**Лекція 5. Психологія мотивації досягнення**

**План**

1.Мотив досягнення успіху та мотив уникнення невдачі

2. Психологічні теорії мотивації досягнення успіху і уникнення невдачі

3. Мотиви самоствердження

4. Поведінка людей з різною самооцінкою у випадках успіхів і невдач у діяльності

5. Концепція Х.Хекхаузена

6. Методи дослідження мотивів

7. Мотиваційні тренінги

8. Процедури активізації мотивації досягнення

**1.Мотив досягнення успіху та мотив уникнення невдачі**

**Мотивація досягнення** – прагнення до поліпшення результатів, бажання не зупинятися на досягнутому, наполегливість в досягненні своїх цілей, прагнення домогтися свого, незважаючи на труднощі.

Існує тісний зв'язок між рівнем мотивації досягнення і успіхом у житті. Люди, що володіють високим рівнем мотивації досягнення, шукають можливості, впевнені в успішному результаті, наполягають на успіх, готові брати на себе відповідальність, рішучі в невизначених ситуаціях, виявляють наполегливість у прагненні до мети, отримують задоволення від розв'язання цікавих та складних завдань, які губляться в ситуації змагання, виявляють велику наполегливість при зіткненні з перешкодами.

Дослідження мотивації досягнення почали проводитися Д. С. Мак-Клелландом в середині XX століття.

Актуальність цих досліджень визначалася соціалізацією суспільства і ціннісними орієнтирами людей з різних соціальних шарів. За Мак-Клелланду формування мотивації досягнення безпосередньо залежить від умов та середовища виховання і є побічним продуктом основних соціальних мотивів.

Пізніше питаннями мотивації досягнення займалися такі видатні вчені, як Дж. Аткінсон, Н. Фізер, X. Хекхаузен та ін вони помітили, що у дитини довільно з'являються ранні форми діяльності досягнення, незалежно від виховного впливу дорослих.

**Мотивація досягнення**(фр. *motif*— причина, що спонукає < лат. *movere* — рухати) — один з різновидів мотивації діяльності, пов’язана з потребами індивіда досягати успіхів і уникати невдач. Дослідження М.д. були розпочаті в 50-х рр. XX ст. американським ученим Д. Мак-Клелландом, якому вдалося виявити індивідуальні розбіжності в М.д. за допомогою тематичного аперцепційного тесту (ТАТ) Г. Мюррея. Розвиток М.д. пояснювався Д. Мак-Клелландом і його колегами особливостями соціалізації, напр. ціннісними орієнтаціями у представників тих чи інших соціальних верств населення. Д. Мак-Клелланд вважав, що формування М.д. залежить від сприятливих умов виховання й благополучного середовища відповідно до теорії соціального навчання. М.д. є побічним продуктом більш фундаментальних соціальних мотивів.

Наступні роботи Дж. Аткінсона, Н. Фізера, Х. Хеккхаузена та інших показали, що тут залишаються поза увагою ранні форми діяльності досягнення, яку діти здійснюють спонтанно і навіть всупереч виховному впливові дорослих. Оскільки визначення мотиву досягнення як «прагнення до підвищеного рівня особистих можливостей» не пояснювало певних особливостей розвитку, були введені конкретні мотиваційні змінні, що встановлюють взаємозв’язок між діяльністю й мотивом досягнення.

Це:

1) особистісні стандарти (оцінка суб’єктивної ймовірності успіху, суб’єктивні труднощі завдання та ін.);

2) привабливість самооцінки (привабливість для індивіда особистого успіху чи невдачі в певній діяльності);

3) індивідуальне надання переваги типу атрибуції (приписування відповідальності за успіх чи невдачу собі чи обставинам).

Дослідження показали, що основні типи поведінки, спрямовані на досягнення чи уникнення успіху, формуються між 3-м і 13-м роками життя людини як під впливом батьків (особливо вимогливості матері), так і під впливом навколишнього середовища. М.д. успіху визначає поведінку і дорослої людини. Вона виражена в ситуаціях досягнення, в яких є стандарти якості, де вирішуються завдання, результат яких оцінюється за цими стандартами; результат може бути успішним або неуспішним, і це залежить тільки від людини, тобто особа розуміє свою відповідальність за те, що виходить. Це стосується всіх ситуацій, пов’язаних із професійною (фармацевтичною) або навчальною діяльністю: екзамен, навчальні ситуації, ситуації, пов’язані з роботою.

У навчальній ситуації у студентів фармацевтичного навчального закладу спостерігаються дві тенденції:

1) студент бажає успіху і все для цього робить;

2) особа боїться невдачі, боїться бути гіршою за інших, тому і вирішує ситуації.

Як правило, діють обидві тенденції. М.д. пов’язана з рівнем домагань. М.д. — прагнення людини перевершити досягнений рівень. М.д. пов’язана з результатом діяльності й успішності. Осіб з високою М.д. характеризують наполегливість у досягненні мети, незадоволеність досягнутим, прагненням робити справу краще, аніж раніше, схильність захоплюватися роботою, одержувати задоволення від успіху; потреба вдосконалювати діяльність, незадоволеність від несподівано легкого завдання, готовність співпрацювати з іншими людьми, щоб разом переживати радість успіху. Особи, які помірно і дуже орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті, хто боїться невдач, обирають низький або, навпаки, дуже високий рівень ризику. Чим вища М.д., тобто мотивація людини до успіху, до досягнення мети, тим нижча готовність до ризику. У фармацевтичній діяльності з працівників, які дуже мотивовані на успіх і мають високу готовність до ризику, рідко хто потрапляє у нещасний випадок, порівняно з тими, хто має високу готовність до ризику і високу мотивацію уникнення невдач (захист). І навпаки, якщо у людини висока мотивація уникнення невдач, це перешкоджає мотиву до успіху — досягнення мети.

Існує також два типи внутрішньої мотивації: прагнення до успіху або бажання уникнути невдач.

**Люди 1 типу:** Головний мотив для них — **перемогти**, Тому вони готові взятися за будь-яку справу, йдуть на ризик. Для них погано — не використовувати свій шанс, проґавити можливість. Але готовність до ризику і бажання перемоги робить їх більш уразливими для помилок, вони рідше продумують все до кінця. Для них погано не виграти — не використовувати свій шанс, проґавити можливість руху вперед.

**Люди 2 типу:** Головне для них **—** щоб не програти. Вони прагнуть до безпеки. Іншими словами, головне для них — **уникнути невдачі**. Вони не втручаються в авантюри, швидше скажуть «ні» на будь-яку пропозицію, все прораховують заздалегідь. Але працюють вони зазвичай більш ретельніше, акуратніше, краще планують свої дії.

Хоча кожної людини турбує як успіх, так і невдача, у більшості людей є домінуюча мотивація. Від цього залежить на що ви більше звертаєте увагу, що цінуєте, яка ваша стратегія, і емоції, коли ви домагаєтеся успіху або зазнаєте невдачі. Це впливає на сильні і слабкі сторони як в особистому, так і в професійному плані. Від цього залежить, як ви керуєте своїми підлеглими, як виховуєте дітей. Домінуюча мотивація впливає на все.

Таким чином, прагнення до успіху змушує домагатися успіху і не упускати можливості, йти вперед, не відступаючи. Бажання уникати невдачі змушує людину мінімізувати втрати. Прагнучи уникати невдач, ми намагаємося захистити своє благополуччя, не робити помилок.

Прагнення до успіху наповнює життя позитивом. Коли ми досягаємо того, чого прагнемо, нас охоплюють позитивні емоції. Бажання уникати невдачі веде нас до потреби в захисті. Перебуваючи в безпеці, під захистом, ми відчуваємо стримані емоції спокою: спокій, розслабленість, полегшення, які також приносять задоволення.

В принципі кожної людини турбує як успіх, так і відсутність невдач. Однак домінує завжди один тип мотивації. Наприклад, на роботі ми можемо прагнути до успіху, а вдома до відсутності невдач. Знаючи, переважаючий тип мотивації людини, ми можемо більш грамотно вибудовувати з ними взаємодію. Наприклад, розуміючи мотиви клієнта, ми точніше донесемо найважливішу для нього інформацію про товар, послугу що збільшить продажі. Щоб правильно взаємодіяти з колегами або підлеглими, треба розуміти їх мотивацію.

**Чому мотивація буває домінуючою?**

Мотивація на успіх або бажання уникати невдачі, як правило закладається ще в дитинстві.

**Виховання прагнення до успіху** — це коли досягнення вітаються з ентузіазмом, любов’ю і захопленням, а невдачі зустрічають сухо і відмовляють в увазі. Діти, яких так виховували, сприймають свої цілі як можливість завоювати любов і похвалу.

**Виховання прагнення уникати невдачі** — це коли за погані вчинки карають, а досягнення сприймають як само собою зрозуміле, як ситуацію, коли не сталося нічого поганого. Такі діти ставлять перед собою мети, що дозволяють уникати несхвалення і залишитися в безпеці.

На те, які цілі ми перед собою ставимо, впливає і характер людини. Той, хто з дитинства відрізнявся спокійним темпераментом, швидше за все, виросте схильним уникати невдач. На поведінку людини можуть вплинути культура, в якій він перебуває, і атмосфера, в якій він працює.

Люди не завжди налаштовані однаково. Навіть людина з однією домінуючою мотивацією часто перемикається на іншу, якщо того вимагають ситуація або обставини. Якщо поточна обстановка передбачає тільки перемогу або поразку, запускається відповідна мотивація.

Людям, якими рухає уникнення невдач, зазвичай властиві обережність і уважність, вони вважатимуть за краще сказати «ні», якщо не впевнені на «всі сто».

Слід зазначити, що, коли налаштованим уникати невдачі людям загрожує небезпека, вони можуть втратити обережність. В екстремальних ситуаціях вони зроблять все, ризикнуть всім, щоб знову опинитися в своєму затишному світі.

Чому дві мотивації краще, ніж одна? Кожна мотивація підходить для різних етапів досягнення мети.

Настрій на успіх змушує вас почати нову справу з щирим ентузіазмом. Він допомагає пам’ятати про виграш в результаті досягнення мети. Але, щоб не зійти з дистанції, знадобляться обережність і обачність.

Ніхто не застрахований від невдач. Невдачі позначаються на самооцінці того, хто налаштований на успіх. Люди, налаштовані на успіх, сприймають невдачі як втрату, вони переживають негативні емоції: сум, пригніченість, смуток.

Для людей, налаштованих уникати невдачі, важлива впевненість в собі. Коли їм не вдається виконати роботу добре, саме відсутність впевненості виявляється для них найважчим.

Є ще одна класифікація — **оптимісти і песимісти** . Як правило, оптимісти відрізняються більш міцним здоров’ям і швидше одужують після хвороби. Вони краще пристосовуються до змін і легше справляються з проблемами. Зазвичай оптимісти частіше досягають своїх цілей, ніж песимісти, тому, що не кидають розпочате, як тільки перед ними виникає перешкода.

А чи є люди, яких мотивує можлива невдача? Якщо вас мотивує прагнення уникати невдачі, то ви не можете дозволити собі розслабитися. Намагаючись не зробити помилку і готуючись до можливих проблем, ви будете вести себе з обережністю, будете постійно напружені. При цьому культивується песимізм або скептицизм — вони допомагають не розслаблятися.

Люди, налаштовані на успіх, не обов’язково щасливіші за тих, хто прагне уникати невдач, адже приносити користь можна з будь-якої мотивацією. Найкраще, коли впливають обидві мотивації. Люди, які досягли висот у обох домінанта, краще справляються з проблемами життя.

**Мотивація «на успіх» і мотивація «на уникнення невдач» в контексті позитивної психології**

*Переважаючі мотиви впливають на успішність діяльності кожної людини. З точки зору основоположників «позитивної психології», кожному індивіду потрібно формувати в своїй свідомості позитивну мотивацію в особливо важливою для нього області діяльності. Даний підхід не слід розуміти як істину в останній інстанції, тому що важливо брати до уваги індивідуальні особливості кожного індивіда і в потрібних випадках трансформувати їх в позитивний результат. Відповідно до індивідуальних особливостей кожен індивід змінює ставлення до диспозициям в основі своїх мотивів і вибирає потрібну стратегію поведінки. У цьому полягає поступова вироблення орієнтації «на результат», яка докорінно впливає на інші базові компетенції вирішення життєвих завдань, дозволяючи індивіду вирватися із замкнутого кола боязні невдач.*

Проблема мотивації і мотивів поведінки і діяльності, спрямованої на позитивний результат, є однією з центральних проблем в психології і залишається актуальною в даний час. Діяльність, на думку вітчизняного психолога А. Н. Леонтьєва, є підставою особистості і займає дуже важливе місце в житті людини. А в основі будь-якої довільної діяльності знаходиться мотивація. Тому необхідно вивчати всі процеси і явища, пов’язані з діяльністю, в тому числі мотивацію, т. К. Від неї залежить успішність будь-якої діяльності [1].

Мотивацію можна визначити як сукупність чинників, що підтримують і направляють поведінку, а також як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, його початок, спрямованість і активність.

У різних літературних джерелах, інтернет — ресурсах виділяють такі види мотивації, як: зовнішня і внутрішня; стійка і нестійка; позитивна і негативна. Позитивна і негативна мотивації — це мотивації до досягнення успіху і уникнення невдач. Дані мотиви є переважаючими мотивами. [6]

При діагностиці особистості на виявлення мотивації до успіху і мотивації до уникнення невдач Т. Елерс дає інтерпретацію переважаючим мотивами:

1. Індивіди, у яких переважає мотивація до успіху, вважають за краще середній або низький рівень ризику. Їм властиво уникати високого ризику. При сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніший, ніж при слабкій мотивації до успіху, однак вони багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до успіху. Індивіди з низьким рівнем мотивації до успіху проявляють невпевненість в собі, обтяжене виконуваної роботою. Виконання важких завдань викликає у них дискомфорт [3].
2. Індивіди, у яких переважає мотив уникнення невдач, віддають перевагу малому, або, навпаки, надмірно великий ризик, де невдача не загрожує престижу. У них, як правило, високий рівень захисту і страху перед нещасними випадками. І вони частіше потрапляють в подібні неприємності. Домінування у людини мотиву уникнення невдач призводить до заниження самооцінки і рівня домагань. Повторювані невдачі можуть привести таку людину в стан звичної пригніченості, до стійкого зниження віри в себе і до хронічної боязні невдач. У таких людей, як правило, низький рівень розвитку мотивації досягнення [3].

На наш погляд, діагностику переважаючих мотивів студентів доцільно провести саме за допомогою методик, розроблених Т. Елерса, тому що навчальна мотивація, як і будь-який інший її вигляд, характеризується спрямованістю, стійкістю, динамічністю і системністю.

В якості другого діагностичного інструменту доцільно використовувати методику О. Ф. Потьомкіної «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребової сфері, спрямованих на« альтруїзм-егоїзм »,« процес-результат »[3]. Дана методика допоможе виявити переважаючі ціннісні орієнтації (наприклад, орієнтацію на результат або на процес). Дані ціннісні орієнтації впливають на формування переважаючих мотивів і роблять найбільш достовірним пояснення домінування тих чи інших переважаючих мотивів у індивіда.

Мотиви до досягнення успіху і уникнення невдач, що підтримують і направляють поведінку індивіда, впливають на його успішність діяльності і зустрічаються у всіх індивідів. Психодіагностичне вивчення цих мотивів дозволяє направити діяльність людини в сторону максимально успішної реалізації. У зв’язку з цим ми вважаємо перспективною проблема діагностики даних мотивів як в студентському віці, так і на етапах професіоналізації. Адже, будь-яка людина при бажанні зайняти яку-небудь життєву позицію може подолати свої страхи в тій області, в якій він бажає досягти успіху, тим самим навчитися міняти негативну мотивацію на позитивну. Безумовно, для усвідомлення внутрішнього мотиву і вироблення стратегії поведінки, як писав Артур Шопенгауер, потрібна тривала внутрішня робота.

В контексті робіт ряду зарубіжних авторів нових напрямків йдеться про те, що необхідно орієнтуватися, в яких областях діяльності можна успішно застосовувати свої здібності, що ґрунтуються на індивідуальних психофізіологічних особливостей, щоб бути щасливішим при тих можливостях, якими нагородив його Бог і природа! Наприклад, з даної проблеми автор книги «Нова позитивна психологія» М. Селігман пише: *«Я прийшов до висновку, що якщо маршрут наш лежить не через сонячні моря, навряд чи ми зуміємо щось змінити, намагаючись стати щасливішим. Більш, що ми можемо зробити, — і саме так поступаю я — це примиритися з холодним кліматом і твердо тримати курс на позитивну ефективність ,*  
*бо вона здатна подарувати нам безліч дивовижних відчуттів »*  
[4]. Отже, необхідно працювати над своїми мотивами і раціонально управляти власним ставленням до диспозициям (інтереси, стимули, зовнішні фактори і т.д.), які знаходяться в основі становлення цих мотивів. Для усвідомлення мотиву потрібна тривала внутрішня робота над собою! Селігман пише, що потрібно бути впевненим в собі за життя, — впевнено приймати рішення можна порівняти зі своїми здібностями і можливостями, прямуючи до творення. І якщо ці зусилля не викликають у особистості перенапруги або дискомфорту, а результати стають корисними для оточуючих, то індивід як правило отримує радість і задоволення від своєї діяльності [4].

