

РОЗДІА III

ЗАРУБІЖНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 37.091.212.7:316.628: 159.923

ПОДСТАВЫ РОЗВОЈУ МОТЫВАЦІЇ ОСІАГНІЄЇ ЧЗЛЎВІЕКА

Walentyna Łozowiecka,

Prof. dr hab, główny pracownik naukowy

laboratorium kariery zawodowej,

Instytut Kształcenia Zawodowego NANP Ukrainy

SŁOWA

KLUCZOWE:

motywacja, człowiek, działalność, motyw, cele, wyniki, motywacja osiągnięć

Streszczenie

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie podstaw rozwoju motywacji osiągnięć człowieka. Pojęcie motywacji współczesnego człowieka w kontekście jego skuteczności w działalności zawodowej dotyczy najpierw konkretnych osiągnięć w pracy. Akcentuje się uwagę na tym że zmotywowany do pracy człowiek charakteryzuje się silną wewnętrzną motywacją wskazującą na wewnętrzne poczucie kontroli, a także głębokie przekonanie o swojej wartości i słuszności swoich działań. Główne składniki motywacji osiągnięć człowieka to są: określenie i realizacja konkretnych celów; potrzeba osiągnięć, poszukiwanie sytuacji opartych na współczesne realii, odpowiednią wiedzę, umiejętności i kompetencje. Praca doradcy motywującego człowieka do osiągnięć powinna opierać się na indywidualne czynniki motywacyjne, zabezpieczające harmonię pomiędzy osobistymi sukcesami i sukcesami organizacji. Główne funkcje doradcy w rozwoju motywacji osiągnięć człowieka to są: wychowawcza, organizacyjna, integracyjna, samorozwojowa i prognostyczna.

Wprowadzenie w temat. Motywacja jest istotnym aspektem w życiu każdego człowieka. Ma ona wpływ na podejmowanie decyzji, zachowania, a także stany emocjonalne u ludzi. Jej poziom oddziałuje na chęć podejmowania działań, czy zmian w swym dotychczasowym postępowaniu. Te silne wewnętrzne dążenie do wyznaczonego celu kieruje naszym życiem. Stawiane przez człowieka cele i orientacja na nie, dążenie do realizacji planów, to podstawa motywacyjnego składnika ludzkiej osobowości. Wysoki stopień orientacji na cel powoduje, że człowiek poprzez swą silną motywację jest w stanie pokonać wszystkie przeciwności, a zwłaszcza bariery, jakie stawia przed człowiekiem jego własny organizm. To od poziomu motywacji zależy stopień zaangażowania się człowieka w poszukiwaniu zatrudnienia i chęć skutecznego rozwoju zawodowego. Zmotywowany do pracy człowiek charakteryzuje się silną wewnętrzną motywacją wskazującą na wewnętrzne poczucie kontroli, a także głębokie przekonanie o swojej wartości i słuszności swoich działań. Taka osoba posiada wiele nadziei na zmianę swej sytuacji, a także ma potrzebę współdziałania z doradcą, aby osiągnąć założony cel. Tym celem

jest znalezienie zatrudnienia i odzyskanie chęci do działań i osiągnięć.

Jednym z podstawowych pytań, na jakie należy odpowiedzieć przy motywowaniu ludzi jest, «co zrobić, aby ludziom chciało się chcieć?» [3].

Celem tej pracy jest analiza pojęcia motywacji w literaturze psychologicznej pod kątem motywacji osiągnięć człowieka.

Analiza źródeł naukowych. Zgodnie ze społeczną teorią uczenia się J. Rottera, osoby, które w wyniku swojego celowego działania osiągają przewidywany skutek, nabierają przekonania o związku między swoim działaniem a wynikiem (poczucie sprawstwa). Przekonanie to Rotter nazwał umiejscowieniem poczucia kontroli (locus of control). Gdy człowiek ma poczucie związku między swoim działaniem, a jego rezultatami, wówczas mówimy o wewnętrznym poczuciu kontroli, jeśli nie- to o zewnętrznym. Większość ludzi uważa, że ma wpływ na niektóre skutki działań, a na niektóre nie może oddziaływać. Przeważnie ludzie uważają, że za sukcesy są sami odpowiedzialni, a porażki są wynikiem okoliczności, losu, winni są „oni”. Jeśli człowiek uważa się za sprawcę zdarzeń, zachowuje się inaczej, przyjmuje na siebie

odpowiedzialność. Poszukuje nowych rozwiązań i informacji ułatwiających działanie. Przeważnie ma też pozytywną samoocenę oraz wyższy stopień samoakceptacji. Stara się zwiększyć swoje kompetencje, mniej ulega wpływom i presji. Ludzie z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli lepiej radzą sobie w trudnych, ekstremalnych sytuacjach [3].

