

ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ АКАДЕМІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

С.Г.МОСКВИЧОВ

ФАКТОР МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ДІЯЛЬНІСТЮ ~~ІНТЕЛІКТОМ~~ ДІТКОЮ

19.00.01 - Загальна психологія та історія психології.

Автореферат
дисертації на здобуття вченого ступеня доктора психологічних наук

Київ 1995.



00756337 (V)

ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ АПН УКРАЇНИ

Офіційні опоненти:

Доктор психолгічних наук, член-кор. АПН України, професор
Бурлачук.

Доктор психологічних наук, професор Ю.З.Гільбух.

Доктор педагогічних наук, професор С.М.Павлотенков.

Провідна організація: Одеський державний університет ім.

І.І.Мечникова

Захист дисертації відбудеться "1" березня 1995 р.

об 11 годині на засіданні спеціалізованої ради в Інституті АПН
України /252033, Київ-33, Паньківська, 2/

Автореферат розіслано "28" грудня 1994 р.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотечі Інституту
психології АПН України

Учений секретар
спеціалізованої ради

Алексеева

М.І.Алексеева

ЛНБ ім. В. Стефаніка
АН України

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЕРТАЦІЇ

Актуальність теми. Спеціальні знання про діяльність та поведінку людей і передусім відомості про їхню мотивацію є однією з найважливіших передумов оптимізації процесу управління. Однак на відміну від Заходу, де відповідні питання розглядалися вченими протягом всього ХХ століття, у вітчизняній психології як проблематика мотивації в цілому, так і шляхи її врахування в роботі з людьми розроблені недостатньо. Досить сказати, що за останні 20 років в Україні видані тільки три спеціальні роботи, присвячені мотивації учіння /М. І. Алексеева, 1974/, праці /А. О. Ручка і М. О. Сакада, 1983/, вибору професій /І. М. Павлутенков, 1980/ і одна загальноюча монографія /С. Г. Москвичов, 1975/. Подібне можна сказати і з приводу наукової літератури з проблеми діяльності. Загальноючі праці психологів у нас досі не видавалися, ті, в котрих діяльність розглядається як об'єкт управління, є винятком, а про поведінку як прояв активності, що підлягає регуляції та контролю, взагалі не йдеться. Нарешті, в існуючих наукових розробках з психології управління увага чинникам, що спонукають до певних дій та вчинків, вкрай недостатня, тоді як саме вони нерідко відіграють вирішальну роль.

Об'єкт дослідження - природа та механізми саморегуляції людської активності на всіх традиційних для психології рівнях.

Предмет дослідження - закономірності виникнення та розвитку рушійних сил діяльності та поведінки, що мають враховуватись в роботі з людьми.

Мета дисертації - історико-теоретичний аналіз та експериментальне дослідження взаємозалежності між мотивацією, діяльністю та управлінням, виявлення шляхів її застосування в

процесі керівництва.

Методологічні принципи, що їх реалізовано в роботі, це системний аналіз, активність особистості, зв'язок між свідомістю та діяльністю, єдність теорії, експерименту та практики, гуманізація управління в сфері навчання, праці тощо. Крім того, прихильність до засад гуманістичної психології передбачала, поряд з теоретико-каузальною процедурою, звернення до досвіду історіографії, художньої літератури тощо.

Методи дослідження - апаратурні методики, опитування, тестування, моментне спостереження, природні експерименти та рольова гра. Застосовувався також спеціально розроблений спосіб вимірювання мотивації, який включає альтернативні судження і шкалу для кількісної їх оцінки. Він дозволяє встановлювати ієрархію окремих спонук в загальній їх структурі, виявляти кореляції: зв'язки між ними та іншими емпіричними змінними.

Конкретними дослідницькими завданнями дисертації були:

1/здійснити системний аналіз феноменів мотивації, діяльності та управління, виявити взаємозалежність між їхніми структурами,

2/довести теоретично та за допомогою експериментів необхідність врахування в управлінні загальнобіологічних засад активності,

3/обґрунтувати доцільність виділення соціальної мотивації в окрему рубрику, уточнити механізми адаптації до найближчого оточення,

4/систематизувати у зв'язку з проблемою психічної причинності підстави виникнення індивідуальних запитів і дослідити мотиваційне значення особистісних рис,

5/визначити специфіку поведінки і діяльності як об'єктів управління, уточнити традиційне уявлення про систему життя-

діяльності,

6/проаналізувати структуру учбової і трудової мотивації, довести необхідність диференційованого її врахування в управлінні.

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає в тому, що вперше у вітчизняній психології встановлено зв'язок між структурами мотивації, діяльності та управління, розроблено концепцію переваги як механізму вторинної спонуки, встановлено специфіку поведінки на відміну від діяльності, подвійний характер її мотивації, запропоновано нові терміни для відбиття сутності людських потреб і також адаптації, що здійснюється на основі суб"єкт-суб"єктної взаємодії, доведено адекватність тричленної структури учбової та трудової мотивації. Цілями новими виявилися досліді, присвячені сенсорному навчанню в процесі учіння та праці, вивченню витрат учбового часу, мотивації посадового зростання, макіавелізму.

Теоретична цінність дисертації полягає в тому, що в ній здійснено вихід за межі традиційних для вітчизняної теорії та історії психології уявлень про мотивацію, діяльність та управління, визначені конструктивні підходи в дослідженні цих явищ. Зокрема, актуалізовано проблему врахування в роботі з людьми загальнобіологічних засад активності, окреслено коло природних нужд та соціогенних потреб, виділено в окрему рубрику соціальну мотивацію, поставлено проблему про суто психічну детермінацію людської активності, визначено умови, за яких риси особистості набувають статусу мотивації, внесено уточнення зворотнього впливу системи життєдіяльності на розвиток особистості, підтверджено неоднозначність зв'язку між задоволеністю працею та її ефективністю.

Практична цінність результатів теоретичних та експериментальних досліджень визначається передусім тим, що розроблено,

для них знаряддя може слугувати підставою для суто прикладного вивчення відповідних феноменів в реальних умовах учбових закладів та виробництва, проведення рольових ігор в організаціях та установах. Крім того, цілком імовірне і безпосереднє використання цих результатів в процесі керівництва, оскільки вони свідчать про конкретні, реально діючі спонуки, особливості поведінки, особистісні риси тих, хто прийшов до школи чи на виробництво, зайнятий в сфері управління, громадської діяльності тощо.

Особистий внесок дисертанта в учення про мотивацію та розробку психологічного аспекту проблеми управління, який вноситься на захист, можна декларувати як:

- формулювання принципу гуманізації управління, який передбачає передусім врахування чинників, що спонукають людей до активності,
- виділення загальнобіологічних механізмів саморегуляції поведінки, якими не можна нехтувати в роботі з людьми,
- доведення первинного характеру соціогенних потреб, можливість експериментального їх вимірювання, недостатності традиційних механізмів соціальної адаптації для їх задоволення,
- тлумачення психічної причинності як відносно негалежно від біологічних та соціальних чинників,
- розробка класифікації особистісних проявів як передумов індивідуальних запитів, підходу до вирішення проблеми особистісного детермінізму,
- постановка питання про нетотожність психічного і виконавчого в проблематиці діяльності, необхідність тлумачення останньої лише як об'єкту управління,
- визначення особливостей двох різновидів поведінки /на відміну від діяльності/ і подвійного характеру її мотивації.

доведення адекватності тричленної її структури,

- реалізація підходу до управління процесом учіння на підставі диференційованого врахування мотивації аудиторії.

Положення, що захищаються в дисертації, відбиті в 38 публікаціях автора загальним обсягом 45 друкованих аркушів.

Апробація результатів дослідження здійснювалась за рахунок участі у XVIII Міжнародному психологічному конгресі /Москва, 1966/, II Міжнародному колоквиумі з соціальної психології /Тбілісі, 1970/, VII Всесвітньому соціологічному конгресі /Варна, 1970/, III /1968/, V /1977/, VI /1983/ та VII /1989/ з'їздах Товариства психологів СРСР, Всесоюзних конференціях "Психолого-педагогические проблемы мотивации учебной и трудовой деятельности" /Новосібірськ, 1985/, з експериментальної психології /Львів, 1989/, "Психологічна наука, проблеми, перспективи", присвячених 90-ту з дня народження Г. С. Костюка /Київ, 1990/, Міжнародних конференціях "Директор в мире реформ" /Київ, 1990/ та "Ментальність, духовність, саморозвиток особистості" /Луцьк, 1994/, Українсько-американському симпозіумі: "Норми етики в управлінні" /Київ, 1994/ та Українсько-американському семінарі "Гуманізація освіти і завдання практичної психології" /Київ, 1994/, Третіх Костюківських читаннях "Сучасна психологія у ціннісному вимірі" /Київ, 1994/, багатьох національних наукових конференціях з психологічної, педагогічної та соціологічної проблематики.

Реалізація результатів дослідження, впровадження їх в практику здійснювалось шляхом складання учбових програм і написання учбових посібників та методичних рекомендацій, численних виступів з лекціями на науково-практичних конференціях, в школах, на виробництві, в організаціях та установах, проведення практичних занять, круглих столів та рольових ігор у вузах і в системі ІПК.

Дисертація складається з вступу, 6 глав і висновків.

Список використаної літератури налічує 279 джерел. Загальний обсяг роботи 401 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

Глава перша: Мотивація, діяльність та управління як предмет системного аналізу в психології.

Як альтернатива аналітичному підходу, в традиціях якого однозначна причинність та редукціонізм, системна методологія передбачає таку формалізацію знання про психіку, яка б відби-вала системну побудову її самої. Особливий інтерес, що при цьо-му виникає, це зв'язок між різними системами, які мають відношення до психіки, навіть певна взаємозалежність між ними (Б. Ф. Ломов). Стосовно нашого дослідження це означає таке: мало сказати, що поряд з психікою в цілому правомірно розглядати також і окремі її прояви - мотивацію, діяльність - як відносно самостійні високоорганізовані об'єкти, що мають власні струк-тури. Треба, по-перше, встановити, наскільки тісно останні між собою пов'язані, і далі - якимось чином співвіднести те й друге із структурою управління.

