



## Методика измерения долгосрочности и краткосрочности мотивации

ЯСИН Мирослав Иванович

ORCID: 0000-0001-6249-8527

Московский международный университет, Москва, Россия

БАЖДАНОВА Юлия Викторовна

ORCID: 0000-0002-0915-4415

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, Москва, Россия

**Аннотация.** Цель. Целью работы является разработка и апробация психологического измерительного инструмента — теста-опросника для определения краткосрочности и долгосрочности мотивации как составляющей мотивационного стиля индивида. Долгосрочная мотивация — это индивидуальный мотивационный стиль, при котором человек больше ориентирован на длительные мотивационные планы и способен на длительных дистанциях возвращаться к определённому виду деятельности. Краткосрочная мотивация — склонность придерживаться коротких мотивационных программ. Краткосрочность и долгосрочность проявляются в таких аспектах поведения человека, как: стремиться к цели на протяжении длительного времени, возвращаться к программам действий на протяжении длительного срока, учитывать долгосрочную временную перспективу при планировании, способность следовать длительным программам планирования, ориентацию на отсроченное вознаграждение. *Метод.* Методика опроса состоит из двух относительно независимых шкал: «Долгосрочности мотивации», включающей 12 утверждений, и «Краткосрочности мотивации», включающей 11 утверждений. *Результаты.* Для шкалы долгосрочной мотивации индекс соответствия  $\chi^2/df$  составил 4,47, показатель сравнительного соответствия CFI = 0,909, SRMR = 0,067, RMSEA = 0,077. Омега МакДоналда составила 0,768,  $\alpha$  Кронбаха 0,743. Ретестовая надёжность шкалы получена в размере  $r = 0,85$ , при  $p < 0,001$  и мощностью измерения  $(1 - \beta) = 1$ , на выборке их 48 человек. Для шкалы краткосрочной мотивации индекс соответствия  $\chi^2/df$  составил 3, показатель сравнительного соответствия CFI = 0,892, SRMR = 0,045, RMSEA = 0,059. Омега МакДоналда составила 0,717,  $\alpha$  Кронбаха 0,707. Ретестовая надёжность шкалы получена в размере  $r = 0,83$ ,  $p < 0,001$  и мощностью измерения  $(1 - \beta) = 0,99$ , на выборке из 48 человек. Проверка гендерных различий долгосрочной и краткосрочной мотивации была проведена методом *T*-критерия, в результате статистически значимых различий не обнаружено. *Ценность результатов.* Методика может быть использована исследователями в области организационной психологии для изучения мотивации в разрезе временного континуума, а также в более широком контенте — в рамках психологии личности.

**Ключевые слова:** долгосрочная мотивация; краткосрочная мотивация; устойчивость мотивации; долгосрочная ориентация личности; психодиагностика.

## Введение

Осмысление труда с точки зрения психологии закономерно привело к осознанию роли мотивации как одного из ключевых параметров, на который может опираться управление. Исследования мотивации в этом ключе имеют достаточно богатую историю и много разных направлений, однако вопрос о способности работать на «долгой дистанции» во многом остаётся открытым. В ряде практических ситуаций специалисту по кадрам и руководителю приходится интуитивно определять, склонен ли человек выстраивать работу ситуативно или способен придерживаться более долгосрочных программ действий, требующих сохранения мотивации на протяжении длительного времени. Психологический подход позволяет задаться вопросом: возможно ли определить некоторый конструкт, который бы охарактеризовал индивидуальную склонность дольше удерживать мотивацию или быстро терять мотивационное напряжение?

В организационной психологии существует понятие «долгосрочной и краткосрочной эффективности», благодаря которому раскрывается возможность воздействовать на мотивацию сотрудников при помощи специальных программ стимулирования (Хоменко, 2019). В термине «временной» акцент относится именно к самим программам стимулирования труда. А продолжительность мотивации персонала присутствует имплицитно, так как инструменты стимулирования могут приводить или не приводить к более долгой мотивированности сотрудника. Термин «долгосрочность эффекта» рассматривают как механизм пролонгированного действия, который является производным от успешного управления мотивационными факторами (Останин, 2021), и это явление ещё ближе к описываемому нами конструкту. Временное измерение есть в исследованиях планирования, которое тесно связано с мотивацией, так как продолжительная деятельность требует и плана, и мотивации. Способность к долгосрочному планированию рассматривается как отдельная компетенция сотрудника (Природова и др., 2019). Однако исследования этих двух тематических направлений не ставят в центр внимания именно мотивацию как способность человека сохранять направленное усилие в деятельности.

Временное измерение присутствует в некоторых теориях мотивации как один из возможных факторов. Так, в теории ожиданий В. Врума время может быть включено в формулу расчёта мотивации как часть «инструментальности», или затраченных усилий (Vroom, 1964; Daouk-Öугу 2023). Достаточно близко подходят к пониманию продолжительности мотивации А. Тверски и Д. Канеман, отмечая, что люди склонны недооценивать возможный результат действия, так как он всегда смещён в будущее (Tversky, Kahneman, 1992).

