deci认为,自我决定不仅是个体的一种能力,而且是个体的一种需要。人们具有一种基本的内在的自我决定的倾向性,这种倾向性引导

收稿日期: 2008-10-07

作者简介: 孙 岚(1985 -),女,山西河津人。硕士研究生,主要从事管理心理学研究。E-mail: elva@swu.edu.cn

人们从事感兴趣的、有益于能力发展的活动,从而实现与社会环境的灵活适应。自我决定理论关注人类行为在多大程度上是自愿的或自我决定的,强调自我在动机过程中的能动作用,重视个体的主动性与社会情境之间的辩证关系^[1]。国内研究者刘海燕、闫荣双、郭德俊认为:“自我决定是一种关于经验选择的潜能,是在充分认识个人需要和环境信息的基础上,个体对行动所做出自由的选择。该理论认为人是积极的有机体,具有先天的心理成长和发展的潜能。”“自我决定的潜能可以引导人们从事感兴趣的、有益于能力发展的行为,这种对自我决定的追求就构成了人类行为的内在动机。”^[2]下面就介绍一下SDT的主要内容及其发展动态。

1. 外部动机和自主连续体

自我决定理论首先假设了一个自我决定的连续体。从无动机到内部动机之间,有四种外部动机,即受外部条件控制的外部调节(Externally Regulated)、内摄(Introjection)、认同(Identification)和整合(Integration)^[1]。当个体偶然间有了外部动机,而后又将其维持下来,就形成所谓的外部调节。随后的三种外部动机由行为规律和价值被内化后产生。被内化的程度越高,自主感越强,积极性行为就更多。例如,内摄是个体接受某种规律或价值观的过程,认同调节把这些规律或价值观作为自己的一部分来加以吸收,整合是将这种价值观与自我的其他方面整合为一体,使自我处于和谐状态。此阶段,个人仍是由于目标对其有益或重要而产生行为动机,而内部动机特征是个体对行为本身感兴趣,所以它们仍有区别。每种动机都反映了引起行为的不同原因,这些原因因为测评不同类型的动机提供了方法。Deci等人设计了一系列问卷来调查被试做出特殊行为的原因^[3],其评估方法在教育、体育、保健等领域内已经得到证实。Martyn Standage等研究指出,这几个动机阶段顺序无性别差异^[4]。

在整个连续体中,外部调节和摄入型外部动机常被看作是受控制性动机(Controlled Motivation),有研究表明这种动机会削弱内部动机^[3]。内部动机和完全内化了的外部动机被称作自主性动机(Autonomous Motivation),指个体受对活动本身的兴趣所激励,或是受已经认同或整合了的价值规律所支配。自主动机和受控动机的区别是SDT的重要特点,本文中介绍的许多实证研究都是在此基础上进行的,这些研究证明了此种分法是有意义的。

自我决定理论的内在模型不是一个阶段理论,也没有指出人必须不变地通过这些“阶段”。该理论描述的调节类型其实只是为了描述人们整合其行为规律或行为类别的程度。

2 基础心理需求

SDT的基础是有机辩证元理论,其核心是假设人类是一种积极的生物,生来就具有心理成长和发展的趋向。因此,个体会主动追求三种基础心理需求的满足,即自主需求、能力需求、关系需求。Deci和Ryan指出这些需求的满足是心理幸福感和成就动机的首要因素,也是外部动机内化的关键,决定了个体的行为目标的指向和持续性^[5]。许多相关研究为这一假设提供了支持。例如,Reis等人的研究表明,在日常生活中,人们的三种基础心理需求的满足能有效地预测近期内的幸福指数波动水平^[6]。Baard等的研究证明了三种基础心理需要的满足对绩效有较好的预测作用^[7]。Vicki D. Johnson的研究指出,当护士的行为促进他们内在的自主、能力及关系需要的满足,便能使其更好地内化自我调节,更适应调节后的行为,并且保持下去^[8]。

个体心理能动水平与基础心理需要的满足也相关。Maurizio Pugno指出如果个体的心理素质好,他们就会选择更好、更有活力的行为去满足他们的基础心理需要,得到更多的幸福感,从而产生一个自我发展的良性循环;反之,如果个体的自信心不够,他们选择的行为就会不太满意,幸福感也会减少,从而导致一个不良的自我—退化的循环^[9]。

不过,SDT研究更关注个体在不同社会环境中满足心理需要的结果。本文认同基础心理需求的假设,但是,心理需求的维度划分值得进一步考究及实证检验,同时应当关注在不同文化背景下,差异更大的个体心理需求。

3. 社会情境和外部动机内化

SDT假设如果社会环境支持和促进三种基础心理需要的满足,那么人类的动机和天性就会得到积极的发展,人类自身也能健康地成长。Deci和Ryan根据“选择权、理想的挑战、信息反馈、人际氛围、情感认可”等因素研究了促进或阻碍内部动机的环境,以及不同的社会情景如何保持内部动机,促进外部动机内化^[10]。其中,自主支持是促进外部动机内化最重要的因素。自主支持大致可以分为两类:(1)社会情景中的具体因素。例如,自主选择权或有意义的积极反馈。(2)人际氛围,即与组

织氛围和管理者的人际风格具有一致性。Joussemet等人的研究发现了自主支持情境会促使外部动机更好地内化、整合^[11]。

社会情景因素保持内部动机与促进外部动机整合的过程虽然很相似,但仍有明显的区别。例如,明确或含蓄的赞同别人的行为促使了内化,而对于保持内部动机的效果却微乎其微。明确他们之间的区别很重要,因为自主性外部动机与内部动机预测的结果在一定程度上是不同的。总之,社会情景因素的研究既复杂又重要,其影响机制的研究也比较模糊,还需要更加深入的研究。

4. 行为归因定向的个体差异

SDT还提出了关于行为归因定向的个体差异。根据行为的归因定向,Deci与Ryan给出了自主定向、控制定向、非个人定向的指标。自主控制反映了一个经历社会情景的普遍趋向是自主支持和自我决定;控制定向反映了控制和被控制的趋向;非个人定向反映了无动机的趋向^[1]。有研究表明自主定向与自我实现、自尊、自我发展、人格整合、人际关系的满意成正相关;控制定向与公共自我意识、A型行为模式、防御职能相关,这种归因定向会把薪酬和其他外部动机看得很重要;非个人定向与外部控制点(如,一个人不可能控制结果)和自卑、沮丧相关^[5]。

在个体差异方面,David等人研究了性格与自决练习行为之间的关系,推断出性格外向的人会更有自决感,有责任心的人会满足个体的能力需要,促进外部动机内化^[12]。近来,Anthony J. Amorose的研究表明,运动员们觉察到教练的自主支持程度能够预测运动员的能力、自主、关系感,从而可以预测他们的动机归因定向,并且不受性别和竞赛水平影响^[13]。

总之,自我决定理论把动机分为自主性动机、控制性动机、无动机。这些动机变量受两方面影响:(1)社会环境方面包括工作本身和工作氛围,也可以分为自主支持性、控制性或无动机性;(2)个体归因定向差异,即,自主定向、控制定向、非个人定向这些概念。个体可以根据他们工作情景中的自主支持性程度和他们本身的自主归因定向来预测其工作的自主性动机的程度。同样,工作情景中控制性程度和个体自身的控制性归因定向会影响其控制性动机;工作情景中的无动机因素和非个人定向会影响其无动机。

二、SDT与其他工作动机理论的区别

近百年的动机研究历史中,研究者们从各自不同的角度来阐述动机的本质。这些理论仁者见仁,智者见智,但总体上都在一定程度上受控制论和期望—效价理论的影响。这些理论有一个共同点,即行为的动机被看作是一个整体的概念,在总体上有变化而不分类型。大多数理论中的关键动机事件就是一个人对一份工作的总体动机的量化,至于动机的类型并没有考虑。即使认知评价理论(CET)把内部动机和外部动机区分开来了,总体动机依然是这一理论进行动机预测的关键。

