

**Герасімова Наталія Євгеніївна** 

кандидат психологічних наук, доцент  
доцент кафедри педагогіки і психології

*ННІ педагогічної освіти, соціальної роботи і мистецтва*

*Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького, Україна*

**Герасімова Інна Володимирівна**

кандидат педагогічних наук, доцент  
доцент кафедри педагогіки і психології  
транзактний аналітик

*ННІ педагогічної освіти, соціальної роботи і мистецтва*

*Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького, Україна*

## ДО ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

**Анотація:** Стаття присвячена вивченню проблеми мотивації як одному із чинників ефективної діяльності особистості. Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Мотивація – це сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості; це всі мотиви, потреби, стимули, ситуативні чинники, які спонукають поведінку людини.

Мотиви є відносно стійкими рисами (проявами, атрибутами) особистості. Однак мотивація – це не лише мотиви, а й ситуативні фактори (вплив різних людей, специфіка діяльності й ситуації тощо). Ситуативні фактори є досить динамічними, мінливими, що створює значні можливості впливу на них і на активність у цілому. Інтенсивність актуальної (що діє "тут і тепер") мотивації залежить від сили мотиву й інтенсивності ситуативних детермінант мотивації (вимог та впливу інших людей, складності завдань тощо).

**Виклад основного матеріалу.** Мотивація – чинник успіху діяльності. Успіх у будь-якій діяльності залежить не лише від здібностей і знань, а й від мотивації (тобто від прагнення самостверджуватись, досягати високих результатів тощо). Чим вищий рівень мотивації, чим більше чинників (мотивів) спонукають людину до діяльності, тим більше зусиль вона схильна докладати. Також мотивацію можна тлумачити, як пояснення суб'єктом причин власних дій. Ситуативні фактори є досить динамічними, мінливими, що створює значні можливості впливу на них і на активність у цілому.

Особистість до діяльності спонукає зазвичай не один, а кілька мотивів. Кожен із них має різну спонукальну силу. Одні мотиви досить часто актуалізуються і чинять істотний вплив на діяльність особистості, інші діють лише за певних обставин (і в більшості випадків є потенційними мотивами). Проаналізуємо детально види мотивів, які мають найбільше практичне значення.

**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 відносять до мотивації престижу (прагнення здобути чи підтримати високий соціальний статус) [2].

Мотив самоствердження є досить дієвим спонукальним фактором, який викладачі, учителі, керівники намагаються актуалізувати у своїх студентів, учнів, підлеглих, підсилюючи у такий спосіб мотивацію до діяльності. Таким чином, прагнення до

самоствердження, до підвищення свого формального і неформального статусу, до позитивної оцінки своєї особистості – істотний мотиваційний фактор, який спонукає людину інтенсивно працювати і розвиватися.

*Мотив ідентифікації з іншою людиною.* Цей мотив, що 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. Ідентифікація з іншою людиною (прагнення бути схожим на неї) приводить до підвищення енергетичного потенціалу індивіда за рахунок символічного "запозичення" енергії в кумира: з'являються сили, натхнення, бажання працювати і діяти так, як робив це герой (кумир, батько тощо).

Викладачу, учителю, тренеру, керівнику дуже важливо знати, з ким прагне ідентифікуватись студент, учень, підлеглий, щоб використовувати це для підсилення мотивації до діяльності. Наявність взірця, кумира, з яким прагнули б ототожнюватись молоді люди і кого намагалися б наслідувати, у кого б училися жити і працювати, – важлива умова ефективного виховного процесу і будь-якої діяльності.

*Мотив влади* – це прагнення суб'єкта впливати на людей, прагнення зайняти "керівну позицію" у групі (колективі), намагання керувати людьми, визначати і регламентувати їхню діяльність [5].

Дії багатьох людей (наприклад, керівників різних рангів) спонукаються мотивом влади. Прагнення панувати над іншими людьми і керувати ними – це мотив, який спонукає їх долати значні труднощі в діяльності, докладати величезних зусиль у роботі. Якщо влада в ієрархії мотивів посідає провідне місце, то людина схильна багато працювати не задля саморозвитку або задоволення своїх пізнавальних потреб, а задля здобуття впливу на людей або колектив. Керівника може спонукати до діяльності не прагнення принести користь суспільству або колективу, не почуття відповідальності, а мотив влади. В такому разі всі його дії скеровані на утримання або набуття влади і становлять загрозу як для справи, так і для структури, яку він очолює.

