

LA THÉORIE SOCIALE-COGNITIVE DES BUTS¹

Albert BANDURA²

Université de Stanford

Traduit et adapté de l'anglais par Léandre Bouffard

Résumé

Les nombreux résultats rapportés dans cet article démontrent le rôle important joué par les mécanismes autorégulateurs dans la motivation humaine. L'autorégulation est un phénomène aux multiples facettes ; son fonctionnement met en oeuvre un certain nombre de processus cognitifs subsidiaires : l'auto-observation, la position de buts, le jugement évaluatif, l'auto-appréciation ainsi que les réactions affectives à propos de soi. La régulation cognitive de la motivation repose tout autant sur un système proactif (anticipation) que sur un système réactif (rétroaction). Les capacités humaines d'anticipation, d'auto-évaluation réflexive et de réactions par rapport à soi-même accordent la priorité aux aspects cognitifs de la motivation dans l'exercice de l'efficacité ou de la maîtrise personnelle.

INTRODUCTION

La motivation est un concept général représentant un ensemble de mécanismes de régulation auxquels on accorde des fonctions de direction et d'activation. Au niveau générique, ce construit englobe les diverses classes d'événements qui stimulent un individu à passer à l'action. Les indices typiques du niveau de motivation sont le choix de l'action ainsi que l'intensité et la persistance de l'effort.

¹ Cet article est une version remaniée de textes déjà parus dans différents ouvrages: *Cognitive Perspectives on Emotion and Motivation* (pp. 37-61) édité par V. Hamilton, G.H. Bower et N.H. Frijda (Dordrecht, Kluwer Academic Publishers, 1988); *Goals Concepts in Personality and Social Psychology* (pp. 19-85) édité par L.A. Pervin (Hillsdale, NJ, Earlbaum, 1989); *Perspectives on Motivation* (pp 69-164) édité par R.A. Dienstbier (University of Nebraska Press, 1991).

² Département de psychologie, Université de Stanford, Building 420, Jordan Hall., Stanford, CA. U.S.A. 94305.

L'explication des sources motivationnelles du comportement exige donc la clarification des déterminants et des mécanismes qui gouvernent la sélection, l'activation et la direction soutenue du comportement orienté vers un but.

La théorie sociale-cognitive distingue trois grandes catégories de motivation (Bandura, 1986). La première se rapporte à certaines conditions biologiques qui causent un inconfort physique et activent ainsi le comportement de consommation et de protection. Des recherches ont démontré que, même en ce domaine, le comportement humain est largement activé et réglé par des mécanismes cognitifs (d'anticipation) plutôt que simplement déclenché par des impulsions biologiques (p. ex. Bandura, 1991 a).

Le second type de motivation est d'ordre social ; il implique la réaction d'autrui (p. ex. approbation/désapprobation). Les gens agissent pour se gagner la faveur des autres ou omettent certaines activités par crainte de leur courroux. Ici encore, l'influence des réactions sociales sur le comportement de l'individu s'explique moins par les réactions d'autrui que par l'anticipation de celles-ci.

La troisième catégorie de motivation est d'ordre cognitif. Dans ce contexte, les gens se motivent eux-mêmes et orientent leurs actions au moyen de l'anticipation. Ils prévoient les résultats probables de leurs actions, ils se fixent des buts et planifient le cours des activités de façon à réaliser ou à atteindre ce qu'ils valorisent. Cette capacité d'automotivation et d'action intentionnelle s'enracine dans l'activité cognitive. Des événements futurs ne peuvent être la cause de la motivation ou de l'action courante, mais la représentation mentale rend présents ces événements futurs qui deviennent alors source de motivation et de régulation du comportement actuel. L'anticipation devient source de motivation et d'action grâce aux mécanismes d'autorégulation dont il sera question dans ce chapitre.

La motivation à base cognitive inclut différents types de cognitions : les attributions (ou inférences) causales, les probabilités subjectives d'atteindre un résultat et les buts (voir la figure 1). Ces notions ont donné lieu à trois théories : la théorie attributionnelle de la motivation (Weiner, 1985), la théorie fondée sur la probabilité d'atteindre un résultat valorisé (*Expectancy-Value* : Ajzen et Fishbein, 1980 ; Atkinson, 1964 ; Rotter, 1982 ; Vroom, 1964) et la théorie des buts qui sera élaborée ici.

La capacité de s'influencer soi-même par un défi personnel et par l'évaluation de ses propres réalisations constitue un mécanisme

cognitif important de motivation et d'auto-direction. Que ce soit en laboratoire ou sur le terrain, les recherches sur l'élaboration des buts démontrent que des buts ou des défis optimaux intensifient la motivation d'une façon remarquable et que cet effet se produit dans des domaines d'activités hétérogènes, chez des populations différentes et pour des périodes temporelles variées (Locke et Latham, 1990 ; Mento *et al.*, 1987). Les buts exercent leur influence principalement par l'intermédiaire de processus internes plutôt qu'en régularisant directement la motivation et l'action. Les sections qui suivent portent sur les effets motivationnels puissants des objectifs ou buts personnels agissant par l'intermédiaire des réactions internes.

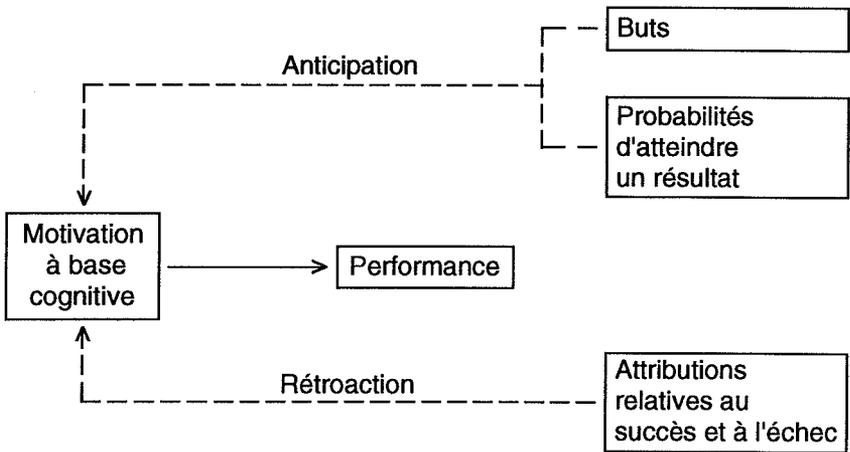


Figure 1 : Représentation schématique des conceptions cognitives de la motivation

LES RÉACTIONS INTERNES : VARIABLES MÉDIATRICES ENTRE LE BUT ET LA MOTIVATION

La motivation fondée sur les buts est médiatisée par trois types de réactions internes : l'auto-évaluation affective, la perception de l'efficacité personnelle dans l'atteinte des buts et l'adaptation continue des objectifs personnels (Bandura, 1991 d).

L'auto-évaluation

La motivation fondée sur des objectifs implique une comparaison. L'individu sera satisfait de lui-même seulement si sa performance

atteint l'objectif fixé. L'anticipation de la satisfaction provenant de l'atteinte de buts valorisés constitue une source de motivation à entreprendre des réalisations personnelles. La perception d'une différence négative entre la performance et les objectifs individuels crée une insatisfaction qui devient une autre source de motivation à augmenter l'effort. L'impact motivationnel ne provient pas du but lui-même, mais plutôt de la réaction de l'individu par suite de l'évaluation de sa propre performance, le but ayant spécifié les conditions d'une évaluation positive.

L'activation des processus d'auto-évaluation requiert deux facteurs : un objectif personnel (ou but) et la connaissance de son niveau de performance. Ni la connaissance de sa performance seule ni l'objectif seul ne fournit la base de l'auto-évaluation. Les résultats des recherches où l'on a fait systématiquement varier les buts et la connaissance de la performance appuient cette formulation, quelle que soit la nature de la tâche (Bandura et Cervone, 1983 ; Becker, 1978 ; Strang *et al.*, 1978). Adopter un but, qu'il soit facile ou difficile, sans connaître sa performance ou connaître sa performance en l'absence d'un but n'a pas d'impact durable sur la motivation. Par contre, l'influence combinée du but et de la connaissance de sa performance hausse substantiellement la motivation (cf. Bandura et Cervone, 1983, p. 1021).

Même si la connaissance de son niveau de performance ne constitue pas en elle-même une source de motivation, elle peut produire un effet substantiel sur la motivation grâce aux structures de comparaison adaptées par l'individu. Plusieurs personnes se fixent spontanément des buts lorsqu'elles s'engagent dans une activité et qu'elles reçoivent de l'information relative à leur rendement. Des variations dans le niveau de difficulté du but produisent des niveaux différents de motivation. Dans une série de tâches au cours desquelles les sujets reçoivent de l'information relative à leur performance, l'effort dépensé demeure identique, augmente légèrement (25 %) ou considérablement (40 %) selon que les sujets ne se fixent pas de but, se proposent seulement d'égaliser leur résultat passé ou veulent dépasser leur performance antérieure (Bandura et Cervone, 1983). Le niveau d'effort augmente donc en fonction de l'exigence du but fixé. Cependant, le but en lui-même ne produit pas d'impact motivationnel continu sur des activités qui fournissent peu de renseignements sur le niveau de performance. Ces résultats démontrent l'influence qu'exerce sur la motivation la comparaison cognitive entre le but visé et la performance réalisée.

La perception de l'efficacité personnelle

La perception de l'efficacité personnelle est un autre facteur important de la motivation. La croyance en son efficacité détermine le défi choisi par l'individu, l'effort consacré à l'entreprise, la persévérance en face des difficultés, le stress éprouvé dans les tribulations et le découragement ressenti à la suite de l'échec (Bandura, 1986, 1989). L'échec dans la poursuite des buts personnels provoque motivation ou découragement selon la capacité que s'attribue l'individu face à la réalisation de ses objectifs. Ceux qui éprouvent des doutes au sujet de leurs capacités sont facilement découragés par l'échec ; ceux qui croient en leurs capacités intensifient leurs efforts à la suite de l'échec et persistent jusqu'au succès.

De nombreux résultats viennent corroborer la thèse selon laquelle une profonde croyance en son efficacité personnelle élève le niveau d'effort et de persévérance dans les entreprises difficiles. Ces résultats proviennent de recherches effectuées auprès d'enfants et d'adultes selon divers paradigmes (Bandura et Cervone, 1986 ; Brown et Inouye, 1978 ; Cervone et Peake, 1986 ; Jacobs *et al.*, 1984 ; Schunk, 1984 ; Weinberg *et al.*, 1979). (Ici l'auteur présente plusieurs recherches. Limitons-nous à une seule.)

Afin de démontrer que la croyance en l'efficacité personnelle agit comme facteur causal de la motivation, les chercheurs ont introduit un facteur dénué d'information par rapport à la compétence réelle, mais pouvant altérer la perception de l'individu. Ils ont ensuite mesuré l'impact de cette perception (altérée) sur le niveau de motivation. Par exemple, Weinberg *et al.* (1979) ont démontré que la vigueur physique, en compétition, dépend de la perception de son efficacité personnelle. Ils ont provoqué une perception positive de l'efficacité personnelle en disant à un groupe de sujets qu'ils avaient triomphé dans une compétition de force musculaire, puis ils ont provoqué une perception négative dans un autre groupe en leur disant qu'ils avaient été dépassés par leurs adversaires. Dans une compétition subséquente semblable, les sujets ont fait preuve d'une endurance physique correspondant à leur illusion. Lors d'un échec subséquent, ceux qui se percevaient comme hautement efficaces ont fait preuve d'un effort physique encore plus grand, tandis que ceux qui se percevaient comme peu efficaces ont réalisé une piètre performance.

De nombreux résultats démontrent que la perception de son efficacité personnelle détermine non seulement le niveau d'effort, mais aussi la « productivité » de l'effort déployé. Les gens qui ont

un profond sentiment de compétence sont capables d'analyser un problème plus efficacement que ceux qui doutent d'eux-mêmes (Wood et Bandura, 1989 a). En face de problèmes complexes, ceux qui doutent de leur efficacité personnelle deviennent plus désorganisés dans leurs analyses ou réflexions. Ainsi, la perception de l'efficacité personnelle améliore la performance par son influence sur les processus de pensée et sur la mise au point de stratégies aussi bien que par son impact sur la motivation. Dans les activités au cours desquelles des performances inadéquates peuvent avoir des conséquences fâcheuses, le sentiment d'inefficacité peut nuire considérablement au fonctionnement de l'individu en suscitant des cognitions et des actions inappropriées.

