

УДК 159.920

Адамчук Л. М.[°]

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Інститут післядипломної освіти, студентка

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА/КЕРІВНИЦТВА

У статті висвітлюється проблема мотивації політичного лідерства/керівництва. Йдеться про теоретичні концепції щодо структури та організації потребно-мотиваційної сфери політичних лідерів.

Ключові слова: політичне лідерство/керівництво, потреби, мотиваційна сфера

В статье освещается проблема мотивации политического лидерства/руководства. Речь идёт о теоретических концепциях относительно структуры и организации потребностно-мотивационной сферы политических лидеров.

Ключевые слова: политическое лидерство/руководство, потребности, мотивационная сфера

The problem of motivation of political leadership/of guidance is illuminated in the article. The question is about theoretical conceptions in relation to a structure and organization of necessities-motivation sphere of political leaders.

Keywords: political leadership/guidance, necessities, motivational sphere

Актуальність дослідження. Політичне лідерство/керівництво як один зі способів існування влади у сфері політики суттєвою мірою визначається суб'єктними ознаками, що відображено у діяльнісно-поведінковому підході щодо їх вивчення. Це особливо характерне для кризових, «смутих» часів, коли трансформуються або руйнуються усталені політичні інститути, і, відповідно, на перше місце, точніше, найбільш значущими, стають політичні процеси. Тоді і набуває провідної ролі політичне лідерство порівняно зі стабільними «інституціональними» часами. Іноді, навпаки, «людський фактор» (прояви суб'єктної активності) ніби ховається всередину політичного життя, будучи жорстко пригніченим інституціональними структурами, що є можливим як в умовах тоталітарних суспільних систем та організацій, так і в демократичних.

Специфіка діяльності лідера/керівника полягає в тому, що предметом його діяльності є безпосередня взаємодія з іншими людьми. Важливим аспектом проблеми лідерства є мотивація лідерської поведінки.

Аналіз досліджень. Залежно від теоретичних позицій, концепції політичного лідерства розділяють на три основні групи. До першої відносять ті, які розглядають лідерство як універсальний прояв людської діяльності. Основною тезою яких є положення про те, що природа лідерства є однаковою в усіх сферах суспільного життя. До другої групи належать такі, що ототожнюють лідерство з керівництвом і управлінням. При цьому формальне володіння владою розглядається як необхідна і достатня умова політичного лідерства. Діяльність лідера постає як адміністративна, а специфіка явища зводиться переважно до правових (партійно-етичних, релігійних або атеїстичних) регуляторів політичної поведінки посадової особи. Політичне лідерство як соціальний інститут ототожнюється з органами державної влади. Врешті, до третьої групи належать ті, хто розглядає політичне лідерство як специфічне явище суспільного життя, що не зводиться до психологічних, економічних або правових принципів (М. Вебер, М. Германн, та ін.).

Метою розвідки є рогляд сучасних поглядів щодо потребово-мотиваційної сфери політичного лідерства/керівництва.

Виклад основного матеріалу. В результаті великої кількості проведених експериментальних робіт (більше семи тисяч), виникло майже стільки ж визначень лідерства, які намагались розкрити це поняття. Дослідження цього складного явища у різних ракурсах, здебільшого, продовжують осмислюватись виходячи з уявлень і висновків, які були сформульовані соціальною та політичною психологією по відношенню до процесів, які вивчаються і спостерігаються на рівні лабораторного експерименту. Їх відрізняє ізольованість, обмежена кількість учасників і відповідно, розірвані суспільні зв'язки, які важко піддаються навіть самому ускладненому та витонченому лабораторному відтворенню.

При цьому емпіричні концепції не ставлять за свою мету спеціальне вивчення політичного лідерства, вони досліджують універсальний феномен як міжособистісну взаємодію для рішення групової задачі [1] сучасний підхід відрізняється від традиційного погляду на лідерство тим, що смисл поняття зсувається до рольової моделі взагалі (лідерство це позиція в групі), і, зокрема, все більш активно визнається роль послідовників. Так, М. Херман говорить про те, що лідерство є багатограним поняттям. Вона виділяє такі його складові: характер лідера та властивості його прихильників (ширше, всіх політичних суб'єктів взаємодіючих з даним лідером), взаємозв'язок між лідером та його «конституентами», а також контекст чи конкретну ситуацію, в яких відбувається лідерство [2]. Але для з'ясування динаміки політичного лідерства в часі і просторі цього замало.

