Министерство образования и науки РФ

Федеральное агентство по образованию

Ивановский государственный университет

Кафедра психологии

Курсовая работа

по общей психологии

Тема: «Проблемы формирования мотивационной сферы личности»

Выполнила:

студентка 2 курса группы 3К

Научный руководитель:

д.психол.н., профессор

И.Р.Сушков

Иваново 2014

Оглавление

Введение

Глава I. Мотивация

.1 Определение понятий мотив и мотивация

.2 Основные теории мотивации

.3 Виды и психологические функции мотивов и мотивации

Глава II. Мотивационная сфера личности

.1 Мотивационная сфера личности

.2 Проблемы формирования мотивационной сферы

Заключение

Список источников

Введение

Проблема мотивации и мотивов поведения и деятельности - одна из стержневых в психологии. Одной из наиболее сложных структур личности является мотивирование. Поскольку мотив всегда рассматривался как основа деятельности, его формированию посвящали свои исследования практически все ученые педагоги и психологи. Вопросам мотивации принадлежит ведущая роль во многих исследованиях.

Мотивации и мотивам посвящено большое количество монографий

как отечественных авторов. таких как В.К.Вилюнас, Е.П.Ильин, А.Н.Леонтьев, А.К.Маркова, И.И.Резвицкий, Ю.М.Шаров и другие, так и зарубежных Маслоу, Х. Хекхаузен и многие другие.

Под мотивами понимаются самые различные психологические феномены: представления и идеи, чувства и переживания, потребности и влечения, побуждения и склонности, желания и хотения, привычки, мысли, чувство долга, морально-политические установки и помыслы, психические процессы, состояния и свойства личности, предметы внешнего мира, установки, условия существования. Любую причину поступка человека называют мотивом. В самом общем плане мотив - это то, что определяет, стимулирует, побуждает человека к совершению какого-либо действия, включенного в определяемую этим мотивом деятельность.

Таким образом, взгляды на сущность мотива у психологов существенно расходятся, но исследователи едины в одном: они рассматривают мотив как какой-то один психологический феномен ( но разный у разных авторов), высказывая точку зрения на мотив как на побуждение, на потребность, на цель, на намерение, на свойства личности, на состояние.

Цель исследования - раскрыть особенности формирования стереотипов и их роль в регуляции поведения личности.

Предмет исследования - механизмы формирование мотивов, и условия их развития.

Объект исследования - проблемы формирования мотивационной сферы у личности.

Задача исследования - знакомство с теоретическими материалами, по данной теме, структурирование информации, установка связей связанных с проблемами формирования мотивационной сферы личности.

Глава I. Мотивация

.1 Определение Понятий мотив и мотивация

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных.

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае - как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение (К. Мадсен; Ж. Годфруа, 1992), в другом случае - как совокупность мотивов (К.К. Платонов, 1986), в третьем - как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности (М.Ш. Магомед-Эминов, 1998), как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности (И.А. Джидарьян, 1976), как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В.К. Вилюнас, 1990).

А.Н.Леонтьев в 1956 году указывал, что мотив побуждает отдельные частные действия, но в более поздних работах он утверждал, что мотивы относятся только к деятельности, а действие не имеет самостоятельного мотива. В 70-е годы А.Н. Леонтьев становится на точку зрения того, что, когда одни и те же действия становятся деятельностью, то она приобретает самостоятельный мотив. Понимание мотива А.Н.Леонтьевым как “опредмеченной потребности” указывает на определение внутреннего мотива. В то же время поведение, деятельность человека побуждаются также и внешними мотивами [3].

Наряду с понятиями “мотивация”, “мотив” выделяется также понятие “мотивационная сфера личности”. Под мотивационной сферой личности понимают совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выражающих направленность личности. Мотивационная сфера, или мотивация, в широком смысле слова с этой точки зрения понимается как стержень личности, к которому “стягиваются” такие ее свойства, как направленность, ценностные ориентации, установки, социальные ожидания, притязания, эмоции, волевые качества и другие социально-психологические характеристики.

В современной психологической науке деление мотивов на внешние и внутренние считается недостаточным. Выделяются положительные и отрицательные внешние мотивы. К положительным относятся мотивы успеха, достижения, к отрицательным - мотивы избегания неудач.

Достаточно полно проблема мотивации и мотивов деятельности человека представлена в работах Е.П.Ильина. Автор рассматривает такие проблемы: побудительные мотивы активности (поведения) человека и животных; потребность как внутренний побудитель активности человека; монистические представления о сущности мотива как потребности, цели, побуждения, намерения, личностных диспозиций, состояния, формулировки, удовлетворенности; мотивация как процесс; внутреннеорганизованная и внешнеорганизованная мотивация; мотив как сложное интегральное психологическое образование; виды мотивационных образований; онтогенетические аспекты мотивации и структуры мотива; мотивация общения; мотивация и эффективность деятельности; патология и мотивация; методы изучения мотивации и мотивов.