Аналізуючи вищесказане, можна висловити припущення, що, проводячи внутрішню роботу над собою для усвідомлення своїх мотивів, можна адаптуватися до будь-якої проблеми, змиритися зі всяким станом речей і *«твердо тримати курс на позитивну ефективність».*

[4] Однак, Селигман дає можливість багатополюсного розгляду питання, з огляду на погляд на життя у кожної людини. Адже, «адаптуватися до проблеми» — це не означає часом, що треба адаптуватися до всього того, що відбувається навколо, а, перш за все, потрібно адаптуватися до способу вирішення складної проблеми. В даному випадку передбачається адаптація до майбутньої боротьби, яка, перш за все, внутрішня. Тоді мова йде про ту саму внутриличностной роботі для усвідомлення своїх мотивів з урахуванням власних особливостей індивіда. Саме «завдяки психофізіологічних особливостей бути нежізнерадостним, наприклад, можна отримати користь в« боротьбі за виживання ». Це генетично закладено природою, як стверджує  
*Селигман*  
[4].

У нашому випадку, під внутриличностной роботою розуміється перемикання мотиву «уникнення невдач» на мотив «до успіху», виходячи з здібностей вже наявних у індивіда. Це підвищить орієнтацію «на результат» і вплине на інші базові компетенції вирішення життєвих завдань, розроблених в Гарварді: ініціативність, прийняття відповідальності, орієнтація на результат, комунікабельність, організованість, уміння впливати на інших, вміння узгоджувати інтереси [7].

Студентам, у яких переважає мотив «уникнення невдач», дуже важливо знайти ту область діяльності, де можна застосовувати в сучасному житті свої психофізіологічні задатки, трансформуючи їх в позитивний результат.

Позитивний погляд на світ можна сформувати, якщо, переказуючи думку Селигмана, навчитися змінювати своє ставлення до подій і відповідно до цього мобілізувати себе до змін, адже позитивні почуття — це не епіфеномени (показники) з точки зору біхевіоризму, а навпаки — двигуни діяльності на шляху до успіху. Вірячи в свій особистісний потенціал, у індивіда, як правило, підвищується працездатність [4]. І це приносить користь йому і оточуючим. Адже, в сучасній дійсності дуже важливий не тільки IQ, але і емоційний інтелект (EQ), який також є базовою компетенцією вирішення життєвих завдань.

Говорячи про взаємодію з оточуючими людьми через внутрішню роботу усвідомлення своїх мотивів і побудови позитивного погляду на світ для знаходження свого місця в ньому, ми маємо справу з переходом від біологічної мотивації до мотивації соціальної. Вищими її проявами є: мотивація розвитку соціуму і мотивація збереження соціуму, тобто моральність. Розвиток соціальної мотивації на базі біологічної пов’язані з еволюцією і історичним розвитком суспільства!

**Що важливо знати для управління організацією**

А як використовувати ці знання для управління організацією, колективом. Що потрібно враховувати при наборі співробітників. Як правильно визначити найкраще додаток їх здібностей і типу мотивації.

1. **Мистецтво набору співробітників.**Розібравшись в тому, як працює прагнення до успіху або бажання уникати невдачі, ви отримуєте перевагу: точні, надійні критерії оцінки сильних і слабких сторін людини, які покажуть, добре чи погано він буде працювати в конкретній корпоративній культурі.
2. **Креативність і новаторство.**Налаштовуючись на успіх, люди, найчастіше, легше знаходять креативне рішення проблем. Це пов’язано з тим, що ці люди легше йдуть на ризик. Їх менше турбує, чи добре продумана ідея і вони відкриті більшій кількості можливостей. Людям другого типу, навпаки, потрібні бездоганні і безпечні ідеї. Їх критичний образ думок часом перешкоджає креативності. Їх краще задіяти на рутинних операціях.
3. **Швидкість або ретельність.**Прагнення до успіху змушує працювати швидко. Ті, хто налаштований на обережність і завбачливість, працюють неквапливо. Для одних справ потрібно діяти швидко, а з іншими краще діяти повільно.
4. **Стабільність або зміни.**В цілому, обережність і завбачливість змушують нас віддавати перевагу стабільність, а не зміни (можливі втрати). Але, налаштувавшись на прагнення до успіху, ми готові замінити старі речі на нові, кинути те, що робимо, і зайнятися чимось новим, оскільки зміни несуть в собі великий можливостей.
5. **Переговори.**Сприйняття мети з точки зору прагнення до успіху допомагає переговірнику зберігати зосередженість на своїй «ідеальної» ціною. А ось передбачливість змушує турбуватися про невдачу або про те, що переговори можуть зайти в глухий кут, і тому він йде на менш вигідні умови.
6. **Підприємництво.**Рецепт підприємницького успіху вимагає хорошої порції обох мотивацій: прагнення до успіху для створення ідей, щоб ризикувати, хапатися за сприятливі можливості і діяти швидко; бажання уникнути помилок для оцінки ідей, їх всебічного аналізу і подолання перешкод. Нові підприємства чекає невдача, якщо їх лідери будуть позбавлені необхідного балансу мотивації. Без прагнення уникнути невдачі, з реалістичним поглядом на повсякденну рутину ваші ідеї можуть ніколи не втілитися в життя. Вам не обійтися без людей з обома типами мотивації, які будуть приймати рішення з урахуванням всіх дрібниць.

В цілому, в кожній організації прагнуть до успіху, але і невдачі намагаються уникнути. Щоб зрозуміти, який стиль лідерства спрацює, потрібно добре знати економічне середовище, в якій діє ваша компанія — стабільна вона або динамічна?

**У стабільному середовищі** споживачі мають передбачувані переваги.

**У динамічному середовищі** смаки споживачів постійно змінюються. Щоб залишити конкурентів позаду, потрібно швидко відгукуватися на зміни, бути новатором.

Щоб бути успішними доведеться досягати успіху як в новаторство, так і в захисті; як в швидкості, так і в точності.

**Вибір рішення в залежності від цілей**

А як приймаються рішення виходячи з розглянутих вище орієнтирів?

* Орієнтовані на успіх люди зазвичай приймають рішення, виходячи з відповіді на наступне питання: «Чому зробити Х — хороша ідея, і що я втрачу, якщо не погоджуся на неї?». Якщо відповідь досить переконливий, вони діють. Якщо все виглядає не так райдужно, вони залишаються «при своїх».
* Схильні уникати невдачі люди зазвичай приймають рішення, виходячи з відповіді на інше питання: «Чому робити Х не варто, і які неприємності мені загрожують, якщо я піду на це?» Якщо відповідь не надто лякає їх, вони діють. Якщо він викликає серйозну тривогу, вони переходять до чогось іншого.

Способів завжди кілька. Орієнтований на прагнення до успіху людина, розглядає кілька альтернативних пропозицій. А схильні до уникнення невдачі, знаходять одне рішення, яке, на їхню думку, спрацює напевно, і дотримуються його. Для них кожне нове рішення — ще одна можливість помилки.

**Як зробити вибір?**Прагне не допускати помилок, роблячи вибір, вважає за краще порівнювати кожен критерій окремо. Люди, налаштовані на успіх, вважають за краще порівнювати критерії в цілому, щоб побачити «картину повністю».

**Нове або добре перевірене старе?**Люди, налаштовані на успіх, прагнуть знайти те, що відрізняється від їх минулого вибору, тому що новий досвід — нові можливості руху вперед. Люди, налаштовані на обережність, навпаки, змін не люблять. Вони віддають перевагу стабільності, то, що знайоме і традиційно.

**Слухатися розуму або серця?**Формуючи свою думку, налаштовані на успіх люди більше покладаються на суб’єктивний досвід — свої відчуття. Схильні до уникнення невдач люди вважають за краще логіку і розум.

**Скільки часу це займе?**Люди, яким властиве прагнення до успіху, швидше за проігнорують потенційні перешкоди і не продумають дрібні деталі, необхідні для досягнення мети, тому вони частіше недооцінюють, скільки часу піде на виконання завдання. Ті, що орієнтовані на попередження невдач, схильні припускати, що на кожному етапі щось може не заладитися.

**Що ми купуємо?**Налаштованим на успіх людям подобаються нові продукти, вони люблять технічні новинки, готові ризикувати. Хто налаштований уникати невдачі, не готовий витрачати гроші на те, що не має певної історією. Вони більш чутливі до маніпулювання та можливого шахрайства.

**А як щодо політичного впливу?**Людей, зосереджених на тому, що вони можуть придбати, швидше за переконають політичні заяви, що пропонують зміни, поліпшення і красиве життя. Але ті, кого хвилює мінімізація втрат, бояться змін. Їх більше зацікавлять політичні заяви, котрі волають до їх потреби у підвищенні безпеки та збереженні статус-кво.

**Небезпеки змін?**Думка більшості схиляється до уникнення невдач, вони зазвичай мають сильну мотивацію зберегти те, що мають. А прагнення до успіху — це настрій меншини. Вони хочуть змін, які покращать їхнє становище в суспільстві. І, за деякими оцінками, їх менше 20%.

**«Ми» або «вони», «я» або «ти»?**Ті, хто налаштований уникати невдач, відчувають велику залежність від інших і включають в межі своєї «Я-концепції» важливих для себе людей. Вони ділять світ на «нас» і «їх». А ті, хто прагне до успіху, більше схильні до індивідуалізму, вони частіше протиставляють своє «Я» — «всім іншим».

**Що відбувається, коли опонент непередбачуваний?**Люди, схильні до обережності і обачності, відчувають сильну тривогу, коли хтось не виправдовує їх очікувань. Вони уникають такого спілкування. Налаштовані на успіх люди готові спілкуватися з людиною, чиї якості або дії поставили під сумнів їх переконання. Вони прагнуть зрозуміти, в чому були не праві і які переконання вірні.

**Облік інших можливостей і традицій**

Звичайно, звичайні люди більше реагують на обіцянки, які їм до душі. Їх більшою мірою переконують аргументи та ідеї, виражені мовою їх домінуючої мотивації.

1. **Вікові ключі.**Чим старше ми стаємо, тим більше тримаємося за те, що заробили тяжкою працею. У нас більше досвіду болю і втрат, ми дечому навчилися на власному досвіді. Отже, в процесі дорослішання ми все більше схиляємося до уникнення невдач. Молодь, навпаки, готова пуститися у вир з головою, тому у молодих співробітників частіше переважає мотивація на успіх.
2. **Культурні ключі** . Люди, що живуть в тісних співтовариствах, більше мотивовані на обережність і завбачливість. Там, де люди не так сильно пов’язані один з одним і де «проходить все», більше прагнення до успіху і ризиків.
3. **Кар’єрні ключі.**Завбачливі люди швидше будуть виконувати роль адміністраторів, бухгалтерів і робітників на виробництві. Ці заняття вимагають глибоких знань правил і норм, точного виконання. Вони цінують роботу за стабільність, хороші умови і високу зарплату. Той, хто жадає успіху, вважають за краще творчу роботу: журналіст, артист, винахідник. Це робота, де потрібно нестандартне мислення, де людей цінують за творчі і новаторські нахили, де не так важлива практичність.
4. **Спортивні ключі.**Багато що може розповісти про людину вид спорту, яким він займається. Так, гравці в футбол і баскетбол, в середньому, більше налаштовані на успіх, ніж гравці в теніс і гімнасти. Роль в команді також може розповісти про вашу домінуючої мотивації.
5. **Мовні ключі** . Улюблені вислови прагнуть **уникати невдачі** : «Краще синиця в руці, ніж журавель в небі». (Навіщо ризикувати, якщо все і так непогано), «Не клади всі яйця в одну корзину». (Не будь вразливий перед обличчям нещастя), «Поспішиш — людей насмішиш». (Не поспішай. Будь уважний.). Улюблені вислови **прагнуть до успіху** : «нікчемна справа!», «Краще пізно, ніж ніколи», «Відкиньте всі сумніви», «Переможців не судять».
6. **Цінності.**Свідченням прагнення до успіху або уникнення фіаско помітні в тому, що люди цінують. Завбачливі люди дорожать традиціями. Ті, хто прагне до успіху, більше цінують рух вперед, розвиток і новий досвід.

**Варіанти зміни мотивації**

Зміна мотивації можливо, принаймні — на час. А тимчасового перемикання зазвичай досить, щоб прийняти рішення або виконати завдання з оптимальною мотивацією.

Що трапиться, якщо я це зроблю? Найпростіший спосіб змінити вашу або чужу мотивацію — задуматися про те, що станеться, якщо ви зробите певну дію. Щоб налаштуватися на успіх, людина повинна представити, чого він досягне в конкретній ситуації. Щоб налаштуватися на уникнення невдачі, людина повинна обміркувати, що він втратить, якщо не виконає завдання, або прийме неправильне рішення.

**У яких випадках застосовуються позитивна і негативна мотивації**

В яких випадках використовується мотивація досягнення успіху, а в яких прагнення уникнути невдачі? Спробуємо розібратися:

1. **Мотивація досягнення успіху**

Тільки прагнення домогтися успіху робить нас щасливими. Тому вважається, що такий спосіб мислення і така мотивація властиві, перш за все, успішним людям.

Далекосяжні цілі можливі тільки при позитивній мотивації. Вважається, що справжня мета — це та мета, яка виходить з мотивації на успіх. Тому перевіркою, ваша це мета, істинна вона, є позитивна мотивація.

Для перегляду подальших перспектив у житті дуже корисна мотивація досягнення успіху.

1. **Мотивація уникнення невдач**

Часто люди з позитивною мотивацією не бачать те, що діється під власним носом. Вони, часом не здатні помічати проблеми. Негативна мотивація дуже корисна для звернення уваги на проблеми і їх рішення.

Часто її використовують в питаннях здоров’я: «Як зберегти здоров’я?». Вона корисна при роботі в надзвичайних ситуаціях, в питаннях техніки безпеки і при охороні праці. Тому для неї є своє ключове місце в житті. І цьому треба віддати належне.

**Приклади позитивних мотивацій:**

* «Хочеш бути щасливим? Будь їм! » — мотивація з книги «Думай і багатій»
* «Успішні люди думають про можливості, а невдахи про недоліки»
* «Одна голова добре а дві краще».

**Приклади негативних мотивацій:**

* «Не вилазь, уб’є» — на трансформаторних будках
* «Не гони 100, живи 100» – плакати на автострадах
* «Куріння шкодить вашому здоров’ю» — напис на пачках сигарет
* «Як ваші справи?» — «Не дочекаєтесь!».

Тому прийміть в своє життя два способи мислення, два різних мотиву. Кожному з них дайте своє місце і …

Будьте успішного і щасливого!  
**Розібратися в природі своїх мотивів і почати правильно їх використовувати в своїй реалізації вам допоможуть заняття в Школі розвитку особистості**

**Деякі рекомендації і вправи**

**Особиста мотивація**

Людей можна орієнтувати на успіх, запропонувавши скласти список позитивних моментів, які можуть відкритися ім.

* Згадуйте минуле або думайте про майбутнє. Напишіть короткий текст про надії і очікування (ідеалах, що мотивують на прагнення до успіху) або обов’язок і відповідальність (обов’язки, які налаштовують на уникнення невдачі).
* Встановіть рамки. Фреймінг завдань — пропонувати людям зробити одне і те ж, але дати їм різні причини, чому це варто зробити. Щоб налаштувати людини на успіх, йому слід дати зрозуміти, що за успішне рішення йому належить винагорода. Щоб орієнтувати людини на уникнення невдачі, пригрозіть оштрафувати, якщо рішення буде невдалим.
* Загляньте «в іншого себе». Розглядаючи проекти індивідуально, люди частіше відчувають незалежність (і більше прагнуть до успіху), а працюючи в команді, вони більше покладаються один на одного і налаштовані на прагнення не робити помилок.
* Моделі мають значення. Досить подумати про людину з сильною мотивацією, щоб направити свою мотивацію в його русло. А якщо особисто не знаєте таку людину, уявіть собі якусь знаменитість або рольову модель.

**колективна мотивація**

**Девіз теж важливий.**На колективну мотивацію групи можна вплинути через девізи, в яких ви відображаєте свої цінності і філософію. Хоча в команду входять люди з різними точками зору і поглядами, з часом вони доходять згоди в тому, як ставитися до роботи і виконувати її на основі прагнення до успіху або бажання уникати невдачі.

**Якщо келих підходить, пий з нього** . Мотивація людини, який п’є хороше вино, — прагнення до успіху. Однак келих, з якого ви п’єте вино, пов’язаний, швидше, не з тим, що люди хочуть пити, а з тим, як вони вживають напій. Пити з кращого келиха, значить підтримувати мета пити найкраще вино.

**Відчуйте відповідність.**Поступаючи сміливо, ви швидше за виграєте, не пропустіть сприятливі можливості. Поступаючи обережно, ви швидше за убезпечите себе від втрат, помилки.

**Два шляхи до переконання** . Мотиваційний відповідність впливає на ставлення до ідеї або продукту через два різні механізми, в залежності від того, наскільки важливий цей продукт або ідея.

**Коли це дуже важливо.**Коли інформація стосується того, що важливо — відчуття правильності підвищує впевненість у власному судженні. Так, воно підсилює вашу реакцію (позитивну або негативну) на те, що ви бачите і чуєте. І, в результаті, ваше початкове відчуття або думка тільки посилюється.

**Коли це, по суті, не має значення.**Якщо інформація не має для вас значення, ви не станете зважувати всі «за» і «проти». Вам буде байдуже. Ви просто використовуєте «відчуття правильності» як керівництво до дії: це правильно (через мотиваційного відповідності), тому має бути добре. Якщо це неправильно (невідповідність мотивації), значить погано.

Ми бачимо відповідність (ось і все). Люди самі регулярно створюють відповідність своєї мотивації, звертаючи увагу на ті аспекти послання, що їм ближче.

**Відповідність справедливо.**Мотиваційний відповідність створює відчуття справедливості, тому що воно не дає людині, який почув погані новини, думати про те, що «могло б» трапитися або «слід було б» зробити.