З приводу мотивації передусім зазначимо, що уявлення про неї як феномен, що складається з мотивів, бажань, намірів то-що, є досить спрощеним. Звернення до таких понять - лише постановка, але ще не вирішення проблеми. Вербалізація власної поведінки не завжди відбиває дійсну її причину. Тому в кожному окремому випадку повинно бути визначено, що конкретно набуває спонукальної сили з цілої низки природних, мікросоціальних чи особистісних феноменів. Слід гадати, що завдяки саме їм відбу-вається перебіг /виникнення, розвиток і припинення/ певного психічного стану, який можна було б назвати мотивацією.

Досить відомою є систематизація досліджень і теорій мотивації, в якій підставою для узагальнення слугує тісний зв'язок з емоціями /П. Янг, П. Фресс, К. Гаард, В. К. Вілжас та інші/. Нерідко подібну роль відіграє безпосередня залежність від мотивації певних дій суб'єкта /Д. Куль, Х. Хекхаузен, И. А. Васильєв та М. Ш. Магомед-Амінов/, вибору професії /С. М. Павлукенков, В. І. Ковальов/. Відомі також численні спроби пояснення за рахунок відповідної мотивації окремих видів людської діяльності /М. І. Алексеева, Дж. Брунер, В. Х. Врум, Х. Гліщинська, А. Г. Здравомислов і В. А. Ядов, А. К. Маркова, В. С. Мерлін, А. А. Ручка і М. О. Сакада та інші/.

Значною мірою дисертація також має характер історичного огляду та узагальнення вчення про мотивацію. При цьому особлива увага приділяється спеціальним роботам, в яких винайдені феномени можна було б використати в управлінні.

З позиції теорії систем слід було б уточнити одне з ключових понять - "мотив". Наявні його визначення є надто загальними, такими, що не виходять за межі опису або ціннісних суджень, притаманних етиці, криміналістиці, педагогіці. З відомою спробою ототожнити мотив з предметом потреби /О. М. Леонтьєв/ важко погодитись тому, що при цьому він виводиться за межі внутрішнього світу людини /Л. І. Воєнович/. Здається, що як психічне явище мотив має бути розглянутий з двох сторін - функціональної та змістовної. В першому випадку йдеться про нього як про динамічну систему, що здатна до самопідкріплення та модифікації /Х. Хекхаузен/, а в другому скоріше за все це гіпотетична змінина, яка кожного разу повинна конкретизуватися за рахунок тих чи інших потреб. Останнє ж, згідно з системним підходом, слід було б визначити як такі, що проявляються на трьох традиційних для психології рівнях: біологічному, соціальному та особистісному. Аби уникнути повторення і не

раз підкреслити специфіку кожного з цих рівнів, в дисертації вводяться такі назви стосовно людських потреб: природні нужди, соціогенні потреби, запити особистості.

Саме вони у зв'язку з концепцією, яка розвивається в роботі, покладені в основу мотивації і розглядаються як такі, що спричиняють будь-яку активність людини. Підхід, згідно з яким остання тлумачиться як залежна змінна від тих чи інших потреб, є сутевим уточненням відомої точки зору щодо будови молярних одиниць діяльності. Не можна, зокрема, прийняти те, що мотивація - це лише елемент її структури /О. М. Леонтьев/. І те, і друге, як психічне, так і виконавче, хоча і взаємопов'язані, але відносно окремі, нетотожні реальності. Зокрема, виконавче у вигляді окремого заняття, тих чи інших дій в разі набуття власної мотивації може стати об'єктом регуляції та управління.

Системне осмислення обговорюваної проблеми виявляє й традиційну недорічку поведінки як важливого прояву людської активності. Уявляється, що в широкому розумінні структура діяльності має узгоджуватись з зазначеною вище структурою мотивації /потреб/ і складатися з: заняття, яке слугує задоволенню природних нужд, та поведінки, що в разі обумовленості соціогенними потребами буває просоціальною, а якщо викликана запитами особистості, є індивідуальною /вчинком/.

У відповідності з тільки-но сказаним в дисертації розглядається і система управління. Головне поняття, що тут застосовується, відбиває і досить загальний процес регуляції та саморегуляції, притаманий природі та суспільству на всіх рівнях їх функціонування, і цілком конкретні акції керівника, підпорядкованим завданням роботи з людьми. При цьому об'єктом впливу мають виступати не мотиви чи ціннісні орієнтації підлеглих, а

їхні дії та вчинки як функції потреб різних рівнів та змісту.

Необхідним є уточнення, пов'язане з недостатністю традиційних підсистем управління, таких як "людина-людина" та "людина-колектив". Вони майже не торкаються досить значних соціальних спільнот, а з іншого боку, мало враховують окремого виконавця. Якщо взяти до уваги таку структуру соціальних ролей, що включає інституціональний /І.Кон/, груповий /Р.Литтон/ та індивідуальний /Дж.Морено/ рівні їх "виконання", то можливе більш повне осягнення проблематики керівництва людьми і, відповідно, більш повне формулювання мети управління. Цікаво, що конкретні його завдання, які, здається, безпосередньо випливають з зазначеної структури ролей, добре угадуються із загаданими трьома рівнями наших потреб і трьома елементами структури діяльності. Отже, взяті разом всі три розглянуті вище структури являють собою загальну гіпотетичну схему систематизації мотивації, діяльності та управління:

структура мотивації	структура діяльності	структура управління
/потреби/		/завдання/
природні нужди	окреме заняття	залучення до праці,
		навчання тощо
соціогенні потреби	адаптивна соціальна	регуляція поведінки
	поведінка	на роботі, в аудито-
		рії тощо
запити особистості	вчинок	індивідуальний
		підхід

Згідно з зазначеною схемою формулюється й основна теза, що захищається в дисертації, - необхідність диференційованого підходу в використанні фактору мотивації в управлінні. При цьо-

му хід міркування виходить з того, що в основі трьохрівнева структура потреб. Для їх задоволення потрібні відповідним чином структуровані діяльність та поведінка, які й виступають як об'єкт управління. Хоча останнє і слугує якійсь загальною метою, реалізується в конкретних завданнях.

Глава друга: Мотивація як функція природної організації людини.

Недооцінка біологічної детермінації, коли йдеться про діяльність людини, трапляється досить часто. Незважаючи на значні досягнення в галузі психофізіології /Б.М.Теплов, В.Д.Небиліцин, Є.Н.Соколов, І.В.Равич-Щербо, В.С.Мерлін, А.М.Карпукіна, В.М.Русалов та інші/, в психології управління питання про врахування природної саморегуляції поведінки навіть не ставиться.

Дотримуючись ідеї про необхідність заповнення розриву між різними рівнями психічного, слід враховувати, що мотивація безумовно є функцією мозку. На цьому базується теорія активації, що з'явилась після того, як сподівання на переконуюче пояснення наших дій за рахунок безпосередньої асоціації між стимулом та реакцією, а також спрощеної умовно-рефлекторної схеми не виправдалися. Дослідження в галузі кортикальної фізіології та нейропсихології не залишають сумнівів, що саморегуляція це функція організму як цілісної системи, в якій центральні та периферійні процеси тісно взаємопов'язані і обидва адатні обслуговувати ту чи іншу поведінку.

Одна з поставлених у дисертації проблем у зв'язку зі сказаним зводиться до того, щоб пересмислити певні концепції вітчизняних нейрофізіологів як такі, що відносяться до теорії активації. Серед них і ті, що мають загальнобіологічне значен-

ня і пояснюють пристосувальну поведінку в цілому /фізіології активності М.О.Бернштейна, функціональних систем та випереджачого відображення П.К.Анохіна/, і ті, що допомагають зрозуміти, як вона організується і спрямовується /динамічного стереотипу І.П.Павлова, домінанти А.А.Ухтомського, акцептора дії П.К.Анохіна, рефлекторного кільця та зворотнього зв'язку М.О.Бернштейна/.

Прикладом того, що подібні концепції, зокрема, теорія зворотнього зв'язку може тлумачитись як мотиваційна, слугує реінтерпретація наших досліджень, присвячених проблемі сенсорного навчання. В двох експериментах стимулююче значення ефекту "знання результату", можна сказати, дістало емпіричне підтвердження. В одному з них у експериментальній групі помилка в оцінці тривалості власних рухів повідомлювалась безпосередньо після кожної спроби, а в контрольній - лише після того, як були здійснені всі п'ять. В результаті у першому випадку помилка знизилася більш ніж у два рази /з 19% до 9%; $t=5,8$, $P=0,1\%$, а у другому майже не змінилась /з 12,6% до 11,2%; $t=0,8$, а $P=48\%$. В іншому дослідженні показано, що як умовний подразник термінова інформація про помилку в оцінці мікроінтервалів часу сприяє значному уточненню відповідного сприйняття. Виявилось, серед іншого, що протягом 13-14 спеціальних тренувань середня помилка у визначенні тривалості власної дії знизилася з 0,06 до 0,009 сек./ $t=5,8$, $P=0,1\%$.

Якщо, коли реакція в той же час виконує і роль стимула, безпосередньо співвідноситься з тим, про що йдеться у концепціях зворотньої аферентації /П.К.Анохін/ і сенсорних корекцій /М.О.Бернштейн/, у відомій формулі саморегуляції поведінки Т-О-Т-Е Д.Мідлера, Ю.Галантера і К.Прибрама. В роботах ...Скінера воно називається референтацією та оперантим

підкріпленням. Дані наших експериментів також вписуються в даний контекст. Але причетність їх до мотиваційної проблематики стає ще більше очевидною, якщо перші з них реінтерпретувати подібно до того, як це робить Е.Неттен стосовно схожих дослідів в лабораторії Ф.Бартлетта, а результати другого подати як підтвердження концепції "колативних перемінних" одного з теоретиків активації Д.Берлайна.

У зв'язку з проблемою врахування в практиці управління відомостей про природну детермінацію поведінки у дисертації приділено спеціальної уваги теорії інстинкту. Його енергії та рушійній силі в різні часи віддавалась перевага багатьма вченими, зокрема, такими видатними як З.Фрейд та У.Мак Дауголл. Цікаво, що хоча їх трактовки інстинктивних дій зовсім різні, обидва вони були згодні в тому, що саме з цих дій складається мотивована активність.