L'adaptation des buts

Les buts que se fixe l'individu au début d'une entreprise sont susceptibles de changer (Campion et Lord, 1982) ; il peut les maintenir tels quels, les diminuer ou les augmenter. L'adaptation ou la réadaptation continuelle des buts constitue la troisième source d'influence interne sur le processus de régulation de la motivation. Csikszentmihalyi (1979) a étudié des activités dans lesquelles l'individu s'engage profondément et a observé que l'adoption de buts personnels correspondant à ses capacités (telles qu'il les perçoit) et la réception d'une « rétroaction non évaluative » sur l'activité en cours constituent d'importants facteurs de soutien de la motivation.

Certains chercheurs ont fait varier la disparité entre le but et la performance et mesuré les réactions internes (p. ex. sentiment d'efficacité) avant le changement de motivation afin de comprendre comment ces réactions internes liées à l'atteinte du but agissent sur la motivation (bref, comprendre le rôle médiateur de cette variable). L'influence de l'auto-évaluation et du sentiment d'efficacité sur la motivation a été examinée dans une condition où la disparité négative était modérée (Bandura et Cervone, 1983). Il est apparu que l'auto-évaluation et la perception de l'efficacité personnelle constituent de bons prédicteurs du degré de changement de la motivation lorsque la performance n'atteint pas le but visé. Le mécontentement provenant de l'échec combiné à une évaluation positive de son efficacité provoquent une hausse marquée de l'effort pour la tâche qui suit. Une perception négative de son efficacité combinée à un faible mécontentement concernant sa performance incitent l'individu à mobiliser peu d'effort (pour la tâche qui suit). Un mécontentement élevé et une perception très positive de son efficacité ne produisent, chacun de leur côté, qu'une augmentation modérée de la motivation. C'est l'action conjointe de ces deux réactions internes (l'auto-évaluation et le sentiment d'efficacité

personnelle) qui permet de prédire si la motivation sera maintenue, augmentée ou diminuée au cours d'une entreprise donnée. Les sujets efficaces et mécontents intensifient leurs efforts, tandis que ceux qui se trouvent inefficaces tout en étant satisfaits de leur performance diminuent leurs efforts au cours de l'activité (ces résultats sont illustrés à la figure 2).

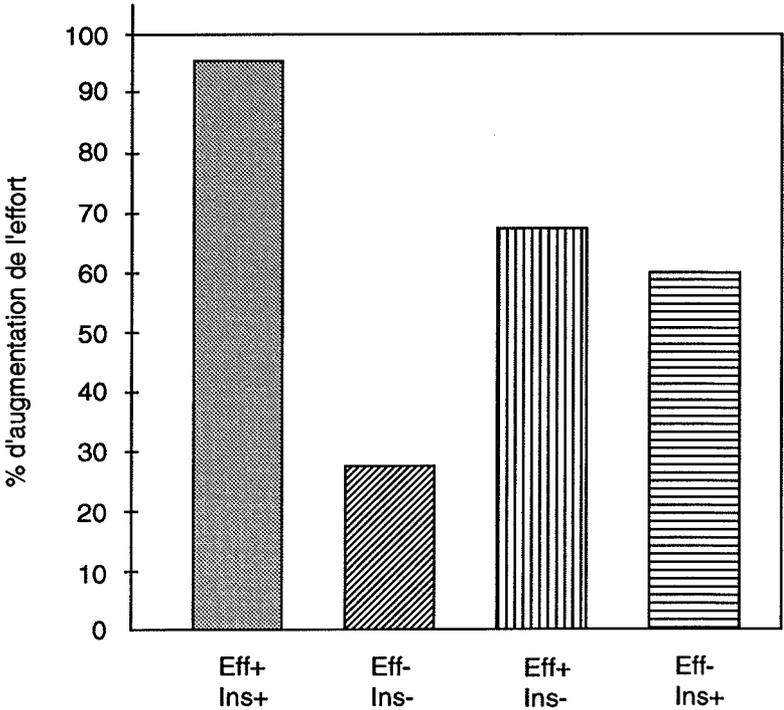


Figure 2: Pourcentage de changement de la motivation (au cours d'une session comportant plusieurs essais) en fonction de l'insatisfaction élevée (Ins+) ou faible (Ins-) et de la perception de son efficacité personnelle élevée (Eff+) ou faible (Eff-) à la suite de la réception de l'information relative à la performance en regard du but visé. (D'après Bandura et Cervone, 1983).

Les trois réactions internes (celle liée à l'auto-évaluation, celle liée à la perception de son efficacité et celle liée à la position ou à la réadaptation des buts) exercent un impact différent sur la motivation selon que la performance diverge plus ou moins de l'objectif (ou but) fixé (Bandura et Cervone, 1986). Par exemple, à la suite d'une tâche difficile, on a donné aux sujets une information truquée selon laquelle ils avaient soit échoué d'une façon marquée,

modérée ou minimale, soit dépassé le but fixé. Les sujets ont alors exprimé leur sentiment d'efficacité personnelle, leur auto-évaluation et les buts qu'ils se fixaient (pour une prochaine tâche). On a mesuré ensuite leur niveau de motivation. Il a été possible de voir comment ces réactions internes se combinent pour agir sur la motivation et ce, à chaque niveau de performance (ces résultats sont illustrés à la figure 3).

Le sentiment d'efficacité personnelle agit sur la motivation à tous les niveaux de performance. Plus les gens se considèrent efficaces dans la poursuite d'objectifs élevés, plus ils intensifient leurs efforts. Le mécontentement s'avère un facteur efficace de motivation quand l'échec est prononcé ou modéré. Plus les individus sont insatisfaits de leur échec, plus ils intensifient leurs efforts ; même lorsqu'ils sont plutôt satisfaits d'avoir approché ou atteint un but, leur automotivation augmente l'effort ; ils se fixent alors de nouveaux buts qui augmentent leur motivation. Plus les buts fixés sont élevés, plus l'effort sera intense. Prises ensemble, ces réactions internes rendent compte de la majeure partie de la variation de la motivation.

Ces réactions internes prédisent l'impact du succès et de l'échec sur la motivation. Quand la performance dépasse le but visé, le sentiment d'efficacité personnelle et les nouveaux buts fixés déterminent le niveau de motivation. Ceux qui croient fortement en leur efficacité se motivent eux-mêmes en se fixant de nouveaux buts encore plus exigeants. Ainsi, une bonne performance apporte une satisfaction temporaire, puisque les gens se tournent vers de nouveaux défis personnels qui les poussent à de nouvelles réalisations. Ceux qui doutent de leurs capacités à fournir le même niveau d'effort qu'auparavant diminuent leurs aspirations et, partant, connaissent un déclin de leur motivation.

Au terme de cette section, il peut être utile d'illustrer l'influence des déterminants de l'autorégulation, en particulier de l'élaboration des buts personnels et de la perception de son efficacité. La figure 4 a été élaborée en fonction des résultats d'une simulation faite par Wood et Bandura (1989 a) dans le domaine organisationnel. On constate que la perception de l'efficacité personnelle influence la performance directement ainsi que par l'intermédiaire de son impact sur les buts et sur les stratégies cognitives. Les buts personnels, à leur tour, rehaussent la performance directement et par l'intermédiaire des stratégies cognitives.

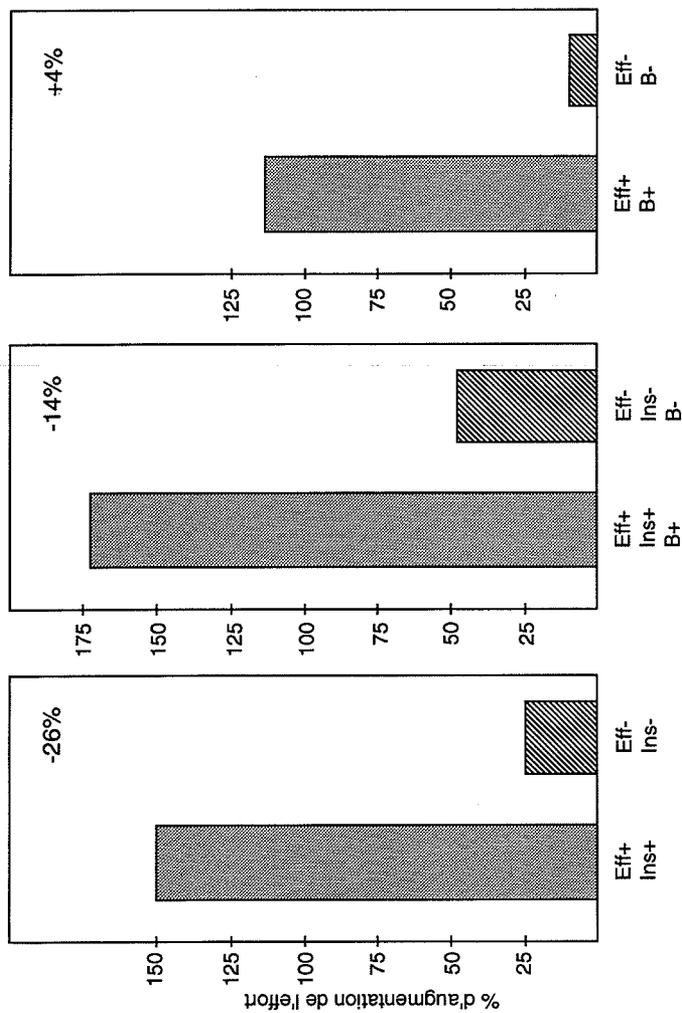


Figure 3: Pourcentage de changement de la motivation (effort) de sujets qui se caractérisent par des réactions internes faibles ou intenses. L'influence de ces réactions est vérifiée au moyen d'analyses de régression hiérarchiques pour différents niveaux de disparité (-26 %, -14 % et +4 %) entre le but fixé et la performance réalisée. Perception de l'efficacité personnelle (Eff±) ; insatisfactions (Ins±) buts personnels (B±). (D'après Bandura et Cervone, 1986)

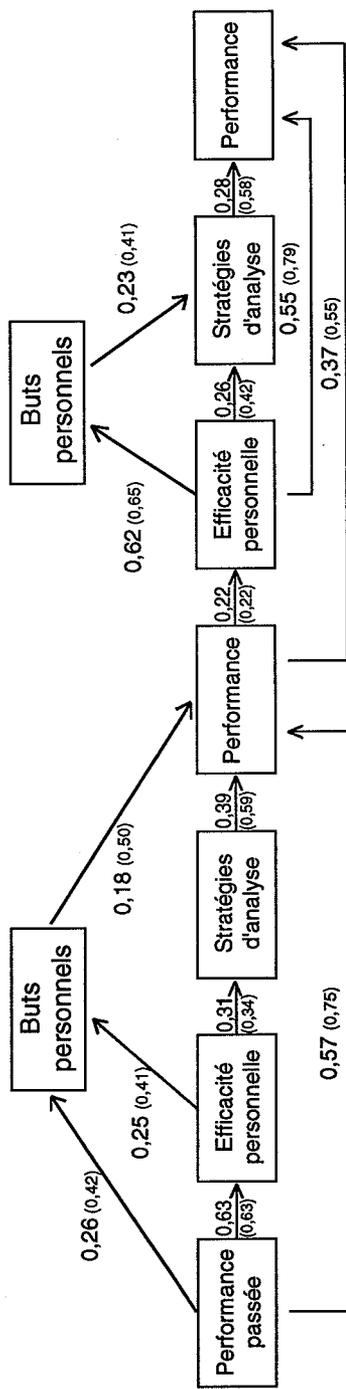


Figure 4 : Analyse de cheminement des structures causales. Les premiers chiffres indiquent les coefficients standardisés de cheminement ($p < 0,05$) ; les chiffres entre parenthèses sont des coefficients de corrélation partielle (premier ordre). Le réseau des relations de la partie gauche se rapporte aux efforts de gérance lors de l'étape initiale ; la partie de droite se rapporte aux efforts de gérance de l'étape subséquente. (Tiré de Wood et Bandura, 1989, p. 379).

L'AUTO-RÉGULATION ET LE MODÈLE CYBERNÉTIQUE

(modèle fondé sur la perception d'une différence *négative* entre la performance et l'objectif)

Le modèle

Plusieurs théories de l'autorégulation postulent un système inspiré de la cybernétique (Carver et Scheier, 1981 ; Lord et Hanges, 1987 ; Miller *et al.*, 1960). La structure de base de ce système régulateur comprend un moniteur d'opération, un mécanisme de comparaison et une commande automatique de correction d'erreurs (comme dans un système thermostat-thermomètre-radiateur électrique). Le système fonctionne comme déclencheur et régulateur d'action grâce à un mécanisme de réduction de la différence entre l'objectif (état désiré) et l'état actuel. La perception d'une disparité négative entre la performance et l'objectif déclenche automatiquement une action en vue de réduire cette différence. La réduction de la disparité joue un rôle central dans tout système d'autorégulation. Mais, selon ce modèle, l'individu ne ferait rien en cas de non disparité (entre l'objectif et la performance). Or, un système régulateur dans lequel l'atteinte d'un objectif engendre l'inertie ne peut caractériser l'autorégulation de la motivation humaine. Un tel système produirait une action circulaire ne menant nulle part. L'individu ne serait incité à l'action qu'à la suite de la perception d'un échec (rétroaction négative).