**Роби, як вони.**Мотивацію людини можна посилити, дозволивши працювати так, як йому подобається. Люди з сильним прагненням до успіху запропонують кілька відповідей на це запитання і захочуть почати тестувати свої ідеї якомога швидше. Вони будуть робити помилки, яких можна було уникнути, якби вони так не рвалися вперед. Але змусити їх працювати по-іншому не вдасться. Відчувши, що на них тиснуть, вони втратять інтерес і ефективність.

Люди, схильні до обережності і передбачливості заздалегідь перевірять, чи не перешкодять йому непорозуміння, підводні камені або чиясь зайва повільність. Такі люди часто краще працюють, якщо їм щось заважає.

**Вибери правильну стимул.**Важливо вибрати стимул, який підвищить або підтримає правильну мотивацію. Описи, створюють мотиваційний відповідність підвищують цінність пропозиції, люди висловлюють більшу намір скористатися пропозицією.

**Як приємно зробити справу** . Коли людьми керує відповідний лідер, вони більше цінують свою роботу, рідше хочуть змінити її. Вони більш лояльні, їх продуктивність вище, в такій організації менше плинність кадрів, а це сприяє підвищенню прибутку компанії.

Якщо співробітниками рухає прагнення до успіху, їх результати підвищуються, коли керівник хвалить їх за досягнення. Якщо домінуюча мотивація співробітників — уникнення невдач, їх результати підвищить критика. Не потрібно вигадувати причини, щоб заохочувати або критикувати співробітників — слова завжди повинні бути правдиві.

**Відмінні риси людей з різною мотивацією**

Людина з мотивацією досягнення результату більш наполегливий, терплячий, відрізняється цілеспрямованістю, вибирає завдання середньої або дещо завищеною складності. У разі невдачі при вирішенні він відчуває до завдання ще більший інтерес і, як правило, домагається хороших результатів.

Людина з мотивацією уникнення, вибираючи, як ми вже говорили, дуже легкі або занадто складні завдання, в разі невдачі втрачає інтерес до вирішення, а кращих результатів домагається, як правило, після успіху.

Для людини з мотивацією досягнення результату хорошим стимулом є значуща мета, відсунута в часі. Це відрізняє його від людини з мотивом уникнення.

Цікаво, що свої успіхи і поразки люди з різними мотивами сприймають по-різному. Людина з мотивацією досягнення успіху, як правило, вважає, що вся справа в його здібностях і старанності, якщо результат досягнутий, і вважає, що виною всьому випадковий збіг обставин, якщо його осягає невдача. Не так йдуть справи у мотивованих на уникнення невдачі: якщо у них вийшло досягти результату — вони вважають, що це сталося швидше випадково, або просто за вдалим збігом обставин, або завдання було надто легкою, тобто шукають причину в зовнішніх чинниках, а якщо вони зазнають поразки, то схильні до критичного аналізу своїх здібностей.

Будучи сильно вираженою, така мотивація може бути руйнівна: вона веде до низької самооцінки, стресу, депресивних станів, психологічної залежності. Однак в міру виражений мотив уникнення веде до об’єктивного аналізу і виправлення помилок. А люди з сильно вираженою мотивацією досягнення результату зайняті тільки собою, і їх самовпевненість може відштовхувати інших людей.

**Шість інструментів впливу**

**Роберт Чалдіні** назвав 6 інструментів впливу, що допомагають спрямувати поведінку людини в потрібне русло.

1. **Взаємний обмін.**Люди відчувають, що зобов’язані тим, хто зробив для них щось хороше.
2. **Зобов’язання і послідовність.**Людям дуже важливо виконувати зобов’язання, які вони публічно взяли на себе.
3. **Соціальне доказ.**Ми вибираємо те, що вибирають інші люди — як речі, так і дії.
4. **Симпатія.**Набагато простіше впливати на людину, яка відчуває до вас симпатію.
5. **Авторитет.**Легше переконати людину, якщо ви — визнаний експерт або авторитетна постать.
6. **Дефіцит.**Люди цінують те, чого мало або що рідко зустрічається.

**Відповідність корисно для здоров’я.**Важливо правильно сформулювати звернені до людини слова так, щоб створити відповідність мотивації. Якщо опонент не вважає, що сильно ризикує, краще використовувати формулювання, відповідні прагненню до успіху, робити акцент на виграш.

**Допоможіть фінансувати соціальні ініціативи.**Щоб переконати аудиторію, для початку необхідно записати аргументи. Потім знайти в них ключові слова, відповідні прагненню до нових досягнень або уникнення невдачі (успіх, рух вперед або запобігання, захист, погіршення). Опрацюйте кожне речення так, щоб всі вони вказували в одному мотиваційному «напрямку».

**Чим відрізняється мотивація досягнення успіху від мотивації уникнення невдач?**

Іншими словами вони звуться мотиваціями «До» і «Від».

* **Мотивація До.**

Даний мотив говорить про прагнення домагатися цілей, рухатися до перспективи, шукати задоволення від життя. Рухає людьми з мотивацією успіху щось хороше, що вони бачать попереду в своєму житті: цілі, мрії, бажання.

* **Мотивація ВІД.**

Її основна ідея — уникнення труднощів, складнощів і т.д. як в житті, так і в міжособистісних стосунках. Як то кажуть: «непогано жити так, щоб у нас все було, і нам за це нічого не було».

Рухає людьми з мотивацією «Від» щось погане, яке потрібно уникнути. І цей мотив часом сильніше, ніж мотивація досягнення успіху.

**Мотиваційний послання і вплив на покупки**

Як, використовуючи правильне мотиваційний послання, впливати на покупки людей.

Відповідність змусить вас по-справжньому хотіти. Мотиваційний відповідність в той момент, коли ми дивимося рекламу, має вплив на наші наміри. Відчуваючи мотиваційний відповідність від реклами, ми відчуваємо, що сильніше захопилися продуктом і просто зобов’язані його купити.

5 з 5 споживачів віддали перевагу відповідність. Узгодження фреймінг реклами з настроєм аудиторії або з мотивацією, яку повинен підтримувати продукт, покращує сприйняття бренду. Викликавши у людей відчуття того, що один бренд правильніший, ніж інші, ми змусимо їх вибрати саме його.

Звернення до нової аудиторії через відповідність. Пропозиції для «молодих і невразливих» повинні підкреслювати виграш, переваги і винагороду.

Звернення до різних культур через відповідність. Реклама, що створює мотиваційний відповідність для виросли в одному місці, не буде працювати в іншому.

Відповідність спустошує гаманці. Люди готові витратити набагато більше, якщо приймають рішення в момент мотиваційного відповідності.

**Створення мотиваційного відповідності**

Створення мотиваційного відповідності можна розділити на три етапи.

**1-й етап.**Розберіться з мотивацією. Почніть із запитання:

* чого хоче моя аудиторія?
* яка її мотивація щодо цього питання?
* яка її мета?

Дві різні мотивації зажадають різні формулювання, які створять мотиваційний відповідність в різних аудиторіях.

**2-й етап.**Розробіть відповідний матеріал. Важливо точно визначити, чого ви хочете від аудиторії — яких дій і якою є мотивація цих дій або рішень, — прагнення до успіху або уникнення невдач, або будь-який з двох.

**3-й етап.**Використовуйте вирази, що створюють мотиваційний відповідність.

**Десять методів хорошої пропозиції:**

1. Напишіть текст з акцентом на виграш або поразку.
2. Підкреслюйте, чому або як. Розповідь чому варто зробити те, до чого ви закликаєте, або як це зробити.
3. Використовуйте прикметники або дієслова.
4. Підкресліть, як домогтися успіху або уникати невдачі.
5. Підкреслюйте зміни або стабільність.
6. Не прогав свій шанс або будь обережний.
7. Підкресліть почуття або аргументи.
8. Жестикулюйте або ведіть себе стримано. Висловлюючи ентузіазм, ви багато жестикулюєте — прагнення до успіху. Висловлюючи обачність, ви ведете себе більш стримано — уникнення невдачі.
9. Підкреслюйте частини або ціле. **Налаштовані на успіх** воліють порівнювати продукти або варіанти, проводячи цілісну обробку наявної інформації. **Налаштовані на обачність** люди вважають за краще атрибутивную обробку — вивчають один з критеріїв кожного продукту і потім переходять до наступного.
10. Дозвольте відповідності зрушити. Люди легко плутають, звідки взялися їх відчуття. Тому якщо вони пережили мотиваційний відповідність перед тим, як вислухати ваше звернення, воно викличе в них відчуття «правильності».

**Мотивація досягнення і аффіліації**

Зазвичай вважається, що чоловіки з дитинства мають **велику** потребу досягнення в областях, пов’язаних з неживими **предметами і** не пов’язаних з особистістю, причому вони мотивовані на нього заради **самого досягнення.**

Жінки ж мають меншу мотивацію досягнення в областях, пов’язаних з взаємодією людей, і їх зусилля спрямовані не на сам успіх, **а на бажання** подобатися іншим або уникати засудження **. Давайте** перевіримо, чи так це.

Щоб розібратися в досить великих і неоднорідних **результатах,** отриманих на різних віках і за допомогою різних методик, **які спрямовані** на вивчення трудносопоставіми або просто не збігаються **між собою** сторін мотивації особистості, згрупуємо дані з книги Е. Маккобі **і К. Жаклін** за віковими періодами і методикам і прокоментуємо результати.

Дослідження можна розділити на наступні категорії: вивчають рівень домагань, мотивацію по відношенню до навчання і оцінками її успішності, прагнення до автономних досягненням, боязнь успіху і реальні успіхи.

Зазвичай дослідники виділяють **3 рівня домагань** (низький, середній і високий), враховують, які завдання вибирає випробовуваний (легкі або важкі) і як він реагує на успіх чи невдачу (знижує рівень труднощі, залишається на місці або підвищує його).

Власне кажучи, все 3 рівня можуть свідчити про наявність мотивації досягнення — просто при низькому рівні випробуваний хоче домогтися успіху, не витративши особливих зусиль. Має значення і самооцінка своїх можливостей: високий рівень домагань може бути відображенням неадекватної самооцінки.

Прийомом, перевіряючим рівень домагань, є і поведінка випробуваного після рішення складного або легкої завдання — він може нагороджувати або НЕ нагороджувати себе за таке рішення, в чому проявляється його задоволеність або незадоволеність власними діями.

**Показником рівня домагань можна вважати і стандарти успішності, які вважає за краще випробуваний. З шести досліджень рівня домагань, в яких використовувалися перераховані вище критерії, в п’яти не було виявлено гендерних відмінностей (в 3-6, 7, 7-Ю, 12-14 і 14 років).**

Тільки в дослідженні Стрікленд крім відсутності відмінностей, було виявлено перевагу хлопчиків. Але це протиріччя здається: перевага спостерігалося серед тих, хто мав середній рівень, і відмінності були відсутні у хлопчиків і дівчаток з низьким рівнем домагань. Тому в цілому можна зробити висновок про те, що з 3 до 14 років рівень домагань хлопчиків і дівчаток істотно не відрізняється.

1. **Психологічні теорії мотивації досягнення успіху і уникнення невдачі**

14 досліджень (1965-1973 рр.).

Випробовувані обох статей, вік 3-21 рік. **методики:**

* дослідження рівня домагань;
* дослідження мотивації до навчання;
* оцінка потреби в автономії у випробовуваних (на думку вчителів і на основі спостережень в класі);
* оцінка реальних досягнень (спостереження);
* проектні методики: складання проектних оповідань, запитальник особистісних переваг Едвардсаі проектні питання ( «що робить вас щасливим? нещасним?»).

**Результати** . Хлопчики перевершували дівчаток за середнім рівнем домагань и 14 років). У дівчаток спостерігалося перевагу по прагненню до автономії (4-5 років) і боязні успіху (17 років).

**Не було виявлено статевих відмінностей:**

* за рівнем домагань (3-6 і 7-10 років);
* мотивації до навчання (4 роки і 1 2-14 років);
* мотивації досягнень: по боязні успіху (1 3 років), потреби в досягненнях (запитальник Едвардса) — 1 5-17 років і темі досягнень у відповідях на питання «Що робить вас щасливим? нещасним? » (1 8-21 рік);
* реальним досягненням (по опеньки спостерігачів) — 4-5 років (за матеріалами книги Maccoby, Jacklin, 1978).

**Мотивація, пов’язана з навчанням і академічними успіхами.**В основному з 4 до 14 років хлопчики і дівчатка не відрізняються ні по мотивації по відношенню до навчання в цілому, ні за значимістю для них успіхів у вивченні математики (як високих, так і мінімальних).

У підлітковому віці були отримані й інші результати. Так, для **хлопчиків** більш важливі успіхи як в предметах, які вважаються маскулінні **(математика),** так і фемінінності (англійська мова), а для дівчаток в цьому ж **віці більше** значима успішність з англійської мови (фемінінний **предмет).**

**При цьому всі** 3 варіанти результатів (про перевагу хлопчиків, дівчаток **чи відсутності відмінностей)** отримані в одному і тому ж дослідженні Беттл, що **не дозволяє послатися** на відмінність методик і підходів.

Підсумовуючи ці результати, можна зробити висновок **лише про ставлення до** математики — дівчатка можуть не поступатися хлопчикам, але і **НЕ** перевершують їх, **а** в іншому мотивацію по відношенню до навчання можна вважати приблизно однаковою.

Чи не в цій мотивації (вірніше, в її відсутності) і криється секрет того, що дівчатка поступаються хлопчикам по математичним здібностям?

Всупереч очікуванням, по **прагненню до автономних досягненням** перевагу спостерігалося не у хлопчиків, а у дівчаток. Це показало і спостереження за ними, і опитування вчителів. Яку особливість мотивації досягнень відображає цей показник?

**Очевидно, ступінь її сформований — якщо успіхи нікому персонально не приписують (наприклад, в грі), то вони залишаються анонімними і загальними. Можливо, тому, що дівчатка випереджають хлопчиків у розвитку, у них раніше формується і ця особливість мотивації. Крім цього, вона пов’язана з орієнтацією на завдання.**

**Для** дослідження власне **мотивації досягнень** використовуються проективні методики. Найбільш відомим проективним дослідженням в цій області стала робота Мак-Клелланда і колег, виконана в 1953 р Використовувалися 3 варіанти експериментальних умов.

**Першим** варіантом були нейтральні умови: випробуваного просили скласти розповіді по методиці ТАТ (на основі пропонованих картинок). У цьому випадку жінки демонстрували більш високу мотивацію досягнень, ніж чоловіки.

Другий варіант отримав назву «спонукає інструкція». Спочатку випробуваному давався стимул до досягнення успіху у вигляді спеціальної інструкції: йому повідомляли, що зараз він буде вирішувати завдання (анаграми), які перевіряють не тільки інтелект, але й здатність до лідерства (вміння організувати матеріал і швидко і точно оцінити ситуацію).

**Потім випробуваний становив розповіді по картинках ТАТ, а після цього вирішував завдання-анаграми. З’ясувалося, що в цьому випадку у чоловіків мотивація досягнення підвищувалася (вони реагували на побуждающую інструкцію), а у жінок — немає.**

Третім варіантом було використання соціальних стимулів, пов’язаних з прийняттям індивіда іншими членами групи. Тут результати були зовсім іншими: і чоловіки і жінки збільшували свої показники мотивації досягнень, але чоловіки — незначно, а у жінок відбувався різке зростання даного показника.

Резюмуючи, можна сказати, що жінки показували більш високу мотивацію досягнень в нейтральних умовах, а чоловікам для підвищення мотивації потрібна була спеціальна достіженческіх інтелектуально-лідерська стимуляція. Крім цього, жінкам для підвищення мотивації необхідні соціальні стимули (пов’язані з прийняттям групою).

Ці класичні результати не раз повторювалися в інших дослідженнях. У випадку з методикою ТА Т був виявлений ще один феномен, який впливав на статеві відмінності по мотивації досягнення. Верофф і Монегана помітили, що мотиваційний профіль пов’язаний з підлогою людини на зображенні ТАТ.

Якщо на ній був зображений чоловік, то жінки демонстрували високу мотивацію досягнення, якщо жінка — то дівчатка і жінки-випробовувані в своїх розповідях рідше згадували досягнення і частіше — невдачі.

Автори висловили припущення, що в оповіданнях випробовуваних відбила ні їхня власна мотивація, а мотивація, притаманна тим, хто був зображений.

Зауважимо, що випробовуваним було легше ідентифікувати себе з зображеними представниками їхньої статі, ніж протилежної.

І оскільки гендерний стереотип успішності пов’язаний з чоловічою статтю, дослідники повинні частіше отримувати дані про високу мотивації досягнення. У «діловому» варіанті ТАТ з 6 картинок тільки на одній зображені жінки, на інших — чоловіки.

**Така гендерна нерівноцінність зображень може призводити до спотворення результатів по мотивації. Ця обставина важливо для розуміння специфічного феномена, який був названий острахом успіху.**

Інша назва боязні успіху — мотив уникнення успіху. Цей феномен був відкритий в 1968 р Мартіною Хорнер. Вона створила свою проектну методику по аналогії з ТАТ. Випробовуваних, студентів-медиків, просили написати розповідь, де героєм або героїнею (її зазвичай називали Анни) був індивід їх статі.

Цей індивід домігся великих академічних успіхів (закінчував навчання першим в групі), його, можливо чекав успіх і в майбутньому — потрібно було представити його подальшу долю і охарактеризувати його особистісні якості.

При цьому ситуація зображувалася так, що у індивіда (героя оповідання) був вибір: иЛи блискуче закінчити навчання і вийти за рейтингом на перше місце в групі, або поступитися представника протилежної статі.

Методика виявилася дуже чутливою до гендерних відмінностей. У першому ж дослідженні 90% чоловіків-випробовуваних, смакуючи майбутній успіх, пов’язували його з позитивними емоціями і приємними подіями: успіх забезпечував добробут, безпеку, щастя.

