

MOTIVAȚIA MUNCII ȘI SECURITATEA SOCIALĂ

Prof. dr. Jenica POPESCU

Lect. dr. Alia DUȚĂ

Universitatea din Craiova

Abstract. *We present four points of view regarding work's motivation theories which could be used for present practitioners: (1) using present analyses' results in order to integrate the right aspects of the so-far known theories; (2) creating an interdisciplinary work's motivation science; (3) identification the way general variables (for instance: personality, professional experience) can be applied and mediated in specific situations, the way they can be reduced by certain situations and how can they affect the situational choice; (4) the study of the conscious and subconscious motivations and their relation.*

Conceptul de motivație se referă la factorii interni care favorizează acțiunea și la factorii externi care pot acționa ca elemente favorizante ale acțiunii. Cele trei aspecte ale acțiunii pe care motivația poate să le influențeze sunt: direcția (alegerea), intensitatea (efortul) și durata (persistența sau perseverența). Motivația poate afecta nu numai dobândirea de priceperi și abilități, dar și în ce măsură aspectele privind motivația pot influența utilizarea priceperii și abilităților.

Motivarea muncii a devenit de interes pentru psihologi cel puțin începând cu anul 1930, stimulați în mare măsură de studiile care au fost focalizate, în principal, asupra efectelor monitorizării stimulentei și condițiilor de muncă. Totuși, doar în 1964 se face prima încercare de a formula o teorie a elasticității de către V. Vroom (care realizează un calcul denumit și modelul valență-instrumentalitate-așteptare). Teoria construită în domeniul motivării muncii a fost mult mai specializată decât modelul elasticității al lui Vroom. De exemplu, C. Argyris (1957) s-a focalizat pe congruența dintre necesitățile individuale și cerințele sistemului. F. Herzberg și colegii au analizat, în principal, sursele de satisfacție a muncii, iar în cadrul acestui domeniu, în special căile prin care job-ul poate fi astfel proiectat încât să facă munca în sine mai bogată și mai provocatoare. Mai târziu, R.

Hackman și G. Oldham (1980) au extins munca lui Herzberg prin dezvoltarea unui model care sugerează următorul aspect: caracteristicile specifice muncii și procesele psihologice sunt cele care sporesc satisfacția angajatului și motivația acestuia. Toate aceste teorii sunt centrate pe ideea efectului sistemului asupra „dezvoltării cognitive” a angajatului individual.

Alte teorii și abordări s-au canalizat asupra proceselor psihologice specifice, așa cum a făcut Vroom în teoria sa „Modificarea comportamentului sistemic”. Această abordare relevă rolul automat al recompensei și creează un feed-back asupra motivației muncii. Totuși, aceste efecte sunt mediate de procesele psihologice, cum ar fi motivația și autoeficiența. Teoria procesării motivației (E. Locke și G. Latham) și teoria controlului promisiunilor (R. Lord și P. Hanges, 1987) se concentrează asupra efectelor motivației conștiente (implicare, devotament, efort prelungit, satisfacție crescută), cât și asupra stimulentei de performanță a misiunilor (avantaje salariale, promovări, premii, etc.). Teoria atribuției reliefează căile prin care atribuțiile individuale influențează performanța individuală și a celorlalți, ca urmare a alegerii și acțiunii lor individuale. Teoria cunoașterii sociale (A. Bandura, 1986) este foarte largă în viziune – domeniul său este mult mai cuprinzător decât cel al motivației muncii, dar conceptul de

bază al lui Bandura, cel al autoeficienței, atribuie aspectelor motivaționale efecte puternice asupra performanței în îndeplinirea sarcinilor.