Même si la rétroaction est essentielle au processus de régulation de la motivation, l'individu peut hausser lui-même son niveau de motivation en adoptant des buts avant toute réception d'information concernant l'efficacité de son effort initial (Bandura et Cervone, 1983). La réception d'une information négative (but non atteint) peut l'inciter à continuer, mais cette information (rétroaction) n'était pas présente au début de l'action. L'opération des différents systèmes d'autorégulation qui déclenchent la motivation et en contrôlent le cours est illustrée à la figure 5. À la phase initiale de l'entreprise, les individus qui ont adopté un but investissent plus d'effort que ceux qui travaillent sans autre but que celui de faire leur possible. À une étape subséquente, ceux qui continuent le travail avec but seulement ou sans but ne manifestent pas d'augmentation de la motivation, tandis que ceux qui ont un but et qui reçoivent également de l'information concernant leur performance augmentent substantiellement leur niveau de motivation. Une

théorie de la régulation de la motivation doit expliquer comment l'adoption de chaque nouveau but agit sur la motivation dès le début d'une activité avant toute réception d'information relative à la performance. Le déclencheur est l'évaluation anticipée du niveau d'effort nécessaire à l'atteinte du but. L'information relative à la performance (rétroaction) qui arrive subséquemment est utile en vue de l'adaptation continuelle de la motivation nécessaire pour atteindre ou dépasser le but.

L'automotivation humaine repose à la fois sur la *production de la différence* et sur la *réduction de la différence* (entre la performance et l'objectif) et elle requiert un *contrôle proactif* aussi bien qu'un *contrôle réactif*. L'individu se motive lui-même au début au moyen du contrôle proactif en se fixant des objectifs de performance créant un état de déséquilibre ; en s'appuyant sur une estimation anticipée, il mobilise les efforts nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés. Le contrôle réactif (lié à la rétroaction reçue) entre ensuite en jeu en vue de l'adaptation des efforts nécessaires à l'atteinte des résultats désirés. Tel qu'il a été mentionné antérieurement, un succès amène ceux qui se perçoivent comme très efficaces à se donner de nouveaux objectifs encore plus élevés. L'adoption de ces nouveaux défis crée un nouvel écart à combler. Ainsi, le dépassement d'un objectif est plus susceptible de faire monter le niveau d'aspiration que de le faire baisser au niveau de l'objectif dépassé. L'automotivation comporte donc un double processus de régulation : la production d'un déséquilibre et la réduction de ce déséquilibre.

Un système de contrôle évaluatif de type proactif peut donc s'ajouter à un système de type réactif de sorte que le changement du niveau d'aspiration peut s'effectuer à la hausse ou à la baisse selon le niveau de performance réalisé. Un tel système de contrôle exécutif de l'autorégulation est fort complexe ; il possède des propriétés dont le rôle s'avère important dans l'autodirection : 1) l'anticipation de l'effort requis, 2) les réactions affectives liées à sa propre performance (réactions fondées sur un système de valeur), 3) l'auto-appréciation de son efficacité en regard de l'atteinte des buts et 4) la réflexion métacognitive concernant l'adéquation des évaluations de sa propre efficacité et de la convenance des buts ou objectifs fixés. L'évaluation de son efficacité personnelle relative aux exigences de la tâche indique si l'atteinte des objectifs est possible ou au delà de ses capacités.

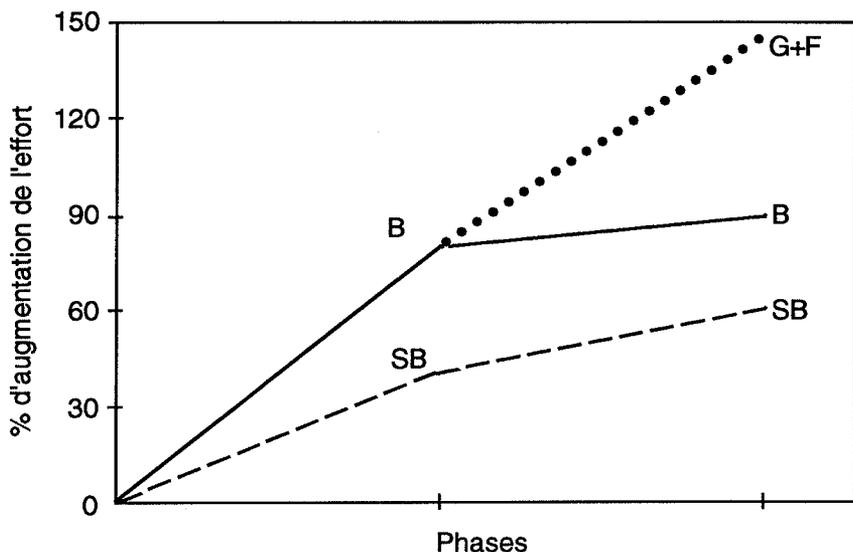


Figure 5 Illustration de l'influence des systèmes proactifs et de systèmes réactifs (*feedback*) sur le déclenchement et la régulation continue de la motivation (effort). À la phase initiale, les sujets travaillent avec but (B) ou sans but (SB). À la phase suivante, les sujets avec but continuent de travailler avec but seulement (B) ou avec but et *feedback* relatif à leur performance (B+F). (Tiré de Bandura et Cervone, 1983).

Dans les entreprises humaines, l'adaptation des buts ne suit pas un schéma rigide qui consisterait en une élévation des objectifs après un succès ou en une baisse du niveau d'aspiration à la suite d'un échec. En raison de l'interaction des facteurs cognitifs et affectifs, l'information relative à sa propre performance produit divers effets sur les réactions internes qui médient la motivation et la fixation des objectifs. Lorsque les gens sont amenés à croire que leur performance ne correspond pas au but fixé (selon un large éventail de disparités), les variations concernant la perception de l'efficacité et la fixation des buts correspondent aux divers niveaux de disparité (voir l'étude de Bandura et Cervone, 1986).

L'impact de la disparité (entre la performance et le but) sur le sentiment d'efficacité personnelle

À la suite d'un échec dans la poursuite d'un but, certains individus deviennent moins sûrs d'eux-mêmes, d'autres perdent toute confiance en leurs capacités, mais plusieurs continuent de croire fermement en leur efficacité. Cependant, l'atteinte d'un objectif exigeant à la suite d'un effort considérable ne rehausse pas nécessairement le sentiment d'efficacité personnelle. Le succès a un effet positif chez plusieurs, mais certains doutent de pouvoir répéter un exploit qui a exigé un effort exorbitant.

Ces résultats soulèvent l'importante question de la persistance du sentiment d'efficacité personnelle en dépit des difficultés. En effet, les réalisations humaines et le bien-être personnel exigent de l'optimisme et une croyance bien ancrée en son efficacité (Bandura, 1986), puisque la réalité sociale est pleine de difficultés, d'empêchements, d'adversités, d'échecs, de frustrations et d'iniquités. Le succès vient généralement d'une intensification de l'effort à la suite d'un échec. L'abandon prématuré de l'effort limite l'accomplissement personnel, de sorte que les gens doivent avoir un sentiment robuste d'efficacité personnelle pour persévérer dans l'effort jusqu'au succès. White (1982) a démontré d'une façon convaincante que les individus atteignant un haut niveau de réalisation dans leur domaine respectif se caractérisent par une croyance inébranlable en leur efficacité personnelle ; cette croyance, combinée à une solide conviction de l'importance de leur entreprise, les rend capables de dépasser les tribulations des premières étapes.

Les conséquences positives d'un sentiment d'efficacité personnelle optimiste

Il est généralement admis qu'une erreur de jugement ou une mauvaise évaluation est source de problèmes. Pourtant, une évaluation optimiste de son efficacité personnelle qui n'est pas trop éloignée de la réalité peut se révéler plus avantageuse qu'un jugement véridique plutôt sévère. L'habileté humaine n'est pas un attribut fixe ; elle peut se développer sans cesse. Le rendement de l'individu dépend de la façon d'orchestrer ses habiletés spécifiques et ses stratégies ainsi que de l'intensité de l'effort investi dans la réalisation d'une tâche. Ainsi, un certain niveau de capacité peut donner lieu à des performances déplorables, ordinaires ou extraordinaires chez un même individu. Celui qui évalue avec justesse son niveau d'efficacité habituel n'échouera pas souvent, mais s'il surestime ses capacités, il sera enclin à investir l'effort

supplémentaire qui lui permettra de dépasser ses performances antérieures.

Des résultats démontrent que les individus dits normaux biaisent leur évaluation personnelle, mais d'une façon positive. En comparant des individus anxieux et déprimés à d'autres qui ne sont pas affectés par ces problèmes, il est possible de constater que les deux groupes ne se distinguent pas en fonction de leurs habiletés réelles, mais en fonction de leur sentiment d'efficacité personnelle. Par exemple, les individus anxieux dans des situations sociales possèdent souvent des habiletés sociales comparables aux autres qui sont plus sociables, mais ces derniers se surestiment réellement (Glasgow et Arkowitz, 1975). Schwartz et Gottman (1976) ont également trouvé que les gens qui doutent d'eux-mêmes savent ce qu'il faut faire, mais manquent d'assurance pour passer à l'action.

Les individus déprimés se caractérisent généralement par une évaluation réaliste de leur compétence sociale, tandis que les non déprimés se considèrent comme plus habiles qu'ils ne le sont. Les déprimés font preuve du même biais positif à la suite d'un traitement réussi (Lewinsohn *et al.*, 1980). Une observation semblable a été effectuée en laboratoire dans une série de tâches au cours desquelles l'action de l'individu ne permettait pas d'avoir prise sur les résultats. Les déprimés se sont avérés réalistes concernant leur manque de maîtrise, tandis que les non déprimés croyaient maîtriser la situation de manière assez importante (Alloy et Abramson, 1979). En provoquant temporairement une certaine dépression chez les « non déprimés », ceux-ci deviennent réalistes dans l'évaluation de leur maîtrise, alors qu'en provoquant temporairement un sentiment positif chez les « déprimés », ceux-ci surestiment leur maîtrise (Alloy *et al.*, 1981). Ainsi, les déprimés sont des réalistes et les non déprimés s'illusionnent avantageusement.

Les réformateurs croient fortement en leur capacité de mobiliser l'effort collectif nécessaire au changement social (Bandura, 1986 ; Muller, 1979). Leur vision et le sentiment d'efficacité collective qu'ils inspirent aux autres soutiennent les efforts de réforme permettant de réaliser des gains importants, même s'ils ne sont pas à la hauteur des objectifs originels. Si les réformateurs étaient tout à fait réalistes concernant les possibilités de transformation sociale, ils abandonneraient l'entreprise ou deviendraient victimes du découragement. Les réalistes peuvent s'adapter à la réalité, mais ceux qui ont une perception optimiste de leur efficacité sont susceptibles de changer cette réalité.

Les résultats indiquent donc que les innovateurs et les réformateurs, les individus sociables et les non anxieux, les persistants et ceux qui réalisent de grandes choses se caractérisent par un sentiment optimiste de leur efficacité personnelle. Si elle n'est pas trop exagérée, une telle conviction soutient la motivation nécessaire à de grandes réalisations personnelles et sociales.

Les effets de la disparité (entre la performance et l'objectif) sur l'élaboration des buts

Le sentiment d'efficacité personnelle agit sur l'élaboration des buts. Plus un individu se considère efficace, plus il se fixe des buts élevés (Bandura et Cervone, 1986 ; Taylor *et al.*, 1984 ; Wood et Bandura, 1989 a) et plus il s'y attache (Locke *et al.*, 1988). Ainsi, l'impact de la disparité (entre la performance et l'objectif) sur la perception de l'efficacité personnelle se répercute sur la position des buts. Tel qu'il a été mentionné plus haut, des variations dans l'importance de la disparité entraînent des variations substantielles des buts personnels. Lorsque des gens reçoivent une information truquée leur indiquant qu'ils ont raté leur but d'une façon marquée ou modérée, ils conservent celui-ci ou s'en fixent un moins difficile. À la suite de l'échec dans la poursuite d'un but difficile exigeant un effort intense, plusieurs maintiennent leur objectif, certains l'abaissent tandis que d'autres se donnent un défi encore plus exigeant.