Однією з існуючих точок зору, що лідерство є його особлива роль всередині системи взаємовідносин, яка визначається взаємними очікуваннями лідера і його послідовників призвела до появи численних концепцій: 1) «очікування-взаємодії» (Р. Стогділл); 2) гуманістичної (Д. Мак-Грегор); 3) атрибутивної (Т. Парсонс); 4) «обміну» і трансформаційного лідерства, теорія раціонального вибору, які роблять акцент на взаємодії політиків та виборців у процесі розподілу, обміну і перерозподілу ресурсів політичної діяльності (П. Блау, Дж. Марч, Г. Саймон); 5) мотиваційної (А. Маслоу); 6) ціннісних орієнтацій (М. Вебер, Б. Рассел, С. Москвичов).

Концепція «лідерства як взаємодії» визначає явище лідерства як ефект групової дії. Р. Мертон та ін. дослідники вважають, що лідерство виникає з активного процесу взаємодії та існує там і тоді, де і коли воно усвідомлюється й підтримується іншими членами групи [4]. Отже, діяльний та ефективно працюючий лідер керує тому, що соратники сприймають його як особистість, якій найбільше пасує роль лідера

Американські дослідники К. Бланшар і П. Херсі і у своїй теорії «життєвого циклу» стверджують, що міра прояву влади лідера залежить від зрілості послідовників і виконавців. У понятті «зрілість» вони мають на увазі здатність послідовників нести відповідальність за свої дії та поведінку, а також бажання досягти поставленої мети на основі освіти і практичного досвіду [5, 6].

Е. Холландер, автор концепції «кредиту довіри», дійшов висновку, що ініціативність лідера залежить від того, наскільки послідовники усвідомлюють його компетентність та оцінюють його дії як такі, що відповідають нормам, прийнятим у їхній політичній організації. Поняття «кредиту довіри» визначає права лідера на нестандартність поведінки в певних рамках. Прихильники видають своєму лідерові так звані «кредити», які він може поповнювати або витрачати залежно від правильності чи хибності своїх дій. «Кредити довіри» лідер використовує для поновлення своєї діяльності. Нереалізовані лідером очікування послідовників пов'язують з невикористаними кредитами. «Кредит довіри» (як одиниця виміру політичної ситуації) допомагає зрозуміти процес періодичності появи як лідерів різного штибу, так і тих завдань і особливостей політичної ситуації які під його проводом мають справдитися [7].

Роль особистості в політиці розглядається в умовах політичної системи, яка є структурованою і складається з певної множинності індивідів які об'єднані в групи. Проте одна справа політичні лідери чи люди, наділені різного роду політичною владою, інша річ — пересічні індивіди, з яких складається суспільство. Оскільки, різні люди виконують різні політичні ролі та функції.

Як вважає чимало дослідників, сама природа лідерства означає те, що важливими для нього є такі риси, як комунікабельність, потреби у владі і в досягненнях. Зокрема, йдеться про те, що лідерів від нелідерів відрізняють риси, які характеризують їх мотиваційну сферу: *потяги* (потреби в досягненнях, честолюбство, енергія, наполегливість, ініціатива); *мотивація лідерства* (персоніфікована чи соціалізована). Так, персоніфікована мотивація лідерства характерна для осіб, які прагнуть влади заради її самої, бажать домінувати над іншими і часто зацікавлені в статусі і атрибутах влади. А лідери, які мають мотивацію до соціалізованої влади, щоб досягнути бажаних цілей, більше прагнуть до співробітництва з іншими (а не до домінування над ними). Зрозуміло, що для підлеглих, учнів і організації в цілому, лідери, які прагнуть до соціалізованої влади, більш корисні [D. L. Kirkpatrick, J. D. Kirkpatrick, 2006].

