
MOTIVATION FOR GOOD BEHAVIOUR

Hava Qarri

Shtimje, Republic of Kosovo

Abstract: In the definitions of motif and motivation, three important characteristics are overcome. The forehead refers to the energy that shakes the human beings. This is the inner force that I have been using to identify the individual in a desirable way. The second refers to what is occurring, or channeling such attraction. It is orientated to the goal. Responding to the individuals is something that has come to fruition. The treatment concerns whether the submission is sustained or maintained.

The manager is motivating others by introducing the series of blades known as the process of motivation. Even from the heaviest dusting for the scientists, there was even a hint, a puddle of naturalness on man, his own reproach, his thinking and his motives.

Keywords: Motivation, behavior, orientation, management,

МОТИВАЦИЈА ЗА ДОБРО ОДНЕСУВАЊЕ**Хава Чари**

Штимље, Република Косово

Резиме: Во дефинициите за мотив и мотивација содржани се три важни карактеристики. Првата се однесува на енергијата која го движи човековото однесување. Тоа се интерни сили кои ја поттикнуваат индивидуата да се однесува на определен начин. Втората се однесува на тоа што го насочува, или канализира таквото однесување. Тоа е ориентацијата кон целта. Однесувањето на индивидуата е насочено кон нешто. Третата се однесува на тоа како однесувањето се поддржува или одржува.

Менаџерот ги мотивира другите со преземање на серија чекори познати како процес на мотивирање. Едно од најтешките прашања за научниците, било и се уште е, прашањето за природата на човекот, неговото однесување, неговото размислување и неговите мотиви.

Клучни зборови: Мотив, однесување, ориентација, менаџирање,

ВОВЕД

Потребите или мотивите општо се поделени во две широки категории: примарни и секундарни. Примарните мотиви се однесуваат на физиолошките аспекти на однесување. Тоа се оние мотиви кои директно произлегуваат од физиолошките потреби на организмот, чие задоволување е важно за преживување или физиолошка благосостојба на поединецот. Тие вклучуваат поттикнување на сите организми кои се однесуваат на глад, жед, спиење, секс, избегнување болка и безбедност. Тие се биолошки по својата природа и релативно стабилни. Нивното влијание на однесувањето е очигледно и оттука лесно се идентификуваат.⁵¹

Многу важни аспекти на изучување на статусот како доминантен неформален однос се изворите и симболите. Изворите на статусот или социјалната положба што ја има поединец или позицијата во групата се однесуваат на самата работа, нивото на извршување на работата во претпријатието и карактеристиките на поединецот. Општо кажано, повисокото ниво во кое се извршува работата на претпријатието овозможува повисоко ниво на престиж. Симболот на статус е видливо, надворешно одбележување на социјалната положба на поединецот. Моќта означува способност на примена на влијание на други или присилување на други да ја извршат работата. Моќта, всушност претставува однос на луѓето кои работат било како поединци или како група. Моќта е способност да се влијае на однесувањето на другите. Во многу случаи моќта зависи од прифаќање на влијанието од страна на реципиентот. Авторитетот е формален концепт кој произлегува од формалната организација. Авторитет е форма на моќ, тој е институционализирана моќ, добиена од старешина.

Моќта и изворите на моќта се од посебна важност за менаџерот. Тој треба да знае кој извор на моќ како влијае на извршувањето на работата, задоволството од работата и мотивацијата за работа. Менаџерот исто така треба да знае кој извор на моќ како влијае на задоволството на подредените. Подредените ќе манифестираат задоволство од работата, доколку врз нив се влијае на нивното однесување преку казна и

⁵¹ Марин, Б., - Основи на менаџментот, Загреб, 2006

контрола. Моќта има силно влијание и врз мотивацијата за работа. Таа делува мотивирачки на подредените, доколку менаџерите користат моќ која произлегува од знаење, авторитет, карактеристиките на индивидуата и наградите.

Мотивот за моќ не е традиционално поврзуван со мотивацијата на човекот во претпријатието и била заснована на незадржливото поттикнување на супериорност или моќ.⁵²

1. СПОСОБНОСТА КАКО МОТИВ

Способноста како мотив била запоставувана во теоријата за мотивација на човекот. Претпоставка е дека човекот има капацитет да постапува ефективно со неговото окружување. Овој мотив истакнува дека луѓето настојуваат да имаат контрола или способност над нивното окружување. Успехот е најважен мотив во мотивацијата на човекот. Високиот степен на успех мотивира и секогаш е од корист за поединецот и претпријатието.

Зборовите можат да означат различни работи за луѓето, па дури и психолозите нема целосно да се сложат со содржината на зборот мотивирање. Мотивацијата со општ термин упатува на состојби, положби кои го мотивираат однесувањето, до однесување мотивирано од овие состојби, и до цели или крај на таквото однесување.⁵³

Процесот на однесување е сличен за сите индивидуи. Додека однесувањето може да варира значајно, процесот на мотивирање е основен за сите индивидуи. Многу фактори делуваат на индивидуалните разлики во однесувањето.