65% жінок були стурбовані тими наслідками, які могли супроводжувати їх професійний успіх, а саме втратою жіночності, засудженням близьких людей, погіршенням взаємин з ними.

**Багато дівчат негативно описували Анни (проективний образ), яка, ймовірно, домоглася найкращих результатів серед інших студентів: вони характеризували її як нещасну, агресивну, незаміжню, честолюбну, що використовує сім’ю і друзів з метою кар’єри.**

Виявлений феномен був названий мотивом уникнення (або боязню) успіху. Хорнер роз’яснювала, що це не означає прагнення до невдачі, а просто вказує на страх перед успіхом через тих негативних наслідків, які можуть його супроводжувати (зокрема, найпотужніший страх викликала втрата жіночності — випробовувані-жінки говорили, що вони хочуть бути тільки дружинами і матерями).

Методика і сам феномен стали користуватися дуже великою популярністю — давалося готове зрозуміле пояснення невдач жінок в діловому світі.

Тепер розглянемо емпіричні дані по цьому феномену, отримані в дослідженнях самої Хорнер і інших авторів. Встановлено, що в 13 років боязнь успіху однаково властива і хлопчикам і дівчаткам, але вже в 17 дівчинки перевершують хлопчиків. Його продемонстрували від 59 до 90% дорослих жінок і тільки 8% чоловіків.

Однак були виявлені і жінки, які мають низький показник боязні успіху; вони не боялися навіть втрати жіночності (зокрема, описували Анни — проективний образ — усміхненої, яка чекає на весілля).

Однак при зміні схеми експерименту з проханням описати процвітаючих індивідів обох патов в дослідженні Монегана і колег статеві відмінності зникли: і юнаки і дівчата більш негативно описували успішних жінок, ніж чоловіків, можливо, просто відображаючи існуючі стереотипи.

**При цьому юнаки більше негативно, ніж дівчата, ставилися саме до жіночого успіху. В іншому дослідженні того ж автора школярам 2-го класу запропонували стріляти по мішенях і оцінювали їх мотивацію досягнень в ситуації конкуренції.**

Дівчата показали нижчу мотивацію, але, як справедливо зауважують Е. Маккобі і К. Жаклін, це могло відображати їх більш реальну самооцінку в такій специфічній «нежіночу» діяльності, як стрільба по мішенях. Додамо — їм могла бути просто нецікава така стрілянина.

Ми знову спостерігаємо, як важливо враховувати безліч факторів, і перш за все підлогу (і експериментатора, і випробуваного, і проектованого образу!), А також тип завдання, яка може цікавити випробовуваних однієї статі і не цікавити — іншого.

Таким чином, феномен уникнення успіху частіше можна спостерігати, по-перше, у жінок, по-друге, у дорослості, хоча ще в 1963 р (до виявлення феномена) Маккобі писала про те, що прагнення до досягнень у дівчаток супроводжується підвищеною тривожністю, так як пов’язано з порушенням звичних соціальних норм.

Сама Мартіна Хорнер вважала, що уникнення успіху здатне гальмувати реальні результати діяльності. Найбільш яскраво, на її думку, воно повинно проявлятися у здатних жінок, орієнтованих на високі досягнення, і в ситуаціях, де досягнення жінок порівнюються з досягненнями значущих чоловіків — друзів або коханих (т. Е. Там, де реально можна побачити негативні наслідки своїх досягнень ).

**Таким чином, цей феномен, швидше за все, пов’язаний не з успіхом, а з відносинами з чоловіками — жінки готові віддати їм пальму першості, щоб зберегти ці відносини. Це дало Маккобі і Жаклін підставу вважати його уникненням конкуренції, а С. Крос і Л. Медсон — боязню зіпсувати відносини з близькими людьми.**

Пізніше Мішель Пелюді узагальнила емпіричні дані, отримані Мартіною Хорнер і іншими дослідниками, і прийшла **до** висновку, що гендерних і вікових відмінностей в боязні успіху не існує, так само **як і** кореляцій зі здібностями жінок робити кар’єру.

В цілому, за її **думку, «боязнь** успіху» сама зазнала невдачі, причому не випадково, оскільки тут **вина за** неуспіх покладалася на справжнього винуватця (суспільство), а на жертву — **жінку.**

**Повернемося до емпіричних даних про мотивацію досягнення.**

Статеві відмінності відсутні за потребою в досягненнях (методика Ед-вардса) в 15-17 років і по темі досягнень у відповідях на питання «Що робить вас щасливим? нещасним? » в 18-21 рік. О. Бреннер і колеги виявили, що орієнтація на досягнення в рівній мірі проявляється у дорослих жінок і чоловіків, хоча зазвичай вона приписується тільки останнім.

За своїм реальним успіхам (що також може бути непрямим свідченням мотивації досягнення) хлопчики і дівчатка не відрізняються в 4-5 років (причому ця думка не самих випробовуваних, а результати досвідчених спостерігачів).

Під час навчання в школі відмінності або відсутні, або спостерігається перевага дівчаток: їх академічні успіхи (які, на думку Маккобі і Жаклін, важко вважати доказом відсутності мотивації досягнення) виявилися вищими успіхів хлопчиків протягом усього шкільного періоду, як і інтерес до цих успіхів.

**Таким чином, в дитячому віці практично не зустрічається переваги хлопчиків з різних аспектів мотивації досягнення: ні за рівнем домагань, ні по мотивації до навчання, ні по прагненню до автономних досягненням, ні за реальними успіхам. Виявляється або відсутність відмінностей, або перевага дівчаток.**

Ці дані настільки вражаючі і настільки далекі від стереотипу, що важко повірити в зміна картини в період дорослості. Можливо, велика націленість на успіхи в навчанні у дівчаток (і самі успіхи) справді пояснюється бажанням сподобатися дорослим — учителям, батькам, які всіляко вимагають від дітей гарного навчання.

Незалежність же хлопчиків не приводить до особливого старанності. Але залишається незрозумілим, чому хлопчики незалежні від думок дорослих, а дівчатка дуже чутливі до нього.

Можливо, дорослі більше уваги приділяють саме слухняності дівчинки і спілкуванню з нею, надаючи хлопчикам велику свободу? Але якщо це і так, знову ж таки не ясно, чому дорослі по-різному поводяться по відношенню до хлопчиків і дівчаток?

У випадку з орієнтацією на завдання і міжособистісні відносини в дослідженнях були отримані суперечливі дані: і про відмінності між статями в мотивації досягнення, і про відсутність цих відмінностей. Були висловлені дві гіпотези, примирні ці тенденції.

Перша гіпотеза полягає в тому, що обидві статі однаково мотивовані на досягнення, але розрізняються за своєю спрямованістю в плані діяльності: хлопчиків цікавить діяльність, пов’язана з неживими предметами, а дівчаток — з особистістю і взаємодією людей.

Друга гіпотеза свідчить, що коли обидві статі здійснюють будь-яку діяльність (вирішують завдання), то хлопчиків цікавить сама задача, а дівчатка працюють заради оточуючих (прагнуть заслужити їх похвалу і схвалення або уникнути осуду).

**Останнє свідчить про наявність особливого типу мотивації — афіліації Таке пояснення відповідає уявленню Т. Парсонса про інструментальному та експресивному стилях поведінки, властивих чоловікам і жінкам відповідно (детальніше див. Розділ про соціальну поведінку).**

**Однак обидві** ці гіпотези в повному обсязі узгоджуються з емпіричними фактами. Так. хлопчики виявляють більшу, ніж дівчата, допитливість і інтерес до самої **задачі** тільки в віці 3-6 років. Експерименти не підтвердили і наявності статевих відмінностей як в міжособистісної орієнтації, так і в маніпулюванні предметами.

В якійсь мірі світло на співвідношення мотивацій у дівчаток і хлопчиків проливає **дослідження** Еммеріха. Це дослідження проводить яскраве враження своєю ґрунтовністю, трудомісткістю і ретельністю. Протягом року вивчалися **596 дітей** 4-5-річного віку — із застосуванням спостереження і факторного **аналізу (яри** обробці даних).

Були виділені 2 типу мотивації: орієнтація **на задачу і** особистісна орієнтація. Ті, у кого переважала орієнтація на задачу, **ставали на** перше місце індивідуальні цілі, пов’язані із завданням, — дитина **більше спілкувався** з дорослими (просив їх дати інформацію і допомогти у вирішенні **задачі).**

**Дли** особистісної орієнтації було характерно прагнення до спілкування з **однолітками.**Дівчата частіше демонстрували поведінку, орієнтоване на завдання (використовуючи дорослих як джерело допомоги в цьому плані), а хлопчики — соціальне **взаємодія** з однолітками.

Але проявилася й інша закономірність: **чим молодша** і менш розвиненими були випробувані, тим частіше вони не мали ніякої **орієнтації.**

Найстарші і розвинені діти, навпаки, були схильні до прояву обох типів орієнтації: і особистісної, і діяльнісної, т. Е. Статеві відмінності виявлялися в певному віці і були тимчасовими.

Власне кажучи, обидва типи поведінки пов’язані із взаємодією з людьми, але різного віку — однолітками чи дорослими.

Узагальнивши змпірігческне результати по іншим віковим періодам, Макко-бі і Жаклін прийшли до висновку, що хлопчики є більш особистісно орієнтованими щодо однолітків, а в відношенні дорослих обидві статі не відрізняються за вказаною орієнтації.

Інші дані свідчать про деяке переважання міжособистісної орієнтації у дівчаток. Керол Гілліган довела, що потреба в афіліації є центральною в ідентичності дівчаток, а М. Розенберг встановив, що дівчатка високо цінують свою Сенсі-ність і міжособистісну гармонію (проте були отримані й інші результати, наприклад, про відсутність переваги дівчаток по емпатії).

**Таким чином, якщо мати на увазі дитячий вік, немає підстав говорити про існування відмінностей в поведінці в сторону, передбачали стереотипом: навпаки, хлопчики демонструють швидше гендерно-атиповий поведінка по відношенню до однолітків.**

Ризикну припустити, що причина таких відмінностей лежить в випереджаючому розвитку дівчаток в порівнянні з хлопчиками. Можливо, експресивна поведінка формується раніше орієнтації на завдання, і тоді при порівнянні однолітків хлопчики будуть відрізнятися від дівчаток, як молодші від старших. Але, зрозуміло, таке припущення потребує емпіричної перевірки.

Дуже важливим є результат про відсутність відмінностей у спілкуванні з дорослими. Останні сприймаються як вихователі, представники дорослого світу, яким дітям необхідно опанувати.

І тут, мабуть, однаково важливим є і орієнтація на задачу, і особистісна орієнтація — чим різноманітніші буде поведінка, тим успішніше відбудеться це оволодіння світом дорослих. Даний висновок підтверджується і тим, що молодші і нерозвинені діти не демонструють сформованого стилю поведінки. Мабуть, він формується пізніше — в 4-5-річному віці.

**Таким чином, емпіричні дані не свідчать про те. що «сама природа» визначила орієнтацію дівчаток на взаємини, а хлопчиків — на задачу, як стверджують прихильники біологічного пояснення статевих відмінностей.**

Інші автори отримали дані про те, що чоловіки в цілому більше орієнтовані на вирішення проблем, ніж жінки. При заохоченні останніх до зміни свого ставлення до цього аспекту діяльності збільшувалася і їх продуктивність рішення проблем, хоча вона і залишалася нижчою, ніж у чоловіків.

До аналогічного висновку прийшли Маккобі і Жаклін, уточнюючи, що жоден стать не проявляє більшого інтересу, ніж інший, ні до самої діяльності, ні до нагород і схвалення, які з нею пов’язані.

Особливе ставлення чоловіків до однолітків зберігається і у дорослості. Мартіна Хорнер встановила, що чоловіки краще працюють, коли за ними спостерігають однолітки, на жінок же таке спостереження не впливає.

Можливо, справа в тому, що хлопчики і чоловіки сприймають однолітка як конкурента, а дівчатка — ні? Ми повернемося до цього питання, розглядаючи поведінку випробовуваних в присутності свого і протилежної статі (глава про соціальну поведінку).

Таким чином, у порівнянні з дитинством в період дорослості змінюється співвідношення мотивації досягнення у різних статей: або вона зростає у чоловіків (в порівнянні з хлопчиками), або знижується у жінок (у порівнянні з дівчатками).

Мені видається, що мають місце обидва процеси. Суспільство постійно стимулює чоловіків до отримання успіху, а жінки в цьому плані або не заохочуються, або навіть стимулюються негативно.

**По крайній мірі, для них існують бар’єри у вигляді упереджень, засудження, несхвалення, що не дозволяють займатися деякими видами діяльності, які вважаються «чоловічими».**

Як правило, для чоловіків таких бар’єрів не існує — вони цілком можуть досягати успіхів в традиційно «жіночих» областях, і це не тільки не засуджується, але часом викликає захоплення у оточуючих.

Так складається стереотип про те, що в будь-якому виді діяльності чоловіки більш успішні, ніж жінки. Мабуть, суспільству вигідно склалося поділ ролей на чоловіка — «годувальника» і жінку — «берегиню домашнього вогнища».

При цьому не враховуються втрати суспільства від того, що частина його членів (ті жінки, які виконують тільки роль домогосподарки, дружини, матері) виключена з суспільних процесів, що вона має потенціал (особистісним, інтелектуальним), який може бути більш продуктивно використаний цим суспільством, не кажучи вже про втрати, які несе сама особистість, не розвиваючи свої потенції і можливості.

Здавалося б, за радянських часів в нашій країні були створені інші можливості для жінок.

Однак рівність можливостей (яке дійсно в якійсь мірі можна говорити про — зокрема, у нас не спостерігалося дискримінації в оплаті праці за одну і ту ж роботу у чоловіків і жінок, що часто зустрічається за кордоном) все ж не було повним і часто просто декларувалося — в результаті таке «рівність» призводило до того, що жінка, намагаючись зробити кар’єру, була перевантажена, оскільки ніхто не звільняв її від інших, «домашніх» ролей.

**Важко собі уявити, щоб в такій ситуації багато жінок були орієнтовані на успіх у виробничій діяльності. Однак противники рівноправності, крім посилань на те, що жінки, як правило, не досягають успіху в такій діяльності, наводять аргумент і про відсутність у них мотивації досягнення.**

Але ми **бачили, що,** по-перше, у дівчаток така мотивація навіть більше, ніж у **хлопчиків, а по-друге,** суспільство сприяє тому, щоб ця мотивація або **знижувалася, або** набувала іншу форму — націленість на певні **види діяльності.**

Властива жінкам орієнтація на схвалення **оточуючих сприяє тому,** що багато жінок в період дорослості змінюють **свою мотивацію. У той** же час не всі жінки однакові в цьому плані.

**Так,** грецький психолог К. Атанасіаду проінтерв’ювала 28 **аспіранток** з її країни у віці від 24 до 33 років з приводу їх планів **щодо кар’єри і** сім’ї. Були виявлені дві групи випробуваних: з стійкою орієнтацією на кар’єру і з відмовою від кар’єри на користь сім’ї.

Друга група підкреслювала самостійність свого вибору, щоб, на думку автора, не визнавати свою підлеглу позицію в родині, перша ж намагалася пом’якшити свій різка відмова від сім’ї, замінюючи термін «кар’єра» більш нейтральним словом «робота».

І та і інша група, як можна бачити, відчуває певний тиск з боку суспільства: який шлях обрати, щоб викликати схвалення у оточуючих?

Автор зазначає, що специфіка ситуації в сучасній Греції така, що від жінки потрібно поєднання різних обов’язків — т. Е. Націленість і на сім’ю, і на кар’єру, тому обидві групи не можна вважати благополучними. Можливо, саме в такій складній ситуації перебувають жінки і в інших країнах.

Власне кажучи, не дивлячись на те що ситуація в суспільстві така, як я її описала, строгі дослідження не підтверджують стереотип про перевагу чоловіків **в** мотивації досягнення, проте такий стереотип, як і раніше залишається **одним** з найбільш стійких і поширених.

І цей стереотип, в свою чергу, впливає на те, що у жінок знижується мотивація до успіху — жінки прагнуть відповідати в своїй поведінці прийнятим в суспільстві нормам — може бути, **в** більшій мірі, ніж чоловіки.

**Ще раз про любов**

Дуже цікавий підхід авторів книги до того, як домінуюча мотивація впливає на стосунки. Той, хто налаштований на успіх, впевнений — його почуття взаємні, він вважає за краще бурхливий розвиток роману. Той, хто уникає невдач, навпаки, буде зволікати, йому набагато складніше зробити перший крок. Виникає питання, які пари краще?

**Роман-ураган — обидва прагнуть до успіху.**Такі люди вступають у відносини семимильними кроками. З одного боку, вони допомагають один одному розвиватися, ставати краще. Але, з іншого боку, один з партнерів може не цінувати цього або міркувати: «І так все прекрасно, не треба, щоб хтось мене поліпшував».

**Неспішний роман — обидва прагнуть уникати помилок.**Такий роман автори називають «електричкою з усіма зупинками». Партнери повільно розганяються, проте згодом вони особливо віддані один одному. Вони краще пристосовуються один до одного, готові йти на жертви, щоб партнер міг чогось досягти. Так, вони не виливають почуттів на публіці, але їх це мало хвилює.

**Розділяй і володарюй — один прагне до успіху, другий хоче уникнути невдач.**Він — песиміст, вона — оптиміст. Здавалося б, катастрофа, однак найміцніші союзи виходять, коли люди мають різний домінуючою мотивацією. У такій парі кожен відповідає за справи, які він найкраще вміє робити. При цьому він знає, що партнер зробить інше. Сімейне життя таких пар знаходиться в більшій рівновазі. Діти знають, що таке оптимізм і реалізм, так як батьки враховують точку зору як прагнення до успіху, так і уникнення невдач.

