**1. Предмет и направления в психологията на човека**

*Определения на предмета на психологията*

Съвременната психология е сложно организирана и широко разгърната система от знания, която служи за основа за много хуманитарни практики. Психологията е наука, която изучава човешкото поведение и мисленето. Тя изучава влиянието на опита върху мисленето и действието, ролята на биологичните фактори върху наследствеността, съзнанието и неговите прояви. Психологията проследява пътя на развитието на човека, изучава социалнопсихологическите фактори, които влияят на човека.В този смисъл тя се опитва да обясни защо хората мислят, постъпват и се чувстват така, а не иначе. Почти всички психолози изучават поведението от някаква гледна точка. Така в отделните сфери и направления на психологията за човека се отделят много специализации, като всяка една от тях е фокусирана върху някакъв определен аспект от човешкият опит. Не всички психолози попадат в една специализация или направление. Интересите и работата на много от тях се намират на границата на различни проблемни сфери и специализации.

Исторически първа форма на психологията е учението за душата. Нейното самостоятелно и суверенно обособяване от философията е свързано с разбирането ѝ като наука за психиката, нейното функциониране, установяване и развитие. И така предмет на традиционната психология е психиката. Но психика притежават и хората, и животните. Психологията на човека е особена дисциплина, която изучава неговата психологическа специфика, която е ориентирана към изследването и разбирането на същностните психологически характеристики на човека. Такава важна характеристика е вътрешният живот на човека, неговият субективен свят, който може би ще бъде предмет на психологическата антропология. В този смисъл също така традиционно задачите на психологията се обособяват по следния начин: 1) познаване на психическата реалност; 2) на тази основа тези знания изработват средствата за практическата помощ на хората в различни области.

Отделяйки се от философията, психологията влиза в своята история в качеството си на естественонаучна дисциплина. Именно от естествознанието психологията заимства експерименталния метод, което има решаваща роля за обособяването ѝ като самостоятелна наука. От този момент от психологията отпадат такива категории и

термини като „душа“, „вътрешен свят на човека“, „субективност“ и др. Обекти на психологията са „психика“, психически явления“, „психически свойства“ и др.

*Направления в психологията*

Психическата реалност на човека в различните направления и школи е представена и се разглежда под различен ъгъл, отделни страни на неговия психически живот се поставят на първо място и се изучават задълбочено и детайлно, а други или не

се изучават, или получават някаква по-частична интерпретация.

|  |  |
| --- | --- |
| **Направления в психологията** | **Предмет на изучаване** |
| Психология на съзнанието | Съзнанието |
| Бихевиоризъм | Поведението |
| Фройдизъм | Несъзнателното |
| Когнитивна психология | Познавателни процеси + процеси на  преработка на информацията |
| Хуманистична психология | Индивидуалността, личността на човека |
| Психологията в Русия | Психика |

Началото на психологията е свързано със създаването на първата лаборатория по психология през 1879г. в Лайпцигския университет от Вилхелм Вунд. Той решава да изучава съдържанието и структурата на съзнанието и то на научна основа. Поставя се началото на структуралистичния подход за изучаване на съзнанието. Съзнанието се разбива на психологически елементи, като основен материал за съзнанието са усещанията, образите и чувствата. Ролята на психологията е да даде колкото може по- детайлно описание на тези елементи. За постигането на тази цел структуралистите прилагат метода експериментална интроспекция, т. е. изследваният разказва, описва какво чувства, когато се намира в една или друга ситуация.

По-късно през 1881г.от Уилям Джеймс и сътрудниците му се обособява идеята, че проблемът е не от какво е построено съзнанието, а да се разбере неговата функция, както и ролята му за съществуването на индивидите. Според тях ролята на съзнанието се състои в това, да се даде възможност на индивида да се приспособи към различни ситуации, които възникват в живота на индивидите или да повтаря вече изработени

форми на поведение. Така се заражда функционалистичниятподход, който най-общо се представя от Уилям Джеймс, който изтъква, че „съзнателният живот представлява един непрекъснат поток“.

*БИХЕВИОРИСТИЧЕН ПОДХОД*

Бихевиоризмът свежда съзнанието към неговите наблюдаеми поведенчески прояви. Основната теза на бихевиоризма (поведенческата психология) е, че поведението е непосредствено следствие от влиянието на средата. Както твърдят Милър и Долард, „в своята най-проста форма тя (поведенческата психология) проучва условията, при които се свързват ответната реакция и съответният стимул“. Според Дж. Уотсън цялото многообразие на поведението на човека може да бъде описано чрез формулата SR. Всички прояви на човешкото поведение се обясняват чрез поведението, свеждат се до сума от реакции. След като е завършено ученето, реакцията и стимулът се свързват по такъв начин, че появата на стимула да предизвиква съответната реакция. Резултатите от научаването се свеждат единствено до измененията във външното поведение и се изследват ефектите на външните събития за

индивида. Бихевиоризмът отхвърля интроспекцията като метод в психологията. Според бихевиористите поведението трябва да се изследва с методи, които са характерни за естествените науки: наблюдение и експеримент.Тук психологическите прояви на поведението на човека се обясняват чрез поведението, свеждат се до сума от реакции.

При тази теоретична ориентация усилията са насочени към разкриване особеностите и закономерностите на класическото и оперантнокондициониране, както и на социалното научаване.

*ФРОЙДИЗЪМ*

Направлението носи името на австрийския лекар и психолог З. Фройд. В своето разбиране за психологията на човека З. Фройд се опира на естествените науки и медицината. Именно медицинската му практика му позволява да разработи психологическа концепция за природата на неврозите и тяхното лечение. Това става основа на психоаналитичната теория и метод. Според З. Фройд невротичната болест се развива в резултат на изведени от съзнанието травмени преживявания, които образуват

в сферата на несъзнателното особен център – афективен комплекс. Задачата на психотерапията е в това, да се разкрият травмените преживявания и да освободи от тях личността. З. Фройд разработва редица методи за разкриване на афективните комплекси–усъвършенства хипнозата,прави анализ на сънищата, анализ на свободните асоциации, анализ и интерпретация на художествени произведения. Тези методи предполагат активна работа на психолога, тъй като полученият от тях материал е основа за анализ. Оттук този метод и самата концепция се нарича психоанализа. Първоначално създаден за лечението на неврозите, психоанализата като метод се пренася и разпространява от З. Фройд за обяснение на нормалния психически живот на хората. Същност на психоанализата като психологическо направление е учението за несъзнателното. Психологията на човека започва да се тълкува като обусловена от несъзнателни сили –влечения. Основни влечения са сексуалното влечение и влечението към смърт.

Фройдизмът получава широко разпространение по целия свят. Причината е, че в психоанализата на преден план се поставят въпросите, които се отнасят до реалните житейски нужди и проблеми на хората. Развитието на психоанализата превръща фройдизма във философска доктрина, където основните понятия и теоретични конструкти се екстраполират не само на човека, но и върху редица сфери на човешката култура.

*КОГНИТИВЕН ПОДХОД В ПСИХОЛОГИЯТА*

В последните двайсетина години на ХХ век когнитивният подход се очертава като едно от най-влиятелните направления в съвременната психология. В днешно време съществува твърде голямо многообразие от теории и изследвания, чиято пресечна точка са вътрешните познавателни процеси, процесите на преработка на информацията. За когнитивните психолози поведението не се свежда само до неговите външни, наблюдаеми свойства, но предполага обяснение на ниво умствени репрезентации, намерения, убеждения и т.н. Когнитивната психология се занимава с това, как и защо хората правят избор и вземат решение, как се структурира и съхранява информацията в паметта, как се оперира с понятия, как се изграждат понятийните схеми и много други. Когнитивната психология прекрасно прилага научните емпирични методи, но често просто привежда съзнанието до неговите обективни аспекти, невронни механизми, биокомпютърни функции.

Представителите на това направление *разбират ученето като активен умствен процес,* чийто основен компонент е *знанието.* Хората не са пасивни получатели на влияния от средата, а активно преработват информацията за света. Така се получават нови преживявания, натрупва се нов опит, който води към научаване. Ученето води до придобиване на знания, а промените в знанията правят възможни промените в поведението. Важен компонент на процеса е *обратната връзка,* която дава информация за правилността и уместността на изпълненото действие. Обратната връзка намалява неопределеността и така води до разбиране и чувство за съвършенство. Когнитивният подход към ученето не се центрира около една унифицирана теория. Обединяващо звено е понятийният апарат и предметът на изследванията.

*ХУМАНИСТИЧНА ПСИХОЛОГИЯ*

Хуманистичната психология представлява комплексна междудисциплинарна наука за човека, като обединява редица становища на философи, психолози, социолози.

Същностна основа на хуманистичната психология е философското течение на екзистенциализма с неговата ориентираност на проблемите, свързани с личностния избор и отговорност в определяне на смисъла за съществуване. Екзистенциализмът свежда съзнанието към личностните структури и модуси на интенционалността. Водещи представители на хуманистичното направление са Г. Олпорт, Х. Мюрей, К. Роджърс, А. Маслоу и др.

Предмет на изследване на хуманистичната психология е уникалната и неповторима личност, която осъзнава своето място в живота, регулира границите на своята субективна свобода. Хуманистичната психология се опира на положението, че човек притежава потенциал за непрекъснато развитие и реализация на творческите възможности и се приема за личност, можеща да управлява собственото си развитие. Според това направление човекът по своята природа е активно, творческо същество, способно за саморазвитие. Принципно съществено за хуманистичната психология е виждането за цялостната природа на психическия живот на човека. Хуманистичната психология създава нов подход в практиката на консултирането и психотерапията.

*ПСИХОЛОГИЯТА В РУСИЯ*

Психологията в Русия представлява сложна и разчленена система по научни представи за психичното. Да се обхване в една схема или формула психологията в Русия е трудна задача.

Проблемът за обществено-историческата обусловеност на психиката на човека разработва Л. С. Виготски. Той създава културно-историческата концепция за развитието на човека, въвежда в психологията понятието за висшите психични функции като специфични човешки форми на психиката и формулира закона за тяхното развитие, а именно: „Всяка висша психична функция се проявява в процеса на развитието на поведението два пъти: отначало като функция на колективното поведение, като форма на сътрудничество или взаимодействие, като средство за социално приспособяване, т. е. като категория интерпсихологическа, а след това като начин за индивидуално поведение, като средство за лично приспособяване, като вътрешен процес на поведение, т. е. като категория интрапсихологическа“.

Друг аспект на обществено-историческия подход за изучаване на психиката на човека е проблемът за съзнанието и дейността. Съществен принос за анализа на този проблем има С. Л. Рубинщайн. Според него основен закон за историческото развитие на човека е в това, че човек се развива, трудейки се; променя своята природа и така самият той се променя; по този начин поражда в своята дейност (теоретична и практическа) предметното битие, като заедно с това променя, формира, развива своята собствена психическа природа. Той формулира принципа за единство на съзнание и дейност, който е водещ принцип в психологията в Русия.

Категорията дейност в психологията е разработена от А. Н. Леонтиев. Тази категория той приема за важна и изходна за построяването на цялостна система в психологията и приема, че нейното въвеждане в психологията сменя целия понятиен апарат на психологическото знание. Според него психологическото развитие на човека е процес на развитие на дейността, съзнанието и личността. Той изтъква, че дейността е съдържателен процес, при който субектът осъществява преобразуващи действия с предметния свят. Чрез дейността човекът се включва в системата от обществени връзки и отношения.

Обобщавайки основните положения в различните направления, трябва да подчертаем, че тези отделни теоретични проекции за психологията на човека в качеството на базови категории за обяснителните принципи на природата на психическото са се оформяли в отделни научни доктрини. Всяка научна школа на основата на своята категория и представа за природата на психическото е изграждала

собствена представа за човека и на тази основа се създават различни практики и психотехники.

**Въпроси за дискусия:**

1. Закономерно ли е според Вас съществуването на редица направления в психологията?

2. С какво и как според Вас може да се обясни доминирането на едно или друго психологическо направление или школа в обществото?

3. Можете ли да се съгласите с твърдението, че за целите на ефективния бизнес е необходимо по-доброто, задълбочено познаване и разбиране на проблемите във фирмата, отчитайки анализа на същностни психологически факти и явления?

4. Смятате ли, че само една единствена теория би съдействала за по- доброто познаване на човека и човешките взаимоотношения в бизнес средата? И ако „да“ – то коя от тях е най-ефективна, според Вас?

**2. ЛИЧНОСТТА В ПСИХОЛОГИЯТА**

*Дефиниции и основни подходи за изучаване на личността*

Знаем малко или не знаем нищо за много хора, с които се срещаме, работим, живеем. Особено важно за нас е ефективната ни реализация като професионалисти, родители, приятели и да разберем, че и психологът, и обикновеният човек извършват една и съща процедура, опирайки се на редица представи, теории за това, какво е това

„личност“, как тя функционира и кои са нейните същностни структурни компоненти. Разликата тук е в това, че психологът изгражда своята теория на личността открито, а обикновеният човек по правило я структурира за себе си, в един само за него свят от мнения, преживявания и характеристики. Познаването на основни теории и схващания, концепции за личността има съществен принос за развитието на бизнес секторите в нашата икономика, макар това да има един индиректен ефект в това отношение. Нека да не забравяме, че човекът е основен ресурс на пазарната икономика. Ето защо познаването на личността има своите рефлексии по отношение на управлението на човешките ресурси, по отношение на кариерното развитие на лицата, посветили професионалния си живот на бизнеса и икономиката, по отношение на управлението и лидерството в бизнеса, особено актуална е проявата на гъвкав мениджмънт във фирменото развитие на бизнес средата, нужна е проявата на сензитивност по отношение на настъпващите промени в пазарното развитие. Всичко това изисква освен конкретни и модерни познания в рамките на икономическите познания, но и психологически познания, отнасящи се до личността и нейни същностни характеристики и особеност.

В най-общи линии необходимо е да подчертаем, че адекватна теория за личността още не е създадена. Това положение се потвърждава и от мнението на Г.Олпорт, койтов своетовреме е успял да обособи 50 определения за личността, катоподчертава тяхната свързаност с философията, теологията, правото, социологията и психологията. Такова разнообразие от определения за личността утвърждава и Л. Рапопорт. Някои от по-честите определения за личността се свеждат до следното–под личност се разбира съвкупност от относително устойчиви свойства и склонности на индивида, които го отличават от другите. В този дух може да се направи следното заключение, че личността може да бъде комплексна хипотетична конструкция. По-

конкретно Д. Бири изтъква, че личността може да бъде определена като комбинация от всички относително устойчиви индивидуални различия, които могат да бъдат измерени. Изучаването на личността е изучаване на хората и как те стават това, което

са.

Използването на множество разнообразни определения разширява и задълбочава нашето разбиране за личността. В този смисъл могат да се отделят четири основни подхода в изучаването на личността: *биологически, експериментален, социален и психометричен.*

Първо, биологическият подход – това е изучаване на личността, което се осъществяваотгледна точка на ранно придобития опит, генетическите предпоставки и еволюционното развитие. Взаимодействието на поведенческите аспекти и биологическата основа на развитието представляват и са предмет на особено внимание от биологическия подход.

Второ, експериментален подход. Основа за изучаване на личността е изучаването на процесите на възприятие, научаване и висшата нервна дейност. Разбирането на тези процеси води към разбиране на това, как конкретните събития влияят на последващото поведение на индивида чрез въздействието на структурата нанеговата личност.

Трето, социалният подход – изучаването на социалното обкръжение на индивида и неговото въздействие върху развитието на личността, т. е. изучаване на влияниетона модели, на социални роли и култури като цяло.

Четвърто, психометричен метод. Изучаването на личността се основава на изучаването на признаците, които се отразяват на вътрешната структура на свойствата на личността. Измерването на личностните свойства и тяхното различаване се базира на наблюденията на поведението на индивида, на самоотчетите, на непреките оценки и характеристики.

Напоследък се подчертава приносът на изучаването на индивидуалните различия като логически ключ за обясняване и изучаване на проблемите на личността. По този начин личността може да бъде представена като уникална сума от нейни свойства.

За по-пълното определяне на личността изследователите смятат извеждането на различни критерии, които да включват всички аспекти на личността, а именно: изменчивост (независимост от наследствеността, личността се отличава с постоянни прояви на адаптация), структурираност и организираност (личността не е изолирана и

при нея се отделят различни характеристики),уникалност, индивидуалност (нито един човек не е напълно еднакъв, идентичен с друг). Личността е ясно изразен феномен, който серазкривачрез това, как човек се държи, какво той чувства при междуличностните отношения, общуването, но и определя характерния индивидуален стил на поведението в широк спектър от ситуации.

Също често срещано дефиниране на личността е виждането, че тя е съвкупност от фактори, които правят всеки отделен човек индивид и представител на човечеството; мисленето, чувствата и начините за поведение са общи за всички хора, а така също и особени индивидуални модели на тези елементи, които правят всеки човек уникален. Изследователите често подчертават интегрираната и динамична природа на личността на човека, а така също важната роля на несъзнателните процеси, които могат да бъдат скрити от самия индивид, но могат да се възприемат от другите хора.

Два са основните подхода по отношение на описанието на личността:

• използването на личностни качества и

• типология на личността.

Личностното качество, това е дълго съществуваща и стабилна черта, която се проявява в едно голямо разнообразие от ситуации. Свойствата на личността могат да се проявяват на различни нива и е нужно да бъдат различавани.

Развитието на кариерата, нейният вид, скоростта на преминаването през отделните длъжности, насочеността през отделните стадии се определят и от личностни фактори, като лични качества, мотивация и квалификация. Всеки човек, за да се развива в кариерата, трябва да се отличава с подходящи лични качества, да бъде мотивиран за кариерно развитие и да притежава съответни знания, умения и навици в избраната сфера на дейност.

Има много характеристики, по които всички хора (или големи национални, възрастови, етнически и други групи от тях) си приличат, но в същото време всеки отделен човек е уникален, има специфични характеристики и личностни свойства, налице са индивидуални различия. Психологията като наука групира индивидуалните различия по психически процеси, състояния и свойства на личността: усещане, възприятие, памет, представи, въображение, мислене, внимание, реч, емоции и чувства, воля, темперамент, характер, способности. Очевидно е, че хората са твърде различни по много показатели, но за управлението на човешките ресурси, респективно за управлението на кариерата, най-важни са различията по начина на възприемане и

взаимодействие със света, личностните особености като интровертност и екстровертност и някои други качества.

Съществуват редица типологии на личността. Принадлежността към един или друг тип има относителен характер. Теоретичният подход за класификация на личностните типове е по-скоро традиционно емпиричен подход, който разкрива действително съществуващи в популацията черти и ги осмисля в теоретични термини. В съвременните изследвания типовете личности се разглеждат като групи индивиди, обединени по силата на няколко непрекъснато изменящи се параметри.

Пълното представяне на човешката личност в рамките на психологията е възможно само в рамките на един цялостен подход към личността. Тук трябва да подчертаем, че личността се изразява в целостта на характера, в непротиворечивостта на мотивационните тенденции, които имат вътрешна логика на развитието. В продължение на дълги години психолозите дискутират същността и особеностите на характера на личността. Определено се смята, че характерът на човека има оценъчно значение. Човек с характер се обособява като устойчив в своето отношение към обкръжаващите, проявява определеност в своите действия и постъпки. В психологията характерът се определя като съвкупност от устойчиви индивидуални свойства на човека, които се изграждат и се проявяват в дейността и в общуването и обуславят типичните за него начини на поведение. В характера се разкрива избирателната насоченост на човека. Той се изразява в единството на отношенията и начините на действия или характерът е действено отношение, избирателно, съществено, устойчиво отношение на субекта към главните условия на неговия живот, които се реализират чрез типични за него начини на действие и поведение. Водеща роля в структурата на характера имат чертите, които изразяват отношението на човека към другите хора.Основен въпрос в психологията на характера е това, как подбудите и мотивите са свързани с обстоятелствата, при които човек попада и се превръщат в устойчиви свойства на характера.

***ОСНОВНИ ТЕОРИИ ЗА ЛИЧНОСТТА***

Теориите за личността водят своето начало от учението на Аристотел, Платон и

други древни учени. Изследователите Хол, Линдзи и Кемпбел привеждат списък от 20 основни теории, които могат да се разделят на няколко направления. Човекът и неговият живот са особено сложни и многообразни, богати на събития и интереси, за да

може да бъдат отнесени към определена категория или да бъдат обяснени с помощта на една от съществуващите теории.

*Бихевиористичен подход*

Наблюдаваното поведение на човека е единственото, от което се е интересувал в проучванията си Дж. Уотсън. Желанието му е било да се изследват връзките между стимулите и ответните реакции. Бихевиористичното изследване на личността е свързано с обективната експериментална проверка на хипотезите в контролни лабораторни условия. Бихевиористите широко използват животни в рамките на лабораторните изследвания, като са пренасяли резултатите от тези открития върху хората. Подобно на Дж. Уотсън, Б. Скинър разглежда процеса на формиране на условния рефлекс като ключов. Смятал е, че наградата и положителната подкрепа са

по-ефективен начин за формирането на поведението, отколкото наказанието. Наказанието показва на човека от какви форми на поведението трябва да се откаже, докато наградата показва, че определен модел на поведение трябва активно да се прилага.

*Теория за личността на З. Фройд (1856–1939)*

Съществен принос за анализиране на личността е теориятана Зигмунд Фройд, който подчертава, че у човека има различни влечения, но основно и определящо е сексуалното влечение, в което той включва и това за самосъхранение, и обозначава с понятието либидо. Друго съществено влечение е неговата противоположност – влечението към разрушение и смърт. З. Фройд определя либидото, като му дава твърде широко разбиране – като жизнен нагон, жизнена тенденция, жизнен порив, обикновено сексуално влечение, количество полова енергия, полов глад и любов. З. Фройд разграничава два основни етапа в сексуалното развитие на човека; предгенитален и следгенитален (същински полов живот).

В резултат на своите изследвания Фройд създава два вида структури**,** а именно:

топична (пространствена) и функционална.

