

СЪВРЕМЕННИ АСПЕКТИ НА МОТИВАЦИЯТА КАТО АКТИВЕН ПРОЦЕС

Севдалина Станчева Петрова

Докторант

Катедра „Психология“

ВСУ „Черноризец Храбър“

Резюме: Статията представя теоретичен преглед на движещата сила в изпълнението на задачи – мотивацията. Тя има определяща роля, както в поведението при индивидуалното израстване, така и в стремежа за постигане на високи резултати в работна среда.

Ключови думи: мотивация, поведение, потребности, цели.

MODERN ASPECTS OF MOTIVATION AS AN ACTIVE PROCESS

Sevdalina Stancheva Petrova

PhD student

„Psychology“ Department

"Chernorizets Hrabar" University of Applied Sciences

Summary: The article presents a theoretical overview of the driving force in the performance of tasks - motivation. It has a defining role, both in the behavior of individual growth, and in the pursuit of achieving high results in a work environment.

Keywords: motivation, behavior, needs, goals.

Мотивацията е движеща сила в човешкото поведение за постигане на определена цел. Тя е динамичен процес, чиито резултат е субективен. Силите, задвижващи я могат да бъдат биологични, социални, емоционални или когнитивни. В основата на мотивацията стои неудовлетворена потребност, която провокира човек да търси задоволяването ѝ чрез определено поведение.

I. Теория за вътрешна и външна мотивация

Едуард Деси /a/ разработва теория за вътрешна и външна мотивация, основана на психологически потребности, които изследва 40 години.

1. Вътрешна мотивация /1/ – идва от самия индивид, който се занимава с дейност от удоволствие, любопитство или чувство за удовлетворение. Това се случва, когато хората извършват дейност заради самата нея. Може да се дължи на емоционални фактори, когато човек се ангажира с поведението, защото се чувства добре, или на когнитивни фактори, когато го вижда като нещо добро или смислено. Свързва се със страст, креативност, чувство за цел и лична автономия. Идва с по-голяма ангажираност и постоянство.
2. Външна мотивация – възниква от външни фактори, като награди, наказания, признание от другите. Това се случва, когато хората участват в дейност, защото се интересуват от ефектите или резултата от дейността, а не от самата дейност.

II. Теория за понятието мотив

За въвеждане на понятието мотив в психологията имат заслуга Курт Левин и Зигмунд Фройд. Чрез него те разкриват сложността на душевния живот на човек. Според Фройд /2/ клиничните, полеви и лабораторни резултати са показали, че защитните мотивации като страх и тревожност водят до поведения, които пречат на ефективното изпълнение на задачата и творческото решение на проблемите. Като мотивации страхът и тревожността дават енергия на поведението и в някои ситуации или при някои задачи могат да водят до подходящото поведение. Тъй като посоката, както и интензивността на мотивацията са от значение, начинът, по който тревожността и страхът влияят върху поведението, обикновено варира според конкретните обстоятелства и конкретния човек. Макар да изглежда, че тревожността и страхът възникват само в отговор на неприятни външни събития, при хората тези мотивации могат да бъдат и самопораждащи се. Комплексността на човешката мотивация е добре илюстрирана от тревожността, която може да подпомага, но и да пречи, може да променя изпълнението и да бъде променена от него, както и да служи на разнообразни междуличностни цели.

Според Курт Левин мотивите са обекти от жизненото пространство, които имат отношение към субекта. Самите елементи към средата стават мотиви на индивида към тях. За него енергията на мотива не е затворена в границите на организма, а в границите на системата – индивида и неговото обкръжение са неразривно цяло. Според Левин

мотивационното напрежение може да се създаде, както от самия индивид, така и от другите хора. Той създава метод за изучаване на мотивацията, отчитайки пряка зависимост от трудностите на задачата станала цел, към която се стремим. Нивото на претенциите се определя от изследваното лице, което взема решението дали като реши една задача да продължи към нова, с по-голяма трудност. Динамиката на претенциите пряко зависи от субективната оценка на успеха и неуспеха. В зависимост от това се определят изводите на субекта. Левин представя 3 лица на мотива:

1. Основание за действие/ създаване на причина;
2. Обект – онова, към което е насочено действието
3. Регулация на поведението към целта напрежението се свежда до 0.

Мотивите имат и техните основни функции:

1. Подбудителна функция – Ако има мотив той подбужда към действие. Ако човек носи потребност от развитие и израстване, от постигане на компетентност, тази потребност го задължава да се учи.
2. Енергетична функция – Мотивите придават сила на мисълта и поведението, активизират дейността.
3. Смеслообразуваща функция – Тя обяснява не само ценността на обекта, към който се насочва поведението, но и значението на действията за самия човек. Глобалния порив към търсене на смисъл и откриването на смисъл е най-силната страна на мотивите.
4. Реабилитираща/ оправдателна функция – Тук мотивът има безсъзнателна компонента. Мотивът има функция и да оправдава човек пред себе си, да измества нещата в страни и да се включи допълнително обстоятелство. Тази функция се изразява в търсене на чувство за справедливост, невинност, случайност.

А. Н. Леонтиев /3/ определя мотивът като образ на предмета на потребности. Мотивът се схваща като сплав между познание и подбудителност. Образът може да бъде регулатор на действия дори на безсъзнателно или на слабо осъзнато равнище.

III. Теория за йерархия на потребностите

Една от най-известните теории за мотивация е теорията за йерархия на потребностите на Ейбрахам Маслоу. Той структурира възгледите си за потенциала на индивидуалното благополучие. Изследва човешкия опит и един от най-значимите аспекти на теорията му е постигане на най-високо ниво на съзнанието и реализиране, в

най-голяма степен на потенциала на човек чрез поставяне на цел и постигането ѝ. Маслоу нарича това състояние на съществуване себеактуализация. Според него /4/ „...човешките същества са богатство от потенциални възможности.“ . Чрез теорията си за йерархия на човешките потребности той създава план, за да обясни мотивацията като движеща сила.

Фигура онагледява йерархичното задоволяване на потребностите. Според Маслоу процесът на тяхното удовлетворение определя човешкото поведение. Подрежда пет нива /3/:

1. Физиологични нужди – Тук се следват две насоки: схващането за *хомеостаза* и *апетита* като регулаторен индикатор.

ψ *Хомеостазата* означава автоматични усилия на тялото да поддържа постоянно нормално състояние на кръвообръщението. Кетън (Cannon, 1939) описва този процес за (1) водно съдържание на кръвта, (2) съдържание на соли, (3) на захар, (4) на протеин, (5) на мазнини, (6) на калций, (7) на кислород, (8) киселинно-алкален баланс, (9) постоянна температура на кръвта.

ψ Янг (Young, 1911) обобщава работата върху *апетита* и неговата връзка с потребностите на тялото. Ако на тялото му липсва някакво вещество, индивидът ще бъде склонен да развива специфичен апетит или частичен глад за липсващите му хранителни вещества.

2. Потребност от сигурност – Доминиращата цел е силен определящ фактор не само в настоящия светоглед и философия на хората, но също така и техния възглед за бъдещето и за ценностите. Мирното, гладко функциониращо, стабилно, добро общество кара членовете си да се чувстват в безопасност от диви животни, температурни амплитуди, престъпления, убийства, хаос, тирания и т.н.

Друг по-широк аспект на стремежа за безопасност е предпочитането на познати пред непознати неща.

3. Потребност от принадлежност – Ако физиологичните нужди и потребността от сигурност са задоволени, възниква потребност от любов, привързаност и чувство за принадлежност. Тази потребност включва даване и получаване на обич. Когато тя не е задоволена човек изпитва остра липса на приятели, съпруг/а, деца. Той жадува за отношения с хора въобще, за място в група или семейство и се стреми с огромна енергия към тази цел.

4. Потребност от увереност/ оценка – Хората имат потребност или желание за стабилност, поставена на твърда основа, обикновено висока оценка на самите себе

си, от самоуважение или чувство за собствено достойнство и от чувството, че са ценени от другите.

5. Потребност от себеактуализация – Този термин е въведен за първи път от Курт Голдщайн (Goldstein, 1939) през 50-те години и го дефинира като тенденция за актуализиране, доколкото е възможно, на индивидуалните способности на организма и обявява, че подтикът към себеактуализация е единственият, който определя живота на човек. Маслоу го отнася до желанието на хората за самоосъществяване, а именно, тенденцията да осъществят онова, което потенциално са. На това равнище индивидуалните различия са най-големи в избора, на това което кара човек да се чувства реализиран.

