



МОТИВАЦИЯ И  
ЛИПСА НА  
ПРИЗНАНИЕ НА  
РАБОТНОТО МЯСТО

***ВЪТРЕШНА МОТИВАЦИЯ***

- **ЦЕЛ НА МОДУЛА**


Основната цел на този модул е да представи ролята на **ВЪТРЕШНАТА МОТИВАЦИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО** на вниманието на мениджърите на компаниите в системата за обучение по проект TIWA.




- **Цел:**  
Тази тема има за цел да представи дефиниция и техники на външната мотивация.
- **Чрез този модул целим да постигнем:**
  - По-добро разбиране на вътрешната мотивация
  - Да се избегне липса на вътрешна мотивация у служителите
  - Да се научат техники за повишаване на мотивацията



- **Дефиниция**



Мотивацията е силата, която кара хората да извършват някакъв вид дейност или да инициират и изпълняват дадени проекти. Тази мотивация действа както на професионално и на академично ниво, като например инициране на състезание, така и на лично ниво, като например започване на диета за отслабване. За да постигне поставените цели, човек разчита на редица мотиватори, които могат да бъдат вътрешни или външни.



В тази презентация ще обясним от какво се състои вътрешната мотивация, както и разликите между нея и външната мотивация и през какви етапи преминава човекът с този тип мотивация.



- **Дефиниция:**

**Вътрешни и външни фактори, които стимулират желанието и енергията на хората да бъдат непрекъснато заинтересовани и отдадени на работа, роля или предмет или да полагат усилия за постигане на дадена цел.**

### Мотивация



- **Външната мотивация**, за разлика от вътрешната мотивация, външната не идва от човека, а се отнася до всички онези стимули или награди, от които индивидът се нуждае, за да извърши определено действие или дейност или да вложи повече интерес и усилия в него. В строго работната среда външната мотивация би се изразявала във всички онези фактори или стимули, които идват отвън, т.е. външни. Най-често срещаният пример за външна мотивация биха били икономическите стимули, но, както ще видим по-долу, има много други фактори и сфери на влияние във външната мотивация, които не бива да се пренебрегват.



- **Вътрешна мотивация.** Вътрешната мотивация се проявява по вътрешни причини, например за привеждане в съответствие с ценностите или просто за хедонистичното удоволствие да правиш нещо. В работата хората са вътрешно мотивирани, като работят за вдъхновяващ лидер или в области, в които имат личен интерес.
- *„Вътрешната мотивация се отнася до желанието да се търсят, по собствена воля, задачи и предизвикателства за развиване и надграждане на нечи умения, а също и за изследване и учене, без необходимост от външни награди и стимули“*



- **Вътрешната мотивация** се отнася до мотивация, която идва от индивида, а не от някаква външна награда. Тя се асоциира с желанието за самореализация и личностно израстване и е свързана с удоволствието, което човек изпитва при извършване на дадена дейност, което позволява на човек да се носи „по течението“ при извършване на дейността.
- Например: **индивид, който посещава тренировките на своя футболен отбор просто заради удоволствието да практикува любимия си спорт.**





Има различни начини да увеличите вътрешната си мотивация. Бихме искали да ви запознаем с научно обоснован процес: теорията за самоопределението. Тя се основава на факта, че всички човешки същества имат три вродени (ненаучени) психологически потребности и когато тези нужди бъдат удовлетворени, ние сме мотивирани, продуктивни и щастливи.





Следователно теорията за самоопределението е теория за мотивацията и за вътрешната мотивация, която се състои от три стъпки:

- Компетентност
- Автономност
- Връзки





- **Компетентност:** Ние се стремим да контролираме това, което правим, да овладяваме нашите способности.
  - **Автономност:** Ние се стремим да бъдем директори на собствения си живот.
  - **Връзки:** Ние се стремим да си взаимодействаме, да бъдем свързани и да се грижим за другите.
- Съответно, за да мотивираме другите да дадат всичко от себе си, вместо да се опитваме да ги мотивираме директно, това, което трябва да направим, е да създадем подходящата среда за тях, за да отговорят на тези естествени нужди.