На разі слід відзначити вплив на розвиток учення про мотивацію Мак Дауголла. Справа в тому, що його ідеї щодо енергії інстинкту, природженість та імпульсивність поведінки привели, на думку Коуфера та Епплі, прихильників асоціанізму до створення концепції "драйв". Крім того, він дійсно був першим серед тих, хто вбачав в інстинктивній поведінці такі її характеристики як намір, старання, потяг до мети, що дуже близьке до необіжівористичної концепції "проміжних перемінних". Незвичайково найбільш відомий її автор Е.Толмен намагався зробити основні положення мотиваційної теорії Мак Дауголла такими, що підлягають експериментальному підтвердженню. Незвичайним є й те, що трактування інстинкту як схильності до певного сприйняття, уваги та дії, започатковане Мак Дауголлом, нерідко використовується в сучасних теоріях диспозиції /Х.Хекхаузен, В.О.Ядов, В.К.Вільямс/.

Набагато більш популярною, головним чином серед західних психологів, є теорія імпульсу, або драйв. Її головна відмінність полягає в тому, що поведінка людей не є обумовленою природженими інстинктами, а базується на набутих навичках. Про цей механізм саморегуляції стало відомо після цілої серії робіт в межах асоціативного напрямку американської психології. Оскільки ці роботи /К. Халла, Е. Толмена, П. Янга та багатьох інших/ суттєво вплинули на розвиток психологічної думки, в тому числі і на вчення про мотивацію, загальний їх аналіз здійснювався вже неодноразово /С. Н. Коуфер та М. Х. Еппл, М. Д. Вернон, К. Нюттен, К. Б. Мадсен, Х. Хекхаузен, П. М. Якобсон, Л. І. Андиферова, М. Г. Ярошевський, В. А. Роменець, С. Г. Москвичов/.

Завдання, яке вирішується в дисертації, більш вузьке: довести, що теорія драйв допомагає зрозуміти механізми природної регуляції поведінки людини і тому має використовуватись в управлінні. Зокрема, слід враховувати, що її прихильники актуалізували проблему потреб. Більш конкретно - поставили питання про стимулюючу роль природних нужд, відповідь на яке має безпосередній вихід в практику керівництва людьми. Підкреслити це досить важливо, тому що протягом десятиліть у вітчизняній психології переважав теоретико-ідеологічний підхід в оцінці біхевіоризму, а суто практична значущість ідей та даних експериментів недооцінювались.

Реальність і мотиваційне значення базових /фізіологічних, вітальних, первинних і т. п. / потреб тепер ні в кого не викликає сумніву. Однак не всім відомо, що такий погляд на їхню роль виник і розвинувся завдяки так званим локальним або "периферійним" теоріям 30-50 років, в яких потреби так само, між іншим, як і драйв, завжди пов'язані з пертурбаціями гомеостазису, певним дефіцитним станом органів і тканин. І хоча можна зрозуміти закид критиків теорії імпульсу щодо абсолюту

заці таких понять, як "депривація-насиченість", "дисбаланс", "завершальні дії" тощ, слід визнати, що майже всі, хто розробляє проблематику мотивації, не обходяться без того, щоб не включити подібні потреби в систему збуджень, яку вони висувають. Термін, який пропонується в дисертації - "природні нужди" - видається більш точним. З одного боку, він підкреслює органічне їх походження, а з іншого, завдяки широкому тлумаченню природного в людині, зберігає можливість врахування певної їх модифікації в процесі соціалізації.

Слід сказати, однак, що каталогізація природних нужд як була, так і лишається проблемою. Нерідко їх можна тлумачити тільки як гіпотетичні аміни, бо багато чого встановлюється лише шляхом спостережень за тими чи іншими життєвими проявами. Це стає ще більш очевидним, якщо йдеться не про тварин, існування яких в неволі якимось піддається моделюванню та експериментальному вивченню, а про людей, з котрими подібне в багатьох випадках просто не здійсненне. Щоб вийти з цієї досить складної ситуації, в дисертації проведено порівняльний аналіз багатьох наборів потреб, який допоміг виявити те, що в них збігається, і визначити таким шляхом найбільш характерне.

Виходячи з тих класифікацій, що свого часу склали К. Халл, Р. Кеттелл, А. Пьерон, Е. Толмен, П. Янг, Р. Стегвер та Т. Ф. Карвовський, Г. Муррей, К. Б. Мадсен, можна дійти висновку, що частіше за інші природною основою потреб, які не можна не враховувати у будь-якій роботі з людьми, виступають:

- голод,
- спрага,
- нестача кисню,
- необхідна температура,
- виділення,

- сексуальні контакти,
- біль /шкода в широкому розумінні/,
- відпочинок, спокій /сон/,
- турбота про нащадків /батьківський імпульс/,
- цікавість /сенсомоторна активність/,
- неспокій та страх,
- запеклість /гнів/.

Глава третя: Мотивація в системі мікросоціальної регуляції поведінки

Становлення і розвиток соціальної психології в нашій країні традиційно пов'язані з практикою навчання та виховання, організацією виробництва, соціальним плануванням тощо /Л.І. Вожович, А.І. Донцов, А.Г. Здравомислов, З.П. Кавиціренко, О.В. Киричук, Я.Л. Коломійський, С.С. Кузьмін, К. Муздибасв, І.Б. Пилипенко, І.М. Попова, А.Л. Свенцицький, Л.В. Сохань, Л.М. Уманський, Р.Х. Шакуров, В.С. Ядов та багато інших/. Що ж стосується теорії, зокрема, питань детермінації поведінки за рахунок мікросоціальних умов, в які людина включена безпосередньо, то відповіді на них не завжди бувають вичерпними. Ці питання відносять до проблематики соціальної мотивації, котра розроблена у вітчизняній науці недостатньо.

Серйозне ускладнення, з яким передусім стикаються дослідники даної галузі психології, це розходження думок про генезису відповідних спонук. Згідно з однією з них - "органічною течією" - стверджується роль біологічного періоджера /У.Мак Дауголд, К.Халл, П.Янг, В.М.Бехтерев, В.К.Вілліамс/. Друга - це так званий особистісний редукціонізм /З.Фрейд, Т.Адорно, Л.Веркович, А.Адлер, Г.Тенфел, В.С.Агеев/. Однак, якщо проаналізувати спеціальні роботи прихильників тієї та іншої точок

зору, що саме і зроблено в дисертації, можна дійти висновку, що жодна з них не є адекватною в справі пояснення дійсно соціальної поведінки. Не слід, зокрема, беззастережно погоджуватись, коли будь-які соціальні дії тлумачать як завжди спричинені тими чи іншими біологічними потребами, тому що відомі протилежні факти. Реакції автономної нервової системи іноді бувають наслідком певних соціальних позицій /Купер/, а зрушення інших соматичних показників - результатом взаємодії в групах /Каплан/. Подібно до цього і поріг кольорової чутливості в людини може змінюватись під тиском з боку членів мікросоціального оточення /Московіці/. З іншого боку не є бездоганною і особистісна інтерпретація деяких соціальних явищ, наприклад, аутгрупової агресії. Хіба агуртованість та ідентифікація із власною групою /З. Фрейд/, реальність міжособних війн первісних спільнот /У. Мак Дауголл/, родинні умови, сприятливі для формування авторитарних установок /Т. Адорно/, самий факт присутності тих, хто нагадує про фрустрації, що колись відбувались /Д. Беркович/, не можна тлумачити як той соціально-психологічний контекст, на тлі якого власне і виникає агресивна поведінка? А не гадати, що навпаки, вона завжди є лише наслідком відповідного прояву особистості?

Слід гадати, що джерелом походження пристосувальної поведінки в межах мікросоціуму є соціальна мотивація, так би мовити, у чистому вигляді /Г. Мерфі, Т. Шибутані, Ж. Нюттен, К. Буллер, Ш. Н. Чарнішвілі/. Існує чимало свідчень, що це такий продукт психіки, котрий є відносно незалежним як від природних механізмів, так і від особистості. І тому її виділення в окрему рубрику в ученні про мотивацію і також в соціальній психології уявляється цілком правомірним. Відповідні спонуки і обумовлена ними адаптивна поведінка як прояви соціальної типовості людини є функцією соціогенних потреб, які на даному рівні аналізу мо-

тивації треба розглядати як базові.

Складання будь-яких каталогів потреб, як вже відзначалось, завжди пов'язане з труднощами. У даному випадку ситуація дедалі ускладнюється. На відміну від природних нужд, умови виявлення яких можуть бути більш-менш визначені, про соціогенні потреби можна говорити тільки як про гіпотетичні змінні. Про їхню наявність в основному судять по зовнішньо спостережимим ознакам взаємодії в межах соціуму, групової динаміки, колективних акцій тощо. І єдине, що слугує доказом того, що дана потреба дійсно існує і може впливати на поведінку, - це те, що вона неодноразово повторюється в класифікаціях різних психологів, які розроблялися в різні часи і в неоднакових умовах. Якщо проаналізувати те, що пропонується У. Мак Дауголлом, Е. Толменом, Г. Мірсом, Р. В. Кеттеллом, П. Янгом, К. В. Мадсенем, Ш. Н. Чартишвили, Г. Я. Розеном, Г. Г. Ділігенським, то можна визначити коло соціогенних потреб, які частіше даються взнаки, і тому мають враховуватись як дослідниками, так і практиками. Їх перелік включає необхідність:

- соціальної приналежності /членства, групової ідентифікації/
- соціального контакту /спілкування, комунікації, обміну думками/
- агресії
- володарювання /лідерства, зверхності, самоствердження за рахунок інших/
- підкорення /згодження/
- незалежності
- захисту від інших /протидії тиску/
- соціального престижу /поваги, виділення, похвали/
- афіліації /допомоги іншим, дружби, співробітництва, жертвування/.

Як перше наближення до вирішення проблеми соціальної мо-

тивації, зокрема, для постановки спеціальних досліджень такий передік є необхідним і навіть достатнім. Що ж до його уточнення принагідно до конкретних умов експерименту чи практики, то потрібен додатковий кількісний аналіз за рахунок такого вимірювання потреб, який би дозволив встановлювати порівняльну їх цінність в загальній структурі мотивації.

Визначення сили мотивації в людей почалось ще у 1934 р. і було підпорядковане пошуку її оптимуму /Дж.Патрик/. Однак ще до того Турстон і Чейв у 1929 р. здійснили вимірювання атітуду за допомогою шкал, розроблених окремо до кожного з соціальних явищ, які ними вивчались. Серед вітчизняних досліджень безпосереднє відношення до проблеми вимірювання мотивації мають ті, що проведені Н.В. Гродськов, М.В.Дорохінюв, Г.М.Мерабішвілі, Н.С.Мілітанськов та Е.П.Романовою, та іншими. В наших експериментах вираженість соціальних спонук вимірювалась за допомогою альтернативної шкали: вважалося, що суть справи відбивають лише ті взаємовиключаючі судження, які оцінюються підслідними більш, ніж на 50% від можливого. В такий спосіб були отримані кількісні дані щодо сили соціальної мотивації учіння старшокласників, учбової поведінки студентів і підвищення в посаді керівників та спеціалістів.

Щоправда, для врахування фактору мотивації в управлінні групов визначення лише кола соціогенних потреб буває не досить. Необхідно збагнути і те, яким чином вони зумовлюють адекватну даному соціуму поведінку. Адже її регуляція тільки тоді і може бути ефективною, якщо бааується на законах групової саморегуляції. Серед них передусім соціальна адаптація, традиційні прояви якої є пристосування до мікросоціуму або, навпаки, активний вплив на оточувчих.

Однак в першому випадку поряд з такими цілком нормальними

явищами як задоволення потреби в приналежності, прийняття соціальної ролі, групове підкріплення, котрі обумовлюють "соціальну фасілітацію" /Ф.Олпорт/, нерідко згадуються і такі негативні наслідки "зануривання в групу" /Лебон/ як нівеліровка "Я" і втрата окремої ідентичності /Нькомб/. З іншого боку проблематичними лишаються і механізми пристосування інших до себе. В даному разі, природньо, перш за все йдеться про владу, яка традиційно асоціюється з пригніченням, маніпулюванням, насильством. Хоча насправді цілком імовірними бувають і зовсім інші асоціації: примирення інтересів, досягнення групових цілей, поблагливість, протегування. При цьому як дуже важливі постають питання ресурсів влади /Равен/, ступінь або міра "симетричності" у відповідних взаєминах, страх влади /Уінтер/ та деякі інші.

Уявляється, що відповіддю на певні з зазначених вище питань було б введення нового поняття "паритетна адаптація" і відповідна інтерпретація певних соціально-психологічних явищ саме під таким кутом зору. Крім того, це допомогло б усвідомленню відомих механізмів інтеракції як мотиваційних, що, в свою чергу, сприяло б їх врахуванню в роботі з людьми.

В цілому паритетна адаптація здійснюється в процесі взаємодії, співробітництва та взаємовпливу на базі афіліації, альтруїзму, суб"ект-суб"ектних відносин. Що ж до конкретних її проявів, то посилення на події подібні до тих, що описані в біблійській притчі про "доброго самаритянина", це не вирішення, а лише постановка проблеми. У дійсності багато залежить від характеру очікувань: надто узагальнених, пов'язаних із страхом бути відкинутим у спідкуванні з незнайомими і, навпаки, сподівань на співчуття і допомогу. "симетричні взаємини" з людьми у групі членства /Мехрабян і Ксьонзаський/. Саме на

такій основі в багатьох випадках і здійснюється допомога, яка, таким чином, практично обертається взаємодопомогою.

Іншим, на перший погляд, здається такий механізм паритетної адаптації як почуття відповідальності за того, хто потрапив в біду. Вражачі дослідни Б. Латане та Дж. Дарлей підтвердили гіпотезу про "дифузій" відповідальності, тобто зниження її /краще сказати, зняття з себе/ по мірі збільшення чисельності групи. Також і Л. Берковиць твердить, що співчуття до того, хто страждає, виникає лише при усвідомленні, що його доля залежить саме від нас. Етим, все це може виглядати інакше, коли свідками нещастя або неприємності виступають члени організованої групи /Савадж і Річардсон/.

В такому ж ключі правомірно інтерпретувати і норму реципрокності /взаємооберненості/ як одну з детермінант пристосувальної поведінки, що здійснюється на паритетній основі. Її нерідко нехтують, оскільки вона надто очевидна. Однак, на думку Дж. Хоманса, увага до інтеракції як системи угод не повинна послаблюватися тому, що зближує поведінські науки з економічними /точніше, з управлінськими/. Поняття типу "винагорода", "вартість" і т.п. - це те, чим люди користуються повсякденно. Дж. Хоманс виділяє 4 форми обміну: матеріальними речами, діями, благом і шкодою.

Мотивація взаємооберненості невід'ємна від міжособистісного сприйняття та певної інтерпретації вчинків одного по відношенню до іншого. Інакше важко зрозуміти, як формується тактика вчинку-відповіді. Адже саме по собі приписування партнеру по спілкуванню тієї чи іншої причини його поведінки багато в чому зумовлює власні акції щодо нього. Таким чином, каузальну атрибуцію /Ф. Хайдер, Х. Келлі, Г. М. Андреева, В. С. Агеев, Л. А. Сухинська/ також можна розглядати як ще один механізм мотивації па-

ритетної адаптації.

Глава четверта: Психічна саморегуляція як джерело
мотивації поведінки

Не менш нагальною, ніж у зв'язку з соціальною мотивацією або біологічною детермінацією є й проблема власне психічної причинності. Навіть, якщо, додержувчись ідеї рефлекторного характеру психіки, визнавати пріоритет у її походженні за певними зовнішніми чи внутрішніми умовами, однак, є достатньо підстав глумитися її таким чином, що вона не тільки зумовлена, але й зумовлює /В.А.Роменець/.

Уявлення про психічний детермінізм склалися досить давно. З тих пір було чимало спроб порозумітися з цього приводу. Що ж до вітчизняної психології, то протягом декількох десятиліть в нас домінувала теорія діяльнісного опосередкування, хоча їй і притамані певні вади: двозначність, надмірні узагальнення, невизначеність родового поняття. Діяльність і тепер аживають як щось цілком зрозуміле, а загальноприйнятої дефініції як не було, так і немає.

Реальна дослідницька практика, що склалась, свідчить про поліфункціональність категорії "діяльність". Серед іншого, вона відбиває і те, що в даній дисертації виступає як об'єкт управління, а саме - учбову, трудову та інші її різновиди. Однак спроба зрозуміти і якось пояснити останні за рахунок того ж діяльнісного опосередкування призводить не більше як до тавтології /С.Г.Юдін/.

Одним з розповсюджених механізмів психічної причинності вважається цілепокладання. Щопрада, аби уникнути надто загальних міркувань, слід встановити різницю між найближчими та віддаленими цілями.

Виходячи з сучасних теорій "очікуваної цінності", можна дійти висновку, що в разі найближчих цілей головним є користь або очікувана щохвилинна вигода. Однак нерідко цінність об'єкту мети стикається з невизначеністю щодо вигодності її досягнення і, зрештою, феноменом, що зумовлює поведінку в ситуації вибору, стає перевага. Як психічне новоутворення вона відіграє роль вторинної мотивації, в основі якої інструментальні союзи, пов'язані адебільшого з природними нуждами та соціогенними потребами. Інша річ, коли йдеться про віддалені цілі, реалізація яких відстрочена надовго, коли в силу вступають чинники, що не підлягають частим змінам. Коли, як в разі детермінації майбутнім /Ж.Ф.Ле Ні, Ж.Нюттен, К.Обуховський, С.І.Головаха і О.О.Кронік/ привабливість мети і сила відповідної мотивації не спадають, незважаючи на те, що вигодність її досягнення протягом власного життя інколи вимірюється зовсім малим. Зазначимо, що у таких випадках перевага базується головним чином на запитах особистості і скоріше стосується не об'єкту мети, а самого процесу і засобів її досягнення.

Навідміну від цілепокладання мотивація, що породжується деякими емоційними станами, нерідко від нас прихована. Це підтверджується дослідженнями тривожності, в тому числі і тими, що проведені нами з студентами Київського університету. Спеціальний аналіз їх результатів дає підстави погодитись, що коли йдеться про страх, відомий механізм когнітивно-афективної взаємодії /М.Д.Спілберг, К.Ізард/ пояснює лише надмірний суб'єктивізм в оцінці загрози. Неадекватність дій, скажімо, при складанні екзаменів це скоріше наслідок обтяжених самооцінок очікувань в тих, кому властива екзаменаційна тривожність /Х.Хекхаузен/. І все це, слід гадати, більш угод-

жується, ніж розходиться з думкою про дезорганізуючу функцію сильних емоцій в справі мотивації поведінки /П. Фресс, Д. О. Хебб, Г. Л. Фрімен/.

Більше за все психічна причинність асоціюється з феноменом "запиту особистості". Як відзначалось вище, модель мотивації, що обстоюється в дисертації, передбачає систему, в якій поряд з рівнем природних нужд і соціогенних потреб, на якому спрацьовує логіка внутрішніх і зовнішніх умов, що забезпечує сам факт життєдіяльності і пристосування, існує і рівень, на якому в силу вступає людська особистість, індивідуальні її особливості. Її переважна поведінка в даному разі не тільки не завжди підпорядковується логіці виживання та адаптації, але інколи їй протирічить. Згадаємо короля Ліра. Поривавши із своїми дочками, які бралися забезпечити його всім, "що потрібно", він завіс до людей, нагадуючи їм, що надлишок необхідних хоча б у чомусь, що той, хто стурбований лише нуждами, уподібнюється до тварин. Навіть лебрак вдається до якоїсь розкоші. Інакше б він не жив.

Певна річ, що таке тлумачення людської мотивації не є новим. Наприклад, Г. Олпорт окремо виділяв рівень мотивів нужди /deficit/ та вищий рівень мотивів розвитку. Останні складають центральне ядро "Я" і перетворюються в цінності, відмова від яких може переживатись як зречення самого себе. Подібним є позиція іншого, не менш відомого персонолога А. Маслоу, що втілюється в ідеї самоактуалізації та творчості як виразі вищого рівня наших потреб /"мотивація зростання"/. Насправді ж навіть згідно з самим автором цієї концепції, люди, що дійсно самоактуалізуються, надзвичайно рідкісні. Не випадково, що спеціальне його обстеження трьох тисяч студентів виявило всього одного

подібного суб"єкта та джину тих, хто у майбутньому обцяє стати такими.

Те, що пропонується в дисертації: і відбивається поняттям "запити особистості", ближче до життя перш за все тому, що у більшості випадків дістало емпіричне підтвердження. Крім того, вони /запити/ набагато ширше так званої мотиваційної сфери, про яку говорять взагалі, не уточнюючи, як правило, її походження. Тоді як проблема саме в цьому: подібно того, як у зв'язку з пертурбаціями гомеостаєсису судять про актуалізацію природних нужд, а, спостерігаючи групові процеси, виводять наявність соціогенних потреб, можна, беручи до уваги різноманітні особистісні прояви, припустити, що існують відповідні, релевантні потребам психічні стани. Саме для цього і пропонується поняття "запити особистості". Так само як і попередні це безумовно гіпотетичні змінні, оскільки про них ми унаємо лише опосередковано.