Термините мотив и поттикнување биле различно дефинирани од теоретичарите при проучувањето на психологијата на мотивацијата. Различни истражувачи, исто така, им припишуваат различни функции на мотивите. Овде ние ќе ги дефинираме мотивите земајќи ги двете основни карактеристики. Прво, мотивот, или поттикнувачот го предизвикува или активира однесувањето. Тоа е присуството на поттикнувачот, како на пример глад или жед, предизвикува доживување поттик да се биде активен.

Во психолошката пракса се употребуваат три вообичаени мотивациски изрази: мотив, цел и причина. Овие зборови не се синоними, а тоа може да се објасни доколку се одговори на прашањето: Каде пронаоѓаме објаснување за однесувањето? Одговарајќи на тоа, во почетокот ќе се најдеме во еден широк спектар на можни одговори, во зависност од кој извор ги добиваме истите, дали од средината (индиректно), или од самата индивидуа (директно). Кога се работи за предизвикано однесување, среќаваме многу мотивациски изрази кои укажуваат на внатрешноста на организмот кој функционира. Кога организмот се однесува на начин кој што изгледа целесообразен, тој постигнува одредени конкретни цели, или награди.⁵⁴

Од сите динамички и физички системи кои го сочинуваат универзумот, човекот е најсложен. Човекот е во исто време и биолошко животно и продукт на општеството, господар и слуга на судбината, рационален и ирационален, управувач и оној со кого се управува.

2. ОДНЕСУВАЊЕТО КАКО МОТИВАЦИЈА ВО РАБОТЕЊЕТО

Однесувањето на личноста не е определено само со моменталната надворешна стимулација, туку исто така, и со стабилните атрибути кои го опфаќаат, така што треба истите тие да ги идентифицираме. Утврдувајќи ги нив, ние ја одредуваме и личноста на поединецот. Значи за подобра предикција на човековото однесување се тргнува од взаемниот однос на екстерните стимулуси и личноста како интегративна целина на когнитивната, конативната и афективната компонента.

Меѓутоа, очигледно го испуштаат од вид значењето на социјалните фактори, односно неминовноста изворите на мотивацијата да не се бараат само во поединецот, туку и во средината во која тој живее. Тоа го уважуваат, како што веќе кажавме, приврзаниците на теоријата за променливите мотиви.⁵⁵

Желбата претставува емоционално обоена мисла или претстава за постигнување одредена цел која има одредено значење и вредност за поединецот. Оваа психолошка категорија поседува четири компоненти: (1) Интелектуална компонента, (одредени мисли или претстави кои можат да бидат свесни или несвесни); (2) Емоционална компонента, (емоции и чувства кои можат да бидат позитивни или негативни, пријатни или непријатни); (3) Интенционална компонента, (насоченост кон постигнување одредени цели); (4) Вредносна компонента - која е својствена на секоја цел и која може да биде позитивна негативна или амбивалентна

⁵² Raki-evi, G., - Menaxment na «R., FTU, Ohrid, 2007

⁵³ Peri, M., - Planirawe, administracija, Beograd, 1971

⁵⁴ Aslimoski, B., - Menaxment na kvalitet, FTU, Ohrid, 2005

⁵⁵ Peri, M., - Planirawe, administracija, Beograd, 1971

(конфликт на двојно привлекување, конфликт на двојно одбивање и конфликт на истовремено привлекување и одбивање - според Левин).⁵⁶

Основен услов кај поединецот да се јави желба, претставува постоењето на одредена состојба на човечкиот организам, која постои независно од свеста на поединецот кој се наоѓа во состојба на нарушена биолошка или социјална рамнотежа. Со други зборови, кај поединецот треба да постои потреба, односно органско (глад, жед, болка) или интелектуално чувство кое што е пратено со општа психичка напнатост. Тие чувства се дифузни и создаваат само неодредена тенденција кон некаква активност, но не конкретно насочување на организмот кон одредена активност. Дури кога под влијание на средината во која живее поединецот (учење, перцепирање итн.) тие чувства ќе создадат одредени желби, дури тогаш кај поединецот се јавува конкретно насочување на неговите активности кон остварување одредена цел. Значи, желбите се непосредни психолошки поттикнувачи на одредена активност. Односно, сложената динамика на човековата мотивација се заснова на основната врска: потреба - чувство - желба. Но, постојат психички процеси кои не се функционално автономни. Тоа се нагоните, рефлексите, навиките, примарното поткрепување, инфантилизмот и фиксациите, некои неврози, како и некои одбрамени механизми, особено сублимацијата.⁵⁷

3. ИСКУСТВОТО КАКО МОТИВ ЗА РАБОТА

Интерпретацијата зависи од минатото искуство и системот на вредности на секоја посебна личност. Активноста на затвореност во формирањето на перцепцијата се однесува на тенденцијата на поединци да имаат комплетна слика на било која дадена ситуација.