Mai recent au fost realizate cercetări didactice extinse asupra efectului justeții procedurale, insistându-se pe importanța acestuia asupra satisfacției angajatului.. Abordările motivației bazată pe personalitate, deși au fost sau nu la modă în ultimile câteva decade, au avut întotdeauna suporteri puternici. D. Mc Clelland și colegii săi (1969) au subliniat efectul motivației subconștiente asupra creșterii economice. În ultimii ani, studiul conștiinței tratată la modul propriu a devenit foarte răspândit, în special prin prisma relației: conștiința este implicată în realizarea performanței job-ului (M. Barrick și M. Mount, 2000). Deși unii dintre angajați afișează o lipsă marcantă de implicare și angajament în meseria lor, aceste calități sunt, de obicei, prezente și există în alte domenii ale activității lor. În mod cert, nu toți oamenii simt aceeași pasiune referitoare la munca lor, pasiune pe care ei o manifestă în hobby-urile lor sau în alte domenii colaterale care-i interesează și reprezintă o greșeală să etichetezi un angajat ca fiind simplu nemo-tivat. Majoritatea muncitorilor au potențialul de a se angaja cu munca lor pentru atingerea scopurilor organizației.

Toate teoriile la care s-a făcut referire anterior au limite. Niciuna dintre ele nu poate fi deasupra spiritului critic, iar câteva dintre ele au fost infirmate în ultimii ani, însă, multe dintre ele aduc aspecte utile privind motivația angajatului. Se poate spune că în domeniul motivației muncii s-au făcut progrese multidirecționale în ultimele decenii. Aplicarea teoriilor privind motivația muncii s-a materializat și în creșterea eficienței economice, ceea ce a constituit un argument serios în favoarea dezvoltării politicilor sociale ale statelor occidentale. Prin serviciile specifice pe care le asigură, politica socială poate însemna o forță de muncă mai sănătoasă și mai bine educată, ceea ce se traduce într-o creștere a eficienței economice. Acest argument a sensibilizat factorii de decizie din Occident și a con-

duc în timp la adoptarea unui buget sporit și a unor măsuri stimulative care au crescut considerabil performanțele în educație și medicină.

Totuși, cunoștințele noastre asupra subiectului referitor la motivația muncii sunt departe de a fi complete. De pildă, nu a fost studiată relația dintre motivația muncii și securitatea socială. Conceptul de securitate socială cuprinde toate măsurile colective stabilite prin legislație pentru a menține venitul individual ori al familiei, pentru a asigura un venit atunci când unele sau toate sursele de venit au fost pierdute sau epuizate sau în situațiile în care trebuie să se facă față unor cheltuieli sporite. Mergând aproape în paralel cu dimensiunile statului bunăstării, securitatea socială se lărgeste sau se îngustează, conform cu modelul de politică socială aplicat.

Problema care apare este: unde ne îndreptăm cu atenția cercetărilor? În acest articol sunt făcute raționamente privind patru categorii de recomandări destinate unei cunoașteri și înțelegeri a motivației angajatului în secolul XXI. În acest sens considerăm necesară:

1. Utilizarea rezultatelor analizelor existente în vederea integrării aspectelor valide ale teoriilor cunoscute în prezent.

Performanța este urmată de venituri și veniturile de aprecieri emoționale, cum ar fi satisfacția angajatului și implicarea, care conduc la o varietate de posibile acțiuni implicite (satisfacția muncii, desigur, poate să afecteze performanța; relația cauzală precisă între aceste elemente nu este pe deplin cunoscută).

Ar fi necesară utilizarea pe o scară mai mică a tuturor studiilor privind managementul resurselor umane, folosindu-se un ansamblu al studiilor empirice privind relaționările dintre experiența job-ului, abilități, cunoștințe și performanța la locul de muncă. Oricum, o analiză integrată a teoriilor de motivație a muncii existente ar fi utilă, în egală măsură, atât teoreticienilor cât și practicienilor.

