

## РОЗДІЛ III

### ЗАРУБІЖНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВИТИ І НАВЧАННЯ

УДК 37.091.212.7:316.628: 159.923

#### ПОДСТАВЫ РОЗВОЈУ МОТЫВАЦІЇ ОСІАГНІЄЇ ЧЛОВАКА

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 mozna zaliczy. Popedy wtorne sa wyuczonymi bodzcami wewnatrznyimi, nabywanymi przez skojarzenia z dzialaniami zaspokajajacymi popedy pierwotne, na przyklad lek [5].

Motywacja to zespol czynnikow sklaniajacych nas do inicjowania, ukierunkowania i podtrzymywania okremlonej dzialalnosci. Liczba motywow, ktore wplywaja na nasze myslenie i dzialanie jest bardzo duza, jednak psychologowie uwarzaja, ze dwa motywy spoleczne sa wazne szczegolnie. Pierwszy dotyczy potrzeby posiadania slusnosci, dotarcia do prawdy i zachowania sie odpowiedniego do sytuacji. Drugi natomiast to potrzeba podtrzymania poczucia wlasnej wartosci (wysokiej samooceny zaleznej czesto silnie od opinii innych ludzi). Oba te motywy czesto pozostaja ze soba w sprzecznosci [2].

Inne wazne motywy spoleczne, czesto badane przez psychologow spolecznych, to potrzeba consensusu (zgodosci poznawczej), potrzeba kontroli nad sredowiskiem (wplywu, sprawstwa) i potrzeba osiagniec. Wskaznikami motywacji „osiagnieciowej” sa: waznosć dokonania odkrycia, chęć zrobienia czegoś niezwykłego, wysoka pozycja materialna, kariera zawodowa, poczucie skutecznosci, przypisywanie sukcesu wlasnym zdolnosciom i trudom, poczucie wolnosci dzialania, zdolnosć do dlugotrwaliej, wytezzonej pracy [2].

Aby odpowiednio motywowac nalezy rozpoznać potrzeby danego czlowieka i na nie klawć nacisk przy oddziaływaniu na motywację jednostki. Jednym z najwazniejszych czynnikow determinujacych zachowania i jakosci zycia czlowieka jest sila procesow motywacyjnych, zwlaszcza skierowanych na aktywnosć zawodową.

Proces motywacyjny jest konkretnym przejawem motywacji i rozumie sie go jako proces regulacji, czyli sterowania czynnosciami tak, aby doprowadzily one do okremlonego celu (punktu). Aby powstal proces motywacyjny musza byc spelnione dwa podstawowe warunki:

– musi zostac wyznaczony cel, czyli wynik dzialania, ktory musi byc przez podmiot postrzegany jako uzyteczny;

– czlowiek musi miec przekonanie o tym, ze dany cel da sie w danych warunkach osiagnac z prawdopodobienstwem wiekszym od zera.

To wlasnie motywacja ma na celu ukierunkowanie zachowan jednostki tak, aby prowadzily do uzyskania wytyczonego

stanu rzeczy lub zaspokojenia okremlonej potrzeby [5].

Warto przeanalizowac tez pojecie wyuczonej bezradnosci jako zjawiska towarzyszonego motywacji i jej braku. Pojecie wyuczonej bezradnosci i badania nad tym problemem wprowadzil Martin Seligman [5]. Jego teoria przedstawia zmiany w zachowaniu w sytuacji ciaglego doswiadczania braku kontroli nad biegiem zdarzen, a zwlaszcza nad zdarzeniami waznymi dla czlowieka. Dowodzi on, ze czeste doswiadczanie przez organizm niekontrolowanych wzmocnien, a wiec braku związku międy wlasnym zachowaniem a następującymi po nim wzmocnieniami, wywołuje tak zwany zespol wyuczonej bezradnosci. Czlowiek o takim stylu dzialania odczuwa, ze obecne i przyszle jego dzialania niczego nie zmienia. Na zespol ten skladaja sie:

– negatywne stany emocjonalne, obnizona samoocena;

– apatia, zniechęcenie, brak motywacji do dzialania;

– niedostrzeganie przez podmiot związku międy wlasnym zachowaniem a jego następstwami, efektami, takze w przypadku sukcesu.

Najistotniejsza kwestia, na jaka zwrócono uwage jest poczucie kontroli wedlug teorii J. Rottera. Teoria ta jest typowa teorią interakcyjną oraz poznawczo- behawioralną i spoleczno- uczeniową [5].

Motywacja moze byc wewnatrzna badz zewnatrzna.

Ludzie z wewnatrznyim umiejscowieniem zrodla kontroli uwarzaja, ze wzmocnienia czy skutki zaleza od ich postępowania, podczas gdy zdaniem osoby z zewnatrznyim umiejscowieniem zrodla kontroli wszystko zalezyc od szczescia, losu, przypadku lub innych sil zewnatrznych. Ci pierwsi sa zdania, ze ich los jest w ich rekach, ci drudzy mysla, ze ich wlasne dzialania nie maja zadnego znaczenia. Ludzie umieszczajacy zrodlo kontroli na zewnatrz czuja sie bezradni wobec rozgrywajacych sie wydarzen [5].

Najwazniejszymi pojeciami w teorii J. Rottera sa wzmocnienia (wszystko, co ma miec wplyw na zachowanie) oraz oczekiwania. Pojecia te opisuja osobowosc czlowieka. Wzmocnienia to podstawa kształtowania osobowosci- one bowiem tworza zespol doswiadczien prowadzacych do rozwoju subiektywnych oczekiwan. Jednym z takich najwazniejszych u J. Rottera oczekiwan 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.