Во «временной теории мотивации» П. Стил и Дж. Кониг вводят понятие «задержка», под которой понимают время ожидания результата (Steel, Konig, 2006). При этом задержка всегда уменьшает мотивационный эффект, поэтому авторы теории помещают её в знаменателе мотивационного уравнения. Авторы также отмечают, что есть индивидуальная чувствительность к эффекту задержки. Опираясь на экономические теории, П. Стил и Дж. Кониг полагают, что быстрое вознаграждение является более предпочтительным по сравнению с отсроченным (Steel, Konig 2006). Однако эта формула не работает так линейно, есть факторы, которые могут придавать отсроченному мотивирующему фактору больший вес (Ясин, 2016).

В отечественной психологии есть примеры использования термина «устойчивость мотивации», который применяется довольно широко: и для ситуаций борьбы мотивов, и как один из динамических параметров мотивационных состояний, и в значении места данного мотива в иерархии побудителей, и уровня активности субъекта (Герасимова,

2022). Устойчивость относится к содержательной стороне мотивации, то есть исследуется скорее направленность мотивации на ту или иную цель (Исаева, 2016; Хизроева, 2014). Применительно к временному измерению данный термин употребляется в отдельных случаях: «устойчивость мотивации — психологическая готовность сотрудника сохранять деловую активность в среднесрочном и долгосрочном периодах», — отмечает А. М. Суворов (Суворов, 2022, с. 418).

Содержательно близкой является концепция «долгосрочной ориентации личности», которой описывается личностная склонность ориентироваться на долгосрочные временные периоды. Т. А. Нестик рассматривает долгосрочную ориентацию личности как сложный многофакторный конструкт, включающий ценностно-мотивационные, когнитивные, аффективные и поведенческие факторы (Нестик, 2020). Психодиагностическая операционализация долгосрочной ориентации личности включает ряд параметров, таких как «ценность традиции», «ценность следа в истории» и ряд других элементов, отражающих ценности и картину мира (Нестик, 2021).

Анализируя масштабные результаты глобальных опросов, два типа временной ценностной ориентации выделили Г. Ховстеде и М. Миньков. Они подметили, что есть культуры, которым более свойственна ориентация на настоящее и ближайшее будущее, а есть те, которые держат во внимании более длительные перспективы. Считается, что термины «долгосрочная и краткосрочная ориентация» (*long- and short-term orientation*) введены именно ими (Hofstede, Minkov, 2010). Позднее термин стал использоваться шире, в частности, вошёл в исследовательскую практику организационной психологии, где два типа ориентации достаточно часто проверяют на решениях менеджерами ситуативных задач. К примеру, долгосрочную и краткосрочную ориентацию в управлении и планировании воздействия на персонал изучали Э. Шерф и коллеги, и пришли к выводу, что при решении экспериментальных задач менеджеры чаще опираются на краткосрочную ориентацию. Долгосрочная ориентация рассматривается авторами как отдельная компетенция, требующая развития (Sherf et al., 2019).

Таким образом, мы обозначили некоторое «поле предпосылок», опираясь на которое, мы предлагаем эмпирический концепт долгосрочности и краткосрочности мотивации. Его «эмпиричность» вытекает из того, что можно наблюдать на практике соответствующие модели поведения, измерить данные параметры при помощи психологического опросника, то есть описать как некоторую феноменологию и способы её диагностирования.

В нашем понимании существует мотивационный стиль как некоторый набор когнитивных паттернов и эмоциональных схем, который влияет на индивидуальную склонность выстраивать мотивацию в более долгосрочном или более краткосрочном временном континууме. То есть индивид проявляет склонность придерживаться более длительных или коротких мотивационных программ. Долгосрочная мотивация — это индивидуальный мотивационный стиль, при котором человек больше ориентирован на длительные мотивационные планы и способен на длительных дистанциях возвращаться к определённому виду деятельности. Краткосрочная мотивация — склонность придерживаться коротких мотивационных программ. Краткосрочность и долгосрочность проявляется в таких аспектах поведения человека, как: стремление к цели на протяжении длительного времени, способность возвращаться к программам действий на протяжении длительного срока, возможность учитывать долгосрочную временную перспективу при планировании, способность следовать длительным программам планирования, ориентацию на отсроченное вознаграждение.

Концепт может оказаться полезным в организационной психологии для прогнозирования склонности сотрудника сохранять лояльность предприятию на протяжении долго срока, избегать частой смены работы (что на уровне предприятия может быть отражено в показа-

телях текучести кадров), лучше реагировать на долгосрочные стимулирующие мотивационные программы, успешнее выполнять долгосрочное планирование или придерживаться долгосрочных планов компании. Возможно, долгосрочная или краткосрочная мотивация окажутся связанными с некоторым набором профессий, типами карьеры или другими мотивационными типологиями.