On pense généralement que la réussite provoque une hausse des objectifs (voir les études sur le niveau d'aspiration de Festinger, 1942 et de Ryan, 1970). Cependant, l'utilisation de tâches simples requérant peu d'effort limite la portée des conclusions de ces recherches. Dans la vie de tous les jours, les réalisations importantes requièrent un effort ardu et prolongé ; elles sont le produit de l'interaction de plusieurs déterminants, y compris le hasard. Les gens ne s'attendent donc pas nécessairement à dépasser leurs réalisations antérieures. Ceux qui ont un sens aigu de leur efficacité se donnent des défis plus exigeants, mais ceux qui ont certains doutes concernant la possibilité de dépasser le niveau atteint se proposeront simplement de réaliser les mêmes objectifs qu'auparavant. D'autres, enfin, se considèrent incapables de répéter l'exploit passé et diminuent leur niveau d'aspiration.

LA DISSONANCE COGNITIVE COMME SOURCE DE MOTIVATION

Certains théoriciens considèrent la motivation comme un phénomène inné, comportant un mécanisme de réduction de la dissonance

cognitive (Piaget, 1960). La disparité entre les schèmes cognitifs des enfants et la perception de certaines réalités crée un conflit interne suscitant l'exploration de la source de cette disparité jusqu'à ce que les schèmes se modifient et s'accommodent à l'information divergente. Selon cette conception, c'est une incongruité ou une disparité modérée — et non marquée ou minime — qui provoque les perturbations cognitives nécessaires à la modification des schèmes.

Les problèmes empiriques et conceptuels associés à ce modèle ont été abordés ailleurs et ne seront pas rapportés ici en détail (cf. Bandura, 1986 ; Kupfersmid et Wonderly, 1982). Les études portant sur la relation entre le niveau de disparité et la tendance à l'exploration ont donné des résultats variables (Wachs, 1977). En ce qui a trait aux changements cognitifs, les gens semblent enclins à adopter des façons de voir légèrement différentes des leurs ; mais des divergences marquées peuvent être aussi efficaces ou même plus (Arbuthnot, 1975 ; Mathefy et Acksen, 1976 ; Walker, 1982). Ces résultats confirment ceux de la psychologie sociale (McGuire, 1985). La disparité stimule les changements cognitifs, mais ces derniers ne sont pas reliés au niveau de dissonance (Haan, 1985 ; Zimmermann et Blom, 1983). L'impact de l'écart provient plutôt du degré de persuasion des influences et de la nature (interne) du conflit. De plus, les facteurs sociaux exercent une influence considérable sur la façon dont l'information divergente est reçue et traitée. La démonstration selon laquelle les enfants sont ennuyés par ce qu'ils savent déjà et découragés par des informations qui dépassent leurs capacités cognitives s'avère un résultat banal explicable par n'importe quelle théorie sans le recours à la dissonance cognitive comme source de motivation.

Les résultats mentionnés démontrent que l'éveil de l'intérêt, l'apprentissage cognitif et l'acquisition de connaissances ne sont pas dépendants de la présence d'une dissonance cognitive modérée ni garantis par elle. Plusieurs facteurs encouragent l'acquisition de connaissances et d'habiletés cognitives. La possibilité de prédire l'occurrence d'événements et de maîtriser ceux qui ont une incidence sur notre bien-être ou celui de personnes significatives constitue une incitation puissante à l'acquisition de connaissances et de compétences cognitives et sociales (Bandura, 1986). La satisfaction provenant de la maîtrise progressive et de la réalisation de défis personnels en est un autre. À cela s'ajoutent le désir de gains matériels, de reconnaissance sociale et la poursuite de l'excellence.

Il y a plusieurs raisons d'être sceptique à l'endroit du système de motivation proposé par Piaget, car ce système automatique est plus hypothétique que réel. Si des disparités entre les événements perçus et les structures mentales faisaient naître automatiquement la motivation, l'apprentissage serait continu et beaucoup moins sélectif qu'il ne l'est. Si les gens s'affairaient à explorer toutes les incongruités cognitives modérées se présentant dans leur vie, ils seraient envahis par d'innombrables impératifs de changement cognitif. Un fonctionnement efficace exige l'attention sélective et la quête d'informations pertinentes. En présence d'informations contredisant leurs conceptions, les gens sont plus portés à rejeter ou à réinterpréter « l'évidence » qu'à changer leur façon de penser. S'ils étaient poussés de façon innée à apprendre ou à explorer en vue de réduire la dissonance cognitive, ils seraient de plus en plus savants et progresseraient sans cesse dans leur niveau de raisonnement, ce qui n'est évidemment pas le cas.

La théorie sociale-cognitive considère les individus comme des agents actifs de leur propre motivation ; ils ne se limitent pas à réagir aux événements discordants qui provoquent des perturbations cognitives. La motivation provenant de la comparaison cognitive requiert la distinction entre le niveau des connaissances actuelles et le niveau des connaissances désirées. C'est ce dernier facteur (le but), associé au sentiment d'efficacité personnelle, qui exerce l'influence déterminante sur la sélection de l'activité à entreprendre. Les objectifs fixés déterminent quel niveau d'incongruité sert de déclencheur et quelles activités l'individu essaiera de maîtriser. L'intensité de la motivation varie d'une façon curvilinéaire avec le niveau de disparité : des objectifs trop faciles ne sont pas suffisants pour susciter l'intérêt et l'effort ; s'ils sont de difficulté modérée, ils suscitent un effort intense et leur atteinte engendre la satisfaction ; s'ils sont trop élevés, ils peuvent provoquer le découragement et un sentiment d'inefficacité.

LES PROPRIÉTÉS DES BUTS ET LA MOTIVATION

Les buts ou les intentions ne déclenchent pas automatiquement les réactions internes gouvernant la motivation. Certaines propriétés des buts déterminent l'intensité avec laquelle l'individu s'engagera dans une entreprise.

La spécificité

La spécificité du but détermine partiellement sa valeur incitative et directionnelle. Les objectifs explicites règlent la performance en indiquant le type et la quantité d'effort requis ; leur atteinte fait

naître l'autosatisfaction et fournit un signe non ambigu d'efficacité personnelle. Les intentions générales, dont le niveau d'aspiration est peu défini, fournissent une base peu utile pour la régulation de ses efforts et l'évaluation de son efficacité. Dans les études où l'on a fait varier la spécificité des buts, il est apparu que les buts clairs et réalistes donnaient lieu à un plus haut niveau de performance que les intentions générales du type faire son possible, qui exercent généralement peu ou pas d'effet (Bandura et Cervone, 1983 ; Locke et Latham, 1990). Les buts spécifiant clairement la performance à réaliser motivent les non motivés et font naître une attitude positive à l'endroit de l'entreprise (Bryan et Locke, 1967).

Le niveau de difficulté

L'effort et la satisfaction varient avec le niveau de difficulté des buts. Des ambitions qui représentent de véritables défis suscitent un intérêt, un engagement et un effort plus grands. Locke postule une relation linéaire entre le niveau de difficulté du but et la motivation. De nombreux résultats appuient cette hypothèse (Locke et Latham, 1990). Cependant, cette relation ne tient que si l'individu accepte les buts et y demeure solidement attaché. La plupart des gens rejettent, évidemment, des buts qu'ils considèrent comme irréalistes ou au delà de leurs capacités. Cependant, il arrive qu'ils s'y consacrent même s'ils ont peu de chance de les atteindre et même s'ils apprennent que d'autres les ont refusés parce que trop difficiles (Erez et Zidon, 1984). On a proposé à des gens des buts au delà de leurs capacités ; ils ont essayé de s'en approcher le plus possible au lieu d'abandonner, étant entendu que l'échec ne comportait aucun inconvénient. Il en est résulté un progrès notable, même si l'atteinte d'un tel niveau d'aspiration était exclue (Garland, 1983 ; Locke *et al.*, 1984).

Ces résultats concernant la poursuite de buts très difficiles (voire impossibles) peuvent être difficilement généralisés puisqu'ils proviennent de simulations en laboratoire où les conditions diffèrent de celles de la vie courante de plusieurs façons : l'entreprise exige un effort peu durable, l'échec ne comporte pas de coûts réels, aucune solution de rechange n'est présente. Dans la vie réelle, les buts trop difficiles ont bien des chances d'être abandonnés puisqu'ils exigent un investissement considérable d'effort et de ressources ; l'échec, dans ce cas, comporte des conséquences négatives ; enfin, d'autres possibilités peuvent s'avérer plus pertinentes. L'échec répété dans la poursuite de buts très difficiles, exigeant un effort considérable, affaiblit le sentiment d'efficacité personnelle et, par voie de conséquence, la motivation.

L'expérimentation sur le niveau de difficulté des buts s'effectue généralement dans des conditions simples, un certain effort permettant d'atteindre un but précis. La théorie sociale-cognitive distingue les fonctions complémentaires des buts distants, d'une part, et d'un système gradué de sous-but (ou moyens), d'autre part (Bandura, 1986). Les buts supérieurs ou distants impriment un sens et une direction générale à l'entreprise, tandis que les buts intermédiaires sont plus aptes à déterminer le choix spécifique des activités et à indiquer l'effort requis. L'organisation hiérarchique des buts intermédiaires plus proches assure le progrès vers les buts lointains et soutient ainsi la motivation. La relation entre la probabilité de succès et l'effort diffère selon qu'il s'agit de buts intermédiaires ou de fins éloignées. La poursuite d'un but lointain exceptionnel peut soutenir un haut niveau de motivation si elle est divisée en étapes (sous-but) exigeantes, mais accessibles (Bandura et Schunk, 1981). S'attaquer à des buts irréalistes conduit à l'échec, mais en divisant des tâches complexes et difficiles en unités appropriées (étapes), on retient ainsi le pouvoir des buts, lequel tend à diminuer lorsque les tâches sont trop complexes (Wood *et al.*, 1987). Il ne s'agit pas de dire ici que les buts exigeants (défis) sont nécessairement inefficaces dans la poursuite de tâches complexes ; il s'agit plutôt de hiérarchiser et de structurer ces dernières de façon à ce que les buts stimulent l'effort et l'orientent dans la bonne direction (Earley *et al.*, 1989 ; Earley *et al.*, 1990).

La régulation complémentaire de la motivation par la hiérarchisation des buts caractérise la plupart des entreprises humaines. Des aspirations à long terme peuvent ne pas être atteintes, mais des progrès personnels et sociaux peuvent être réalisés au cours de la tentative. La perception du niveau de difficulté varie, évidemment, au cours de la démarche ; les progrès vers le but distant modifient cette perception, la fin paraissant moins extraordinaire au fur et à mesure qu'on s'en approche.

La proximité

Tel qu'il a été mentionné dans la discussion précédente, l'efficacité des buts à régulariser la motivation et l'action dépend en bonne partie de leur distance dans l'avenir. Un but proche mobilise les ressources internes et indique ce qu'il faut faire maintenant. Des buts éloignés ne constituent ni des incitants efficaces ni ne de bons indicateurs pour l'action immédiate. Les nombreuses préoccupations et distractions courantes laissent peu de place aux buts distants ; l'individu se détourne de ces derniers en se disant qu'il aura bien le temps de s'en occuper plus tard.

Les buts intermédiaires (plus proches) déclenchent la motivation interne et contribuent grandement au développement du sentiment d'efficacité personnelle (Bandura et Schunk, 1981). L'atteinte de buts proches constitue un indicateur du niveau de maîtrise, rehaussant ainsi le sentiment d'efficacité ; par contre les buts éloignés ne fournissent pas ces indicateurs de progrès.

Les objectifs servant à évaluer les réalisations personnelles contribuent de plusieurs façons au développement d'un intérêt intrinsèque vis-à-vis des objets visés. Les gens développent un intérêt persistant à l'égard des tâches pour lesquelles ils se sentent compétents et des activités leur procurant de la satisfaction. Des objectifs exigeants favorisent l'engagement soutenu dans des tâches dont la maîtrise construit le sentiment de compétence et, par voie de conséquence, augmente l'intérêt intrinsèque. C'est pourquoi, les gens éprouvent une grande satisfaction lorsqu'ils poursuivent et atteignent des performances valorisées (Bandura et Cervone, 1983 ; Bandura et Jourden, 1991 ; Locke *et al.*, 1970). Lorsque ce sont des buts distants qui servent d'objectifs, la performance actuelle peut paraître décevante à cause de la disparité prononcée par rapport à eux. En conséquence, l'intérêt ne se développe pas, même si la compétence s'accroît au cours de la démarche. Les buts intermédiaires, pour leur part, accentuent l'intérêt intrinsèque dans la mesure où ils contribuent à la promotion d'un sentiment d'efficacité personnelle authentique (Bandura et Schunk, 1981). L'habileté perçue constitue donc un meilleur prédicteur de motivation intrinsèque que l'habileté réelle (Collins, 1982). Les divers effets des buts proches sur la motivation sont apparus dans une expérimentation de Bandura et Schunk (1981). Des élèves faibles et sans intérêt pour les mathématiques ont poursuivi un apprentissage autodirigé dans trois conditions : 1) avec des buts proches servant d'étapes à l'atteinte de buts distants (moyen-fin), 2) avec des buts éloignés seulement et 3) sans référence à un but. Dans chaque condition, les élèves recevaient l'information concernant le nombre d'unités de travail accomplies à chaque séance et leurs résultats cumulatifs. Les sujets de la condition moyen-fin ont progressé rapidement dans l'apprentissage autodirigé, ont réalisé des progrès substantiels dans la maîtrise des opérations mathématiques et ont amélioré la perception de leur efficacité personnelle, ce qui ne fut pas le cas de ceux dont les buts étaient distants (cf. Bandura et Schunk, 1981, p. 592). L'atteinte des buts proches a provoqué chez les élèves de la condition moyen-fin un intérêt réel pour les mathématiques, intérêt qui faisait gravement défaut au début (cf. Bandura et Schunk, 1981, p. 593).