Топичната структура се състои от три дяла – несъзнавано, предсъзнавано, съзнавано. *Несъзнаваното* е област, в която бушуват либидните желания, които са биологични по произход и същност, не зависят нито от времето, нито от външните условия. Те са в непрекъсната борба с цензурата. *Предсъзнаваното* е промеждутъчна

част, в която влизат приемливите за цензурата психични актове.Тук са всички психични процеси, които идват от външния или вътрешния свят. Предсъзнаваното е нещо като резервоар на съзнаваното. *Съзнаваното е* най-късно възникналата съставка на човешката психика. Ролята му е да приема или да отбягва дразненията, които идват от външния свят. Вътрешните влечения и желания могат да достигнат до съзнаваното само ако не противоречат на принципа за реалност и ако бъдат допуснати от цензурата. Съзнаваното е своеобразен буфер между принципа за удоволствие и този за реалност. За съдържанието на несъзнаваното, съзнанието не е уведомено. Класическата психоанализа съдържа четири метода: хипноза, тълкуване на сънища, анализ и интерпретация на свободните асоциации и интерпретация на художествени произведения. З. Фройд извежда тезата, че мотивацията на човешкото поведение е преди всичко преобладаващо несъзнавана. Източник на процесите на несъзнаваното са преди всичко влеченията.

В хода на своите изследвания З. Фройд осъзнава, че тази структура – топичната

– не разкрива достатъчно функционалните взаимоотношения и интегрирането на отделните психични слоеве и разработва втора т. н. функционална структура, в която психиката се дели на „То“ (Ид), „Аз“ (Его) и „Свръх Аз“(СуперЕго). С термина „То“ се обозначава несъзнаваното, представено от силни влечения, сексуални, агресивни, а с

„Аз“ – съзнаваното, рационалното. Тук Фройд уточнява, че между „То“ и „Аз“ няма рязка разлика, доколкото цензурата действа от позицията на изискванията на принципа за реалност, а също така и изтласкването е несъзнавано, от което следва, че и част от

„Аз“-а е също несъзнавано. „СуперЕгото“ е част от нашата личност, която определя какво е правилно и какво не, определя как коректно да се държим, мислим и чувстваме.

„Свръх Аз“-ът, най-кратко казано, означава субективираната външна социална действителност, която е закрепена в определени норми, изисквания, традиции, морал.

„Свръх Аз“-ът или „Идеал Аз“-ът е това, което индивидът желае да бъде, с което той се идентифицира и същевременно от което се страхува и му се подчинява. То е нещо като съвест в най-широк смисъл.

Според З. Фройд първите години от живота на човека са решаващи за формирането на личността. Той говори за динамичност на несъзнателното и свързаните с него психологически процеси, които той нарича психодинамични. З. Фройд постулира, че психичният живот се определя от нагоните. Нагонът е генетично детерминирано образование, чието действие създава определена възбуда. Той достига

до идеята за съществуването на два основни нагона – сексуалени агресивен. Най-общо те се обозначават като нагон към живота и нагон към смъртта.

Последователите на З. Фройд се разделят в различни направления като основна разделителна черта става теорията на нагоните. Основният въпрос е, доколко конфликтът между нагоните и защитите е обяснителен модел, или въздействието на обкръжението и обектните отношения предоставят обяснителния модел на психичния

живот.

*Алфред Адлер(1870–1937)*

Алфред Адлер е един от високо ценените ученици на З. Фройд, но теоретичните различия между тях ги довеждат до редица разногласия. Според Адлер, З. Фройд надценява значението на сексуалната теория и агресията, а много по-важен, особено в проявите на поведението, е стремежът към превъзходство. Теоретичните виждания на Алфред Адлер са известни под общото наименование индивидуална психология. А. Адлер използва понятието комплекс за малоценност, за да означи чувството за неадекватност и слабост, което е универсално и вродено. Основният подход в Адлеровата терапия е насърчаването, чрез което индивидът може да превъзмогне чувството за малоценност. Човешката свързаност и общуване, според него, води до по- малко изолация и по-голяма принадлежност към обществото.

Индивидуалната психология на А. Адлер разглежда и изследва индивида включен в обществото. Всяко човешко поведение в Адлеровата теория се интерпретира в социален контекст. По тази причина у всяко човешко същество се наблюдава естествено чувство за общност или социален интерес – вроден стремеж към социални взаимоотношения и сътрудничество.Според А. Адлер, същността на еволюцията се състои в преодоляване на чувството за малоценност и развитие на общностното чувство.

Двигателят на човешкото развитие всъщност се крие в стремежа за компенсиране на чувството за малоценност. Ето какво казва Адлер: „Преди всичко то (детето) се намира постоянно под влияние на чувството за малоценност и произтичащия от него стремеж към власт. Човекът е извънредно добра почва за малоценностни чувства от всякакъв вид. Едва в момента, в който се появи чувство за малоценност, всъщност започва процесът на неговия душевен живот, безпокойството, което търси баланс, което изисква сигурност и пълноценност, за да може да се наслаждава на живота в спокойствие и радост.“

Стремежът за превъзходство може да бъде позитивен или негативен. В позитивните му прояви е свързан със самоутвърждаване, но не в ущърб на другите, а чрез тяхното подпомагане и подкрепа. Негативните проявления на стремежа за превъзходство се демонстрират с желание за доминиране чрез егоизъм, завист, отмъстителност.

*Карл Густав Юнг(1875–1961)*

Швейцарският психиатър Карл Густав Юнг създава психоаналитично направление, известно като аналитична психология. Юнг е един от най-талантливите ученици на З. Фройд, но поради сериозни научни противоречия и разногласия отношенията са сериозно раздалечени. К. Г. Юнг разширява понятието за несъзнаваното, като извежда колективното несъзнавано, което съдържа общото митологично и символно минало за човечеството. Колективното несъзнавано включва архетиповете – типични образи и конфигурации с универсално символно значение. Такива архетипни фигури са майката, детето, героят и др. Архетиповете имат отношение към комплексите – идеи, наситени с чувства, които възникват в резултат на взаимодействието между личния опит и архетипните образи.

 ***Личното несъзнавано***: придобито в индивидуалния живот.

Включва:

- забравено

- изтласкано

- неосъзнати възприятия.

 ***Колективното несъзнавано***: вродени предразположения към определени форми на поведение и преживяване. Колективният опит на човечеството, натрупан през развитието му и фиксиран в структурите на мозъка. Отнася се до основните жизнени ситуации и форми на поведение. Колективното нсз не е конкретно знание, а предпоставка за формиране на поведението и преживяването в индивидуалното развитие –„матрица“, върху която се натрупва индивидуалният опит. Елементите на колективното нсз – ***архетипи***. Един архетип се отнася до отделна сфера на преживяване и поведение – напр. архетипът на майката.Архетипните образи в голямата си част са символични.

Пример – майката: богиня, царица, фея,магьосница, къща, пещера, подземно царство.

 ***Его (Аз):*** център на съзнанието; самосъзнание, идентичност, съзнателна воля.

 ***Комплексите***: емоционално натоварени теми. Могат да имат различна степен на осъзнатост, а корените им са в архетипа.

Той разглежда и анализира човека и определя неговата личност на 1) съзнателно Аз (частица от огромния океан на несъзнаваното); 2) лично несъзнавано; 3) колективно несъзнавано (съдържа кумулативния опит на предишни поколения).Според него жизнената ни цел е да осъзнаем себе си.

Личното несъзнание се изгражда в рамките на индивидуалния опит на човека и представлява неговото съдържание. Колективното несъзнавано съдържа в себе си опита на човечеството, така представлява дълбинния план на психиката. Личното несъзнавано на Юнг съдържа комплекси. Комплексът представлява система от черти, образи и преживявания, които се градят върху централно върхово преживяване и съществуват у човека несъзнателно и автономно. Докато колективното несъзнавано е съставено от архетипи, и тези архетипи(първообрази) могат да бъдат припознати в митологията.

Структурата на личното несъзнавано включва сложни образования, комплекси, чието възникване е свързано със системни грешки във възпитанието, психичен дискомфорт, психична травма, емоционална криза, морален и личен конфликт и др., които оказват силно влияние върху личностното развитие. Съдържанието на колективното несъзнавано, за да достигне до съзнанието, минава през личното несъзнавано и съответно се деформира от комплексите;така последните са важен фактор за културно-личностното развитие на човека.Личното несъзнавано се изгражда върху основата на личния и наследствен опит. То е индивидуално и уникално за всеки

човек.

Процесът индивидуация – това е процес на търсене от човека душевна хармония, интeграция, цялостност, усмисленост. Той смята, че душевният живот е безкрайно странстване вътре в себе си. Според К. Г. Юнг душата представлява една нефизична реалност, която е изпълнена с енергия. Тя фактически е изпълнена с противоположности, което означава, че съдържа вътрешни конфликти.

Процесът на индивидуация е основен етап в личностното развитие. Той е непрекъснат динамичен процес, стремеж към балансиране, уравновесяване на

психиката. Същността ѝ е в самоопознаването и развитието по посока на хармонизирането, единството, целостта, баланса, допълването на противоположностите в реалната личност. Процесът на индивидуация води до хармония в структурата на Аз- а, интегрираност на Аз-а, опознаване и осъзнаване на собствената личност, себеуважение, възможност за развитие, промяна, възможност за самореализация, съзидател на самия себе си, на своя живот, способност да се изживеят върхови преживявания, способност за разбиране и приемане на другите такива, каквито са. Задачата на индивидуацията е да носи мъдрост, като не игнорираме несъзнаваното, да го приобщаваме към съзнаваното, понякога съзнателно да се подчиняваме на неговата сила, като активираме интуицията ни да участва в решения, които вземаме, за да се развиваме и реализираме.

К. Г. Юнг развива типологията на личността. Тя включва различаването на екстроверсията и интроверсията. Интровертите са хора, които предпочитат вътрешния свят на мисли, чувства, фантазии, мечти, докато екстравертите – външния свят на неща и хора в действия. Без значение какъв е типът ни, всички ние имаме нужда от връзка и с външния, и с вътрешния свят. И всеки от нас има свой начин за постигане на това. Юнг нарича тези начини *функции*. Първата е усещането: получаване на информация чрез сетивата. Нарича я ирационална, тъй като включва повече възприятие, отколкото оценка на информацията. Втората е мисленето: рационална, логична преценка на информацията или идеите. Юнг я нарича рационална. Третата е интуицията: вид възприятие, което действа извън обичайните съзнавани процеси. Четвъртата е чувството.

Едно от основните различия между теориите на З.Фройд и К. Г. Юнг е по отношение на либидото: Фройд е убеден в неговата сексуална енергия, докато К. Г. Юнг го разглежда като генерализирана жизнена енергия. Друго различие между двамата е в детерминистичното гледище на З. Фройд относно влиянието на детството върху личността. К. Г. Юнг е убеден, че личността е много по-пластична и може да се променя в по-късни етапи на живота.

*Вилхелм Райх(1897–1957)*

През 30-те години на 20 в. в САЩ В. Райх открива нова могъща физическа енергия и посвещава следващите две десетилетия от живота си на изследването на

законите и свойствата ѝ  ~~й~~  . Той открива, че тази енергия съществува в човешкото тяло, както и в атмосферата, създава инструменти за нейното наблюдение, събиране и използване за различни цели – за лекуване на рак, като гориво за двигатели или средство за експерименти с времето. В. Райх нарекъл това откритие „ [Оргонн а](http://bg.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0_%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B8%D1%8F&amp;action=edit&amp;redlink=1)

[ен ерги я](http://bg.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0_%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B8%D1%8F&amp;action=edit&amp;redlink=1) „,която циркулира както през човешкото тяло, така и в цялата вселена. Райх постулира, че по-голяма част от културите развиват практики и табута, които блокират циркулацията на оргона в човешкото тяло и психика.

*Ерик Ериксън(1902–1994 )*

Като съвкупно (централно, интегративно) качество на психиката, включващо нейните социални качества, Е. Ериксон приема нейната „идентичност“, в съответствие с което развитието на индивидуалнатапсихика представлява развитие на нейната

„идентичност“. Това развитие преминава през поредица етапи, всеки от който представлява ново, по-високо равнище на „идентичност“ на индивида. Според Е. Ериксън в своето развитие „Аз“-ът преминава през различни етапи на изграждане на идентичността. Според него социалната среда е различна за всеки възрастов етап. Взаимодействието между социалната среда и човека на всеки възрастов етап се проявява в две основни тенденции, противоположни една на друга. Противоречието между тези две тенденции е движеща сила на развитието през един или друг възрастов период. Всеки възрастов период се представя като една специфична „криза“ (основно противоречие), чието разрешаване се осъществява в края на периода и се преминава към следващия. Целта е да се постигне идентичност. Формирането на его- идентичността или целостта на личността се осъществява в продължение на целия живот на човека. Развитието и формирането на его-идентичността на човека създава чувство на устойчивост и непрекъснатост на неговото „Аз“. Константа на личностната идентичност на човека през всички негови възрастови периоди е „Аз-образът“, който представлява резултат и предпоставка в развитието на тази идентичност. Зрелостта на личността според Е. Ериксън се разбира като идентичност или психосоциална тъждественост на личността, при това тук се разбира усвояването на личностно приетия „Аз-образ“ в цялостното богатство от отношения на личността с обкръжаващия свят. В индивидуален план да се постигне психосоциална идентичност означава да има реалистична „Аз-концепция“, реалистичен „Аз-образ“, който включва едновременно физическо, когнитивно, емоционално, социално овладяване на средата, според Е. Ериксън. Към съдържанието на идентичността се отнася и духовното

екзистенциално значение. На Е. Ериксън принадлежи разгърнатото интерпретиране на

идентичността като основа на психическото здраве и зрялост. Така идентичността бързо се приема и представлява крачка по отношение на нормалното развитие на човека. Основното, което утвърждава Е. Ериксън, е, че идентичността възниква от взаимодействието между психичното и социалното, както и от взаимодействието между онтогенетичното и културно-историческото, като този процес е залегнал в същността на индивида и в същността на неговата култура – процес, който формира идентичността. За всеки стадий от жизнения път на човека е характерна специфична задача, която се поставя от обществото. Разрешаването на тази задача води до установяване определено динамично равновесие, при това развитието на личността е резултат от постигане на решенията на задачите в развитието на всеки стадий и завършва с придобиването на нова форма на неговата идентичност. На различни етапи от жизнения цикъл адаптацията към тези задачи предизвиква емоционална криза, чието успешно разрешаване усилва егото. Функцията на силното Его в концепцията на Е. Ериксън е в развитието на социалната адаптация, като постиженията и съхраняването на идентичността са смисълът на жизнения път на човека и успешното преодоляване на кризите в живота, които гарантират формирането на здрава, психо-социална идентичност. Е. Ериксън е тясно свързан с психоаналитичната теория на З. Фройд, но Е. Ериксън разглежда личността като продукт на социалните взаимодействия, и изборите, които правим в живота си.

*ЕРИХ ФРОМ(1900–1980)*

Ерих Фром разграничава пет типа характер. Всеки човек може да притежава качества, характерни за един или няколко от типовете. Петте типа са: 1) рецептивна личност –пасивна; 2) експлоататорска личност – манипулираща; 3) пазарна личност – променлива и опортюнистична; 4) натрупваща личност – спестява и се запасява; 5) продуктивна личност – зряла, изпитва удоволствие от любовта и работата. Петте ориентации и социалния характер според Е. Фром:

 *ориентация на характера –*начините на индивидаза съотнасяне със света и определяне на собствения основен характер.

 *асимилация и социализация* – описват как човек може да се развие, в зависимост от начина, по който отговаря на конфликтите в живота.

 *непродуктивни характери –* Рецептивен, Експлоататорски, Скъпернически и Пазарен.

 *продуктивен характер –* способността на човека да прилага своите сили, като осъществява заложените в него възможности.

 *социален характер –* съществено ядро на структурата на характера на мнозинството от групата, формирал се в резултат на общите за тази група основни дейности и начин на живот.

Като цяло теорията на Е. Фром се определя като хуманистичен психоанализ.

*Хуманистична теория на личността*

Същностното разглеждане, изучаване и разбиране на взаимовръзките между човека и неговата работа, както и самият човек и неговите уникални, индивидуални особености са във фокуса на изучаваните от хуманистичната психология проблеми. За хуманистичната психология е характерен оптимистичен подход по отношение на съществуването на креативност и потенциал за ръста на всеки един човек. В хуманистичната психология предмет на изследване е уникалната и неповторима личност. Хуманистичната психология се основава на няколко водещи принципа. Същностни, най-важни са следните:

 изгражда положителен модел на човека и неговия опит;

 холистичен подход към човешката психика;

 творчеството е универсална характеристика на човешката природа;

 в центъра на изследователския интерес на психологията се поставя психичното здраве.

Водещи представители на това направление, както вече по-горе споменахме, са Г. Олпорт, Х. Мюрей, К. Роджърс, А. Маслоу и др.Карл Роджърс заедно с Ейбрахам Маслоу са основатели на хуманистичния подход в психологията.

*Теорията на Карл Роджърс(1902 – 1987)*

К. Роджърс разглежда личността, като тук ключово понятие и структура е самосъзнанието, и то от гледна точка на развитието у човека на позитивно самовъзприятие. Резултат от самосъзнанието е приемането на себе си, но и вяра в себе си, способността да се направи правилен избор по отношение на самия себе си. Един от начините за оказване на помощ на личността е в решаването на психологически проблеми, с изменение на тяхната Аз-концепция на личността и то в позитивна посока. Карл Роджърс е със съществен принос в създаването на водеща методика за консултиране, която се отнася до измененията на Аз концепцията. Концепцията на К. Роджърс е ориентирана към вярата в личностния растеж на човека. Тази теория застъпва виждането, че за членовете на групата е важно разгръщането към свободно изразяване на своите чувства, приемането на другите.

Карл Роджърс вярва, че всички създания се стремят да извлекат най-доброто от съществуването си. Роджърс се опитва да опише здравата личност като терминът, който използва за това, е „напълно функционираща“ и включва следните качества:

1. 1. Отвореност към преживявания. Същността на това качество е точното възприемане на преживяванията ни. То съдържа в себе си и умението да приемем реалността.

2. 2. Екзистенциален живот. Това е животът тук и сега. Роджърс твърди, че за да сме в единство с реалността, не бива да живеем в миналото или в бъдещето. Настоящето е единствената реалност, но обърнете внимание, че това не означава, че не трябва да помним и да се учим от миналото. Нито пък значи, че не бива да планираме или да мислим за бъдещето. Само разпознавайки тези неща като това, което те са всъщност, са преживяванията в настоящето.

3. 3. Доверие към организма. Тук той изтъква водещата функция на истинския „Аз“,

на вярата ни към него. А това е възможно само ако сме отворени за новия опит.

4. 4. Свобода на опита. Роджърс смята, че напълно функциониращият човек познава усещането да се чувства свободен и да има различни избори като поема отговорността за изборите, които прави.

5. 5. Съзидателност. Според него, ако човек се чувства свободен и отговорен, ще действа в съответствие с това и ще е активната част от света. Напълно

функциониращият човек се докосва с актуализацията и ще допринася за актуализацията на другите.

Основните тези на Карл Роджърс са следните:

 най-дълбоката същност на човешката природа е движението напред, развитието, себеосъществяването;

 човешката природа е позитивна, разумна, хармонична;

 водещ принцип в човешкия живот е тенденцията към актуализация. Тя е главният мотивационен конструкт, обединяващ човешките потребности, мотиви, интереси;

 стремежът към себеактуализация е централен енергетичен източник за човешкото поведение;

 изграждането на Аз-концепцията като представа на човека за това, какво представлява в собствените си очи, в очите на другите, представата за идеалното Аз;

 очертаване параметрите на цялостния Аз и особеностите в личностното развитие;

 основните фактори за изграждане на позитивен Аз-образ, на позитивно самовъзприятие.

Тази страна на всеки от нас, която се корени в тенденцията за актуализация, следва оценяването на организма, нуждае се от позитивно отношение към себе си и от другите.Създаваме това позитивно отношение към себе си като преживяваме позитивно отношение, което другите изразяват към нас. Това Карл Роджърс нарича „истински Аз“. Но когато обществото не е в синхрон с тенденцията за актуализация, и сме принудени да живеем в условията на оцеляване, и когато получаваме условно позитивно отношение от другите и от себе си, развиваме вместо „истински Аз“един

„идеален Аз“. Тази разлика между истинския Аз и идеалния Аз се нарича

„несъответствие“, „неконгруентност“. Това означава да не бъдеш в хармония със собственото си Аз.

Карл Роджърс е известен с приноса си към терапията, ориентирана (центрирана) на клиента или още роджерианска психотерапия. Според Карл Роджърс съществуват 3 необходими и достатъчни условия за личностни изменения и това са емпатия, безусловно позитивно отношение към личността, искреност и неподправеност в

общуването.

*Емпатия–*емпатийното преживяване изисква от човека пълно съсредоточаване върху положителното възприемане на вътрешния свят на другия.

Изразяването на емпатическото отношение дава на нуждаещото се от съчувствие, разбиране и приемане лице одобряващо усещане, че не е само, че го разбират и го приемат такъв, какъвто е той. К. Роджърс предлага и някои характеристики на психолога, които показват неговата способност за емпатия. Те са: 1) Проява на *търпимост* по отношението на изразяването на емоциите от страна на нуждаещите се лица; 2) Способност дълбоко да *вникне* в субективния вътрешен свят на другия, като при това не разкрива своя вътрешен свят; 3) *Готовност да адаптира* своето възприятие към възприетото на другия човек с цел постигане по-голямо разбиране на този човек.

*Безусловно позитивно отношение към личността*– едно от най-важните условия за развитието на личността в изграждането на позитивна Аз-концепция, която се отнася до безусловно приемане на самата нея с всички достойнства и недостатъци. Приемането на личността определено съдейства за формирането у нея на позитивна Аз- концепция. В резултат на това позитивно приемане у нея се развива висока самооценка от действието на 2 механизма:

1. личността не се страхува да бъде отблъсната, ако тя обсъжда и проявява своите уязвими и слаби страни;

2. тя е уверена, че към нея се отнасят благосклонно независимо от нейните успехи или неуспехи.

*Искреност и неподправеност в общуването*. Това е проява на неподправеност при изразяване на реакциите по отношение на чувствата към индивида от страна на психолога. Тази искреност предполага естествени реакции и то към нуждаещите се от помощ лица.

*Теорията на Абрахам Маслоу* (*1908–1970)*

Хуманистичните психолози смятат, че във всеки един човек има силно желание да се реализира пълният личностен потенциал, да се постигне ниво на самоуправление и самоактуализация. За да докаже, че хората не просто сляпо реагират на ситуации, но се и опитват да постигнат нещо по-голямо, Маслоу решава да проучи психично здрави хора, без никакви психологични проблеми. Групата, която изследва, включва 18 индивида, от които 9 негови съвременници и 9 исторически личности –Абрахам Линкълн, Томас Джеферсън, Алберт Айнщайн, Елинор Рузвелт, Джейн Адам, Уилям Джеймс, Алберт Швайцер, ОлдъсХъкслии Барух Спиноза.