**Досягнення успіху або уникнення невдач? Кому що підходить**

Існує два типи людей. Кожен з цих типів влаштований по-різному. І, природно, мотиви для кожного абсолютно різні.

1. **Консерватори** (Мотивація Від) **.**Це люди, які прагнуть зберегти все, як є. Вони не люблять змін, прагнуть уникнути змін. Вони прекрасно себе почувають в час, який інші називають часом «застою».

Звичайно ж, такі люди прагнуть зберегти все, що «накопичено непосильною працею». Їм більше властиві реакції уникнення невдач, збереження старого, нехай важкого досвіду.

Для них поганий мир кращий за добру сварку. Вони кріпляться до останнього і намагаються уникнути неприємностей: сварки, звільнення з роботи, розлуки. Тому для них природна мотивація уникнення невдач.

1. **Новатори** (мотивація До) **.**Ці люди не терплять життя «по-старому». Їм цікаві пригоди, нововведення, зміни. Вони схильні часто змінювати своє життя, свої інтереси, свої уподобання.

Живуть вони під девізом: «Геть минуле, даєш щасливе майбутнє!». Тому вони, звичайно ж, шукають в житті нові захоплення, цілі, прагнуть до ноу-хау. Їх серця шукають змін.

Вони прагнуть купити новий гаджет, як тільки він з’явився на ринку і користуються свіжим радою як тільки його почули. Природно, для них більш прийнятною є мотивація досягнення успіху. Це їх рушійна сила. Про погане вони вважають за краще не думати.

Ось як можуть виглядати консерватори і новатори: У мультфільмі цікаво показані два персонажа — Вінні і Кролик. І їх рушійні мотиви досягнення і уникнення. Через свого бажання отримати від життя все по максимуму ведмідь об’ївся і не зміг вибратися з нори кролика. А кролик, боячись втратити обличчя, залишив друзів об’їдатися. Поплатилися обидва;)

**3. Мотиви самоствердження**

**Теорія боязні втрат** — говорить, що люди сильніше реагують на втрату, а не на придбання. Однак вони не розуміють, що боязнь втрати — феномен бажання уникнення невдачі.

Люди, налаштовані на майбутні досягнення, набагато чутливіші до придбань, ніж до втрат.

Більш ефективно впливати практично на все, що ви робите можна завдяки роботі з тим, що відповідає мотивації, використовувати свої сильні сторони так, щоб це було вигідно вам, компенсуючи ними свої слабкості.

Мотив самоствердження. Мотив самоствердження (прагнення утвердити себе в соціумі) пов’язаний з почут­тям власної гідності, често­любством, самолюбством. Лю­дина намагається довести навколишнім, що вона чогось варта, прагне здобути певний статус у суспільстві, хоче, щоб її поважали та цінували. Інколи прагнення до самоствердження зараховують до мотивації престижу (прагнення здобути чи підтримати високий соціальний статус).

Мотив самоствердження є досить дієвим спонукальним чинником, який учителі, тренери, керівники намагаються актуалізувати у своїх учнів (спортсменів, підлеглих), підсилюючи в такий спосіб мотивацію до діяльності.

Наприклад, учень, якому вчитель сказав, що він ні на що не здатний, що він нічого не досягне в житті, намагається довести іншим (насамперед учителю) і собі також, що він спроможний досягнути успіху. Прагнення самоствердитися спонукає його долати значні труднощі й чимало працювати задля самоствердження й досягнення поставлених цілей.

Футболіст «провалився» на змаганнях і підвів команду. Одноклубники не сприймають його всерйоз, тренер відправив його на лаву запасних, не довіряючи йому місце в «основі». Прагнення самоствердитися, довести свою значущість спонукає його до посиленого тренування, роботи над собою, удосконалення технічних прийомів.

З молодого спеціаліста, який не справляє враження компетентної людини, глузують колеги. Заторкнуто почуття власної гідності, самолюбство юнака, а він хоче, щоб його цінували, поважали, сприймали як інтелектуала. Прагнення самоствердитися спонукатиме його надолужувати прогалини, удосконалювати свої навички.

Отож, прагнення до самоствердження, до підвищення свого формального й неформального статусу, до позитивної оцінки своєї особистості – істотний мотиваційний чинник, який спонукає людину інтенсивно працювати й розвиватися.

Мотив ідентифікації з іншою людиною. Полягає у прагненні бути схожим на героя, кумира, авторитетну особистість (батька, вчителя тощо), є особливо актуальним для дітей і молоді, які намагаються наслідувати інших людей у своїх діях.

Юний футболіст намагається наслідувати Пеле, Марадону, О. Блохіна, А. Шевченка. Це спонукає його до інтенсивного тренування, опрацювання технічних прийомів, до яких вдавалися кумири.

Ідентифікація з іншою людиною (прагнення бути схожим на неї) зумовлює підвищення енергетичного потенціалу індивіда завдяки символічному «запо­зиченню» енергії в кумира: з’являються сили, натхнення, бажання працювати і діяти так, як робив це герой (кумир, батько та ін.). Ідентифікуючись з кіногероєм, підліток набуває сміливості; ототожнюючись із батьком, малюк прагне бути таким сильним і розумним, як його тато.

Учителю, тренерові, керівнику дуже важливо знати, з ким прагне ідентифікуватися учень (підлеглий), щоб використовувати це для підсилення мотивації до діяльності. Наявність взірця, кумира, з яким прагнули б ототожнюватися молоді люди і кого намагалися б наслідувати, у кого б училися жити і працювати, – важлива умова ефективного виховного процесу й будь-якої діяльності.

У процесі дорослішання багато провідні мотиви поведінки з часом стають настільки характерними для людини, що перетворюються на риси його особистості. До їх числа слід віднести мотивацію досягнення, або мотивацію уникнення невдачі, мотив влади, мотив надання допомоги іншим людям (альтруїзм), агресивні мотиви поведінки та ін. Домінуючі мотиви стають однією з основних характеристик особистості, віддзеркалюваної на особливостях інших особистісних рис. Наприклад, встановлено, що у людей, орієнтованих на успіх, частіше переважають реалістичні, а у індивідів, орієнтованих на уникнення невдач, - нереалістичні, завищені або занижені, самооцінки. Від чого залежить самооцінка? Рівень самооцінки в значній мірі пов'язаний з задоволеністю або незадоволеністю людини собою, своєю діяльністю, що виникає в результаті досягнення успіху або появи невдачі. Поєднання життєвих успіхів і невдач, переважання одного над іншим постійно формують самооцінку особистості. У свою чергу, особливості самооцінки особистості виражаються в цілях і загальної спрямованості діяльності людини, оскільки в практичній діяльності він, як правило, прагне до досягнення таких результатів, які узгоджуються з його самооцінкою, сприяють її зміцненню.  
Із самооцінкою особистості тісно пов'язаний рівень домагань. Під рівнем домагань мається на увазі результат, якого суб'єкт розраховує досягти в ході своєї діяльності. Слід зазначити, що істотні зміни в самооцінці відбуваються у тому випадку, коли самі успіхи чи невдачі зв'язуються суб'єктом діяльності з наявністю або відсутністю у нього необхідних здібностей.

**Мотиви афіліації** (мотив прагнення до спілкування) і влади актуалізуються і задовольняються лише в спілкуванні людей. Мотив афіліації зазвичай проявляється як прагнення людини налагодити добрі, емоційно позитивні взаємини з людьми. Внутрішньо, або психологічно, він виступає у вигляді почуття прихильності, вірності, а зовні - в товариськості, у прагненні співробітничати з іншими людьми, постійно перебувати разом з ними. Слід підкреслити, що відносини між людьми, побудовані на основі афіліації, як правило, взаємні. Партнери по спілкуванню, що володіють такими мотивами, не розглядають один одного як засіб задоволення особистих потреб, не прагнуть до домінування один над одним, а розраховують на рівноправне співробітництво. В результаті задоволення мотиву афіліації  
між людьми складаються довірчі, відкриті взаємини, засновані на симпатіях і взаємодопомоги.

У якості протилежного мотиву афіліації виступає мотив відкидання, що виявляється в боязні бути неприйнятим, знехтуваним значимими для особистості людьми. Домінування у людини мотиву афіліації породжує стиль спілкування з людьми, що характеризується упевненістю, невимушеністю, відкритістю і сміливістю. Навпаки, переважання мотиву відкидання веде до невпевненості, скутості, ніяковості, напруженості. Переважання даного мотиву створює перешкоди на шляху міжособистісного спілкування. Такі люди викликають недовіру до себе, вони самотні, у них слабо розвинені вміння та навички спілкування.

Іншим досить значимим мотивом діяльності особистості є мотив влади. Він визначається як стійке і чітко виражене прагнення людини мати владу над іншими людьми. Г. Мюррей дав таке визначення цьому мотивацію: мотив влади - це схильність керувати соціальним оточенням, у тому числі людьми, впливати на поведінку інших людей різноманітними способами, включаючи переконання, примус, навіювання, стримування, заборона і т. П.  
Мотив влади проявляється в тому, щоб спонукати інших діяти у відповідності зі своїми інтересами і потребами, домагатися їхнього розташування, співробітництва, доводити свою правоту, відстоювати власну точку зору, впливати, направляти, організовувати, керувати, наглядати, правити, підкоряти, панувати, диктувати умови, судити, встановлювати закони, визначати норми і правила поведінки, приймати за інших рішення, які зобов'язують їх діяти певним чином, вмовляти, відмовляти, карати, чарувати, привертати до себе увагу, мати послідовників.

Інший дослідник мотивації влади, Д. Верофф, спробував визначити психологічний зміст мотиву влади. Він вважає, що під мотивацією влади розуміється прагнення і здатність отримувати задоволення від контролю над іншими людьми. На його думку, ознаками наявності у людини мотиву, або мотивації, влади є виражені емоційні переживання, пов'язані з утриманням або втратою психологічного або поведінкового контролю над іншими людьми. Іншою ознакою наявності у людини мотиву влади є задоволення від перемоги над іншою людиною в будь-якої діяльності або засмучення з приводу невдачі, а також небажання підкорятися іншим.

Прийнято вважати, що люди, які прагнуть до влади над іншими людьми, мають особливо вираженим мотивом влади. За своїм походженням він, ймовірно, пов'язаний з прагненням людини до переваги над іншими людьми. Першими, хто звернув увагу на даний мотив, були неофройдисти. Мотив влади був оголошений одним з головних мотивів людської соціальної поведінки. Наприклад, А. Адлер вважав, що прагнення до переваги, досконалості і соціальної влади компенсує природні недоліки людей, що зазнають так званий комплекс неповноцінності.

Аналогічної точки зору, але теоретично розроблюваної в іншому контексті, дотримувався інший представник неофрейдизму - Е. Фромм. Він встановив, що психологічно влада однієї людини над іншими людьми підкріплюється декількома способами. По-перше, можливістю нагороджувати і карати  
Агресивна

Емоції - це один з найцікавіших феноменів психіки. Емоції здатні викликати не тільки якісь відчуття або загальні реакції, але і конкретні дії. Наприклад, ми сміємося при радості, здригаємося при переляку і т. Д. Одне з цих дій особливо серйозно вивчається психологами. Ця дія - агресія. Під агресією ми маємо на увазі поведінку, навмисно заподіює шкоду іншій людині (фізично або словесно) або руйнівний його власність. Ключове поняття цього визначення - намір. Якщо людина випадково вас штовхнув і тут же вибачається, його поведінку не можна розцінити як агресивне; але якщо хтось підходить до вас і демонстративно настає вам на ногу, то у вас не виникне сумнівів, що це агресивна дія.

Особлива увага до агресії викликане її соціальною значимістю. У багатьох людей часто виникають агресивні думки і імпульси, і від того, як вони з цими думками справляються, залежить не тільки їхнє здоров'я і міжособистісні відносини, але і благополуччя інших людей. Сьогодні існують теорії, які по-різному розглядають проблему агресії і агресивності людини. Наприклад, психоаналітична теорія Фрейда розглядає агресію як вроджену потребу, а теорія соціального навчання - як придбану в научіння реакцію.  
Згідно ранньої психоаналітичної теорії Фрейда, багато наших дій визначаються інстинктами, зокрема, - сексуальним потягом. Коли реалізація цих потягів пригнічується (фрустрирується), виникає потреба в агресії. Пізніше представники психоаналітичного напряму стали трактувати прояв агресії наступним чином: всякий раз, коли зусилля людини по досягненню якої-небудь мети блокуються, виникає агресивне спонукання, яке мотивує поведінку до нанесення шкоди перешкоди, який викликав фрустрацію.

У цьому припущенні є два основних моменти: по-перше, звичайна причина агресії - це фрустрація; по-друге, агресія є уроджену реакцію, а також має властивості органічної поведінки потреби і зберігається, поки мета не буде досягнута. У цьому трактуванні агресії найбільші суперечки викликає саме той аспект гіпотези, який пов'язаний з розглядом агресії як органічної потреби.  
Якщо агресія дійсно є органічною потребою, то від інших видів ссавців слід очікувати прояви агресивних схем, схожих з нашими. Багаторічні дослідження дозволили накопичити самі різнобічні дані з цього питання. У 60-х рр. XX ст. передбачалося, що основна відмінність між людиною і іншими видами полягає в тому, що у тварин розвинулися механізми контролю за їх агресивними інстинктами, а у людини - немає. Наступні роботи 70-х і 80-х рр., Проте, показали, що тварини можуть бути не менш агресивні, ніж ми. Було показано, що випадки вбивств, згвалтувань і знищення дитинчат серед тварин зустрічаються набагато частіше, ніж вважали в 60-х рр. Наприклад, один з видів вбивств шимпанзе пов'язаний з прикордонними війнами, які ними ведуться. Так, у Національному парку Гомбе Стрім в Танзанії група з п'яти самців шимпанзе охороняла свою територію від всякого забрів туди стороннього самця. Якщо ця група зустрічала іншу групу з двох і більше самців, то їхня реакція була різкою, але не смертельною; але якщо їм попадався тільки один непроханий гість, то один член групи тримав його за руку, інший за ногу, а третій забивав його до смерті. Або пара членів групи тягла вторгшегося по камінню, поки він не вмирав. В іншій прикордонної війні шимпанзе, що спостерігалася в 70-х рр., Плем'я приблизно з 15 шимпанзе знищило сусідню групу, методично вбиваючи її членів-самців по одному.

У зв'язку з отриманими даними логічно припустити, що агресія має біологічну основу. Так, у ряді робіт було показано, що помірна електрична стимуляція певної ділянки гіпоталамуса викликає у тварин агресивне, навіть смертоносне поведінку. Коли гіпоталамус кішки стимулюють через імплантовані електроди, вона шипить, її шерсть щетиною, зіниці розширюються, і кішка нападає на щура або на інші об'єкти, поміщені в її клітку. Стимуляція дру-гого ділянки гіпоталамуса викликає абсолютно інша поведінка: замість прояву будь-яких лютих реакцій кішка спокійно підкрадається і вбиває щура. За подібною методикою викликалося агресивна поведінка у щурів. Вирощена в лабораторії щур, яка ніколи не вбивала мишей і не бачила, як їх вбивають дикі щури, може спокійно жити в одній клітці з мишею. Але якщо стимулювати її гіпоталамус, щур кинеться на свою сусідку по клітці і вб'є її, проявляючи ті ж реакції, що і дика щур (укус в шию, що розриває спинний мозок). Стимуляція, мабуть, запускає вроджену реакцію вбивства, до цього дрімала. Аналогічно, якщо в ту частину мозку щурів, яка змушує їх спонтанно вбивати попалася на очі миша, впорснути нейрохімічний блокатор, вони тимчасово стають мирними.  
У наведених вище випадках агресія знаходить властивості органічної потреби, оскільки спрямовується вродженими реакціями. У вищих тварин такі інстинктивні схеми агресії контролює кора мозку, отже, на них більше впливає досвід. Живуть групами мавпи встановлюють ієрархію домінування: один-два самці стають лідерами, а інші займають різні підлеглі рівні. Коли гіпоталамус домінуючою мавпи електрично стимулюють, вона нападає на підлеглих самців, але не на самок. Коли таким же чином стимулюють мавпу низького рангу, вона зменшується і поводиться покарань. Таким чином, агресивна поведінка у мавпи не викликається автоматично стимуляцією гіпоталамуса, воно також залежить від її оточення і минулого досвіду. Ймовірно, у людей фізіологічні реакції, пов'язані з агресією, протікають аналогічно. Хоча ми і оснащені нервовими механізмами агресії, їх активація зазвичай знаходиться під контролем кори (крім випадків пошкодження мозку).  У більшості індивідів частота прояву агресивної поведінки, форми, яке воно приймає, і ситуації, в яких воно виявляється, визначаються в основному досвідом і соціальним впливом.  
У теорії соціального навчання підкреслюється важливість вікарного навчання, або навчання через спостереження. Багато схеми поведінки набуваються шляхом спостереження за діями інших і за наслідками, які ці дії для них име-ют. Дитина, що спостерігає за болючим виразом на обличчі старшого брата, який сидить у кріслі у зубного лікаря, буде боятися, коли настане його час в перший раз відвідати дантиста. Теорія соціального навчання підкреслює роль моделей у передачі як конкретних видів поведінки, так і емоційних реакцій.  
В рамках даної теорії відкидається поняття про агресію як про потреби, породжується фрустрацією. Агресія розглядається в ній подібно до всякої іншої вивченої реакції. Агресивність може бути придбана шляхом спостереження або наслідування, і чим частіше вона підкріплюється, тим імовірніше її виникнення. Людина, відчуває фрустрацію через те, що не може досягти мети, або стурбований якоюсь подією, переживає неприємну емоцію. Яку реакцію викличе ця емоція, залежить від того, які реакції цей індивід вивчив для того, щоб справлятися зі стресовими ситуаціями. Людина в стані фрустрації може шукати допомоги в інших, проявляти агресію, намагатися подолати перешкоду, кидати всі або глушити себе наркотиками і алкоголем. Буде обрана та реакція, що найуспішніше полегшувала фрустрацію в минулому. Відповідно до такого погляду, фрустрація провокує агресію в основному у тих людей, які навчилися реагувати на ворожі ситуації агресивною поведінкою.  
Таким чином, ми познайомилися з двома протилежними точками зору на проблему агресії. Який віддати перевагу? Ймовірно, нам ближче друга точка зору: агресія людини має соціальну природу. Проте сказати, що ця точка зору є абсолютно вірною, ми поки не можемо. Необхідні подальші цілеспрямовані дослідження цієї складної і актуальною для людства проблеми.

По-друге, здатністю примушувати їх до вчинення певних дій, у тому числі за допомогою системи правових і моральних норм, що дають одним право управляти, а іншим ставилося в обов'язок підкорятися авторитету, яким одна людина володіє в очах іншого.

**4.Поведінка людей з різною самооцінкою у випадках успіхів і невдач у діяльності**

Особливе місце займають дослідження так званих просоціальних мотивів і відповідного просоціальної поведінки. Під такою поведінкою розуміються будь альтруїстичні дії людини, спрямовані на благополуччя інших людей, надання їм допомоги. Ці форми поведінки за своїми особливостями різноманітні і розташовуються в широкому діапазоні від простої люб'язності до серйозної благодійну допомогу, наданої людиною іншим людям, причому іноді з великим збитком для себе, ціною самопожертви. Деякі психологи вважають, що за такою поведінкою лежить особливий мотив, і називають його мотивом альтруїзму (мотивом допомоги, мотивом турботи про інших людей).  
Альтруїстичне, або просоциальное, поведінка найчастіше характеризується як здійснюване заради блага іншої людини і без надії на винагороду. Альтруїстично мотивоване поведінка більшою мірою веде до благополуччя інших людей, ніж до благополуччя того, хто його реалізує. При альтруистическом поведінці акти турботи про інших людей здійснюються за власним переконанням людино, без якого б то не було розрахунку чи тиску з боку. За змістом така поведінка діаметрально протилежно агресії.  
Агресія розглядається як явище за своєю суттю протилежне альтруїзму. У ході вивчення агресивної поведінки було висловлено припущення, що за цією формою поведінки лежить особливого роду мотив, який отримав назву «мотив агресивності». Агресивними прийнято називати дії, що завдають людині якоїсь шкоди: моральний, матеріальній або фізичний. Агресивність завжди пов'язана з навмисним заподіянням шкоди іншій людині. '  
Окремі психологічні дослідження показали, що у дітей в період від 3 до 11 років можуть спостерігатися прояви агресивності по відношенню до однолітків. У цей час у багатьох дітей спостерігається прагнення до боротьби один з одним.

Причому агресивні відповідні дії як реакція на дії однолітків у хлопчиків зустрічаються частіше, ніж у дівчаток. У психологічній літературі подібне явище тлумачиться по-різному. Одні автори в цьому бачать біологічні причини, в тому числі статеву приналежність. Інші вважають, що прояв агресивності у дітей пов'язано з належністю до певної соціокультурної групі і особливостями сімейного виховання.

Наприклад, виявлено, що отці дітей, яким властива підвищена агресивність, нерідко самі не терплять проявів агресії у себе вдома, але за його межами дозволяють і навіть заохочують подібні дії своїх дітей, провокують і підкріплюють таку поведінку. Зразками для наслідування в агресивній поведінці дуже часто є самі батьки. Дитина, що неодноразово піддавався покаранням, в кінцевому рахунку сам стає агресивним.  
Психологічна трудність усунення агресивних дій полягає, зокрема, в тому, що людина, що веде себе подібним чином, зазвичай легко знаходить безліч розумних виправдань своєї поведінки, повністю або частково знімаючи з себе провину. Відомий дослідник агресивної поведінки А. Бандура виділив такі типові способи виправдання самими агресорами своїх дій.  
Бандура Альберт (1925-1988) - американський психолог, автор теорії соціального навчання. У 1949 р закінчив Університет Британської Колумбії, після цього отримав ступінь магістра в Університеті Айови (в 1951 г.). Доктор філософії Університету Айови. Пізніше працював у Стенфордському університеті в якості професора психології, а з 1973 р - професора соціальних наук в психології. Дійшов висновку, що для людської поведінки модель поведінки «стимул-реакція» не цілком застосовна, і запропонував свою модель, яка, на його думку, краще пояснює бачимо поведінка. На підставі численних досліджень дав нове формулювання інструментального обумовлення, відвівши в ньому центральне місце научению шляхом спостереження за зразком. При цьому підкріплення розглядалося ним не як єдина детермінанта научения, а лише як сприяючий фактор. Головною ж детермінантою навчання людини є спостереження за зразками поведінки інших людей і за наслідками цієї поведінки: та чи інша форма поведінки стає мотивуючої чинності передбачення наслідків даних дій. До таких наслідків може відноситися не тільки підкріплення з боку інших людей, але і самоподкрепление, обумовлене оцінкою дотримання внутрішньо обов'язкових стандартів поведінки. Швидкість научения залежить від психологічної доступності предмета наслідування і від ефективності словесного кодування спостережуваного поведінки. На підставі своїх дослідженнях Бандура прийшов до висновку, що гнів як прояв загального порушення, сприяючого агресії, буде проявлятися, тільки коли в умовах даної ситуації соціально прийнятні зразки гнівних реакцій.  
По-перше, зіставлення власного агресивного акту з особистісними вадами або вчинками людини, що опинилася жертвою агресії, з метою докази того, що вчинені щодо його дії не представляються такими жахливими, якими здаються на перший погляд.

По-друге, виправдання агресії відносно іншої людини будь-якими ідеологічними, релігійними або іншими міркуваннями, наприклад тим, що він вчинений з «шляхетних» цілей.

По-третє, заперечення своєї особистої відповідальності за вчинений агресивний акт.

По-четверте, зняття з себе частини відповідальності за агресію посиланням на зовнішні обставини або на те, що дана дія було скоєно спільно з іншими людьми, під їх тиском або під впливом обставин, що склалися, наприклад необхідності виконати чийсь наказ.

По-п'яте, «расчеловечивания» жертви шляхом «докази» того, що вона нібито заслуговує такого звернення.

По-шосте, поступове пом'якшення агресором своєї провини за рахунок знаходження нових аргументів і пояснень, що виправдовують його дію.  
У людини є дві різні мотиваційні тенденції, пов'язані з агресивною поведінкою: тенденція до агресії і до її гальмування. Тенденція до агресії - це схильність індивіда оцінювати багато ситуацій і дії людей як загрозливі йому і прагнення відреагувати на них власними агресивними діями. Тенденція до придушення агресії окреслюється індивідуальна схильність оцінювати власні агресивні дії як небажані і неприємні, викликають жаль і розкаяння совісті. Ця  
тенденція на рівні поведінки веде до придушення, избеганию чи осуду агресивних дій.

Таким чином, сформовані в процесі життя і діяльності мотиви, що стали звичними, або основними, відображаються на загальному враженні, яке справляє людина на оточуючих, т. Е. Характеризують особистість у цілому.

У 50-х роках Д. Мак-Клелланд та Дж. Аткінсон чітко виділили один мотив – мотив досягнення. Вони також розробили методику для дослідження індивідуальних відмінностей мотивації на основі тесту тематичної апперцепції (ТАТ) Г. Мюррея. Можливість виявити індивідуальні особливості мотивів відкрила шлях інтенсивним дослідженням мотивації. Дослідження, які почали Д. Мак-Клелланд та Дж. Аткінсон у 70-х роках продовжив німецький вчений Х. Хекхаузен, який вдосконалив та валідизував дві незалежні процедури оцінки наявності мотивів досягнення успіху та уникання невдач.

Завдяки працям Д. Мак-Клелланда, Дж. Аткінсона та Х. Хекхаузена у психології створена та детально розроблена *теорія мотивації досягнення успіхів у різноманітних видах діяльності*. Було виявлено два мотиви, функціонально пов’язаних з діяльністю, спрямованою на досягнення мети: мотив досягнення успіху та мотив уникання невдачі. Дослідження цих мотивів дає можливість виділити категорії людей, мотивованих на успіх та мотивованих на невдачу, а також простежити відмінності у діяльності цих людей. Це стимулює психологів до активної діяльності по створенню методів та проведенню досліджень особливостей мотивації досягнення.

У людини є два мотиви, функціонально пов’язаних з діяльністю, направленою на досягнення мети: мотив досягнення успіху та мотив уникання невдачі. Виявлення і дослідження цих мотивів дає можливість виділити категорії людей, мотивованих на успіх і мотивованих на невдачу. Існують значні відмінності у діяльності цих людей.

Люди, мотивовані на успіх, як правило, ставлять перед собою у діяльності позитивну ціль, досягнення якої можна розцінити як успіх. Вони постійно проявляють прагнення будь-що добитися успіху в своїй діяльності, шукають таку діяльність, активно включаються в неї, обирають засоби і дії, спрямовані на досягнення поставленої цілі. У когнітивній сфері таких людей, як правило, наявне очікування успіху. Для них характерна повна мобілізація всіх сил і зосередження уваги на досягненні поставленої мети.

Мета людей, які мотивовані на уникання невдачі, полягає не в тому, щоб досягти успіху, а в тому, щоб уникнути невдачі. Всі їх думки і дії підкорені саме цій меті. Такі люди проявляють невпевненість в собі, не вірять у можливість досягнути успіху, бояться критики. З роботою, особливо, якщо є можливість невдачі у ній, вони, як правило, пов’язують негативні емоції, вони не відчувають задоволення від діяльності. В результаті такі люди виявляються не переможцями, а переможеними і у цілому – “життєвими невдахами” [18]. Люди, мотивовані на досягнення успіху, більше пристосовані до життя, досягають своїх цілей, а тому навчання і виховання мають бути спрямовані на формування і розвиток особистості з мотивацією досягнення успіху.

Американські та німецький вчені запропонували таку схему формування мотиву досягнення.

Поведінка людини детермінована потребою або мотивом досягти певної мети (П). При реалізації поставленої цілі людина може очікувати успіху (О+) або невдачі (О-). Для досягнення мети людина проявляє певну інструментальну активність (І), яка приводить до здійснення мети (І+) або ні (І-). Іноді на шляху до поставленої мети виникають бар’єри, перешкоди, які можуть бути локалізовані в оточуючому світі (ПРз) або в самій людині (ПРв). При здійсненні діяльності для досягнення поставленої мети людина відчуває певний емоційний стан, який може бути позитивним (С+) або негативним (С-). Іноді хтось допомагає людині, що сприяє досягненню мети (Пд). Все сказане вище відображено на рис. 1.

 Сучасні теорії мотивації можна розділити на дві категорії: змістовні та процесуальні теорії мотивації.

Основною думкою змістовних теорій мотивації є визначення внутрішніх спонукань (званих потребами), які змушують людей діяти встановленим способом. Представниками цієї теорії є Абрахам Маслоу, Девід МакКлелланд, Фредерік Герцберг.

Процесуальні теорії мотивації базуються в першу чергу на тому, як поводяться люди з урахуванням їхнього сприйняття та пізнання. Основні процесуальні теорії: теорія очікування, теорія справедливості, модель мотивації Портера Лоулера.

Дані теорії мотивації є доповнюваними, а не взаємовиключними. Розвиток теорії мотивації мало еволюційний характер, і ці теорії застосовуються під час вирішення завдань спонукання людей ефективного праці.

**5. Концепція Х. Хекхаузена**

Фундаментальною працею у розробці проблеми мотивації є робота Хайнца Хекхаузена «Мотивація та діяльність». Мотиви, за Хекхаузеном, насправді не спостерігаються безпосередньо і тому можуть бути проставлені як факти дійсності. Вони лише умовні, що полегшують розуміння допоміжні конструкти нашого мислення, вставляються у схему пояснення дійсності між спостережуваними вихідними обставинами та наступними актами поведінки.

Хайнц Хекхаузен зазначає, що мотиви визначаються як такі змістовні класи цілей дії, які існують у формі стійких та постійних ціннісних диспозицій. Це ціннісні диспозиції «вищого порядку»; інакше кажучи, де вони грають вирішальної ролі у підтримці функціонування організму, де вони вроджені розвиваються лише у процесі онтогенезу, залежить від соціалізації і, отже, від соціальних норм тієї середовища, у якій виховується дитина. У поняття мотиву не входять фізіологічно зумовлені потреби у вгамуванні голоду, спраги, потреби уві сні, виділенні тощо.

Слово «мотивація» виступає в психології, на думку Х. Хекхаузена, як узагальнююче позначення численних процесів і явищ, суть яких зводиться до того, що жива істота вибирає свою поведінку, виходячи з її очікуваних наслідків, і керує ним в аспекті його спрямування та витрат енергії.

Хайнц Хекхаузен на основі проведеного ним аналізу показав, що можна виділити щонайменше вісім проблемних областей психології мотивації.

**6.Методи дослідження мотивів**

Мотиви мають суб'єктивні виявлення (усвідомлене переживання) та об'єктивні виявлення (результати діяльності). Той самий напрям діяльності може залежати від різних мотивів: високу продуктивність праці можна пояснити високими громадянськими мотивами або прагненням до високого заробітку. Щоб судити про мотив зі спрямування діяльності, треба створити такі умови, при яких усунути, послабити впливи інших мотивів, крім тих, що передбачені. Інше тлумачення має можливий суб'єктивний характер. Тому в психологічних дослідженнях мотивів, які не опираються на експеримент, завжди є довільні висновки, вважає В. С. Мерлій. Отже, основний шлях вивчення мотивів — експеримент. При експериментальному дослідженні треба: 1) об'єктивно врахувати зумовленість мети зовнішніми обставинами; 2) підсилити вплив мотиву, який вивчають, і послабити вплив інших супутніх або паралельних.

Специфічно людські мотиви (навчальні, професійні) визначаються всією історією особистості. Тому в однакових експериментальних умовах різні суб'єкти дослідження можуть виявляти зовсім різні мотиви або різну силу і того самого мотиву. Щоб нівелювати ці відмінності В. С. Мерлін запропонував підбирати соціально однорідну групу суб'єктів дослідження, в яких мотив, що вивчають, є соціально типовим.

Про переживання і усвідомлення мотивів можна судити за словесним звітом. Однак виникають труднощі: мотиви діяльності — та сторона особистості, яка має найбільше значення для суспільної репутації людини (якщо людина зізнається у прагненні зробити кар'єру, то репутація непоправно постраждає). Тому суб'єкт дослідження приховує від психолога і навіть самого себе істинні мотиви. Для того, щоб подолати цю трудність, В. С. Мерлін запропонував ставити суб'єкта дослідження в такі умови, щоб він не здогадувався, що за його словесним звітом судять про його мотиви. Крім того, потрібна умова більш або менш правдивого звіту — довіра суб'єкта дослідження експериментатору, хороший контакт між ними.

Цікавий метод, який можна було б назвати методом ретроспективного інтерв'ю, застосував Герцберг. До своїх суб'єктів дослідження він звернувся з таким проханням: подумайте про час, коли ви відчували себе дуже погано у зв'язку з цією роботою або яким-небудь іншим заняттям, яке ви мали; як довго продовжувалось це почуття; чи можете ви описати, коли настала зміна у ваших почуттях, коли воно закінчилось, що відбулось чи було типовим для того, що відбулось у цей час з вами; чи вплинули ці переживання на характер роботи, яку ви виконували; як довго це тривало; чи змінилось ваше ставлення до професії? Об'єктом розгляду ставали тільки ті життєві історії, які були пов'язані з переживанням, які стосувались ставлення людини до роботи, що їй відповідала. Матеріал цих досліджень дав змогу змістовно проаналізувати і виявити ставлення людей до роботи в різних аспектах [4].

Вітчизняні та зарубіжні дослідники розробили методичні прийоми вивчення мотивів, які дуже корисні у вирішенні завдань з психології праці. Під впливом змін характеру праці соціальної сфери, обставин особистого життя й інших факторів змінюється структура мотивів трудової діяльності. Щоб керувати цією структурою, оптимізувати її, треба вивчити не тільки окремі мотиви, а й взаємозв'язки між ними, їхні ієрархії.

1. **Мотиваційні тренінги**

У психології перші спроби цілеспрямованої зміни мотивів припадають на початок 60-х років XX ст. Варто зазначити, що у першій половині XX ст. у зарубіжній психології панували психоаналітичні погляди щодо мотивації поведінки, за якими основні мотиви людини формуються в ранньому дитинстві. Наприклад, мотивація досягнення (яка виражається у постановці нових цілей, прагненні до успіху в діяльності тощо) згідно з уявленнями психоаналітиків є наслідком невротичного за своєю природою дитячого конфлікту, коли дитина (хлопчик), прагнучи любові матері, хоче перевершити в усьому батька. Цілком природно, що такі уявлення щодо джерел формування амбіцій людини, її мотивації досягнення фактично обмежували можливості цілеспрямованого формування цих рис у пізнішому віці.

Відповідно до теоретичних уявлень американських психологів Д. Аткінсона і Д. Макклелланда мотив досягнення складається з двох протилежних мотиваційних тенденцій: прагнення до успіху й уникнення невдачі. Високий рівень мотивації досягнення означає, що в людини переважає прагнення до успіху; низький рівень мотивації свідчить про те, що домінує прагнення уникати невдачі.