Аналіз спеціальних робіт дозволяє виділити 4 класи особистісних проявів, які можна розглядати як основу наших запитів:

- звична поведінка,
- індивідуальність, що нагадує властивості темпераменту,
- варіації внутрішньої позиції або ставлення,
- уявлення про себе, уявлення про власне "Я".

Слід сказати, що проблематика особистісної причинності стикається з певними труднощами. Так, коли йдеться про рівень домагань і специфічну мотивацію "досягнення-уникнення", важко буває зрозуміти, чи вони є похідними від мікросоціуму, загальної соціально-економічної або ідеологічної ситуації /Д. Мак Клееланд/, чи про них слід говорити як про такі, що набувають надситуаційного і навіть акцентуованого характеру /Дж. Аткінсон, Ф. Холпе, М. Неймарк/. Невирішеною лишається й про-

блема особистісно-ситуаційного детермінізму. "Теорія рис" /Г.Олпорт, Ф.Лерш, Р.Кеттел, Л.І.Божович та інші/ і протилежний їй ситуаціоністський підхід /У.Мішель, П.М.Якобсон та інші/ скоріше за все є однобічними. Переконливих версій взаємодії обох цих факторів, хоча їх і чимало /К.Левін, Г.Муррей, П.Фресс, Х.Хекхаузен, Д.Н.Узнадзе, В.О.Ядов, В.Д.Шадриков/, також поки ще недостатньо. Так, спеціальний аналіз 19 досліджень, що мають до цього відношення, дав підстави К.С.Бауерсу для твердження, що більша половина наших вчинків лишається неадекватною, якщо навіть врахувати і перше, і друге, і третє.

Певне пересмислення цієї проблеми можливе з погляду на результати наших власних експериментів.

Незважаючи на значні успіхи психодіагностики /А.Анастасі, Г.Ю.Алаєнк, К.М.Гуревич, Л.Ф.Бурлачук, В.В.Столін, Ю.З.Гільбух та багато інших/, один з означених вище, а саме диспозиційний підхід не вирішуватиме справи, якщо не врахувати певні прояви рефлексії. Особистісні риси можуть-таки набувати мотиваційного статусу завдяки, наприклад, механізму самопіднятого дисонансу. Конкретно це виникає внаслідок внутрішнього конфлікту у зв'язку з розходженням між самооцінкою цих рис і тим, що показує об'єктивне їх вимірювання. Ще у 1957 р., коли тільки з'явилась ця теорія, в головному її постулаті містився мотиваційний ефект - тенденція до гармонії, угодження та конгруентності когнітивних репрезентацій не тільки зовнішнього світу, а й самого себе. В останньому випадку, якщо суворо дотримуватись Л.Фестінгера, це означає, що коли відношення між елементами самопізнання дисонантні, то уявлення про себе про власну поведінку/ підлягає зміні, до нього мають додаватися нові елементи, а значення дотеперішніх зменшуватись.

Піаніше Е.Аронсон став першим, хто серед теоретиків когнітивного дисонансу обмежив прояв цього феномену особистісно значущими факторами, вказавши, що він виникає переважно, коли діяльність та її результат протирічать уявленню про себе, обманюючи при цьому позитивні чи негативні очікування. А.Д.Бремел ще більше зваував діапазон самопізнавального дисонансу: умовою, що його породжує, він вважає лише негативні відхилення. Водночас він відмічає специфічну мотивацію - страх пред соціальними наслідками меншої, ніж хотілося /або належить бути/, компетентції чи моральності.

Спеціальні дослідження показують, що неадекватні уявлення про себе трапляються досить часто. В таких випадках люди невірні, упереджено оцінюють свій досвід, придушуючи все те, що не відповідає концепції "Я", що склалась. Оскільки ж неминуче виникають розходження роблять нас неспокійними, урагливими, такими, що переживають тривогу, яка тим сильніша, ніж актуальніша необхідність теремін, єдиний вихід і водночас запорака психічного здоров'я у гнучкості самоцінки, перегляді системи цінностей, корекції власного іміджу /К.Роджерс/.

Дуже подібний виявилася динаміка психічного стану піддослідних у наших експериментах, що проводились в одному з ІПК керівників та спеціалістів м.Києва.

Перш за все було зафіксовано, що в уявленні про себе суттєво перекручується реальна вираженість таких проявів особистості як докус контролю, поведження в конфлікті, домагання піднятися у посаді, макіавелізм. Однак саме по собі усвідомлення цієї різниці, якщо вона не співставляється з конкретною життєвою ситуацією, являє собою лише достатню, але ще не обов'язкову умову перегляду власних цінностей. Тому в продовження експерименту методом ролової гри було піддано обгово-

ренню цілу ніяку можливих ситуацій, що стосуються двох а зазначених вище особистісних проявів - сили мотивації посадового арстання та макіавелізму. Виявилось, що в багатьох випадках підслідні суттєво скоректували самооцінку в бік більшої її відповідності вимогам тих ситуацій, що обговорювались. Мабуть, що подібний компроміс з самими собою це найбільш доступний спосіб вирішення зазначеного вище конфлікту особистості і також передумова необхідних дій як мінімум в подібних до обговорених життєвих ситуацій. Цікаво, що у переважній більшості учасників гри вироблене в ній, можна сказати, ідеальне "Я" більше нагадує дані тестування, ніж попередню самооцінку. Тобто правомірно говорити про зміну власного уявлення про себе, чого, якщо виходити з поєднання теорій Фестінгера-Аронсона-Бремеля з тим, що стверджує Роджерс, має бути достатньо, аби той чи інший прояв особистості набув мотиваційного статусу.

Глава п'ята: Діяльність і поведінка як об'єкт спеціального вивчення та управління.

Здійснений у дисертації короткий екскурс до історії учення про діяльність свідчить, що у філософських підходах /Декарт, Фіхте, Гегель та інші/ це поняття часто-густо виглядає як надмірна абстракція. З його допомогою намагались досягнути істинну цілісність світу, тобто відбити й найелементарніші акти буття й найглибші його підвалини. Насправді ж досить складно діяти єдино! думки щодо використання цієї категорії навіть в межах лише психології. Кожного разу, коли йдеться про діяльність, доводиться уточнювати, яка з них мається на увазі: психічна чи практична. Якщо ж виходити з того, що між ними взагалі немає різниці /О.М.Леонтьєв/, або що перша обов'язково є похідною від другої, то може статися, що специфічним для

психіки функціям - збудженню, регуляції, контролю та іншим просто немає звідки взятись, якщо не з тієї ж предметної діяльності, яку вона /психіка/ збуджує, регулює та контролює /А. К. Абульханова-Славська/. Оскільки це очевидне "коло" у логічному міркуванні, необхідно погодитись з тим, що вже неодноразово стверджувалося раніше, а саме, що психічне та практичне доцільніше розглядати як відносно самостійні реалії /Т. С. Костик, Л. І. Андиферова, Е. Г. Кдія, О. В. Запорожець, П. Я. Гальперін, І. Д. Бех та інші/.

Отже, виходячи з загальнопсихологічної точки зору, треба визнати цілком правомірною постановку проблеми про єдність психічного та виконавчого. Але, беручи до уваги те, як розвиваються конкретні дослідження, і також враховуючи запити практики, не менш виправданим є зосередження на кожній з зазначених діяльностей окремо. Стосовно обговорюваної теми це означає таке: якщо на меті уточнення об'єкту управління, слід мати на увазі саме практичну /предметну/ діяльність або просто певне заняття; для пояснення ж того, як воно спонукається, спрямовується та контролюється, потрібно звертатися до досить широкого кола психічних феноменів, які включаються в механізм саморегуляції різних рівнів.

Дуже нагадує сказане відоме відокремлення орієнтовних компонентів від виконавчих, закріплення за першими функції регуляції /О. В. Запорожець, П. Я. Гальперін/. Хоча з цього ще не випливає, чи можуть, наприклад, перцептивні дії бути сформовані цілеспрямовано для вирішення тієї чи іншої практичної задачі. Питання, що виникає у зв'язку з цим, полягає в тому, наскільки є імовірним такий праксеологічний підхід до сприйняття /Х. Піаже/, за якого сенсорне навчання слугувало б досягненню не юї учбової, виробничої, спортивною чи іншої мети.

Відповіддю на це питання якимсь міром є дані прикладних досліджень, що включені в дисертацію. Вони проведені методом природного експерименту в реальних умовах навчання та праці.

Про перший з цих дослідів вже говорилось у зв'язку з аналізом мотиваційного ефекту "знання результату" /гл. 2/. В ньому доведено, що прогрес у точності сприйняття часу слугував передумовою навчання виконувати рухи заданої тривалості і, як результат, - більш успішного оволодіння фізичною справою.

Дані другого експерименту вписуються в контекст інженерно-психологічної проблематики діяльності операторів /Б. Ф. Ломов, Д. А. Ольшанський, В. П. Зінченко, С. А. Мілерян, К. Д. Трофімов та інші/, зокрема, мають відношення до проблеми розвантаження зору /Чаланіс/. В цьому дослідженні робітники-шліфувальники навчалися контролювати завершення обробки деталей не візуально, що в тих умовах було небезпечно для їх очей, а за допомогою спеціально виробленого почуття часу /без участі зору/. Після 14-15 таких тренувань, коли точність оцінки тривалості підвищилась у 1,5-2 рази, можливість вирішення подібного виробничого завдання стала реальною.

До висновку, що когнітивні процеси можуть бути об'єктом управління /спрямованого формування/ дозволяє дійти й зроблений у дисертації аналіз концепцій сприйняття, пам'яті та мислення цілої низки вчених /Б. Г. Ананьєва, Г. О. Балла, П. П. Влосського, М. Р. Вогуша, О. В. Врушлянського, П. Я. Гальперіна, О. В. Запорожця, П. І. Зінченко, В. П. Зінченко, Г. С. Костюка, О. М. Леонтєва, В. Д. Пушкіна, Г. К. Середи, О. О. Смірнова, О. К. Тихомірова, М. О. Холодної, Д. Г. Елькіна та деяких інших/. Набуваючи власної мотивації, вказані психічні процеси перетворюються на відповідні перцептивні, мнемічні та інтелектуальні дії, що націлені на вирішення цілком практичних завдань /Б. Г. Ананьєв, Л. І. Анциферова, Р. Вудвортс/.

Певна річ, що слід враховувати й зворотній вплив тих чи інших предметних дій на психіку. В процесі керівництва людьми не може не братися до уваги той факт, на який першим серед психологів ще у 1922 р. вказав С.Р.Рубінштейн: особистість це не тільки умова, але й продукт діяльності. Значно пініше почали говорити про систему життєдіяльності як передумову формування або просто адекватного функціонування людини /В.Г.Ананьєв, К.К.Платонов, В.О.Ядов, М.С.Каган, О.В.Киричук/. Оскільки у будь-якій системі бувають пріоритети і щось другорядне, поставало питання про провідну роль тих чи інших занять. У зв'язку з цим у дисертації проаналізовані спеціальні роботи, які свідчать, що традиційне обмеження грою, учінням та працею, тлумачення їх як чи не єдиних передумов основних змін у психіці є спрощенням. При цьому, як мінімум, недооцінюється активність першого року життя. Вже в перші місяці після народження, коли не про яку гру ще не може бути і мови, дитина починає спілкуватись /Л.С.Виготський, Д.Б.Ельконін, К.Боллер, Н.Д.Добринін, А.М.Вардін та Н.В.Лаврова/, що не може не відбиватися на її розвитку. Подібні до цього зауваження можна зробити стосовно учіння та праці. Тому наступним кроком поряд з визначенням провідної діяльності обов'язковим має бути винаходження інтраіндивідуальних відмінностей систем життєдіяльності в межах гомогенних соціально-демографічних угруповань.

Доречно у зв'язку з цим послатися на результат нашого експерименту в середній школі, в якому методом моментних спостережень на уроках і вивчення об'єкту позашкільного часу визначалась система життєдіяльності учнів 10 класу. Як і очікувалось, зайнятість учінням протягом дня виявилась найбільшою - 34% всього часу з ранку до вечора. Але це в

середньому для всього класу. Індивідуальні ж розбіжності досить значні - від 10% до 50%. За рахунок цього аналіз активності наших піддослідних ускладнюється. Навідміну від тих випадків, в яких учіння дійсно відіграє роль провідної діяльності, в інших потрібен якісно інший підхід до справи.

В цілому сказане переконує, що як у дослідженні, так і в практиці керівництва оперування одним лише поняттям "діяльність" недостатньо. Оскільки можливостей для імітації в тих, хто прийшов на роботу або, скажімо, сів за парту, буває досить багато, важливо знати, чому в конкретній ситуації виконавач вчиняє так, а не інакше. Слід з'ясувати, що обумовлює послідовність його дій, і, зрештою, чим визначається їх зміна. Тобто треба зрозуміти те, що в даній роботі відбувається термінами "поведінка" та "мотивація поведінки".

На жаль, невизначеність стосовно специфіки поведінки, яка б відрізняла її від діяльності, значна. Протягом тривалого часу цій категорії у вітчизняній психології приділялось мало уваги. Певний запал у критиці біхевіоризму, в межах якого напочатку поведінка дійсно розглядалась чи не єдиним предметом психологічного дослідження, а, з іншого боку, не завжди виправдане прагнення тлумачити будь-що з позиції теорії діяльності, сприяли тому, що термін "поведінка" міг взагалі зникнути з понятійного апарату нашої науки, тобто "разом з водою мало не виплислили і дитину". Тоді як необхідність його застосування в керівництві людьми, зокрема, в навчанні та вихованні ніколи не викликала сумніву, в психології питання методології дослідження явищ, що ним відбуваються, ще й досі лишаються нерозробленими /Б.Ф.Ломов/. Ось чому дуже важливо підкреслити, що саме у зв'язку з розробкою проблеми мотивації, системним її вивченням категорія "поведінка" набуває все більшого значення.

Здійснений в дисертації спеціальний аналіз робіт Л.І. Анциферової, Дж.Древера, І.Імедадає, Б.Ф.Ломова, Я.М.Полової, Е.Торрідайка, В.О.Ядова дозволяє скласти уявлення про поведінку як упорядкований набір занять /або дій/, які постійно змінюють одне одного протягом певного часу. Ієрархізовані в кожній людині по-своєму, вони, хоча й пов'язані якимось чином з властивостями фізичного та соціального середовища, в той же час принципово відрізняються від пристосувальних і нормативних акцій, про що йшлося у 3-й главі дисертації.

Механізмом мотивації поведінки є перевага. Її наявність вперше була доведена П.Янгом. В даний час цей термін застосовується в роботах Е.Нюттена, Х.Хекхаузена, Я.Лінгарта, Дж.Неймана та О.Моргеншторна, В.О.Моляко, М.Й.Еоритшевського та інших. Щоправда, одного лише посилання на те, що перевага є функцією привабливості об'єкту мети та вирогідності її досягнення, як це глумачиться в теоріях "очікуваної цінності", замало. Щоб подолати надмірний суб'єктивізм переваги і зрозуміти, чим обумовлюється згадана вище упорядкованість змін занять в процесі поведінки, необхідна певна її формалізація за рахунок емпіричних перемінних, як, скажімо, це зроблено В.О.Моляко в дослідженні поведінки конструкторів. Що, між іншим, дозволяє говорити про перевагу як про механізм вторинної мотивації.

Подібне до цього було здійснене у відзначеному вище вивченні поведінки старшокласників за рахунок двох емпіричних перемінних: міри включеності у навчання і сили учбової мотивації.

Про прему вже говорилося. Вона відбиває готовність до відповідних витрат власного часу в школі і вдома. Друга - це те, що було встановлено за тим, а саме - значущість оціночних

суджень щодо факторів, які спонукають до учіння в школі. Розроблена для її вимірювання альтернативна шкала дозволяла порівнювати між собою і оцінювати в балах твердження, що взаємно виключають одне одного.

Оскільки обидві емпіричні перемінні, як виявилось, корелюють між собою / $0,61$; $P 0,005$ /, можна говорити, що вони пов'язані з відповідною перевагою. В першому випадку завдяки їй з цілої низки можливих занять частіше вибиралося те, що стосується учіння, а в другому більш висока оцінка однієї з двох альтернатив відбивала саме учбову спрямованість підослідних, а не навпаки. Якщо до цього додати відомості про академічну успішність, то можна припустити наявність ще однієї, шоправда, вже гіпотетичної перемінної - здібності або, краще сказати, уміння вчитися.

В справі управління учінням це дуже важливе припущення. Воно в принципі угаджується з твердженням про неоднозначність зв'язку між рівнем мотивації та результативністю учіння /Р.М. Йеркс і Дж.Д.Додсон, Д.С.Берлайн, З.Путкевич, Н.С.Мілітанська, та З.А.Романова, Н.В.Гродська/. Зокрема, може домінувати не мотивація, а успішність, оскільки результати учіння нерідко виконують роль стимула. Зрештою, все це дає підстави говорити про мотиваційне значення умінь та навичок /уміння вчитися, здібностей/, які також виступають складовою переваги в ситуації вибору.

Завершуючи розмову про поведінку та її детермінацію, нагадаємо, що вона буває просоціальною і також індивідуальною, тобто вчинком. Близької до цього точки зору додержуються Д.Рісман, О.О.Бодальов, Б.Ф.Ломов та О.М.Матішкін, І.М.Попова, В.О.Ядов. Виходячи з того, про що говорилось раніше, додамо, що подвійним є й характер мотивації поведінки. В одному випад-

ку воно базується на розглянутих у третій главі дисертації соціогенних потребах, а в другому -- на тому, про що йшлося в четвертій, - запитах особистості. Враховуючи також сказане про природні нужди /2 гл./, що спонукають нас до різноманітних занять, загальну структуру об'єкту управління, тобто діяльності у найбільш загальному розумінні можна уявити як таку, що складається з:

- заняття, яке здійснюється завдяки актуалізації природних нужд,
- пристосувальної поведінки в межах мікросоціуму, зумовленої її соціогенними потребами,
- вчинку як індивідуалізованої форми поведінки, що відповідає запитам нашої особистості.

Глава шоста: Врахування фактору мотивації як основа управління діяльністю та поведінкою

Однією з складових системи керівництва є тільки що зазначені діяльність, групова поведінка та вчинки рядових виконавців. Зробити їх адекватними намірам керівника можливо, лише наголосивши на тому, що спонукає людей до активності, примушує їх вести себе належним чином. Ця істина, принаймні на Заході тепер вже ні в кого не викликає сумніву. Не дарма в останні роки, коли в спеціальних роботах з менеджменту йдеться про психологію, досить значне місце відводиться саме мотивації /Р.Блейк і Дж.С.Моутон, В.Люстиберг, Г.А.Коул, М.Х.Мескон, М.Альберт і Ф.Хедоурі, У.Оучі та інші/. Безумовно якимсь міром це питання постає і в працях вітчизняних спеціалістів з психології управління /Є.С.Жарикова, І.Д.Ладанова, В.І.Лебедева, Г.В.Домкіна, В.Г.Лооса, Л.Д.Кудряшовой, А.І.Кітова, А.В.Філіпова, В.М.Шепеля, Г.В.Щокіна та інших/, але за незначним винятком

/А.Л.Свенцицький, В.П.Каагіренко/ розробці їх належної уваги не приділяється.

Стосовно управління учбовою діяльністю школярів слід сказати, що в дослідженнях, які можна віднести до цієї проблематики /Г.О.Балла, П.А.Гончарука, А.К.Дусавицького, С.Д.Максименка, Ю.І.Малбиця, А.К.Маркової, В.В.Репкіна, Г.І.Шукіної та інших/ здебільшого йдеться про підвищення ефективності засвоєння знань. Однак при цьому не завжди враховується, що залучення до освіти, адекватна поведінка серед оточуючих, індивідуальні прояви цікавості та допитливості не відбуваються автоматично. Що перш ніж запроваджувати ту чи іншу "технологію" суто навчального впливу вчителя, викладача, вчителя буває необхідним використати всі можливості живого слова, аби ж оволодіти аудиторією, бути в ній справжнім керівником.

Враховуючи сказане, необхідним уявляється такий підхід до справи, за якого об'єктом управління мають виступати окремо: учіння просто як певне заняття /1/; адаптивна учбова поведінка в межах найближчого оточення /2/; учбовий вчинок /3/. Відповідно, повинна враховуватись і полімотивація учіння, що ніяк не обмежується пізнавальним інтересом, а є функцією: природної нужди у знаннях або в інформації /1/; соціогенних потреб, які актуалізуються в середовищі учнів /2/; пізнавальних та інших запитів особистості школяра /3/. Завдання ж управління в такому разі можна було б сформулювати так:

- забезпечення умов здійснення пізнавальної діяльності / аудіовізуального сприйняття, оперативної та довгострокової пам'яті, осмислення; внутрішньої та письмової мов;

- регуляція поведінки в аудиторії /довільної та поглядливої уваги, врахування соціального контролю, наслідування та адаптації, паралінгвістичної комунікації, соціальної пер-

цешіі тог/;

- переконувачий вплив /переконання, різноманітні засоби навчання, зближення позицій, обміну ролями між носієм знання та його реципієнтом, інші засоби суб"ект-суб"ектної навчальної взаємодії/.

Врахування фактору мотивації в управлінні виробничою сферою почалось значно раніше. Історія учення про трудову мотивацію досить відома. Однак необхідні певні уточнення та акценти, значимість яких применшувалась в традиційній, надто критичній оцінці "буржуазного" досвіду.

Приоритет у цій області, як відомо, належить американській науці та практиці менеджменту. Саме у США вперше в уявленні про роль людського фактору у виробництві були покладені припущення щодо мотивів праці. Це відбулося ще напочатку століття, коли була усвідомлена безперспективність ставлення до працівника, в основі якої винагорода на межі виживання. В теоріях наукового менеджменту /Тейлор, Файоль, Гілбрейт, Гант/ передбачалось, що тільки додаток в оплаті тим, хто перевищує "достатню щоденну виробку", призводить до суттєвого підвищення продуктивності праці.

В 30-50 роки домінувала соціально-психологічна доктрина "людські відносини". Це також значна віха в ученні про мотивацію праці. В новій орієнтації, започаткованій Е.Мейо, робота людини тлумачилась як соціальна активність, а працівники - як не ізольовані один від одного, а об'єднані в групи. І потреба приналежності до них, схвалення з боку їх членів не менш важлива, ніж матеріальні стимули.

Однак більш за все орієнтація не на результат, а на психологію виконавця характерна персонологічної школі "неолюдських відносин". Вона базується на теорії А.Маслоу, котрий особливої

ваги надавав найвищим потребам: престижу, самоактуалізації, творчості. Його послідованик Ф.Херцберг привернув увагу до "істинних мотиваторів" праці - визнання, відповідальності, просування і т.п., з чого, власне, і складається відомо на Заході програма "збагачення праці".

Серед нетрадиційних підходів слід відзначити концепцію В.Врума, де поведінка на роботі це залежна перемінна від того, наскільки вигодним уявляється зв'язок між зусиллям, виконанням і винагородою, модель справедливості Е.Лоулера, згідно з якою службова завязатість залежить від суб'єктивної оцінки власного внеску і сплати за нього у порівнянні з тим, що при цьому отримують інші працівники.

Отже, теоретичне і практичне знання про мотивацію праці, що формувалося протягом всього ХХ століття, започаткувалось як уявлення лише про одне /матеріальне/ першоджерело. Згодом воно зробилось складнішим за рахунок соціально-психологічного /групового/ фактору, а ще пізніше - особистісного. В теперішній час все це слід розглядати як єдиний комплекс, враховуючи, однак, що в конкретній управлінській ситуації кожний окремих його елемент може набувати відносно самостійного значення.

У вітчизняній психології питання трудової мотивації та її врахування в управлінні стали предметом спеціальних досліджень психологів, починаючи з 60-років /П.М.Якобсон, В.Є.Мільман, В.І.Чирков, В.П.Казіренко, В.Русинова, С.Г.Москачов, А.Л.Свенцицький, В.Магун та інші/, але ще й тепер їх вкрай недостатньо. Набагато частіше цю проблему вивчають соціологи, особливо, якщо мати на увазі емпіричні дослідження /В.О.Ядов, А.Г.Здравомислов, І.М.Попова, В.В.Моін, Н.Ф.Наумова, А.О.Ручка і М.О.Сакада та багато інших/. Звідси нагальною є необхідність уточнення деяких позицій і висновків з точки зору саме психо-

логії упрі віння.

Зокрема, важко погодитись з самою постановкою питання про так зване мотивування. Справа в тому, що в такому разі йдеться не про використання орієнтацій робітників та службовців, які склались, а зміну цінностей і мотивів /Б. Г. Прожкин/, формування бажаної системи трудових мотивів /А. О. Ручка та М. О. Сакада/, вплив на переваги у необхідному напрямку /І. М. Пшова/. Така позиція скоріше співвідноситься з поняттям "маніпулювання", ніж управління у власне психологічному розумінні. Крім того, мотивування це є по суті те ж саме зовнішнє стимулювання, на яке нерідко покладають надії соціологи і особливо економісти. Насправді ж його недостатньо, якщо не враховуються внутрішні, дійсно мотиваційні процеси.

Ще одним питанням, яке поки не дістало однозначного тлумачення, є те, чи залежить продуктивність праці від задоволеності нею. Остання почали вимірювати у 1939 р., коли Ройслісберг і Діксон опитували в цього приводу 20 тис. робітників на підприємствах "Вестерн електрик" у США. Пізніше було набуто чималого досвіду у цьому напрямку. Його аналіз показує, що, незважаючи на певне розходження точок зору та емпіричних даних, не можна нехтувати зв'язок між рівнем задоволеності працею і такими особливостями поведінки на роботі як ініціатива, виконавча дисципліна, зацікавленість, відповідальність тощ. Певна річ, що залежність ця в окремих випадках і в різних соціально-демографічних угрупованнях може проявлятися по-різному, бути, зокрема, взаємною чи спрямованою лише в один бік. Щоправда, необхідне уважне ставлення й до самого явища "задоволеність працею". Справа в тому, що як досить складне і самрегульоване, воно включає в себе цілу

никаю окремих, емоційно забарвлених оцінок: платні, умов, змісту роботи та інших елементів виробничої ситуації /А.Л.Свенцицький/. Вступаючи у взаємодію між собою, кожен з них усвідомлюється по-своєму. При цьому цілком імовірно, що ставлення до якогось більш-менш усталеного з них може проначатися на оцінці інших, перекируючи їх сприйняття у ту чи іншу сторону.

Конкретний випадок подібного "зрушення у свідомості" зафіксовано в нашому дослідженні на одному з виробничих об'єднань м.Львова. Отримані дані дозволили зробити висновки про наявність зв'язку між ступенем загальної задоволеності працею, з одного боку, і тим, чи вважають опитані свою роботу такою, що відповідає їхнім фізичним можливостям, а гігієнічні умови нормальними. Однак подальший статистичний аналіз результатів показав, що функціональна залежність між ознаками, що вивчалися, спрямована лише в один бік, що означає таке: підвищений інтерес до роботи в даному разі виступав як незалежна перемінна. Саме він скоріше за все і обумовлював недосцінку втомиленості та шкідливості гігієнічних умов, які, таким чином, виступали як залежні перемінні. І, навпаки, коли він /інтерес/ відсутній, можливе чисто психологічне підвищення вимогливості до умов праці і "посилення" почуття втоми. Мабуть, подібні психологічні ефекти і повинні братися до уваги, коли йдеться про особливості шкали "задоволення-незадоволення", які виявляються шляхом прямого опитування.

Зрештою, не можна не згадати й розходження думок з приводу структури трудової мотивації. Поряд з розповідями ув'язненням про достатність лише двох груп спонукальних чинників для адекватного пояснення поведінки на роботі /Д.Мак Грегор, Ф.Хенцберг, Л.С.Вляжман, В.Г.Сочилін та І.О.Шкартан, В.І.Та-

расенню та інші/ більш обгрунтованою уявляється точка зору, згідно з якою подібних груп /класів/ має бути три /Е. Шейн, У. Оучі, В. Врум та Е. Л. Дісі, В. Г. Подмарков, Н. Ф. Наумова, А. Г. Здравомислов і В. О. Ядов та інші/. Такого висновку дозволяє дійти здійснений у дисертації екскурс в історію вчення про трудову мотивацію і також аналіз спеціальної літератури з проблеми мотивації в цілому. Отже, в основі цієї структури лежать потреби трьох рівнів: природні нужди, соціогенні потреби та запити особистості працівників. Ними обумовлюється структура виробничої активності, що складається з праці як різновиду занять, поведінки в межах виробничих угруповань, індивідуального робочого вчинку. Власне цими двома чинниками і обумовлена необхідність диференційованого врахування фактору мотивації в управлінні. Мається на увазі окреме або у сукупності з іншими вирішення таких трьох завдань:

- залучення до праці,
- регуляція поведінки на роботі,
- індивідуальний підхід.

ВИСНОВКИ

1. Теоретичні та емпіричні дослідження мотивації систематизовані в дисертації таким чином, щоб досягнувши новітню історію вчення про мотивацію, витягти з неї те, що може бути використане в управлінні.

2. Системний аналіз відкриває взаємозалежність між структурами мотивації, діяльності та управління. В основі - потреби трьох рівнів /природні нужди, соціогенні потреби, запити особистості/, які зумовлюють її трирівневу структуру активності /заняття, соціальна поведінка, вчинок/, що власне і є об'єктом

управління, котре, в свою чергу, проявляється на інституціональному, груповому та індивідуальному рівнях.

3. Уявлення про мотивацію, що складається з мотивів, бажань, намірів тощо, є спрощеним. Насправді ж існує ціла низка природних, мікросоціальних і власне психічних явищ, що набувають статусу мотивації при певних умовах. Звідси неабияка складність у визначенні мотивації, і суттєве розширення методів її емпіричного дослідження.

4. Широковідомий ефект "знання результату" набуває спонукальної сили завдяки загальнобіологічному механізму зворотнього зв'язку.

5. Мотиваційний статус біологічних потреб, якими не можна нехтувати в управлінні, визначений завдяки необихевиористичним теоріям імпульсу /драйв/. Більш адекватним в даному разі є поняття "природні нужди".

6. Правомірним є виділення соціальної мотивації в окрему рубрику. Відповідні потреби, що виступають на даному рівні аналізу як базові, виведені в дисертації експериментально та шляхом узагальнення.

7. Поряд з двома традиційними механізмами пристосування до соціуму можна говорити й про "паритетну адаптацію", тобто про взаємовплив на основі афіліації, альтруїзму, норми реципрокності, каузальної атрибуції, суб"ект-суб"ектних відносин.