L'efficacité des buts proches (dans la structure moyen-fin) pour le développement de l'intérêt intrinsèque et pour l'amélioration du rendement scolaire a été subséquentement corroborée par une expérience-sur-le-terrain visant à améliorer la compétence scolaire d'étudiants du premier cycle universitaire (Morgan, 1985). Ceux-ci obtiennent un meilleur rendement dans la poursuite de buts à court terme et ils préfèrent ces objectifs (Jobe, 1984).

Comme n'importe quel autre type d'influence, les buts peuvent provoquer le désintérêt au lieu de le nourrir. Ils produisent leurs effets psychologiques les plus positifs lorsqu'ils servent d'indicateurs de compétence, mais non lorsqu'ils se présentent comme des ordres contraignants. Tel qu'il a été mentionné auparavant, les objectifs personnels au service d'aspirations valorisées stimulent l'intérêt, mais leur poursuite devient une oppression s'ils sont imposés par autrui, s'ils comportent des contraintes sévères et des exigences lourdes. Puisque les effets des buts dépendent de leurs propriétés, toute proposition relative à leur impact doit spécifier leur nature, leur structure et leur signification. Mossholder (1980) conclut que les buts augmentent l'intérêt pour des tâches peu intéressantes en les transformant en défi, mais qu'ils réduisent cet intérêt dans le cas de tâches intéressantes en elles-mêmes. Le progrès personnel ne se produirait pas si les aspirations ou les défis devenaient dysfonctionnels, en faisant baisser l'intérêt face aux tâches qui sont normalement intéressantes. Heureusement, ce n'est pas le cas. Une activité intéressante dont les objectifs s'élèvent avec le succès et qui continue de représenter un défi rehausse la motivation intrinsèque, tandis que la même activité ne produit pas cet effet si elle ne représente pas un défi (Mc Mullin et Steffen, 1982). La réussite des premières étapes (sous-buts) d'une activité intéressante et relativement facile augmente l'intérêt pour les étapes (buts) plus éloignées et plus difficiles (Manderlink et Harackiewicz, 1984) ; par contre, les réalisations routinières qui n'augmentent pas la compétence apportent peu de plaisir. La présence d'objectifs de performance (buts) n'augmente pas nécessairement l'attraction pour une activité non intéressante (Latham et Yukl, 1976 ; Umstot *et al.*, 1976) ; il faut que les buts intermédiaires présentent de nouveaux défis et fournissent l'occasion d'apprendre de nouvelles habiletés (Bandura et Schunk, 1981).

La combinaison du sentiment d'inefficacité, de la dévalorisation de soi et de la baisse d'intérêt crée un état de démoralisation que peut contrer la structuration des buts lors de la poursuite d'objectifs élevés et éloignés. Des gains substantiels n'améliorent

pas le sentiment de compétence lorsqu'ils sont jaugés à l'aune d'objectifs distants plutôt flous. La grande distance entre le niveau de performance et le niveau d'aspiration provoque une dévalorisation de l'accomplissement et produit le découragement, tandis que la hiérarchisation des buts minimise ces disparités désespérantes. Nous reviendrons sur les conséquences affectives débilitantes de l'échec.

Il faut distinguer la proximité des buts de leur spécificité, puisque la première caractéristique n'implique pas seulement l'aspect temporel, mais un ensemble de facteurs. Par exemple, les plans journaliers spécifiques exigent plus de travail en prescrivant le moment et l'endroit de l'activité et en exigeant un rapport quotidien des performances, ce qu'on ne retrouve pas dans des programmes mensuels généraux (Kirschenbaum, *et al.*, 1981 ; Kirschenbaum *et al.*, 1982). Le potentiel motivationnel de la proximité des buts apparaît mieux lorsque seule la distance des objectifs varie sans qu'interviennent les routines quotidiennes plus tracassières.

L'étude de l'influence de la proximité des buts sur les mécanismes d'autorégulation rencontre des obstacles méthodologiques provenant de la transformation spontanée des buts au cours d'une entreprise. Au cours de la poursuite de buts distants, plusieurs individus se fixent spontanément des buts intermédiaires utiles et plus facilement réalisables (Bandura et Simon, 1977 ; Dubbert et Wilson, 1984 ; Weinberg *et al.*, 1985). La performance devient le produit de buts non pas assignés par d'autres, mais élaborés par les individus eux-mêmes. Il est alors impossible de mesurer les effets des buts à court terme puisque des buts personnels non contrôlés éliminent les variations temporelles expérimentales des buts assignés. Il en va de même dans la gestion de la performance ; plusieurs individus se déterminent des buts spontanément même si aucune consigne ne le leur suggère (Bandura et Cervone, 1983). L'efficacité motivationnelle de la proximité temporelle des buts est plus évidente dans des conditions qui minimisent la transformation des buts distants en buts intermédiaires plus proches (Bandura et Schunk, 1981).

Les variations individuelles relatives à la distance des buts, dans des conditions expérimentales prescrivant des objectifs distants, illustrent le double processus d'influence (celle des buts distants prescrits et celle des buts intermédiaires spontanés). Que l'étude des processus d'autorégulation porte sur la gérance du progrès ou sur l'élaboration de buts, on découvre que les sujets ne se contentent pas de réagir aux influences de la situation ; ils transforment

celle-ci. Les théories qui réduisent les processus d'autorégulation à la maîtrise de la situation négligent le fait que les gens ne sont pas seulement des objets de changement, mais des agents de changement. Cette influence bidirectionnelle confirme notre modèle d'autorégulation (Bandura, 1986).

LA STRUCTURE HIÉRARCHIQUE DES BUTS

Jusqu'ici nous avons considéré les aspects directionnel et motivationnel des buts ainsi que les mécanismes internes par lesquels ils exercent leur influence. Il faut ajouter que les buts sont généralement organisés en une structure hiérarchique de sorte que les plus proches régulateurs de la motivation et de l'action sont au service de buts plus élevés qui sont investis de valeur et de signification personnelle. Cependant, les buts proches ne doivent pas être considérés comme de simples serviteurs (ou de simples moyens) des buts éloignés importants, comme on le laisse entendre communément en décrivant le système hiérarchique comme une machine. Il faut plutôt comprendre que l'engagement personnel accorde aux buts proches une signification motivationnelle importante. Tel qu'il a été expliqué précédemment, l'atteinte des buts de première instance donne lieu à l'autosatisfaction qui sert de récompense au cours de la poursuite de buts de plus haut niveau. Cette récompense sert d'indicateur du progrès et constitue une source continue et autonome de motivation en plus de celle provenant des buts supérieurs. Souvent, le défi des sous-buts dépasse le poids des buts plus élevés comme source de motivation (Bandura et Schunk, 1981). Le processus motivationnel est nourri par la satisfaction provenant de la maîtrise progressive d'une activité. Il ne faut pas penser que les gens suspendent tout sens du succès jusqu'à l'atteinte du but supérieur. Bref, la récompense provient du processus de maîtrise tout autant que de l'obtention du but final. Notre modèle de motivation doit se comprendre comme un processus de défis récurrents et de récompenses qui servent d'indicateur de succès et non pas comme la réalisation d'une série linéaire de buts subordonnés, entièrement motivée par un but supérieur. Ce modèle fondé sur des influences proximales ne comporte aucune restriction dans l'extension temporelle des aspirations. Le progrès vers l'avenir s'effectue par la combinaison d'aspirations distantes et de buts à court terme.

LES ORIENTATIONS MOTIVATIONNELLES

Devant la variété des situations, les gens accordent généralement la préférence aux activités reflétant leurs orientations

motivationnelles fondamentales. Les chercheurs en ce domaine se demandent comment la conception que les gens se font de leur intelligence agit sur la poursuite des buts, cette variable déterminant à son tour la qualité du fonctionnement intellectuel (Bandura et Dweck, 1988 ; Dweck et Leggett, 1988 ; Nicholls, 1984). On distingue deux conceptions majeures donnant lieu à deux orientations motivationnelles. Dans une première perspective, l'intelligence est considérée comme une habileté qui se développe continuellement par l'acquisition de connaissances et le perfectionnement de ses compétences. Les gens qui partagent cette conception se déterminent des *buts d'apprentissage*. Ils cherchent des tâches représentant un défi et fournissant l'occasion d'élargir leurs connaissances et de développer leurs compétences. Ils considèrent les erreurs comme naturelles et même utiles dans un processus d'acquisition — on apprend de ses erreurs. Une telle orientation les encourage à se lancer dans l'action et à persévérer dans l'effort malgré les échecs. Ils évaluent leurs capacités par rapport à leur progrès personnel plutôt qu'en comparaison avec les réalisations d'autrui ; ils trouvent leur récompense dans le progrès réalisé grâce à leurs efforts et n'apprécient pas les succès faciles.

Dans la perspective opposée, l'intelligence est considérée comme une entité plutôt stable. Dans ce contexte, la qualité de performance est un indicateur de la capacité intellectuelle ; les déficiences et les erreurs constituent alors une menace personnelle et soulèvent des préoccupations devant la possibilité d'être reconnu comme incompetent. Les gens qui partagent cette conception se déterminent des *buts de performance*, c'est-à-dire des buts dont la réalisation fait la preuve de leur habileté. Ils préfèrent donc les tâches comportant peu de risques d'erreurs ; de ce fait ils s'offrent peu de possibilités d'apprendre du nouveau. L'effort prolongé, qui permet de développer les compétences personnelles, leur pose problème parce que l'effort intense serait, à leurs yeux, une compensation pour un manque d'habileté. Ceux qui veulent paraître brillants sont portés à évaluer leurs capacités en comparaison avec les performances des autres. La fierté devant la preuve de leur valeur intellectuelle constitue la récompense pour l'effort fourni, mais celui-ci ne doit pas être trop considérable.

L'influence de ces deux orientations motivationnelles différentes est apparue dans une série d'expériences portant sur la réaction des enfants à l'échec (Elliott et Dweck, 1988). Ceux qui considèrent l'intelligence comme une entité et qui se perçoivent négativement en ce domaine deviennent facilement inefficaces à la suite de l'échec ; en revanche, ceux dont la conception de l'intelligence est

développementale tirent profit de l'échec. Il faut noter qu'il s'agit ici d'orientations motivationnelles et non de types de personnes. En effet, les enfants qui considèrent l'intelligence comme une entité peuvent composer efficacement avec l'échec lorsqu'ils adoptent la conception contraire — suggérée par l'expérimentateur — et qu'ils se fixent un objectif d'apprentissage (au lieu d'un objectif de performance). Il est même possible qu'un même individu considère l'intelligence comme un attribut stable dans certains domaines d'activités et comme une aptitude à développer dans d'autres domaines.

LE NIVEAU D'ASPIRATION, LE BESOIN D'ACCOMPLISSEMENT ET LES INCITANTS EXTERNES

La motivation provenant des réactions internes explique une variété d'effets qui prennent différents noms. La motivation d'accomplissement en est un exemple. Les individus se caractérisant par une motivation d'accomplissement élevée trouvent leur satisfaction dans l'atteinte de buts relativement exigeants ; ceux dont la motivation d'accomplissement est faible se contentent de buts faciles. Plus le niveau d'aspiration est haut, plus l'individu investit d'efforts et plus il est susceptible d'exceller.