Целью работы является разработка и апробация психологического измерительного инструмента, а именно: теста-опросника для определения краткосрочности и долгосрочности мотивации как составляющей мотивационного стиля индивида.

## Методика

### Процедура составления опросника

В разрабатываемом тесте-опроснике мы опирались на предположение о том, что краткосрочная и долгосрочная мотивации могут быть двумя независимыми факторами. На первом этапе разработки опросника создан пул утверждений, отражающих склонность человека к одному из двух типов мотивации.

Сформированный пул вопросов был предложен для оценки независимым экспертам-психологам, которые оценили полезность каждого утверждения с точки зрения раскрытия предложенного нами конструкта и предложили свои критические замечания относительно утверждений и предполагаемого опросника. В результате было отобрано 48 утверждений, наиболее хорошо отражающих краткосрочность и долгосрочность мотивации.

Каждое утверждение было снабжено пятибалльной шкалой Р. Ликерта. Данные собирались при помощи гугл-формы в электронном виде. Математические расчёты производились в программе IBM SPSS Statistics 23, Jamovi 2.3.17 и G-Power 3.1.9.7.

### Описание выборки

Выборку составили 594 респондентов, в основном — студентов российских вузов, из них женского пола 324 человек, мужского — 270. Возраст опрашиваемых составил от 16 до 37 лет, среднее 18,2, медиана 18.

### Описание данных

Массивы данных были проверены на аномалии и повторы записей средствами SPSS, обеих проблем не обнаружено. Для проверки пригодности данных для факторного анализа использовались критерии Бартлета и Кайзера — Майера — Олкина (КМО). Для выборки 594 человека:  $\chi^2 = 9594,4$ ,  $df = 1378$  при  $p < 0,001$ , критерий КМО получен в размере 0,724, что соответствует требуемым показателям (выше 0,7) (Watkins, 2018).

### Предварительный анализ

Первичная подборка модели производилась в программе SPSS, при помощи эксплораторного факторного анализа методом главных компонент с вращением Варимакс и нормализацией Кайзера (Приложение 3). Эксплораторный факторный анализ производился на случайно отобранных записях в количестве 300, критерий сферичности Бартлета дал следующие результаты:  $\chi^2 = 5015,2$ ,  $df = 1378$  при  $p < 0,001$ , КМО = 0,702, что соответствует требуемым показателям (выше 0,7) (Watkins, 2018). Предположительное число факторов определялось по критерию отсеивания Р. Кеттела (Рисунок 1.). Критерий указывает на наиболее вероятное наличие двухфакторной структуры.

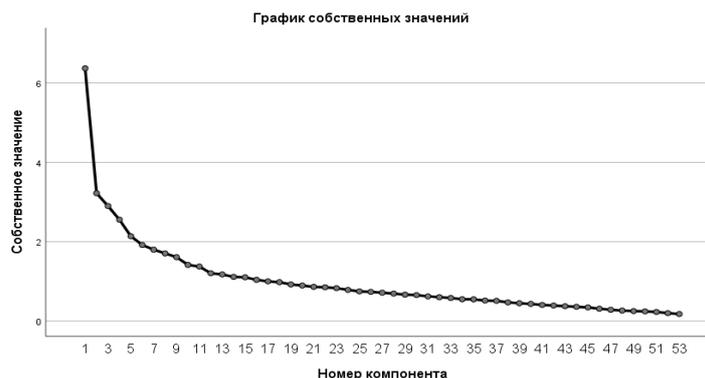


Рисунок 1. Определение числа факторов

## Результаты и их обсуждение

### Меры соответствия модели

Модель проверялась и уточнялась методом структурных уравнений (Hu, Bentler, 1999; Watkins, 2018), до тех пор, пока требуемые меры соответствия не достигли требуемых параметров (Browne, Cudeck, 1993; Hallquist, 2023). Расчёты производились в программе Jamovi, включая модуль SEM.

### Долгосрочная мотивация

В результате для долгосрочной мотивации была получена модель с 12 вопросами, распределёнными на два субфактора. Результаты представлены в Таблица 1 и на Рисунке 2. В ходе проверки модели нами были получены следующие параметры: индекс соответствия  $\chi^2/df = 4,47$ , что считается хорошим значением (требуемое значение  $2 < \chi^2/df < 5$ , (Hallquist, 2023)); показатель сравнительного соответствия CFI = 0,909, что считается хорошим значением (требуемое значение CFI > 0,9), SRMR = 0,067, что считается хорошим значением (требуемое значение SRMR < 0,08), RMSEA = 0,077 в норме (требуемое значение RMSEA < 0,08). Омега МакДоналда составила 0,768, альфа Кронбаха 0,743. Мы опирались на целесообразные значения  $\alpha$  и  $\omega$  для исследований в области психодиагностики (Митина, 2015).

Таблица 1. Меры соответствия для шкалы долгосрочной мотивации и субфактора «визуализации»

$\chi^2(df)$	$\chi^2/df$	CFI	SRMR	RMSEA	$\omega$ МакДоналда ( $\alpha$ Кронбаха)
237(53)	4.47	.909	.067	.077	.768 (.743)

### Краткосрочная мотивация

Для шкалы краткосрочной мотивации методом структурных уравнений (SEM) была получена модель с 11 вопросами, распределёнными на два субфактора. Результаты представлены в Таблица 2 и на Рисунке 3.

Таблица 2. Меры соответствия для шкалы краткосрочной мотивации и субфактором «антипланирования»

$\chi^2(df)$	$\chi^2/df$	CFI	SRMR	RMSEA	$\omega$ МакДоналда ( $\alpha$ Кронбаха)
131(43)	3	.892	.045	.059	.717 (.707)

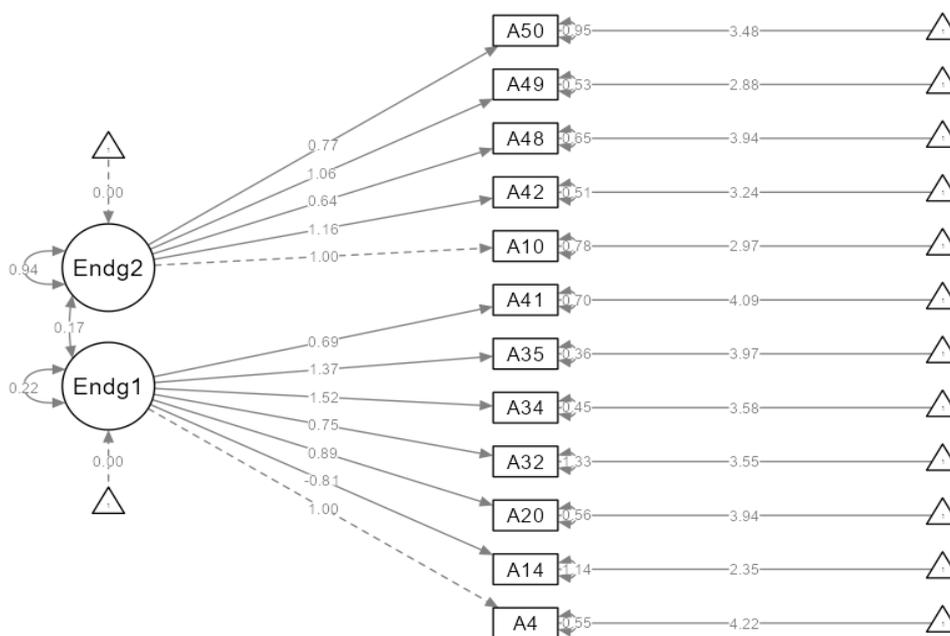


Рисунок 2. Диаграмма путей по результатам SEM-анализа для шкалы долгосрочной мотивации

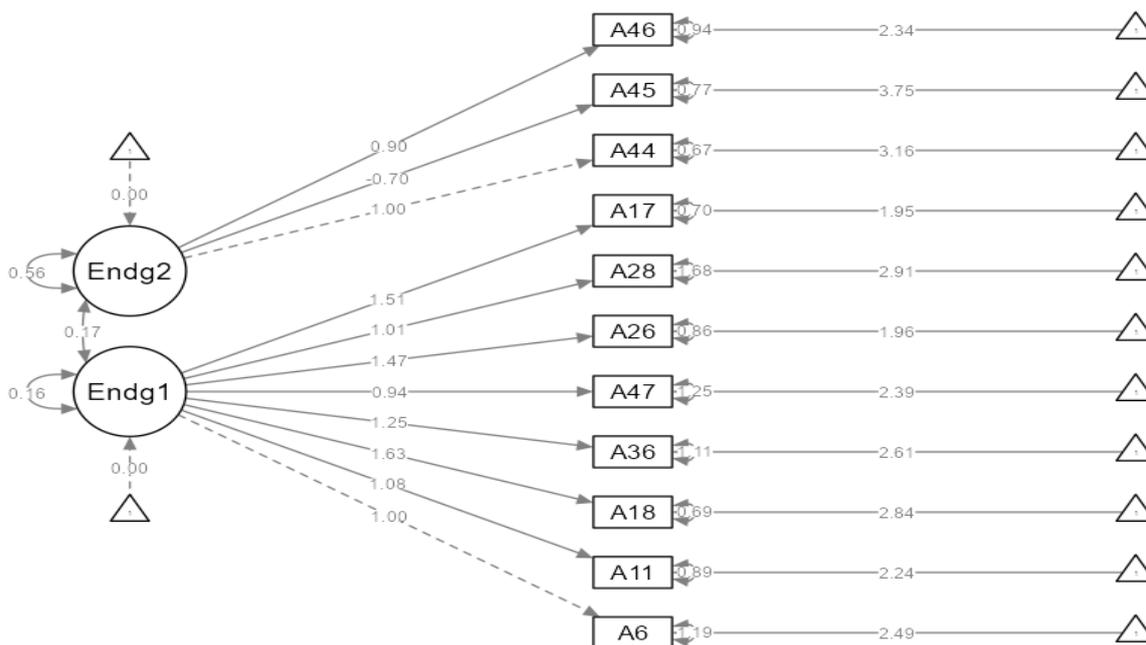


Рисунок 2. Диаграмма путей по результатам SEM-анализа для шкалы краткосрочной мотивации

