



新世纪高等学校教材



北京市高等教育精品教材



面向21世纪课程教材

心理学基础课系列教材



全国优秀教材二等奖

普通心理学

(第6版)

General Psychology

彭聃龄 陈宝国 ◎主编 ■



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

普通心理学 / 彭聃龄, 陈宝国主编. —6 版. —北京: 北京师范大学出版社, 2023.12

新世纪高等学校教材 心理学基础课系列教材

ISBN 978-7-303-28947-9

I. ①普… II. ①彭… ②陈… III. ①普通心理学—高等学校—教材 IV. ① B84

中国国家版本馆 CIP 数据核字 (2023) 第 034147 号

教材反馈意见 gaozhifk@bnupg.com 010-58805079

PUTONG XINLIXUE

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnupg.com
北京市西城区新街口外大街 12-3 号
邮政编码: 100088

印 刷: 三河市兴达印务有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 787 mm × 1092 mm 1/16
印 张: 36.75
字 数: 699 千字
版 次: 2023 年 12 月第 6 版
印 次: 2023 年 12 月第 33 次印刷
定 价: 88.00 元

策划编辑: 周雪梅 张丽娟 责任编辑: 宋 星
美术编辑: 陈 涛 李向昕 装帧设计: 陈 涛 李向昕
责任校对: 陈 荟 责任印制: 马 洁

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印刷质量问题, 请与印刷管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58805079

第三节 社会性动机

社会性动机是以人的社会文化需要为基础的。人有权力、交往、成就和认识的需要等，因而产生了相应的权力、交往、成就和认识的动机等。这些动机推动人们与他人交往，获得社会和他人的赞许，参与某种社会团体，并能在其中获得某种地位等。

一、成就动机

成就动机是人们希望从事有重要意义、有一定困难、具有挑战性的活动，并能取得优异的成绩，超过他人的动机。例如，一位大学生努力学习，希望毕业时考上研究生；一位作家努力工作，希望创作出反映时代重大主题的作品。这些都属于成就动机。

研究发现，在智商大体相同的情况下，成就动机高的人比成就动机低的人更可能获得成功。在学校里，成就动机高的学生的表现可能较好；在事业上，成就动机高的职工有可能取得较好的成绩。

有关成就动机研究的真正开始是以麦克兰德和阿特金森（McClelland & Atkinson）于 1953 年合著的《成就动机》一书的出版为标志的。下面介绍他们的理论和研究。

（一）麦克兰德等人有关成就动机的研究

麦克兰德是研究成就动机的著名学者。他从 20 世纪 40 年代起就对成就动机

做了深入研究。

麦克兰德（1953）认为，衡量成就行为要遵循三个标准：是否有一个卓越的社会目标；是否以独立的方式来完成；是否能坚持不懈地努力。麦克兰德研究了成就动机的形成及影响因素、成就动机与社会经济发展的关系等问题，于 20 世纪 60 年代出版了《追求成就的社会》一书，指出父母的教养方式会影响儿童成就动机的形成，而且成就动机水平的高低决定了经济的发展。他发现，养育者对孩子独立性的训练与成就动机呈正相关，即对孩子进行独立性的训练，能提高其成就动机的水平（McClelland, 1955）。父母允许孩子独立活动，让他们自己去决定做什么事情，并给予奖励，将有利于孩子的成就动机的发展。可见，发展独立性是培养成就动机的一条重要途径。

麦克兰德（McClelland, 1955）认为，成就动机的高低会影响人们对职业的选择。成就动机低的人愿意选择风险较小、独立决策较少的职业；而成就动机高的人喜欢毛遂自荐，喜欢具有一定风险的、富有开创性的工作，并在工作中敢于做出决策。

后人有研究表明，个体的成就动机水平与父母的教养方式有关。例如，大学生的成就动机与他们父母的教养方式有密切关系，专制型、溺爱型和忽视型的教养方式与成就动机呈显著负相关，而民主型的教养方式对大学生的成就动机有积极影响，能提高学生追求成功的动机，降低避免失败的动机。