Той разделя изследваните в три групи категории:

„Случаи на постигната самоактуализация“,Случаи на почти постигната самоактуализация“ и „Потенциални случаи на самоактуализация“. Първата група той изследва чрез биографичен метод, втората група изследва чрез ТАТ, интервюта, свободни асоциации, а в третата изследва хора, които не са успели да се самоактуализират.

Изследването обаче има сериозни недостатъци, например не е възможен количествен анализ, а данните са статистически невалидни. Критериите за избора на хора за изследването са субективни, защото Маслоу избира такива, на които се възхищава.

Маслоу посочва следните характеристики на себеактуализираните хора:

1. 1. По-ефективно възприемане на действителността и по-

комфортни отношения с нея;

2. 2. Приемане на себе си, на другите, на природата;

3. 3. Спонтанност, простота, естественост;

4. 4. Центрираност към задачата за разлика от центрираност към себе

си;

5. 5. Известна усамотеност и потребност от усамотяване;

6. 6. Автономия, независимост от културата и средата;

7. 7. Постоянна свежест на оценките;

8. 8. Мистичност и опит във висшите състояния;

9. 9. Чувства на съпричастност и свързаност с другите;

10. 10. По-дълбоки междуличностни отношения;

11. 11. Демократична структура на характера;

12. 12. Различаване на средства и цели, на добро и зло;

13. 13. Философско, невраждебно чувство за хумор;

14. 14. Творчество;

15. 15. Съпротива към акултурацията, трансцендиране на отделните

части на културата.

В последните си проучвания Маслоу описва осем пътя, осем типа поведение, които водят до себеактуализация:

1. 1. Преди всичко себеактуализацията означава пълно, живо, концентрирано преживяване, преживяване с пълна отдаденост. Обикновено ние осъзнаваме сравнително малко от онова, което става в самите нас или около нас. Но има моменти на повишено осъзнаване, на интензивен интерес и

имено тези моменти Маслоу нарича себеактуализиращи.

2. 2. Ако си представяме живота като процес от нашите избори, то себеактуализацията означава, че всеки избор се прави в полза на израстването. Често ни се налага да правим избор между развитието и безопасността, между прогреса и регреса. Всеки избор има своите положителни и негативни аспекти. Ако изберем безопасността, ще останем при познатото, при известното. Да изберем израстването – означава да открием за себе си нов и неочакван опит, както и да рискуваме да попаднем в неизвестното.

3. 3. Да се актуализираш – означава да станеш реален, да съществуваш фактически, а не само като потенциал. В разбирането на Маслоу себеактуализацията означава да се научим да се настройваме съобразно собствената си вътрешна природа – например да определим за себе си дали ни харесва нещо или не, без да се влияем от мнението на другите.

4. 4. Не можеш мъдро за избираш в живота, ако не смееш да се вслушаш в себе си, в собствената си същност във всеки момент от живота. Честността и приемането на отговорност за своите действия са съществени моменти от себеактуализацията. Маслоу препоръчва да търсим отговорите вътре в нас, а не да позираме и да се стараем да изглеждаме добре или даудовлетворяваме с отговорите си другите хора. Всеки път, когато търсим отговорите в себе си, се докосваме до вътрешната си същност.

5. 5. Първите пет крачки помагат да развият способността за „най- добър жизнен избор“. Учим се да вярваме на собствените си съждения и инстинкти и да действаме в съответствие с тях.

6. 6. Самоактуализацията е постоянен процес на развитие на собствения потенциал. Това означава да използваме своите способности и разум и да работим в името на добре свършената работа. Самоактуализацията не е вещ, която можем да имаме или да нямаме. Тя е процес без край, подобно на будисткия Път към просветлението. Тя е начин на живот, на работа и отношения със света, а не единично постижение.

7. 7. Пиковите преживявания са преходни моменти на самоактуализацията.

8. 8. По-нататъшната крачка на себеактуализацията е да открием своите „защити“ и да работим, за да се откажем от тях. Трябва да осъзнаем по- добре как изкривяваме представите за самите себе си и представите си за

външния свят чрез регресията, проекцията и другите защитни механизми.

*Концепцията за личностната субектност в психологията*

Един от вай-актуалните въпроси на съвременната икономическа психология е категоризацията на феномена „икономически субект“. Субектът се променя и заедно с това преобразува и външната среда, като се променя и съдържанието, и измененията на нейните граници. Именно в рамките на редица психологически концепции се развива категорията „субект“ като самотворческо начало в човека. Проблемът за личността в значителна степен е представен през призмата на адекватността на психическото отражение на човека на обкръжаващия го свят. В този смисъл още веднъж се очертава в рамките на редица психологически концепции като се развива категорията

„субект“ като самотворческо начало в човека. Разбирането за субекта добива своето значение в екзистенциалните концепции за мястото на човека в света. В хуманистичната парадигма източникът на развитие се намира в самия субект, в неговия вътрешен ръст – това е несъмнено силната страна на тази парадигма.

На съвременния етап от развитието на психологията на субекта една от главните задачи е разработването на теоретичните основи на прилагане в практическата дейност на всичко това, което е натрупала науката за същността на субектното битие на човека. В редица психологически разработки, ориентирани към бъдещето на психологията, се изтъква, че то може да се представи като интензивно развитие на много нови дисциплини на теоретичната и приложната психология

Приема се, че една от основните характеристики на личността като субект на дейността е механизмът на съгласуваност на активността на личността и изискванията на дейността. Ставайки субект, личността изработва индивидуален начин на организация на живот и дейност. Субектът се явява интегрираща, централизираща, координираща инстанция на живота и дейността. Той съгласува цялата система на своите индивидни, психофизиологически, физически и личностни възможности, особености, с условията и изискванията на дейността не частично, а в цялостен образ, цялостно. Човекът като субект на този живот и дейност – това е субект на

изменението и развитието на основните условия на своето битие, т.е. обозначава един обективен процес, който се осъществява чрез активни действия. Този процес има сложен противоречив характер, което и създава обективна необходимост от възникване на особена вътрешна инстанция.

Субектът като цялостност се формира не само в хода на историческото, но и в хода на индивидуалното развитие. Разбирането на субекта се свързва с качеството да бъде активен, самостоятелен. В по-широк контекст субектът се разглежда като творец на собствения живот. Човекът като субект е „способен да се отнася към самия себе си, да оценява своите начини на живот и дейност“. Човешкият индивид става субект в процеса на общуването в хода на своя живот и дейност. При това се различава човекът като субект на живота и дейността, кактои като „субект на вътрешния психологически свят“. Човекът като субект представлява цялостност на душевния живот, на психо- социалната реалност и съдържание на „субектния начин на битуване“ . Субектът постоянно решава задачата на усъвършенстването и в това е неговата човешка. Духовният живот на човека винаги е обърнат към човешкия род и към самия себе си. Духовността на човека се проявява в неговата

способност да познава света, самия себе си и своето място в този свят.

Подчертавайки субектните характеристики на човека, С. Л. Рубинщайн изтъква, че психологически механизъм на преобразуване и изменение е личността, която се разбира като съвкупност от характеристики на мотивационно-смисловата сфера на човека. Личността е резултат и едновременно източник на измененията. Външните прояви на личността и вътрешният свят са тясно свързани и преобразуването на вътрешните характеристики неизбежно водят до преобразуване на външните. Личността сама формира и структурира своя психически облик. Личността е ресурс за преобразуващите свойства на субекта. Само тогава субектът се разкрива в своята истинска самобитност, самостоятелност, проявява своеобразна самоорганизация на активността. Субектът в психологията е преди всичко носител на активност. Развитието на човека според С. Л. Рубинщайн включва не само саморазвитие, но и самоусъвършенстване. Тук идеята за развитието съвпада с категорията субект или саморазвитието на субекта е в резултат на активното изменение на света. Анализът на изучаването на субектната

природа на човека в контекста на научната школа на С. Л. Рубинщайн води до разбирането на субектността като способност на човека да осъществява взаимнообусловени изменения в света и самия себе. Проявите на човека като субект го характеризират като субектност. Според С. Л. Рубинщайн, който развива ключовата идея за хуманитарните науки, а именно идеята за субекта, в своите ръкописи обособява две понятия, които характеризират човека, а именно: личност и субект. И при това субектът се разглежда като субект на съзнателната дейност. В концепцията на С. Л. Рубинщайн субектното начало на човека се реализира в личностното пространство, което се разбира като интегратор на всички психични процеси на човека.

Подчертавайки субектните характеристики на човека С. Л. Рубинщайн изтъква, че психологически механизъм на преобразуване и изменение е личността, която се разбира като съвкупност от характеристики на мотивационно-смисловата сфера на човека. Личността е резултат, и едновременно е източник на измененията. Да бъдеш личност – означава да бъдеш субект на самосъзнанието. Да бъдеш личност означава да бъдеш субект на дейността, общуването, самосъзнанието, което и определя основните предметни области в рамките на психология на личносттта. Личността сама формира и структурира своя психически облик. Личността е ресурс за преобразуващите свойства на субекта. Само тогава субектът се разкрива в своята истинска самобитност, самостоятелност, проявява своеобразна самоорганизация на активността. Субектът в психологията е преди всичко носител на активност.

Субектността открива себе си в основната способност на човека: способността да превръща собствената си жизнена дейност в предмет на практическо преобразование, което му дава възможност да бъде истински автор на своя собствен живот. Субектността като личностно свойство отразява в себе си съдържанието на всички компоненти на структурата на личността. Субектността на личността се проявява в нейната цялостност и независимост от влиянията на факторите на средата, както външни, така и вътрешни. Субектността предполага не просто налична обективна констатация на сложността на Аз-концепцията, а разбиране на сложността и многообразието на своя вътрешен свят.

Субектността възниква на определено ниво на развитие на личността и представлява ново системно качество на личността, възниква на определена степен от развитието на онтогенезата и е детерминирана от закономерностите на развитието на самосъзнанието и мотивационната сфера на човека. Субектността не е само важна диференциално-психологическа характеристика и измерване на онтогенетичното развитие: това понятие дава възможност за хвърляне на мост към процесите на социалното конструиране на съзнанието, личността и поведенческите практики, а така също открива път към изучаване на мястото на рефлексивното самоотношение в жизнената дейност на човека и неговото саморазвитие. Доколкото субектността е свойство на личността, личностните детерминанти ще я детерминират у човека. Опирайки се на структурата на личността, предложена от С. Л. Рубинщайн, възможно е да се предположи наличие в субектността на проекции по отношение особеностите на характера на човека.

Човекът не става субект, а се изгражда доколкото субектността се изразява в самореализацията, саморазвитието, самоутвърждаването, които протичат под формата на самосъзнание, самооценка на своите особености, възможности и способности.

Субектността като свойство на личността предполага, че субектността не съществува вън от личността, т. е. личността иманентно съдържа у себе си субектността. Генерирането на психологическите търсения водят към разбирането, че понятието субектност потенциално включва в себе си цялата съвкупност от прояви на човешката психология и представлява особен род цялостност.Субектността може да се разглежда като основа на личността, като интегрална способност на човека да изгради живота в съответствие със собствените цели и ценности.

*Теорията на Ханс Айзенк*(*1916–1997)*

Тя се причислява към биологичния тип теории за личността и, разбира се, по своята същност е вътрешно интегрирана с биологично обусловени характеристики и придобити социални свойства, които винаги си взаимодействат в реалното поведение на човека. За разлика от много други психолози Х. Айзенк е убеден, че е погрешно да се слага ударение само върху биологичните (генетични, физиологични, ендокринни), или само върху социалните фактори (исторически, икономически, интерактивни).

Убеждението му е, че човек е продукт на еволюцията, все още носещ със себе си следите от милиони години развитие от ранните форми на живот и това е важен компонент за същественото и правилното разбиране на човека и неговата психика. Подходът на Х. Айзенк се определя като биологичен и като основа на личността се приемат характеристики, типични за мозъчната дейност. Разработките му са свързвани с изследвания, проведени и строго контролирани експериментални условия.

Разглеждането на равнището на индивидуалната психическа възбудимост в зависимост от вътрешни и външни стимули е позволило на Карл Юнг да създаде теория за интровертно-екстровертните нагласи на личността и да обособи два типа индивиди – интроверти и екстроверти. Историческото развитие на системата за описание на личността от древността (Хипократ и Гален) до изследванията през 60-те години на миналия век са обобщени от Х. Айзенк. Той предлага за базисни 2 параметъра на индивидуалността:екстроверсия–интроверсия и емоционална неустойчивост (нестабилност)–устойчивост(стабилност).Според него човешката личност в по- голямата си част е генетично предопределена и може да се изрази строго индивидуално в следните основни скали: ЕКСТРОВЕРСИЯ–ИНТРОВЕРСИЯ, НЕВРОТИЗЪМ и ПСИХОТИЗЪМ.

*Интровертът* е най-успешен в условията на изолация и тишина. Той е внимателен, сдържан, тих, жизнената си активност черпи от вътрешния си свят, обича реда, избягва шумните компании, има малко приятели, на които е предан. Интровертът е насочен навътре, вглъбен в себе си, зает със собствения си вътрешен свят. Малко е дистанциран от външните събития. Обича да работи сам. Предпочита тиха и спокойна работна среда и работа по собствена инициатива.

*Екстровертът* е общителен, стреми се към нови знания, склонен да рискува, обича промените, готов за бърза реакция, оптимистично настроен, весел, подвижен.Екстровертът проявява силен интерес към външната среда, общителен, обича променлива, разнообразна и предразполагаща към действие работна среда.

*Емоционалната стабилност(устойчивост)* се характеризира с уравновесеност, студенина, липса на гъвкавост, липса на съчувствие към другите. Тези свойства рядко са представени в своите крайни форми.

*Емоционалната неустойчивост(нестабилност)* се характеризира с постоянно емоционално напрежение, съществуване, придружено с чувство за страх, повишена чувствителност към грешки и несполуки, непрекъснат стремеж към самоусъвършенстване.

*Невротизмът–-*показва наличието на силна тревожност, безпокойство и страх от

„това, какво може да се случи“. Х. Айзенк намира обяснения за това в симпатиковата нервна система. Тя действа отделно от централната нервна система и контролира голяма част от емоционалния ни отговор на извънредните ситуации.

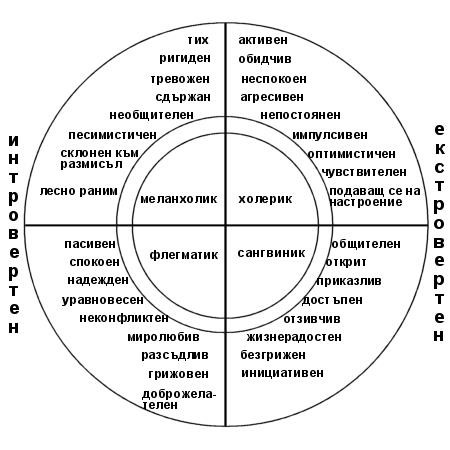
*Психотизмът* – не означава непременно наличието на психични отклонения, а

по-скоро индивидуален стил на живот, често правещ впечатление на околните, казано на обикновен език, за „екстравагантност“. Само изключително високите резултати по тази скала могат да показват начало на психична проблематика.Невротизмът и психотизмът не означават, че хората са психопати или че са обречени да станат такива, а само, че показват качества, често срещани сред психопатите и невротиците. Това са определена невъздържаност, незачитане на здравия разум или установените норми и степен на неуместен емоционален израз.

Интро-екстровертивната теория на Х. Айзенк е практически значима за управлението на човешките ресурси – при подбора на персонал, при определянето на работното място, за кариерното развитие на служителите и особено при мотивирането на хората. Редица изследвания показват, че сред управленския персонал по-често се среща екстравертният тип и това е обяснимо, доколкото управленските длъжности предполагат интензивна работа с хора.

Схема 1

**подвижен**



**стабилен**

Въпросникът на Х. Айзенк за личността има широка обяснителна и прогностична стойност.

**Въпроси за дискусия:**

1. 1. Смятате ли, че всяка една от представените теории би могла да намери конкретно приложение в изучаването на личностните особености на членовете на фирмата, в която работите с цел подобряване на емоционалния

ѝ  ~~й~~  бизнес климат?

2. 2. Споделяте ли твърдението, че доброто познаване на личностния и професионален потенциал на служителите е по-надежден и сигурен гарант за успеха на дадена фирма, отколкото неговото лъскаво, луксозно представяне пред партньорите?

3. 3. Кои от представените по-горе теории имат по-голяма степен на приложимост в настоящата за българските фирми и организации бизнес среда?

*Тест за самооценка*

1.Какво предпочитате?

а) не много близки приятели;

б) голяма приятелска компания.

2. Какви книги предпочитате да четете?

а) със занимателен сюжет;

б) с разкриване преживяванията на другите.

3. Какво е възможно по-често да допуснете в работата си?

а) закъснение;

б)грешки.

4. Ако извършите глупава постъпка, то...

а) силно преживявате;

б) не се вълнувате много.

5.Как се сближавате с хората?

а) бързо, леко;

б) бавно, внимателно.

6. Смятате ли се за обидчив? а) да; б) не.

7. Склонен ли сте да се смеете от душа?

а) да;

б) не.

8. Смятате ли се за ...

а) мълчалив;

б) приказлив.

9. Откровен, открит ли сте или сте сдържан? а) откровен, открит; б) сдържан.

10. Обичате ли да анализирате своите преживявания?

а) да;

б) не.

11. Намирайки се сред хора, Вие предпочитате... а) да говорите;

б) да слушате.

12. Често ли преживявате неудовлетвореност от себе си?

а) да;

б) не.

13. Обичате ли да организирате нещо?

а) да;

б) не.

14. Бихте ли искали да си водите интимен дневник?

а) да;

б) не.

15. Бързо ли преминавате от решение към изпълнение?

а) да;

б) не.

16. Лесно ли се променя Вашето настроение?

а) лесно;

б) трудно.

17. Обичате ли да убеждавате другите, като им налагате своите възгледи?

а) да;

б) не.

18. Вашите движения са ...

а) бързи;

б) забавени.

19. Силно се безпокоите за възможни неприятности. а) често;

б) рядко.

20. В тежки случаи Вие...

а) бързате да се обърнете за помощ;

б) не се обръщате за помощ.

Показатели за екстроверсия: 1б, 2а, 3б, 4б, 6б, 7б, 8б, 9а, 10б, 11а, 12б, 13а, 14б, 15а,

16а, 17а, 18а, 19б, 20а.

Съвпадащите отговори се събират и сумата се умножава по 5. Баловете от 0–35 –

интроверсия; 35–65 – амбиверсия; 65–100 – екстроверсия.

**3. САМОСЪЗНАНИЕТО В ПСИХОЛОГИЯТА**

*Същност и специфика на самосъзнанието*

Самосъзнанието е един от най-важните структурни компоненти на личността, представляващ този вътрешен механизъм, чрез който човек е способен не само съзнателно да възприема въздействията на обкръжаващата среда, но и самостоятелно да осъзнава своите възможности, да определя характера и степента на своята активност.Стремежите „~~«~~да си личност“~~»~~ благодарение на идеите на субектността, могат да се изразят в желанието да бъдеш субект на самосъзнанието, т. е. процес на зараждане на системата за представата за себе си, за своята същност, зараждане на образа на своето „~~«~~Аз“.~~».~~Разглеждането на самосъзнанието в този смисъл, в който С. Л. Рубинщайн го приемакато качество на субекта.

Изследванията на самосъзнанието показват взаимната обусловеност на системите на представите и системите на самооценките на човека. Откритостта на Аз-концепцията към нов опит, нейната гъвкавост и развитие във времето и пространството са важни условия на субектността.

Субектността за разлика от субективността подчертава активната страна в психическата организация на човека.Личността потенциално съдържа субектността, а тя от своя страна поставя акцент на активно-преобразуващата функция на личността. Субектността включва в себе си компоненти от различни структури на личностната организация и живота на човека. Субектността се проявява в активната творческа позиция на човека при решаването на жизнените задачи, в способността за саморегулация и саморефлексия на собствената жизнена дейност. Самосъзнанието е един от най-важните структурни компоненти на личността, представляващ този вътрешен механизъм, чрез който човек е способен не само съзнателно да възприема въздействията на обкръжаващата среда, но и самостоятелно да осъзнава своите възможности, да определя характера и степента на своята активност. Така развитието на самосъзнанието съдейства за формирането на субектността.

Процесите на самосъзнанието заемат централно място във формирането на личността, като в голяма степен определят способностите към саморегулация на поведението, имат водеща роля в самоорганизацията и саморазвитието на човека.

Самосъзнанието отразява по специфичен начин отношенията, които се установяват между човека и обкръжаващата го среда, дава му представа за неговото място сред приятели, колеги, в семейство. Самосъзнанието дава възможност на личността да отдели себе си в този свят, да познава своя вътрешен свят като го преживява и така по определен начин да се отнася към него.

Една от главните функции на самосъзнанието е да направи достъпни за човека неговите мотиви, резултатите от постъпките му и така да даде възможност да се разбере какъв е той, да оцени себе си, като това ще даде възможност за създаване на нагласа, установка за самоусъвършенстване.

Самосъзнанието в психологическата наука се разглежда на различни нива по отношение на развитието на човека. Така например то се разглежда на ниво организъм, социален индивид и личност. Това дава възможност да се определи самосъзнанието в качеството на функция на „Аз“~~"~~ като субект, като активно действено начало, което е насочено към създаване на „Аз-образа“.~~".~~ От своя страна „Аз-образът“ се включва в структурата на „Аз“~~"~~ като субект и може да го измени като изпълнява регулиращи функции. По този начин самооценяването и саморегулирането представляват две страни на самосъзнанието, което дава възможност за диалог в системата „Аз-Аз“~~"~~ и определя и единството и целостта на човешкото „Аз“.~~".~~ Представата за себе си, т.е. „Аз- а“~~"~~ представлява продукт на самосъзнанието, като едновременно с това е негово съществено условие, структурен елемент (/момент)/ от този процес.