SDT除了把外部动机划分为四个阶段外,它与其他工作动机理论最基本的区别在于它更加关注自主强度和受控动机的区分,而不是总体动机。这是因为众多研究表明,自主动机与受控动机所预测的结果不同。例如,自主动机可以促进工作绩效和幸福感的产生,控制动机则会降低它们的成果,特别是对需要创造力或信息深加工的工作,其影响更显著^[14]。

此外,SDT与其他工作动机理论的不同还在于它逐步发展和构建的途径。具体地说,SDT经历了30年之久的发展历程,提出了一系列可研究问题,同时也提供了许多验证方法,并构建了理论体系。许多试验范式和心理测量工具也随着理论的发展而发展,对继续进行试验和详细的解释提供了条件。所以,SDT虽然脱胎于人本主义概念,但却有大量的非理论性实证。

三、SDT在组织中的相关研究

Kennon M. Sheldon等指出SDT为组织研究者提供了有用的理论概念,是传统工作动机的补充。首先,它早已不再是CET中“内部动机与外部动机”二分法;其次,应用SDT理论能更好地解释许多组织现象,包括变革型领导、目标—承诺、员工的培训动机的决定性因素,某种人力资源管理实践的积极影响^[15]。许多有关SDT与一些其他的组织行为的相关研究,都为SDT作为一种新的工作动机理论这一研究趋势提供了非理论性基础。

1. 工作满意度与幸福感

近十年来组织心理学家们更关注员工的情感研究,尤其是员工工作满意度和幸福感成为热点问

题。例如, Koestner和 Losier的研究指出,无论是复杂、有趣的或是简单、乏味的工作中,自主动机都能促进员工的工作满意度和幸福感,从而提高出勤率,降低离职率^[14]。Valery Chirkov等的研究表明了不同文化习惯被内化后,个体动机的相对自主性与幸福感相关^[16]。Baard、Deci等研究发现管理者的自主支持更好地促进了员工三种基础心理需要的满足,从而增加其工作满意度,提高留职率,促进员工接受组织变革,使其有更好的心理适应能力^[7]。Baard的研究同时也证明了自主归因定向能够预测需要的满足状况和积极的工作结果。Deci等人的研究也证实了基础心理需要的满意度在集体主义文化和个人主义文化中都非常重要。

2 组织承诺

关于组织承诺主要有两种理论。一种是 O'Reilly和 Chaman用卡尔曼法区别了组织承诺的三种形式组织认同、内化组织价值观和服从^[17]。Gagné和 Koestner的研究发现,“认同”和“内化”两种类型的承诺与认同调节和内部动机相关,与内摄调节相关显著,但与外部调节没有显著相关^[18]。这表明自主动机可以为这几个承诺类型提供一个很重要的解释基础。

另一种是 Allen和 Meyer的承诺理论,它具体阐述了承诺的三种形式——组织目标的接受、为组织献身、对组织的情感投入^[19]。情感承诺指员工对其组织的认同,对组织的情感归属和投入,理论上与自主动机相关。Gagné假设情感承诺能够促进员工的自主动机,历经13个月的纵向研究发现,自主动机在研究之初就可以预测最后组织承诺,而最初承诺并不能预测随后的自主动机^[20]。这就说明了要使员工接受组织目标并且承诺朝组织目标要求的方向努力,自主动机是很重要的因素。

3 绩效与组织公民行为

提升组织绩效一直以来都是组织行为学家研究的重点和目标。许多有关自我决定理论的研究都证明了自主支持能使个体在工作中更加投入,提高组织绩效。例如,Sheldon、Elliot的研究发现自主动机可以提高工作效率和成就^[21]。Judge的研究发现,工作特征、人际氛围、归因倾向都会影响人们的自主和受控动机,从而能够预测工作绩效和工作满意度之间的双向调节关系^[22]。Baard等的研究证明了三种基础心理需要的满足与绩效评估相关,自主支持管理更有效地提高了员工的绩效质量^[7]。

近来,组织绩效讨论的重点是强调组织公民行为。尽管自我决定理论的概念与组织公民行为的联系相对较少,但是 Gagné等研究证明了自主动机的确能促进一些亲社会行为^[18]。所以从理论上讲,它也能预测组织公民行为。

另外, Greene-Demers等研究得出自主动机可以预测环境保护行为。例如,废物回收等特别是需要持久毅力的行为^[23]。Losier和 Koestner认为,整合的外部动机最能促进重要但乏味的行为,还有要求遵守纪律的行为^[24]。

许多其他研究都表明了使自主动机降低的环境同样也会消除亲社会行为。例如, Fabes发现奖励那些助人的儿童反而会减少他们后来的助人行为^[25]。TIF; Sobus研究了学校里的强制义务活动,指出这种活动剥夺了学生的自我决定感,降低了学生参加义务活动的积极性^[26]。

这些研究显示自主动机能提高组织绩效,似乎也能促进组织公民行为,而通过SDT对这些领域做系统的研究,其预测的范围将会更广,结果也会更加准确完整。

4 奖惩影响

Deci等根据SDT中动机内化原理提出了一个较严格和谨慎的方法来验证有形奖励对于动机的影响。经过128个实验室试验的元分析证明:积极反馈增强了内部动机,有形奖励显著削弱了内部动机^[27]。Deckop、Cirka的研究也推断出工作环境中奖赏会降低员工的自主感和内在动机^[28]。但近来许多学者不能接受这一实验结果。例如, Kehr指出当他们不去解除有关工作兴趣的潜在动机,奖励就不会削弱内在动机^[29]。然而,这一表述并没有实证支持。Lindsay Kipp研究证明了惩罚行为会降低个体自主性,从而与自决动机成间接负相关^[30]。

目前,关于内部动机和奖赏影响的研究都是建立在内部动机和外部动机这两个分支概念上。几乎没有学者检验过奖赏对于内化了的的外部动机的影响,就惩罚方式对自主动机产生的消极影响研究也较少。

总之,综合国外文献中关于SDT在组织行为中的研究,基本支持了如下假设:自主支持比受控的工作环境和领导方式更能促进基础需要的满足,整合、内化外部动机,提高员工留职率,以及工作绩效、工作满意度、工作积极性和主观幸福感,促进组织公民行为。

四、研究展望

SDT理论在西方的动机理论研究中已经占有一席之地,其理论体系也随着实证研究的深入而发展起来。但是,由于这一理论发展时间较短,还有许多有待完善之处。

(1)在理论方面。到目前为止,关于自我决定理论有机辩证原理的观点还处于争论当中,不少研究者对三种心理需要的真实性与普遍性还存在疑问,这方面还需要更多的实证研究来支持。基于外部动机四个阶段的发展和各个阶段的特征及应用还不明确,自主动机和受控动机相互转变的条件或规律也需要更多研究。此外,动机内化的辩证关系和中介机制有待于实证探究^[31]。对个体通过社会情境自主支持作用如何促进动机内化研究较少;内化过程中各种影响因素的交互作用还需要更多探究;我们对情境与动机的中介性机制的研究还不是很清楚。同时,有关自我调节的内在机制还没有科学的阐释,自主支持等基本概念也受到了质疑。

(2)在研究方法方面。动机是非常抽象、复杂而且主观性很强的心理现象,其研究方法需要更为客观、可靠。未来的理论模型或机制的构建还需要更多的实证数据支持,尤其是纵向研究。应当将观察法、访谈法、问卷法等传统方法结合起来,从不同的角度去探究人类工作动机与其他组织行为之间的实际关系,得出科学准确的结论。对于许多理论指标,如动机内化、自主支持等指标还需进一步研究,以编制出信度、效度较高的测量问卷,从而方便更多理论模型的构建和验证。

(3)在应用方面。除了运动、教育、医疗等领域,将自我决定理论应用于组织中,作为一种新型的工作动机来研究,是当今西方SDT研究的一个新方向。已有的研究仍然局限于把自主动机或受控动机的几种类型独立起来,分别研究它们与其他组织行为的相关关系,今后可以尝试把SDT的自我决定连续体看作是一个动态模型,从个体心理和社会情景多方面构建一些促进外部动机内化或保持内在动机的综合应用模型,并在此基础上探讨如何提高员工绩效、幸福指数和工作满意度等。

