Тема 8. Спрямованість особистості: потреби, мотиви, цінності та смисл життя

План лекції

8.1. Спрямованість особистості та система потреб

8.2. Мотивація, мотиваційна сфера та постановка цілей

8.3. Цінності, смисл життя та життєві цілі особистості

Література: [1, 4, 6, 7, 13, 15, 18]

8.1. Спрямованість особистості та система потреб

Спрямованість особистості. Спрямованість – система стійких мотивів, що визначають вибірковість ставлення людини до дійсності та орієнтують її діяльність незалежно від ситуації, яка склалася. Вона відповідає на запитання «до чого людина прагне?» і «заради чого діє?», тому її вважають ядром особистості: саме спрямованість визначає, які риси темпераменту й характеру, які здібності та знання знайдуть застосування. До структури спрямованості традиційно включають потреби, інтереси, переконання, ідеали, світогляд і цінності [1; 6; 7]. Вона виявляється на різних рівнях: від ситуативних бажань і прагнень до стійких життєвих цілей і смислів.

Види спрямованості. Залежно від змісту виокремлюють спрямованість, у якій домінують інтереси особистості (на себе), інтереси спільноти (на інших) і інтереси справи (на діяльність); залежно від сфери – професійну, моральну, соціальну, пізнавальну, творчу; за рівнем усвідомленості та стійкості – ситуативну і стійку. За напрямом ціннісного вибору у вітчизняній науці розрізняють також гуманістичну (зосередженість на цінностях людини, добра, справедливості) та споживацьку чи егоцентричну спрямованість. Доцільно пам’ятати, що в реальній людині різні види перетинаються, а оцінки на кшталт

«правильна» чи «неправильна» спрямованість мають бути обґрунтовані етично і ціннісно, а не лише психологічно [4; 6].

Потреби: поняття та класифікації. Потреба – стан напруги, зумовлений браком чогось необхідного для існування й розвитку, що спонукає до активності, спрямованої на усунення цього браку. Потреби класифікують за походженням (природні, або органічні, і соціальні, культурні), за предметом (матеріальні, духовні, соціальні, пізнавальні, естетичні), за ролями в розвитку (потреби дефіциту та потреби зростання). У людини потреби не зводяться до біологічних: їх опосередковують культура й соціальний досвід; предмет потреби в процесі діяльності стає мотивом [6; 7]. Ключова відмінність потреби від мотиву: потреба виражає нестачу, а мотив – предметно закріплену спонуку до конкретної діяльності.

Ієрархічна модель А. Маслоу. Модель, запропонована 1943 року, описує п’ять груп потреб: фізіологічні (їжа, сон, тепло), безпеки (стабільність, захист, передбачуваність), любові й належності (стосунки, прийняття), поваги (самоповага, визнання) та самоактуалізації (розвиток і реалізація потенціалу). За Маслоу, кожна наступна група виходить на перший план, якщо більш базові задоволені до певної міри, проте мотивація людини визначається кількома потребами одночасно. Модель стала дуже популярною у сфері освіти, менеджменту та охорони здоров’я, оскільки підказує, що за браку безпеки або основних умов розраховувати на розвиток і складні навчальні досягнення складно: у кризових ситуаціях спочатку стабілізують базові потреби (безпека, житло, харчування, сон, зв’язок з близькими), а потім переходять до роботи над смислами та цілями.

Емпіричні дані й обмеження. Дослідження в багатьох країнах свідчать, що потреби, подібні до тих, які описав Маслоу (базові потреби, безпека, любов і підтримка, повага, компетентність, автономія), є універсальними для людей різних культур, і задоволення кожної пов’язане з благополуччям. Однак строгий порядок «знизу вгору» не підтверджується: поваги, любові чи

самореалізації люди можуть прагнути й за часткового задоволення нижчих потреб, а благополуччя залежить від задоволення кількох потреб одночасно. Тому ієрархію потреб слід розглядати як евристичну модель, що допомагає впорядковувати пріоритети допомоги, а не як жорсткий закон.