Традиционно е прието изследването на самосъзнанието да е насочено към разкриване на продукта на самосъзнанието, а именно представата за себе си. Приема се, че „Аз-концепцията“~~"~~ не е просто продукт на самосъзнанието, но и важен фактор за детерминиране на поведението на човека. Това е една динамична система от представи на човека за себе си, на неговите физически, интелектуални качества, а така също самооценката и субективното възприемане на външните фактори, които влияят на дадена личност. Аз-концепцията възниква у човека в процеса на социалното взаимодействие, така че първоначално тя е зависима от външните влияния, но впоследствие има самостоятелна функция в живота на човека. Така средата, представите за другите хора се пречупват през призмата на Аз-концепцията, която се формира в процеса на социализацията на подрастващия.

Най-общо в психологията се предлага от редица изследователи да се отделят две нива на самосъзнанието по критерия за съотнасяне на знанията за себе си, т.е. на Аз- образа. На първото ниво съотнасянето става в рамките на съпоставянето на „Аз“~~"~~ и

другия човек. На второто ниво се осъществява съотношение на знанията за себе си, т.е. в рамките на „Аз и Аз“.~~".~~ На това второ ниво личността се отнася към своето поведение с мотивацията, която тя реализира.

В качеството на основни конституенти на самосъзнанието можем да разгледаме самооценката, Аз-образът, рефлексията, самопознанието и т.н.

Функциите на самосъзнанието се коренят в представите на Аз-образа и идеалното „Аз“,~~",~~ като отразяват и противоречието между тези две структури на самосъзнанието. Функциите на самосъзнанието Л.С.Виготски е нарекъл „третични“,~~",~~ тъй като са производни, както от непосредственото общуване, така и от неговите интериоризирани, вторични психични функции.

Развитието на структурните компоненти на самосъзнанието като самооценката, самопознанието, самовъзприятието и др. представляват важна психологическа предпоставка и условие за цялостното развитие на самосъзнанието, което пък от своя страна дава възможност за динамично разгръщане на тези съставящи го психологически единици. Това още веднъж показва, че самосъзнанието на човека е едновременно и продукт и процес на развитие, което от своя страна определя възможностите за личностно развитие и растеж на самата личност. Самосъзнанието предполага определено ниво на развитие на личността, наличие на способности за анализ и самоанализ на своите постъпки и постъпките на другите хора, а също така и наличие на установки за самоусъвършенстване..Отношението на индивида към своите потенциални възможности, правилната самооценка, умението да се видят собствените недостатъци характеризират зрелостта на личността и са предпоставки за нейното адекватно самовъзприятие и личностен растеж.

Понятието **самосъзнание** се използва като родово обозначаване на една голяма област, която включва, както процесуални, така и структурни характеристики. Термините  *„ ~~"~~самопознание“, „~~", "~~представа за себе си “ ~~"~~* се прилагат за описание ~~"~~на *когнитивната страна* на самосъзнанието, знание на човека за себе си. Първият означава процес на познание на човека на самия себе си, а вторият –- резултат от това познание. Емоционалната страна на самосъзнанието се описва с помощта на термините

*„ ~~"~~отношение към себе си “ ~~"~~* и  *„ ~~'"~~самооценка “ .* На*~~". '~~*~~На~~ всяко самосъзнание съответства своя  *„ ~~"~~АЗ “ -~~"-~~ концепция,* свое емоционално-ценностно отношение към себе си, свои особености на автодиалога.

Формирането на мислите и представите за самите личности се осъществява в процеса на контактите на хората с различни индивиди в течение на целия живот.

собственото „~~"~~АЗ“,~~",~~ т. е. *чувство за собствена идентичност.* Утвърждаването на

някакво описание на собствената личност винаги се съпътства от процеса на натрупване на различни оценки за самата тази личност, което води до формирането на *чувство за собствена ценност.* Чувството за собствена ценност и чувството за собствена идентичност представляват двата основни фундамента на цялостната личност на човека. Собственото АЗ се ражда в хода на съвместното съжителство с другите хора. В зависимост от това, какво е било качеството на контактите с тях, се увеличават или намаляват шансовете за утвърждаване и укрепване на собственото

„~~"~~АЗ“.~~".~~ Следователно, в резултат на добрите контакти на индивидите, между контактуващите се наблюдава засилване на чувството за идентичност и нарастване на чувството за собствена ценност. Утвърждаването на собствената личност в хода на комуникирането на хората е извънредно важен фактор за развитието на личността.

В детството у човека се формира самосъзнание и започват да се обособяват първите представи за самия него; възникват устойчиви форми на социалното взаимодействие. В края на началната училищна възраст осъзнаването на себе си става сложна, и относително устойчива система на самовъзприятие*.* Детето вече може да се идентифицира с определен пол и да осъзнае себе си като член на определена социална група. Тук се наблюдават началните прояви на емпатия и самоконтрол*,* които стават едни от основните черти на личността и поведението на човека.

На всяка възраст в зависимост от нивото на осъзнаване на собствената личност и позициите във взаимодействие с външния свят са свойствени определени възможности и способности за саморазвитие и самоусъвършенстване. Самоусъвършенстването е личностно значим процес за човешкия индивид. Условие, начин за реализиране на самоусъвършенстването са възможностите, които се представят в общуването с хора, приятели, колеги, като кръгът на това общуване с годините непрекъснато се разширява и обогатява.

*Аз-образът –  ~~—~~  особености и психологическа предпоставка за самоусъвършенстване*

Развитието на самосъзнанието е кумулативен и многоаспектен процес и Аз- образът, като съдържателен продукт, отразява нивото на развитие на самосъзнанието. Личностно-психологическият подход разглежда Аз-образа като съвкупност от представи или организирани конфигурации от възприятия за собствената личност, за

същностните устойчиви личностни свойства или като структура от атрибуциите, които човек си приписва. Широко разпространено е дефинирането на Аз-образа като нагласа и съответно трикомпонентна структура на тази нагласа(~~(~~  когнитивен, афективен и поведенчески компонент). Аз-образът се определя като система от нагласи за собствената личност. Той се свежда до цялата съхранена в паметта информация за собствената личност и свързаните с нея оценки, очаквания и поведенчески тенденции. Разглежда се като резултат от приемането и обработката на информация за собствената личност и тази информация е организирана в Аз-перцепции, Аз-схеми, Аз-концепти, съставящи Аз-образа единици. Ч. Кули и Дж. Мийд като представители на символния интеракционизъм предлагат теорията на „огледалния Аз“~~”~~ като система от представи на индивида за това, как го възприемат и оценяват другите. „Огледалният Аз“~~”~~ възниква на основата на символното взаимодействие с обкръжаващата среда, с различните групи. Аз-образът се формира в процеса на усвояване на ценности, нагласи и роли.

Във формирането на личността на човека се включва и установяването на относително устойчив ~~„~~Аз-~~"-~~образ, т.е. цялостна представа за себе си, което представлява сложно психологическо явление, което не се свежда до просто осъзнаване на своите качества или съвкупност от самооценки. Това предполага наличието на цялостна представа за себе си, обособена в създаването на психологически автопортрет. Във връзка с това трябва да подчертаем, че ~~„~~Аз-~~"~~ образът не е просто отражение на някакви обективно дадени и независещи от осъзнаването на личността на качества и свойства, а отношение на личността към себе си. Създаването на този психологически автопортрет, т.е. на ~~„~~Аз-~~"-~~образа, представлява по своята същност освен система от качества и съвкупност от самооценки, така също и система от възгледи за себе си. Един от сериозните източници за формирането на този психологически автопортрет са реакциите на другите хора по отношение на личността на човека.

А.В.Мудрик разглежда ~~„~~Аз-~~"-~~образа като отношение към самия себе си, т.е. това, което е той за себе си, като подчертава, че „многообразната, нееднозначна самооценка поражда своеобразно явление, в резултат на което съществува не един

„Аз“~~"~~ , като този многолик ~~„~~Аз-~~"-~~образ се формира в процеса на дейността и общуването.

За Н.И.Непомняща в личността се обединяват две страни –~~—~~ обективно-

съдържателна и субективно-личностна особеност на представата за себе си.

~~„~~Аз-~~"-~~образът, като всеки психичен образ, упражнява ориентировъчна и регулативна функция по отношение на поведението и в психичната регулация на

дейността следват принципите, посочени във връзка с преработката на информация за собствената личност. Адаптивното поведение се осъществява благодарение на вярното отразяване на собствените физически и психически особености в ~~„~~Аз-~~"-~~образа. С адаптивни функции е свързан и принципът за консистентност на ~~„~~Аз-~~"-~~образа, който създава сигурност в познавателната ориентация на поведението и от които произтичат някои характерни поведенчески тенденции, насочени към постигане на съгласуваност между отделни елементи на ~~„~~Аз-~~"-~~образа, както и между него и поведението. Също така поведенческото значение на ~~„~~Аз-~~"-~~образа се изразява в склонност към такова поведение, което да осигурява възможно най-благоприятното негово съдържание. Проявите на тези принципи могат да се проследят във всяка фаза от регулативния процес, а също така и насочват към усъвършенстване на личността.

Освен избора на роли, ~~„~~Аз-~~"-~~образът определя и избора на модели (стандарти) на поведение, формирането на цели и нивото на претенции, което те изразяват. Целеполагането се реализира въз основа на прогностичното себеоценяване, което е резултат от съпоставянето на целите със собствената компетентност. В съответствие с оформянето на стабилна самооценка и нивото на претенции се очертава като устойчива характеристика на личността. Разграничават се две взаимосвързани нива на претенции:

Първо ниво –- ситуационно (по отношение на конкретна дейност в конкретна ситуация) и социалния статус, който личността се стреми да заеме чрез. постигането на значими перспективни цели.

Второто ниво може да се приеме за функция на идеалния ~~„~~Аз-~~"-~~образ с произтичащите от него идеални цели. Според В.Братус, в основата на конкретното целеполагане стои съотнасянето на идеалните с реалните цели. Това положение може да се интерпретира като взаимодействие на принципа на реалността с принципа за повишаване на себеуважението. Според друг автор (Химелвайт), нивото на претенции е себеуважението и е резултат от три тенденции –~~—~~ реалистичната преценка на компетентността, основана на миналия опит; стремеж към защита на себеоценката (избягване на неуспеха) и желание да се повиши себеоценката.

Широка популярност има определянето на Аз-образа чрез понятието „~~“~~атитюд“~~”~~ (социална нагласа). В съответствие с разбирането за сложната структура на Аз-образа, той се дефинира като система от нагласи спрямо собствената личност. Твърде разпространено е и виждането, което определя Аз-образа единствено от гледна точка на неговата емоционално-оценъчна страна – той се синхронизира с понятията

„~~“~~себеоценка“~~”~~ и „~~“~~себеуважение“~~”~~ и се говори за позитивен и негативен Аз-образ.

По-нов тип подходи са израз на тенденцията да се преодолеят преди всичко личностната и социално-психологическата ориентация на изследванията върху Аз- образа и се започне изучаването му със средствата на когнитивната психология и могат да бъдат определени като „~~“~~когнитивно-психологически“.~~”.~~ Целта е да се приложат познанията за преработката на информация от човека, тъй като по същество Аз-образът може да се разглежда като резултат от приемането и преработването на информация за собствената личност. По отношение организацията на тази информация се използват понятията „~~“~~когнитивна схема“~~”~~ или „~~“~~когнитивен концепт“~~”~~ и се говори съответно за Аз-схема или Аз-концепти като съставящи Аз-образа единици.

Необходимо е да разгледаме специфичните му функции в процеса на междуличностното общуване. ~~„~~Аз-~~"-~~образът се разглежда като фактор, определящ социалната компетентност, т.е. като една от личностните предпоставки за ефективност на социалното взаимодействие. От решаващо значение за тази ефективност е реалистичността, както на актуалния ~~„~~Аз-~~"-~~образ (т.е. адекватното отражение на собствените личностни особености в тяхната връзка с конкретната ситуация на взаимодействието), така и на социалния ~~„~~Аз-~~"-~~образ (представата на личността за това, как я възприема и оценява партньорът в общуването). За безконфликтното общуване е необходимо личността да приеме този социален ~~„~~Аз-~~"-~~образ. Понятието „~~“~~Аз“~~”~~ предполага вътрешно единство и тъждественост на личността, фактически индивидът има множество Аз-образи. Могат да се различат четири признака, по които се структурира съдържанието на Аз-образа.

На първо място, йерархическият принцип, който представя Аз-образа като йерархическа структура, в която когнитивните схеми, отразяващи по-частни свойства на личността, се синтезират в схеми от по-висок порядък, които отразяват по-общи свойства.

Втори признак на систематизиране съдържанието на Аз-образа е сферата на опита, която то отразява. Многообразието на жизнения опит трудно може да направи изчерпателна класификация на елементите на Аз-образа по този признак. Една от подструктурите е телесният Аз-образ – сумата, сборът от всички преживявания, свързани със собственото тяло и довели до една цялостна представа за него въз основа на усещанията, ефекта от собствените действия, оценката на другите за физическия облик на личността. „~~“~~Социалната идентичност“~~”~~ съставлява друга съществена подструктура на Аз-образа, която включва съзнанието за принадлежност към различни социални групи за изпълнение на различни социални роли. Във връзка с нея се намира

и уникалната комбинация от биографични данни за човека, която се определя като

„~~“~~личностна идентичност“.~~”.~~ Друга подструктура на Аз-образа е представата за собствените психични особености или „психологическия авторитет“~~”~~ на личността, който съдържа определени психични диспозиции и представи за механизмите, чрез които тези диспозиции влияят върху поведението.

Като особена съставна част на Аз-образа може да се разглежда т.нар. „~~“~~социален Аз-образ“~~”~~ – представата на индивида за това, как го възприемат и оценяват другите хора. Социалният Аз-образ също е йерархично организиран.

Четвъртият признак, според който се дефинират определени подструктури на Аз-образа, може да се нарече „~~“~~отношение към реалността“.~~”.~~ Той е свързан с процеса на себеоценяване. Всяко качество, което личността си приписва, се придружава от оценка, определяща кои негови степени на изразеност са субективно и/или социално желани. От тази себеоценка произтичат определени представи на индивида относно това, какъв той би трябвало, би искал, би могъл да бъде. Те се разграничават от представата му какъв е в настоящия момент, означена като реален или актуален Аз- образ, който обикновено се противопоставя на идеалния, определян в емпиричните изследвания като представата на индивида за това, какъв би желал да бъде.

***Структура на Аз-образа***

Аз-образ

Какъв съм ?

**Личен**

**Аз-образ**

**Социален**

**Аз-образ**

Какъв съм според мен?

Какъв считам, че съм според другите?

**Реален личен**

**Аз-образ**

**Идеален личен**

**Аз-образ**

**Реален социален Аз-образ**

**Идеален социален Аз-образ**

Какъвдействително съм според

мен сега?

Какъв според мен бих искал да бъда?

Какъв считам, че действително съм според другите?

Като какъв бих искал другите да ме възприемат?

О Ц Е Н К А О Ц Е Н К А

С А М О О Ц Е Н К А

Във връзка със структурата на Аз-образа следва да се отдели специално внимание на общата самооценка, която се разглежда най-често като отделен негов компонент. Широко популярно е допускането, че тя се образува от всички оценки, които човек придава на отделните свои качества, чрез процеса на обобщаването.

*Самооценката –  ~~—~~  важен психологически източник за самоусъвършенстване и саморазвитие*

Самооценката оказва непосредствено и решаващо влияние върху самочувствието и самоуважението, които са предпоставка за човешките постижения. Тя се характеризира с два параметъра: ниво и устойчивост. Нивото може да се колебае от ниско до високо и обратно, но не бива да спада до една субективно определена долна граница. Устойчивостта дава информация за стабилността на самооценката. Смята се, че тя е консервативен елемент на самосъзнанието и за нея не са присъщи резките и значителни колебания на нивото, т. е. тя е относително устойчива. Индивидите с ниско ниво на самооценка се ориентират към избягване на провалите. Те обикновено са неуверени във възможностите си и трудно се справят с предизвикателствата в живота, макар че не им липсват способности и компетентности. Лицата с високо ниво на самооценка демонстрират стремеж към запазване и засилване на собствения престиж и репутацията си на компетентен човек. Високото ниво на самооценка може да е защитна стратегия, която компенсира чувството за малоценност. Устойчивостта на самооценката е не по-малко важна от нейното ниво. Изследванията показват, че нестабилната самооценка е фактор за проява на себевъзпрепятстване. Това е поведенчески стил, изразяващ се в това, че човек създава пред себе си препятствия,

които му пречатда осъществи своите постижения. Среща се при хора с високо или ниско ниво на самооценката, които се страхуват от неуспех. Хората, които се страхуват от провал, не полагат достатъчно усилия в своята дейност, за да оправдаят провалите си с нестабилна вътрешна причина(усилия) и да избегнат приписването им на липсата на лични качества. Ако постигнат успехи, постижения, винаги ги приписват на своите лични способности и компетентност. Така те запазват или дори повишават нивото на самооценката си.

Условие за развитието на самооценката представляват два фактора – - общуването с обкръжаващите и собствената дейност на субекта. Самооценката се формира под въздействието на няколко вътрешни фактори и един външен. Вътрешните фактори са: 1) самонаблюдение, себеразбиране; 2) сравнението с другите хора; 3) самопредставянето. Външен фактор е оценката на околните, която зависи до известна степен от това, как човек ще се представи пред тях т. е. самопредставянето. Самопредставянето е свързано с със саморазкриването. Самонаблюдение е процес, чрез който човек опознава себе си. То е много тясно свързано със самосъзнанието и себеразбирането. Сравняването с другите хора е от особено значение за опознаване на себе си и формирането на самооценката. Правилното отношение към себе си, реалната оценка на собствените качества, способности, компетенции ни помагат разумно да разпределяме силите си, да си поставяме постижими цели, да съхраним душевното си равновесие.

Самооценката се отнася към ядрото на личността и е важен регулатор на нейното поведение. От нивото на развитие на самооценката зависят взаимоотношенията на личността на подрастващите с обкръжаващите. Самооценката дава най-големи възможности да се даде пълна характеристика на процеса самоусъвършенстване.Самооценката изразява афективното изменение на Аз- концепцията. Тя отразява как Аз-ът приема себе си, разкрива значимостта и незначимостта на съдържанието, съставящо Аз-образа за сам и я Аз.

Систематичен анализ на процеса на формиране на самосъзнанието прави Л.И.Божкович. Авторката подчертава, че особеностите на самооценката и пътищата за възникването ѝ~~й~~, нейните функции на личността показват големи индивидуални различия. Според Р.Бърнс самооценката винаги носи субективен характер.

Съществуват два подхода при обяснението на оценъчното отношение на Аза към себе си.

Единият е на Уилям Джеймс (1892).Самооценката се определя от отношението между реалния Аз и идеалния Аз. В класическото разбиране на Джеймс самооценката е определена чрез отношението между реалните постижения на индивида и неговите претенции. Самооценката на човека ще зависи от това, какво иска да стане, от мястото, което ще заеме в света, от жизнената самоопределеност. В зависимост от личностния ръст личността изгражда своите претенции. Ако тези претенции бъдат постигнати, това ще повиши самооценката, но ако те останат нереализирани, самооценката на човека ще се понижи и той ще обясни своето поражение, като използва различни рационализации, като промени нивото на своите претенции или се насочи към цели и дейности, които биха му осигурили по-голям успех.

Уилям Джеймс предлага самооценката да се интерпретира съобразно следната

зависимост:

Самооценка = Успехи

Претенции

Предложената формула представя самооценката като зависима от успехите, които постига личността, и от нейните претенции. Колкото успехите, постигнати от човека, са по-големи, толкова неговата самооценка е по-висока. Ако обаче с повишаването на успехите расте и равнището на претенциите, самооценката остава една и съща. Според формулата повишаването на претенциите при непроменливи или намаляващи успехи води до понижаване на самооценката. В този случай запазването на една постоянна самооценка е осъществимо, ако при невъзможност за увеличаване на успехите личността не увеличава претенциите си

Другото разбиране за самооценката е на Ч. Кули и Дж. Мийд и то е твърде различно от това на У. Джеймс. Тук идеята е, че самооценката (себеуважението) е непосредствено свързана с това, какво аз мисля, че другите мислят за мен. Как „аз- виждам-себе-си“~~”~~ зависи от това как „ме-виждат-другите“,~~”,~~ как „аз-мисля-че-другите- ме-виждат“.~~”.~~

Във всички изследвания самооценката се свързва с оценъчните функции на самосъзнанието, което концентрира в себе си емоционално-ценностно отношение на личността към себе си, отразяващо спецификата на разбирането на самия себе си.

К. Купърсмит нарича самооценката отношението на индивида към себе си, което се натрупва постепенно и придобива привичен характер: то се проявява като одобрение

или неодобрение, степента на което определя убедеността на индивида в своята значимост. Самооценката е личностно съждение за собствената ценност, която се отразява в установки, свойствени на индивида. Приблизително така определя самооценката и М. Розенберг. За него това е позитивна или негативна установка, насочена към определен специфичен обект, наречен „~~“~~Аз“.~~”.~~ Така самооценката отразява степента у индивида на чувство за самоуважение, усещане на собствената ценност и позитивното отношение към всичко това, което влиза в сферата на Аз-образа.

Самооценката, разглеждана като сложна структурна система, функционира в различни форми, видове, на различни нива на организиране като развиваща се система. Нейната структура се представя от два компонента: 1) когнитивен и 2) емоционален. Някои изследователи отделят и поведенчески. Когнитивният компонент отразява знанията на човека за себе си с различна степен на оформеност и обобщеност –~~—~~ от елементарни представи до концептуално-понятийни; емоционален –~~—~~ отношението на човека към себе си, което е свързано с мярката за удовлетвореност от своите действия.

Анализът на съществуващите в литературата данни позволява да се разглежда динамиката на съотношението между когнитивния и емоционалния компонент във възрастов аспект. В началото на подрастващата възраст ролята на самооценката в живота на детето се засилва, започва една преориентация от външните оценки към самооценката. Усложнява се съдържанието на самооценката, в нея се включват нравствените прояви, отношението с окръжаващите, собствените възможности. В подрастващата възраст по-ярко се развива емоционално-ценностното отношение към себе си, което става водещо преживяване по отношение на вътрешния живот на подрастващия. Засилва се възприемането на външните оценки и самовъзприятието, оценката на собствените качества; преминаването в юношеската възраст се характеризира с балансиране на развитието между когнитивния и емоционалния компонент на самооценката.