В ходе проверки модели нами были получены следующие параметры: индекс соответствия  $\chi^2/df = 3$ , что считается хорошим значением (требуемое значение  $2 < \chi^2/df < 5$ , (Hallquist, 2023)); показатель сравнительного соответствия CFI = 0,892, что лежит на границе требуемых значений (CFI > 0,9), SRMR = 0,045, что считается хорошим значением (требуемое значение SRMR < 0,08), RMSEA = 0,059, что считается хорошим значением (требуемое значение RMSEA < 0,08). Омега МакДоналда составила 0,717, альфа Кронбаха 0,707.

### Ретестовая надёжность

Проверка ретестовой надёжности была проведена на подвыборке из 48 человек с разностью измерений в три недели. По шкале «долгосрочная мотивация» ретестовая надёжность показала позитивную корреляцию (метод Спирмена) в размере  $r = 0,85$ , при  $p < 0,001$  (SPSS), и мощностью измерения  $(1 - \beta) = 1$  (G-Power), шкала «краткосрочная мотивация»  $r = 0,83$ ,  $p < 0,001$   $(1 - \beta) = 0,99$ , что говорит о высоких показателях надёжности.

### Внутренняя валидность

Корреляционный анализ методом Пирсона показал, что шкалы долгосрочной и краткосрочной мотивации находятся в обратной корреляционной связи, но внутри каждой шкалы получена положительная позитивная связь. Результаты можно видеть в Таблице 3.

Таблица 3. Корреляции шкал методики

Мотивация	Долгосрочная мотивация	Способность представлять будущее (СПБ)	Долгосрочная общая мотивация	Краткосрочная мотивация	Нелюбовь к планированию (НП)	Краткосрочная общая мотивация
Долгосрочная мотивация	1	.337**	.775**	-.362**	-.233**	-.379**
Споосбность представлять будущее (СПБ)		1	.856**	-.158**	-.237**	-.223**
Долгосрочная общая мотивация			1	-.305**	-.287**	-.358**
Краткосрочная мотивация				1	.342**	.915**
Нелюбовь к планированию (НП)					1	.692**
Краткосрочная общая мотивация						1

**Примечание.** \*\* — Корреляция значима на уровне .01 (двухсторонняя).

### Двухфакторная структура

Целесообразность использования двухфакторной структуры подтверждается наличием достаточной наполненностью всех ячеек в таблице сопряженности уровней мотивации (по квартилям), представленной в количествах случаев. Встречаются случаи как выраженности преимущественно долгосрочной мотивации, преимущественно краткосрочной, так и высокий уровень обоих типов мотивации. Результаты можно видеть в Таблице 4.

Таблица 4. Частотность встречаемости показателей уровня краткосрочной и долгосрочной мотивации (по квартилям)

Наименование шкалы	Квартили	Шкала Краткосрочной мотивации				Всего
		I	II	III	IV	
Шкала долгосрочной мотивации	I	16	36	32	36	120
	II	12	32	44	66	154
	III	28	36	50	28	142
	IV	50	50	36	42	178
Всего		106	154	162	172	594

### Проверка гендерных различий

В субшкале «долгосрочная мотивация»  $t = -1,38$  при  $p < .781$ ; в субшкале «способность представлять будущее» (СПБ)  $t = .771$  при  $p < .795$ ; по общему показателю долгосрочной мотивации  $t = .238$  при  $p < .361$ . В субшкале «краткосрочная мотивация»  $t = -.298$  при  $p < .294$ ; субшкале «нелюбовь к планированию» (НП)  $t = -.392$  при  $p < .944$ ; общий показатель  $t = .117$  при  $p < .507$ . Таким образом, для данных измерений значимые гендерные различия не обнаружены.

## Нормирование

Нормирование произведено на молодежной выборке, включающей респондентов в возрасте 18–23 года, численностью 464 человек. Результаты представлены в Таблице 4.

Таблица 4. Нормирование по шкалам, для молодежной выборки 18–23 года (баллы)

Параметры	Долгосрочная мотивация общая	Краткосрочная мотивация общая
Среднее	36.46	28.57
Стандартное отклонение	5.33	5.4
Квартили	I	< 24
	II	24–27
	III	28–30
	IV	30 и более

## Заключение

Долгосрочная мотивация в работе рассматривается как индивидуальная склонность человека ориентироваться на длительные мотивационные программы, или как способность на длительных дистанциях возвращаться к определённому плану и виду деятельности. А краткосрочная мотивация, соответственно, — как склонность придерживаться более коротких мотивационных программ. Исходя из представлений о долгосрочной и краткосрочной мотивации, разработан тест-опросник, достаточно компактный для использования в практике организационной психологии. Методика состоит из двух относительно независимых шкал: «Долгосрочность мотивации», включающей 12 утверждений, и «Краткосрочность мотивации», включающей 11 утверждений.

Методика прошла ряд необходимых проверок валидности и надёжности. Согласованность обеспечивается современными средствами проверки — измерениями  $\alpha$  Кронбаха,  $\omega$  МакДоналда, построения модели методом структурных уравнений, измерениями показателей соответствия модели. Выведены показатели внутренней валидности для шкал методики. Проведена проверка ретестовой надёжности.

Представленный концепт требует дальнейших проверок в плане специфики самого опросника, а именно: перепроверку его работы на разных выборках, в других возрастных группах, в реальной организационной среде, а также его сопряжённости с другими психологическими измерениями. Концепт долгосрочной и краткосрочной мотивации на сегодняшний день является скорее эмпирическим — он связывает наблюдаемые явления и способы их психодиагностического измерения, но в случае его «жизнеспособности» и востребованности практикой, он требует более тщательной теоретической проработки.

Методика может быть использована исследователями в области организационной психологии для изучения мотивации в разрезе временного континуума, а также в более широком контенте — в рамках психологии личности.

## Приложения

### Приложение 1. Утверждения методики «Шкала Долгосрочная мотивация»

#### Субшкала «Долгосрочная мотивация»

- (4) Я придерживаюсь мнения, что всегда нужно думать о последствиях своих поступков  
 (32) Мне лучше за несколько месяцев планировать свои поездки или отпуск  
 (41) Я прикладываю усилия, если на пути к достижению цели встречаются препятствия

- (14) Я считаю, что действительно большой успех приходит к тому, кто способен ждать
- (20) Принимая решение, я думаю, как оно отразится на мне сейчас или в ближайшем будущем
- (34) Принимая решение, я думаю, о том, как оно повлияет на мою жизнь в долгосрочной перспективе
- (35) Предпринимая что-либо, я часто думаю о возможных последствиях

**Субшкала «Визуализация»**

- (10) Я с трудом представляю себе свою жизнь через несколько лет\*
- (48) Я строю планы на будущее
- (49) Я отчётливо могу предстать себе себя через несколько лет
- (50) Я часто представляю себе своё отдалённое будущее
- (42) Я могу мысленно представить себе свою жизнь через несколько лет

\* — перевёрнутый пункт

**Приложение 2. Утверждения методики «Шкала Краткосрочная мотивация»**

**Субшкала «Краткосрочная мотивация»**

- (6) Я не готов(а) работать «на перспективу» и ждать финансового и карьерного роста
- (11) Я придерживаюсь мнения, что все требует времени и нужно уметь ждать\*
- (18) Я думаю, что результаты действий должны быть быстрыми
- (36) Я придерживаюсь мнения, что «жить нужно одним днём»
- (47) Я не вижу особой связи между моими стараниями в прошлом и тем, что я делаю сейчас
- (26) Не вижу смысла копить деньги, их лучше потратить сейчас
- (28) Покупая вещи, я не думаю, сколько они прослужат, потому что все вещи недолговечны
- (17) Я придерживаюсь мнения, что умение ждать довольно бесполезное

**Субшкала «Антипланирование»**

- (44) Долгосрочное планирование неэффективно, т.к. могут поменяться интересы
- (45) Долгосрочные планы делают человека более организованным\*
- (46) Я не понимаю людей, которые всё планируют

\* — перевёрнутый пункт

**Приложение 3. Факторные нагрузки**

Пункты	Извлечение	Пункты	Извлечение	Пункты	Извлечение	Пункты	Извлечение
VAR00001	.74	VAR00011	.672	VAR00031	.449	VAR00046	.621
VAR00002	.558	VAR00012	.556	VAR00032	.534	VAR00047	.642
VAR00003	.631	VAR00013	.833	VAR00033	.587	VAR00048	.635
VAR00004	.523	VAR00014	.726	VAR00034	.638	VAR00049	.795
VAR00005	.69	VAR00015	.75	VAR00035	.651	VAR00050	.587
VAR00006	.622	VAR00016	.557	VAR00036	.697	VAR00051	.687
VAR00007	.531	VAR00017	.551	VAR00037	.737	VAR00052	.646
VAR00008	.698	VAR00018	.587	VAR00038	.636	VAR00053	.653
VAR00009	.507	VAR00019	.801	VAR00039	.614		
VAR00010	.725	VAR00020	.493	VAR00040	.44		
VAR00011	.672	VAR00026	.577	VAR00041	.534		
VAR00012	.556	VAR00027	.759	VAR00042	.774		
VAR00013	.833	VAR00028	.595	VAR00043	.613		
VAR00014	.726	VAR00029	.585	VAR00044	.605		
VAR00015	.75	VAR00030	.487	VAR00045	.518		