8. Власне психічна причинність асоціюється передусім з цілепокладанням. Однак слід розрізняти спонукальні механізми найближчих цілей /зіткнення привабливості і вірогідності/ і віддаленої мети /детермінація майбутнім/.

9. Більш за все психічна причинність асоціюється з "запитами особистості". Їхньою передумовою є численні прояви: звичної поведінки/1/, індивідуальності, що нагадує властивості тем-

перемента/Г', внутрішньої позиції, ставлення/З/, уявленнь про власне "Я"/4/.

10. Мотиваційний статус надситуативних проявів особистості залежить від гостроти внутрішнього конфлікту, що виникає внаслідок самопізнавального дисонансу в разі неадекватної самооцінки. Перетворення когнитивних репрезентацій самого себе в дисонантних у консонантні можливе за рахунок корекцій, які можуть відбуватись підчас спеціальної ролєвої гри. В дисертації це показано при дослідженні прагнення піднятися в посаді та макіавелізму.

11. Враховуючи зворотній вплив на психіку окремих гаянь в системі життєдіяльності, слід брати до уваги і можливі інтрапсихологічні відмінності в межах гомогенних соціально-демографічних угруповань.

12. Від діяльності слід відрізнати поведінку. Вона буває просоціальною, коли зумовлюється соціогенними потребами, і вчинком, якщо спричинена запитамн особистості і також перевагою як проявом вторинної мотивації.

13. Запорукою диференційованого врахування мотивації в справі управління учінням є спеціальна увага до: природної нужди у знаннях та інформації; соціогенних потреб, що актуалізуються в середовищі тих, хто навчається; пізнавальних та інших запитів їхньої особистості.

14. Найбільш обгрунтованою уявляється тричленна структура трудової мотивації. В її основі потреби трьох згаданих вище рівнів. Лише за умови їх задоволення ефективно вирішуватимуться такі управлінські завдання, як: залучення до праці, регуляція поведінки на роботі, індивідуальний підхід.

15. Задоволеність працею як один з найважливіших показників мотивації праці є складним системним утворенням, окремі

елементи якого можуть по-різному усвідомлюватись, впливаючи на сприйняття і оцінку одне одного.

ПУБЛІКАЦІЇ АВТОРА

1. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. - Киев: Наукова думка, 1975. - 144 с.

2. Зарубежные теории мотивации. //НТР, личность, деятельность, коллектив. - Киев: Наукова думка, 1975. - с. 186-201

3. Использование фактора мотивации в управлении. - Киев, 1990. - 90 с.

4. О личности руководителя и мотивации его деятельности. - Киев, 1991. - 96 с.

5. Развитие точности оценки времени движений в различных условиях их восприятия. Автореф. дисс. на соискание учен. ст. кандидата педагогических наук /731 психология/. - Одесса, 1968. - 16 с.

6. К вопросу об отношении к труду на современном промышленном предприятии. VII Междунар. социологич. конгресс. Варна /Болгария/. - М., 1970. - 13 с.

7. Мотивация трудовой деятельности: людини. - Київ: Знання УРСР, 1976. - 20 с.

8. Психологические аспекты лекторской деятельности. - Киев: Знание УССР, 1965. - 16 с.

9. Оволодівати аудиторією. //Трибуна лектора. 1986, N 3. - С. 16-19.

10. Социально-психологические проблемы управления в условиях перестройки. - Киев: РМШКР при СМ УССР, 1989. - 52 с. /у співавторстві/.

11. Проблемы социального планирования. //Філософська думка, 1971, N 9. - С. 104-106 /у співавторстві/.

12. На третьому міжнародному колоквіумі з соціальної психології. // Філософська думка, 1971, N 1. - С.120-123 /у спів-авторстві/.

13. Методологічна обмеженість концепцій мотивації поведінки. // Філософська думка, 1973, N 6. - С.96-105.

14. До питання про теорію та методи дослідження мотивації. // Вісник КДУ, Питання філос. наук, N 4, серія "Психологія". - Київ, 1982. - С.17-21.

15. Експериментальне дослідження ставлення до учіння старшокласників. // Психологія, вип. 25. - Київ, 1985. - С.96-105.

16. Деякі соціологічні та психологічні проблеми функціонування засобів масової інформації та пропаганди. // Журналістика, преса, телебачення, радіо. Республіканськ. міжвід. зб., вип. 20. - Київ: Вища школа, 1988. - С.123-133.

17. К вопросу о мотивации поведения управляющего. // Междунар. конфер. "Директор в мире реформ." - Киев, 1990. - С.1-14.

18. До питання про методологію дослідження проблеми мотивації. // Філософська і соціологічна думка, 1991, N 4. - С.35-49.

19. Мотивація діяльності та поведінки як предмет системного дослідження в психології. // Проблеми філософ. N 88, Суспільна діяльн., нове мислення та пізнання. - Київ: Либідь, 1991. - С.31-36.

20. Соціальна мотивація. Шляхи її використання в управлінні. // Проблеми соціальної психології. N 2 - Київ: Либідь, 1992. - С.92-105.

21. Про психічну саморегуляцію діяльності та поведінки. // Вісник Київського університету. Суспільно-політичні науки. N 5. - Київ: Либідь, 1992. - С.10-19.

22. Деякі дискусійні питання теорії діяльності. // Психологічні проблеми виховання, навчання та розвитку особистості.

Т. 2. - Київ. - С. 3-9.

23. "Теорія рис" і підступи до проблеми особистісного детермінізму. Міжнародні наукові костюківські читання. Матер. конфер., том II. - Київ, 1993. - С. 215-225.

24. Гуманістична орієнтація - один з провідних напрямків сучасної психології. // Інформаційний бюлетень АПН України. Вип. 1/6, січень-лютий, 1994. - С. 7-8

25. Роль срочной информации и дополнительной слуховой афферентации в повышении точности оценки длительности движений. // XVIII Междуна. психол. конгресс. Проблемы общей психологии. "Восприятие пространства и времени". - М., 1986. - С. 177-178.

26. Отношение к труду как проблема социальной психологии. // 2-я Международный коллоквиум по социальной психологии. - Тбилисси, 1970. - С. 177-178.

27. Актуальні питання мотивації учбової діяльності школярів. // Матер. Республ. конф. "Проблеми дальшого розвитку педагогічної та психологічної науки". - Київ, 1977. - С. 14-16.

28. О некоторых качественных и количественных особенностях мотивации учебной деятельности школьников. // Матер. V с"езда Об-ва психологов СССР. - М., 1977. - С. 61.

29. Соотношение между занятостью учением, его эффективностью и мотивацией. // Матер. VI с"езда Об-ва психолог. СССР. - М., 1983. - С. 136.

30. К вопросу об использовании фактора мотивации в работе с неоднородным составом класса. // Психолого-педагог. проблемы мотивации учебной и трудовой деятельности. Тезисы научно-практ. конференции. - Новосибирск, 1985. - С. 113-115.

31. Использование альтернативных суждений в исследовании мотивации. // Вторая всесоюзная конферен. по эксперим. психоло-

гии. - Львов, 1988. - С. 44-45.

32. Учет фактора мотивации в управлении. // Матер. VII с"езда Об-ва психол. СССР. Экономич. психология и психологого хозяйства управления. - М., 1989. - С. 131-132.

33. К вопросу о мотивации должностного роста. // Психол. наука: проблемы и перспективы. Тезисы Всесоюз. конф., посвящ. 90-летию Г. С. Костика. - Киев, 1990. - С. 74-75.

34. Анализ зарубежных теорий мотивации труда. // Потенциал управлінських систем: питання формування та розвитку. - Київ, 1993. - С. 126-127.

35. До питання про мікросоціальну детермінацію поведінки. // Міжн. конф. "Ментальність, духовність, саморозвиток особистості". Київ-Луцьк, 1994. - С. 503-506

36. Макіавелізм як прояв моральної орієнтації керівників. // Матеріали Українсько-американського симпозиуму "Норми етики в управлінні" 24-25 червня 1994 р., - Київ, 1994. - С. 101-103.

37. Мотивация учебной деятельности старшеклассников. // Учение и труд как факторы формирования личности в ранней юности. Отчет по НИР НИИ психологии МП УССР, N 780585856*, авг. 1976. - 50 с.

38. Особенности отношения учащихся к учебной деятельности. (см. 37). 25 с.

А н н о т а ц и я

С. Г. Москвичев

"Фактор мотивации в управлении деятельностью и поведением"

Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.01 "Общая психология и история психологии"

Защита состоится 1 марта 1995 г. в Институте психологии

АПН Украины, г. Киев.

Защищаются 38 научных работ и диссертация, в которых отражены результаты теоретического анализа и специальных экспериментов по поводу взаимозависимости мотивации, деятельности /поведения/ и управления. Установлено, что существует целый ряд естественных, микросоциальных и собственно психических феноменов, которые при определенных условиях могут обладать побудительной силой. Именно этот факт, имеющий решающее значение, должен учитываться в работе с людьми. Результаты проведенных исследований внедрены в учебный процесс в системе повышения квалификации руководителей и специалистов.

Ключові слова /поняття/.

Природні потреби, соціогенні потреби, запити особистості, діяльність, адаптивна поведінка, вплив, управління, структура удової та трудової мотивації, задоволеність.

S. G. Moskvichov

Motivation factors in control over activity and behaviour.

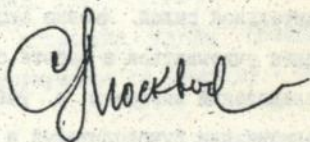
Doktoral thesis on psychological sciences. Speciality 19.00.01 General psychology and history of psychology.

The defence of the thesis will take place on March 1, 1995 in the Institute of Psychology APS of Ukraine, Kiev.

A b s t r a c t

38 scientific papers and a thesis are presented for defence which reflect the results of theoretical analysis and special experiments on interdependence between motivation, activity /behaviour/ and control. It was found that a number

of natural, microsocial and psychical phenomena exist which become incentives under certain conditions. This fact is of the utmost importance and as such has to be taken into account in the organizational work. The results obtained in the research are implemented in instructional process in ongoing training of managers.



ПОДПИСАНО К ПЕЧАТИ 24.01.95 Зак. 107 ТИД 100
РАЗМНОЖЕНО ГНЦ МИНСТАТА УКРАИНИ ООП



AB 31.823

AB 31.823