До близки по своята същност заключения стига и М. Розенбърг. Високата самооценка е свързана с изграждането на усещане за собствената ценност и достойнство, а това е възможно само в отношения, изпълнени с искреност, заинтересованост, емоционална поддръжка и грижа. Ниската самооценка според М. Розенбърг е свързана с отношението на безразличие. Хладните и враждебни отношения към личността пораждат чувство на несигурност, на изоставеност, което се отразява върху самооценката на човека.

Класическите модели на самооценката на У.Джеймс, М.Розенбърг и К.Купърсмит си приличат по това, че разглеждат самооценката на личността като функция от възприетото несъответствие между нейния реален и идеален Аз. Основна предпоставка на теорията за несъответствие на Аз-а е, че процесът на саморегулация може да се концептуализира като функция от динамични взаимоотношения между различните представи за Аз-а. Теорията разглежда две основни негови дименсии: области на Аз-а и гледни точки към него. Диференцират се идеален, необходим и реален Аз. Реалният Аз включва „~~“~~представи за атрибутите, които личността смята и чувства, че действително притежава“.~~”.~~ Теорията за несъответствие на Аз-а представя два интернализирани стандарта за оценяване на собствената личност: идеален Аз и необходим Аз. Първият включва потребностите и желанията на индивида, а вторият се отнася до неговите морални задължения и отговорности. Тези две различни структури участват в регулирането на емоциите, преживявани от реалния Аз. Идеалният Аз е репрезентация за атрибутите, които индивидът или другите биха искали той/тя да притежава. Необходимият Аз се отнася до представите на личността за качествата, които е длъжна да притежава. Релацията реален–-идеален Аз предопределя самооценката на личността и е значимо свързана с нея, за разлика от отношението

„~~“~~реален–-необходим Аз“,~~”,~~ което оказва много по-слабо влияние върху самооценката. Наред с областите на Аз-а съществуват и различни гледни точки към него, които се дефинират като позиции, спрямо които личността бива оценявана. Както по отношение на идеалния Аз, така и по отношение на необходимия Аз индивидите могат да оценяват своето постижение, изхождайки или от собствената си гледна точка, или от гледната точка на значимите други.

Артур Реан приема, че един от критериите за адекватност на самооценката е умереното, нито много изразено, нито много слабо несъответствие между образите на идеалното и реалното Аз на личността, което отговаря на средна самооценка. Тяхната относителна близост, от една страна, може да се интерпретира като отсъствие на цели за саморазвитие. Особено силното им несъответствие пък, от друга страна, се приема за показател на неудовлетвореност и ниска степен на себеприемане.

Особен комплекс от показатели за самооценката представляват нейните процесуални характеристики, които отразяват особеностите на нейното пораждане, формиране и функциониране: обоснованост, рефлексивност, надеждност и действеност като механизъм на саморегулация.

Ако трябва да обобщим, необходимо е да се представи самооценката като особена форма на отражение на човека на самия себе си; опосредствано познаване на външния свят, при което самооценката представлява социално образувание; като цялостна система самооценката е включена в множество връзки и отношения с другите психически образувания; структурата на самооценката е представена функциониращо в неразривното единство на двата компонента –~~—~~ когнитивния и емоционалния, които отразяват знанията на субекта за себе си и отношението към себе си; онтогенезисът на самооценката е свързан с формирането у човека на диференцирани и обобщени знания за себе си, като вътрешно условия за развитието на устойчиви ориентации по отношение на себе си; условие за развитието на самооценката представляват два основни фактора –~~—~~ общуването с окръжаващите и собствената дейност на субекта. При това са установени няколко нива на развитие на самооценката.

Първото ниво на самооценката е процесуално-ситуативно. Характерното за това ниво е, че тук хоратане установяват връзка между своите постъпки и качества на личността. Самоизменението на това ниво на самооценката има характер на самокоригиране на постъпките, като индивидите тук нямат предвид развитието на свойствата на личността, а я разбират като извършване на определени постъпки или част от тях.

Второто ниво на самооценката е качествено-ситуативно, като при него се установяват преки връзки между постъпки и качества на хората, при което отделна постъпка се отъждествява с наличието на съществуващо определено качество. Самооценката на това ниво се характеризира с необективност и неустойчивост.

Третото ниво е качествено-статично, при което става разрушаване на преките формални връзки между постъпки и качества. Водещо значение за самооценката има констатацията на вече достигнато развитие на свойствата на личността.

Четвъртото ниво е качествено-динамично, при което протича осъзнаване на диалектичната връзка между качествата на личността и нейните постъпки. На това ниво самооценката носи характера вече на обективност, динамичност.

Петото ниво е качествено-перспективно. Самооценката се дава като се отчита отношението към възможностите за саморазвитие на личността. На това ниво индивидът се оценява и по отношение на потенциалните възможности на развитие на своята личност, а не само по качествата, които вече притежава.

По своята психологическа същност самооценката представлява сложно личностно образование. Различават се няколко нива на самооценката, като тя може да

бъде адекватна и неадекватна, при това адекватната самооценка се разглежда в две разновидности, а именно занижена и повишена самооценка. Значителното отклонение на самооценката от адекватната у човека води до нарушаване на душевното равновесие, като се променя и цялото поведение. Занижената самооценка се проявява в една повишена тревожност, повишена ранимост, което кара човека да намали, да страни в контактите с други хора. Тази занижена самооценка намалява у личността надеждите за хубаво отношение към нея, а реалните свои успехи и положителната оценка на обкръжаващите човек възприема като временни и случайни. За хората със занижена самооценка много проблеми изглеждат неразрешими.

Високата самооценка създава условия у човека да се ръководи от своите принципи независимо от мнението на обкръжаващите го. Ако самооценката не е много завишена, то тя може да окаже положително влияние на самочувствието. В тези случай човек сам знае цената си, мнението на заобикалящите го за него няма решаващо значение.

Съществен проблем е проблемът за т. нар. самооценъчна тревожност –- възприемане от човека на относително неутрална ситуация, като съдържаща заплаха за самооценката, представата за себе си и преживявания, в резултат на което се развива силно вълнение, тревога, страх. Повишаването на нивото на самооценъчната тревожност може да се разглежда като показател за потребност от удовлетворяване на отношението към себе си.

Моментът на сравняване е особено важен там, където като оценява себе си, индивидът сравнява себе си с другите, отчитайки не само своите собствени постижения и успехи, но и цялата социална ситуация. Изследванията показват, че сравнението не трябва да носи случаен и стихиен характер. Сравнението трябва да се осъществява като не се надценяват едни и се подценяват други, а да се стимулират индивидите към постигане на по-добри резултати и на усъвършенстване на своята личност. Необходимо е сравнението да се осъществява и разглежда като важен фактор и начин за въздействие върху личностното развитие на човека със строгото съблюдаване на неговите индивидуални особености. Формирането на адекватната самооценка представлява психологическо условие за самото реализиране на самоусъвършенстването на човека. Формирането на самооценката като особено психологическо образувание представлява условие и средство за формирането на такива резултативни феномени на самосъзнанието, като Аз-образа. Самооценката представлява санкциониращ механизъм по отношение на Аз-концепцията, която

осигурява йерархизация на знанията на човека за себе си. Р.Бърнс отбелязва, че в по- тесен смисъл Аз-концепцията представлява самооценката. Самооценката притежава относителна константност, но същевременно е динамична величина, която има възможност да се променя в съответствие с промяната на обстоятелствата.

*Самопознанието, саморегулирането – — психологически предпоставки за самоусъвършенстване*

Познаването на себе си се извършва по пътя на анализа на резултатите преди всичко от собствената дейност. Самопознанието се актуализира и в процеса на общуването, като при това, колкото е по-широк кръгът на общуване на човека, толкова са по-големи възможностите за сравняване и познаване на своята собствена личност.

**Рефлексивните способности**–~~—~~ психологическо условие за саморазвитие и самоусъвършенстване. Развитието на рефлексията, това е готовността на личността за самоанализ и развитието на тези възможности за отношение към другите и към себе си, с другите и със самия себе си. Формирането на рефлексивните способности е особено важно по силата на две обстоятелства, от които в много отношения зависи развитието на личността и нейните прояви в обществото. Първо, „развитата рефлексия е основа на самовъзпитанието на личността, за нейното саморазвитие в нужната за обществото посока“.~~".~~ Второ, човек с развита рефлексия създава във въображението си много различни постъпки, възможните последствия от тези постъпки, своята реакция и реакцията на другите при тези постъпки и техните последствия. По този начин той сякаш изживява подбудителните причини на тези постъпки и не е задължително да ги реализира в живота. Ето защо всяка причина може да го доведе до реална постъпка. Развитието на рефлексията протича в хода на цялостното психическо развитие на човека. „Самоанализът на личността преминава в процеса на вътрешния диалог с обкръжаващите и със себе си“.~~".~~ Развитието на рефлексията е важен момент във формирането на личността. От това, доколко дълбоко личността познава себе си и обкръжаващите, много зависи от неговото отношение към света, към другите и към себе си. Има основание да се смята, че ако в училищните години човек не е придобил навици за самоанализ, то по-късно това става малко реално. Това предполага такова развитие на самосъзнанието на личността на учащия се, което да е способно за нравствена рефлексия. Нравствената рефлексия предполага умението да осмисляш своите подбуди, да предвидиш последствията от своите постъпки, както и постъпките

на другите, умението да определиш по-далечните и близки цели, които да съотнесеш със съществуващите средства за тяхното постигане.

Развитието на рефлексивните способности представлява своеобразна психологическа предпоставка за функционирането на личността като саморегулираща се система. Умението за саморегулация представлява важно психологическо условие за реализирането на процеса на самоусъвършенстване, като саморегулацията включва:

1. готовност за правилно възприемане на изискванията на другите хора, на колектива;

2. готовност за анализ на ситуацията, в която трябва да се действа във връзка с реализацията на тези изисквания;

3. готовност за анализ на собствените възможности за успешно изпълнение на изискванията;

4. умение да се планират различни сфери на живота съобразно външните условия и вътрешните възможности;

5. готовност на личността да предявява изисквания към самата себе си;

6. умения за структуриране на собствени мотиви и да се съсредоточи върху изпълнението на предявяваните към самата нея изисквания.

Саморегулацията е преодоляване на обективните и субективните трудности на дейността като осигурява готовност на субекта за неочакваното. При това чрез понятието саморегулация бихме могли да разберем общия принцип за организиране на отношенията на субекта със света. В този смисъл специфично човешко ниво на саморегулация е проблемът за активното отношение на субекта към самия себе си като обект на своето рефлексивно и дейно отношение, което М. Фуко нарича „култура на себе си“.~~”.~~ Тенденциите на съвременните подходи разкриват ясна насока на засилване на връзката на проблема за субектността с изследване на процесите на саморегулация и самодетерминация на личността.

Развитието на саморегулацията у човека протича в процеса на целия му живот. Мощен стимул и условие за самоусъвършенстване представляват художествената литература, изкуството. Чрез силата на яркостта на художествените образи в литературата и изкуството се оказва действено влияние върху съзнанието на читателите, реципиентите. Произведенията на изкуството и литературата дават не само знания, но и пораждат мисли и чувства, които стимулират въображението, мобилизират волята за действие, за саморегулация.

За К. Роджърс самосъзнанието е ключово понятие за личността и то от гледна точка на развитието у човека на позитивно самовъзприятие. Резултат от самосъзнанието е приемането на себе си, но и вяра в себе си, способността да се направи правилен избор по отношение на самия себе си. Един от начините за оказване на помощ на личността е в решаването на психологически проблеми, с изменение на тяхната Аз-концепция на личността, и то в позитивна посока. Според Карл Роджърс съществуват 3 необходими и достатъчни условия за личностни изменения и това са емпатия, безусловни позитивно отношение към личността, искреност и неподправеност в общуването.

Съществени и важни психологически препоръки са фокусирани върху личностната промяна и израстванетона човека в личностен план:

1.Подобряване на социалната адаптация.

2. Себепознаване и адекватно формиране на самооценката.

3. Откриване на личностни способности.

4. Установяване на професионалната насоченост.

5. Обучение за преодоляване на личната и социално-психологическа криза.

6. Усвояване на техники за самоконтрол.

7. Формиране на умения, необходими за преодоляването на неадекватно поведение и стрес.

8. Изучаване на конструктивни методи за разрешаване на различни конфликти.

9. Изграждане на асертивно поведение.

10. Придобиване на учения за преодоляване на гнева и справяне с житейски трудности и проблеми.

Съдържанието на тези препоръки ясно очертава редица актуални области от психологията, част от които ще бъдат представени и разгледани в последващите теми.

**Въпроси за дискусия:**

1. Каква е взаимовръзката между самосъзнанието и самоусъвършенстването?

2. Посочете специфичните функции на отделните психологически предпоставки за развитието на самосъзнанието и оттам за самоусъвършенстването на човека:

а)/ на Аз-образа;

б)/ на самооценката;

в) на рефлексивните способности и др.

3. Опитайте се да анализирате поведението си в конфликтна ситуация с близък човек, колега, като формулирате обективно проявените качества. Кои от тези качества имат връзка със самооценката Ви, с цялостния Аз-образ?

4. Смятате ли, че детайлното познаване на Аз-образа и адекватната самооценка са важен критерий и необходимост за просперитета на фирмата, в която работите?

*Тест за самооценка*

ТЕСТ НА ФИЛИПС

Отговори: 1 – въобще не е вярно; 2 – наполовина вярно; 3 – вярно

1. Моите собствени решения относно проблеми гледам да се окажат (да са) добри.

2. Хващам се, че чувствам необходимостта да се извинявам за моето поведение.

3. Ако някой ме критикува очи в очи, това ме прави да се чувствам много ниско и неценен/а, без стойност.

4. Променям мнението си (или начина, по който правя нещата), за да бъде приятно за някой друг.

5. Съжалявам за мои минали действия, които съм извършил/а, когато открия, че поведението ми е засегнало някой друг.

6. Безпокоя се, като си помисля, че някой от моите приятели или познати могат да не ме харесат.

7. Чувствам се слабо оценен/а като човек от някой от моите приятели.

8. Трябва да бъда внимателен/а на гости или общи събирания (вечеринки) поради страха, че ще направя или ще кажа неща, които другите не ще харесат.

9. Безпокои ме, че не мога да измисля нещо достатъчно бързо и веднага.

10. Чувствам, че много малко хора могат да допринесат за благополучието на другите.

11. Чувствам, че бих могъл/ла да се проваля, ако не направя някои промени в поведението си (или в живота си).

12. Трябват ми няколко дни или повече да преодолея провала, който преживях.

13. Когато срещам човек за първи път, нетърпелив/а съм да кажа той (тя) ми харесва или не ми харесва.

14. Паникьосвам се, когато мисля за нещо, което погрешно съм правил/а, или бих могъл/ла да направя погрешно в бъдеще.

15. Макар че хората понякога да ми правят комплименти, чувствам, че действително не ги заслужавам.

16. Смятам се за различен/на от моите приятели и познати.

17. Не вдигам шум или разтягам локуми в компания на приятели, така че да не покажа пред тях, че съм различен/на (или мисля различно) от тях.

18. Моите чувства са лесно раними.

19. Като мисля за миналото си, има моменти, за които се срамувам.

20. Мисля, че бих бил/а по-щастлив/а, ако нямах някои ограничения.

21. Съмнявам се, че плановете ми се реализират по начин, по който аз искам.

22. Мисля, че съм много срамежлив/а.

23. В група (или в клас) не ми харесва да изказвам мнението си, защото се страхувам, че другите могат да не приемат добре това (или да не приемат мене).

24. Критикувам се, след като направя нещо глупаво и неуместно в някои ситуации.

25. Ако чуя, че някой изразява лошо мнение за мен, най-добре следващият път, като го срещна, да го впечатля приятно и благосклонно към себе си, колкото мога.

Усилията на Е. Филипс се основават на изследванията на Шерър за конструирането на скала за изучаване на самоприемането. Шерър предлага хипотеза, като предполага, че вероятно Аз-образът и приемането на другите са позитивно съотнесени. Тази скала по мнението на авторите в голяма степен разкрива самоприемането в някакъв социален контекст. Всеки айтем има за отговор петстепенна скала, която започва с „въобще не е вярно“ до „напълно вярно“. Скалата съдържа 25 айтема. Отрицателният отговор отразява висока степен на самоприемане.

В този смисъл нивата на самоприемане са представени по следния начин: сумата до 25 точки – много високо ниво на самоприемане; от 25 до 50 точки – средновисоко или завишено ниво; от 50 до 75 – средно ниво, от 75 до 100 – занижено (среднониско) и над 100 – ниско ниво.

Скалата на Филипс е използвана при изследване на студенти и стари хора. Установено е, че тя има своята валидност, при това този метод и реализираните досега изследвания въз основа на него представляват една адекватна скала за изучаване на самоприемането.

САМООЦЕНЯВАНЕ И САМОРАЗВИТИЕ НА ЛИЧНОСТТА

Разгръщането на комуникативните умения, възможностите за разрешаване на конфликтите и мотивацията за професионално израстване и самоусъвършенстване са невъзможни без наличието на способности за адекватно самооценяване. Това се отнася и до успешната Ви реализация на работното място. И така, проверете това!

**Оценка на личните способности за саморазвитие**

Отговорете на въпросите, като оцените в каква степен всяко от следните твърдения съответства на действителността:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Напълно не  съответства на действителността | По-скоро не  съответства | Нито  съответства, нито не съответства | По-скоро  съответства, отколкото не | Напълно  съответства на действителността |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Стремя се непрекъснато да изучавам себе си | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Оставям си време за развитие, независимо от работата и  ангажиментите ми. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Възникващите препятствия стимулират моята активност. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Търся обратна връзка за това как се справям, тъй като това ми  помага да разбирам и ценя по-добре себе си. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Анализирам дейността си като отделям специално внимание на  това. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Анализирам чувствата и опита си. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Много чета. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Широко дискутирам интересуващите ме въпроси. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Вярвам във възможностите си. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Стремя се да бъда по-открит/а. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Осъзнавам влиянието, което ми оказват обкръжаващите ме. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Управлявам своето професионално развитие и получавам  положителни резултати. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Получавам удоволствие от усвояването на новото. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14 | Не ме плаши нарастващата отговорност. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Положително се отнасям към моето придвижване (растеж) в  службата. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Изчислете общата сума от дадените отговори:

**От 55 до75 точки** – налице е изразен стремеж към активно саморазвитие;

**От 36 до 54** точки – липсва установена система за саморазвитие;,

ориентацията на развитието много зависи от условията;

**От 15 до 35 точки-** липсва ясно изразен стремеж към развитие.

**4. МОТИВАЦИЯТА В ПСИХОЛОГИЯТА**

*Същност на мотивацията*

Мотивацията е едно от тези понятия, които намират разнообразно приложение и се използва за огромен брой модели на поведение. В психологията с понятието *мотивация се* описва доста широк кръг от явления: желания, предпочитания,~~,,~~ влечения, стремежи, очаквания, нагласи, стимули, ценности и значения на ситуативните условия, цели, намерения и т. н. С мотивация се обозначава активирането, насочването и регулирането на поведението и дейността.

В редица психологически издания, публикации, проучвания мотивацията се определя като явление, което има огромно значение, но трудно се детерминира като строго определено понятие. Сред тях се откроява с определена конкретика по отношение на приложимост в мениджмънта и по-широката му интерпретация, термин, който обозначава всяка една част от хипотетичния психологически процес, който включва в себе си преживявания на потребности и желания, а така също и поведение, насочено към удовлетворяване на тези желания и потребности. Ключови думи в това определение са потребности, желания, цел и удовлетворение. Съдържателният и сравнителният анализ на личностовата проекция на човека разкрива два основни фактора, които влияят на качеството и развитието на субектността на човека, а това са мотивационно-смисловата сфера на личността и самосъзнанието.

Мотивацията е тясно свързана с емоциите, а именно емоциите са този проблем, с който трудно се справят в различните организации.

*Същностен въпрос в рамките на изучаването на мотивацията е: процес или система е мотивацията?*

*Мотивационен процес*

Според **Х. Хекхаузен,** *мотивацията е процес на избор между различни възможности за действие, чрез който се осъществява регулация и насочване на поведението за достигане на специфично за даден мотив крайно целево състояние.*

Подбуждането и мотивирането е неравномерно, създава се от разнородни процеси, които осъществяват саморегулацията на отделните етапи от поведенческия акт – -преди всичко до и след изпълнението на действието.

Фигуративно мотивационният процес може да се представи като:

подбуда oценка на ситуациятa

вземане на решения

избор на цел

оценка на резултатите

*Първата фраза* на мотивационния процес е актуализацията на подбудата. Тя най-общо се описва с желанието, влечението, стремежа, склонността към извършването на определено действие или с очакването да се постигне определен резултат.

*На втората фраза* възприетата и преработена информация за ситуацията се отнася към съдържанието на подбудата. Търсят се значимите и ценни елементи или условия, които могат да повишат вероятността за удовлетворяване на подбудата. В случая оценката може да има подчертано емоционален характер и да изразява пристрастността на личността. Тя е строго субективна и може да приема или пренебрегва обективни значения на ситуацията. Оценката на ситуацията може да засили или да намали активиращата роля на подбудата, в зависимост от вероятността за постигане на очакването или удовлетворяването на желанието или стремежа.

Оценката на ситуацията и съпоставянето ѝ със съдържанието на подбудата водят към *третата фаза – -* вземане на решение. То се отнася към това, дали да се предприемат действия за достигане на крайното целево състояние или временно да се отложи задоволяването на актуалната подбуда. Решението включва и посоката, и начина на действие. Например, ако ситуативните условия са преценени като препятстващи, тогава има следните вероятни решения:

действия за преодоляване или преобразуване на препятстващите условия;.

~~о~~ действия за заобикаляне на препятствието;.

~~о~~ временно отлагане на действията;.

*~~о~~* отказ от вземане на решение и изместване съдържанието на подбудата към света на фантазиите и „~~"~~дневното сънуване“.~~".~~

*Четвъртата фаза – - избор на цел –*

конкретизира посоката на действието, като

го обвързва с представата за постигане на определени резултати, съответстващи на съдържанието на подбудата в дадения момент или в по-далечна перспектива. Целта най-непосредствено насочва действието и ролята си на най-пряко „~~"~~предусещане“~~"~~ на резултата. .Но формулирането на целта е следствие от съпоставянето на съдържанието на подбудата със ситуативните условия и характера на взетото решение.

