

Проф. др Емилија Марковић

## МОТИВАЦИЈА

Мотиви су покретачи понашања. Они су разлог због ког нешто радимо. Мотиви покрећу, усмеравају и заустављају наше понашање. Психолошки речник (Крстић, Д, 1996) наводи да је мотивација „све оно што динамички одређује неку врсту понашања“, док мотиви представљају „свесни или несвесни повод и подстрек на одређену делатност“. Сама природа мотивације је унутрашња, док је њено манифестовање спољашњег карактера.

Многи аутори различито дефинишу концепт мотивације. Линднер наводи следеће дефиниције (Lindner, R.J, 1998): То је психолошки процес који понашању придаје правац и сврху; то је предиспозиција да се понашамо на сврховит начин како би задовољили специфичне, још незадовољене потребе; то је унутрашњи импулс да се задовоље незадовољене потребе; то је воља за постигнућем. Хјуит (Huitt, 2001), сумирајући дефиниције мотивације које се наводе у литератури, закључује да је мотивација унутрашње стање (понекад описано као потреба, жудња, жеља) које служи да активира, енергизује и усмери понашање.

Олпорт дефинише мотиве као сваки унутрашњи услов који наводи човека на акцију или размишљање, и он је унутрашња тенденција за свесну или несвесну, намерну или ненамерну активност. За Креча и Крачфилда, мотив представља потребу или жељу удружену са намером да се постигне одређени циљ (Креч, Д, Крачфилд, Р, 1976: 28). Дакле, они истичу конативну компоненту мотивације. Но, мотивација је повезана и са осталим сферама, тј. психичким процесима. Тако, Астлитнер (Astleitner, Н, 2000: 169) каже: „Добро је познато да (...) су когнитивни, мотивациони и емоционални процеси повезани на различите начине. Когнитивни процеси се тичу усвајања и репрезентације знања и имају репрезентативни однос према спољашњим објектима и чињеницама. Мотивациони процеси се односе на циљеве организма и однос према околини им је акциони. Емоционални процеси су засновани на прихватању или одбацивању објеката и чињеница и имају евалуативни однос према околини“.

Нитен (Nuttin: Хрњица С, 2005: 301) истиче да је за разумевање нечије мотивације потребно анализирати однос између индивидуе која делује и објеката према којима или средине у којој делује. Организација понашања у датој ситуацији зависи од доминантне потребе тог тренутка. Глејзер истиче да мотивација резултира понашањима која треба да смање разлику између онога што имамо и желимо или између онога што јесмо и желимо бити. Он каже: „Разлика између слике коју желимо и слике коју опажамо ствара сигнал који нас покреће на понашање, а оно траје све док постоји сигнал. Заправо, овај сигнал доживљавамо као порив за понашањем.“ (Glasser, W, 1997: 35).

Овај став има корен у познатом сукобу између реалног и идеалног Ја који вуче особу ка напредовању. Проблем, међутим, настаје уколико је та разлика превелика и недостижна, те особа стално доживљава неуспехе.

### **Приступ мотивацији**

Расправа о мотивацији започиње још у стара времена и има корене у филозофији која је углавном овај концепт третирала хедонистички. Крајем деветнаестог и почетком двадесетог века проблем мотивације прелази на психолошки терен. Различити психолошки правци објашњавају мотивацију на различите начине. Џон Сантрок (Santrock, W.J., 2001: 394-396) наводи три правца у тумачењу мотивације и то су: бихејвиористички, хуманистички и когнитивни правац.

*Бихејвиористички приступ* наглашава деловање спољашњих инсентива, попут награде и казне, као кључних детерминанти мотивације. Заступници ове тезе наглашавају да инсентиви усмеравају понашање у жељеном правцу. При том, инсентиви су позитивна или негативна дешавања која могу стимулисати нечије понашање. Примена позитивног поткрепљења има за циљ да учврсти неко понашање. Примена казне је усмерена према слабљењу и нестајању нежељеног понашања. Олпорт ово назива хедонизмом прошлости, Торндајк законом ефекта, а Хал производом нагона и навика (Allport, Thorndike, Hull: Steers, Mowday, Shapiro, 2004:380).

Инсентиви могу бити различити, попут повратне информације о нечијем деловању, истицањем нечијег постигнућа, давањем значајне улоге појединцу. Инсентиви могу бити и дозвољавање људима да раде специјалне, жељене активности као награде за постигнути минули рад.

*Хуманистички приступ* наглашава личне развојне капацитете, слободу избора и позитивне квалитете. Типичан представник овог приступа је Абрахам Маслоу. Према Маслоуљевој хијерархији, редослед потреба је следећи: физиолошке потребе, потребе сигурности, љубав и припадање, самопоштовање, самоактуализација. Прве три потребе спадају у потребе недостатка које људи треба да задовоље како би се развили у здраву личност, док последње две јесу потребе раста које су повезане са постигнућем појединца и развојем његових потенцијала.

Најпре морају бити задовољене потребе нижег нивоа, да би на ред дошло задовољавање виших потреба. Многи људи остају несамоактуализовани, јер у свом развоју застају на неком од нижих нивоа потреба, које остају незадовољене, те се виши нивои потреба и не појављују.

*Когнитивни приступ* као усмеривача мотивације види људске мисли. Овај приступ уводи Вајт (White, према Santrock, 2001, стр. 396) уводећи концепт мотивације компетенције, која подразумева идеју да су људи мотивисани да имају ефикасан однос са околином, да овладају окружењем и да ефикасно размењују информације. У центру је унутрашња људска мотивација за ефективну интеракцију са околином.

У последње време влада велико интересовање за овај приступ, а у центру интересовања су унутрашња мотивација за постигнуће, допринос појединца властитом успеху или неуспеху, схватања појединца да је напор од пресудне важности за постигнуће, уверења да се окружење

може контролисати, важност постављања циљева, планирања, надгледање процеса остваривања циљева итд. За разлику од бихејвиоризма, који наглашава спољашњу мотивацију, когнитивни приступ се окреће идеји да људима треба пружити могућности и одговорност за властите резултате.

### **Мотивација постигнућа**

Интересовање за мотивацију постигнућа произилази из когнитивног приступа. Мек Клиленд и Мари (McClelland, Murray: Huitt, 2001) у класификацији мотивације праве разлику између постигнућа, моћи и социјалних мотива. Теорија постављања циљева прави разлику између три типа циљева: мастер циљеви (или циљеви учења) односе се на стицање компетенција или овладавање новим знањима и вештинама; циљеви извођења (или его-инволвирани циљеви) односе се на постизање постављених стандарда, на тежњу да радимо боље од других или да успемо у послу без превеликих напора; и социјални циљеви који се односе на везе са другим људима. Батлер (Butler: Rabideau, T.S, 2008) објашњава да ставови о постигнућу претпостављају укљученост у задатак и его-укљученост. Укљученост у задатак представља мотивационо стање коме је главни циљ стицање вештина и разумевање проблема, док је главни циљ его-укључености демонстрирање супериорних способности. Елиот и Мек Грегор (Elliot, McGregor, 1999), полазећи од тога да циљ постигнућа представља когнитивну репрезентацију индивидуе према специфичном циљу, истичу да постоје три типа постигнућа циља: приступање циљу које је фокусирано на одржавање компетенције у поређењу са другима; избегавање циља, усмерено на избегавање некомпетентности у односу на друге; циљ мастерства, фокусиран на развој компетенција за себе и овладавање задатком. Мотиви постигнућа имају индиректан утицај, док је тип постигнућа циља у директној вези са резултатима. Мек Клиланд и Еткинсон (Mc Kliland, Etkinson: Милојевић, 2004: 87) дефинишу мотивацију постигнућа као „стални покушај појединца да се такмичи са стандардима изванредности, као што су успех, победа, превазилажење постојећег резултата”. Већи број теорија се бави мотивацијом постигнућа, а неке од њих су:

*Теорија атрибуције* која наглашава да људи настоје да открију узроке који стоје у основи понашања како би му одредили смисао. Атрибуције су опажени узроци резултата. Потрага за узроцима који стоје иза неког догађаја пре ће бити иницирана када се догађај заврши неуспехом.