Теорията на Маслоу /4/ отеква в различни сфери. В средата на 90-те години на XX век, той започва да се интересува от света на бизнеса. Открива, че бизнесмени постигат успех, ползвайки теориите му. Отнасяйки се с доверие и уважение към подчинените си, създават плодотворна, продуктивна и творческа среда за работа.

IV. Теория на трите потребности

Теорията на Маслоу е трегер за теорията на Дейвид МакКлеланд. Той анализира хиляди лични истории и забелязал, че хората имат по-дълбоки мотиви от посочените в пирамидата на Маслоу. МакКлеланд определя мотивацията като ключов компонент за представяне в работата. Той разграничава три основни потребности и определя характеристиките им. Според него мотивацията в работата се гради на основата на една от тези три потребности. Потребността не се унаследява, тя се придобива и заучава, когато човек види възможност да удовлетвори някоя от тях.

1. Потребност от постижения – Подтикът да се изявяваме и усъвършенстваме с всички усилия.
 - ✓ Предпочитат да са част от предизвикателни, но не невъзможни задачи с ясно дефинирани цели.
 - ✓ Концентрират вниманието си към трудни за решаване проблеми или ситуации.
 - ✓ Търсят обратна връзка.
 - ✓ Мотивацията е вътрешна.
2. Потребност от принадлежност – Подтикът да създаваме и поддържаме топли връзки с други хора.
 - ✓ Работят добре в екип.

- ✓ Не харесват пряка конкуренция.
 - ✓ Мотивирани са от принадлежност, приемане и одобрение.
 - ✓ Ценят социалните отношения.
3. Потребност от власт – Подтикът да влияем на други хора и да ги управляваме.
- ✓ Амбициозни.
 - ✓ Конкуриращи се.
 - ✓ Липсва емпатия и делегиране на задължения.
 - ✓ Мотивирани от победа, статус и отговорност.

V. Теория X и Y

Дъглас Макгрегър е представител на школата, на бихевиоризма. Той създава теория за управление и мотивация на човешкото поведение на работното място – Теория X и Y. Те са противоположни представи на мениджъра за това какво мотивира екипа в работата. Двете представи водят до конкретни, но напълно различни решения и действия за правилния стил на управление спрямо подчинените.

- ✓ Теория X е характерна представа на ръководителите, които считат, че хората по природа са немотивирани и не обичат да работят. Следователно, за да се завърши работата, ръководителят следва да има активна роля и да възприема авторитарен подход спрямо служителите.
- ✓ Теория Y се изразява в демократичен стил на управление и включване на служителите в някои решения. Ръководителите, които вярват в теория Y смятат, че хората обичат да работят, вътрешно мотивирани са и искат да поемат по-голяма отговорност в работата си.

Теория Z, не е създадена от Макгрегър, но е провокирал създаването ѝ. Тя има три варианта.

1. Първи вариант е на Макгрегър, който прави прочит - по-нисшите нива от пирамидата на потребности на Маслоу, съответства на нагласите на мениджърите, които са последователи на Теория X, а по-високите нива на човешките потребности съответстват на мениджъри, последователи на Теория Y. Маслоу надгражда този прочит – добавя следващо ниво в йерархията „самотрансценденталност“ – висша потребност за хора преминали отвъд самоактуализацията.
2. Втори вариант – Уилям Редин е британски консултант по мениджмънт, назовава теорията 3D. Въз основа на откритията на Маслоу и Макгрегър, формулира модел

на управление, базиран на три измерения на мениджърско поведение – ориентация към задачата, ориентация към взаимоотношенията и стремеж към ефективност.

3. Вариант три – Уилям Оучи обединява американски и японски опит на управление. Поставя акцент на движението на информацията и инициатива „отдолу - нагоре“, използване на средните управленски звена като инициатор и движеща сила за решение на проблеми, както и вземане на решения на основата на консенсус.