Базові психологічні потреби за теорією самодетермінації. Теорія Е. Десі та Р. Райана постулює три універсальні психологічні потреби, задоволення яких зумовлює оптимальне функціонування і благополуччя: автономію (відчуття, що власні дії виходять із внутрішніх цінностей та вибору, а не тиску), компетентність (відчуття ефективності та здатності розвиватися) і пов'язаність (відчуття турботи, належності та значущості для інших). Дослідження в різних країнах і сферах життя показують: коли середовище підтримує ці потреби, людина виявляє більше внутрішньої мотивації, настійливості та благополуччя, а коли їх фруструє – зростає ризик виснаження, тривожності й депресивних проявів [18]. Висновок для практики: добре планована допомога повинна створювати умови для автономії (вибір, пояснення смислу вимог), компетентності (посильні кроки, зворотний зв'язок про прогрес) і пов'язаності (взаємна підтримка, повага).

Потреби в гострій кризі: практичний порядок дій. У перші години й дні після небезпечної події незадоволені базові потреби (безпека, сон, їжа, тепло, інформація, зв'язок з близькими) домінують над іншими запитами, тому розмови про зміст пережитого, цілі й цінності часто передчасні. Логіка моделі А. Маслоу тут корисна як практичний орієнтир послідовності допомоги, хоча й не доводить жорсткої ієрархії потреб: дослідження показують, що люди можуть отримувати користь від задоволення потреб у повазі, автономії та соціальній підтримці й тоді, коли базові потреби задоволені лише частково. Отже, допомога має поєднувати турботу про безпеку з підтримкою гідності, вибору та зв'язку.

Підтримка автономії, компетентності й причетності: практичні прийоми. Стиль взаємодії, що підтримує автономію, передбачає пояснення

сенсу вимог, визнання почуттів співрозмовника, пропонування вибору там, де він можливий, використання інформаційного (а не контролювального) зворотного зв'язку. Підтримка компетентності – це посильні завдання, чіткі критерії, визнання конкретних досягнень; підтримка причетності – теплота, надійність і повага. Контролювальний стиль («ти мусиш», погрози, порівняння з іншими) зазвичай знижує внутрішню мотивацію й підвищує опір [18]. Ці прийоми однаково застосовні в консультуванні, викладанні, керуванні групою й у реабілітаційній роботі.

Мотиви вибору професії психолога. Майбутні фахівці допомагальних професій називають різні мотиви: інтерес до людей, бажання допомагати, власний досвід подолання труднощів, пошук сенсу, прагнення впливу чи визнання. Усі вони можуть бути ресурсом, але потребують усвідомлення. Мотив «рятувати» без поваги до автономії клієнта веде до директивності та вигорання; мотив «розібратися у собі» без достатньої рефлексії – до перенесення власних проблем на клієнтів. Тому під час навчання доцільно досліджувати свої мотиви, обговорювати їх у супервізійній групі та пов'язувати з етичними принципами професії.

8.2. Мотивація, мотиваційна сфера та постановка цілей

Мотив і мотиваційна сфера. Мотив – предметно закріплена спонука до діяльності, пов'язана із задоволенням потреби; мотивація – динамічний процес, що включає виникнення мотиву, постановку мети, вибір засобів і підтримання діяльності. Мотивацію зумовлюють як внутрішні чинники (потреби, цінності, інтереси), так і ситуативні (стимули, перешкоди, очікування). Мотиваційна сфера – сукупність мотивів особистості, що утворюють ієрархію: одні провідні й стійкі (смислоутворювальні), інші другорядні й ситуативні; стійкість ієрархії відображає зрілість особистості [6; 7].

