

სამუშაო მოტივაციის მოტივები

ავტორი [თამთა დოლიძე](#)

რაც დრო გადის, მით უფრო ჩქარდება თანამედროვე ადამიანის ცხოვრების პულსი. მას დღის განმავლობაში არაერთ გამოწვევასთან უწევს გამკლავება. ამას გარდა, ფსიქიკამ უნდა გაუძლოს ე.წ. რეალით შოუს – ქვეყნის შიგნით თუ მის გარეთ მიმდინარე უმძიმეს მოვლენებს, რომლითაც უხვად გვკვებავს მედიასაშუალებები. გასაკვირი სულაც არაა, რომ ადამიანები შეიკეტნენ საკუთარ თავში, როგორც ერთდერთ საიმედო თავშესაფარში და იმდენად უმძიმო „ბაკნის“ დატოვება, ორშაბათის დადგომისთანავე სამუშაო კვირის დასრულებაზე ოცნებობენ. მეც ხშირად დამიჩივლია ახლობლებთან სამუშაო მოტივაციის დაკარგვის თაობაზე. მეტიც, გარკვეული ფაქტორების (პასუხისმგებლობა, საჭიროება, თვითიძულება და სხვ.) ზემოქმედების გარეშე, თანამედროვე ნაცარქექიად გადაქცევის რეალური საფრთხე დამემუქრებოდა.

მოტივაციის ცნება მომდინარეობს ლათინური სიტყვიდან „movere“, რაც მიზანსწრაფულობას, მოძრაობის სურვილს ნიშნავს. ლუიტი დ. ეიზენჰაუერის (აშშ-ის 34-ე პრეზიდენტი) განმარტებით, მოტივაცია არის უნარი, ადამიანი იქამდე მიიყვანოთ, რომ გააკეთოს ის, რაც საჭიროა, როცა საჭიროა და როგორც საჭიროა, იმიტომ, რომ ეს თვითონ მას სურს.

დღეს იშვიათად ნახავთ ადამიანს, ვისაც გარეგანი და შინაგანი მოტივაციის შესახებ არაფერი სმენია. ორიოდ სიტყვით მიმოვიხილავ ამ ორი მამოძრავებელი ძალის შემადგენელ ელემენტებს, ესენია: ნეგატიური და პოზიტიური მოტივაცია, რომლებიც უარყოფით (დასჯა, არასასურველი გამოცდისთვის მზადება და სხვ.) ან დადებით (შექება, მიღწეული წარმატება და ა.შ.) გამღიზიანებლებს წარმოადგენენ და მოქმედებისკენ გვიბიძგებენ.

არსებობს მოტივაციის სხვადასხვა თეორია და ყოველი მათგანი ცდილობს უპასუხოს კითხვას „რატომ?“. აბრაჰამ მასლოუს საჭიროებების იერარქია მოტივაციის თეორიის ერთ-ერთი უძველესი საყრდენია. აქვე გავიხსენებ იქსის და იგრეკის თეორიებსაც. იქსის შემთხვევაში, მხოლოდ ნეგატიური მოტივაციის გზით შეგვიძლია მივადწიოთ სასურველ მიზანს (იძულება, დაშინება, მუდმივი კონტროლი). იგრეკის თეორია კი შინაგან პოზიტიურ მოტივაციაზე აკეთებს აქცენტს და მამოძრავებელ ძალად პირად პასუხისმგებლობას, სამუშაო პროცესისგან სიამოვნების მიღებას და კმაყოფილებას ასახელებს.

ტერმინი „შრომის მოტივაცია“ მენეჯმენტის ერთ-ერთ ფუძემდებელს ფედერიკო ტეილორს უკავშირდება. მან შეიმუშავა პერსონალის შრომის ორგანიზების სისტემა, რომელიც შრომის ხარისხსა და მის ანაზღაურებას შორის მჭიდრო კავშირს უსვამდა ხაზს. ტეილორის აზრით, დაქირავებულებს მხოლოდ გარეგანი მოტივატორი ამოძრავებდათ. როგორც

მოსალოდნელი იყო, ამ თეორიას არც თუ ისე ბევრი თანამოაზრე გაუჩნდა, რამაც საბოლოოდ მმართველი გუნდისა და თანამშრომლების დაპირისპირება გამოიწვია. ასე გაჩნდა ინდივიდუალურ-პიროვნული ფაქტორების შესწავლის საჭიროება, რამაც ფსიქოლოგები გარკვეულ დასკვნებამდე მიიყვანა და შრომითი ურთიერთობები გაცილებით მოქნილი და ურთიერთპატივისცემაზე ორიენტირებული გახდა. მათი მთავარი საკვლევი კითხვა კი ასე შეგვიძლია ჩამოვაყალიბოთ: რა მიზეზები ამოძრავებს ადამიანს, საერთო საქმესაც ისე მიუდგეს, როგორც პირად პასუხისმგებლობას?!

შინაგანი მოტივაციის ხარისხზე პირდაპირ ზემოქმედებს ადამიანის სოციალური სტატუსი ჯგუფში, რომელთან ერთადაც იგი ასრულებს კონკრეტულ სამუშაოს. რაც უფრო აღიარებულია პიროვნება თავის წრეში, ანუ პატივს სცემენ და ენდობიან, მისი სამუშაო განწყობაც, როგორც წესი, ამაღლებულია. თუმცა ინდივიდის მოტივაცია, გარეგან სტიმულატორებთან ერთად, პირად საჭიროებებსა და მიზნებსაც მოიცავს. გამოდის, რომ ადამიანისთვის მნიშვნელოვანია საერთო საქმისა და საკუთარი ჩართულობის საჭიროების განცდა და ამ საქმიანობის გარკვეულ ასპექტში ლიდერის პოზიციაზე აღმოჩენა. ყველას გვინდა გვჯეროდეს, რომ დამქირავებელი სამართლიანად მოგვექცევა და თუ ჩვენი მოლოდინები გამართლდება, ორგანიზაცია კიდევ ერთ ერთგულ და თავდაუზოგავ თანამშრომელს შეიძენს.