Як вже підкреслювалось, поведінка і діяльність лідера є полімотивованою. Найчастіше науковці виділяють такі важливі для лідерської поведінки потреби: потребу в досягненнях, потребу у владі, потребу в афіліації. Розглянемо їх. Головною ознакою потреби в досягненнях є поведінка, яка спрямована на досягнення. Д. Макклелланд (2007) і Дж. Аткінсон (1964) в своїх дослідженнях проаналізували структуру потреби в досягненні, умови її формування і впливу на поведінку. На їх думку, ця потреба має відношення не тільки до досягнення своїх

цілей, а й до майстерності, маніпулювання, подолання перешкод, встановлення високих стандартів роботи, змагань, перемог над кимось. За їх спостереженнями, люди, які прагнуть до певних досягнень, досить часто, щоб досягнути своєї мети, шукають саме влади. Висока потреба в досягненні може проявлятися в сильній орієнтації на задачу, при цьому, неуспіх на початку робить для них цю задачу ще більш привабливою. Вмотивовані на досягнення особи розглядають інших людей в своєму оточенні чи групу в якості чинника допомоги чи, навпаки, перешкоди для їх досягнень. При цьому, вони надають переваги своїй незалежності і уникають таких міжособистісних відносин, які можуть привести їх до залежності від інших. Поглиблюючи теорію мотивації досягнення, Дж. Аткинсон виділяє два мотиви, які пов'язані з потребою в досягненні: мотив на досягнення успіху і мотив на уникнення невдачі, причому, обидва ці мотиви розглядаються в контексті вірогідності успіху. Емоційні переживання і після успіху, і після невдачі залежать від суб'єктивних очікувань людини відносно її можливостей досягнути певного успіху. На оцінку суб'єктивної вірогідності наслідків впливає відносна сила мотивів, тобто: більш високий мотив досягнення успіху буде сприяти більш високій оцінці вірогідності цього успіху.

Потреба в досягненні потребує активності від людини. Багато в чому ця потреба формується в онтогенезі. З потребою в досягненні тісно пов'язаний рівень домагань особистості. І від того, наскільки особистісно значущою буде та чи інша мета для особистості, буде залежати і рівень вдоволення від досягнення цієї мети, а значить і рівень вдоволення самої потреби в досягненні. Щоб більш менш коректно орієнтуватися у політичній поведінці особи необхідно знати її цілий те, на скільки вона застосовує принцип «мета виправдовує засоби» в своєму житті.

Багато цікавої інформації щодо пояснення лідерської поведінки дає такий напрямок психології, як мотивація досягнень. Треба сказати, що це один із фундаментальних напрямків в сучасній психології. В останні роки в мотивації досягнень все більшу увагу звертають на комплексні когнітивно-афективні процеси, які лежать в основі людської мотивації і впливають на успішність в продуктивній діяльності; крім того, робляться спроби побудови інтегральної картини, яка заснована на аналізі взаємодії людини з середовищем.

У сучасній психології мотивації досягнень розроблено багато моделей мотивації, деякі із них можуть поглибити наші уявлення про мотивацію лідерської поведінки. Так, Г. Мюррей, М. Селігман і інші [27] вважають, що мотивація досягнення є генералізованим, стабільним утворенням, яке більш менш рівномірно розподілено по різним видам діяльності, які традиційно вважаються «досягницькими» (навчання, громадська робота, професійна діяльність, спорт, політика), так і тих, які стосуються взаємодії з людьми, міжособистісних стосунків тощо. Інші дослідники вважають, що мотиваційні змінні є багато в чому ситуаційно специфічними утвореннями і змінюються з часом.

Ще одна точка зору на це питання — мотивація досягнення має специфічні особливості, які залежать від конкретної сфери активності індивіду. Наприклад, Х. Д. Шмальт (1976) виділяє шість незалежних сфер, в яких може проявлятися мотивація досягнення: діяльність фізична, музична, навчальна, спортивна, самоствердження і діяльність по наданню допомоги.

Д. Сервон (2003) показав, що при оцінці людиною власної ефективності у

будь-якій ситуації у свідомості виникають особливо чіткі схематичні уявлення про власне Я. Певна Я-схема, яка виникає у свідомості в різних ситуаціях, забезпечує відносну сталість оцінок власної ефективності в різних ситуаціях. Виявилось також, що Я-схеми окремих індивідів і пов'язані з ними ситуаційні уявлення були досить специфічними. Було також знайдено, що уявлення про ефективність зберігається від ситуації до ситуації, але цей феномен має місце лише в нерелевантних (відносно незначимих) для індивіда ситуаціях, які не представлені в я-схемах.