W literaturze odnajdujemy wiele definicji motywacji. Dotyczą one w dużej mierze motywacji do zaspokajania potrzeb, bądź motywacji do pewnych zachowań uzależnionych cechami osobowościowymi. Psychologowie są zgodni, co do tego, że zachowanie motywowane jest skierowane na konkretny cel i że zawsze idzie w parze z uaktywnieniem się organizmu.

Według J. Strelau, termin motywacja stosowany jest do opisu wszelkich mechanizmów odpowiedzialnych za uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymanie i zakończenie aktywności fizjologicznych i psychicznych zachowania. Dotyczy on zarówno mechanizmów zachowań prostych, jak i zachowań złożonych. Odnosi się także do mechanizmów wewnętrznych, jak i zewnętrznych, afektywnych i poznawczych [10].

Według F. Rheinberga motywacja to także pojęcie abstrakcyjne, którego nie da się obserwować bezpośrednio, oznacza aktywizujące ukierunkowanie aktualnego aktu życiowego na pozytywnie oceniany stan docelowy [7].

Zachowanie motywowane którymś właśnie z tych elementów, zależy od dwóch podstawowych czynników. Jednym z nich jest stwierdzenie przez człowieka, że wynik jest potrzebny, pożądany (użyteczność wyniku) oraz przekonanie o tym, że pożądany wynik można w danych warunkach osiągnąć z prawdopodobieństwem wyższym od zera.

Motywowanym zachowaniom według psychologów motywacji zawsze towarzyszy uaktywnienie się organizmu oraz zawsze jest ono skierowane na konkretny cel, potrzebę. Ta aktywność charakteryzuje się także wytrzymałością i trwałością zachowania ukierunkowanego na osiągnięcie tego celu. Ważnym aspektem jest także intensywność zachowania, która także świadczy o motywacji [4].

Uważamy, że interesującym w uzasadnieniu skuteczności działań zawodowych człowieka jest traktowanie pojęcia motywacji

L. A. Pervina jako wyjaśniające pobudzenie, ukierunkowanie oraz zróżnicowanie działania, a także jego przyczyny [5].

Odmienne stanowisko przedstawia G. Mietzel. Według niego motywacja wyjaśnia przyczyny tego, co skłania istoty żywe do ruchu i utrzymania wybranego kierunku przynajmniej przez jakiś czas [4].

J. A. F. Stoner podaje motywację jako stan psychologiczny. Obejmuje ona czynniki powodujące, wytyczające i podtrzymujące zachowania człowieka. Motywacja dotyczy tego, co powoduje, że ludzie postępują w określony sposób. W odniesieniu do osób stosujących kierowniczy proces motywowania następuje wykorzystanie wiedzy o motywacji w dążeniu do wywierania wpływu na zachowania ludzi [11].

Naszym zdaniem, pojęcie motywacji współczesnego człowieka w kontekście jego skuteczności w działalności zawodowej powinno dotyczyć najpierw konkretnych osiągnięć w pracy. Warto przeanalizować odpowiednie czynniki motywacyjne.

Współcześni psychologowie bardzo często posługują się pojęciami takimi jak „popęd” oraz „motyw”, dla wyjaśnienia problematyki związanej z motywacją. Pojęcie „motyw” jest najczęściej używane w odniesieniu do potrzeb zakorzenionych psychicznie i społecznie, które z założenia są zasadniczo wyuczone przez doświadczenia osobiste. Według badacza L. A. Pervin’a motywy są hipotetycznymi stanami wewnętrznymi organizmu, które aktywizują zachowanie i popychają organizm do jakiegoś celu [5].

Inna definicja motywu mówi, że motyw to pojęcie wyjaśniające pobudzenie, ukierunkowanie oraz zróżnicowanie działania, a także jego przyczyny [5].

Zdaniem psychologów motywy mogą występować w postaci popędów, potrzeb i pobudek. Popęd to mniej lub bardziej ukierunkowany i mniej lub bardziej specyficzny niepokój pojawiający się w organizmie i uruchamiający czynności ukierunkowane na usunięcie tego niepokoju.