2. Crearea unei științe interdisciplinare de motivare a muncii

Motivația poate fi suplimentar studiată plecând de la domeniul eficienței echipei de lucru. Există procese care

afectează echipele care nu acordă importanța cuvenită focalizării asupra motivației individuale și a modalităților specifice prin care membrii echipei se pot motiva sau demotiva unii pe alții. Membrii echipei se pot motiva utilizând mijloace specifice persuasive și schimbul de idei. De asemenea, își pot submina eficiența și performanța prin șicane și insulte. Cercetările extinse privind motivația în domeniul muncii în echipe ar conduce la explorarea unor probleme cum ar fi conflictele între personalități, valori și motivații care nu sunt încă parte integrantă a teoriilor existente de motivație a muncii. Deși problema coeziunii echipei a fost studiată, s-a acordat o mai mică atenție surselor, conținutului și efectelor conflictelor din interiorul echipei și cum pot acestea influența în mod specific motivația echipei.

Motivația poate fi studiată și în cadrul domeniului privind luarea deciziei: S-a demonstrat că motivațiile afectează gradul de risc pe care și-l asumă oamenii atunci când iau decizii. De exemplu, oamenii care sunt mai extrovertiți pot să-și asume riscuri considerabil diferite față de cei nevrotici.

Cercetările empirice sugerează că orientarea motivației este un proces ușor de modificat, în sens pozitiv sau negativ, cât și ca dimensiune. Companiile multinaționale se confruntă cu problemele diferențelor de valoare. De exemplu, apar pericole pe linia stabilirii motivației participării la luarea deciziilor și aprecierii performanței. Problemele motivaționale sunt importante, de asemenea, și pentru managementul strategic. Managementul strategic presupune în mod frecvent schimbarea și ca fenomen - apariția rezistenței la schimbare. Când firmele decid să schimbe strategia (exemplu: scăderea costurilor) apar diferențe radicale în modul în care diferiții participanți la implementare aplică această strategie. De exemplu, rezistența la schimbare poate implica refuzul asumării anumitor motivații și poate fi datorată unei slabe autoeficiențe, slabe dotări instrumentale și/sau unor valențe negative (teama de riscuri noi, incapacitatea de a-și îmbunătăți pregătirea profesională, starea de sănătate, etc.). Sunt și altfel de aspecte de mana-

gement strategic care privesc motivația, de exemplu: alegerea deciziei și competența. În final, teoria motivației are nevoie de un studiu interdisciplinar. Beck și colegii au dezvoltat metode de corectare conștientă a proceselor de gândire disfuncțională. Metodele cognitive pot fi utilizate pentru a educa angajații în domeniul principiului restructurării gândirii disfuncționale în cadrul psihologiei muncii. De exemplu: „E normal să faci greșeli atunci când înveți prima dată într-un domeniu”.

Angajații pot fi stresați de ideea recalcificării. Stresul este un răspuns legat de faptul că persoana se simte fizic amenințată din punct de vedere al securității sociale. Angajații pot fi pregătiți să facă față acestei probleme printr-o gândire pozitivă.

3. Identificarea modului cum variabilele generale (de exemplu: personalitatea, experiența profesională) pot fi aplicate și mediate în situații specifice, cum pot fi ele moderate de situații și cum pot ele afecta alegerea situațională (de pildă: individul pus în fața unei coli albe). O problemă care se ridică în combinarea teoriilor motivației este cum să integrezi generalul cu particularul. „Cum să tratezi momentul actual?; „Cum putem face predicții mai bune?”

Motivația unei persoane precum și autoeficiența pot fi mediate total sau parțial prin intermediul diferitelor stimulente. O asemenea abordare include conștientizarea, competența, eficiența generală, nevoia de perfecționare și autoevaluarea. Valorile și personalitatea acționează prin intermediul motivațiilor și eficienței. Este posibil ca unele efecte să fie directe și necondiționate.