Е.П. Ильин считает, что для деятельности и действий имеется общий мотив. “ Однако цели деятельности и каждого действия в ее составе не совпадают, хотя те и другие обусловлены смыслом деятельности как своеобразным стержнем осуществляемой программы”. Автор считает, что самостоятельные действия должны иметь мотив, так как сознательно совершаемый поступок не может быть немотивированным. Таким образом, мотивация - это сложный механизм соотнесения личностью внешних и внутренних факторов поведения, который определяет возникновение, направление, а также способы осуществления конкретных форм деятельности, это совокупность побуждений, вызывающих активность индивида и определяющую ее активность, т.е. система факторов, детерминирующих поведение”, а также “процесс образования, формирования мотивов, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне. Под мотивом следует понимать “сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием (обоснованием)” [3].

В современной психологии это понятие рассмат­ривается двояко. Первое значение определяет мотивацию как систему факторов <http://www.smartcat.ru/Referat/atpelramnz/>, детерминирующих поведение человека (мо­тивы намерения, интересы <http://www.smartcat.ru/Referat/vtneeramie/>, потребности, цели). Второе зна­чение - мотивация <http://www.smartcat.ru/Referat/gtmegramtt/> как характеристика процесса, стимулиру­ющая поведенческую активность. Исходя из этого, можно дать определение этому понятию.

Мотивация - это совокупность мотивов, побуждающих к активности и определяющих ее направленность.

Мотив - это побуждение к выполнению определенной дея­тельности, к совершению поступков, в основе которых лежат потребности человека.

Мотивы фактически формируются на основе потребностей <http://www.smartcat.ru/Referat/ntceqramam/>. Так как потребности <http://www.smartcat.ru/Referat/ntceqramam/> имеют сложную структуру, отличаются многообразием и различной степенью выраженности, то и формирующиеся на их основе мотивы тоже сложны по струк­туре. Любой поступок имеет в своей основе не один, а не­сколько мотивов. Поэтому само поведение иногда называют полимотивированным. При этом между различными мотива­ми могут складываться отношения как позитивного, то есть взаимоусиливающего, так и негативного характера.

Потребности человека - это осознаваемые и неосознаваемые нужды, которые он переживает, они необходимы для жизнедея­тельности организма и развития личности.

Потребности порождают желания, стремления, эмоции, чув­ства, побуждают субъекта к активности. Имеется несколько классификаций потребностей <http://www.smartcat.ru/Referat/ntceqramam/> по разным основаниям. Предла­галось делить потребности <http://www.smartcat.ru/Referat/ntceqramam/> на материальные (в пище, одежде, продолжении рода и т. п.), и духовные (в музыке, дружбе, труде, в чтении книг и т. п.). А.Маслоу разработал концепцию <http://www.smartcat.ru/Referat/ftmeframsu/> иерар­хии мотивов, в которой все потребности <http://www.smartcat.ru/Referat/ntceqramam/> делятся на 5 классов (5 иерархических уровней). В.Мак-Дуггал предлагал набор потребностей <http://www.smartcat.ru/Referat/ntceqramam/> довести до 18, а польский психолог К.Обуховский - до 120. Некоторые психологи сводят все по­требности к 7 основным видам:

) физиологические (питание, сон, дыхание и т. д.);

) продолжение рода (рождение, воспита­ние, защита);

) добывание средств к существованию (жилище, пища, одежда);

) духовные потребности <http://www.smartcat.ru/Referat/ntceqramam/> (запросы <http://www.smartcat.ru/Referat/dtwedramqw/>);

) обще­ние (обязанности <http://www.smartcat.ru/Referat/jthehramwq/>, права, симпатии и т. д.);

) самовыражение (в религии, спорте, искусстве, науке и пр.);

) самоутверждение (уважение, призвание, власть и т. п.);

Мотивы, рассматриваемые в качестве <http://www.smartcat.ru/Referat/ctaeqrampx/> диспозиций <http://www.smartcat.ru/Referat/jtfedramwq/>, можно разделить на виды, названия которых аналогичны названиям потребностей: органические, материальные, социальные и ду­ховные (рис. 1).

В ситуационной диспозиции <http://www.smartcat.ru/Referat/jtfedramwq/> в качестве <http://www.smartcat.ru/Referat/ctaeqrampx/> внешних мотиваторов выступают стимулы [1].



Рис.1. Упрощенная схема строения мотивационной сферы человека

Таким образом, мы можем видеть, что в большинстве случаев авторы трактуют понятия в зависимости от теорий, которых они придерживаются, но их мнения схожи в одном, что нельзя сводить понятия «мотив» и «мотивация», так как, одно из них включает в себя совокупность других. Так мотивация - это совокупность мотивов.

.2 Основные теории мотивации

Теории мотивации анализируют факторы, оказывающие влияние на мотивацию <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/ierarhiya-potrebnostey-maslou.html>. В значительной мере их предмет сконцентрирован на анализе потребностей и их влиянии на мотивацию. Эти теории описывают структуру потребностей, их содержание и то, как данные потребности связаны с мотивацией человека к деятельности. В данных теориях делается попытка понять, что побуждает человека к деятельности. Наиболее известными теориями мотивации этой группы являются: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG (потребностей существования роста и связей), разработанная К. Альдерфером, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория ожиданий В. Врума, модель Портера-Лаулера.

Теория мотивации потребностей Маслоу.

Концепция иерархии потребностей Маслоу <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/ierarhiya-potrebnostey-maslou.html> включает следующие основные идеи и предпосылки мотивации:

человек постоянно ощущает какие-то потребности;

человек испытывает определенный набор сильно выраженных потребностей, которые могут быть объединены в определенные группы;

группы потребностей иерархически расположены по отношению друг к другу;

потребности, если они не удовлетворены, побуждают человека к действиям; удовлетворенные потребности не мотивируют людей;

если одна потребность удовлетворяется, то ее место занимает другая неудовлетворенная потребность;

обычно человек ощущает одновременно несколько различных потребностей, комплексно взаимодействующих между собой;

потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют первостепенного удовлетворения; потребности более высокого уровня начинают активно действовать на человека после того, как в основном удовлетворены потребности более низкого уровня;

потребности более высокого уровня могут быть удовлетворены большим числом способов, нежели потребности нижнего уровня.

В книге «К психологии Бытия» Маслоу позже добавил список высших потребностей, которые он обозначил как потребности роста (бытийные ценности). Однако Маслоу отмечает, что они плохо поддаются описанию, так как все они взаимосвязаны и не могут быть полностью отделены друг от друга, поэтому, определяя одну из них, необходимо обращаться к другой. В список бытийных ценностей, по Маслоу, входят: цельность, совершенство, завершенность, справедливость, жизненность, богатство проявлений, простота, красота, добро, индивидуальное своеобразие, истинность, непринужденность, склонность к игре, честность, самодостаточность. По мнению Маслоу, бытийные ценности часто являются мощным мотивом человеческой деятельности и входят в структуру личностного роста [4].

Теория ERG Альдерфера.

Так же, как и Маслоу, Клейтон Альдерфер в своей теории исходит из того, что потребности человека могут быть объединены в отдельные группы. Но считает, что существует три группы потребностей: 1) потребности существования, 2) потребности связи, 3) потребности роста.

Группы потребностей в данной теории достаточно четко соотносятся с группами потребностей теории Маслоу.

Потребности существования как бы включают две группы потребностей пирамиды Маслоу - потребности безопасности, за исключением групповой безопасности, и физиологические потребности. Группа потребностей связи явно корреспондируете группой потребностей принадлежности и причастности.

Потребность связи, по Альдерферу, отражает социальную природу человека, его стремление быть членом семьи, иметь коллег, друзей, врагов, начальников и подчиненных. Поэтому к данной группе можно отнести также часть потребностей признания и самоутверждения из пирамиды Маслоу, которые связаны со стремлением человека занимать определенное положение в окружающем мире, а также ту часть потребностей безопасности пирамиды Маслоу, которые связаны с групповой безопасностью. Потребности роста аналогичны потребностям самовыражения пирамиды Маслоу и включают также те потребности группы признания и самоутверждения, которые связаны со стремлением к развитию уверенности, к самосовершенствованию, и т.п. Эти три группы потребностей, также как и в концепции Маслоу, иерархичны. Однако между теориями Маслоу и Альдерфера есть одно принципиальное различие: если Маслоу считает, что происходит движение от потребности к потребности в основном снизу вверх - от низших потребностей к высшим, то, по Альдерферу, движение происходит в обе стороны - вверх, если не удовлетворена потребность нижнего уровня, и вниз, если неудовлетворена потребность более высокого уровня; при этом в случае неудовлетворения потребности верхнего уровня усиливается степень действия потребности более низкого уровня, что переключает внимание человека на этот уровень.

В соответствии с теорией Альдерфера иерархия потребностей отражает восхождение от более конкретных потребностей к менее конкретным и каждый раз, когда потребность не удовлетворяется, происходит переключение на более простую потребность. Процесс движения вверх по уровням потребностей Альдерфер называет процессом удовлетворения потребностей, а процесс движения вниз - процессом фрустрации. Наличие двух направлений движения в удовлетворении потребностей открывает дополнительные возможности в мотивировании человека. Теория потребностей Альдерфера относительно «молода» и не имеет достаточного эмпирического подтверждения ее правильности. Однако знание этой теории полезно для практики управления, так как она открывает для менеджеров перспективы поиска эффективных форм мотивирования, соотносящихся с более низким уровнем потребностей, если нет возможности создать условия для удовлетворения потребностей более высокого уровня [8].

Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.

Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/teoriya-makklellanda.html> определяет мотивацию человека к деятельности и связана с изучением и описанием влияния соучастия и потребности властвования. По мнению Мак-Клелланда, потребности низших уровней (витальные) в современном мире, как правило, уже удовлетворены, поэтому следует уделять внимание удовлетворению высших потребностей человека. Эти потребности, если они достаточно четко проявляются у человека, оказывают заметное воздействие на его поведение, заставляя прилагать усилия и осуществлять действия, которые должны привести к удовлетворению этих потребностей. При этом Мак-Клелланд рассматривает эти потребности как приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения.

Потребность достижения проявляется в стремлении человека достигать стоящих перед ним целей более эффективно, чем он это делал раньше. Человек с высоким уровнем потребности достижения предпочитает самостоятельно ставить перед собой цель и обычно выбирает умеренно сложные цели и задачи, исходя из того, чего он может достичь и что он может сделать. Таким людям нравится принимать решения и отвечать за них, они одержимы теми задачами, которые решают, и берут на себя персональную ответственность.

На основе проведенных исследований Мак-Клелланд пришел к выводу, что данная потребность может характеризовать не только отдельных людей, но и отдельные общества. Те общества, где высока потребность достижения, обычно имеют развитую экономику. Наоборот, в обществах, характеризуемых слабой потребностью достижения, экономика развивается низкими темпами либо совсем не развивается.

Потребность соучастия проявляется в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими. Люди с высокой потребностью соучастия стараются устанавливать и поддерживать хорошие отношения, получить одобрение и поддержку окружающих, обеспокоены тем, что о них думают другие. Для них очень важен тог факт, что они нужны кому-то.

Потребность властвовать так же, как и две предыдущие, является приобретенной, развивается на основе обучения, жизненного опыта и состоит в том, что человек стремится контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении. Основной направленностью данной потребности является стремление контролировать действия других, оказывать влияние на их поведение, брать на себя ответственность за их действия и поведение. Потребность властвовать имеет два полюса: во-первых, стремление иметь как можно больше власти, контролировать все и всех, во-вторых, стремление полностью отказываться от каких-либо притязаний на власть, желание избегать таких ситуаций и действий, которые связаны с необходимостью выполнять властные функции.

Потребности достижения, соучастия и властвования в теории Мак-Клелланда не исключают друг друга и не расположены иерархически, как концепции Маслоу и теории Альдерфера. Более того, проявление влияния этих потребностей на поведение человека зависит от их взаимовлияния. Например, если индивид находится на руководящей позиции и имеет высокую потребность властвования, то для успешного осуществления управленческой деятельности в соответствии со стремлением к удовлетворению этой потребности желательно, чтобы потребность в соучастии была у него выражена относительно слабо. К негативному, с точки зрения выполнения менеджером своей работы, влиянию также может приводить комбинация сильной потребности достижения и сильной потребности властвования, так как первая потребность все время будет ориентировать властвование на достижение личных интересов менеджера. По-ви- димому, нельзя делать однозначных выводов о том, в каком направлении воздействуют друг на друга три названные потребности. Однако совершенно очевидно, что необходимо принимать во внимание их взаимовлияние при анализе мотивации и поведения человека и выработке методов управления процессом формирования и удовлетворения потребностей [5]. мотивация потребность стереотип поведение

Модель Портера-Лаулера.

Лейман Портер и Эдвард Лаулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожидания и теории справедливости <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/teoriya-spravedlivosti.html>. В их модели фигурируют пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения.

Согласно модели Портера-Лаулера, достигнутые результаты деятельности зависят от приложенных усилий, способностей и характерных особенностей индивида, а также от осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения. Более того, в этой теории устанавливается соответствие между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения за достигнутые результаты. Таким образом, результативный труд дает удовлетворение. Портер и Лаулер полагают, что чувство выполненной работы ведет к удовлетворению и способствует повышению результативности, значит, высокая результативность является причиной полного удовлетворения, а не следствием его [7].

Психоаналитическая мотивационная теория.

Психоаналитическая мотивационная теория создана и разработана австрийским психиатром Зигмундом Фрейдом. Она представляет собой пример психодинамического подхода к изучению поведения человека. Теория Фрейда основана на признании существования определенных психологических сил, которые формируют поведение человека и не всегда им осознаются. Это можно интерпретировать как ответную реакцию на действия различных стимулов. Фрейд утверждал, что движущими силами человеческого поведения являются инстинкты:

Эроса - инстинкта жизни;

Танатоса - инстинкта агрессии, разрушения, смерти.

Инстинкт, по Фрейду, имеет четыре основных параметра - источник, цель, объект и стимул.