VI. Двухфакторна теория

През 1959г. Фредерик Хърцбърг представя двухфакторна теория за мотивацията в книгата си „The Motivation to Work“. /б/ На работното място има определени фактори, които причиняват удовлетворение от работата, докато отделен набор от фактори причиняват неудовлетворение, всички действат независимо един от друг. /в/ Херцберг и неговите сътрудници изследват четиринадесет фактора, свързани с удовлетворението от работа и ги класифицират като хигиенни или мотивационни фактори:

- ✓ Хигиенни фактори – Влияят на чувството на неудовлетвореност от труда */междудличностни отношения, заплата, фирмена политика и администрация, надзор, условия на труд/*.
- ✓ Мотивационни фактори – Влияят на чувството на удовлетвореност */напредък, самата работа – като съдържание на работни задачи, възможност за растеж, отговорност, признание, постижение/*.

Според тази теория има четири възможни комбинации:

1. Висока хигиена + висока мотивация: Идеална ситуация, при която служителите са силно мотивирани и имат малко оплаквания.
2. Висока хигиена + ниска мотивация: Служителите имат малко оплаквания, но не са силно мотивирани. Работата се разглежда като заплаха.
3. Ниска хигиена + висока мотивация: Служителите са мотивирани, но имат много оплаквания. Ситуация, в която работата е вълнуваща и предизвикателна, но заплатите и условията на работа не са на ниво.
4. Ниска хигиена + ниска мотивация: Това е най-лошата ситуация, при която служителите не са мотивирани и имат много оплаквания.

VII. Теория за очакванията

През 1964г. психологът Виктор Врум формулира и развива теорията за очакванията. Той определя мотивацията като процес, управляващ избора между алтернативни форми на доброволни дейности, процес, контролиран от индивида. Човек прави избор въз основа на оценки за това доколко очакваните резултати от дадено поведение ще съвпадат или ще доведат до желаните резултати. Мотивацията е продукт на очакванията на индивида, че определено усилие ще доведе до планираното представяне, средството на това изпълнение за постигане на определен резултат и желателността на този резултат за индивида, известна като валентност. Теорията има три компонента:

1. Очаквана продължителност – очакването е вярване, че нечие усилие ще доведе до постигане на желаните цели за изпълнение.
2. Инструменталност – това е вярване, че човек ще получи награда, ако очакванията за представяне са изпълнени.
3. Третата компонента е валентност. Тя е стойност, която човек придава на възнагражденията от даден резултат, която се основава на неговите нужди, цели, ценности и източници на мотивация.

Очакването и инструменталността като компоненти на теорията са нагласи, докато валентността се корени в ценностната система на човек.

VIII. Теория за целеполагането

Едуин Лок е известен с изследванията си върху поставянето на цели. Теорията за поставянето на цели е разработена от Лок през 1968г. чрез публикуването на статията му „Към теорията за мотивацията и стимулите за изпълнение на задачи“. Теорията е потвърдена чрез експериментите на д-р Гари Латъм, който извършва експерименти на работното място. Лок и Латъм си сътрудничат и разработват пет принципа за поставяне на цели, в книгата си от 1990г. *“Теория за поставяне на цели и изпълнение на задачи” – яснота, предизвикателство, ангажираност, обратна връзка, сложност на задачите.*

Две са основните констатации на тази теория: *поставянето на конкретни цели води до по-висока производителност; трудността на целта е линейно и положително свързана с изпълнението.*

Целите имат две характеристики – *съдържание и интензивност*. Съдържанието се отнася до избраното постижение. Интензивността се отнася до количеството

физически и умствени ресурси, необходими за създаване или постигане на съдържанието.

Съществуването на множество теории за мотивацията дава възможност тя да бъде разгледана в пълнота. Този феномен, стана ясно, активира целенасоченото човешко поведение в израстване и постигане на цели. Мотивацията е с решаваща роля при изграждане на индивидуални ценности, потребности и стремежи.

Използвана литература:

/1/Deci, Edward L. (1975) Вътрешна мотивация.

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4613-4446-9_3

/2/ Корсини, Реймънд Дж. – Енциклопедия психология (1998)

/3/ Минчев, Б. – Проблеми на общата психология (1998)

/4/ Маслоу, Е. – Мотивация и личност (2001)

/5/Vroom, Victor H. – Work and motivation (1964);

<https://www.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf>

Електронни източници:

/a/ https://en.wikipedia.org/wiki/Edward_L._Deci

/б/ https://en.wikipedia.org/wiki/Two-factor_theory

/в/ <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html#Motivation-Factors>