国外学者也陆续进行了跨文化背景下文化定向与主观幸福感、人际关系对动机定向的影响等探讨,这也意味着动机定向与相关影响因素的研究领

域在逐渐扩展,并且会出现更多的相关研究^[32]。对SDT的研究在我国几乎还是空白。因此,我们一方面可以综合国外已有的研究成果,在对其进行分析和综和的基础上去寻找更大的研究空间;另一方面,由于中西文化差异也必然对个体的认知、情感体验和行为等产生影响,因此应根据国情结合其他学科的相关知识,针对我国公民的社会道德、价值观、人情、关系等具有文化特殊性的社会情景因素进行探讨,以构建适合我国各类社会组织的SDT激励模型和研究工具。

参考文献:

- [1] Deci E. L., Ryan R. M. *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior* [M]. New York: Plenum, 1985: 1 - 2, 23 - 27, 38 - 43, 89 - 91.
- [2] 刘海燕, 闫荣双, 郭得俊. 认知动机理论的新进展——自我决定论 [J]. 心理科学, 2003, (6): 89 - 94.
- [3] Ryan R. M., Connell J. P. *Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains* [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1989, 5(1): 749 - 751.
- [4] Martyn Standage, Joan L Duda, Nikos Ntoumanis. *A Test of Self-determination Theory in School Physical Education* [J]. British Journal of Educational Psychology, 2005, 75(9): 411 - 424.
- [5] Deci E. L., Ryan R. M. *The 'what' and 'why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior* [J]. Psychological Inquiry, 2000, (11): 227 - 228, 234 - 238.
- [6] Reis H. T., Sheldon K. M., Gable S. L., Roscoe J., Ryan R. M. *Daily Well-being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness* [J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 2000, 6(2): 419 - 435.
- [7] Baard P. P., Deci E. L., Ryan R. M. *The Relation of Intrinsic Need Satisfaction to Performance and Wellbeing in Two Work Settings* [J]. Journal of Applied Social Psychology, 2004, 34(1): 2045 - 2046, 2048 - 2050, 2062 - 2068.
- [8] Vicki D. Johnson. *Promoting Behavior Change: Making Healthy Choices in Wellness and Healing Choices in Illness—Use of Self-Determination Theory in Nursing Practice* [J]. Nursing Clinics of North America, 2007, 42(2): 229 - 241.
- [9] Maurizio Pugno. *Economics and the Self: A Formalisation of Self-determination Theory* [J]. Journal of Socio-Economics, 2008, 37(4): 1328 - 1346.
- [10] Edward L. Deci, Richard M. Ryan, Geoffrey C. Williams. *Need Satisfaction and the Self-regulation of*