*Петата фаза* на мотивационния процес е текущата оценка на поведенческите резултати. Тя се влияе пряко от съдържанието на целта и косвено от съдържанието на подбудата. Оценява се както вероятността за реализирането на целта, така и за постигане на очакванията или задоволяването на стремежа, желанието, склонността. В зависимост от тенденцията за. удовлетворяване на подбудата, оценката на поведенческите резултати може да доведе до преформулиране на целта, а в по- критични случаи – -и до промяна на взетото решение.

Както отбелязва Х. Хекхаузен, мотивацията не изчерпва дейността. Въпреки, че всяка дейност е мотивирана, мотивационният процес е само една страна на дейността, която ѝ~~и~~ придава избирателен и целенасочен характер. Мотивационният процес стеснява избора между различните варианти за действие, стеснява или разширява модела на възприемане на външната информация, определя посоката на преработване на информацията и варира интензивността на полаганите усилия за извършване на действията и постигане на резултатите от тях.

А. Н. Леонтиев издига идеята за две подструктури на дейността:

*функционална* –- съдържа действията, начините, операциите, средствата и действията за осъществяване на дейността.

*регулативна – -* състои се от източниците за активиране, организиране, насочване и контрол на дейността.

Според логиката на А. Н. Леонгиев мотивационният процес се описва по схемата:

*потребност*  *мотив*  *цел*  *условие*

Основната характеристика на мотивационния процес на дейността е взаимовръзката и взаимната обратимост на компонентите. И така в хода на психичното развитие се променя и обогатява съдържанието на едни компоненти на процеса за сметка на автоматизацията на други от тях. Цялостното изменение на мотивационния процес води и до цялостна промяна на дейността –- на процеса на нейното осъществяване. Това от своя страна поражда нови потребности и т. н.

Изследванията на мотивацията като процес, акцентират върху *динамиката,*

*обратимостта и развитието* на психичната регулация. Личността, обаче, се описва с термините на относително устойчива цялост. Като система, изградената личност има свойството да запазва своя интегритет и да бъде относително независима от ситуативните условия .

Ендрю Силаги представя основния модел на мотивацията по-разгърнато. Изводите на автора се свеждат до следното: първо, появата на дадена потребност създава състояние на напрежение (или неравновесие) у индивида, което той ще се опита да намали посредством поведението си; второ, индивидът ще търси и ще избере конкретно поведение или стратегия, за да задоволи тази потребност; трето, в резултат на това се поражда целево поведение или действителната дейност. Между избора на поведение и реалното поведение се намесва важна индивидуална характеристика –- способността. Това е така, защото индивидите могат да не притежават необходимата основа (напр. умения, опит или знания), за да задоволят съответната потребност; четвърто, извършва се преценка на дейността на индивида от самия индивид или от други лица. Ефективността на дейността, насочена към удовлетворяването на такава потребност, каквато е развиването на чувство на гордост от работата, която върши, обикновено се преценява от индивида. От друга страна, дейност, каквато е удовлетворяването на такава потребност, каквато е финансовата нужда, обикновено се оценява от друго лице, като например висшестоящия ръководител; пето, в зависимост от равнището на дейността се дават награди или се налагат наказания. И накрая шесто, индивидът преценява степента, в която избраното поведение е удовлетворило първоначалната потребност. Ако този мотивационен цикъл е удовлетворил потребността, съществува състояние на равновесие или удовлетвореност. Ако потребността е останала незадоволена, мотивационният цикъл се повтаря, като е възможно да се получи избор на друго мотивационно поведение.

*Мотивационна система*

Мотивацията не е просто ситуативно явление, тя изразява цялата „~~"~~история“~~"~~ на личността. С извършването на определено поведение или действие не се прекратява съществуването на неговата подбуда. Мотивацията се проявява като относително устойчиво личностно образувание, като цялостна насоченост на личността. Мотивационната система е изградена от компоненти, които не само се допълват, но и си противоречат. Много често конфликтните мотивационни тенденции предизвикват

колебания, нерешителност, неадекватен избор на цели за действие. Всъщност, това е израз на вътрешната противоречивост на самата личност. Според изследванията своеобразието на мотивацията като личностна подсистема се обособява в единството на съдържателните и динамичните ѝ~~й~~ характеристики.

На ниво личност, развитието на мотивацията е представено като йерархична система от подбуди, които са проява на човешките потребности.

Последователите на А. Н. Леонтиев описват няколко *съдържателни и динамически* характеристики на компонентите на мотивационната система.

*Съдържателни характеристики:*

*Ниво на осъзнатост.* Различните подбуди може напълно да се осъзнават, да са частично осъзнати или неосъзнавани. Човешката психика не е изцяло съзнателна и мотивацията не винаги е предмет на съзнанието.

o От своя страна осъзнаването на подбудите е продукт на развитието и зависи от реалните психични възможности на човека на определен етап от неговото онтогенетично развитие. Високата степен на осъзнатост на подбудите съдейства за произволната регулация на действията и адекватния избор на цели. По думите на А. Н. Леонтиев, осъзнаването на мотива го превръща в мотив- ~~-~~ цел, т. е. в актуална подбудителна сила. Наред с това, не може да се подценява влиянието на неосъзнатите или слабо осъзнати подбуди, които съставляват немалка част от мотивационната система.

*Степен на действеност.* Действеността на подбудите е свързана с тяхната осъзнатост и удовлетвореност. Реализирането и удовлетворяването на подбудите закрепва тяхното съдържание и увереността в личната им значимост. Наред с това се консолидират техните избирателни и насочващи възможности и се запазва тяхната адекватност в екстремни ситуации. Реалната действеност да подбудите се проявява особено в случаите на морален избор. Същевременно, някои от мотивите придават само потенциална готовност за действие и могат да се превърнат в реално действащи при условие на достатъчна резултативност в дейността.

o *Място в структурата на мотивацията.* Йерархичната структура на мотивацията предполага различна степен на подчиненост на компонентите. Така в определен момент една подбуда може да заема водеща позиция и да подчинява останалите на своето влияние. Колкото по-ниска е позицията на даден мотив в йерархията, толкова по-слабо е

неговото избирателно и насочващо въздействие. Съдържанието на водещата подбуда определя до .голяма степен общата мотивационна

насоченост.~~.,~~

*Динамични характеристики:*

o *Емоционална модалност.* Емоционалната модалност има връзка с удовлетворяването на подбудите и увереността в успешното реализиране на действията. Положителната емоционална модалност на подбудата придава обща ориентация към избор и реализация на целта. Отрицателната емоционална модалност –- към избягване и отказ от действие.

*Интензивност.* Зависи от темпераментовите особености, но и от съдържанието на подбудата. Изразява се в силата на активацията и енергичността в реализацията на действието.

*Устойчивост.* Изразява се в независимостта на подбудата от ситуативните влияния. Колкото по-лесно се променя съдържанието на една подбуда, толкова тя е по- неустойчива.

*ПОТРЕБНОСТИТЕ КАТО ЯДРО НА МОТИВАЦИОННАТА СИСТЕМА*

Мотивационните теории за съдържанието на потребностите акцентират на въпроса: „Какво подбужда, стимулира или поставя началото на дадено поведение?“ Отговорът на този въпрос е свързан с концепцията, че потребностите карат индивидите да постъпват по определен начин. Счита се, че потребността е вътрешно състояние на човека. Гладът (потребността от храна), постоянната работа (нуждата от сигурност) или напредъкът в кариерата (потребността от издигане) се разглеждат като потребности, които подбуждат индивидите да избират конкретни действия или линии на поведение

Потребностите са най-дълбоката същност на мотивацията. Те са основният източник на човешката активност. Приема се, потребностите са тези устойчиви свойства, които осигуряват нормалното функциониране на системата. Всяко нарушение в нормалното удовлетворяване на потребностите създава промени в активността, доста често със знак на неадекватност.

Една от най-популярните и влиятелни систематизации на човешките

потребности е концепцията на **А. Маслоу.** Негова е идеята за *йерархизацията* на потребностите.

Той разработва теорията за йерархизация на потребностите. А. Маслоу структурира йерархията на човешките потребности на базата на две основни групи

потребности:

- потребност от дефицити;

- потребност от развитие.

Първата група потребности, намиращи се на по-ниско стъпало, изисква задоволяване, преди да се премине към следващата, намираща се на по-високо стъпало потребност. Първата група потребности е обособена в четири групи:

- първа група – физиологични потребности (~~(~~  глад, жажда, топлина, покрив и т. н.)

- втора група потребности – -потребности от сигурност;

- трета група потребности – -потребност от любов и принадлежност;

- четвърта група потребности – -потребности от одобрение, приемане и уважение.

-

***Схема 2*** *Пирамидата на А. Маслоу*

2 група

**Потребност от самоактуализация**

**Естетически потребности**

**Потребности от познание и разбиране**

1 група

**Потребности от адекватна оценка и самооценка**

**Потребности от любов и принадлежност**

**Потребности, които дават сигурност**

**Физиологични потребности**

Според А. Маслоу човекът преминава към потребностите на развитието тогава, когато потребностите от дефицитарната сфера са задоволени. Концепцията на А. Маслоу по отношение на потребността от развитие е ориентирана към потребността от самоактуализация. Така потребността от самоактуализация включва потребност от знание и познание, естетическа потребност и потребност от себеактуализация. Според него актуализирането на потребностите от по-високите нива може да се осъществи единствено след задоволяване на по-низшите. Единствено изключение прави потребността от самоактуализация, която функционира независимо от останалите потребности в системата. Специфичното за потребностите от първите 4 нива: след тяхното задоволяване активността им намалява, получили сигурност, адекватна оценка, лицата се успокояват и снижават активността си, но се появява следващият дефицит. Втората група потребности, отнасящи се до потребността от развитие, се характеризира с това, че след тяхното задоволяване активността на личността не прекъсва, а напротив увеличава се в търсене на повече и повече задоволяване. Функционира независимо от удовлетворяването на другите потребности. Основната теза на А. Маслоу е, че колкото по-себеактуализиращ става един човек, толкова повече той се стреми към личностно израстване и помъдряване, което го прави по-уверен и знаещ при решаване на редица проблеми и ситуации.

Най-ниско стоящите в йерархията потребности от оцеляване и сигурност имат витално значение, тъй като осигуряват храна, въздух, вода, комфорт и избягване на опасностите за организма. Тези потребности активират поведението до момента на своето задоволяване. След като са осигурени физическият комфорт и сигурността на човека, се активират потребностите на следващите нива –- от любов и принадлежност и от адекватна оценка и самооценка. При нормално удовлетворяване и на тези нива се задействат потребностите от интелектуални постижения и естетически преживявания. Най-високо в йерархията стои потребността от самоактуализация, т. е. самоосъществяване и реализация на личностния потенциал на индивида. Според Маслоу, *актуализирането на потребностите от по-високите нива може да се осъществи след задоволяване на по-нисшите*. Единствено изключение прави

потребността от самоактуализация, която функционира независимо от останалите в системата.

А. Маслоу прави и едно допълнително разграничаване на потребностите, в зависимост от начина на активиране на поведението:~~:.~~

*Потребности, осигуряващи възстановяване на равновесието,* чрез ликвидиране на дефицити. Това са потребностите от първите четири нива. Особеното при тях е, че след задоволяването им активността намалява. Получили сигурност или адекватна оценка, лицата се успокояват и снижават активността си в това направление до появата на следващия дефицит.

*Потребности, осигуряващи нормалното съществуване или нормалното развитие.* В тази група Маслоу отнася потребностите от горните три нива. След удовлетворяването им активността не прекъсва, а напротив –- увеличава се в търсене на повече и повече задоволяване. Например, колкото по-добре разбира материала, толкова повече усилия влага ученикът за да постигне нова степен на разбиране и знание. За разлика от първата група, потребностите от познание и разбиране, естетическите потребности и потребността от самоактуализация, по мнението на Маслоу, никога не могат да бъдат напълно задоволени, защото водят до ново развитие и нови стремежи. Следователно подбужданата от тях активност постоянно се подновява и повишава.

Въпреки, че потребностите сами по себе си не насочват поведението, те са в основата на всяка мотивация и опосредствано влияят на дейността. Освен това, същественото и продължително блокиране на тяхното задоволяване може да предизвика редица „~~"~~немотивирани“~~"~~ действия, несигурност, неувереност и незаинтересованост.

*Вътрешна и външна мотивация*

*Вътрешна мотивация*

Под вътрешна мотивация се разбират онези вътрешно-психични фактори, плод преди всичко на възпитание, но също така и на нагласа, генетично наследяване, интуиция и други, които влияят на хората да се държат по определен начин, или да следват определена цел. Тези фактори включват чувството за отговорност, възможността на хората да се развиват и ползват умения и способности, свободата на действие, възможностите за развитие, интересната работа и т.н. Несъмнено, една организация, каквато и мотивационна система да създаде, трудно би могла да преодолее липсата на съответната нагласа – резултат, например, от възпитанието на

един човек. Поради тази причина системата за подбор трябва да служи като организационен механизъм, който да умее да „~~"~~пресява“~~"~~ хората, при които отсъства или не е достатъчна вътрешната мотивация за осъществяването на организационните

цели.

*Външна мотивация*

Когато говорим за външна мотивация, разбираме системата от управленски действия, средства и подходи за мотивиране на сътрудниците към постигането на целите на организацията. Тя включва фактори, с които се влияе върху индивидуалното поведение. Важен за отбелязване е фактът, че често външните стимули могат да имат бърз и силен ефект, но рядко продължителен, за разлика от вътрешните, които имат дълбок и траен ефект поради това, че са присъщи на индивида, а не са му наложени отвън. От друга страна, не бива да се забравя, че двете форми на мотивация –- вътрешна и външна, са взаимно свързани и си въздействат една на друга.

*Мотивационни теории*

Теориите за мотивацията се подразделят на съдържателни и процесуални. Съдържателните теории се базират на основните потребности, които мотивират човека, а процесуалните са фокусирани върху процесите, които насочват човека да постъпва по един или друг начин. Към съдържателните отнасяме тази на А. Маслоу, ЕRG-теорията на Алдерфер, теорията на МакКлиланд, двуфакторната теория на Херцберг. Процесуалните мотивационни теории са представени от теорията за очакванията, теорията на равновесието, теорията на целите.

*Съдържателни мотивационни теории*

*Теорията на Хенри Мърей*

Една от първите теории в областта на мотивирането на персонала е тази на Хенри Мърей за изявата на потребностите, създадена през 1938 г. Мърей предлага разнообразна съвкупност от 20 вида потребности, чрез които човек задоволява себе си и своето отношение към другите, включително и към труда. Неговата систематизация е известна под името „~~"~~Потребностна таксономия на Мърей“~~"~~ и характерно за нея е, че не се опитва да отделя инстинкти от потребности, не търси базов инстинкт, не се

стреми да фиксира някаква съподчиненост, значимост на някоя от потребностите, а ги подрежда по азбучен ред. Основната теза в нея е, че само разнообразието от потребности може да мотивира поведението за определено време. Потребностите на индивида се променят в резултат на опита и познанието му, но чрез тях той показва, т.е. демонстрира себе си, а също и своето отношение към другите, включително и отношението си към труда. Мърей предлага разнообразна съвкупност от двадесет вида потребности, които поотделно или в комбинация лежат в основата на всяко човешко поведение. Съвкупността включва:

***споделяне: ~~:\_~~*** съобразяване (с) и даване на другите;

***постигане****:* преодоляване на препятствия и постигане на успех при предизвикателни задачи;

***приобщаване:*** установяване на пълноценни социални отношения, приобщаване към групи, нужда от обич;

***агресия****:* физическо или психическо увреждане на други хора;

***автономия*** *:* преодоляване на влиянието на другите и стремеж към независимост;

***противодействие****:* защита на собствената чест и гордо отблъскване на чужда агресия;

***подчиненост:*** служене на другите, чрез следване на указания и напътствия;

**оправдание**: самозащита чрез обяснения, уточняване обстоятелства и причини;

***доминиране:*** ръководене, лидерство и контрол над другите;

***показване*** *:* привличане на вниманието към себе си;

***самосъхранение****:* избягване на ситуации и дейности, криещи опасност;

***застраховане****:* избягване на провал, срам, унижение или насмешка;

***грижовност****:* оказване на помощ или подкрепа на нуждаещи се;

***ред :*** поддържане на подреденост, организация, прецизност;

***игра:*** отпускане, шега, забавление;

***отхвърляне:*** игнориране на други или отхвърлянето им от дейности;

***осезателност****:* желание за допир, усещане;

***секс:*** желание за сексуални отношения или полов акт;

***подкрепа*** *:* търсене на помощ или съчувствие от други;

***разбиране*** *:* дефиниране на взаимовръзки, идеи и концепции.

Според Мърей, всяка потребност се характеризира с два параметъра: направление и сила. Направлението, това са обектът, личността, събитието, към които е ориентирана потребността, а силата са нейният смисъл, ценност, значение, които всеки човек по своему влага в съответните потребности. Потребностите се пораждат към конкретни условия и предпоставки, разнообразието от потребности мотивира поведението за определено време, като опитът и знанията на хората променят потребностите. Таксономията на Мърей е сред първите опити за изчерпателно и систематизирано обхващане на човешките потребности като детерминанти на целенасоченото поведение.

Мотивационните изследователски постижения на Мърей служат за основа на много от по-късните концепции в тази област, въпреки че не са сред най-цитираните. Едно от най-ценните им качества е, че те са сред първите опити за изчерпателно и систематизирано обхващане на човешките потребности като детерминанти на поведението.

*Двуфакторна (хигиенна) теория на Ф. Хърцбърг*

През 1959 г. Фредерик Хърцбърг излиза с модела на още една теория за мотивация, получила наименованието двуфакторна. Той се опира на тезата, че са налице две групи фактори, които влияят върху удовлетвореността от труда у хората, върху начина им на поведение при изпълнение на задачите. Базира своята теория върху изучаването на задоволяването на потребностите и фиксирания мотивационен ефект от това задоволяване върху 200 инженери и счетоводители. На основата на това изследванията стига до извода, че съществуват:

1. *Поддържащи (хигиенни) фактори – -* тяхната липса води до неудовлетворение, демотивация у служителите. Наличието на тези условия не създава силна мотивация. Хърцбърг ги нарича поддържащи фактори, тъй като те са необходими за поддържането на разумно равнище на задоволство. Извеждат се следните поддържащи фактори:

- Политика и администрирането на компанията;

- Технически надзор над работата;

- Междуличностните отношения с контролиращия, надзираващия;

- Междуличностните отношения с равните;

- Междуличностните отношения с подчинените;

- Заплатата;

- Сигурността на работното място;

- Личният живот, условията на труд;

- Статусът в групата.

2. *Мотивационни (задоволяващи) фактори – -* факторите от тази група водят до силна мотивация и задоволство, когато са на нужното равнище в организацията. Отсъствието им обаче не води до силно неудовлетворение. Хъртцърг описва шест от

тези фактори:

 Постигане на нещо;

 Признание;

 Служебно повишение;

 Самата работа;

 Възможност за развитие на личността;

 Отговорност и автономия.

Разграничението между двата вида фактори наподобява това между вътрешно присъщи и външно присъщи мотиватори. Вътрешно присъщите мотиватори са част от длъжността и оказват силно мотивационно въздействие, докато външно присъщите (награди, заплащане) не са свързани пряко с дейността и имат значение след извършването на работата.

Друг важен принос на неговите изследвания е, че когато сътрудниците са високо мотивирани, те се отнасят много толерантно към неудовлетворенията, които са следствие от хигиенните фактори.

Можем да обобщим, че теорията на Хърцбърг гласи, че удовлетвореността на индивида е резултат от самата работа, а неговата неудовлетвореност – от условията на труд. Интересната работа го задоволява, но рутинната не го отблъсква. От своя страна лошите условия на труд го отблъскват, но подходящите не го задоволяват.

Методът, който Хърцбърг препоръчва за прилагане на теорията му, се нарича

„обогатяване на работата“. Неговата същност най-добре се разбира на основата на т. нар. принципи на „вертикално натоварване на работата“.

**Принципи на вертикално натоварване на работата**

|  |  |
| --- | --- |
| **Принципи** | **Включен мотиватор** |
| Прехвърляне на някои контролни функции  със запазване на отговорностите. | Отговорност и индивидуални постижения. |
| Увеличаване на отговорността за  индивидуална работа. | Отговорност и признание. |
| Задаване на цяла естествено  обособена единица работа (модул, подразделение)~~).~~ | Отговорност, постижения и  признание |
| Гарантиране на допълнителни  правомощия на даден служител в неговата дейност, професионална свобода. | Отговорност, постижения и  признание |
| Периодични доклади, които  достигат директно до работника, а не чрез прекия му началник. | Вътрешно признание |
| Поставяне на нови и по-трудни  задачи, върху които не е работено преди. | Развитие и обучение |
| Задаване на индивидуални,  специфични и специализирани задачи, позволяващи на служителите да станат експерти в областта си. | Отговорност, развитие и напредване. |

Съществуват общи моменти между теориите на А. Маслоу и Ф. Хърцбърг. Едно сравнително изследване показва, че мотивационните фактори отговарят на това, което в йерархията на потребностите се изразява с категориите самоосъществяване и уважение. Съответно поддържащите фактори отговарят на физиологичните потребности, сигурността и социалните потребности. Моделът на Ф. Хърцбърг допълва модела на А. Маслоу, тъй като прави допълнително разделение на петте равнища в две категории, ориентирани повече към длъжността.

Между двете теории съществуват и доста различия. По отношение на ориентацията теорията на Маслоу е насочена към всички хора, а тази на Хърцбърг –- към „~~"~~белите якички“.~~".~~ За А. Маслоу финансовото възнаграждение играе роля на

мотиватор, докато за Ф. Хърцбърг, то не е ключов мотиватор. Теорията на А. Маслоу се отнася до всички хора във всеки момент, докато тази на Ф. Хърцбърг е ориентирана към работата.

*ЕRG-теория на Алдерфер*

През 1969 г. бихевиористът Клейтън Алдерфер модифицира теорията на А. Маслоу и предлага нов подход за определяне на мотивацията. Класифицира потребностите в три групи, като се абстрахира от строгата им йерархия. Концепцията получава наименованието ЕRG , абревиатура на английските думи **E**xistence, **R**elatedness, **G**rowth

– -Съществуване, Обвързаност и Растеж. Теорията на К. Алдерфер обръща внимание на субективните състояния на задоволство и желание, като феномени тясно свързани, но не идентични с потребността. Задоволството се отнася до резултата от взаимодействието между индивида и средата му и може да бъде определено като чувство , като субективна реакция при постигане на желаното. Самото желание е още по-субективно, защото се отнася до вътрешно състояние на индивида, свързано с неговите потребности, предпочитания и мотиви.