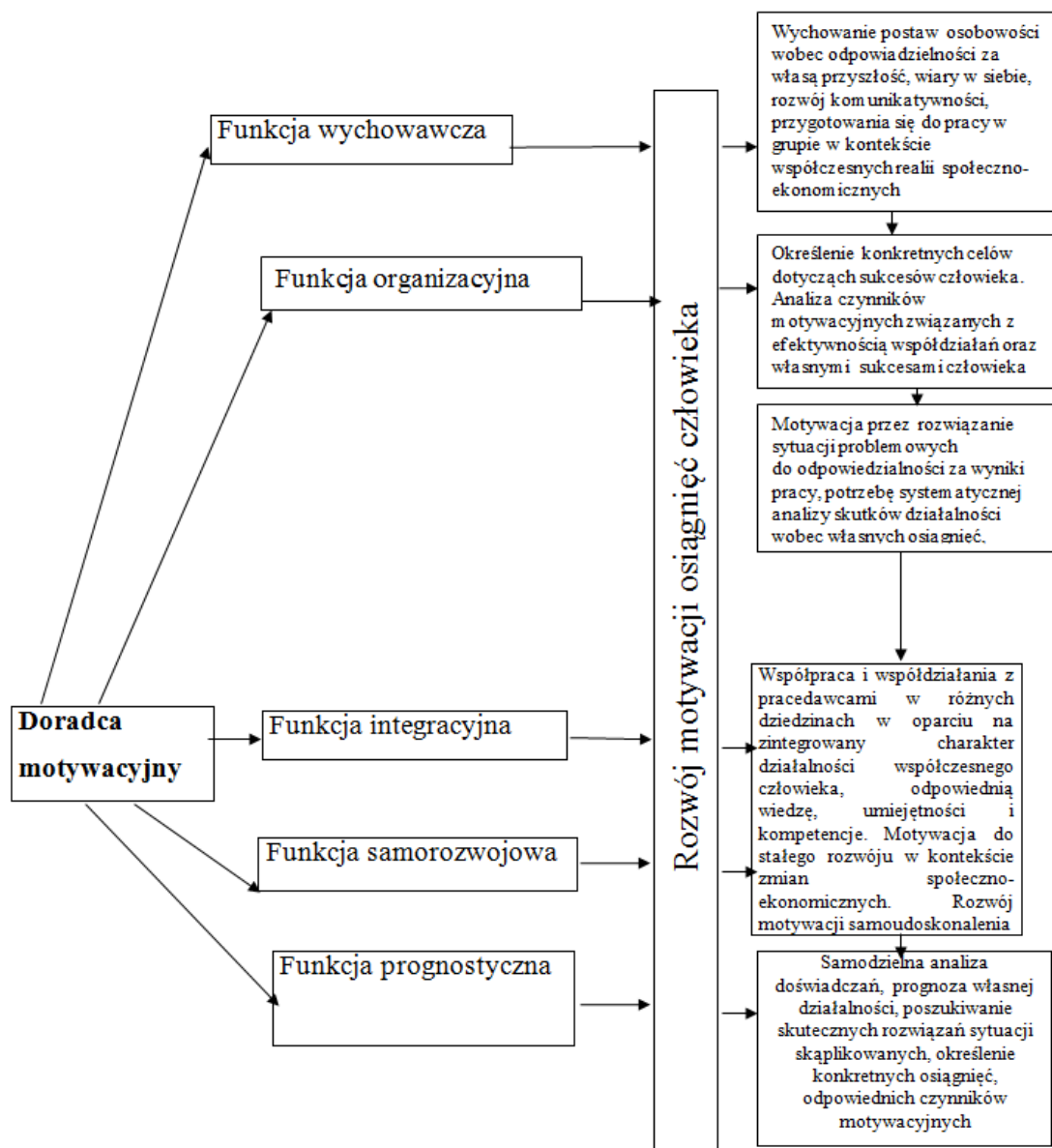
**Uogólnienie i projektowanie własnych idei i pomysłów.** Należy podkreślić że motywacja osiągnięć to odpowiedzialność za własną przyszłość, własne działania, gotowość do prognozy działań, do współzawodnictwa, do doskonalenia siebie. Najważniejszym składnikiem motywacji osiągnięć jest pewność siebie. 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 zmiierzając 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 skąplikowanych 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 працевластувачами 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.

## Absract

### 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 of 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 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, teoriya, koncepcii / H. Gasiul.- Wyd. Difin: Warszawa, 2006.- s. 151.
2. H. Hamer. Socialna psychologija. Teorija i praktyka / H. Hamer. - Wyd. Difin: Warszawa, 2005, s.109-127.
3. J. E. Karney. Osnovy 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: teorija i doslidzennia / L. A. Pervin, O. P. John.- Wyd. : UJ Kraków, 2002. s. 40-143.
6. S. A. Rathus. Suchasna psychologija: krashche, bilshe, dostupnishe / S. A. Rathus.- Wyd. : GWP, Gdańsk , 2004.- s.411- 442.
7. F. Rheinberg. Psychologija motywacii / F. Rheinberg. - Wyd.: WAM, Krakiw, 2006.- s. 18-45.
8. D. P. Schultz, S. E. Schultz. Psychologija ta wyklyky teperishnioi pracy / D. P. Schultz, S. E. Schultz.- Wyd: PWN, Warszawa, 2008. - s. 232-281.
9. H. 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](http://www.psychologia.pl) dane z dnia 17. 11. 2007r.