- Learning [J] Learning and Individual Differences, 1996, 8 (3): 165 - 183.
- [11] Joussemet M., Koestner R., Lekes N., Houliort N. *Introducing Uninteresting Tasks to Children: A Comparison of the Effects of Rewards and Autonomy Support* [J] Journal of Personality, 2004, 72 (1): 139 - 166
- [12] David K. Ingledew, David Markland, Kate E. Sheppard *Personality and Self-determination of Exercise Behaviour* [J] Personality and Individual Differences, 2004, 36 (8): 1921 - 1932
- [13] Anthony J. Amorose, Dawn Anderson-Butcher *Autonomy-supportive Coaching and Self-determined Motivation in High School and College Athletes: A Test of Self-determination Theory* [J] Psychology of Sport and Exercise, 2007, 8 (5): 654 - 670.
- [14] Koestner R., Losier G. F. *Distinguishing Three Ways of Being Internally Motivated: A Closer Look at Introjection, Identification, and Intrinsic Motivation* [C] E. L. Deci, R. M. Ryan, *Handbook of Self-Determination Research* New York: University of Rochester Press, 2002: 101 - 121, 120 - 121.
- [15] Kennon M. Sheldon, Daniel B. Turban, Kenneth G. Brown, Murray R. Barrick, Timothy A. Judge *Applying Self-determination Theory to Organizational Research* [J] Research in Personnel and Human Resources Management, 2003, 2 (1): 357 - 393.
- [16] Valery Chirkov, Richard M. Ryan, Youngmee Kim, Ulas Kaplan *Differentiating Autonomy from Individualism and Independence: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization of Cultural Orientations and Well-Being* [J] Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 84 (1): 97 - 110.
- [17] O'Reilly C., Chatman J. *Organizational Commitment and Psychological Adjustment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior* [J] Journal of Applied Psychology, 1986, 71 (3): 492 - 499.
- [18] Gagné M. *The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in the Engagement of Prosocial Behavior* [J] Motivation and Emotion, 2003, 7 (1): 199 - 223, 101 - 112
- [19] Allen N. J., Meyer J. P. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity* [J] Journal of Vocational Behavior, 1996, (4): 252 - 276
- [20] Gagné M., Boies K., Koestner R., Martens M. *How Work Motivation is Related to Organizational Commitment: a Series of Organizational Studies* [M] Montreal: Concordia University, 2004: 88 - 96
- [21] Sheldon K. M., Elliot A. J. *Not all Personal Goals are 'Personal': Comparing Autonomous and Controlling Goals on Effort and Attainment* [J] Personality and Social Psychology Bulletin, 1998, 24 (1): 546 - 557.
- [22] Judge T. A., Thoresen C. J., Bono J. E., Patton G. K. *The Job Satisfaction Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review* [J] Psychological Bulletin, 2001, 127 (1): 376 - 407.
- [23] Greene-Demers I., Pelletier L. G., M. éard S. *The Impact of Behavioral Difficult on the Saliency of the Association Between Self-Determined Motivation and Environmental Behaviors* [J] Canadian Journal of Behavioural Science, 1997, 29 (1): 157 - 166
- [24] Losier G. F., Koestner R. *Intrinsic Versus Identified Regulation in Distinct Political Campaigns: The Consequences of Following Politics for Pleasure Versus Personal Meaningfulness* [J] Personality and Social Psychology Bulletin, 1999, (5): 287 - 298.
- [25] Fabes R. A., Fultz J., Eisenberg N., May-Plumlee T., Christopher F. S. *Effects of Rewards on Children's Prosocial Motivation: A Socialization Study* [J] Developmental Psychology, 1989, (2): 509 - 515.
- [26] Sobus M. S. *Mandating Community Service: Psychological Implications of Requiring Prosocial Behavior* [J] Law and Psychology Review, 1995, (1): 153 - 182.
- [27] Deci E. L., Koestner R., Ryan R. M. *A Meta-analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation* [J] Psychological Bulletin, 1999, 125 (2): 627 - 668.
- [28] Deckop J. R., Cirka C. C. *The Risk and Reward of A Double-edged Sword: Effects of Merit-pay Programs on Intrinsic Motivation* [J] Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 2000, 29 (1): 400 - 418.
- [29] Kehr H. M. *Integrating Implicit Motives, Explicit Motives, and Perceived Abilities: The Compensatory Model of Work Motivation and Volition* [J] Academy of Management Review, 2004, 29 (1): 479 - 499.
- [30] Lindsay Kipp, Anthony J. Amorose *Perceived Motivational Climate and Self-Determined Motivation in Female High School Athletes* [J] Journal of Sport Behavior, 2008, 31 (2): 108 - 130.
- [31] 暴占光, 张向葵. 自我决定认知动机理论研究概述 [J] 东北师范大学学报(社会科学版), 2005, (8): 141 - 146.
- [32] Shirom A., Westman M., Melamed S. *The Effects of Pay Systems on Blue-collar Employees' Emotional Distress: The Mediating Effects of Objective and Subjective Work Monotony* [J] Human Relations, 1999, 52 (1): 1077 - 1097.

(责任编辑:舒莉霞)