Психоаналитическая теория рассматривает человека как единство трех структурных компонентов:

«Эго» (Я) - сознание себя, личная определенность;

«Ид» (Оно) - резервуар инстинктов и импульсов;

«Суперэго» - моральные аспекты поведения человека, окружающие личность - бессознательное [15].

Теория драйвов.

Теория драйвов (влечения) считается разновидностью бихевиористской модели S-R, где S - стимул, R - реакция. Создателем мотивационной теории драйвов является американский психолог Карл Халл. Согласно этой теории, личность имеет тенденцию самостоятельно поддерживать свое внутреннее состояние, любое изменение во внутреннем мире личности ведет к определенной реакции. В первую очередь человек пытается свести на нет любые изменения. Элементами нейтрализации выступают драйвы (влечения). Происходящие вслед за реакцией и усиливающие силы этой реакции новые попытки называются подкреплением. Подкрепленное чем-либо поведение достаточно прочно закрепляется в психике работника. В организациях стран с развитой рыночной экономикой эту систему используют в процессе стимулирования работников на трудовую активность посредством денежного вознаграждения и разного рода поощрений. Однако при этом в психике работника создается настрой на ожидание вознаграждения: если несколько раз подкрепить не слишком производительный труд работника, он привыкает и больше не мыслит труда без дополнительного вознаграждения [9].

Теории «X» и «Y» Макгрегора.

Дуглас Макгрегор <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/teoriya-makgregora.html>, ученый, известный работами в области лидерства, назвал предпосылки авторитарного руководителя по отношению к работникам теорией «X».

Представления демократичного руководителя о работниках отличаются от представлений авторитарного руководителя. Макгрегор назвал их теорией «Y».

Эти теории создают очень различные ориентиры для осуществления функции мотивирования. Они апеллируют к разным категориям потребностей и мотивов человека.

Как можно заметить, при различных подходах к вопросу мотивации все авторы сходятся водном: мотив является причиной, побудителем деятельности человека. В связи с тем что мотивы у каждого человека индивидуальны, обусловлены особенностями его личности, сложившейся системой ценностных ориентации, социальным окружением, возникающими ситуациями и проч., то и пути удовлетворения потребностей различны. Мотивационная сфера динамична и зависит от многих обстоятельств. Но некоторые мотивы относительно устойчивы и, подчиняя себе остальные мотивы, становятся как бы стержнем всей сферы.

Различия в действиях разных людей в одинаковых условиях при достижении одних и тех же целей объясняются тем, что люди различаются по степени энергичности и упорства, одни на разнообразные ситуации отвечают разнообразными действиями, а другие в тех же ситуациях действуют однообразно.

В основе любой деятельности лежит мотив, побуждающий к ней человека, но не всегда деятельность может полностью удовлетворить мотив. В таком случае человек, завершив одну деятельность, обращается к другой. Если деятельность продолжительная, то в ее процессе мотив может изменяться. Так, хорошие карандаши, краски побуждают желание порисовать ими. Однако через некоторое время это занятие может рисовальщику наскучить. Иногда, напротив, при сохранении мотива может изменяться выполняемая деятельность. Например, увлекшись сначала рисованием акварельными красками, человек затем начинает работать маслом. Между развитием мотива и освоением деятельности нередко возникают «рассогласования»: развитие мотивов может опережать формирование деятельности, а может отстать от него, что сказывается на результате деятельности.

Мотивация определяет выбор между различными возможными действиями, регулирующий, направляющий действие на достижение специфических для данного мотива целевых состояний и поддерживающий эту направленность. Короче говоря, мотивация объясняет целенаправленность действия [10].

Мотивация не является единым процессом, равномерно от начала и до конца пронизывающим поведение. Она складывается из разнородных процессов, осуществляющих регуляцию поведения, прежде всего до выполнения действия и после него. Так, вначале происходит процесс взвешивания возможных исходов действия, оценивания их последствий. Несмотря на то, что деятельность мотивирована, т.е. направлена на достижение цели мотива, ее не стоит смешивать с мотивацией. Деятельность складывается из таких компонентов, как умения, навыки, знания. От мотивации зависит, как и в каком направлении будут использованы различные функциональные способности. Мотивацией объясняется выбор между различными возможными действиями, различными вариантами восприятия и возможными путями мышления, а также интенсивность и упорство в осуществлении выбранного действия и достижении его результатов.

.3 Виды и психологические функции мотивов и мотивации

Мотив в отличие от мотивировки - это реально действующий, действительный источник поведения.

Основные психологические функции мотива заключаются в следующем:

Во-первых, мотив осуществляет реальное побуждение к деятельности, т.е. запускает, включает ее, обеспечивает энергетически. Но «побуждать» совсем не обязательно означает «побудить» реально, привести к наличию деятельности. Побуждений и устремлений в личности больше, чем выраженных деятельных реализаций.