Внутрішня та зовнішня мотивація. Внутрішня мотивація – діяльність заради неї самої (інтерес, задоволення, відчуття виклику), зовнішня – діяльність

заради результатів, не пов’язаних із змістом діяльності (винагорода, уникнення покарання, схвалення). Теорія самодетермінації розглядає мотивацію як континуум регуляції: від безмотиваційності до зовнішньої регуляції (тиск, винагороди), далі інтроєктованої (ставлення «я повинен, щоб не відчувати провини»), ідентифікованої (усвідомлення цінності дії) та інтегрованої (узгодження з особистими цінностями), і нарешті внутрішньої мотивації [18]. Зовнішні винагороди можуть знижувати внутрішню мотивацію, якщо їх сприймають як контроль: метааналіз експериментів показав, що відчутні й очікувані винагороди за діяльність у середньому послаблюють внутрішню мотивацію, тоді як словесне схвалення може її підтримувати. Для практики це означає, що надмірне стимулювання винагородами не завжди ефективне, а підтримка автономії та пояснення значущості діяльності створюють міцніші й довготривалі мотиви.

Мотив досягнення. Д. Мак-Клелланд і Дж. Аткінсон дослідили мотив досягнення – стійку тенденцію прагнути до успіху в діяльності, яку оцінюють за стандартами досконалості. Люди з високим мотивом досягнення обирають завдання середньої складності (де результат залежить від зусиль), прагнуть зворотного зв’язку, беруть на себе відповідальність за результат, а люди з вираженим страхом невдачі уникають оцінювальних ситуацій або обирають надто легкі чи надмірно складні завдання, щоб виправдати можливу невдачу. У сучасних працях розрізняють цілі оволодіння (прагнення розвинути компетентність) і цілі виконання (прагнення довести здібності чи уникнути виявлення неспроможності); перші частіше пов’язані з наполегливістю та благополуччям [13; 18]. У навчальному та реабілітаційному контексті це означає, що цілі бажано формулювати у вигляді розвитку, а не демонстрації результату.

Постановка цілей. Теорія постановки цілей Е. Локка та Г. Летема, створена за результатами понад трьох десятиліть досліджень, свідчить, що конкретні й складні (але досяжні) цілі забезпечують вищі результати, ніж

загальні «роби все можливе»; ефект залежить від прихильності цілі, зворотного зв'язку та самоефективності, а також від складності завдання. Практична робота з цілями ґрунтується на формулюванні їх як конкретних, вимірюваних, досяжних, значущих і обмежених у часі (SMART), розбитті великих цілей на проміжні та регулярному відстеженні прогресу; для людей після травми чи хвороби це допомагає відновити відчуття контролю. Важливо, щоб цілі узгоджувалися з власними цінностями людини: цілі, які обрано під зовнішнім тиском, частіше призводять до виснаження, ніж до благополуччя [18].

Інтереси, переконання, ідеали, світогляд. Інтерес – вибірково-емоційне ставлення до предмета чи діяльності, що виражається в прагненні пізнавати й діяти; його класифікують за змістом (пізнавальні, професійні), спрямованістю (безпосередні та опосередковані), широтою, глибиною та стійкістю. Інтереси важливі для професійного вибору, оскільки забезпечують стійкість та задоволення від праці. Переконання – усвідомлені, емоційно підтверджені установки, що визначають позицію людини й спонукають до дії відповідно до власних поглядів. Ідеали – образи досконалого, до яких людина прагне; вони виконують роль життєвих орієнтирів. Світогляд – цілісна система поглядів на світ, суспільство та своє місце в ньому, що поєднує знання, цінності, переконання та практичні орієнтири. Усі ці складники взаємопов'язані й формуються під впливом виховання, культури, досвіду і рефлексії [1; 7].

Мотиваційні конфлікти. К. Левін описав чотири типи конфліктів мотивів: «наближення – наближення» (вибір між двома привабливими варіантами), «уникання – уникання» (вибір між двома небажаними), «наближення – уникання» (один і той самий об'єкт і приваблює, і лякає), подвійний «наближення – уникання» (кожен із варіантів має і позитивні, і негативні сторони). Тривалі нерозв'язані конфлікти виснажують, спричиняють тривогу, нерішучість і втрату енергії. Розв'язання передбачає прояснення цінностей, розгляд наслідків, пошук третього варіанта, поступове наближення (мікрокроки), прийняття втрат, які неминучі за будь-якого вибору [6; 13].

Аналіз мотиваційних труднощів: алгоритм запитань. Коли людина «не хоче» або «не може» діяти, корисно послідовно з'ясувати: чи розуміє вона мету й сенс діяльності; чи має цінність цієї мети для неї самої; чи вірить у власну здатність впоратися; чи є необхідні ресурси й умови; чи не конкурують із цією метою сильніші потреби чи тривоги; чи не пов'язана ситуація зі втомою, депресивними станами, виснаженням. Відповіді допомагають розрізнити брак інформації, низьку значущість цілі, сумніви в компетентності, зовнішні перешкоди й психологічні проблеми, що потребують окремої допомоги. Лише після цього добирають форму підтримки.

Приклад: відкладання курсової роботи. Студент протягом місяця не починає роботу, хоча розуміє терміни. З'ясовується, що тема обрана «за порадою», особистого інтересу немає, вимоги видаються нечіткими, а страх невдачі підсилюється порівнянням із курсом. План допомоги: уточнити критерії оцінювання; переформулювати тему так, щоб вона торкалася його інтересів; розділити завдання на конкретні кроки з термінами; домовитися про короткі консультації для проміжного зворотного зв'язку; відзначити перші результати. Такий підхід поєднує постановку конкретних цілей, підтримку компетентності та зменшення тиску [18].

Мотивація навчання у закладі вищої освіти. Викладач може підтримувати внутрішню мотивацію студентів, пояснюючи практичне значення матеріалу, надаючи вибір (тема, форма завдання), створюючи завдання посильної складності, дає конкретний зворотний зв'язок і заохочує співпрацю. Студент може підвищувати власну мотивацію, пов'язуючи завдання з особистими цілями, розбиваючи великі роботи на етапи, плануючи винагороди за результат, залучаючи підтримку однокурсників, відстежуючи прогрес. Тривала відсутність інтересу до навчання, поєднана з апатією, порушенням сну й втратою задоволення, потребує консультації фахівця, бо може бути ознакою депресії.

8.3. Цінності, смисл життя та життєві цілі особистості

Цінності. Цінності – узагальнені уявлення про бажане, що слугують критеріями оцінювання поведінки та подій і вказують напрям вибору. Вони стійкіші за установки, залежать від культури, але формуються на індивідуальному рівні та змінюються під впливом значущих життєвих подій. М. Рокіч (1973) розрізняв термінальні цінності (кінцеві цілі існування: здоров'я, щастя, свобода, мир) та інструментальні (способи їх досягнення: чесність, відповідальність, працьовитість); респондентів просять упорядкувати переліки за значущістю. Ціннісні орієнтації – сформований на основі цінностей стійкий набір пріоритетів, що виявляється у виборі цілей, оцінках та поведінці [4; 6].

Теорія базових цінностей Ш. Шварца. Ш. Шварц запропонував теорію універсального набору цінностей, що охоплює десять груп (самостійність, стимуляція, гедонізм, досягнення, влада, безпека, конформність, традиція, доброзичливість, універсалізм), які утворюють кругову структуру: сусідні цінності сумісні (наприклад, доброзичливість та універсалізм), протилежні – конфліктують (наприклад, влада та універсалізм). Структуру описують двома вимірами: відкритість до змін проти консерватизму та самозвеличення (власні інтереси) проти самотрансценденції (турбота про інших). Це пояснює, чому одна поведінка (наприклад, допомога іншим) узгоджується з одними цінностями та суперечить іншим. Уточнена теорія виокремлює дев'ятнадцять цінностей, що точніше описують відмінності між людьми й культурами, а її структура підтверджена в багатьох країнах. Опитувальник портретних цінностей (PVQ) дає змогу порівнювати профілі цінностей людини з нормами груп.