Експериментально доведено, що висока мотивація формується з дитинства тільки в таких сім'ях, де батьки постійно збільшували рівень своїх вимог до дітей і одночасно ненав'язливо надавали їм допомогу, підтримку, а також визначалися лагідністю і теплотою в спілкуванні зі своїми дітьми. Навпаки, у сім'ях, де батьки або ігнорували своїх дітей, були байдужими до них, або виконували директивну опіку, суворий нагляд, у дітей здебільшого домінуючим ставало прагнення уникнути невдачі, внаслідок чого формувався низький рівень мотивації в цілому.

Результати цих досліджень продемонстрували очевидну незалежність формування мотивації досягнення в дитинстві від логіки розвитку дитячої сексуальності. Основним фактором виявився характер взаємодій між дитиною і дорослим. Тому цілком природно, що одержані результати стимулювали нові дослідження, спрямовані на зміну взаємин тих, хто навчається, і тих, хто навчає, в умовах навчального процесу з метою формування мотивації досягнення учнів, студентів [10].

Категорії мотивації досягнення.

Поняття, судження, висловлювання, які свідчать про наявність у людини потреби в досягненні (згідно з якими вона міркує і діє), називаються категоріями мотивації досягнення. Психологи, досліджуючи високомотивовані індивідууми, виділили кілька груп таких категорій.

У мотиваційних тренінгах учасникам тренінгових груп пропонували багато категорій мотивацій досягнення. Вони використовували ці категорії в процесі тренінгових завдань (наприклад, коли самостійно створюють оповідання за картинками на тему досягнення). Ці категорії характеризують стиль мислення та сприймання людини. Навчивши учасників тренінгу використовувати ці категорії (тобто мислити як людина з високо\* розвиненою мотивацією досягнення), можна сформувати прагнення досягти високих цілей. Наприклад, учасникові тренінгу пропонують завдання, використовуючи категорії мотивації досягнення, придумати оповідання за картинками.

Детальніше розглянемо категорії мотивації досягнення (тобто мисленнєві структури, якими оперує людина з високим рівнем мотивації досягнення).

Потреба в досягненні й успіху (ПД). ПД враховують тоді, коли людина ставить перед собою позитивно сформульовану мету діяльності. Як ПД враховується і використовується при написанні оповідань позитивно сформульовані твердження, в яких не виражаються побоювання і невпевненість щодо можливості досягнення мети, а навпаки, висловлюється прагнення дещо зробити і досягнути успіху (твердження на зразок "бажає...', "прагне...", "намагається...", "хоче...").

Приклади висловлювань, які належать до цієї категорії: 1) він хоче виконати це завдання; 2) успіх спонукає його до подальшої активної діяльності; 8) він прагне покращити свої успіхи; 4) успіх окрилює його, додає сил, бажання працювати; 5) завтра я із задоволенням виконаю це завдання; 6) він намагається виконати це завдання якомога краще; 7) він працює над своєю новою ідеєю і думає, що цього разу повинно все вдатися.

До ПД належить також бажання або сподівання, які спрямовані на досягнення мети: 1) він хоче завершити цю роботу; 2) він сподівається, що зможе виконати це завдання.

Які висловлювання до ПД не належать? Якщо такий самий позитивно сформульований намір доповнюють твердженнями, які не пов'язані з прагненням уникнути невдачі, то це належить не до потреби досягнення успіху, а до потреби уникнення невдачі. (Наприклад, "Він планує попрацювати над математикою тепер, щоб не вчитись під час канікул").

Намір, спрямований на виконання несуттєвої діяльності, також не враховують як ПД ("Він має намір виписати рахунок" або "Він хоче забрати цей документ").

Бажання і сподівання не повинні супроводжуватися висловлюваннями, які свідчать про намір уникнути невдачі. (Наприклад, речення "Сподіваюсь, що виконав правильно, інакше довелося б ще раз переробляти" до цієї категорії не належать).

Якщо наміри і бажання стосуються того, щоб якомога скоріше закінчити роботу і звільнитися від неї, то це до ПД також не належать. (Наприклад, "Він хоче якомога скоріше позбутися цієї роботи").

Очікування успіху (ОУ).

Очікування успіху в процесі виконання певної діяльності належить до ОУ. Очікування, яке пов'язане не тільки з повною впевненістю в успіхові, а й з його ймовірністю, належить до категорії ОУ. Йтиметься про чітко позитивні очікування успіху.

Приклади тверджень і висловлювань, які належать до категорії очікування успіху (ОУ): а) не виникає сумніву, що його нова книга буде мати успіх; б) вони думають, що виконують цю роботу добре; в) вони впевнені в успішному завершенні справи.

Якщо очікування успіху пов'язане з певною умовою, то це до ОУ не належить (такі твердження при складанні оповідань не треба використовувати). Оскільки в такому випадку очікування успіху залежить від виконання внутрішньої та зовнішньої умов, то, очевидно, ОУ не чітко позитивне ("Андрій думав, коли виконає це завдання, то отримає відмінну оцінку" — не належить до ОУ).

Треба мати на увазі, що ОУ враховують (і використовують при написанні оповідань), коли хто-небудь зараховує його до роботи (або досягнення) іншої людини (наприклад, "Керівник вважає, що Андрій успішно виконає це завдання").

Похвала (схвалення).

Схвалення враховують тоді, коли хто-небудь схвалює, зауважує або нагороджує іншого (інших) за добру роботу або досягнення позитивних результатів. До схвалення належать твердження, в яких передбачена можливість винагороди (які характеризують визнання за позитивні досягнення). Схвалення також враховують, коли хто-небудь констатує чудову якість, акуратність, оригінальність роботи іншої людини.

Якщо герой оповідання стверджує лише можливість похвали або винагороди, залишаючи відкритим кінцевий результат, то це також враховують як схвалення (наприклад, "Якщо він удосконалить машину, то отримає підвищення").

Приклади тверджень, які належать до цієї категорії: а) викладач хвалить студента за оригінально розв'язану задачу; б) директор підвищує плату підлеглому за сумлінну працю; в) науковий керівник каже студентові, що останнім часом він працює значно краще.

Позитивний емоційний стан (Е+).

Як Е+ враховують усі емоційні стани (радість, задоволення) в межах певної діяльності, що пов'язано з певною роботою, досягненням успіху. До цієї категорії належать твердження, в яких герой оповідання виражає радість, захоплення, задоволення (тобто позитивні емоції) в процесі роботи.

Йтиметься про чітко позитивний емоційний стан (наприклад, твердження: "радіє...'', "задоволений...", "усміхається...", "захоплений...").

Приклади висловів, які належать до категорії Б+: 1) він з радістю вивчає цю тему; 2) вони задоволені своєю роботою; 3) він радіє, що зміг по\* долати труднощі і його робота успішно просувається; 4) нарешті роботу закінчено: він відчуває полегшення і задоволення; 5) успіх надає йому сміливості і натхнення продовжувати роботу; 6) батько радіє, що його син успішно виконав це завдання. Такі позитивні емоційні стани, що пов'язані з досягненнями або успіхами іншої особи в оповіданні, також враховують як Е+.

Потреба в уникненні неуспіху (ПУН).

ПУН враховують в усіх випадках, коли відкрито виражено потребу, намір, бажання або сподівання уникнути невдачі діяльності. До цієї категорії належать твердження, в яких людина (або кілька осіб) ставить перед собою негативно сформульовану мету, яка пов'язана з уникненням неуспіху і неприємностей (тобто, коли вона прагне уникнути невдачі та неприємності).

Приклади тверджень, які належать до категорії ПУН: 1) думаю, що не одержу двійку; 2) він не хоче мати неприємностей; 3) він прагне не допустити помилок у роботі; 4) він зі страхом думає, що все буде гаразд; 5) вони розраховують на допомогу нового менеджера, міркуючи, що це допоможе їм уникнути банкрутства.

**8.Процедури активізації мотивації досягнення**

Загалом методи формування мотивації досягнення зводили до таких процедур: психолог або спеціально підготовані викладачі вчили студентів, як міркує, говорить і діє людина з високорозвинутою мотивацією досягнення. Розробили різноманітні навчальні посібники для проведення тренінгу мотивації досягнення (навчальні фільми, спеціальні ігри, буклети з математичними оповіданнями тощо) [10].

Д. Макклелланд, аналізуючи умови формування мотивації досягнення, об'єднав основні формуючі впливи у чотири групи.

Формування синдрому досягнення (переваги у людини прагнення до успіху над прагненням уникати неуспіху).

Самоаналіз. Формування прагнення ставити перед собою високі, проте адекватні цілі.

Міжособистісна підтримка.

Кожна з цих груп складається з сукупності більш конкретних впливів. Наприклад, формування синдрому досягнення спрямоване на:

а) навчання способів створення проективних оповідань (тобто оповідань, які складають за картинками) з яскраво вираженою темою досягнення. Студентам пояснюють стандартні системи категорій, які використовують у діагностиці мотиву досягнення (очікування успіху, похвала, позитивний емоційний стан у процесі діяльності). їхнє завдання полягало в тому, щоб у своїх оповіданнях використати максимальну кількість цих категорій: у процесі такого навчання студенти починають правильно виявляти мотив досягнення серед інших мотивів, на підставі вивчених категорій формують особливу мову (категоріальний апарат), за допомогою якого аналізують мовну й інтелектуальну продукцію (і поведінку) як свою, так й інших людей;

б) навчання способів поведінки, типових для людини з високорозвиненою мотивацією досягнення (коли вибирають середні за складністю цілі й уникають їх, коли занадто легкі, або дуже складні; коли надають перевагу ситуаціям, які передбачають особисту відповідальність за успіхи справи, і уникають випадкових ситуацій, а також ситуації, де мету задають інші люди);

в) вивчення конкретних прикладів зі свого повсякденного життя, а також із життя людей з високою мотивацією досягнення; аналіз цих прикладів за допомогою системи категорій, які використовують у діагностиці мотивації досягнення.

Етапи формування (засвоєння) мотиву досягнення.

На підставі порівняння різних курсів тренінгу мотивації досягнення виділяють шість послідовних етапів актуалізації і засвоєння цього мотиву:

а) привернути увагу до змісту курсу;

б) одержати студентам у ході різноманітних ігор і під час виконання різних спеціальних вправ досвіду мислення, поведінки, емоційного реагування, характерного для цього мотиву;

в) засвоїти студентам спеціальні терміни, які означають різні компоненти мотиву досягнення;

г) щоб кожен студент міг співвідносити цей мотив із власним ідеалом, своїми основними духовними цінностями й особистим прийняттям мотиву;

ґ) практичне використання студентами набутих знань у реальних життєвих ситуаціях;

д) самостійна поведінка студентів відповідно до засвоєного мотиву [10].

Психолого-педагогічні ефекти тренінгу мотивації досягнення.

Курси мотиваційного тренінгу виявилися недостатньо ефективними для покращення академічної успішності студентів. Щодо ширших ефектів тренінгу мотивації досягнення, які поширюються на позанавчальну діяльність студентів, то цей вид суттєво змінює їх ставлення до використання свого вільного часу, до вироблення і перспективного планування професійних намірів, глобальних життєвих цілей: 77 % студентів через рік після проходження тренінгу мали високий загальний показник рівня мотивації досягнення у позанавчальній діяльності порівняно з 11 % контрольної групи.

Варто зазначити, що тренінг мотивації досягнення має більший вплив на мужчин. Нижча ефективність тренінгу мотивації жінок є наслідком їхньої меншої стурбованості своєю майбутньою професійною кар'єрою, а зорієнтовані на створення сім'ї і розв'язання сімейних проблем.

Фактори успішності тренінгу. Вік учасників тренінгу (найбільша ефективність тренінгу на третьому курсі навчання).

Стать (у чоловіків у результаті тренінгу простежуються суттєвіші зміни у мотивації досягнення).

Тип навчальних предметів (тренінг є ефективнішим щодо тих навчальних предметів, які передбачають конкретні навчальні дії, в яких зв'язок між дією і результатом простіший і очевидніший). Саме тому тренінг мотивації досягнення найефективніший під час вивчання таких дисциплін, як математика, фізика, хімія. Щодо гуманітарних предметів, де немає чіткої границі успішності, ефективність тренінгу мотивації досягнення значно менша.

Тренінг причинних схем.

Психологічна причинність і причинні схеми. Як відомо, люди по-різному сприймають і пояснюють причини своїх дій, чинники своєї поведінки в цілому. Особливості психологічної причинності (пояснення причин власних дій) суттєво впливають на мотивацію та різні характеристики поведінки людини.

Наведемо приклад психологічної причинності. Припустимо, що за результатами контрольної роботи студент отримав низьку оцінку. Внутрішнє сприйняття пояснення результату самим студентом може бути різним. Свій неуспіх він може зарахувати до: а) відсутності здібностей; б) нестачі зусиль; в) складності завдання; г) відсутності удачі (коли пояснює причину неуспіху тим, що йому "не поталанило, удача відвернулася від нього").

Очевидно, що можуть використовуватися інші причинні схеми (втома, хвороба тощо). Саме ці чотири причини — здібності, зусилля, складність завдання й удача — найтиповіші причини пояснення людиною успішності або неуспішності своїх дій.

Причинні схеми — це не тільки судження й оцінки. Вони завжди пов'язані з емоційними переживаннями тих чи інших результатів діяльності. Успіх, який пояснюють зовнішніми факторами (легкість завдання, удача), що зумовлюють значно менше почуття задоволення та гордості від досягнутого, ніж успіх, який приписують дії внутрішніх факторів (здібностям і зусиллям). Якщо приписують неуспіх зовнішнім факторам, то емоційні переживання сорому і каяття зменшуються, коли неуспіх пояснюють внутрішніми причинами — навпаки зростає.

Типові схеми сприймання і пояснення людьми причин і наслідків своєї поведінки безпосередньо впливають на мотивацію діяльності, тобто спонукають людей до цієї діяльності, або викликають у них апатію, безініціативність, байдужість. Студенти з високою мотивацією досягнення здебільшого приписували свій успіх у навчанні внутрішнім факторам (здібностям і зусиллям), а неуспіх відсутності необхідних зусиль. Студенти з низькою мотивацією досягнення, пояснюючи свій неуспіх, апелювали до відсутності в них здібностей. Можна стверджувати, що чим вища мотивація досягнення студентів, тим більше вони сприймають і пояснюють результати своєї поведінки дією внутрішніх факторів, які піддаються довільному контролю.

Отож, є пряма залежність між характером причинних схем і мотивацією досягнення.

Вплив причинних схем на поведінку.

"Вивчена безпорадність". Найбільш неадекватною формою сприйняття причин поведінки є так звана вивчена безпорадність. Таку назву отримала причинна схема, носії якої впевнені, що ймовірність тих чи інших наслідків їхніх дій і поведінки в цілому не залежать від того, що вони роблять. Це певний фаталізм — віра у щасливий або нещасливий випадок як основний фактор успішних і неуспішних результатів. Така причинна схема супроводжується негативним переживанням власного безсилля і безпорадності, а також відмовою продовжувати спробу досягнути якоїсь мети. Люди, яким притаманна така причинна схема, впевнені, що від них нічого не залежить і що зовнішні обставини та випадок визначають результат (успішність) їхніх дій.

"Вивченою" така безпорадність називається тому, що вона може бути сформована при відповідному причинному поясненні ситуації неуспіху, які неодноразово повторюються. Це пояснення студент спочатку отримує від викладачів, батьків, ровесників, а потім і від самого себе. Наприклад, батьки, заспокоюючи дитину, можуть вдатися до таких пояснень її невдачі, які приводять до формування "вивченої безпорадності": а) "тобі не поталанило, цього разу удача відвернулася від тебе"; б) "від самої людини мало що залежить у житті"; в) "за таких умов навряд чи щось можна зробити".

Дорослі (викладачі, батьки) повинні уникати використання зовнішніх і нестабільних факторів (причин) для пояснення й інтерпретації успіхів і неуспіхів дитини. Апеляція до зовнішніх причин (удачі, складності завдання) часом є засобом психологічної компенсації значного неуспіху. Щоб пом'якшити неприємні переживання дітей, дорослі використовують як пояснення причин невдач зовнішні фактори.

Рівень домагань, тобто рівень поставленої людиною мети або чергового завдання — теж важливий мотиваційний фактор. Зміна рівня домагань залежить від особливостей причинних схем: якщо результат приписують стабільним факторам (здібностям), то рівень домагань зростає, якщо ж нестабільним (удачі) — рівень домагань знижується. Враховуючи ці закономірності, викладач повинен обережно використовувати різні причинні схеми, щоб формувати адекватний рівень домагань студентів і не допустити спотворення в бік завищення або заниження.

Програма зміни причинних схем.

Сприйняття людиною причин тієї чи іншої події (наприклад, власного успіху або неуспіху) є важливою детермінантою її наступних дій, і будь-яка зміна причинних схем особистості обов'язково спричинить зміну її поведінки. Висока мотивація діяльності пов'язана з приписуванням причин успіху та неуспіху внутрішнім факторам (здібностям і зусиллям). Мотивація навчання повинна збільшитись у тих студентів, у яких під впливом поведінки викладача змінюється несприятливий тип пояснення успіху чи невдач. Якщо викладач змінить на краще свою думку щодо здібностей неуспішного студента, пояснюючи його невдачі недостатністю зусиль, а не відсутністю здібностей, то студент сприйме і засвоїть таку установку і докладатиме більше зусиль.

Якщо студентам з достатнім інтелектом, які приписували свої невдачі відсутності здібностей, а не зусиль, навіюватимуть (нагадуватимуть), що за умови більшої старанності та наполегливості вони здатні досягти кращих успіхів, позитивні зміни мотивації неминучі. Порівняно з контрольною групою студенти експериментальних груп після проведеного мотиваційного тренінгу значно частіше пояснювали невдачі недостатністю зусиль і рідше знижували свій рівень домагань.