ЕRG- ~~-~~  теорията възприема подхода на „~~"~~отворената система“~~"~~ към разбирането на човешката личност. К. Алдерфер формулира своите категории потребности, обособени в следната тристепенна йерархия:

- *потребности от съществуване (Е) –* в ключват се физиологичните потребности и тези за сигурност;

- *потребности от обвързване (R) – -* потребност от принадлежност;

- *потребности от растеж (G) – -* включват се вторичните две равнища на

Маслоу.

К. Алдерфер твърди, че трите категории потребности са подредени йерархично само по отношение на намаляваща конкретност и увеличаваща се абстрактност. Начините за задоволяване на потребностите за съществуване са конкретни. При „~~"~~изкачването“~~"~~ през потребности за обвързване към такива за растеж, начините за задоволяване стават все по-абстрактни. Задоволяването на потребностите от съществуване и обвързаност намалява значението им като мотиватор, докато задоволяването на потребностите от растеж ги прави по-силно мотивиращи.

За разлика от Маслоу, Алдерфер смята че: 1. Може да действат едновременно повече от една потребност; 2. Ако не може да се удовлетвори някоя потребност от

по-високо равнище, нараства желанието за удовлетворяване на по-ниско равнище, докато концепцията на Маслоу се характеризира с твърда прогресия. Алдерфер споделя последователното възходящо задоволяване на потребностите, но той въвежда и понятието регресия на фрустрацията. Фрустрацията включва сбора от неблагоприятни последствия за индивида, поради неудовлетворените потребности. Регресия на фрустрацията означава, че неуспехът при задоволяване на по- абстрактните потребности води до нарастващо значение като мотиватор на по- конкретните.

Определено може да се приеме, че теорията на К. Алдерфер представлява един по-гъвкав вариант на концепцията за йерархия на потребностите. В този смисъл тя може да има голямо значение за хората в практиката.

*Теория на социално придобитите мотиви на Дейвид МакКлелънд*

Теорията на МакКлелънд се основава на тезата, че голяма част от потребностите не са биологични и универсални, а социално придобити. Социално придобитите мотиви, според него, са:

(1) *Постижения* (успех) –- потребност от конкурентен успех, съизмерен и с персоналните стандарти за съвършенство;

(2) *Принадлежност –-* потребност от топлота, от приятелски и сърдечни взаимоотношения;

(3) *Власт – -* потребност от контрол и влияние над други лица.

МакКлелънд акцентира върху групата потребности, които според него се усвояват чрез заучаване. По-късно той добавя и четвърта група потребности –- за *компетентност.* Под тази потребност се разбира стремежът да си добър в това, което правиш. Съответно може да се говори за различни типове личности или начини на поведение, при които преобладава една или друга потребност. Така сравнително ясно се открояват четири типа трудови поведения или ориентации.

*Типът, акцентиращ върху постижението, преследва и превзема цел след цел, изкачвайки се по стълбицата на успеха.* Изпълнението, завършването на една задача са важни сами по себе си като постигане, а не толкова поради възнаграждението, с което може да са свързани. Хората от този тип ще работят по-добре, ако усещат, че усилията им ще бъдат забелязани, ако не са изправени пред голям риск от неуспех и ако получават пълноценна обратна връзка за качеството на своето представяне. В ролята си

на мениджъри тези хора очакват същата ориентация и от подчинените си и нерядко имат проблеми с делегирането на функции, права и отговорности.

*Типът с доминантни подбуди от характера „ ~~"~~приобщаване“* –  *~~"~~* ~~-~~хората от този тип са подчинени на стремежа да се заобикалят с близки и приятни хора. Те се нуждаят по-интензивно от близост и приятелства и затова предпочитат работа, която им дава свобода на общуването. Когато бъде натоварен с управленски отговорности, този тип може да има сериозни проблеми поради противоречието между желанието да бъде приет и харесван и необходимостта да поставя задачи, да следи за изпълнението им и да наказва, ако е необходимо.

*Властовият мотивационен тип* се нуждае от това, да въздейства върху организацията и е готов да поема рискове в името на това свое желание. Веднъж придобил власт, той може да я ползва или конструктивно, или деструктивно. Хората от този тип обикновено са много добри мениджъри, особено ако подтикът им е по-скоро към организационна, а не към персонална власт.

*Комплексният тип* мотивационна ориентация е свързан с акцент върху нивото на собствените способности. Представителите на този тип изпитват вътрешно удовлетворение по-скоро от самото добро изпълнение на работата. Управленските проблеми тук са свързани преди всичко със следната опасност – опиянението от компетентността, от умението и от самата работа може много често да предизвика изкривено възприемане и недооценка на междуличностните отношения и на рационалните (нормалните, оптималните, смислените) нива на изява.

Най-важният принос на МакКлелънд е, че разработва методика за развиване на потребността от постижения. Въз основа на изследванията си той разработва практически програми за развиване на потребността от постижения, които прилага в редица фирми в САЩ.

*Процесуални мотивационни теории*

*Теория за справедливостта (социалното сравнение)*

Тази мотивационна теория е създадена през 1963 г. от Ст. Адамс. Според нея хората субективно определят отношението на полученото възнаграждение спрямо изразходваните усилия и след това го сравняват с възнаграждението на други хора, изпълняващи аналогична работа. Ако сметнат, че е възникнала несправедливост към

тях, възниква психологическо напрежение и следователно е нужно да се възстанови справедливостта и да се премахне дисбаланса. Изследванията показват, че обикновено, когато хората смятат, че не им се плаща достатъчно, те снижават интензивността на работата си. Но в обратния случай, когато смятат, че им плащат повече, често това не оказва влияние върху интензивността на работата.

В основата на концепцията стои наличието на правопропорционална връзка на равенството (справедливостта) с мотивираността. Главният извод от приложението на теорията на справедливостта в практиката се свежда до това, че докато персоналът не възприеме, че получава справедливо възнаграждение, той ще работи некачествено.

Възприемането на оценката има относителен и субективен, а не абсолютен характер. Когато съществува несправедливост, възникват противоречия, които водят до промяна в трудовото поведение на работещите. Тук е задължителна намесата на ръководството, за да се възстанови „~~"~~равновесието“.~~".~~ Изследванията обаче показват, че едностранно повишаване на заплащането води до предотвратяване на конфликтите в краткосрочен ефект и решение.

Справедливостта изисква комплексни мероприятия в икономически и психологически план.

Справедливостта се възприема в четири последователни стъпки. Първата формира у индивида чувството, как другите го оценяват и как гледат на него. При втората той установява как фирмата оценява другите. При третата сравнява двете оценки. При четвъртата осмисля и извежда заключение за справедливо или несправедливо отношение към него. В концепцията на Ст. Адамс се използват следните основни понятия :

• въвеждане – това е приносът на „Аз“-а за фирмата;

• резултат – това, което „Аз“-ът получава срещу своя принос от самата фирма;

• двустранна перцепция –- възприемане и сравнение на въвеждането и резултата на другите (за максимална яснота произходът на думата

„перцепция“ е от латински език и едно от нейните значения е непосредствено възприемане на обективната действителност чрез сетивата; възприятие);

• справедливост – усещане, чувство, при което възприемането и сравнението на приноса и резултата на другия е равно на приноса и резултата на „Аз“-а;

• негативна несправедливост – мнение, че приносите на „Аз“-а и на

другия са еднакви, но резултатът на другия е по-голям от резултата на „~~"~~Аз“-~~"-~~

а;

• позитивна несправедливост – мнение, че приносите на „Аз“-а и на другия са еднакви, но резултатът на „Аз“-а е по-голям от резултата на другия.

Много въпроси се повдигат в теорията за справедливостта, като на някои от тях дори се дава отговор. Така например: Защо по-високо образованите са склонни да

„надценяват“ образованието си, а тези с по-дълъг стаж –- стажа и опита си? Защо повечето от заетите са склонни да си избират за сравнение лица или групи, стоящи по- високо от тях поне по отношение на заплащането на труда, а не се сравняват с неблагоприятни за тях случаи? Защо много от хората имат устойчива и висока оценка за собственото Аз, на която много трудно могат да гледат безпристрастно и обективно отстрани? Защо стремежът към балансиране съвсем не е абсолютен и някои предпочитат да бъдат „подценявани“, а други – „~~-„~~надценявани“?

За отбелязване е, че освен с очевидното си съответствие на реалната действителност тази концепция дава на фирмения мениджмънт, респективно на мениджърите, ориентация накъде и как да бъдат насочени усилията им за неутрализиране на несправедливостта в техните фирми; доколко съществено значение има доброто познаване на представите на фирмения персонал от различните равнища за справедливост и несправедливост, и на тази база – мотивацията чрез осигуряване най- вече на справедливо трудово възнаграждение.

*Теория за очакванията на В. Вруум*

Тази теория е разработена през 1964 г. от Виктор Вруум като процес за управление на избора. Тя представлява опит да се разбере мотивацията като се изследват процесите от полагането на някакви усилия до постигането на крайните резултати. Основава се на идеята, че не само наличието на активна потребност тласка човека към постигане на определена цел, но и надеждата, че избраният от него тип поведение ще доведе до удовлетворение на потребността. В. Врум разглежда мотивацията като производна от три фактора: очаквания, инструменталност, валентност (предпочитание). Изходна точка на теорията за очакванията е изборното поведение, което може да доведе до желаните награди. В частност теорията гласи, че индивидите оценяват различните стратегии на поведение и след това избират онова

поведение, което според тях ще доведе до последствия или награди, свързани с работата и които те ценят високо.

На основата на изследванията на други учени бихевиористи, Виктор X. Вруум дава най-пълна формулировка на теорията за очакванията, включваща три основни променливи – очакване, възнаграждение и валентност, които произтичат от взаимоотношението между усилие, дейност и последствия или награди. Очакването се разглежда като оценка на личността за вероятността на определено събитие. То, както и вероятността, може да варира от 0 до +1. При анализа на мотивацията за труд основните градивни елементи на теорията се намират в следната зависимост: разходи за труд (изпълнение) – резултат от труд – възнаграждение – валентност (удовлетворение от възнаграждението).

Очакването в отношението „разходи на труд – резултати“ характеризира съотношението между изразходваните усилия и получените резултати, от една страна, и осъзнаването, разбирането от индивида на наличието или отсъствието на пряка връзка между двете, от друга. Ако например човек чувства, че такава пряка връзка липсва, то съгласно теорията на очакванията мотивацията отслабва, и обратно – тя нараства при наличие на пряка връзка.

Очакването в отношението „резултати – възнаграждение“ е очакване на определено възнаграждение, поощрение в отговор на постигнатото равнище на резултата. И тук наличието или отсъствието на пряка връзка увеличават или намаляват мотивацията на индивида в труда.

Валентността, характеризира очакваната от индивида ценност, привлекателност на възнаграждението. Тя бива вътрешна и външна. Валентността може да има положителна или отрицателна стойност, определена от индивида. Например, в дадена работна ситуация можем да очакваме последици или награди от рода на повишаване на заплатата, повишаване в длъжност или призвание. В този случай имаме положителни валентности. Последствия от рода на забележки, напрежение в работата, стрес и междуличностни конфликти могат да имат отрицателни валентности. Теоретически едно последствие или награда притежават валентност, тъй като са свързани с потребностите на индивида. Следователно тази променлива показва връзката с теориите за съдържанието.

Математическата формула на модела е: М = (Е - Р) х Z(Р - 0) V,

където:

М – мотивация;

(Е - Р) – очаквания „усилие – изпълнение“;

(Р - 0) – очаквания „изпълнение – резултати“;

V – валентност за определен резултат.

Очакването е вероятността, че дадена активност (действие) ще доведе до определен резултат. Тази вероятност се определя субективно от лицето, което взема решение дали да предприеме действие или не.

Инструменталността (средството) също е субективна вероятност, отразяваща доколко вземащият решение вярва, че постигането на резултата ще доведе до получаване на желаното. Желаното може да бъде морално или материално възнаграждение.

Предпочитанието (валентността) е степента на относително удовлетворение или неудовлетворение, възникващо вследствие на получаването на определено възнаграждение, изразено чрез латинската буква V. Валентността може да бъде положителна или отрицателна.

Мотивацията е възможна само когато съществува ясна връзка между трудовата изява и резултата и когато този резултат се възприема като средство за задоволяване на някаква потребност. С това твърдение може да се обясни защо стимулите (външните мотиватори) работят само, когато връзката между усилие и възнаграждение е ясна и когато възнаграждението си заслужава усилията. Много маркетингови усилия се базират на мотивационната теория на очакването. Според тези проучвания мотивацията на човека е продукт от анализа на възможните възнаграждения, свързани с конкретно поведение и доколко е вероятно да постигне тези възнаграждения. Моделът на В. Вруум поставя акцента предимно върху индивидуалните различия в мотивирането и изследва отношенията между мотивацията и организационните цели. Моделът е определен като

„~~"~~ситуационен“,~~",~~ тъй като акцентира върху анализа на поведението на човека в конкретната работна ситуация. Той обаче е по-комплексен и се отличава със значително по-голяма гъвкавост и приложимост от моделите на А. Маслоу и Ф. Хърцбърг.

*Теория за реактивността*

Тази теория е разработена от Брем. Тя се основава на предположението, че при дадена степен, в която индивидът е наясно с потребностите си и с необходимото за постигането им поведение и при условие, че е налице свобода на избора, той ще избере поведение, максимално задоволяващо потребностите му. Индивидът е мотивационно активиран срещу възможни ограничения на свободата му.

Според тази теория индивидите не са пасивни приемници на въздействия, а активно се стремят да осмислят средата, в която се трудят, и да намалят неопределеността в нея чрез контролиране на факторите, от които зависи възнаграждението им.

Подходите за мотивиране на персонала трябва да бъдат възприети като смислени и приемливи от обектите на мотивацията и да са в съответствие с техните собствени ценности и ориентации.

*Интегриращ модел на Портър – – Лаулър*

Тази теория, публикувана през 1968 г., доразвива идеите на В. Вруум. Мнозина я определят като комплексна, тъй като в нея са включени елементи на теорията на очакването и на теорията на справедливостта.

Основната идея в концепцията на Портър и Лоулър се свежда до това, че резултатите, които даден индивид постига, зависят от усилията му, от способностите и от характерните му особености, от степента на осъзнаване на ролята, която изпълнява. Степента на неговите усилия се определя от ценността на възнаграждението и от степента на увереност, че тези усилия ще доведат наистина до определено равнище на възнаграждение.

Основните пунктове в мотивационната схема на Портър и Лоулър са:

• Ценността на възнаграждението за индивида, доколкото то задоволява неговите потребности от сигурност, социална оценка, независимост и себереализация. Казано с други думи, удовлетворението, което може да изпита индивидът след успешно извършена работа, чувството за компетентност и самоуважение от това, което е постигнал;

• Вероятността възнагражденията да зависят от усилията, така както я преценява индивидът, т.е. неговите очаквания за взаимната връзка между усилия и възнаграждение.

Следователно колкото по-голяма е ценността на възнаграждението в представата на индивида и колкото по-силно е убеждението му, че

получаването на това възнаграждение зависи от собствените му усилия, толкова по-голямо и ще бъде вложеното от него усилие. Но само абстрактното усилие не е достатъчно. Необходимо е ефективно усилие или включване в модела и на следните допълнителни променливи: вложени усилия (количество енергия, влагана в дейността), способности и особености на личността под формата на знания, индивидуални умения, навици, психологически и социални характерни белези и други ролеви възприятия –- или това, което индивидът мисли, че от него се изисква да прави, и отношението на личността към така разбираната нейна роля.

В крайна сметка може да се каже, че инструменталната теория на Вруум и Портър и Лоулър разглежда задоволеността на индивида като произтичаща и зависеща от конкретните постижения (резултати). При нея се генерализират следните изводи:

• Индивидът е мотивиран за конкретни постижения, тъй като те са свързани с очаквания, които в момента той преценява като позитивни от гледна точка на постигането на неговата цел;

• За да има постижение, мотивацията за това трябва да бъде съчетана и със способност за неговото осъществяване, а не само с желание;

• Удовлетвореността е непосредствен резултат от конкретното постижение; индивидът оценява удовлетворението си като възнаграждение;

• Постигнатото удовлетворение потвърждава и подобрява позитивната оценка на очакванията и това от своя страна засилва мотивацията. Един от най-важните изводи от модела на Портър– ~~-~~ Лаулър е този, че

резултативният труд води до удовлетворение. Това е в пряко противоречие с виждането, залегнало в концепцията за „~~"~~човешките отношения“~~"~~ , която се опира на предпоставката, че удовлетворението води до висока резултатност.

*Теория за подсилването на Торндайк*

В тази теория се разглежда използването на подсилващи и задържащи фактори, за да се мотивира или да се създаде подходяща среда за мотивиране. Тази теория не разглежда потребностите или причините, поради които индивидите осъществяват определен избор, а фокусира върху външната средата и нейното значение за индивида.

Важен момент в теорията е законът на Торндайк за ефекта, който гласи:

поведение, в резултат на което се получават благоприятни последствия, ще бъде

предпочитано и повтаряно в бъдеще; обратно, поведение, от което следват неблагоприятни резултати, ще бъде отбягвано. На практика мениджърите според тази теория могат да използват четири типа подсилване:

- Позитивно подсилване, което включва различни възнаграждения

(признание, похвали, парични бонуси);

- Негативно подсилване, при което възнагражденията са свързани с отбягване на определени негативни последствия;

- Прекратяване (въздържане от положително подсилване);

- Използване на санкции.

При прилагане на позитивно подсилване, за да се мотивира желаното поведение , мениджърите могат да използват два вида програми:

~~\*~~ Програма за непрекъснато, постоянно положително подсилване, която е свързана с отдаване на възнаграждение винаги, когато е налице желано поведение;

~~\*~~Програма на неравномерно позитивно подсилване, която е свързана с периодично възнаграждаване на желаното поведение. При нея резултатът е по-бавен, но и по-стабилен.

Теорията съдържа определени недостатъци –- използва се за манипулиране на поведението, акцентира само върху външното възнаграждение. Съществуват и някои неизяснени въпроси: кое подсилване трябва да се използва и от кого; каква е продължителността на подсилването и др.

*Теориите „ ~~"~~Х“~~"~~ и „ ~~"~~У“~~"~~ на Макгрегър*

Към проблемите на трудовата мотивация се обръща и Дъглас Макгрегър, представяйки два крайно различни възгледа за човека в организацията –- негативната –

~~„~~теория „Х“,~~”,~~ и позитивната –„У“.~~”.~~

~~"~~Теорията „Х“~~"~~ акцентира върху тактиката на контрола, върху процедурите и методите, които дават възможност да се предписва на хората какво трябва да правят, да се констатира изпълняват ли те това и да се прилагат насърчения или наказания. В тази теория Макгрегър разглежда нормалния средностатистически човек като индивид, който по всякакъв начин се стреми да „~~"~~бяга“~~"~~ от работата и по тази причина трябва да бъде непрекъснато строго контролиран, включително заплашван с наказания, за да изпълнява това, което се иска от него в трудовия процес. Този човек не желае да поема отговорност, винаги търси формално указание или заповед, не демонстрира никакви

амбиции. Теорията съдържа негативни оценки за човека като участник в трудовата дейност. Картината е мрачна, защото въздействието в случая се основава на принудата.

~~"~~Теория „У“~~"~~ изисква повишено внимание към характера на взаимоотношенията, на създаването на среда, благоприятна за възникване на преданост към организационните цели и даваща възможност за максимално проявяване на инициатива, изобретателност и самостоятелност при постигането им. ~~"~~Теория „У“~~"~~ е противоположна на ~~"~~теория „Х“.~~".~~ Д. Макгрегър представя съвсем друга картина за човека, участник в трудовия процес. Според нея нормалният средностатистически сътрудник с удоволствие изпълнява своите задължения; способен е на самоконтрол, ако е убеден в необходимостта от постигане целите на организацията; може да бъде научен не само да поема отговорност, но и да се стреми към нея; способен е да взема новаторски решения, да проявява сравнително висока степен на въображение, изобретателност и творчество при решаването на организационните проблеми. Необходимо е само той да бъде подходящо мотивиран за това.

Трудно е да се определи кое от двете виждания, Х или У, е по-валидно, това зависи до голяма степен от конкретната ситуация. И може би трябва да се търси едно взаимно, комбиниране, допълване между двете, тъй като са доста крайни позициите. В заключение трябва да изтъкнем,  ~~,~~че в реалния живот нещата не са толкова крайни и определени и един ръководител трябва да създава всички възможности, даже и да съществува обстановка, подобна на описаната в теория Х, да се променя в посока на това, което описва теория У.

*Теория за дейностните характеристики*

В средата на 60-те години на миналия век Търнър и Лоурънс провеждат изследване с цел да определят ефекта, който оказват различните дейности върху степента на удовлетворение на сътрудниците и отсъствията им от работа. Резултатите се обобщават в концепция, наречена теория за нужните характеристики от дейността. Съгласно тази теория сътрудниците в една организация предпочитат сложните дейности, предлагащи определени предизвикателства. Сложността и предизвикателството се подреждат в шест дейностни характеристики:

1. разнообразие;

2. автономност;

3. отговорност;

4. знания и умения;

5. широки обществени взаимодействия;

6. възможности за обществени взаимодействия.

Също така различните индивидуални характеристики оказват влияние върху поведението. Тази теория е важна за практиката на управление на организацията според три момента: първо, във връзка с разбирането, че сътрудниците по различен начин реагират на различните типове дейности; второ, идеята, че трябва така да се проектират задачите на различните работни места, че да се формира комплекс от дейности, предлагащи определени предизвикателства; трето, да се обърне внимание на факторите извън работата, влияещи върху равнището на удовлетворение от самата работа.

*Основни мотивационни модели*

В теорията има различни класификации на различните школи за мотивация, които ние частично се опитахме да представим по-горе. Заслужава внимание, макар и накратко, да се спомене тази класификации, която е изградена с използване на историческия признак – появата на теорията във времето през изминалия XX век. Някои автори разглеждат тази класификация като мотивационни модели. Нещо повече, мотивацията е модел и на управлението, в частност и на управлението на човешки ресурси, тъй като управленският процес може да се разглежда и като мотивационен процес. Посочената квалификация очертава пет основни модела: модел на икономически рационалния човек, модел на социалните човешки отношения, модел на самообновяването (или себереализацията), модел на комплексния човек, японски модел на мотивацията.