- Върхната мотивация е видът мотивация, с **посилна взаимовръзка с добрата производителност**, тъй като индивидът не се ограничава да изпълни необходимите минимума за получаване на наградата, ами се включва лично и се отдава на това, което прави като решава да инвестира голяма част от усилията си.



- **Вътрешна мотивация**

- ❑ Когато сте мотивирани да изпълните задача поради **лични цели** или награди.
- ❑ Изпълнявате дейността поради някакъв вътрешен мотив, за разлика от някакво външно възнаграждение.
- ❑ При наличието на вътрешна мотивация самото поведение се превръща в награда.



- Вътрешна срещу външна мотивация: коя е по-добра?
- ❖ Вътрешната и външната мотивация **не се изключват взаимно**.
- ❖ В някои случаи външната мотивация е от полза. Например, работата за получаване на някаква награда може да бъде полезна, когато трябва да изпълните задача, която обикновено може да ви се стори неприятна.
- ❖ Вътрешната мотивация обаче обикновено е по-ефективен **дългосрочен метод** за постигане на целите и изпълнение на задачите по начин, който ви кара да се чувствате удовлетворени.



- Възможно е мотивацията да се интернализира



- Как се насърчава този тип мотивация?

- ❖ Основно ще надграждаме това, което предлага теорията за самоопределението на Деци и Райън. Една от основните цели при преминаването от външното към вътрешното е да се съсредоточим върху задоволяването на нашите нужди за автономност и самоопределение.

- ❖ На работното място мисленето по отношение на „налага се“, „трябва да направя ...“ ни кара да се чувстваме претоварени, притиснати и да чувстваме, че сме затрупани с наложени „задължителни“ задачи. Чувстваме се обвързани и дори ако ни се плаща за тези дейности (което насърчава външната мотивация), това може да не е достатъчно, за да се почувстваме добре



- Как се насърчава този тип мотивация?




❖ Добре е да се опитате да оставим настрана „имам и трябва“ и да започнем да мислим за „искам“. Когато мислим какво искаме да направим, ние отговаряме на нуждите си за автономност и самоопределение. Днес в работата си: искам ли да чувствам, че съм допринесъл с нещо положително? искам ли да чувствам, че съм помогнал на някой друг? искам ли да се чувствам доволен от положените усилия? искам ли да науча нови неща ?



- Как се насърчава този тип мотивация?

❖ Тогава можем да се запитаме: "за да постигна това, което искам да направя, какво мога да направя, за да го постигна? Когато обмислим какво можем да направим, насърчаваме нуждата да се чувстваме компетентни и да контролираме това, което правим, поставяйки себе си на водещото място в живота си. От нас зависи да изберем да си вършим работата добре, да решим да помогнем на някой друг, да изберем да потърсим повече информация, за да научим малко повече ..."





❖ Очевидно е, че няма да можем да приложим тази промяна на гледната точка във всяка ситуация, но може да бъде полезно да се замислим защо правим нещата и как можем да променим тези от тях, които не ни карат да се чувстваме добре и могат да бъдат променени.



<https://www.wrike.com/es/blog/motivacion-intrinseca-vs-extrinseca-como-motivar-a-tus-empleados/>

<https://mindmonia.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>

<https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca>

Berridge, K. C; Kringelbach, M. L. (2013). Neuroscience of affect: brain mechanisms of pleasure and displeasure. Current Opinion in Neurobiology. 23 (3): pp. 294 - 303.

Deckers, L. (2018). Motivation: Biological, Psychological, and Environmental. Nueva York: Routledge Press.

Greening, T. (2008). Abraham Maslow: A Brief Reminiscence. Journal of Humanistic Psychology. 48 (4): pp. 443 - 444.

Maslow, A.H. (1996). Critique of self-actualization theory. In: E. Hoffman (Ed.), Future visions: The unpublished papers of Abraham Maslow. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 26 - 32.

McClelland, D. (1988). Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press.

Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary.





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop  
developing people



BULGARIA TRAINING  
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT  
INPRO

I & F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING

