

# Motywacja jako pojęcie w psychologii

Według encyklopedii PWN motywacja to „proces regulacji psychicznej nadający energię zachowaniu i ukierunkowujący je na osiągnięcie jakiegoś celu; także względnie trwała skłonność (dążenie) do podejmowania działań skierowanych na określony cel; może być świadoma lub nieświadoma”[\[1\]](#) . Ważne jest zrozumienie, że każda osoba czegoś oczekuje, odczuwa jakąś potrzebę, wierzy, że dzięki swojemu zachowaniu osiągnie jakiś efekt (materialny lub niematerialny) lub uniknie czegoś niepożądanego. Poziom motywacji zależy od:

- poziom pragnienia osiągnięcia celu, otrzymania nagrody – czyli na pilność potrzeby,
- ocenę prawdopodobieństwa, że zachowanie doprowadzi do osiągnięcia celu (czy zachowanie zostanie docenione),
- wiarę w możliwość satysfakcjonującego wdrożenia tego zachowania.

Z pojęciem motywacji wiąże się sześć klasycznych koncepcji:

- potrzeba: ludzie będą działać w celu zaspokojenia potrzeby,
- Akceptacja zadań: znacznie lepsze wyniki można osiągnąć, jeśli zadania leżące u podstaw są: konkretne, wymagające, osiągalne (realistyczne), sprawiedliwe, uzgodnione z osobą, która ma wykonać zadanie, nawiązujące do zadań z przeszłości rozwiązanych w pozytywny sposób, dające poczucie sukcesu po ich wykonaniu,
- wzmocnienie: osiągnięty już sukces zachęci do powtórzenia danego zachowania, gdy pojawi się podobna propozycja,
- oczekiwany wynik: ludzie zmieniają swoje zachowanie, kiedy są pewni, że przyniesie im to wystarczająco dużą

nagrodę,

- oczekiwanie skuteczności: istnieje większe prawdopodobieństwo, że osoba będzie skuteczna w swoich działaniach, kiedy wierzy w swoje możliwości,
- związek przyczynowo-skutkowy: jednostka najprawdopodobniej powtórzy zachowanie, które przyniosło jej sukces, jeśli znajdzie związek między tym zachowaniem a poprzednim sukcesem lub porażką.

W praktyce skuteczność osób zależy od tego, czy wkładają one dużo wysiłku w kierowanie zadaniami, które mają wykonać. Należy przy tym założyć, że osoby mają niezbędne zasoby materialne (materiały, narzędzia), że cele pracy są jasne, a pracownik posiada odpowiednią wiedzę i niezbędne umiejętności oraz dostrzega korzyści dla siebie. Te zależności ilustruje rysunek 1.1.

Z rys. 1.1 [niedostępny] wynika, że pracownik podlega czynnikom motywacyjnym pochodzącym od niego:

- potrzeby osobiste – potrzeba
- oczekiwania osobiste – oczekiwania dotyczące wyników
- praca – przyjmowanie zadań
- możliwości osobiste – oczekiwanie skuteczności
- osiągnięcie dobrych wyników – wzmocnienie
- rozumienie własnej skuteczności lub funkcjonowania – związek przyczynowo-skutkowy

Istnieje wiele koncepcji i teorii motywacji. W nauce o organizacji i zarządzaniu można wyróżnić trzy spojrzenia na motywację (Serafin, 1996):

Teorie treści: teorie te próbują odpowiedzieć na pytania: jakie potrzeby ludzie chcą zaspokoić w pracy i poprzez pracę? Co zmusza ich do działania? Teorie te wychodzą więc z założenia, że ludzie mają wewnętrzne potrzeby, a motywacja ma na celu ich zaspokojenie lub zmniejszenie. Przedstawicielami tej koncepcji są: A. Maslow, D. McGregor, F. Herzberg, J.W.

Atkinson, D. McClelland, C.P. Alderfer,

Teorie procesu: teorie te określają, w jaki sposób i przez jakie cele jednostki są motywowane. Podstawą jest tu teoria oczekiwań, która bada, czego ludzie oczekują w wyniku swojego zachowania. Z kolei zachowanie ludzi według tej teorii zależy od preferowanych wartości, które dana osoba może osiągnąć poprzez pracę. Przedstawicielami tej grupy są: V. H. Vroom (twórca teorii opartej na hierarchii wartości) oraz badacze, którzy rozszerzyli jego teorię – L. W. Porter i E. Lawler.

Teorie wzmocnienia: teorie te, znane również jako teorie pozytywnego wzmocnienia lub modyfikacji zachowania, wychodzą z założenia, że ludzie zachowują się tak, jak się zachowują, ponieważ nauczyli się tego w przeszłości (zachowanie może być związane z przyjemnymi lub nieprzyjemnymi rezultatami). Twórcą tej teorii jest B.F. Skinner.

Motywacja jest jednym z kluczowych pojęć w psychologii, które odnosi się do zbioru sił napędowych, które skłaniają jednostki do podejmowania określonych działań lub zachowań. Obejmuje procesy, które inicjują, kierują i podtrzymują działania ukierunkowane na osiągnięcie konkretnych celów lub zaspokojenie określonych potrzeb. W tym kontekście motywacja jest siłą, która „pcha” lub „ciągnie” jednostkę w kierunku określonego celu.

Psychologia od dawna była zainteresowana zrozumieniem tego, co napędza ludzkie działania. Różne teorie motywacji zostały zaproponowane w ciągu lat, a każda z nich skupia się na innych aspektach ludzkiego zachowania.

- 1. Teoria potrzeb Masłowa:** Abraham Maslow zaproponował hierarchię potrzeb, w której ludzie dążą do zaspokojenia podstawowych potrzeb, takich jak potrzeby fizjologiczne i bezpieczeństwa, zanim będą dążyli do zaspokojenia wyższych potrzeb, takich jak potrzeba przynależności, uznania czy samorealizacji.

2. **Teoria wzmocnienia:** Opiera się na założeniu, że ludzie podejmują działania w celu uzyskania nagród lub unikania kar. Jest to związane z koncepcjami takimi jak wzmocnienie pozytywne, wzmocnienie negatywne oraz kary.
3. **Teoria oczekiwań:** Ta teoria sugeruje, że ludzie podejmują decyzje na podstawie oczekiwanych wyników ich działań. Inaczej mówiąc, jeśli oczekujesz pozytywnego wyniku, jesteś bardziej zmotywowany do podjęcia działania.
4. **Teoria autodeterminacji:** Twierdzi, że ludzie są najbardziej zmotywani, gdy czują, że mają kontrolę nad swoim życiem i decyzjami. Ważne jest tutaj poczucie kompetencji, autonomii i przynależności.

Współczesna psychologia rozumie motywację jako wynik interakcji wielu czynników, zarówno wewnętrznych (np. potrzeby, pragnienia, wartości), jak i zewnętrznych (np. nagrody, kary, środowisko społeczne). Ponadto, ludzie różnią się pod względem swojej indywidualnej motywacji. To, co motywuje jedną osobę, może nie działać dla innej.

Ważnym aspektem motywacji jest też różnica między motywacją wewnętrzną a zewnętrzną. Motywacja wewnętrzna pojawia się, gdy jednostka podejmuje działanie dla własnej satysfakcji lub z własnego zainteresowania, podczas gdy motywacja zewnętrzna jest napędzana przez zewnętrzne czynniki, takie jak nagrody czy kary.

Rozumienie motywacji ma kluczowe znaczenie w wielu dziedzinach, od edukacji po biznes. Nauczyciele, trenerzy, menedżerowie i liderzy korzystają z wiedzy o motywacji, aby zwiększyć zaangażowanie, produktywność i satysfakcję swoich uczniów, pracowników czy członków zespołu.

W podsumowaniu, motywacja jest kluczowym pojęciem w psychologii, które pomaga zrozumieć, co napędza ludzkie działanie. Chociaż istnieje wiele teorii na temat tego, co motywuje ludzi, wspólnym mianownikiem jest idea, że motywacja

pochodzi z pragnienia zaspokojenia określonych potrzeb i osiągnięcia konkretnych celów.

W pracy opiszemy kolejno wymienione teorie motywacji oraz ich zastosowanie w motywowaniu pracowników w firmie.

W serwisie [dyplom.com.pl](http://dyplom.com.pl) prezentujemy obronione prace dyplomowe, które mogą służyć za wzór do napisania własnej pracy - gdyby potrzebowali jeszcze Państwo konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](http://pisanieprac.pl) - fachowa pomoc w pisaniu prac.