Certaines théories de la personnalité expliquent la motivation et la performance comme les produits du besoin d'accomplissement. Ce besoin d'accomplissement est généralement inféré à partir des réponses de l'individu à des items relevant du domaine de l'accomplissement. L'inférence d'un motif à partir du type de comportement que ce motif est censé causer pose un problème de circularité. Le motif est identifié à partir d'une catégorie donnée de comportements pour être ensuite évoqué en vue d'expliquer l'activation de cette classe de comportements. Les propriétés fonctionnelles attribuées au besoin d'accomplissement sont semblables à celles qui caractérisent le niveau d'aspiration (ou le but). Dans les deux cas, on explique l'activation et la direction de l'action conduisant à l'accomplissement visé. Cependant, il existe une différence conceptuelle majeure : le besoin ou le motif « pousse » le comportement, l'incitant auto-engendré (but) active et dirige le comportement au moyen des mécanismes d'anticipation cognitive.

Les recherches en ce domaine jettent une certaine lumière sur ces explications divergentes. Un haut besoin d'accomplissement est associé à un haut niveau d'aspiration, mais le besoin d'accomplissement n'exerce aucune influence indépendante sur la performance. En effet, la relation entre besoin d'accomplissement

et performance disparaît lorsqu'on contrôle le niveau d'aspiration (Dossett *et al.*, 1979 ; Latham et Marshall, 1982 ; Matsui *et al.*, 1982). Bref, les buts que se fixe l'individu prédisent mieux son niveau de performance et son niveau de satisfaction que ne le font les mesures traditionnelles du besoin d'accomplissement (Arvey et Dewhirst, 1976 ; Ostrow, 1976 ; Yukl et Latham, 1978).

Si les individus se caractérisant par un fort besoin d'accomplissement choisissent des buts élevés, cela ne veut pas dire que ces objectifs de performance sont le produit d'un motif sous-jacent ; il se peut fort bien que ce soit les objectifs personnels d'excellence qui incitent les individus à produire les énoncés et les fantaisies relatives à l'accomplissement qui apparaissent dans les tests de personnalité. Des résultats probants accordent la priorité causale à la position des objectifs, ces derniers étant de meilleurs prédicteurs du niveau de performance que les indices du besoin d'accomplissement. De plus, la théorie des buts peut expliquer les changements abrupts du niveau de motivation par les changements qui surviennent dans les processus internes de médiation, tandis que de tels changements posent problème à la théorie selon laquelle le besoin d'accomplissement constitue une disposition stable.

L'influence des objectifs internes augmente les effets motivationnels des incitants externes et de l'information concernant sa performance (rétroaction). Les incitants extrinsèques peuvent augmenter la motivation en activant la formulation de buts orientés vers une amélioration progressive. En effet, les recherches portant sur le rôle médiateur des buts démontrent que les incitants contribuent à l'amélioration de la performance dans la mesure où ils encouragent l'individu à se donner des buts (Locke *et al.*, 1968 ; Wright, 1989). Pritchard et Curtis (1973) ont démontré que les incitants influent sur la performance par l'intermédiaire de leur action sur les buts personnels en ne donnant pas d'information aux sujets concernant leur performance. La motivation interne provenant de l'auto-évaluation n'est pas activée vers la poursuite des buts en l'absence de cette information (Bandura et Cervone, 1983). Les gens sont certainement motivés par l'anticipation de récompenses extrinsèques, mais l'existence d'objectifs d'évaluation crée des défis dont l'atteinte apporte une grande satisfaction. Un incitant ordinaire ou une simple rétroaction s'ajoute à la motivation lorsque l'autosatisfaction se produit au terme de l'activité, mais c'est cette dernière qui constitue la vraie récompense.

LES CONSÉQUENCES AFFECTIVES DE L'ÉCHEC

Les processus d'autorégulation provoquent des réactions émotionnelles susceptibles d'altérer le niveau de motivation. Une disparité négative entre la performance et l'objectif — ce dernier considéré comme un indice de mérite personnel — peut faire naître des sentiments d'autodévaluation et de découragement. Par rapport à des objectifs exigeants, même des réalisations notables semblent banales et engendrent de l'insatisfaction. De nombreux résultats indiquent que l'existence de biais cognitifs négatifs au niveau des processus d'autorégulation augmente la vulnérabilité à la dépression (Kanfer et Hagerman, 1981 ; Rehm, 1981). La détermination de buts inappropriés, en particulier, constitue une source de mauvaise performance. Ainsi, les personnes déprimées, par comparaison aux non déprimées, ont tendance à se fixer des buts plus exigeants, à réagir moins positivement à leurs succès et à adopter une attitude plus critique à l'endroit de leurs échecs (Golin et Terrill, 1977 ; Loeb *et al.*, 1967 ; Schwartz, 1974 ; Simon, 1979). Le niveau de difficulté n'est pas un absolu, mais une caractéristique relationnelle : il reflète la correspondance entre les capacités personnelles et les buts. Ainsi, la dépression est plus susceptible d'affecter une personne dont les buts se situent au delà de ses capacités (Kanfer et Zeiss, 1983).

Les disparités négatives (échecs) peuvent également engendrer le découragement lorsque la comparaison sociale sert de base à l'évaluation de ses propres capacités. La perception de son incapacité à réaliser des performances valorisées que d'autres peuvent accomplir produit le découragement et handicape le fonctionnement cognitif (Davies et Yates, 1982). Dans le but d'examiner les effets négatifs des comparaisons sociales défavorables, on a fait varier le niveau des objectifs sociaux de performance et on a observé que plus l'accomplissement des personnes semblables est élevé, moins les gens sont satisfaits de leurs propres performances (Simon, 1979). Cet effet négatif est particulièrement évident chez les individus enclins à la dépression : mis en face des hautes performances d'autrui, ils évaluent les leurs comme moins valables (Ciminero et Steingarten, 1978). Cette réaction négative face à une comparaison sociale défavorable est encore plus prononcée chez les femmes (Garber *et al.*, 1979).

Afin d'atténuer les conséquences négatives de la comparaison sociale, on recommande souvent de structurer la situation de façon à ce que l'individu s'évalue lui-même par rapport à ses propres objectifs et à son progrès au lieu de se comparer aux autres. En

effet, les critères internes ont l'avantage de fournir des défis personnels et de faire vivre des expériences positives de développement personnel sans le désavantage insidieux de la comparaison sociale. Cependant, la réalisation de ses propres objectifs d'excellence peut engendrer l'insatisfaction par rapport à soi-même si ces derniers sont trop exigeants. De plus, dans un système individualiste et compétitif, la comparaison sociale fait inévitablement intrusion dans les jugements que l'on porte sur soi-même. À moins de renoncer complètement à toute compétition, la comparaison sociale surgit d'elle-même puisque, dans plusieurs situations, le succès de l'un provient de l'échec de l'autre. Cependant, certaines indications existent concernant le poids relatif que les individus accordent aux critères internes ou externes dans leur auto-évaluation (Bandura, 1990 a ; Frey et Ruble, 1990).

Le progrès continu dans une activité valorisée n'apporte pas nécessairement une autosatisfaction constante. Le taux, le rythme ou la structure des succès peut altérer d'une façon radicale les réactions personnelles. Simon (1979) a donné à ses sujets une information truquée concernant leurs performances : aux uns, il a fait croire que les succès se situaient principalement au début pour diminuer par la suite (*decelarating pattern*) ; aux autres, il a fait croire le contraire (*accelerating pattern*). Les sujets de ces deux groupes se sont évalués fort différemment (même si le nombre de succès était identique). Des réalisations qui surpassent les premiers succès fournissent une auto-évaluation positive croissante, mais des réalisations moins bonnes que les précédentes procurent peu de satisfaction, souvent même une insatisfaction marquée.

Avec le succès surviennent les pressions : celles provenant de l'élévation de ses propres objectifs et celles provenant des attentes des autres. Les exemples sont nombreux. Un compositeur célèbre fait remarquer : « La chose la plus difficile à propos du succès, c'est de maintenir le succès ». À la question « que faire après avoir gagné le prix Nobel », Linus Pauling répliqua : « Changer de domaine, évidemment ! » Après avoir battu de deux pieds le record mondial du saut en longueur, Bob Beamon ne sauta jamais plus. Dans les deux derniers cas, ces hommes ont voulu éviter les frustrations susceptibles de se produire à la suite de réalisations spectaculaires.

Les théories de l'autorégulation dans le domaine de la motivation et de la dépression permettent des prédictions contradictoires concernant les effets de l'échec. Les objectifs dépassant le niveau de réalisation créeraient un défi qui rehausse la motivation, mais une

disparité négative pourrait également engendrer le découragement. De plus, une disparité négative peut avoir des effets négatifs variés, tels l'apathie ou le découragement. Un modèle conceptuel doit donc permettre de distinguer les conditions selon lesquelles l'échec (disparité négative entre la performance et l'objectif) produit l'apathie, le découragement ou la hausse de motivation.

Selon la théorie sociale-cognitive, il est possible de prédire la direction des effets de l'échec à partir de la relation entre le sentiment d'efficacité personnelle et le niveau d'aspiration (Bandura, 1986). L'échec produira une hausse de motivation et peu de découragement chez l'individu qui croit en sa capacité d'atteindre des buts difficiles et qui persévère dans la poursuite. Il produira cependant une baisse de motivation et un fort sentiment de découragement chez celui qui se croit incapable d'atteindre des buts difficiles, mais qui n'en continue pas moins d'entretenir pour lui-même de hauts objectifs de satisfaction et de succès. Celui qui se considère comme peu efficace et abandonne la poursuite de buts difficiles qu'il juge irréalistes fait preuve d'apathie (baisse de motivation sans découragement).

La preuve de l'existence de ces processus différentiels est apparue dans une recherche où l'on a donné à des étudiants une information truquée leur faisant croire qu'ils avaient failli considérablement dans la réalisation d'une tâche intellectuelle qu'ils avaient adoptée (Bandura et Abrams, 1986). À la suite de cette manipulation, les expérimentateurs ont mesuré le sentiment d'efficacité, le niveau d'aspiration, l'humeur et le niveau de motivation des étudiants. De plus, ils ont constitué des sous-groupes selon le sentiment d'efficacité (élevé ou faible) et selon la décision des étudiants de poursuivre ou d'abandonner la tâche. Les résultats démontrent que ceux qui ont un niveau d'aspiration élevé et se sentent incapables de l'atteindre éprouvent un grand découragement. Le même échec ne crée pas de découragement chez ceux qui se sentent capables d'atteindre le niveau d'aspiration qu'ils se sont fixé et qui continuent la poursuite. Il n'y a pas de découragement, non plus, chez ceux qui, devant un objectif trop élevé, baissent leur niveau d'aspiration.

Chez les hommes, l'échec rehausse la motivation de ceux qui se perçoivent efficaces et qui continuent d'adhérer au but fixé, mais il diminue la motivation de ceux qui se jugent inefficaces indépendamment du fait qu'ils conservent ou non le but initial. Chez les femmes, l'échec semble avoir un impact plus néfaste : non seulement celles qui se trouvent inefficaces ont-elles de la difficulté à se motiver, mais même celles qui se jugent efficaces et conservent

leur but initial trouvent difficile de maintenir un haut niveau de motivation (cf. figure 6). Les résultats d'un groupe de comparaison (où les sujets n'ont reçu aucune information concernant leur performance) apportent une certaine lumière concernant l'effet différentiel de l'échec chez les hommes et les femmes. Dans cette condition, il est apparu que celles-ci ont évalué leur performance avec plus de réalisme tandis que les hommes ont une perception biaisée (positive) de leur productivité. Ce biais favorable des hommes peut rendre compte de l'impact différentiel de l'échec pour les deux sexes ; l'échec est stimulant pour les hommes qui se jugent efficaces sans décourager ceux qui se croient inefficaces. Chez les femmes, déjà portées à dévaloriser leurs réalisations, la rétroaction négative renforce l'impression qu'il s'agit d'une tâche extrêmement difficile.

La discussion a porté jusqu'ici sur la dépression susceptible de provenir du sentiment d'inefficacité devant des buts valorisés. Il faut ajouter que la dépression peut être également causée par le sentiment d'inefficacité à maîtriser d'autres aspects de notre vie : incapacité à entretenir des relations sociales (Holahan et Holahan, 1987 a, 1987 b ; Stanley et Maddux, 1986), à répondre aux exigences de l'éducation d'un enfant (Cutrona et Trautman, 1986 ; Olio et Aboud, 1991) ou à régler d'autres aspects de la vie revêtant une grande importance (Devins *et al.*, 1982 ; Rosebaum et Hadari, 1985). Plus le sentiment d'inefficacité est grand, plus grande est la dépression.