Personalitățile puternice ar trebui să fie mai puțin constrânse de noile situații decât persoanele slabe. Persoanele foarte competente pot găsi căi de a participa la competiție oriunde, nu numai în sport sau afaceri, ci și în domeniul social sau al relațiilor umane. Aceste persoane folosesc orice situație ca pe o oportunitate de a demonstra superioritatea lor. Oamenii nu sunt simple victime ale situațiilor: oamenii creează situațiile, le aleg și le schimbă.

4. Studiul motivației conștiente și subconștiente și a relației dintre ele

Motivația poate afecta comportamentul fără ca oamenii să fie conștienți de aceasta. Nivelul înalt al motivației crește viteza cu care informația este procesată cognitiv. Motivațiile pot crește nivelul de cunoștințe în mod automat, dar nu este cunoscut cum se desfășoară acest fenomen.

O cale de a examina subconștientul este prin intermediul „decente”. Metoda decenței, constând în găsirea acelor stimulente cu eficacitate ridicată, poate fi utilizată în multe tipuri de studii privind motivația. Unii autori au descoperit că motivațiile decente pentru performanță și cooperare au efecte semnificative asupra conștientului și subconștientului.

În concluzie, considerăm că motivația muncii este necesar să fie studiată dintr-o perspectivă nouă. Multe subiecte nu au fost încă studiate suficient și unele metode nu sunt încă îndeajuns cunoscute. De exemplu, s-ar impune studiul subiectului în perspectiva timpului: cum angajații, conducătorii sau managerii consideră și evaluează rezultatele pe termen lung sau scurt. Studiul în perspectiva timpului este important la nivel individual și organizațional. Individul și companiile trebuie să trăiască și să funcționeze pe termen scurt. De altfel, nu există termen lung. Dar concentrarea muncii pe termen scurt, fără a privi la consecințele pe termen lung, are ca rezultat eșecul în evoluția aptitudinii la locul de muncă. Trebuie să fie cunoscut mai bine modul cum oamenii pun în balanță

argumentele pe termen lung și scurt atunci când iau decizii.

Altă problemă, considerată din perspectiva timpului, este: cum oamenii și organizațiile își stabilesc prioritățile pentru atingerea anumitor scopuri sau performanțe și consecințele diferitelor tipuri de priorități. Orice decizie luată este o alegere între mai multe alternative: decizia de a face X azi înseamnă să amâni Y pentru alt moment. Se cunoaște foarte puțin despre modul cum angajații și conducătorii companiilor iau decizii și încă și mai puțin despre cât de bine o fac (în termeni de calitate a deciziei) față de alții.

A treia problemă care poate fi abordată în domeniul motivației muncii este aceea a definițiilor. Cercetătorii tind să fie mai puțin atenți la modul cum și dacă își definesc termenii. Termenul de motivare însuși nu este întotdeauna folosit corect. De exemplu, în literatura de specialitate, termenul se poate referi fie la satisfacția muncii, fie la motivația de a performa. Pe de altă parte, conceptele cheie nu sunt complet definite, astfel încât subiectele au fost tratate emoțional sau sub imperiul stresului.

Folosirea abordărilor medicale sau introspective ar putea ajuta la identificarea factorilor care participă efectiv la punerea în balanță a considerațiilor pe termen lung sau scurt, la stabilirea priorităților sau la a da posibilitate cercetătorilor să formuleze definiții valide. Desigur, multe alte subiecte despre motivația muncii pot fi studiate.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

Bandura, A.	<i>Self-efficacy: The exercise of control</i> , Ed. Freeman, New York, 1997;
Latham G.	"Motivate employee performance through goal setting", <i>Handbook of principles of organizational behavior</i> , -, Malden, MA., 2000;
Locke E.	"Self-set goals and self-efficacy as mediators of incentives and personality", <i>Work motivation in the context of a globalizing economy</i> , -, Malwah, N.J., 2001;
Vroom, V.	<i>Work and motivation</i> . New York: Wiley, 1964;
* * *	<i>The New Encyclopaedia Britannica</i> , Compton's MultiMedia, 1993.