Вторая функция мотива состоит в придании направленности производимой деятельности. Недостаточно лишь запустить деятельность и постоянно «подпитывать». Ее необходимо вести, реализовывать. Это функция управления активными процессами, приведения их к запланированному результату. Деятельность направлена на свой предмет, которым, по А.Н. Леонтьеву, и выступает мотив.

Третьей функцией мотива является смыслообразование, благодаря которому понятие мотива выходит на субъективный, личностный уровень. Субъективный смысл рождается в деятельности, в отношениях мотива и цели. Смыслообразующая функция мотива становится психологически главной. Человека называют существом, ориентированным на смысл. Если нет убедительного личностного смысла, мотив как побудитель просто не сработает. Деятельности не будет как таковой, хотя нереализованный мотив останется [6].

Устоявшейся классификации мотивов не имеется, но все их разнообразие можно сгруппировать по нескольким основаниям.

По сфере направления активности человека выделяют мотивы:  
 - идейные (отражают мировоззрение человека, его активность относительно наиболее общих проблем жизни);

политические (связаны с активностью человека в сфере внутренней и внешней политики);

нравственные (ориентированы на поведение, соответствующее тем или иным нравственным нормам и принципам);

эстетические (выражают потребность человека в прекрасном);

патриотические (активируют деятельность человека на пользу Родине);  
 - профессиональные (активность вызывается потребностями в сфере профессиональной деятельности).

По моменту проявления, интенсивности и продолжительности влияния на активность человека мотивы подразделяются на:

постоянно действующие, длительно действующие и кратковременные;  
 - сильные, умеренные и слабые;

реальные (которые уже в данный момент побуждают активность) и потенциальные (уже сформированные, но еще слабо проявляющиеся в данный момент, как замолчавшие вулканы).

По степени осознанности мотивов человеком:

осознаваемые (например, желание встретиться в ближайшее время с партнером по бизнесу);

неосознаваемые, или мотивы низкого уровня осознаваемое, которые все же оказывают влияние на его поведение (например, человек может стремиться в какую-то компанию лишь на основе чувства психологического комфорта, без осознания самой причины стремления).

По степени значимости для самого человека:

доминирующие (ведущие, первичные), порождаемые наиболее острыми потребностями человека;

второстепенные (вторичные), порождаемые текущими ситуативными потребностями человека [11].

Виды мотивации:

. Внешняя мотивация - обусловленная внешними обстоятельствами. Например, сосед купил новый автомобиль, у вас рождается мотивация заработать достаточно денег и тоже купить новый автомобиль.

. Внутренняя мотивация - связанная не с внешними обстоятельствами, а возникшая внутри самого человека. Например, вам захотелось уехать в отпуск на Кипр. Причем ваша внутренняя мотивация может служить чей-то внешней мотивации.

. Положительная мотивация - основанная на положительных стимулах. Например, буду хорошо работать, получу премию.

. Отрицательная - основанная на отрицательных стимулах. Например, буду опаздывать на работу получу выговор и штраф.

. Устойчивая мотивация - которая основана на нуждах человека, так как она не требует дополнительного подкрепления.

. Неустойчивая - которая постоянно требует дополнительное подкрепление [13].

Таким образом, мы видим, что не существует определенной классификаций видов и функций мотивов, у каждого автора они свои, но их объединяет общая смысловая нагрузка.

Глава II. Мотивационная сфера личности

.1 Мотивационная сфера личности

Данный параграф Мы начнем с того, что дадим определение понятию личность. Личность (от слова «лик», «лицо») впервые был пред­ложен Н. М. Карамзиным. Под этим термином понимается человек, способный к общению, интеллектуальному и нрав­ственному совершенствованию. В понимании С. Л. Рубинш­тейна личность - это основная психологическая категория <http://www.smartcat.ru/Referat/btaeqramoy/>,определяемая через триединство: чего хочет человек, что для него имеет привлекательность (так называемая направленность как мотивационно-потребностная система личности, ценнос­ти, установки, идеалы), что может человек (его способности, дарования) и, наконец, что есть он сам (какие изтенденций <http://www.smartcat.ru/Referat/atfeqramnz/>, установок и способов поведения закрепились в его характере). В этом триединстве непротиворечиво соединены и динами­ческие характеристики личности (направленность, мотивы), и его устойчивые качества <http://www.smartcat.ru/Referat/ctaeqrampx/> (характер и способности).

Личность выступает как отдельный представитель челове­ческой общности, социальное существо, вышедшее за рамки природной ограниченности, обладающее целостностью пси­хофизиологической организации <http://www.smartcat.ru/Referat/rtbeqramei/> и индивидуально-психоло­гическими свойствами [13].

Любая активность человека предполагает воздействие на среду, на других и на самого себя, она зависит от мотивов поведения, мировоззрения, ценностных ориентации, харак­тера и темперамента. Активность человека имеет разную направленность - она может быть полезной, прогрессивной или наоборот, вредной, наносящей моральный и материальный ущерб другим людям.

Активность и направленность личности определяют стрем­ление к достижению целей. До­стижение целей возможно при выполнении намеченных задач. Поэтому под мотивацией иногда понимают также систему факторов <http://www.smartcat.ru/Referat/atpelramnz/>, способствующих достижению определенных целей, процесс побуждения себя и других к деятельности, ориентированной на достижение лич­ностных и целей организаций <http://www.smartcat.ru/Referat/rtbeqramei/>.

Мотивационная сфера личности имеет иерархическую струк­туру: от диспозиций <http://www.smartcat.ru/Referat/jtfedramwq/>, основу, которых составляют мотивы, желания, интересы <http://www.smartcat.ru/Referat/vtneeramie/>, стремления и т. п., к потребностям <http://www.smartcat.ru/Referat/ntceqramam/> и от потребностей <http://www.smartcat.ru/Referat/ntceqramam/> - к целям.

Мотивационную сферу человека, с точки зрения ее развитости, можно оценивать по следующим параметрам:

) широта - параметр, отражающий разнообразие мотивационных факторов - мотивов, потребностей и целей. Чем больше у человека мотивов, потребностей, целей, тем больше развита его мотивационная сфера;

) гибкость - более гибкой является та мотивационная сфера, в которой для удовлетворения потребности используется больше мотивационных побудителей (например, один человек учится только по телевидению, а другой - по книгам, телевидению, газетам);

) иерархизированность - чем больше различий в силе и частоте актуализаций мотивационных образований определенного уровня, тем выше иерархизированность мотивационной сферы.

Выделяют следующие 2 вида мотивации:

. ситуационная мотивация - включает факторы мотивации, которые побуждают человека к действию из внешней среды. К этим факторам относят определенные ситуационные характеристики, поступки и действия окружающих человека людей, культуру, социальное положение, которое занимает человек и т.д.;

. диспозиционная мотивация - внутренняя мотивация человека.

Она включает в себя цель - осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека. Основой формирования цели у человека является его предметно-материальная, трудовая деятельность, направленная на преобразование окружающего мира. Процесс постановки и достижения цели включает следующие шаги:

а) образование цели;

б) осуществление действия, направленного на достижение цели;

в) эмоциональная и когнитивная (познавательная) оценка хода выполнения действия и его окончательного результата [13].

Образ предвосхищаемого результата приобретает побудительную силу, становится целью, начинает направлять действие и определять выбор возможных способов осуществления цели. Целеобразование, возникновение цели является центральным моментом в процессе осуществления действия и главным механизмом формирования новых действий человека. Психофизиологической основой цели является закодированный в мозгу «образ потребного будущего» (Н.А. Бернштейн), акцептор результатов действия (П.К. Анохин), регулирующий программу физиологической реализации действия посредством предвосхищаемых и санкционирующих (дающих информацию о соответствии достигнутого результата требуемому) команд.

.2 Проблемы формирования мотивационной сферы

В данной главе Мы попытаемся рассмотреть те факторы, которые по нашему мнению мешают формированию мотивационной сферы личности. Одним из основных таких является, «стремление избегать неудачи».

Если рассмотреть любые человеческие среды, будь то, учебная, профессиональная, семейная и многие другие, можно увидеть, что например в семьях, где родители игнорируют своих детей, или к ним безразличны, либо осуществляли директивную опеку, строгий надзор над ними, у детей, как правило, доминирующим становится стремление избежать неудачи и, как следствие, формируется низкий уровень мотивации в целом. Так и в профессиональной деятельности, например завышенные цели начальства, ведут подчиненных к поиску простейших путей решений, а не к поиску эффективных. Сотрудники теряют высокую мотивацию, к выполнению данной задачи, так как их могут лишить премий, сделать выговор, что ведет к «стремлению избегания неудач». То же самое происходит и во всех других сферах человеческой деятельности.

То, что касается внутренней мотивации, то данная мотивация начинается с внутреннего побуждения к достижению цели. На внутреннюю мотивацию в большей степени, чем на внешнюю оказывают влияния эмоции, чувства и мотивы, нежели потребности.

Рассмотрим проблему мотивации в профессиональной деятельности.

. Мало опыта, много энтузиазма (низкий навык, высокая мотивация). Это может быть молодой сотрудник, получивший первую работу; человек, решивший попробовать себя в новой профессии или профессионал, которого выдвинули на руководящую должность;

. Первое разочарование (низкий навык, низкая мотивация). На этом этапе к сотруднику приходит понимание, что всё не так просто, как ему казалось изначально. Он совершает первые ошибки, добиться успеха сразу не удается, а главное - приходит понимание, что путь к вершине весьма долог и совсем не так прост, как казалось сначала. В данном случае, как описывалась ранее, человек через некоторое время, поняв что его навык не настолько высок, применить тактику «избегание неудач»;

. Чересчур компетентный сотрудник. То самое состояние, которое хорошо описывается английским словом “overqualified” и означает заметное несоответствие компетенции специалиста и потребностей его должности или организации в принципе. Состояние характеризуется постоянным снижением мотивации, из-за отсутствия положительной связи от выполнения сложных, интересных задач. Через некоторое время снижение мотивации приводит к разочарованию от работы, и смещению приоритета от работы на что-то другое (хобби, семья, сторонние проекты). Типичные внешние признаки: человек начинает работать строго по графику, а при встрече больше говорить не о своей работе, а о чем-то, что заняло её место в системе приоритетов.

Так же, для того, чтобы осуществлялась деятельность <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>, необходима достаточная мотивация. Однако, если мотивация слишком сильна, увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступают определенные разлады, т. е. эффективность работы ухудшается. В таком случае высокий уровень мотивации вызывает нежелательные эмоциональные реакции (напряжение, волнение, стресс <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81> и т. п.), что приводит к ухудшению деятельности и дальнейшей мотивации.

Такой принцип можно применить почти что, ко всем видам деятельности, будь то, учебная или какие-нибудь другие.

Таким образом, формирование мотивационной сферы, могут быть связаны с нарушением следующих мотивов:

.Мотив самоутверждения - стремление утвердить себя в социуме; связан с чувством собственного достоинства, честолюбием, самолюбием.

. Мотив идентификации с другим человеком - стремление быть похожим на героя, кумира, авторитетную личность (отца, учителя и т. п.). Этот мотив побуждает работать и развиваться. Он является особенно актуальным для подростков, которые пытаются копировать поведение других людей.

. Мотив власти <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C> - стремление индивида влиять на людей. Мотивация власти (потребность во власти), при некоторых обстоятельствах, может быть существенной движущей силой человеческих действий.

. Процессуально-содержательные мотивы - побуждение к активности процессом и содержанием деятельности, а не внешними факторами. Человеку нравится выполнять эту деятельность, проявлять свою интеллектуальную или физическую активность.

. Экстринсивные (внешние) мотивы - такая группа мотивов, когда побуждающие факторы лежат вне деятельности. В случае действия экстринсивных мотивов к деятельности побуждают не содержание, не процесс деятельности, а факторы, которые непосредственно с ней не связаны (например престиж или материальные факторы).

. Мотив саморазвития - стремление к саморазвитию, самоусовершенствованию. Это важный мотив, который побуждает индивида много работать и развиваться. По мнению Абрахама Маслоу <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%BE%D1%83,\_%D0%90%D0%B1%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%B0%D0%BC\_%D0%A5%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B4>, это стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность.

. Мотив достижения - стремление достичь высоких результатов и мастерства в деятельности; оно проявляется в выборе сложных заданий и стремлении их выполнить.

. Просоциальные (общественно значимые) мотивы - мотивы, связанные с осознанием общественного значения деятельности, с чувством долга, ответственностью перед группой или обществом.

. Мотив аффилиации (от англ. <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9\_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA> affiliation - присоединение) - стремление к установлению или поддерживанию отношений с другими людьми, стремление к контакту и общению с ними.

Заключение

В данной работе мы попытались раскрыть основные причины, которые создают проблемы формированию мотивационной сферы личности.

Не только отсутствием мотивов вызваны проблемы личности, касающиеся ее мотивационной сферы, а так же и наоборот последующее увеличение мотивации приведет не к улучшению, а к ухудшению эффективности деятельности. Таким образом, очень высокий уровень мотивации не всегда является наилучшим. Существует определенная граница, за которой дальнейшее увеличение мотивации приводит к ухудшению результатов.

Так же на формирование мотивации у личности оказывают влияния эмоции, как положительные, так и отрицательные, чувства и совокупность мотивов.

В соответствии с задачами нашего исследования, мы познакомились с различными теоретическими подходами, имеющимися в психологической литературе по данной проблематике, и структурировали информацию.

Таким образом, процесс формирования мотивации связан с использованием многих личностных образований, которые формируются по мере развития личности, очевидно, что на каждом возрастном этапе, новообразованием является не мотивация, а мотиваторы, т.е. психологические факторы, влияющие на процесс мотивации и формирование намерения.

Список источников

. Батаршев А.И., Лукьянов А.О. Психология управления персоналом. - Института психотерапии, 2005.

. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции // Психология эмоций. Тексты. М., 1984.

. Ильин Е.П. мотивация и мотивы.- М.,2000. 4. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. - СПб.: Евразия, 1999.

5. Никитин, Андрей Сергеевич; Серебренников, Сергей Сергеевич. Теория менеджмента: Учебник для вузов <http://books.google.ru/books?id=\_2w7AgAAQBAJ&pg=PA182> / Редактор Латфуллин Габдельахат Рашидович. - 2-е. - Издательский дом «Питер», 2013.