Pour expliquer comment l'humeur ou l'affect influent sur l'évaluation de l'efficacité personnelle, on postule deux processus. Selon la théorie de Bower (1983) accordant la priorité à la dimension affective, les succès et les échecs passés sont conservés en mémoire avec les affects qui leur sont liés. L'humeur active, par un réseau associatif, le souvenir qui lui est associé : l'affect négatif rappelle l'échec et l'affect positif, le succès. Ainsi, le sentiment d'efficacité personnelle est rehaussé par un rappel sélectif des succès passés, mais diminué par celui des échecs. Selon la théorie accordant la priorité à la dimension cognitive, des succès ou des échecs spécifiques font naître l'affect et font surgir également des cognitions porteuses d'indices de succès ou d'échecs passés. Cette théorie accorde plus d'importance au contenu cognitif qu'à l'affect comme source des autres pensées positives ou négatives. C'est la disponibilité de certaines pensées qui biaise l'évaluation de l'efficacité personnelle.

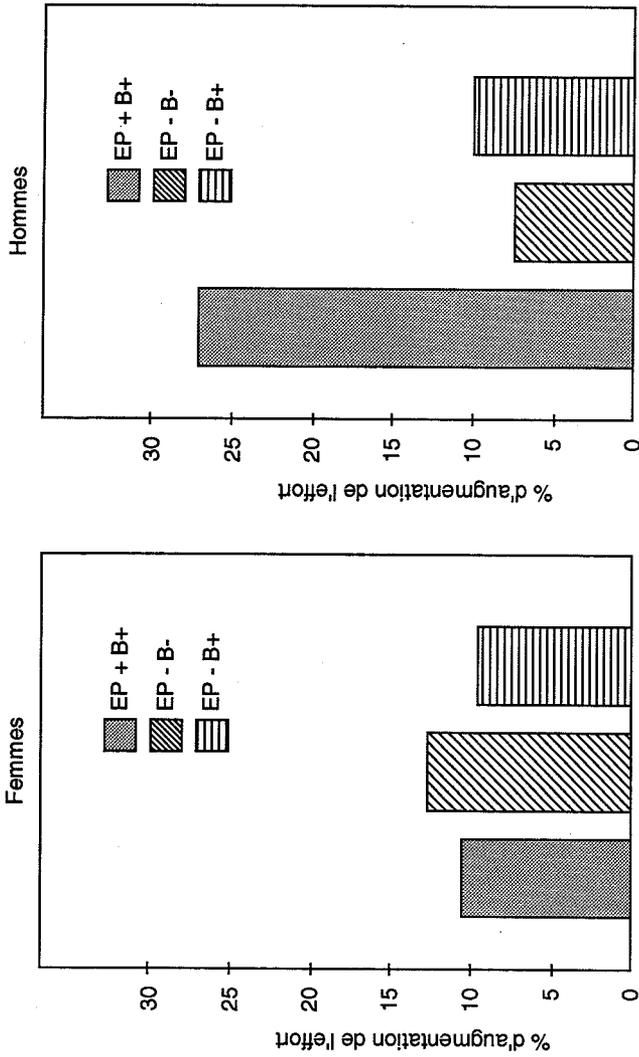


Figure 6: Pourcentage de changement du niveau de motivation (productivité) à la suite d'un échec chez des sujets (hommes et femmes) appartenant à trois troupes : 1) fort sentiment d'efficacité personnelle et poursuite du but (EP+B+), 2) faible sentiment d'efficacité personnelle et poursuite du but (EP-B+), 3) faible sentiment d'efficacité personnelle et abandon du but (EP-B-). (Tiré de Bandura et Abrams, 1986)

Kavanagh et Bower (1985) ont démontré que l'induction d'un affect positif rehausse le sentiment d'efficacité personnelle tandis qu'un affect négatif diminue ce sentiment. Cet effet d'un affect (provoqué) sur l'évaluation de l'efficacité personnelle s'est généralisé à divers domaines de fonctionnement.

L'affect et la perception de l'efficacité personnelle s'influencent mutuellement. Kavanagh (1983) a tenté de vérifier si des événements suggérés exerçaient leur effet sur l'évaluation de soi par le biais de l'affect ou de la pensée. À cette fin, il a provoqué un affect positif ou négatif chez ses sujets en évoquant un succès ou un échec personnel, ou bien un événement fortuit positif ou négatif, mais dénué d'effort (donc ne comportant aucune signification de succès ou d'échec). Malgré certaines différences entre les sexes, les résultats ont démontré que c'est l'affect et non le contenu de la pensée qui exerce un effet. L'évaluation de l'efficacité personnelle est rehaussée par un affect positif et diminuée par un affect négatif, indépendamment du fait que cet affect provienne d'une expérience fortuite ou d'une expérience de succès ou d'échec. De plus, les gens agissent en conformité avec le sentiment d'efficacité altéré par l'affect ; ils choisissent des tâches plus difficiles démontrant ainsi qu'ils se considèrent comme efficaces. La relation entre la perception de son efficacité et le niveau de difficulté de la tâche est plus forte dans la condition où l'affect est provoqué par un événement fortuit. Ainsi, le découragement peut miner la croyance en son efficacité ; celle-ci affaiblit la motivation et réduit le niveau de performance, refermant ainsi le cercle vicieux du découragement. Au contraire, un affect positif améliore le sentiment d'efficacité personnelle ; celui-ci élève le niveau de motivation et le niveau de performance, provoquant alors un processus positif inverse.

REMARQUE FINALE

Les nombreux résultats rapportés dans cet article démontrent le rôle important joué par les mécanismes autorégulateurs dans la motivation humaine. L'autorégulation est un phénomène aux multiples facettes ; son fonctionnement met en oeuvre un certain nombre de processus cognitifs subsidiaires : l'auto-observation, la position de buts, le jugement évaluatif, l'auto-appréciation ainsi que les réactions affectives à propos de soi. La régulation cognitive de la motivation repose tout autant sur un système proactif (anticipation) que sur un système réactif (rétroaction). Les capacités humaines d'anticipation, d'auto-évaluation réflexive et de

réactions par rapport à soi-même accordent la priorité aux aspects cognitifs de la motivation dans l'exercice de l'efficacité ou de la maîtrise personnelle.

(NDT. On trouve des applications de la théorie de l'auteur : dans le domaine *organisationnel* (cf. Bandura, 1991 d ; Wood et Bandura, 1989 a,b), dans celui de *l'anxiété* (cf. Bandura, 1988 b) et dans celui du comportement *moral* (cf. Bandura, 1991 b)).

Abstract

This chapter documents the paramount role self-regulatory mechanisms play in human motivation. Self-regulation is a multifaceted phenomenon operating through a number of subsidiary cognitive processes, including self-monitoring, standard setting, evaluative judgment, self-appraisal, and affective self-reaction. Cognitive regulation of motivation relies extensively on an anticipatory proactive system rather than simply on a reactive negative feedback system. The human capacity for forethought, reflecting self-appraisal, and self-reaction gives prominence to cognitively based motivators in the exercise of personal agency.

Références

- AJZEN, I., FISHBEIN, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- ALLOY, L. B., ABRAMSON, L.Y. (1979). Judgment of contingency in depressed and nondepressed students: Sadder but wiser? *Journal of Experimental Psychology*, 108, 441-487.
- ALLOY, L.B., ABRAMSON, L.Y., VISCUSI, D. (1981). Induced mood and the illusion of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 1129-1140.
- ARBUTHNOT, J. (1975). Modification of moral judgment through role playing. *Developmental Psychology*, 11, 319-324.
- ARVEY, R.D., DEWHIRST, H.D. (1976). Goal-setting attributes, personality variables, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 179-190.
- ATKINSON, J.W. (1964). *An Introduction to Motivation*, Princeton, NJ, Van Nostrand.
- BANDURA, A. (1973). *Aggression: A Social Learning Analysis*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- BANDURA, A. (1988a). Perceived self-efficacy: Exercise of control through self-belief. In J.P. Dauwalder, M. Perrez, & V. Hobi (Eds.), *Annual Series of European Research in Behavior Therapy*, 2, Lisse (NL), Swets & Zeitlinger, 27-59.
- BANDURA, A. (1988b). Self-efficacy conception of anxiety. *Anxiety Research*, 1, 77-98.
- BANDURA, A. (1989). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, 2, 411-424.

- BANDURA, A. (1990a). Reflections on nonability determinants of competence. In R.J. Sternberg & J. Kolligian, Jr. (Eds.), *Competence Considered*, 315-362. New Haven, Yale University Press.
- BANDURA, A. (1990b). Mechanisms of moral disengagement. In W. Reich (Ed.), *Origins of Terrorism: Psychologies, Ideologies, Theologies, States of Mind*, Cambridge, Cambridge University Press, 162-191.
- BANDURA, A. (1991a). Self-efficacy mechanism in physiological activation and health-promoting behavior. In J. Madden, IV (Ed.), *Neurobiology of learning, emotion and affect*, New York, Raven, 229-269..
- BANDURA, A. (1991b). Social cognitive theory of moral thought and action. In W.M. Kurtines & J.L. Gewirtz (Eds.), *Handbook of Moral Behavior and Development, 1*, Hillsdale, NJ, Erlbaum, 45-103.
- BANDURA, A. (1992). Social cognitive theory and social referencing. In S. Feinman (Ed.), *Social Referencing and the Social Construction of Reality in Infancy*, New York, Plenum, 175-208.
- BANDURA, A. (1991d). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50, 248-287.
- BANDURA, A., ABRAMS, K. (1986). *Self-regulatory Mechanisms in Motivating, Apathetic, and Despondent Reactions to Unfulfilled Standards*. Unpublished manuscript, Stanford University.
- BANDURA, A., CERVONE, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017-1028
- BANDURA, A., CERVONE, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38, 92-113.
- BANDURA, A., CIOFFI, D., TAYLOR, C.B., BROUILLARD, M.E. (1988). Perceived self-efficacy in coping with cognitive stressors and opioid activation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 479-488.
- BANDURA, A., JOURDEN, F.J. (1991). Self-regulatory mechanisms governing social-comparison effects on complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 941-951.
- BANDURA, A., REESE, L., ADAMS, N.E. (1982). Microanalysis of action and fear arousal as a function of differential levels of perceived self-efficacy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 5-21.
- BANDURA, A., SCHUNK, D.H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-598.
- BANDURA, A., SIMON, K.M. (1977). The role of proximal intentions in self-regulation of refractory behavior. *Cognitive Therapy and Research*, 1, 177-193.
- BANDURA, A., TAYLOR, C.B., WILLIAM, S.L., MEFFORD, I.N., BARCHAS, J.D. (1985). Catecholamine secretion as a function of perceived coping self-efficacy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53, 406-414.
- BANDURA, A., UNDERWOOD, B., FROMSON, M.E. (1975). Disinhibition of aggression through diffusion of responsibility and dehumanization of victims. *Journal of Research in Personality*, 9, 253-269.
- BANDURA, A., WALTERS, R.H. (1959). *Adolescent Aggression*, New York, Ronald Press.

- BANDURA, A., WOOD, R.E. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision-making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 805-814.
- BANDURA, M.M., DWECK, C.S. (1985). *The Relationship of Conceptions of Intelligence and Achievement Goals to Achievement-related Cognition, Affect and Behavior*. Unpublished manuscript, Harvard University.
- BECKER, L.J. (1978). Joint effect of feedback and goal setting on performance: A field study of residential energy conservation. *Journal of Applied Psychology*, 63, 428-433.
- BOWER, G.H. (1983). Affect and cognition. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London (ser. B)*, 302, 387-402.
- BROWN, I., JR., INOUE, D.K. (1978). Learned helplessness through modeling: The role of perceived similarity in competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 900-908.
- BRYAN, J.F., LOCKE, E.A. (1967). Goal-setting as a means of increasing motivation. *Journal of Applied Psychology*, 51, 274-277.
- CAMPION, M.A., LORD, R.G. (1982). A control systems conceptualization of the goal-setting and changing process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 30, 265-287.
- CARVER, C.S., SCHEIER, M.F. (1981). *Attention and Self-regulation: A Control-theory Approach to Human Behavior*, New York, Springer-Verlag.
- CERVONE, D., PEAKE, P.K. (1986). Anchoring, efficacy, and action: The influence of judgmental heuristics on self-efficacy judgments and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 492-501.
- CIMINERO, A.R., STEINGARTEN, K.A. (1978). The effects of performance standards on self-evaluation and self-reinforcement in depressed and nondepressed individuals. *Cognitive Therapy and Research*, 2, 179-182.
- COLLINS, J.L. (1982, March). Self-efficacy and ability in achievement behavior. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1979). Intrinsic rewards and emergent motivation. In M.R. Lepper & D. Greene (Eds.), *The Hidden Costs of Reward*, Morristown, NJ, Erlbaum, 205-216.
- CUTRONA, C.E., TROUTMAN, B.R. (1986). Social support, infant temperament, and parenting self-efficacy: A mediational model of post partum depression. *Child Development*, 57, 1507-1518.
- DAVIES, F.W., YATES, B.T. (1982). Self-efficacy expectancies versus outcome expectancies as determinants of performance deficits and depressive affect. *Cognitive Therapy and Research*, 6, 23-35.
- DEVINS, G.M., BINIK, Y.M., GORMAN, P., DATTEL, M., MCCLOSKEY, B., OSCAR, G., BRIGGS, J. (1982). Perceived self-efficacy, outcome expectations, and negative mood states in end-stage renal disease. *Journal of Abnormal Psychology*, 91, 241-244.
- DOSSETT, D.L., LATHAM, G.P., MITCHELL, T.R. (1979). Effects of assigned versus participatively set goals, knowledge of results, and individual differences on employee behavior when goal difficulty is held constant. *Journal of Applied Psychology*, 64, 291-298.
- DUBBERT, P.M., WILSON, G.T. (1984). Goal-setting and spouse involvement in the treatment of obesity. *Behaviour Research and Therapy*, 22, 227-242.