*Процесуально-змістові мотиви* – це спонукання до активності змістом і процесом діяльності, а не зовнішніми чинниками (людину приваблює ця діяльність сама по собі, подобається її виконувати, виявляти інтелектуальну або фізичну активність, цікавить зміст того, що вона робить). Інші соціальні й особистісні мотиви (прагнення до влади, самоствердження тощо) можуть підсилювати мотивацію, але вони не мають безпосереднього відношення до змісту і процесу діяльності, є зовнішніми стосовно цієї діяльності (тому часто ці мотиви називають зовнішніми на протилежність внутрішнім, тобто процесуально-змістовим) [1].

Конкретним виявом процесуально-змістової мотивації може бути пізнавальна, ігрова, естетична мотивація. Пізнавальна мотивація стосується здебільшого змісту діяльності і є конкретним виявом процесуально-змістової мотивації (у випадку навчальної діяльності). Сенс діяльності за процесуально-змістової її мотивованості полягає в самій діяльності (процес і зміст діяльності є тим фактором, що спонукає людину проявляти фізичну й інтелектуальну активність).

*Мотив саморозвитку.* Прагнення до саморозвитку, самовдосконалення – це важливий мотив, який спонукає нас багато працювати і розвиватись. На думку А. Маслоу, це прагнення до цілковитої реалізації своїх здібностей, впевненість у собі, здатність відчувати свою компетентність [6]. Людина часто ніби розривається між прагненням до руху вперед та прагненням до самозбереження і безпеки. З одного боку, вона прагне до чогось нового, а з іншого – страх перед небезпекою і чимось невідомим стримують її рух уперед. Розвиток має місце тоді, коли наступний крок уперед приносить більше радощів, більше внутрішнього задоволення, ніж попередні здобутки й перемоги, які стали чимось звичним і навіть набридли нам. Рух уперед – це очікування нових приємних відчуттів і вражень [4].

Актуалізація в людини мотиву саморозвитку підсилює її мотивацію до діяльності. Талановиті викладачі, вчителі, менеджери вміють стимулювати мотив саморозвитку у своїх студентів, учнів, підлеглих наголошуючи на можливості й необхідності розвиватися і вдосконалюватися.

*Мотив досягнення* – це прагнення досягти високих результатів і майстерності в діяльності. Мотивація досягнення проявляється у виборі складних завдань і намаганні їх виконати. Успіхи в будь-якій діяльності (в навчанні, спорті, професійній діяльності) залежать не лише від здібностей, навичок, знань, а й від мотивації досягнення, тобто від прагнення досягти високих результатів у діяльності. Особистість з високим рівнем мотивації досягнення схильна докладати значних зусиль у роботі. Прагнучи отримати вагомні результати, вона наполегливо працює для досягнення поставлених цілей.

Виділяють три фактори, що визначають рівень мотивації досягнення в кожній конкретній діяльності:

- значущість досягнення успіху;
- надія на успіх;
- суб'єктивна ймовірність досягнення успіху (тобто шанси на успіх).

*Просоціальні (суспільно значущі) мотиви.* До цієї групи належать мотиви, пов'язані з усвідомленням суспільного значення діяльності, з почуттям обов'язку, відповідальності перед групою або суспільством узагалі.

У разі дії суспільно значущих мотивів має місце ідентифікація (ототожнення) індивіда з групою. Людина не лише вважає себе членом певної соціальної групи, не тільки ототожнюється з нею, а й переймається її проблемами, інтересами, цілями тощо.

Для особистості, яка спонукається до діяльності суспільно значущими мотивами, притаманні нормативність, відданість групі, визнання і захист групових цінностей, прагнення реалізувати групові цілі. Відповідальні люди, як правило, є активнішими, сумлінніше виконують професійні обов'язки, більшою мірою переймаються справами своєї групи. Вони вважають, що від їхньої праці і зусиль залежить спільна справа.

Стимулюючи ідентифікаційні процеси, спрямовані на ототожнення людини з групою, можна розвинути (або принаймні актуалізувати) суспільно значущі мотиви. Ідентифікація є механізмом розвитку відповідної мотивації. Таким чином, суспільно значущі мотиви, пов'язані з ідентифікацією із групою, почуттям обов'язку та відповідальності, є важливими у спонуканні людини до діяльності. Актуалізація в суб'єкта діяльності цих мотивів здатна викликати його активність, стимулювати залученість до досягнення суспільно значущих цілей.

*Мотив афіліації.* Афіліація (приєднання) – це прагнення до встановлення або підтримання стосунків з іншими людьми, прагнення до контакту і спілкування з ними. Сутність афіліації полягає в самоцінності спілкування. Афіліативне спілкування – це таке спілкування, яке приносить задоволення, захоплює, подобається людині [2]. Метою афіліативного спілкування може бути прагнення здобути любов партнера зі спілкування і або принаймні симпатію.

Особистість може спілкуватися і тому, що намагається залагодити свої справи, встановити корисні контакти з потрібними людьми. В такому разі спілкування спонукається іншими мотивами і є засобом задоволення інших потреб й тому не має відношення до афіліативної мотивації.

*Негативна мотивація (мотив уникнення неприємностей і покарання).* Негативна мотивація – це спонукання, викликані усвідомленням можливих неприємностей, незручностей, покарань, що можуть мати місце в разі невиконання діяльності. Наприклад, школяра до учіння можуть спонукати вимоги і погрози батьків, побоювання незадовільних оцінок як таких, що завдають удару амбіціям або ж призводять до неприємностей і в школі, і вдома. Навчання під впливом такого мотиву набуває характеру захисної дії і є певною мірою примусовим.

У разі дії негативної мотивації людину спонукає до діяльності прагнення уникнення неприємностей і покарання. Страх перед можливими неприємностями чи покаранням і намагання цього уникнути – ось що спонукає до діяльності під впливом негативної мотивації.

Форми негативних санкцій можуть бути найрізноманітнішими [3]:

- вербальне (словесне) покарання (осуд, зауваження тощо);
- матеріальні санкції (штраф, позбавлення привілеїв, стипендії тощо);
- соціальна ізоляція (зневага з боку оточення, ігнорування, неприйняття групою);
- позбавлення волі;
- фізичне покарання.

У разі дії негативної мотивації особистість удається до певної діяльності тільки через прагнення уникнути негативних санкцій (покарань), які можуть бути застосовані до неї. Основним недоліком негативних санкцій (особливо покарання) є короткочасність впливу: покарання стимулює до діяльності (або стримує від небажаних учинків) лише за реальної його загрози. Коли загроза покарання зникає або зводиться до мінімуму, то негативна мотивація втрачає спонукальну силу.

*Ієрархія мотивів* – розташування мотивів у порядку від більш важливих до менш важливих. До діяльності людину спонукають, як правило, кілька мотивів, які утворюють мотиваційний комплекс (систему або ієрархію мотивів). Одні мотиви в цій системі мають провідне значення і більшу спонукальну силу (справляють більший спонукальний вплив на діяльність, частіше актуалізуються). Вплив інших мотивів менший: вони мають меншу спонукальну силу і перебувають внизу ієрархії мотивів. Одні з мотивів більшою мірою спонукають діяльність людини, інші чинять менший вплив на неї. Мотивам, які мають більшу спонукальну силу, з ієрархії мотивів належить перше місце; мотиви, спонукальна сила яких незначна, розміщуються на останніх щаблях мотиваційної ієрархії.

Навіть один і той самий мотив у тієї ж людини діє з різною силою залежно від конкретних обставин життя, впливу інших людей, часових факторів тощо. Тому й ієрархія (ранг, значення) мотивів, незважаючи на відносну стабільність, не є абсолютно стійким психічним утворенням: "вага" (спонукальна сила) окремих мотивів час від часу може змінюватися під впливом різних соціальних і психологічних факторів.

*Потенційні і чинні мотиви.* Мотиви, яким належить провідне місце, постійно актуалізуються, діють і справляють істотний мотиваційний вплив на діяльність людини [2].

Деякі інші мотиви, які розташовані внизу мотиваційної ієрархії, чинять незначний вплив на активність людини й часто взагалі не проявляються. Це категорія потенційних мотивів, оскільки за певних обставин вони можуть актуалізуватися, але в конкретний проміжок часу вони не діють (не актуалізуються, не чинять спонукального впливу). Під впливом деяких факторів потенційні мотиви набувають спонукального значення (стають чинними мотивами).

*Динамічність ієрархії мотивів.* Ієрархія мотивів не є стабільним мотиваційним комплексом: вона змінюється з часом та віком (залежно від обставин і людей, які мають вплив на особистість). Наприклад, школяра в ранньому віці спонукають до учіння вимоги дорослих і прагнення уникнути неприємностей. Пізніше вплив цього мотиву на його діяльність зменшується, а провідного значення може набути пізнавальний мотив. Мотиваційна сфера є досить динамічною: значення та вплив окремих мотивів змінюється, відповідно змінюється й ієрархія мотивів. На цю ієрархію можуть впливати різні чинники. Наприклад, після розмови з учителем (або викладачем) дитина розкриває для себе цікавий і привабливий світ науки і починає захоплюватися ним. Унаслідок цього підвищується спонукальна сила пізнавального мотиву. Раніше інтерес до змісту діяльності в ієрархії мотивів посідав несуттєве місце, а після розмови з дорослим відбулася мотиваційна перебудова, змінився вплив окремих мотивів (відповідно мали місце й зміни в ієрархії мотивів). Аналогічний поштовх до мотиваційної перебудови можуть справити прочитана

книга, розмова з другом, залучення до певної діяльності, переживання внаслідок конфлікту з оточенням тощо.

Хоча мотиваційна сфера є динамічною, кожній людині притаманна відносна стабільність ієрархії мотивів. Можна стверджувати, що мотиви, які спонукають нас до діяльності, є відносно сталими, незмінними протягом певного проміжку часу. Відносна стабільність ієрархії мотивів зумовлюється тим, що особистість у цілому і мотиви зокрема (але не мотивація, яка залежить і від ситуативних факторів) не так уже й легко піддаються зміні. Досить неважко змінити або розвинути мотиваційну сферу дитини, але складніше зробити це щодо дорослої людини. Таким чином, незважаючи на вплив різних чинників, які здатні змінити ієрархію мотивів, є підстави також стверджувати про її відносну стабільність.

**Висновки.** Мотивація є динамічним процесом, який стимулює й підтримує на певному рівні поведінкову активність індивіда. Вона охоплює систему спонукальних чинників (потреби, мотиви, цілі, наміри тощо), здатних впливати на поведінку людини, сукупність причин психологічних чинників, що стимулюють, підтримують на певному рівні, а також пояснюють поведінку та активність людини, з іншого боку, вона є процесом спонукування себе та інших, активності, досягнення цілей.

Мотивування свідомо або неусвідомлено використовується суб'єктом для приховування справжніх мотивів його поведінки. У процес мотивування часто втручаються механізми психологічного захисту особистості (прагнучи зберегти своє "Я" і привести свою діяльність у відповідність із соціальними і внутрішньоособистісними нормами) [2].

Мотивування (як механізм психологічного захисту) допомагає особистості тимчасово уникнути зниження її самооцінки і сприяє захистові позитивного образу "Я". Визнання людиною справжніх мотивів діяльності, які часто є соціально небажаними, було б болісним для неї, становило б загрозу для її "Я". Усвідомивши, що нею керували соціально небажані або навіть антисоціальні мотиви (влада, секс тощо), людина могла б втратити повагу до себе і цілісність свого "Я". Тому, щоб захистити своє "Я", людина пояснює власні вчинки дією соціально корисних мотивів.

Чим більше втручаються механізми психологічного захисту, тим істотніша відмінність між справжніми (чинними) мотивами і тими причинами поведінки, які людина наводить як мотивування. Як правило, мотивування лише частково збігається зі справжніми (реально чинними) мотивами діяльності. Більшість людей не здатні усвідомити і чесно визнати всі мотиви, що спонукали їх до діяльності.

Оскільки будь-яка форма поведінки людини може бути пояснена як внутрішніми, так і зовнішніми причинами, мотиваційні теорії виокремлюють внутрішні й зовнішні аспекти мотивації. Внутрішньо організована (інтровертована) мотивація пов'язана з потребами, інтересами, бажаннями, ідеалами, ціннісними орієнтаціями працівника. Важливим мотивуючим засобом є самореалізація працівників. Самовияв особистості є джерелом ініціативи, творчого ставлення до роботи, високої відповідальності.

Зовнішньо організована (екстравертована) мотивація відтворює психологічний вплив ззовні на мотиваційний процес. До зовнішніх впливів належать прохання, порада, переконання, навіювання, наказ, вимога, примус, маніпулювання, зараження, схвалення та ін. Вони можуть фігурувати, як інформування, інструктування, стимулювання й заборони.

### Список використаних джерел:

1. Вернадський А. А. (2000) Механізм мотивації персоналу. Київ. 410 с.
2. Занюк С. С. (2002) Психологія мотивації: Навчальний посібник. Київ: Либідь. 304 с.
3. Канюк С. С. (2002) Психологія мотивації: Навчальний посібник. Київ: Либідь. С. 238-248.
4. Кислюк О. (2004) Співвідношення понять "мотив", "стимул", "потреба" та інтерес до навчання // *Соціальна психологія*. Київ. С. 109-118.
5. Кузьмін О. Є. (2007) Основи менеджменту. Київ: Академвидав. 464 с.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. (2003) Психологія управління: Посібник. Київ: Академвидав. 568 с.