У тренінгових програмах передбачено корекцію причинного пояснення успіху і невдач, що повинні усвідомити та засвоїти учасники тренінгу. Форверг щодня протягом кількох тижнів давав орієнтованим на невдачу студентам десять комплектів вправ.

Процедуру тренінгу можна звести до трьох етапів:

1) досліджуваним пояснювали їхні установки, переживання і вчинки, які зумовлені орієнтацією на невдачу (протиставляючи позицію орієнтованих на успіх);

2) після цього студенти вивчали сценарій дій орієнтованих на успіх індивідів;

3) цей мотиваційний тренінг мав позитивний вплив на такі Показники, як рішучість і впевненість у собі, очікування успіху, збалансований рівень домагань, низький нейротизм і низьку ригідність.

У програмі мотиваційної корекції Круг і Ханел протягом 16 занять прагнули безпосередньо впливати на такі мотиваційні детермінанти: а) особистісні детермінанти; б) тип атрибуції (пристосування причин) успіху та невдачі; в) привабливість успіху і невдачі.

Цих цілей вони досягли за допомогою таких методів: а) вивчаючи бажані зразки поведінки; б) схвалення; в) навчання на прикладі ведучого тренінгу; г) самоспостереження, фіксація й усвідомлення учасниками тренінгу всіх поведінкових і когнітивних елементів (стилю сприймання, мислення і поведінки), які належать до мотивації.

На прикладі кожного завдання керівник експерименту обговорював і демонстрував конкретні взаємозв'язки між процесами формування рівня домагань, приписування причин і самооцінки, вербалізуючи свої міркування. Потім це саме робили студенти. Після тренінгу учасники експерименту порівняно з контрольною групою продемонстрували: а) реалістичніше формулювання цілей (особисті стандарти); б) сприятливіше й адекватніше пояснення причин невдачі; в) вищу позитивну самооцінку ситуації успіху; г) значний ріст орієнтації мотиву досягнення на успіх.

Позитивний вплив на мотивацію пояснення власних невдач недостатніми зусиллями. Основний напрям зусиль був пов'язаний із аналізом положення щодо позитивного впливу на мотивацію поведінки такої причинної схеми: неуспіх завжди повинен пояснюватися не стільки низькими здібностями, скільки недостатніми зусиллями. В одному з досліджень студентів з низькою успішністю, які приписували неуспіх у навчанні своїм низьким здібностям, а не відсутності сумління, задіяли в тренінгових програмах. З метою корекції небажаної причинної схеми студентів після проведених семінарських занять з викладачами вирішили радикально змінити характер того зворотного зв'язку, який студенти отримували від педагогів, відповідаючи й аналізуючи домашні завдання. Викладачам запропонували будь-які невдачі цих студентів оцінювати і коментувати так: "Ти зможеш виконати це завдання краще, якщо докладеш більше зусиль". Ефект тренінгу полягав у тому, що студенти почали частіше приписувати свої невдачі браку зусиль, а не слабкому розвитку здібностей.

Отже, найефективніше на мотивацію впливає така причинна схема, при якій невдача пояснюється недостатністю власних зусиль. У тренінгу поставлено завдання — змінити пояснення студентам причин власних неуспіхів, зовнішні фактори (як пояснення невдач) і внутрішній фактор "низькі здібності" замінити на внутрішній фактор (причинну схему) "брак зусиль". Чому ж всі програми цього тренінгу зорієнтовано на "зусилля" (пояснення невдач недостатністю зусиль) як найоптимальнішу причинну схему? Це єдина причина, яка є під вольовим контролем людей і досить легко піддається корекції.

Переваги причинного тренінгу порівняно з підкріпленням успіхом. Здебільшого дорослі вважають, що позитивний мотиваційний ефект можна отримати лише за рахунок "позитивних підкріплень", або створюючи успіх для неуспішних. Однак психологічні експерименти спростовували таке спрощене уявлення і ще раз продемонстрували надзвичайну значущість причинного пояснення студентами результатів своєї поведінки. В експерименті зі студентами, які мали низький рівень домагань і зниження успішності в ситуації на успіх, давали завдання, чверть яких приводили до невдачі. Студентам говорили, що ця невдача виникла внаслідок недостатності їхніх зусиль. У контрольній групі створювали ситуацію успіху в усіх завданнях без будь-якого причинного пояснення. Результати цього дослідження продемонстрували переваги причинного тренінгу порівняно з підкріпленням успіхом, оскільки лише учасники тренінгу виявили надалі підвищення рівня домагань й адекватнішу поведінку в ситуаціях неуспіху.

Зв'язок причинних схем з емоціями.

Психологічні дослідження свідчать про те, що причинні схеми не є лише раціональними конструктами. Дія причинних схем завжди супроводжується різними емоційними переживаннями та почуттями. Ці почуття викликають досить суттєві проміжні фактори, які впливають на мотивацію поведінки.

Американські психологи проводили дослідження, в яких студентам пропонували на спеціальних шкалах зазначити інтенсивність різких переживань героїв оповідань, які вони придумали, в яких варіювались причинні схеми пояснення успіху та невдач.

Наведемо приклад такого оповідання: "Марк повинен скласти іспит. Для нього дуже важливо отримати високу оцінку. Марк одержав відмінну оцінку на екзамені. Він вважав, що отримав цю високу оцінку тому, що багато займався перед екзаменом (тому, що в нього є здібності до цього предмета і тому, що йому поталанило з екзаменаційними завданнями)".

Результати досліджень свідчать, що зміна причинних схем зумовлює зміну домінуючих переживань. Коли ми застосовуємо ту чи іншу причинну схему, вона ніби спонукає нас до тих чи інших переживань, а ці переживання спонукають нас до відповідних дій.

Дослідження ролі емоційних переживань, що спричинені використанням різних причинних схем, відкриває нові перспективи цілеспрямованого формування мотивації.

Тренінг особистішої причинності.

Поняття "джерело" як відчуття особистісної причинності. Первинна особливість мотивації людини — прагнення змінювати оточення в потрібному напрямі, бути ефективною причиною подій. Розвиток мотивації розглядають як розвиток відчуття особистісної причинності або відчуття того, що сама людина є причиною і джерелом своєї поведінки.

Р. де Чармс визначив особистісну причинність як "ініціацію індивідом поведінки з наміром спричинити зміну у своєму оточенні". Коли людина починає цілеспрямовано діяти, вона сприймає і відчуває себе як суб'єкт свого наміру та поведінки. Вона є причиною, джерелом поведінки і змін в оточенні. Такі відчуття і саму людину, яка їх відчуває, Р. де Чармс назвав терміном джерело.

Коли щось ззовні спонукає людину зробити ті чи інші дії, тоді вона відчуває себе інструментом зовнішньої сили, яка є причиною поведінки. Оскільки людину спонукають до певних дій ззовні, вона є не стільки суб'єктом дії, скільки об'єктом маніпулювання, тому називається (на відміну від "джерела") терміном пішак. Для американських психологів у понятті пішак основне — не зовнішня оцінка однієї людини іншою, а внутрішня самооцінка людини ("я відчуваю себе пішаком у цій грі").

На думку Р. де Чармса, у своїй суб'єктивній самооцінці, у своїх відчуттях людина завжди відчуває себе джерелом або пішаком. Саме це внутрішнє самосприйняття є вирішальним фактором, що визначає мотивацію і поведінку людини.

Цілі та методи тренінгу особистісної причинності. Дослідники тренінгу припустили, якщо до людини ставитися як до "джерела", то вона поступово починає сприймати себе як причину своїх дій, стає більше джерелом, ніж була до початку тренінгу. Така зміна самосприйняття відображається на мотивації і на поведінці.

Очевидно, що стандартні методи навчання у проведенні такого тренінгу були непридатними: не можна вчити студентів, що вони повинні робити, щоб стати джерелами, оскільки при такому директивному навчанні сам керівник тренінгу насправді починає ставитися до них як до пішаків, формує їх саме такими. Для того, щоб усунути ці небажані фактори, запропонували проводити тренінг особистісної причинності як тренінг не-директивний. Це означає, що замість прагнення безпосередньо змінити поведінку студентів, керівники тренінгових груп повинні були змінити своє ставлення до них: вони повинні були навчитися ставитися до них як до джерел, як до суб'єктів діяльності.

Найважливіше у цьому тренінгу — це відучити викладачів маніпулювати іншими людьми як пішаками. Для того, щоб студенти змогли відчути себе джерелами, вони повинні навчитися брати на себе відповідальність за свою поведінку і ставити перед собою реалістичні цілі.

Переживання особистісної причинності охоплює такі компоненти: а) постановка реалістичних, але високих цілей; б) розуміння своїх сильних і слабких сторін, які досягають у результаті самоаналізу; в) віра в ефективність власної діяльності; г) визначення конкретної форми поведінки, яка дала б змогу досягнути сформульованих цілей; ґ) прийняття на себе відповідальності за власні дії та їхні наслідки.

У процесі тренінгових занять викладачі прагнули перетворити уявлення студентів про самих себе в переживання причинності і проводили заняття так, щоб у студентів була можливість самим приймати рішення, брати на себе відповідальність, ставити обов'язкові цілі, і розвивали у них поняття причинності та джерела. Вправи на формування відповідних уявлень про себе (наприклад, "моє істинне Я", "розповіді про успіхи та досягнення") проводили три — чотири рази на тиждень. Вправи на розвиток здібності до самоаналізу полягали в тому, що студенти повинні були в спеціальному зошиті висловлювати своє ставлення до себе й аналізувати власні стосунки з іншими людьми. В іншій вправі студенти практикувалися у складанні тематичних оповідань на підставі категорій мотивації досягнення (наприклад, студенти написали оповідання, головний герой якого прагнув зробити яку-небудь вправу або завдання краще, ніж вів робив це раніше).

Кожен з шести напрямів тренінгу особистісної причинності був забезпечений кількома вправами для студентів. Усі вони були спрямовані на те, щоб формувати в них реалістичне формування мети, перспективне планування своїх дій, особисту відповідальність за власні результати, почуття особистісної причинності, впевненість у собі і негативне ставлення до маніпулювання собою ззовні [10].

Підготовка й організація робити викладачів.

Усі викладачі, які працювали зі студентами експериментальної групи, перед початком тренінгу пройшли спеціальну тижневу психологічну підготовку, яка охоплювала інтенсивні заняття під керівництвом психологів з таких тем:

а) самоаналіз, вивчення й оцінка особистісних мотивів і спонукальних факторів;

б) знайомство з особливостями мислення, мотивації, формуванням мети і поведінки людей (аналіз різних видів мотивів, наприклад, мотивів досягнення влади, афіліації тощо);

в) демонстрація того надзвичайного значення, яке має ретельне планування та реалістичне формування мети для досягнення бажаного;

г) сприяння проявам поведінки, які є характерними для джерел, а не пішаків.

Виявлено, що не можна проводити такі тренінги, користуючись лише письмовими психологічними розробленнями. Для успіху тренінгу потрібне постійне безпосереднє спілкування психологів-консультантів і викладачів. Кожного разу викладачі повинні ніби пропускати через себе, через свою роботу всі ідеї та розроблення психологів. Це відповідає і загальним положенням концепції особистісної причинності: викладачі тільки тоді зможуть передати студентам почуття особистісної причинності, коли це почуття буде у них самих, тобто, коли студенти самі будуть відчувати, що не пішаки, яких психологи використовують і сліпо діють згідно з власними методичними розробленнями й інструкціями.

Методика дослідження ефективності тренінгу особистісної причинності.

Для визначення ефективності тренінгу розробили спеціальний діагностичний метод вимірювання вираженості особистісної причинності. Цей метод ґрунтується на аналізі змісту проективних оповідань учасників тренінгу. Ці оповідання ретельно аналізували, кодували відповідно до наявності в них таких шести категорій:

1) внутрішнє формування мети, тобто самостійна постановка героєм перед собою цілей ("юнак прийняв рішення обов'язково навчитися грати на гітарі");

2) внутрішня детермінація діяльності як інструментальної стосовно досягнення сформульованої мети ("з цього дня він почав щодня по дві години займатися музикою");

3) реалістичність сприйняття героями обставин і умов, за яких виконується поведінка ("юнак знав, що батьки не хотіли, щоб він став музикантом");

4) особиста відповідальність ("він розумів, що тільки він повинен планувати свої заняття музикою");

5) упевненість у собі ("він був цілком впевнений у своїх силах і в тому, що досягне поставленої мети");

6) внутрішній контроль за поведінкою ("навіть коли вдома нікого не було, він сумлінно займався музикою не менше години").

Оскільки кожний учасник тренінгу писав по шість тематичних оповідань, а за кожну з шести категорій проставляли один бал, кінцевий показник особистісної причинності у кожного експериментованого міг варіювати від 0 до 36 балів.

Усю вибірку студентів поділили на дві великі групи — експериментальну та контрольну. Тренінг проводили лише в експериментальній групі [10].

Ефективність тренінгу особистісної причинності.

Ефекти цього тренінгу Р. де Чармс звів до чотирьох факторів:

1) вплив тренінгу на викладачів — учасників експерименту;

2) викладачі експериментальних груп, які пройшли тижневий курс психологічної підготовки, а потім протягом навчального року проводили зі студентами додаткові заняття. Через рік після проведення тренінгу вони досягли значно більших успіхів у своїй професійній діяльності, ніж викладачі контрольних груп. Якщо з загальної групи викладачів-експериментаторів досягнули 35 % вищого професійного статусу, й отримали запрошення в престижніші навчальні заклади, то з викладачів контрольних груп (які не проводили тренінг) подібні зміни простежувались лише у 5 % випадків;

3) вплив тренінгу на особливості поведінки викладача у групі;

4) як і передбачали, викладачів експериментальних груп (порівняно з викладачами контрольних груп) студенти сприймали як таких, що створюють сприятливіший психологічний клімат для формування особистісної причинності та почуття джерела у студентів. Виявили, що викладачі-експериментатори ставляться до студентів як до джерела,

Вплив тренінгу на студентів.

Дослідження свідчать, що тренінг суттєво впливав на студентів експериментальних груп, на їхнє почуття джерела. Герої їхніх оповідань, і самі студенти у своїй реальній поведінці ставали реалістичнішими, відповідальнішими, упевненими в собі; вони частіше прагнули до досягнення власних цілей і намірів, ніж до виконання поставлених перед ними вимог і завдань.

Вплив тренінгу на навчальну діяльність студентів.

Результати обстежень свідчать, що студенти експериментальних груп отримали в цілому кращі результати за тестами основних навиків, за допомогою яких можна було оцінити прогрес студентів у навчанні. Треба зазначити, що найбільшого ефекту досягли в розвитку мовних навиків.

Розвиток особистісної причинності та прагнення до влади. Враховуючи ефекти тренінгу, Р. де Чармс припустив, що студенти, які пройшли тренінг особистісної причинності, повинні відрізнятися від студентів контрольної групи не тільки своєю мотивацією й успіхами у навчанні, а й характером міжособистісних стосунків з іншими людьми. Справді, чи не приводить такий ефект тренінгу до виникнення ефекту джерела у студентів до того рівня, що вони почали сприймати інших людей як пішаків? Студенти висунули дві гіпотези: або в результаті тренінгу в учасників експерименту сформувалось ставлення до інших як до пішаків, або навпаки інших людей вони почали сприймати як рівних, тобто як джерело.

Отож, особистісна причинність, тобто поведінка з наміром спричинити зміни в оточенні, асоціюється з прагненням до влади. Р. де Чармс використав у своїх дослідницьких цілях важливе теоретичне розмежування двох аспектів влади: 1) "персоналізованої влади" — прагнення панувати, домінувати над іншими; 2) "соціалізованої влади" — прагнення використати своє панування на благо інших.

Результати аналізу змісту оповідань студентів (протоколів з проективними оповіданнями) свідчать, що в експериментальних групах простежувалось збільшення показників "соціалізованої влади": в контрольних групах показники "соціалізованої влади" залишилися без змін, а показники "персоналізованої влади" збільшились.

Отже, результати дослідження свідчать, що прагнення до влади в процесі тренінгу набуває більш соціалізованої форми. Егоцентричне прагнення до особистого панування над іншими та маніпуляція іншими як пішаками у власних цілях й інтересах поступаються місцем зосередженому на інших прагненню до "соціалізованої влади", яке характеризується турботою про групові цілі та використанням влади для надання допомоги іншим людям.

Розвиток особистісної причинності залежно від особливостей педагогічного спілкування. Особистісна причинність і відчуття себе джерелом не лише цілеспрямовано формується в експериментальних умовах тренінгу, а й стихійно розвивається в процесі взаємодії студентів із батьками і викладачами.

Для формування особистісної причинності є деякий оптимум директивності батьків із дітьми (студентів із викладачами). Найвищі показники почуття джерела виявили у тих студентів, викладачі яких у своєму спілку, ванні (допомозі) дотримувалися правила "золотої середини": вони зовсім не контролювали своїх студентів і водночас не ігнорували їх. Тобто, студенти з найкращими показниками розвитку особистісної причинності отримували від своїх викладачів помірну допомогу в поєднанні з помірною кількістю директивних вказівок. У таких випадках, коли викладачі надавали занадто велику допомогу, регламентували кожну дію своїх студентів, показники особистісної причинності в студентів були досить низькими. З іншого боку, відсутність будь-якої допомоги зі сторони викладачів також стимулювала формування почуття "пішака", переживання безпорадності у студентів.

Отже, оптимальний баланс між свободою та керівництвом, між самостійністю та допомогою сприяє формуванню особистісної причинності (почуття джерела) у студентів.