Матеріалістичні цінності та благополуччя. Дослідження показують, що виражена орієнтація на матеріальний успіх, статус та імідж (так звані зовнішні цілі) пов'язана з нижчим рівнем благополуччя, а цілі особистісного зростання, стосунків і внеску в суспільство (внутрішні цілі) – з вищим; це пояснюють тим, що перші менше задовольняють базові психологічні потреби [18]. Звідси

практичний висновок: під час консультування корисно з’ясовувати не лише «чого людина хоче», а й «навіщо їй це» та чи узгоджується ціль із глибшими цінностями.

Аксіологічна психологія особистості. Українська концепція З. Карпенко розглядає цінності як системоутворювальний чинник особистості: через ціннісне ставлення людина визначає смисл власного існування, а ціннісні орієнтири вибудовують структуру вибору та життєвого шляху. Аксіологічна психологія вивчає становлення цінностей, їх структуру, динаміку й вплив на поведінку та психічне здоров’я; вона підкреслює, що порушення цінностей (розрив між діями і поглядами) є джерелом внутрішнього конфлікту і страждання [4]. Такий погляд зближується з міжнародними дослідженнями моральної травми, коли переживання пов’язане з вчинками, що суперечать глибоким моральним переконанням, і знаходить відображення в україномовних дослідженнях адаптації шкал моральної травми.

Смисл життя та особистісний смисл. В. Франкл розглядав прагнення до смислу як основну мотиваційну силу людини, а втрату смислу – джерело екзистенційного вакууму; смисл знаходять у творчості, переживанні та позиції щодо неминучого страждання [15]. У сучасній психології смисл життя найчастіше розуміють як складну конструкцію з трьох компонентів: узгодженість (відчуття, що життя зрозуміле й має порядок), цілеспрямованість (наявність життєвих цілей і напряму) та значущість (відчуття, що життя має цінність і важливе для інших). Ця модель дає змогу точніше визначити, що саме потребує підтримки: людина може мати чіткі цілі, але не відчувати значущості, або відчувати значущість, але не розуміти, що з нею відбувається. Особистісний смисл у діяльнісному підході – це ставлення людини до предмета діяльності в системі її життєвих мотивів.

Життєві цілі, життєва перспектива, життєвий шлях. Життєві цілі – довгострокові орієнтири (професія, родина, внесок), життєва перспектива – уявлення про майбутнє та його зв’язок з теперішнім, життєвий шлях –

послідовність подій і виборів, які утворюють біографію. Для психічного здоров'я важлива збалансована часова перспектива: здатність спиратися на минуле, діяти в теперішньому та планувати майбутнє. У ситуаціях війни та вимушеного переміщення часова перспектива часто скорочується, цілі втрачають визначеність, тому психологічна допомога включає відновлення «короткого горизонту» (на день, тиждень) із подальшим розширенням [4; 6].

Методи вивчення спрямованості та цінностей. Для вимірювання цінностей застосовують опитувальник Рокіча (ранжування цінностей), Портретний опитувальник Шварца (PVQ), для вивчення смислу – опитувальник сенсу життя (MLQ), тест смисложиттєвих орієнтацій; для оцінювання задоволення психологічних потреб – спеціальні шкали задоволення базових психологічних потреб; для мотивації досягнення – проєктивні методики й шкали цілей; для інтересів та професійних схильностей – опитувальники (типологія Холланда). Крім стандартизованих методів використовують бесіду, біографічне інтерв'ю, аналіз життєвих цілей, вправи на розпізнавання цінностей (наприклад, «Колесо життя»). Результати інтерпретують у контексті культури та віку.

Значення для професійного вибору та психологічної допомоги. У професійному виборі узгодження інтересів, цінностей і здібностей з вимогами діяльності підвищує задоволеність і стійкість: особа із сильним мотивом допомоги іншим та цінністю доброзичливості, імовірно, знайде сенс у професіях допомоги, але ризикує перевантаженням, якщо бракує меж і навичок саморегуляції. У психологічній допомозі робота з цінностями та смислами допомагає відновлювати мотивацію, розв'язувати внутрішні конфлікти, знаходити нові цілі після втрат; підходи на основі прийняття й відданості цінностям, а також мотиваційне інтерв'ю спираються на повагу до автономії людини [18]. Для психолога екстремального профілю принципово важливо розуміти, які цінності підтримують людину в небезпеці (обов'язок,

побратимство, захист близьких) і які вони створюють вразливості (моральний конфлікт, провина).

Практична робота з цінностями: прості вправи. Для усвідомлення цінностей людині пропонують вибрати з переліку п’ять найважливіших, описати їх власними словами, а потім порівняти зі способом, у який було витрачено час і зусилля протягом попереднього тижня. Розрив між «важливим» і «зробленим» стає темою для розмови: що цьому заважає, які малі кроки наблизили б повсякденне життя до цінності. Корисно також уявляти, що про людину скажуть близькі через кілька років, і порівнювати це з власними очікуваннями. Результат вправи не оцінюють як «правильний» чи «неправильний»; його використовують для уточнення цілей і планування.

Цінності як система, а не перелік. За теорією Ш. Шварца цінності утворюють круговий континуум: сусідні цінності сумісні (наприклад, піклування про близьких і довіра), протилежні – конфліктують (наприклад, прагнення влади та рівність). Отже, кожне ціннісне рішення має «ціну»: посилення однієї цінності зазвичай послаблює іншу. Це допомагає пояснювати внутрішні конфлікти (кар’єра проти сім’ї, обов’язок проти безпеки) та шукати компроміси, що не руйнують важливих для людини орієнтирів.

Власні цінності фахівця та професійна етика. Психолог не нав’язує клієнтові власних уявлень про «правильне» життя, але й не байдужий до цінностей: він розпізнає, коли поведінка клієнта суперечить його ж важливим орієнтирам, коли цінності спричиняють страждання (непосильна відповідальність, моральний конфлікт), а також коли порушуються права інших людей. Для цього потрібне усвідомлення власних упереджень, регулярні супервізія та консультації з колегами, дотримання етичних кодексів і чинного законодавства.

Ключові поняття теми: *спрямованість; потреба; класифікації потреб; ієрархія потреб Маслоу; базові психологічні потреби (автономія, компетентність, пов'язаність); мотив і мотивація; мотиваційна сфера; внутрішня й зовнішня мотивація; континуум регуляції; мотив досягнення; страх невдачі; постановка цілей; інтерес, переконання, ідеал, світогляд; мотиваційні конфлікти; цінності й ціннісні орієнтації; термінальні й інструментальні цінності; теорія Ш. Шварца; зовнішні й внутрішні цілі; аксіологічна психологія; смисл життя (узгодженість, цілеспрямованість, значущість); особистісний смисл; життєві цілі й життєва перспектива.*

Питання для самоперевірки

1. Що таке спрямованість особистості, які її складники та види?
2. Як класифікують потреби та що відомо про ієрархічну модель Маслоу і її емпіричну перевірку?
3. Які базові психологічні потреби виокремлює теорія самодетермінації та як вони пов'язані з благополуччям?
4. У чому різниця між внутрішньою та зовнішньою мотивацією та як винагороди впливають на мотивацію?
5. Що таке мотив досягнення та як теорія постановки цілей пояснює ефективність цілей?
6. Які типи мотиваційних конфліктів описав К. Левін і як їх розв'язують?
7. Як описують цінності теорії Ш. Шварца й М. Рокіча та які компоненти містить сучасне розуміння смислу життя?