## Литература

- Герасимова, Т. В. (2022). Психологические детерминанты устойчивости учебной мотивации. *Научный потенциал*, 3(38), 85–88.
- Исаева, З. К. (2016). Детерминанты устойчивости учебной мотивации. *Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения*, 48, 36–41.
- Митина, О. В. (2015). Альфа Кронбаха: когда и зачем ее считать. В кн.: Н. А. Батулин (ред.), *Современная психодиагностика России. Преодоление кризиса: сборник материалов III Всероссийской конференции: в 2 т. Том 1 (232–240)*. Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ.
- Нестик, Т. А. (2020). Долгосрочная ориентация личности: состояние и перспективы исследований. Институт психологии Российской академии наук. *Социальная и экономическая психология*, 3(19), 110–140.
- Нестик, Т. А. (2021). Социально-психологические предпосылки и типы долгосрочной ориентации: результаты эмпирического исследования. *Психологический журнал*, 4(42), 28–39.
- Останин, О. В. (2021). Влияние мотивации на формирование компетенций обучающихся. *Человеческий капитал*, 6(150), 125–132.
- Природова, О. Ф., Данилова, А. В., Моргун, А. Н. (2019). Оценка компетенций краткосрочного и долгосрочного планирования в структуре деятельности преподавателя высшей школы. *Педагогика и психология образования*, 3, 94–108.
- Суворов, А. М. (2022). Удовлетворенность трудом, сила и устойчивость мотивации: взаимосвязь и различия. В сб.: *Первая конференция научно-образовательного консорциума «Иваново» (417–419)*. Иваново.
- Хизроева, З. М. (2014). Основные направления исследования устойчивости личности в психологии. Известия дагестанского государственного педагогического университета. *Психолого-педагогические науки*, 2(27), 17–21.
- Хоменко, Я. В. (2019) Взаимосвязь системы показателей долгосрочной и краткосрочной эффективности с системой мотивации труда. *Экономика труда*, 2(6), 855–862.
- Ясин, М. (2016). Психологические исследования религиозной мотивации. *Государство, религия, Церковь в России и за рубежом*, 4(34), 51–67.
- Browne, M. W., Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen, J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models (136–162)*. Newbury Park, CA: Sage.
- Daouk-Öyry, L., El-Farr, H. (2023). *Vroom's Expectancy Theory*.
- Hallquist, M., *SEM Fit and Modification*. URL: [https://psu-psychology.github.io/psy-597-SEM/08\\_fit/sem\\_fit\\_modification.html#chi2df-ratio](https://psu-psychology.github.io/psy-597-SEM/08_fit/sem_fit_modification.html#chi2df-ratio) (дата обращения: 25.07.2023)
- Hofstede, G., Minkov, M. (2010). Long-versus short-term orientation: new perspectives. *Asia Pacific business review*, 4(16), 493–504.
- Hu, L., Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55.
- Sherf, E. N., Tangirala, S., Venkataramani, V. (2019). Why managers do not seek voice from employees: The importance of managers' personal control and long-term orientation. *Organization Science*, 3(30), 447–466.
- Steel, P., Konig, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 4(31), 889–913.
- Tversky, A., Kahneman, D. (1992). Advances in prospect theory: Cumulative representation of uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, 5, 297–323.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219–246.



## Scale for measuring long-term and short-term motivation

**Miroslav YASIN**

ORCID: 0000-0001-6249-8527

*Moscow International University, Moscow, Russian Federation*

**Yuliya BAZHDANOVA**

ORCID: 0000-0002-0915-4415

*Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation*

**Abstract.** *Purpose.* The aim of the work is developing and verification of a psychological measuring instrument — the questionnaire for determination of the short-term and long-term motivation as a component of an individual's motivational style. Long-term motivation is an individual motivational style in which a person is more focused on long-term motivational plans and is able to return to a certain type of activity over long time span. Short-term motivation — the tendency to stick to short motivational programs. Short-term and long-term is manifested in such aspects of human behavior as: striving for a goal for a long time, returning to programs of action for a long time, taking into account the long-term time perspective when planning, and the ability to follow long-term planning programs, orientation to delayed reward. The questionnaire consists of two relatively independent scales: "Long-term motivation", which includes 12 statements, and "Short-term motivation", which includes 11 statements. *Findings.* For the scale of long-term motivation, the normalized chi-square  $\chi^2/df = 4.47$ , the comparative fit index CFI = 0.909, SRMR = 0.067, RMSEA = 0.077. McDonald's omega is 0.768, Cronbach's alfa is 0.743. The retest reliability of the scale is obtained in the amount of  $r = 0.85$ , with  $p < 0.001$  and the measurement power  $(1 - \beta) = 1$ , in a sample of 48 people. For the scale of short-term motivation, the normalized chi-square  $\chi^2/df = 3$ , the comparative fit index CFI = 0.892, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.059. McDonald's omega is 0.717, Cronbach's alfa is 0.707. The retest reliability of the scale is obtained at a rate of  $r = 0.83$ ,  $p < 0.001$  and a measurement power of  $(1 - \beta) = 0.99$ , on a sample of 48 people. Checking gender differences in long-term and short-term motivation is carried out using the *T*-test, as a result, no statistically significant differences were found. *Value of results.* The questionnaire can be used by researchers in the field of organizational psychology to study motivation in the context of a time continuum, as well as in a wider context — within the framework of personality psychology.