Вајнер (Weiner: Santrock, 2001) идентификује три димензије каузалне атрибуције: локус контроле – који се односи на то да ли појединац узроке види као унутрашње или спољашње; стабилност, тј. степен до кога ће узрок остати исти или ће се мењати; и могућност контролисања – степен до кога индивидуа може да контролише узроке.

Индивидуална перцепција успеха или неуспех који се приписују унутрашњим или спољашњим факторима утичу на лично самопоштовање. Уколико се успех или неуспех приписују стабилном узроку, очекиваће се и будући успеси, тј. неуспеси. Када људи приписују неуспех нестабилним узроцима, као што су лоша срећа или недовољно улагање напора, могуће је да резултат буде веровање у могућност успеха у будућности, јер је и узрок неуспеха опажен као променљив.

*Мотивација за мастерство.* Двек (Dweck: Santrock, J, 2001) је са сарадницима показао да људи испољавају две различите реакције у изазовним и тешким ситуацијама: оријентација мастерства

(овладавања) или орјентација беспомоћности (избегавања). Орјентисани на мастерство се пре фокусирају на задатак него на своје способности, имају позитивне емоције, што сугерише на то да уживају у изазову и стварају стратегије које су орјентисане на решења, што све заједно унапређује њихово извођење. Орјентисани на беспомоћност фокусирају се на личне неуспехе, често узрок неуспеха виде у својој неспособности и испољавају негативне емоције, укључујући досаду и анксиозност. Ова орјентација отежава извођење. Људи ове две орјентације се генерално не разликују у способностима, али имају различите ставове о способностима. Мастер орјентисани сматрају да њихове способности могу да се промене и унапреде, док беспомоћни сматрају да су способности фиксирани и не могу се мењати.

Мастер орјентација је пре орјентација на резултате, где је важно победити и успети, а победа резултира осећањем среће. Али, суштина је у задовољству због развоја вештина, а не поређења са другима. За мастер орјентисане важно је осећање да су у ефективној интеракцији са околином.

*Теорија самоефикасности.* Према Бандури (Bandura, 1997), самоефикасност представља **самопроцену појединца о својим способностима извођења неког задатка у некој специфичној области**. Висок степен самоефикасности у једној области, међутим, не подразумева и пренос на друге области. Она само позитивно утиче на извођење у једној идентификованој области, а успешност деловања повратно ће деловати на још већи пораст самоефикасности.

На самоефикасност, према Бандури, утичу следећи феномени: мастер искуство, односно искуство појединца са властитим успесима и неуспесима; викаријска очекивања, која се односе на то да ће на самоефикасност појединца утицати посматрање ефикасних искустава других људи; вербално убеђивање, које се односи на то да се људи могу мотивисати и вербалним извештајима који имају за циљ да их охрабре и убеди да могу да изврше неки задатак, при чему негативне поруке могу лакше смањити очекивање ефикасности, но што га позитивне поруке могу подићи; физиолошко стање; унапређивање самоефикасности: повратном информацијом, угледањем на модел или искуством успеха у изазовним, али достижним задацима.

*Теорија саморегулације.* Саморегулација представља капацитет који води понашање индивидуе кроз време и различите променљиве околности (Kanfer: Kanfer, Cen, Pritchard, 2008: 153). Регулација се односи на продукцију мисли, осећања и различитих понашања која воде неком циљу. Истраживања Бандуре и других (Bandura, Schunk, Ertmer: Santrock W.J, 2001: 405) показују да се постигнуће и самоефикасност повећавају онда када људи постављају специфичне, проксималне и изазовне циљеве, који су конкретизовани много пре него када се поставља општи циљ, као што је, нпр. „Желим да будем успешан“.

Људи могу постављати краткорочне и дугорочне циљеве. Међутим, посебну пажњу треба посвећивати краткорочним циљевима, као корацима на путу постизања дугорочних. Такође, значајно је постављати и изазовне циљеве, јер они буде интересовање код људи, али у складу са способностима индивидуе. Једном када се циљеви поставе, врло је важно направити и план како ће се они постићи. Добро планирање подразумева одређивање приоритета, добру организованост и ефикасно управљање временом. Успостављени планови, такође, траже и надгледање процеса

реализације плана, те напредовање треба контролисати и процењивати резултате како би се одредиле будуће активности.