В роботах А. Бандури (1986), які присвячені самоефективності, також представлена ця точка зору: самоефективність він розглядає як ситуаційно-специфічний конструкт (там же). Він вважає, що основою розуміння мотивації є не цінність (привабливість) успішного результату і не очікування успіху, а впевненість в собі, віра в свої здібності впоратися з даним видом діяльності. Підкреслимо, що концепція самоефективності є частиною соціально-когнітивної теорії А. Бандури, у відповідності з якою психологічне функціонування людини описується в термінах безперервної взаємодії 3 груп факторів – поведінкових, когнітивних і тих, які відносяться до оточуючого середовища.

Згідно з цією концепцією, когнітивні процеси впливають на поведінку. Концепція самоефективності увібрала в себе численні дослідження, які проводилися в рамках концепцій локусу контролю, каузальних атрибутів і навченої безпомічності. А. Бандура вважає, що привабливість результату і віра в позитивний результат (очікування успіху) недостатні для запуску мотивації суб'єкта. Необхідна також віра в свої здібності справлятися з даним видом діяльності. Самоефективність вважають детермінантою людської поведінки. Він визначає її як судження людей про свої здібності організувати і виконувати цілі дії, які необхідні для досягнення установлених заранеє типів результатів діяльності. Самоефективність полягає в тому, наскільки компетентним почувається людина, виконуючи ту чи іншу справу. До конструкту самоефективності А. Бандура використовував поняття «очікування ефективності», тобто переконаність в тому, що індивід здатен здійснити поведінку, яка необхідна для досягнення очікуваних результатів. «Очікування ефективності» він відрізняв від поняття «очікування результатів» (особиста оцінка того, що та чи інша поведінка повинна призвести до тих чи інших результатів). Зокрема, особи з високою самоефективністю є більш наполегливими, краще вчаться, а також мають велику самоповагу, менш тривожні і менш схильні до депресії. Вибір особою тієї чи іншої лінії поведінки – і в сфері досягнень і в міжособистісних відносинах – значною мірою залежить від її уявлень про те, наскільки ефективно вона зможе діяти.

Значний вклад в розуміння мотивації лідерської поведінки вносить також теорія самодетермінації Е. Десі і Р. Райана (1993), які розробили теоретичний підхід до пояснення внутрішньої та зовнішньої мотивації. Вони виокремлюють базові потреби, які лежать в основі внутрішньої мотивації, оцінки та інтерпретації індивідом подій зовнішнього середовища. На їх думку, внутрішня мотивація є вродженою характеристикою людини, яка включає прагнення до пошуку і подолання задач оптимального рівня складності. Спираючись на праці гуманістичного напрямку, Е. Десі стверджує, що внутрішня мотивація базується на вроджених (організмичних) потребах в компетентності та самодетермінації.

Остання ініціює та енергетизує широкий спектр діяльностей і психологічних процесів, для яких первинним винагородженням є відчуття ефективності і автономії.

Внутрішньо мотивована поведінка заснована на відчутті майстерності і компетентності, інтересі а також на відчутті свободи від зовнішніх тисків, таких як винагороди і підкріплення, коли індивід сприймає себе причиною своїх дій. Внутрішні потреби в компетентності і самоодетермінації мотивують людей постійно прагнути до досягнення цілей оптимального рівня складності, цілей, які не є ані дуже простими, ані дуже складними.

Крім названих вище потреб, Е. Десі і Р. Райан виокремили існування третьої базової вродженої потреби – потреби в близьких стосунках з іншими людьми. Потреба в самодетермінації (чи як ще називають – в автономії) містить прагнення самостійно контролювати власні дії і поведінку, бути їх ініціатором. Потреба в компетентності включає прагнення суб'єкта досягнути різних зовнішніх і внутрішніх результатів і бути ефективним. Дослідники вважають, що в основі внутрішньої мотивації лежить не просто потреба в компетентності, а потреби в самодермінованій компетентності. Ця потреба стимулює людей прагнути до пошуку й розв'язанню важких задач, оптимальних з точки зору їх здібностей, що призводить до відчуття майстерності і компетентності. Потреба у взаємозв'язку з іншими людьми – включає встановлення надійних і вдовольняючих індивіда відносин з іншими людьми, тобто таких, які засновані на почутті приналежності і прив'язаності. Ця остання потреба є умовою для успішного становлення і функціонування потреби в автономії.