**Keywords:** long-term motivation, short-term motivation, sustainability of motivation, long-term personality orientation, psychodiagnostics.

### References

- Browne, M. W., Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen, J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (136–162). Newbury Park, CA: Sage.
- Daouk-Öyry, L., El-Farr, H. (2023). *Vroom's Expectancy Theory*.

- Gerasimova, T. V. (2022). Psihologicheskie determinanty ustojchivosti uchebnoj motivacii [Psychological determinants of the sustainability of educational motivation]. *Scientific potential*, 3(38), 85–88. (in Russian)
- Hallquist, M., *SEM Fit and Modification*. URL: [https://psu-psychology.github.io/psy-597-SEM/08\\_fit/sem\\_fit\\_modification.html#chi2df-ratio](https://psu-psychology.github.io/psy-597-SEM/08_fit/sem_fit_modification.html#chi2df-ratio) (дата обращения: 25.07.2023)
- Hofstede, G., Minkov, M. (2010). Long-versus short-term orientation: new perspectives. *Asia Pacific business review*, 4(16), 493–504.
- Hu, L., Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55.
- Isaeva, Z. K. (2016). Determinanty ustojchivosti uchebnoj motivacii [Determinants of stability of educational motivation]. *Psychology and pedagogy: methodology and problems of practical application*, 48, 36–41. (in Russian)
- Khizroeva, Z. M. (2014). Osnovnye napravleniya issledovaniya ustojchivosti lichnosti v psikhologii [The main directions of research stability of personality in psychology]. Dagestan state pedagogical university journal. *Psychological and pedagogical sciences*, 2(27), 17–21. (in Russian)
- Khomenko, Ya. V. (2019). Vzaimosvyaz sistemy pokazatelej dolgosrochnoj i kratkosrochnoj effektivnosti s sistemoj motivacii truda [The relationship between the system of indicators of long-term and short-term efficiency with the system of motivation]. *Russian Journal of Labor Economics*, 2(6), 855–862. (in Russian)
- Mitina, O. V. (2015). Alfa Kronbaha: kogda i zachem ee schitat [Cronbach's alpha: when and why to count it]. In N.A. Baturin (ed.) *Modern psychodiagnostics of Russia. Overcoming the crisis: a collection of materials of the III All-Russian Conference. Volume 1.* (232–240). Chelyabinsk: YUrGU. (in Russian)
- Nestik, T. A. (2020). Dolgosrochnaya orientaciya lichnosti: sostoyanie i perspektivy issledovanij [Long-term orientation of the person: state and prospects of research] *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology*, 3(19), 110–140. (in Russian)
- Nestik, T. A. (2021). Socio-psychological backgrounds and types of long-term orientation: results of an empirical study [Socio-psychological predictors and types of personal long-term orientation]. *Psychological Journal*, 4(42), 28–39. (in Russian)
- Ostanin, O. V. (2021). Vliyanie motivacii na formirovanie kompetencij obuchayushchihhsya [Influence of motivation on formation competences of students]. *Human capital*, 6(150), 125–132. (in Russian)
- Prirodova, O. F., Danilova, A. V., Morgun, A. N. (2019). Ocenka kompetencij kratkosrochnogo i dolgosrochnogo planirovaniya v strukture deyatel'nosti prepodavatelya vysshej shkoly [Estimation of competences of short-term and long-term planning in the structure of the activity of the teacher of higher school]. *Pedagogy and Psychology of Education*, 3, 94–108. (in Russian)
- Sherf, E. N., Tangirala, S., Venkataramani, V. (2019). Why managers do not seek voice from employees: The importance of managers' personal control and long-term orientation. *Organization Science*, 3(30), 447–466.
- Steel, P., Konig, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 4(31), 889–913.
- Suvorov, A. M. (2022). Udovletvorennost' trudom, sila i ustojchivost motivacii: vzaimosvyaz i razlichiya. [Job satisfaction, strength and sustainability of motivation: relationships and differences] In: *The First Conference of the Scientific and Educational Consortium "Ivanovo"* (417–419). Ivanovo. (in Russian)
- Tversky, A., Kahneman, D. (1992). Advances in prospect theory: Cumulative representation of uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, 5, 297–323.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. *Journal of Black Psychology, 44*(3), 219–246.

Yasin, M. (2016). Psihologicheskie issledovaniya religioznoj motivacii [Psychological studies of religious motivation]. *State, Religion and Church in Russia and Worldwide, 4*(34), 51–67. (in Russian)

Received 30.07.2023