*Моделът на икономически рационалния човек* е свързан най-вече с концепцията на Фредерик Тейлър, който полага основите на фирменото научно управление. Той извършва редица промени в съществуващото управление, като въвежда функционалното разделение на труда. Обособяват се функционалните отдели в организацията. Тейлър определя и въвежда понятието „достатъчна дневна заработка“ и го обвързва пряко със заплащането на труда. Чрез хронометричен анализ се определя точното време за извършване на дадена операция и на тази основа се създават работни стандарти –- норми за измерване на труда и оценка на извършваната дейност. Човекът в концепцията на Тейлър е ресурс като машините и суровините, и се подчинява на строг ред. Според икономическия модел хората са мотивирани преди всичко и най-силно от икономически възнаграждения. Предполага се, че индивидът ще бъде мотивиран към

ефективен труд, ако възнагражденията и наказанията му са обвързани пряко с неговото представяне. Тейлър е първият, който предлага хората да бъдат мотивирани чрез работната заплата – за по-високи резултати да се дава и по-висока заплата или възнаграждение. В обратния случай би трябвало да следват наказания или санкции. Освен това работата трябва да се възлага на работниците в съответствие с тяхната квалификация. Увеличената производителност на труда в резултат на използването на този подход, съчетан с ефективна специализация на работниците, за времето си е впечатляваща.

*Теорията за целите* е разработена в основата си от Латам и Локи, а изследванията по тяхната методика са правени в продължение на двадесет години, в периода между 1960 и 1980 г. Те доказват, че мотивираността и изявата са по-високи, когато пред индивида са поставени ясни и конкретни цели, когато тези цели са трудни, но достижими и приети. Освен това индивидите трябва да бъдат убедени в ценността и значимостта на тези цели лично за тях. Ако целите стават все по-трудни, то и качеството и количеството на изпълнението ще се стабилизират. Качеството и количеството обаче се влошават, ако целите се превръщат в невъзможни за изпълнение. Всяка цел, която е съпричастна на изпълнителя, се възприема като висша цел, особено ако бъде сравнена с друга цел, например с така наречената „наложена цел“.

По-късно поставянето на цели е използвано в специалната мениджърска техника, наречена „управление чрез цели“ (МВО – Management By Objectives).~~)“.~~ Възникнала в началото на 60-те години, до голяма степен тя е дискредитирана – главно поради това, че към прилагането ѝ~~й~~ се подхожда бюрократично и без осигурена поддръжка на тези, които ще бъдат управлявани, както и без надеждни системи за обратна връзка.

Понастоящем теорията е в основата на известните в управлението на човешките ресурси управленски системи за оценка на изявата, които са наследници на концепцията за целевото управление. Става дума за системите, в които управленският персонал планира работата си и се оценява и самооценява на базата на т. нар. „ключови целеви области“, декомпозирани в срокове, задачи и пр. Хората си вършат по-добре работата, ако има обратна връзка, която да оцени как те осъществяват целите си. В случая обратната връзка действа като ръководство за осъществяване на необходимото поведение. От особена ценност е самооценката, т. е. възможността на сътрудника да наблюдава и оценява собственото си поведение. От значение е и участието на

сътрудника при формирането на целите. Трябва да се отбележи, че тази теория помага изключително много в разработката на практически подходи за управление.

Още по-ясно тейлъризмът е представен от А. Файол, който формулира 14 принципа на управление:

• Разделение на труда. Според този принцип специализацията е естественото състояние на нещата, като целта е да се изпълнява повече по обем работа и с по-добро качество при същите условия.;

• Власт. На всеки човек, извършващ някаква дейност, трябва да се делегира достатъчно власт, за да бъде той способен да я свърши.;

• Дисциплина. Предполага признаване и подчинение на постигнатите споразумения между организацията и работниците.;

• Единоначалие, или принципът, че всеки един служител трябва да получава заповеди само от един пряк ръководител.;

• Единство на целите. Всяка група, работеща за постигането на дадена цел, трябва да бъде обединена от един план и един ръководител.;

• Подчинение на личните цели на общите, т.е. интересите на един или група служители не трябва да се налагат над интересите и целите на организацията.;

• Възнаграждение. За да се осигури лоялност и поддръжка от страна на персонала, служителите трябва да получават справедлива заплата и възнаграждение за своя труд.;

• Централизация, която също като разделението на труда е естествено състояние на нещата. Степента на централизация се определя от правата (властта), предоставени на съответното йерархично ниво и е свързана с отговорността.;

• Йерархична верига – т.е. разпространение на заповедите от най- висшите към най-нисшите ръководители в структурата. Съществуващата йерархична верига определя и пътя на комуникацията.;

• Ред.;

• Справедливост.;

• Стабилност на персонала. Бързата или честа смяна на служители намалява ефективността на организацията.;

• Инициатива. Мениджърите трябва да стимулират и подкрепят инициативата на подчинените си.~~.;~~

• ~~•~~ Корпоративен дух, или единство на целите на сътрудниците и организацията.

Моделът на икономическата рационалност се базира преди всичко на външен контрол и не отчита наличието на сложен комплекс от разнообразни фактори и отношения (като например човешките потребности). За някои хора и при определени обстоятелства този подход е добър, но ефектът може да бъде само краткосрочен и неговата неспособност да отчете, че има и други човешки нужди, означава, че неговата изключителна употреба във всички ситуации вероятно ще доведе до дългосрочни

вреди.

*Моделът на човешките отношения* е разработен от Елтън Мейо и неговата школа. Основната идея на този модел е, че индивидът има социални потребности и в мотивацията му за труд стои потребността от принадлежност към дадена група или социална система. Ето защо силна мотивираща сила има груповият труд. Основоположниците на тази концепция –-Джордж Елтън Мейо (1880–-1949) и сътрудниците му провеждат през периода 1927–-1932 г. редица експериментални изследвания в американски фирми. Доказва се, че производителността на труда не нараства вследствие на фактори като условия на труд, или работна заплата. Разкриват се нови, непознати дотогава фактори – груповата мотивация, ролята на формалните и неформалните групи в управлението. Оттук следва и необходимостта от възприемане на нова концепция за мястото на човека в организацията. Започва да се дава приоритет на човека, на неговите потребности от социални отношения, идеи и реакции. Икономическият човек, който е изпълнител и се подчинява на строгия ред, се заменя от социалния човек, който трябва да бъде мотивиран чрез удовлетворение на неговите социални потребности. На преден план излиза сътрудничеството, вниманието към служителите и съобразяването с мнението им, създаването на добър социален климат, който да води до удовлетвореност от труда, и на тази основа –- до по- ~~-~~  висока ефективност. В този контекст концепцията на Мейо и неговите сътрудници намира широк прием и се разпространява чрез т. нар. школа на човешките отношения. За представителите ѝ~~й~~ производителността на труда е в непосредствена зависимост от удовлетворението от труда, а резултатите от труда са по-високи, ако самият индивид харесва колегите си и има приятни ръководители. Следователно при този подход се акцентира върху отношенията на индивидите в обществото, т.е. върху потребностите от социални отношения, климата в организацията и др., като се подценяват някои икономически и психологически аспекти. Този подход пренебрегва силното влияние на

директно мотивиращите външни фактори като заплащането, например. Той предполага също, че задоволството от работата води до подобрено изпълнение, което не винаги е

така.

*Моделът за самообновяването* е разработен от А. Маслоу и Ф. Хърцбърг на базата на техните анализи на потребностите е изграден върху принципа, че индивидите са мотивирани от съвкупност от разнообразни човешки потребности, като изключително важно значение сред тях има потребността от себереализация, самообновяване и развитие. Според този модел, най-важните нужди от гледна точка на дългосрочната мотивация са тези, които се отнасят до изявата и самоусъвършенстването. Тези нужди са вътрешни за хората и не са предмет на външна контролна система. Силно влияние върху тази школа оказват Дъглас МакГрегър, който отбелязва, че „~~"~~хората ще упражняват самонасочване и самоконтрол при постигането на целите на организацията, до степен, до която те ~~„~~самите са съпричастни на тези цели“, и К. Аргирис, според когото „всеки индивид притежава потенциал за съвместна реализация с компанията при наличието на взаимен интерес“. Те обаче, както и изследователите в областта на фирменото поведение, които развиват този модел, са склонни да подценяват важността на външните екзогенни мотивационни фактори (стимулите от типа на наградите и наказанията), въпреки че им признават правото на съществуване като краткосрочни и второстепенни мотиватори. Ясно е, че моделът за самообновяването също страда от определена едностранчивост, тъй като подценява ролята на парите като мотиватор. Може да се спори дали парите трябва да бъдат основен мотивиращ фактор, защото те самите са средство за задоволяване на други нужди –- като например признанието, постиженията, статута, самоизявата. Моделът също пропуска да обърне внимание на комплексната връзка между задоволството от работата и качеството на изпълнението, както и влиянието на очакванията.

*Мотивацията е комплексен фактор*, първо, защото хората са сложни, с многообразни нужди и очаквания, второ, защото ситуациите, в които работят, се различават и оказват различно влияние върху схемите за мотивация, и трето, защото тези хора и ситуации сами по себе си са в постоянно състояние на промяна. Моделът за комплексния човек на Шайн се опитва да опише тези сложни взаимоотношения. Този подход се основава на теорията за „отворената система“, която поддържа интерактивни връзки с околната среда. Индивидът се разглежда като система, включваща потребности и желания, способности, очаквания и ролеви представи (идеята и чувствата за това, което индивидът иска да прави или мисли, че е принуден да прави), а

системата на околната за индивида среда – като съставена от няколко елемента, между които са технологичните фактори, външният натиск, новите задачи и новопридобитият опит, ролевата промяна. Според този модел възнаграждението (финансово и нефинансово) също може да повлияе върху индивидуалната изява, но няма решаващо значение при реализирането на задачата за високи трудови постижения.

*Японският модел за мотивация* е основан на схващането, че най-добрият начин за мотивиране на индивидите е те да бъдат напълно обвързани с ценностите на фирмата посредством умело ръководство –- лидерство, и предоставяне на възможност за участие във вземането на решения. Най-известни застъпници на този модел са Питърс и Уотърман. Моделът работи прекрасно в Япония и според цитираните автори и в „~~"~~най- съвършените фирми“~~"~~ другаде по света (въпреки че повечето от тях вече не само не са сред съвършените, но не са и сред съществуващите). Предлаганият от тях подход също според редица изследователи страда от известна едностранчивост и опростеност и силно зависи от характера и особеностите на националните и фирмените култури.

*Теория на стимулирането*

Теорията на подсилването (понякога наричана теория на настройването) разглежда главно механизма на награждаване, използван от мениджърите. Тя води началото си от работите на Б. Ф. Скинър. В основата на тази теория стои твърдението, че поведението или мотивацията на хората е функция на последствията (наградите). С други думи, ако хората се награждават за добрите резултати от труда им, в бъдеще те отново ще се трудят добре, тъй като ще знаят, че усилията им ще бъдат възнаградени.

Четири фундаментални принципа представляват основата на теорията за подсилването в мотивацията. Те обхващат фокуса, типовете на утвърждаване, графиците на утвърждаване и естеството на наградата.

1. Фокус. Фокусът на теорията на утвърждаването е обективното, измеримо поведение (напр. брой на произведените артикули или процент на брака) за разлика от вътрешноличностните състояния (напр. потребности), които трудно се наблюдават и измерват. Това е една от главните отличителни черти на теорията на утвърждаването в сравнение с теориите на йерархията на потребностите, на двата фактора и теорията на очакванията.

2. Видове (типове) утвърждаване. Има четири основни вида утвърждаване:

• положително утвърждаване – използва се, за да се засили вероятността желаното поведение на фирмата да бъде повторено от

работниците;

• наказание – използва се за намаляване на вероятността нежеланото поведение на индивида да бъде повторено.

• избягване – използва се от мениджърите, за да осигуряват желаното поведение;

• отстраняване (премахване) – тази форма, както и наказанието, се използва за намаляване или отстраняване на нежелано поведение.

3. Графици за утвърждаване. Дефинирани са две широки класификации на графиците за утвърждаване: непрекъснато и прекъснато. При непрекъснатото утвърждаване всяко поведение се затвърдява всеки път, когато се прояви. При прекъснатото утвърждаване се правят две разграничавания. Първо, дава се на утвърждаващите се определено време (интервален график) или определен брой приемливи поведения (съотносителен график). Второ, дава се на утвърждаващите се непроменлив формат (фиксиран график) или постоянно изменящ се формат (вариантен график). Комбинацията на тези видове дава четири основни типа утвърждаващи графици: фиксиран интервал (напр. седмично заплащане), фиксиран съотносителен интервал (напр. комисионна от продажбите), вариантен интервал (напр. повишение) и вариантен съотносителен интервал (напр. признание).

4. Същност на наградата. Естеството на наградата по отношение на нейния размер и ценност за индивида може силно да повлияе на по-нататъшното поведение. От основно значение за мениджърите е фактът, че хората се различават по предпочитанията си спрямо отделните награди. Всеки работник може ефективно да реагира на честите похвали и признание. От друга страна, подчинен, който желае повишение, може да не отговаря добре „при потупване по рамото“.

Теорията на подсилването също не е застрахована от недостатъци. Като основни могат да се посочат следните: опростява поведението, не взема предвид важни индивидуални характеристики, например потребностите, дава приоритет на външните награди, без да се отчита фактът, че някои индивиди могат да се мотивират от самата работа и остава открит въпросът за правомощията на мениджъра по отношение на наградите, с които може да оперира във фирмата.

*Мотивация и удовлетвореност от труда*

Удовлетвореността от труда като понятие отразява характера на чувствата, който хората изпитват от своя труд, включително и на резултатите от него.

Удовлетвореността от труда се предизвиква от няколко групи фактори, непосредствено свързани със самия труд, заплащането на труда, мениджмънта, качествата на мениджъра, работните групи. Това са:

 *Вътрешномотивационни фактори – - с*вързани с: а) съдържанието на труда (съвкупността от предмети, оръдия, продукт, който се произвежда); б) предизвикателствата на труда – уменията, качествата и знанията, които изпълнителите трябва да

„предизвикват“ в себе си и непрекъснато да ги изявяват; в) степента на пригодност (критерии за пригодност) на отделния изпълнител за труда; г) личностните особености като интереси, цели, навици, характер, възраст, пол, семейна среда, приятели, колеги и пр. ~~;~~

 *Външномотивационни фактори – ~~.-~~ с*вързани са със заплащането на труда и с условията на труда в широк смисъл. Счита се, че парите като монетарно възнаграждение са само външен (несвойствен) фактор за удовлетвореност. Хърцбърг уточнява, че недостатъчното количество пари може да предизвика неудовлетвореност, но самите пари невинаги носят удовлетворение. От теорията за йерархията на потребностите на А. Маслоу следва, че парите осигуряват задоволяването на основни потребности на живота –- храна, подслон, сигурност и самоуважение. В такъв смисъл парите са израз на икономическата принуда към труд. При положение обаче, че получаваното количество от тях надхвърли жизнения ни минимум (или поне собствената ни представа за такъв), парите~~»~~ коренно променят мотивационната си природа, защото стават и символ. Следователно те са мощно средство и са свързани директно и индиректно с удовлетворяването на редица потребности.

 *Фактори на трудовия екип*. Основоположникът на школата на човешките отношения Елтън Мейо защитава тезата, че желанието на човека да бъде приобщен в труда си към други хора е силна, ако не и най-силната човешка черта. Действително социалното взаимодействие в процеса на труда се оценява високо от много хора и е важен фактор за постигането на удовлетвореност от труда.

 *Фактори на успеха и неуспеха*. Безспорно успехът е генератор на удовлетвореност, особено ако дава възможност на индивидите да докажат на самите себе си, че той се дължи на ефективното използване на собствените им умения и способности.

 *Формите на удовлетвореност от труда* могат да бъдат систематизирани по следния начин:

• прогресивна удовлетвореност (основана е върху оценка на удовлетвореността на потребностите и очакванията на човека и е свързана с желание и/или очакване за нови постижения);

• стабилизираща удовлетвореност (близка до прогресивната, но с тази разлика, че е свързана с желание за запазване на постигнатото);

• резигнативна удовлетвореност (свързана с понижаване на равнището на претенции, с търпение и примиряване с негативните параметри на средата);

• псевдоудовлетвореност (оценка, направена с помощта на защитни механизми, фалшифициращи възприятията –

„оневиняване“, „омекотяване“ на обстоятелствата);

• фиксирана неудовлетвореност (стабилна, при запазени нива на претенции, без изгледи за подобрение);

• конструктивна удовлетвореност (свързана е с представи и

инициативи за преодоляването ѝ~~й~~).

**Въпроси за дискусия:**

1. 1. Смятате ли, че представените теории и концепции отразяват реалните проблеми и въпроси на мотивацията за труд?

2. 2. Идентифицирате ли някоя от теориите като подходящи за мотивиране на служителите от Вашата организация, фирма?

3. 3. Ако сте ръководител, коя от представените теории бихте изучили по-задълбочено, с цел по-ефективна работа и мотивация на работния Ви екип?

Тест за установяване на мотивацията Ви за успех

Моля, отговорете на всеки един от въпросите с „ДА“ или „НЕ“.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ТВЪРДЕНИЯ** | **ДА** | **НЕ** |
| 1. 1. Когато имам избор между два варианта, по-добре  е да го направя бързо, отколкото да отлагам. |  |  |
| 2. 2. Лесно се ядосвам, когато виждам, че не мога да  изпълня поставена задача на 100%. |  |  |
| 3. 3. Когато работя, всичко изглежда сякаш е ясно  поставено, с открити карти. |  |  |
| 4. 4. Когато възниква проблемна ситуация, много  често съм сред последните, които вземат решение. |  |  |
| 5. 5. Губя спокойствие, когато два дни подред нямам  работа. |  |  |
| 6. 6. Има дни, когато успехите ми са под средното  ниво. |  |  |
| 7. 7. По отношение на себе си съм по-строг/а,  отколкото съм към другите. |  |  |
| 8. 8. Аз съм по-доброжелателен/на, отколкото са  другите. |  |  |
| 9. 9. Когато се отказвам от трудна задача, по-късно  строго се осъждам, тъй като зная, че бих могъл да я реша успешно. |  |  |
| 10. 10. В процеса на работа се нуждая от малки паузи  на почивка. |  |  |
| 11. 11. Усърдието не е основната ми черта. |  |  |
| 12. 12. Трудовите ми постижения не винаги са еднакви. |  |  |
| 13. 13. Повече ме привлича друга работа, отколкото  тази, с която съм ангажиран/а. |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 14. 14. Порицанието ме стимулира повече, отколкото  похвалата. |  |  |
| 15. 15. Знам, че колегите ме смятат за човек на  действията. |  |  |
| 16. 16. Препятствията правят решенията ми по-  категорични. |  |  |
| 17. 17. Лесно е да се предизвика у мене честолюбието. |  |  |
| 18. 18. Обикновено се забелязва, когато работя без  вдъхновение. |  |  |
| 19. 19. При изпълнение на определена работа не  разчитам на помощта на другите. |  |  |
| 20. 20. Понякога отлагам това, което трябва да направя  сега. |  |  |
| 21. 21. Трябва да разчиташ само на себе си. |  |  |
| 22. 22. В живота има малко неща, които са по-важни от  парите. |  |  |
| 23. 23. Винаги, когато ми предстои изпълнение на  важна задача, мисля само за това. |  |  |
| 24. 24. По-малко честолюбив/а съм от много други. |  |  |
| 25. 25. В края на отпуската обикновено се радвам, че  скоро ще тръгна на работа. |  |  |
| 26. 26. Когато съм настроен/а за работа, върша я добре  и по-квалифицирано от другите. |  |  |
| 27. 27. За мене е по-лесно и по-просто да общувам с  хора, които могат упорито да работят. |  |  |
| 28. 28. Чувствам се не на себе си, когато съм без  работа. |  |  |
| 29. 29. Случва ми се да изпълнявам отговорна работа  по-често, отколкото другите. |  |  |
| 30. 30. Когато ми се налага да вземам решение, се  старая да го правя колкото се може по-добре. |  |  |
| 31. 31. Приятелите ми ме смятат понякога за  мързелив/а. |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 32. 32. Моите успехи зависят в определена степен от  колегите ми. |  |  |
| 33. 33. Безсмислено е да се противодейства на  желанията на ръководителя. |  |  |
| 34. 34. Понякога не знаеш каква работа ще се наложи  да изпълняваш. |  |  |
| 35. 35. Нетърпелив/а съм, когато нещо не става. |  |  |
| 36. 36. Обикновено не придавам значение на своите  постижения. |  |  |
| 37. 37. Когато работя заедно с други, моята работа дава  по-добри резултати, отколкото работата на другите. |  |  |
| 38. 38. Не довеждам докрай повечето неща, с които се  захващам. |  |  |
| 39. 39. Завиждам на хората, които не са натоварени с  работа. |  |  |
| 40. Не завиждам на тези, които се стремят към власт и  положение. |  |  |
| 41. 41. Когато съм сигурен/на, че съм на прав път,  предприемам крайни мерки, за да го докажа. |  |  |

Припишете си по 1 точка, ако сте отговорили с „ДА“ на следните въпроси: 2, 3,

4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Също така, си припишете по 1 точка, ако сте отговорили с „НЕ“ на въпроси: 6,

13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Отговорите на въпроси: 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не се отчитат. Изчислете сумата от получените точки.

**Резултати:**

От 1 до 10 точки: ниска мотивация за успех;

От 12 до 15 точки: средно ниво на мотивация за успех; От 17 до 20 точки: умерено високо ниво на мотивация;

Повече от 21 точки: особено високо ниво на мотивация за успех.

Предложеният тест дава възможност да се установи степента, в която хората са ориентирани да постигат успех. Някои се стремят да постигнат успех на всяка цена, докато други се стремят преди всичко да избегнат неуспеха.

При ниска мотивация за успех може да не се постигнат поставените цели и ориентацията е към избягване на неуспеха.

Ако е налице прекалено силна мотивация за постигане на успех, това също може да блокира постигането на целите. Личността насочва усилията си към успеха, но наред с това има по-слаби очаквания, че ще се справи и успее.

Умерената степен на мотивация за постигане на успех е подходяща за оптимално изпълнение в работата, тъй като тогава хората планират реалистични и адекватни цели, избират си средно трудни задачи за изпълнение и вземат умерено рискови решения.