- DWECK, C.S., LEGGETT, E.L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- EARLEY, P.C., CONNOLLY, T., EKEGREN, C. (1989). Goals, strategy development and task performance: Some limits on the efficacy of goal-setting. *Journal of Applied Psychology*, 74, 24-33.
- EARLEY, P.C., CONNOLLY, T., LEE, C. (1990). Task strategy interventions in goal setting: The importance of search in strategy development. *Journal of Management*.
- ELLIOTT, E.S., DWECK, C.S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 5-12.
- EREZ, M., ZIDON, I. (1984). Effect of goal acceptance on the relationship of goal difficulty to performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 69-78.
- FESTINGER, L. (1942). A theoretical interpretation of shifts in level of aspiration. *Psychological Review*, 49, 235-250.
- FREY, K.S., RUBLE, D.N. (1990). Strategies for comparative evaluation: Maintaining a sense of competence across the lifespan. In R.J. Sternberg & J. Kolligian, Jr. (Eds.), *Competence Considered*, New Haven, Yale University Press, 167-189.
- GARBER, J., HOLLON, S.D., SILVERMAN, V. (1979, December). Evaluation and reward of self vs. others in depression. Paper presented at the meeting of the Association for the Advancement of Behavior Therapy, San Francisco.
- GARLAND, H. (1983). Influence of ability, assigned goals, and normative information on personal goals and performance: A challenge to the goal attainability assumption. *Journal of Applied Psychology*, 68, 20-30.
- GLASGOW, R.E., ARKOWITZ, H. (1975). The behavioral assessment of male and female social competence in dyadic heterosexual interactions. *Behavior Therapy*, 6, 488-498.
- GOLIN, G., TERRILL, F. (1977). Motivational and associative aspects of mild depression in skill and chance tasks. *Journal of Abnormal Psychology*, 86, 389-401.
- HAAN, N. (1985). Processes of moral development: Cognitive or social disequilibrium? *Developmental Psychology*, 21, 996-1006.
- HOLAHAN, C.K., HOLAHAN, C.J. (1987a). Self-efficacy, social support, and depression in aging: A longitudinal analysis. *Journal of Gerontology*, 42, 65-68.
- HOLAHAN, C.K., HOLAHAN, C.J. (1987b). Life stress, hassles, and self-efficacy in aging: A replication and extension. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 574-592.
- JACOBS, B., PRENTICE-DUNN, S., ROGERS, R.W. (1984). Understanding persistence: An interface of control theory and self-efficacy theory. *Basic and Applied Social Psychology*, 5, 333-347.
- JOB, L.D. (1984). Effects of proximity and specificity of goals on performance. Unpublished doctoral dissertation, Murdoch University, Western Australia.
- KANFER, F.H., HAGERMAN, S. (1981). The role of self-regulation. In L.P. Rehm (Ed.), *Behavior Therapy for Depression: Present Status and Future Directions*, New York, Academic Press, 143-180.
- KANFER, R., ZEISS, A.M. (1983). Depression, interpersonal standard-setting, and judgments of self-efficacy. *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 319-329.

- KAVANAGH, D.J. (1983). Mood and self-efficacy. Unpublished doctoral dissertation, Stanford University, Stanford, CA.
- KAVANAGH, D.J., BOWER, G.H. (1985). Mood and self-efficacy: Impact of joy and sadness on perceived capabilities. *Cognitive Therapy and Research*, 9, 507-525.
- KIRSCHENBAUM, D.S., HUMPHREY, L.L., MALETT, S.D. (1981). Specificity of planning in adult self-control: An applied investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 941-950.
- KIRSCHENBAUM, D.S., TOMARKEN, A.J., ORDMAN, A.M. (1982). Specificity of planning and choice applied to adult self-control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 576-585.
- KUPFERSMID, J.H., WONDERLY, D.M. (1982). Disequilibrium as a hypothetical construct in Kohlbergian moral development. *Child Study Journal*, 12, 171-185.
- LATHAM, G.P., MARSHALL, H.A. (1982). The effects of self-set, participatively set and assigned goals on the performance of government employees. *Personnel Psychology*, 35, 399-404.
- LATHAM, G.P., YUKL, G.A. (1976). Effects of assigned and participative goal setting on performance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 61, 166-171.
- LEWINSOHN, P.M., MISCHEL, W., CHAPLIN, W., BARTON, R. (1980). Social competence and depression: The role of illusory self-perceptions. *Journal of Abnormal Psychology*, 89, 203-212.
- LOCKE, E.A., BRYAN, J.F., KENDALL, L.M. (1968). Goals and intentions as mediators of the effects of monetary incentives on behavior. *Journal of Applied Psychology*, 52, 104-121.
- LOCKE, E.A., CARTLEDGE, N.D., KNERR, C.S. (1970). Studies of the relationship between satisfaction, goal setting, and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 135-158.
- LOCKE, E.A., LATHAM, G.P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- LOCKE, E.A., LATHAM, G.P., EREZ, M. (1988). The determinants of goal commitment. *Academy of Management Review*, 13, 23-39.
- LOCKE, E.A., ZUBRITZKY, E., COUSINS, E., BOBKO, P. (1984). Effect of previously assigned goals on self-set goals and performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 694-699.
- LOEB, A., BECK, A.T., DIGGORY, J.C. TUTHILL, R. (1967). Expectancy, level of aspiration, performance, and self-evaluation in depression. *Proceedings of the 75th Annual Convention of the American Psychological Association*, 2, 193-194.
- LORD, R.G., HANGES, P.J. (1987). A control system model of organizational motivation: Theoretical development and applied implications. *Behavioral Science*, 32, 161-178.
- MANDERLINK, G., HARACKIEWICZ, J.M. (1984). Proximal versus distal goal setting and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 918-928.
- MATEFY, R.E., ACKSEN, B.A. (1976). The effect of role-playing discrepant positions on change in moral judgments and attitudes. *Journal of Genetic Psychology*, 128, 189-200.

- MATSUI, T., OKADA, A., KAKUYAMA, T. (1982). Influence of achievement need on goal setting, performance and feedback effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 67, 645-648.
- MCGUIRE, W.J. (1985). Attitudes and attitude change. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (3rd ed., Vol.2), Hillsdale, NJ, Erlbaum, 233-346.
- MCMULLIN, D.J., STEFFEN, J.J. (1982). Intrinsic motivation and performance standards. *Social Behavior and Personality*, 10, 47-56.
- MENTO, A.J., STEEL, R.P., KARREN, R.J. (1987). A meta-analytic study of the effects of goal setting on task performance: 1966-1984. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 39, 52-83.
- MILLER, G.A., GALANTER, E., PRIBRAM, K.H. (1960). *Plans and the Structure of Behavior*, New York, Holt.
- MORGAN, M. (1985). Self-monitoring of attained subgoals in private study. *Journal of Educational Psychology*, 77, 623-630.
- MOSSHOLDER, K.W. (1980). Effects of externally mediated goal setting on intrinsic motivation: A laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 65, 202-210.
- MULLER, E.N. (1979). *Aggressive Political Participation*, Princeton, Princeton University Press.
- NICHOLLS, J.G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328-346.
- OLIOFF, M., ABOUD, F.E. (1991). Predicting postpartum dysphoria in primiparous mothers: Roles of perceived parenting self-efficacy and self-esteem. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 5, 3-14.
- OSTROW, A.C. (1976). Goal-setting behavior and need achievement in relation to competitive motor activity. *Research Quarterly*, 47, 174-183.
- OZER, E., BANDURA, A. (1990). Mechanisms governing empowerment effects: A self-efficacy analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 472-486.
- PIAGET, J. (1960). Equilibration and development of logical structures. In J. M. Tanner & B. Inhelder (Eds.), *Discussions on Child Development*, 4, New York, International Universities Press.
- PRITCHARD, R.D., CURTIS, J.I. (1973). The influence of goal setting and financial incentives on task performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 175-183.
- REHM, L.P. (1981). A self-control therapy program for treatment of depression. In J.F. Clarkin & H. Glazer (Eds.), *Depression: Behavioral and Directive Treatment Strategies*, New York, Garland Press, 68-110.
- ROSENBAUM, J., HADARI, D. (1985). Personal efficacy, external locus of control, and perceived contingency of parental reinforcement among depressed, paranoid, and normal subjects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 539-547.
- ROTTER, J.B. (1982). Social learning theory. In N.T. Feather (Ed.), *Expectations and Actions: Expectancy-value Models in Psychology*, Hillsdale, NJ, Erlbaum, 241-260.
- RYAN, T.A. (1970). *Intentional Behavior*, New York, Ronald Press.

- SCHUNK, D.H. (1984). Self-efficacy perspective on achievement behavior. *Educational Psychologist*, 19, 48-58.
- SCHWARTZ, J.L. (1974). Relationship between goal discrepancy and depression. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 309.
- SCHWARTZ, R.M., GOTTMAN, J.M. (1976). Toward a task analysis of assertive behavior. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44, 910-920.
- SIMON, K.M. (1979). *Effects of Self Comparison, Social Comparison, and Depression on Goal Setting and Self-evaluative Reactions*. Unpublished manuscript, Stanford University.
- STANLEY, M.A., MADDUX, J.E. (1986). Investigation of a combined protection motivation and self-efficacy model. *Basic and Applied Psychology*, 40, 101-114.
- STRANG, H.R., LAWRENCE, E.C., FOWLER, P.C. (1978). Effects of assigned goal level and knowledge of results on arithmetic computation: Laboratory study. *Journal of Applied Psychology*, 63, 446-450.
- TAYLOR, M.S., LOCKE, E.A., LEE, C., GIST, M.E. (1984). Type A behavior and faculty research productivity: What are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 402-418.
- UMSTOT, D.D., BELL, C.H., JR., MITCHELL, T.R. (1976). Effects of job enrichment and task goals on satisfaction and productivity: Implications for job design. *Journal of Applied Psychology*, 61, 379-394.
- VROOM, V.H. (1964). *Work and Motivation*, New York, Wiley.
- WACHS, T.D. (1977). The optimal stimulation hypothesis and early development: Anybody got a match? In I.C. Uzgiris & F. Weizmann (Eds.), *The Structuring of Experience*, New York, Plenum, 153-177.
- WALKER, L.J. (1982). The sequentiality of Kohlberg's stages of moral development. *Child Development*, 53, 1330-1336.
- WEINBERG, R.S., BRUYA, L., JACKSON, A. (1985). The effects of goal proximity and goal specificity on endurance performance. *Journal of Sport Psychology*, 7, 296-305.
- WEINBERG, R.S., GOULD, D., JACKSON, A. (1979). Expectations and performance: An empirical test of Bandura's self-efficacy theory. *Journal of Sport Psychology*, 1, 320-331.
- WEINER, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.
- WHITE, J. (1982). *Rejection*. Reading, MA, Addison-Wesley.
- WOOD, R.E., BANDURA, A. (1989a). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384.
- WOOD, R.E., BANDURA, A. (1989b). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.
- WOOD, R.E., BANDURA, A., BAILEY, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision-making environments. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46, 181-201.
- WOOD, R.E., MENTO, A.J., LOCKE, E.A. (1987). Task complexity as a moderator of goal effects: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 72, 416-425.
- WRIGHT, P.M. (1989). Test of the mediating role of goals in the incentive-performance relationship. *Journal of Applied Psychology*, 74, 699-705.

- YUKL, G.A., LATHAM, G.P. (1978). Interrelationships among employee participation, individual differences, goal difficulty, goal acceptance, goal instrumentality, and performance. *Personnel Psychology*, 31, 305-324.
- ZIMMERMAN, B.J., BLOM, D.E. (1983). Toward an empirical test of the role of cognitive conflict in learning. *Development Review*, 3, 18-38.