მიზნის დასახვის თეორია, პიროვნების მოტივირებასთან ერთად, ხარისხიანი სამუშაო პროცესის წარმართვასაც განაპირობებს. რა უნდა გაკეთდეს, როგორ, რა საშუალებებით/რესურსით, რამდენ ხანში?! ამგვარი კითხვები კონკრეტული და გაზომვადი მიზნის ფორმულირებას გვიაღვლიებს. მონიტორინგი და კონსტრუქციული უკუკავშირი ეფექტიანი სამუშაო პროცესის უცვლელ ინსტრუმენტებად რჩება. ამასთან, არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ ადამიანები საკუთარი მიზნების ერთგულები არიან. აქედან გამომდინარე, მმართველი ძალა უნდა შეეცადოს, რომ საერთო მიზანი დამქირავებლის პირად ინიციატივად გარდაქმნას.

ფსიქოლოგები მოტივაციას ხუთ უმთავრეს დანიშნულებასთან აკავშირებენ:

ქვეყნის ბიოლოგია გულისხმობს იმ შინაგანი მდგომარეობის კვლევას, რომელიც სხეულს მოქმედებისკენ უბიძგებს (სხეულის ფუნქციონირება).

ქვეყნის ცვალებადობაზე დაკვირვება მოტივაციის განსხვავებულ მოტივებს აღმოგვაჩენინებს. ზოგჯერ ადამიანები ერთსა და იმავე მოქმედებას სხვადასხვა დროში, თუმცა უცვლელ გარემოში, სხვადასხვანაირად ასრულებენ. ხშირად ამ მოვლენას გამოცდილების გაზრდას უკავშირებენ, არადა, შესაძლოა, მიზეზი მოტივაციის ცვლილება იყოს.

ადამიანის შეუპოვრობის, სურვილის სიძლიერის ახსნა მნიშვნელოვან საკვლევ თემას წარმოადგენს. მასზე დაკვირვება განსაკუთრებით საინტერესოა მაშინ, როცა მოტივაციის ზემოაღნიშნული ფორმა არახელსაყრელ, მიზნის მიღწევისთვის დამაბრკოლებელ

გარემოში ვლინდება (დადგენილია, რომ რთული ამოცანების ამოხსნა მეტად მამოტივირებელია, ვიდრე მარტივი დაბრკოლებების გადალახვა).

პიროვნული პასუხისმგებლობის საკითხი მოტივაციის უმთავრესი ნაწილია. იგი შინაგანი მოტივების სიღრმისეულ გააზრებას და მაღალი დონის თვითკონტროლს გულისხმობს.

შინაგან მდგომარეობაზე სწორი დასკვნების გაკეთება ამა თუ იმ ემოციის გამომწვევი მიზეზების დადგენას გვიაძვლებს. იმის გააზრება, შინაგანი ფაქტორია პასუხისმგებელი ჩვენს ემოციურ „ამინდზე“ თუ – გარეგანი, ემოციების დაბალანსების მთავარ წინაპირობას წარმოადგენს.

საგანმანათლებლო გარემოში სასწავლო მოტივაციის გაჩენასა და შენარჩუნებაზე ყველა საგნის მასწავლებელი ზრუნავს. ბუნებრივია, რაც უფრო მაღალია მოტივაცია, სწავლის ხარისხიც უმჯობესდება. სამოტივაციო აქტივობების დაგეგმვისას აუცილებლად უნდა გავითვალისწინოთ მოზარდების ნაკლები ცხოვრებისეული გამოცდილება და მიზნის მნიშვნელობის გააზრების პრობლემა. მოზარდებს ხშირად უჭირთ ამა თუ იმ მოქმედების საჭიროების დანახვა, თან, მუდმივად ცვალებადი განწყობის ფონზე, უძნელდებათ სამუშაო პროცესზე სრულფასოვნად კონცენტრირება. თუმცა ბავშვები ყველაზე ხშირად სვამენ კითხვებს, რაც შესაძლებლობას გვაძლევს, მათ რთული ამოცანების დაძლევა მოვანდომოთ (ზრდასრულებისგან განსხვავებით, პატარებს სირთულესთან შეჯახებისას მოტივაცია უქვეითდებათ).

ყოველივე ზემოთქმულის საერთო მიზნად ფორმულირებას რომ მთხოვდნენ, მას ასე ჩამოვაყალიბებდი: ხშირად დავუსვამთ საკუთარ თავს კითხვა „რატომ?“, მაგალითად: რატომ ვდგები ან ვერ ვდგები დილით ადრე?! რატომ არ გამომდის ესა თუ ის საქმიანობა დღეს, როცა მას ყოველდღე წარმატებით ვახორციელებდი?! რატომ ვთამაშობ, მიუხედავად იმისა, რომ სულ ვაგებ?! რატომ არის მნიშვნელოვანი ჩემი ყოფნა იქ, სადაც მივდივარ?! რატომ მეტირება, როცა გარეთ მშვენიერი ამინდია, არაფერი მაწუხებს და ჩემი ახლობლებიც მშვიდობით არიან?! და ა.შ. პასუხს აუცილებლად მივაგნებთ. მას ან გარემო გვიკარნახებს, ან – საკუთარი თავი.

იმედს ვიტოვებ, რომ დროთა განმავლობაში მნიშვნელოვნად გაიზრდება იმ ადამიანთა რიცხვი, რომლებსაც თავიანთი ყოველდღიური საქმიანობა აბედნიერებ