Według L. A. Pervin’a popęd jest to wewnętrzny bodziec powiązany ze stanem napięcia, wywołujący działania dążące do zmniejszenia tego napięcia. Wyróżnia on także popędy pierwotne i wtórne, gdzie popędy pierwotne są uwarunkowanymi biologicznie bodźcami wewnętrznymi, które wywołują określone zachowanie i kierują nim. Do popędów

pierwotnych można zaliczyć. Popędy wtórne są wyuczonymi bodźcami wewnętrznymi, nabywanymi przez skojarzenia z działaniami zaspokajającymi popędy pierwotne, na przykład lęk [5].

Motywacja to zespół czynników skłaniających nas do inicjowania, ukierunkowania i podtrzymywania określonej działalności. Liczba motywów, które wpływają na nasze myślenie i działanie jest bardzo duża, jednak psychologowie uważają, że dwa motywy społeczne są ważne szczególnie. Pierwszy dotyczy potrzeby posiadania słuszności, dotarcia do prawdy i zachowania się odpowiedniego do sytuacji. Drugi natomiast to potrzeba podtrzymania poczucia własnej wartości (wysokiej samooceny zależnej często silnie od opinii innych ludzi). Oba te motywy często pozostają ze sobą w sprzeczności [2].

Inne ważne motywy społeczne, często badane przez psychologów społecznych, to potrzeba consensusu (zgodności poznawczej), potrzeba kontroli nad środowiskiem (wpływu, sprawstwa) i potrzeba osiągnięć. Wskaźnikami motywacji „osiągnięciowej” są: ważność dokonania odkrycia, chęć zrobienia czegoś niezwykłego, wysoka pozycja materialna, kariera zawodowa, poczucie skuteczności, przypisywanie sukcesu własnym zdolnościom i trudom, poczucie wolności działania, zdolność do długotrwałej, wyteżonej pracy [2].

Aby odpowiednio motywować należy rozpoznać potrzeby danego człowieka i na nie kłaść nacisk przy oddziaływaniu na motywację jednostki. Jednym z najważniejszych czynników determinujących zachowania i jakości życia człowieka jest siła procesów motywacyjnych, zwłaszcza skierowanych na aktywność zawodową.

Proces motywacyjny jest konkretnym przejawem motywacji i rozumie się go jako proces regulacji, czyli sterowania czynnościami tak, aby doprowadziły one do określonego celu (punktu). Aby powstał proces motywacyjny muszą być spełnione dwa podstawowe warunki:

- musi zostać wyznaczony cel, czyli wynik działania, który musi być przez podmiot postrzegany jako użyteczny;

- człowiek musi mieć przekonanie o tym, że dany cel da się w danych warunkach osiągnąć z prawdopodobieństwem większym od zera.

To właśnie motywacja ma na celu ukierunkowanie zachowań jednostki tak, aby prowadziły do uzyskania wytyczonego

stanu rzeczy lub zaspokojenia określonej potrzeby [5].

Warto przeanalizować też pojęcie wyuczonej bezradności jako zjawiska towarzyszącego motywacji i jej braku. Pojęcie wyuczonej bezradności i badania nad tym problemem wprowadził Martin Seligman [5]. Jego teoria przedstawia zmiany w zachowaniu w sytuacji ciągłego doświadczania braku kontroli nad biegiem zdarzeń, a zwłaszcza nad zdarzeniami ważnymi dla człowieka. Dowodzi on, że częste doświadczanie przez organizm niekontrolowanych wzmocnień, a więc braku związku między własnym zachowaniem a następującymi po nim wzmocnieniami, wywołuje tak zwany zespół wyuczonej bezradności. Człowiek o takim stylu działania odczuwa, że obecne i przyszłe jego działania niczego nie zmieniają. Na zespół ten składają się:

- negatywne stany emocjonalne, obniżona samoocena;

- apatia, zniechęcenie, brak motywacji do działania;

- niedostrzeganie przez podmiot związku między własnym zachowaniem a jego następstwami, efektami, także w przypadku sukcesu.

Najistotniejszą kwestią, na jaką zwrócono uwagę jest poczucie kontroli według teorii J. Rottera. Teoria ta jest typową teorią interakcyjną oraz poznawczo- behawioralną i społeczno- uczeniową [5].

Motywacja może być wewnętrzna bądź zewnętrzna. Ludzie z wewnętrznym umiejscowieniem źródła kontroli uważają, że wzmocnienia czy skutki zależą od ich postępowania, podczas gdy zdaniem osoby z zewnętrznym umiejscowieniem źródła kontroli wszystko zależy od szczęścia, losu, przypadku lub innych sił zewnętrznych. Ci pierwsi są zdania, że ich los jest w ich rękach, ci drudzy myślą, że ich własne działania nie mają żadnego znaczenia. Ludzie umieszczający źródło kontroli na zewnątrz czują się bezradni wobec rozgrywających się wydarzeń [5].

Najważniejszymi pojęciami w teorii J. Rottera są wzmocnienia (wszystko, co ma mieć wpływ na zachowanie) oraz oczekiwania. Pojęcia te opisują osobowość człowieka. Wzmocnienia to podstawa kształtowania osobowości- one bowiem tworzą zespół doświadczeń prowadzących do rozwoju subiektywnych oczekiwań. Jednym z takich najważniejszych u J. Rottera oczekiwań jest przekonanie o umiejscowieniu kontroli. Dotyczy

ono tego, na ile własne działania i oczekiwane wzmocnienia zależą od samego człowieka, a na ile są one wynikiem wpływu okoliczności zewnętrznych. Osoby przekonane o tym, że skutki ich zachowania zależą od ich własnych wysiłków, posiadanych właściwości, są określane jako osoby z poczuciem kontroli wewnętrznej, natomiast osoby przekonane o tym, że wszelkie pozytywne sytuacje mające miejsce w jego życiu to efekt szczęścia, losu, czyli czegoś, na co one same nie mają bezpośredniego wpływu, można określić jako osoby o poczuciu kontroli zewnętrznej [1].

Analizując wyżej wymienione można stwierdzić że głównymi wartościami człowieka w rozwoju jego motywacji osiągnięć są:

- odpowiedzialność za własną przyszłość, wiara w siebie;
- gotowość do pracy w grupie;
- zdolność do ustalenia celów, które są możliwe do zrealizowania;
- zdolność do ryzyka;
- zdolność do analizy i projektowania wyników działalności;
- potrzeba satysfakcji, uznania własnej wiedzy, dzięki której można radzić sobie z powierzonym zadaniem.