我国学者探讨了我国家庭中父母的训练方式对儿童成就动机的影响，研究采用了余安邦（1990）所编制的父母训练方式量表、余安邦和杨国枢（1987）所编制的成就动机量表。结果表明，由母亲进行的独立训练和成就训练对儿童个人取向的成就动机的影响显著，而由父亲进行的成就训练对儿童社会取向的成就动机的影响显著。这说明父母的训练方式对儿童的成就动机的形成有影响，而且父亲的训练和母亲的训练的影响又有差异（郭德俊等，1993）。

（二）阿特金森的成就动机理论

阿特金森（Atkinson，1964）的成就动机理论认为，成就动机是由成就需要、成功的可能性、成功的诱因值三个因素决定的。用公式表示为： $T=M\times P\times I$ 。其中， T 代表成就动机的倾向， M 代表成就需要， P 代表成功的可能性， I 代表成功的诱因值。成就需要是一个人追求成功的相对稳定的特质，是“成就中体验到自豪的能力”（Atkinson，1964）。成功的可能性来自个体对情境或任务的认知，也就是个体对完成某项任务可能性的认知。成功的诱因值，即成功给个体带来的价值感和满足感。阿特金森认为，成功的诱因值是情感性的，与成功率呈相反的关系，即容易的任务，成功率高，诱因值低，而困难的任务，成功率低，诱因值高。

阿特金森把成就动机分为两种：力求成功的动机和避免失败的动机。成就动机涉及对成功的期望和对失败的担心两者之

间的情绪冲突，因此，成就动机是期望成功和害怕失败之间情绪冲突的结果。在一定的情境中，如果个体力求成功的动机强于避免失败的动机，那么个体就倾向于追求成功。相反，如果避免失败的动机强于力求成功的动机，那么个体就倾向于避免失败。

阿特金森根据这两种动机在个体动机体系中所占的强度，把个体区分为力求成功者和避免失败者。力求成功者倾向于追求成功，较少害怕失败，行为的目标定位于获得成功。在任务选择方面，他们倾向于选择中等难度的任务。因为中等难度的任务不仅可能取得成功，而且能体会到成功后的自豪感。避免失败者害怕失败，较少追求成功，行为的目标定位于避免失败。在任务选择方面，他们倾向于选择容易或者很难的任务。选择容易的任务易于成功，从而避免了失败；选择很难的任务，是因为他们知道很少人能够完成，因此，即使失败了，他们也可以把失败归因于任务难度，这样就减弱了失败感。

阿特金森的成就动机理论是一种综合的动机理论，综合考虑了影响成就动机的诸多因素，对动机理论的建立和发展有着深远意义。但这一理论也有不完善之处，如它没有关注外部社会生活条件对人的成就动机的作用，对情感如何影响成就活动的认知缺乏清晰、具体的阐述等。

二、权力动机

权力动机是指人们具有某种支配和影响他人以及周围环境的动机。权力动机强者常常表现为主动参与社会事物，并试图在其中起支配和领导作用；权力动机弱者虽然也能参与社会事物，但主动性不强，缺乏在群体中起支配、领导作用的欲望。

温特 (Winter, 1973) 认为存在两种权力动机：积极的权力动机和消极的权力动机。前者通常表现为竭力去谋求在组织社会中的权力；后者通常表现为害怕失去权力，为自己的声望忧虑。

按照个体行为的目标，权力动机可分为个人化权力动机 (personalized power motive) 和社会化权力动机 (socialized power motive)。持个人化权力动机的个体，寻求权力的目的是满足个人的私欲或利益。持社会化权力动机的个体，寻求权力主要是为了他人，在行为上表现为关心社会，关心他人，以个人的知识、观念等方式影响他人。研究表明，不同类型的权力动机在对他人想法、意见的接受程度上不同。以个人化权力动机为主的个体，其权力的提升往往使个体更加追求自我导向的目标，更加关注自己的利益，忽视他人的想法、意见。以社会化权力动机为主的个体，其权力的提升使得个体更加追求社会责任相关的目标，更加关注他人的想法、意见。

三、交往动机

交往动机是在交往需要的基础上发展起来的一种重要的社会性动机。交往需要表现为人们愿意归属于某个团体，喜欢与人来往，希望得到别人的关心、友谊等。这种需要促使人们结交朋友、寻找支持、参加某个团体等。当交往需要得到满足后，人们会感到安全、有依靠；相反，人们会因孤独、寂寞而产生焦虑和痛苦。

交往需要经历了一个进化过程 (Ainsworth, 1989; Baumeister & Leary, 1995)。社会交往使人们分享资源，因而有利于建构和维持与社会的联系，有利于人类的生存和发展。为了生存，个体更愿意和他人在一起 (Rofe, 1984)。有人指出，进化的选择机制可能是一种相互作用的机制，引导个体进入一个社会群体并和它建立永久的关系。个体从社会接触和社会关系中体验到了愉快与积极的情绪。如果剥夺了个体的社会接触或社会关系，个体可能就会体验到痛苦 (Baumeister, 1995)。

随着互联网的发展，网络交往成为一种新型的交往形式。它的形式越来越多样化，如微博、电子邮件、社交网站、微信等，网络交往已成为人们重要的交往方式。

四、兴趣

兴趣是以认识或探索外界的需要为

基础，推动人们认识事物和从事活动的动机，表现为人们对事物、活动的选择性态度和积极的情绪反应。研究表明，兴趣能促使人们的思维过程积极化，表现出积极探索、大胆猜测、深入研究、刻苦钻研问题的倾向，还能使人们思维活跃，灵活运用知识，迅速地调动已获得的知识和技能去解决各种问题。

兴趣可以分为直接兴趣和间接兴趣两种。直接兴趣是对活动过程本身感兴趣。例如，学生对学习英语本身感兴趣。间接兴趣是对活动的目的和结果感兴趣。例如，通过学习英语可以取得相关的证书。间接兴趣在自觉组织的活动中占有重要地位。

兴趣还可以分为个体兴趣和情境兴趣。个体兴趣是指个体长期指向一定客体、活动和知识领域的一种相对稳定的兴趣。这种兴趣与个体的情感和价值观相联系。个体兴趣与引起积极情绪的客体或活动相联系。愉快和投入是个体兴趣中的典型情绪。它是指特定的人—对象关系。例如，有的人对滑雪、攀岩或某一特定主题感兴趣。个体兴趣是比较稳定的。情境兴趣是指个体由环境刺激所激发的即时注意和情感反应，在个体对当前活动没有任何个体兴趣的情况下，也能维持个体的动机和行动。例如，舞台上次要的表演引发的兴趣。情境兴趣具有即时性、自发性等特点，且易受外部条件

的影响。

五、学习动机

学习动机是人类重要的社会性动机，是推动人们学习的内部动力。它对学习起积极推动的作用。

有研究者认为，知识价值观、学习兴趣、学习能力感、成就归因是学习动机的主要内容（陈琦，刘儒德，1997）。知识价值观反映人们对学习内容是否有用的看法；学习兴趣是人们对学习的一种特殊偏好，促使人们积极地参与学习活动，同时伴随着相应的情绪体验；学习能力感是指人们对学习的自信心，有人称之为自我效能感。它影响着人们学习的坚持性，激发、维持向困难挑战的精神和达到学习目的的耐力；成就归因是指对学习成败原因的主观分析。

学习动机对学业成绩有着直接影响，同时还受多方面的制约。研究发现，中学生的学习动机与学业成绩之间呈显著正相关，学习动机除了对学业成绩有直接影响之外，还通过学习策略间接影响学业成绩（刘加霞等，2000）。大学生的学习动机对其学业成绩有一定的预测力，特别是学生自我提高的驱动力和认知的驱动力对学业成绩的影响较大（张宏如，沈烈敏，2005）。

知识应用

印象管理——交往动机在人际关系中的体现

在交往动机的驱动下，人们常常希望给别人留下良好的印象。这种试图控制自己在别人心目中的印象的过程叫作印象管理。

对自己的印象进行管理，有助于人际交往。例如，求职者在面试前都会精心选择服饰，斟酌言语表达，以展现自己的最佳形象。不仅个人的往来如此，而且国家与国家之间的往来也常常通过隆重的仪式、盛大的欢迎、热情的款待等印象管理手段来表达自己对对方的友好和尊重，为双方间的友好往来打下良好的基础。

在人际交往中，常见的印象管理策略包括以下几种。

第一，取悦他人。这是一种能使别人喜欢自己的重要策略。取悦他人之所以能达到效果，是因为人类的本性如此，他们喜欢被赞美，愿意从别人那里得到对自己观点的认同，喜欢那些喜欢自己的人（Odom, 1993）。卡耐基在其《如何赢得朋友及影响他人》一书中提出了6条取悦他人的方法：①真诚地对别人感兴趣；②微笑；③记住对方的名字；④当一个好听众，鼓励别人谈论他们自己；⑤谈论别人感兴趣的事；⑥真诚地让别人感受到他是重要的。

第二，自我宣传，即个体表现出一种令人称道、受人赞许的形象。有人指出，自我宣传者希望被他人看作有能力的，希望别人跟自己打交道（Giacalone & Rosenfeld, 1986）。恰当地宣传和展示自己是必要的。不过，在自我宣传时一定要适当，因为过度的自我表现容易使他人感受到威胁和压力，反而会对沟通与交往造成负面影响。

第三，哀兵之计。这种办法是利用自己的弱点来影响别人，给他人留下需要被帮助的印象（Becker & Martin, 1995）。这种策略试图激活一种强有力的社会准则，我们应该帮助那些需要帮助的人。例如，完成任务的最后期限已到，某位员工的工作还没有完成，于是他摆出一副弱者的姿态寻求他人的帮助。这种策略虽然有一定的效果，但效果是有限的。

第四，表里一致。在印象管理的众多策略中，表里一致最为重要。人们不信任那些言不由衷、出尔反尔的人，会避免与这些人深入交往。

（资料来源：郭德俊等，2005）

知识应用

激发动机的策略

激发动机的策略有设定目标、创设问题情境、及时反馈、激励性评价、奖惩有度、开展竞赛和树立榜样等。

设定目标。设立目标能够影响个体的注意力分配、努力程度、坚持性水平和任务策略的运用。在个人能力允许的范围内，目标越高，坚持性越强。由此可见，目标对个体的行为具有导向作用。因此，在教学与管理工作中，应帮助学生或员工确立学习或工作的目标，目标应该是他们经过努力可以达到的，不宜过高或过低。力争每个人都能达到目标，让他们获得成功感，从而提高学习和工作的积极性。同时，目标达到后要逐渐给他们增加学习和工作的难度，让他们不断努力，达到新的目标。

创设问题情境。它是指创设一个人们熟悉，但又不能利用现有知识来解决的问题情境。这样的情境能唤起人们的好奇心，激发探索和解决问题的欲望。为此，激励者要充分了解学生或员工已有的生活经验、思维、情感等特点，让问题情境与他们已有的知识水平保持适当的距离，这样才能激发他们解决问题的积极性。

及时反馈。人们在接受考试或者考核后，是否知道结果对学习动机和工作动机的激发效果有很大的差别。成功会给人们带来喜悦，激励人们更加努力地学习和工作；失败虽然会给人们带来不快，但可从中吸取教训，及时修正错误。因此，在教学与管理工作中，对考试或考核的结果要及时反馈。若不及时反馈，反馈的作用就会减弱。

激励性评价。在学生或者员工取得成绩后及时给予其激励性评价，肯定他们的进步，有利于增强学习动机和工作动机。激励性评价可以是口头表扬、赞赏，也可以是充满期待、鼓励的眼神或肢体语言。教师在批改学生作业、实验报告和试卷时，有针对性地写一些评语，也是一种很好的激励手段。

奖惩有度。在教学和管理工作中，对学生或员工的成就要有适度奖励，对他们的错误要有适度惩罚。掌握好奖励和惩罚的程度与频率，实事求是，公平合理。

开展竞赛。竞争是一种激发动机的有效手段。它给人以压力和动力，能最大限度地激发人的潜能。在教学和管理工作中，可以开展各样的竞赛活动，制定合理的规则，公平竞争。

树立榜样。树立榜样是选择有突出成绩的个人或集体加以肯定、表扬、宣传，以激发团体成员积极性的一种策略。在教学和管理工作中，树立榜样可以有效地激励他人更加努力地学习和工作。