Рознавањето може да се употреби на два начина. Поединци имаат систем на познавање кој означува што тие знаат за самите себе, а што светот за нив. И овие системи се развиени низ процесите на познавање кои вклучуваат: претставување, размислување, резонирање и одлучување.⁵⁸

Колку повеќе го разбираме системот на познавање на поединци, дотолку подобро сме во состојба да го предвидиме нивното однесување. Познавањето подразбира свесен процес на размислување кон барање на знаење. Како што може да се согледа и во однос на механизмите и условите на настанување на мотивацијата постојат различни пристапи, но психолозите се сложуваат дека мотивациското однесување на човекот се одвива во форма на круг, кој што се нарекува мотивациски циклус на однесувањето.

Дали постои, или не постои мотивација кај одредена личност, можеме да констатираме само доколку претходно испитаеме какви специфични потреби, желби и цели поседува и доживува таа личност. Тоа може да се постигне преку следење и проучување на однесувањето на личноста, но исто така и преку вербална комуникација со личноста која самата ќе ни каже што доживува и какви потреби поседува. Во пракса, обично се применуваат и двата начини (методи), така што меѓусебно се надополнуваат.

Пред се, мораме да водиме сметка за возрастната група на која припаѓаат испитаниците, бидејќи, доколку се работи за детска возраст, тогаш не можеме да добиеме точен опис на мотивите. Исто така, тоа не можеме да го направиме ниту со луѓе кои имаат одредени психички пореметувања заради неможноста од воспоставување нормална комуникација. Меѓутоа, дури и кога испитаникот е психофизички здрава личност, не можеме да бидеме сигурни дека ни дава поуздан одговор за она што го доживува. Прво, заради комплексната состојба во која се наоѓа, едноставно не може да избере прави зборови со кои ќе ги опише своите доживувања. И второ, може свесно да лаже со цел да не ги открие своите вистински мотиви.

Точно е тоа дека субјективната перцепција на сопственото однесување и делување може да се разликува од перцепцијата на оној кој од страна го перцепира тоа истото. Особено ако набљудувачот пристапи непристрасно и објективно, тогаш може да регистрира доследност во однесувањето, како и последиците од таквото однесување за кои субјектот не е свесен. На тој начин можат да се утврдат и несвесните мотиви. Но, овој начин на утврдување несвесна мотивација носи со себе и доста ризик, бидејќи во интерпретацијата на нечие однесување може да се внесе нешто од сопствената мотивација, односно да се изврши проекција на сопствената личност.⁵⁹

Во однос на постоењето и начините на кои делува несвесната мотивација, постојат две сфаќања. Според едното сфаќање, активноста на човекот може да биде насочена кон остварување одредени цели за

⁵⁶ Potevska, M., - Delovno komunicirawe i etika, EU, Skopje, 2012

⁵⁷ Doganxi, S., - Poslovno planirawe, Novi svet Pri{tina, 1971

⁵⁸ Zvonarevi, M., - Socijalna psihologija, [kolska kwiga, Zagreb, 1976

⁵⁹ Simon~eska, L., - Delovno planirawe so primena vo turisti~kata industrija, FTU, Ohrid, 2010

кои тој не е свесен. Тука сосема се отфрла свесната мотивираност, а се зема само основната концепција на динамиката на мотивацијата како психички процес, но единствено само како несвесна мотивација, без можно содејство со свеста. Внатрешната мотивација ги опфаќа динамичките процеси кои ја регулираат активноста на поединецот чија цел е содржана во самиот процес, односно во содржината на активноста.

ЗАКЛУЧОК

Како заклучок да кажеме дека меѓусебното влијание на надворешната и внатрешната мотивација е големо и значајно, особено кога се има за цел поттикнување кај личноста позитивна внатрешна мотивираност. Но, во секој случај, изразеноста на влијанието зависи од повеќе фактори: јачината и стабилноста на внатрешната мотивација, когнитивната евалуација на субјектите во однос на надворешните мотивациски средства, возраста на субјектите, полот (машки, женски), како и од карактеристиките што ги поседуваат надворешните мотивациски средства.

ЛИТЕРАТУРА

- Aslimoski, B., - Menaxment na kvalitet, FTU, Ohrid, 2005
Doganxi, S., - Poslovno planirawe, Novi svet Pri{tina, 1971
Doganxi, S., - Poslovno planirawe, Novi svet Pri{tina, 1971
Kralev, T., - Osnovi na menaxmentot, CIM, Skopje, 2007
Raki~evi, G., - Menaxment na «R., FTU, Ohrid, 2007
Peri, M., - Planirawe, administracija, Beograd, 1971
Potevska, M., - Delovno komunicirawe i etika, EU, Skopje, 2012
Simon~eska, L., - Delovno planirawe so primena vo turisti~kata industrija, FTU, Ohrid, 2010
Zvonarevi, M., - Socijalna psihologija, [kolska kwiga, Zagreb, 1976
Марин, Б., - Основи на менаџментот, Загреб, 2006
Шуклев, Б., - Менаџмент, Економски факултет, Скопје, 2004
Шуклев, Б., - Delovno planirawe, EF, Скопје, 1993