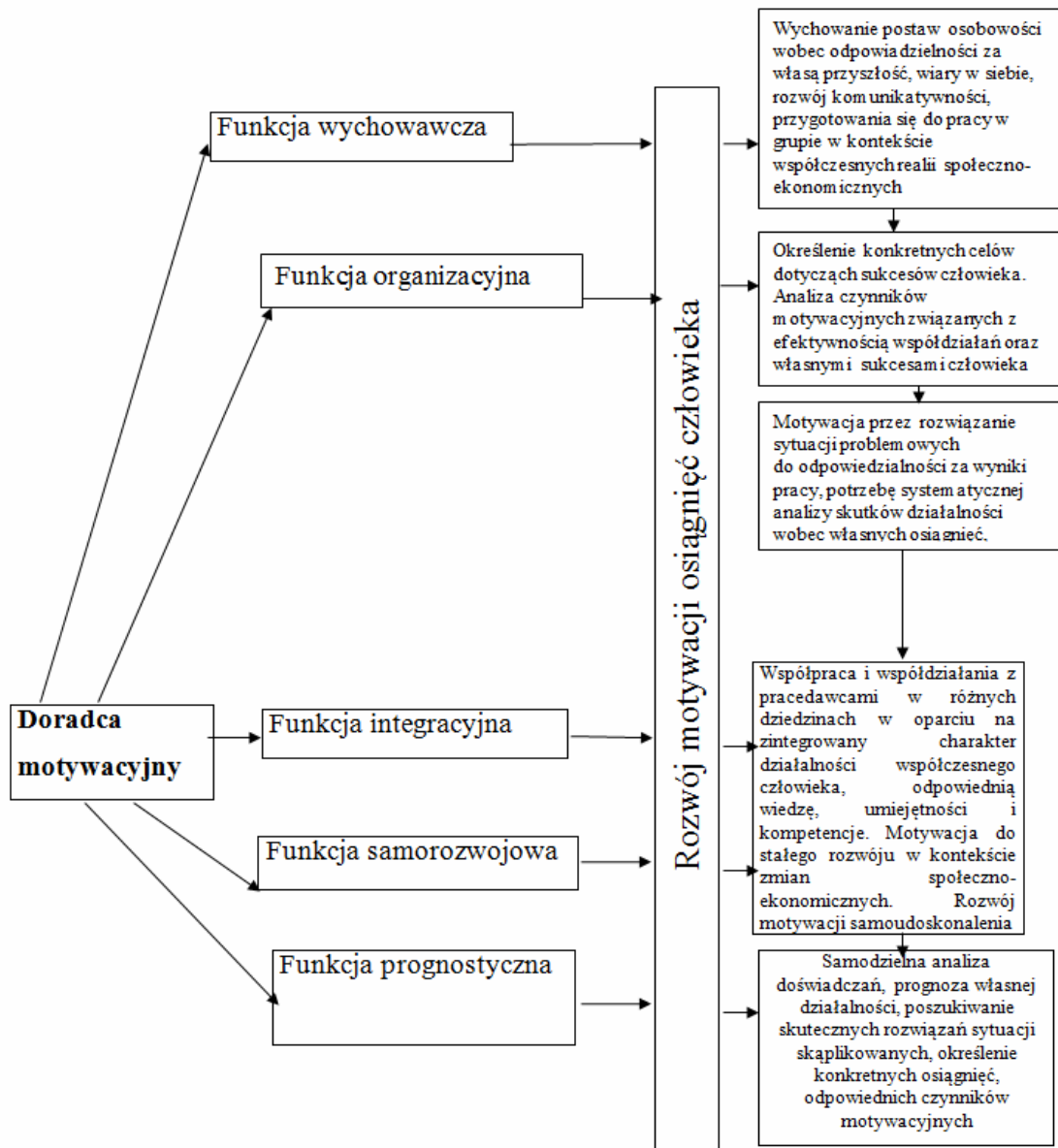
Uogólnienie i projektowanie własnych idei i pomysłów. Należy podkreślić że motywacja osiągnięć to odpowiedzialność za własną przyszłość, własne działania, gotowość do prognozy działań, do współzawodnictwa, do doskonalenia siebie. Najważniejszym składnikiem motywacji osiągnięć jest pewność siebie. Jednostka, która wierzy we własne możliwości, wierzy w to, że jej się uda, wykazuje niewielką obawę przed porażką, na ogół będzie odznaczała się wielką współzawodniczością w różnych sytuacjach – w pracy społecznej, zawodowej. Co więcej – będzie robiła to z radością, przyjemnością, niemal z pasją. Jednostki posiadające wysoką potrzebę osiągnięć, będą po prostu osiągały satysfakcję zmierzając do określonego celu lub będą chciały uzyskać znakomite wyniki we wszystkich działaniach, których się podejmują. Jednak, jak wskazują wyniki naszych badań,

brakuje tej pełności, samodzielności, wiary w siebie, w możliwość osiągnięcia własnych sukcesów nawet większości badanych młodych ludzi. Potrzebują oni odpowiedniej pomocy doradczej.

Naszym zdaniem, praca doradcy motywującego człowieka do osiągnięć powinna opierać się na indywidualne czynniki motywacyjne, zabezpieczające harmonię pomiędzy osobistymi sukcesami i sukcesami organizacji. Główne funkcje doradcy w rozwoju motywacji osiągnięć człowieka to są: wychowawcza, organizacyjna, integracyjna, samorozwojowa i prognostyczna. Proponujemy następujący model funkcjonalny pracy doradcy w rozwoju motywacji osiągnięć człowieka (rys. 1).

Należy podkreślić że ważnym w pracy doradcy jest rozwój aktywności i samodzielności człowieka, jego zdolności analitycznych i prognostycznych w poszukiwaniu skutecznych rozwiązań skaplikowanych sytuacji. Jednostka, która dobrze orientuje się w środowisku, jest aktywna i wierzy we własne możliwości, wierzy w to, że jej się uda, wykazuje niewielką obawę przed porażką, na ogół będzie odznaczała się wielką współzawodniczością w różnych sytuacjach – w pracy społecznej i zawodowej. Również człowiek powinien umieć poszukiwać własne „drogi”, potrafić zapoznać się z realnymi problemami i sytuacjami, wchodzić w konkretne środowisko, realizować określone cele, nabywać doświadczeń, dotyczących osiągnięć konkretnych osób.

Wnioski. Otóż, do głównych składników motywacji osiągnięć należą: określenie i realizacja konkretnych celów; potrzeba osiągnięć, poszukiwanie sytuacji opartych na współczesne realii, odpowiednią wiedzę, umiejętności i kompetencje. Rozwój motywacji osiągnięć człowieka powinien przewidywać nadanie pomocy doradczej w oparciu na samoanalizę, samodoskonalenie, gotowość do stałego rozwoju w kontekście zmian społeczno-ekonomicznych, postrzeganie sytuacji osiągnięcia sukcesów; chęć być najlepszym.



(źródło własne)

Rys.1: Model funkcjonalny doradcy w rozwoju motywacji osiągnięć człowieka

Bibliografia

1. H. Gasiul. Psychologia osobowości. Nurty, teorie, koncepcje/ H. Gasiul.- Wyd. Difin: Warszawa, 2006.- s. 151.
2. H. Hamer. Psychologia społeczna. Teoria i praktyka/H. Hamer. - Wyd. Difin: Warszawa, 2005, s.109-127.
3. J. E. Karney. Podstawy psychologii i pedagogiki pracy, Wyd. WSH im. A. Gieysztor, Pułtusk 2004.- s. 188- 232.
4. G. Mietzel. Wprowadzenie do psychologii / G. Mietzel .-Wyd. GWP: Gdańsk 2000.- s. 259- 268.
5. L. A. Pervin, O. P. John. Osobowość: teoria i badania/ L. A. Pervin, O. P. John.- Wyd. : UJ Kraków, 2002. s. 40-143.
6. S. A. Rathus. Psychologia współczesna: lepiej, więcej, przystępniej/ S. A. Rathus.- Wyd. : GWP, Gdańsk , 2004.- s. 411- 442.
7. F. Rheinberg. Psychologia motywacji/ F. Rheinberg.- Wyd.: WAM, Kraków, 2006.- s. 18-45.
8. D. P. Schultz, S. E. Schultz. Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy/ D. P. Schultz, S. E. Schultz.- Wyd: PWN, Warszawa, 2008.- s.- 232-281.
9. H. Sęk. Psychologia kliniczna/ H. Sęk.- Wyd.: PWN, Warszawa, 2005.- s. 110- 122.
10. J. Strelau. Psychologia/ J. Strelau.- t. 2.- Wyd.: GWP, Gdańsk, 2005.- s.403- 427.
11. J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert. Kierowanie/ J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert.- Wyd. : PWE, Warszawa, 2001. - s. 311-378.
12. www.psychologia.pl dane z dnia 17.11.2007 r.

Реферат

Основи розвитку в людини мотивації досягнень

Валентина Лозовецька,

доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри ІІТО НАПН України,

КЛЮЧОВІ	СЛОВА:
мотивація,	людина,
діяльність,	мотив,
мотивування,	ціль,
результат,	мотивація
досягнень	

У статті розглянуто мотивацію досягнень людини та відповідні форми людської поведінки. Психологи розрізняють дві основних групи мотивів. Перша стосується досягнення справедливого рішення, пошуку істини, формування відповідної ситуаційної поведінки. Друга пов'язана з необхідністю зберегти почуття власної гідності, самоповаги, зумовленої думкою інших людей. Інші важливі мотиви стосуються когнітивної відповідності, співіснування із навколишнім середовищем. Людині властива мотивація досягнень, коли існує почуття зв'язку між власними діями та їх результатами. Мотивація досягнень передбачає здатність людини відповідати за своє майбутнє. Найбільш важливим компонентом мотивації досягнення є впевненість у собі. Людина, яка вірить у себе, в те, що їй вдасться подолати всі труднощі і досягти поставлених цілей, є здатною до звершень. До основних компонентів мотивації досягнень відносяться: конкретні цілі; усвідомлена потреба досягнень, устремління щодо пізнання реальних умов діяльності, пошуку ситуацій, що передбачають співпрацю з сучасними працедавцями відповідні знання, навички і компетенції. Основою мотивації досягнень сучасної людини є: самовдосконалення, здатність до ризику, готовність до сталого розвитку в контексті соціально-економічних змін, сприйняття професійної діяльності як ситуації досягнення успіху. На наш погляд, робота консультанта, який мотивує людину до досягнень, має передбачати застосування індивідуальних мотиваційних чинників, які забезпечували б гармонійне поєднання особистих успіхів та успіхів організації. Основні функції консультанта – це, насамперед, виховна, організаційна, інтегративна, саморозвиваюча і прогностична. Відповідне мотивування потребує знань щодо особливостей поведінки людини. Мотивація людини, з точки зору її успішності, в тому чи іншому виді діяльності має бути спрямована на досягнення конкретних цілей та результатів у соціальному та професійному середовищі.

Abstract

Development basis of a person's motivation achievements

Valentyna Lozovetska,

*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Chief researcher Professional life Laboratory,
Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine*

KEY WORDS:

motivation, human,
activity, motive,
motivation, purpose,
result, achievement
motivation

The article deals with the motivation of achievement and appropriate forms of human behavior. Psychologists distinguish two main groups of motives. The first concerns the achievement of a just solution, the search for truth, formation of appropriate situational behavior. The second is the need to maintain a sense of dignity, self-respect due to the opinion of other people. Other important motives relate to cognitive matching, coexistence with the environment, the need for achievement in a particular field of activity, in particular, specific discoveries, the desire to do something different, to reach a high level of financial status, to implement the planned career. It is stressed that in the case of essence of human nature motivation based on the sense of connection between human actions and their results, namely the internal sense of control, a person is successful. Achievement motivation involves a person's ability to take responsibility for the future, considering the fact that people with internal locus of control deal better with difficult situations while achieving success. The most important component of achievement motivation is self-confidence. The one, who believes in himself and knows him to be able to cope with life's difficulties in achieving goals, is able to succeed. The main components of achievement motivation are: specific objectives, conscious need for achievements, and the desire to know the real conditions of activity, search for favorable circumstance while cooperation with the employers, appropriate knowledge, skills and competence. The basic principles of achievement motivation of a person nowadays are: self-improvement, the ability to take risks, readiness for sustainable development in the context of socio-economic changes, systemic perception of the activity situations as situations of achieving success. In our opinion, motivating the person to achievements while the consultant's work should include the use of individual motivational factors that would ensure a harmonious combination of personal success and success of the organization. The main functions of the consultant are educational, organizational, integrative, self-developmental and predictive. Motivation from the point of view of person's achievements and success in different kinds of activity should be aimed at specific objectives and outcomes. Appropriate motivation requires knowledge on choice of techniques to influence the people's behavior in today's social and professional environment

References

1. H. Gasiul. Psychologija osobystosti. Napriamy, teoriija, koncepcii / H. Gasiul.- Wyd. Difin: Warszawa, 2006.- s. 151.
2. H. Hamer. Socialna psychologija. Teoriija i praktyka / H. Hamer. - Wyd. Difin: Warszawa, 2005, s.109-127.
3. J. E. Karney. Osnowy psychologii i pedagogiky pracy, Wyd. WSH im. A. Gieysztor, Puwusk 2004.- s.188- 232.
4. G. Mietzel. Wstup do psychologii / G. Mietzel .-Wyd. GWP: Gdańsk 2000.- s. 259 - 268.
5. L. A. Pervin, O. P. John. Osobystist: teoriija i doslidzennia / L. A. Pervin, O. P. John.- Wyd. : UJ Kraków, 2002. s. 40-143.
6. S. A. Rathus. Suchasna psychologija: krashe, bilshe, dostupnishe / S. A. Rathus.- Wyd. : GWP, Gdańsk , 2004.- s.411- 442.
7. F. Rheinberg. Psychologija motywacji / F. Rheinberg. - Wyd.: WAM, Krakiw, 2006.- s. 18-45.
8. D. P. Schultz, S. E. Schultz. Psychologija ta wyklyky teperishnoi pracy / D. P. Schultz, S. E. Schultz.- Wyd: PWN, Warszawa, 2008. - s. 232-281.
9. H. Senk. Senk. Kliniczna psychologija / H. Senk.- Wyd.: PWN, Warszawa, 2005.- s. 110- 122.
10. J. Strelau. Psychologija / J. Strelau.- t. 2.- Wyd.: GWP, Gdańsk, 2005.- s.403- 427.
11. J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert. Keruwannia / J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert.- Wyd. : PWE, Warszawa, 2001. - s. 311-378.
12. www.psychologia.pl dane z dnia 17. 11. 2007r.