Характеризуючи поведінку людей А. Адлер (1997) говорить про мотив прагнення до домінування. В основі його концепції лежить уявлення про прагнення до домінування як єдиної рушійної сили, яка лежить в основі структури особистості, спрямовує всі її ресурси на досягнення досконалості чи превосходства і надає смисл всьому її існуванню. Він приходить до висновку, що людині притаманне прагнення до досконалості, а жага влади є лише одним із можливих негативних варіантів вдоволення цієї потреби. Метою прагнення до домінування є влада над собою і речами. Людиною керує невдоволеність своїми здібностями і можливостями, активне прагнення збільшити їх, досягти досконалості. При цьому прагнення до досконалості є одним із аспектів ідеалу розвитку особистості, а іншим є взаємодія першого з соціальним інтересом чи почуттям спільності. Прагнення домагатися досконалості, на думку А. Адлера, є головною рушійною силою розвитку особистості. Ця універсальна мотиваційна тенденція набуває конкретної форми у вигляді прагнення до мети, яка розуміється суб'єктивно і є визначальною для особистості. Домінування як мета може опредмечуватися в конструктивному і деструктивному напрямках, відповідно як перевага над власними слабкостями, своїми минулими досягненнями і як перевага над іншими людьми. Воно може прийняти форму прагнення до росту, розвитку вмінь і здібностей, роботи заради більш досконалого способу життя чи, навпаки, проявитися у формі боротьби за особисте переважання над іншими людьми. Умовою, яка забезпечує розвиток прагнення до домінування в позитивному напрямку, є соціальний інтерес. Людина з розвинутим соціальним інтересом не буде прагнути до влади над іншими, а буде вдовольняти своє прагнення до домінування через вдосконалення свого потенціалу, досягненнями

максимально можливого результату в обраній справі.

Висновки. Соціальні, суспільно-владні відносини породжують типологічні властивості лідерів та керівників, які існують у кожному суспільстві. А отже існують відповідні до них зміст та інтенсивність потреб соціально-політичного існування людей. Поведінка людей, які мають політичну владу, поведінка їхніх суперників, їхня взаємодія з іншими членами соціуму продукують тип політичного лідерства/керівництва.

Список використаних джерел:

1. Шалагинова Л. В. Психология лидерства : уч. пос. / Лариса Валерьевна Шалагинова. – СПб. : Речь, 2007. – 464 с.
2. Херман М. Дж. Стили лидерства в формировании внешней политики / М. Дж. Херман // Политические исследования. — 1991. - № 1. — С. 91—98.
3. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура (фрагменты) / Р. Мертон / Общ. ред. В. В. Танчер ; пер. с англ. В. Каспинская.- К. : Ин-т социологии, 1996. – 112 с.
4. Кудряшова Е. В. Лидер и лидерство : исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли / Е. В. Кудряшова. — Архангельськ : Изд-во Поморского межд-го педагогического ун-та им. М. В. Ломоносова, 1996. — С. 24-25.
5. Hersey P. Management and Organizational Behavior. 4 th ed. / P. Hersey, K. Blanchard. — N. Y. : Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1982. – 134 p.
6. Hersey P. Life-cycle theory of leadership. Training and Development Journal / P. Hersey, K. Blanchard. - 1969. - № 23. – P. 26–34.
7. Hallander E. Emergent Leadership and Social Influence / E. Hallander // Leadership and Interpersonal Behavior. — N. Y., 1961. – P. 45.

УДК 615.851

Бургонська С. В.[°]

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, факультет психології, аспірантка

ДОВІРА В ДІАДІ «ПСИХОТЕРАПЕВТ-КЛІЄНТ» У ПРОСТОРИ СУЧАСНИХ ІНТЕРНЕТ ТЕХНОЛОГІЙ

Довіра клієнта до психотерапевта є важливою складовою психотерапевтичних відносин, умовою для згоди клієнта працювати з психотерапевтом і запорукою якісної роботи з психотерапевтом та зумовлена особистісними особливостями клієнта і може трансформуватися в процесі психотерапії. Створювати взаємну довіру - означає створювати терапевтичний клімат, який сприяє обговоренню значущих проблем. Це - обов'язок психотерапевта. Успішність створення терапевтичного клімату обумовлена особистісними властивостями психотерапевта і його ставленням до психотерапії, підходами, які він практикує. Останні роки набувають небувалої популярності форми інтернет консультування. Але такий спосіб роботи має свою специфіку, форму, свої переваги і слабкі місця. Спеціалісти зовсім не усіх шкіл психотерапії практикують таку роботу.

Ключові слова: психотерапія, довіра, інтернет психотерапія, взаємовідносини