

ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ „ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР”
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ПСИХОЛОГИЯ”

РАФАЕЛ ГОМЕЛ

**ЕФЕКТ НА МОТИВАЦИЯТА НА РАБОТЕЩИТЕ
ВЪРХУ ВРЪЗКИТЕ МЕЖДУ ОБЩАТА АЗ-
ЕФИКАСНОСТ, СПЕЦИФИЧНАТА АЗ-
ЕФИКАСНОСТ И ПРЕДСТАВЯНЕТО
В РАБОТАТА**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд
за присъждане на образователна и научна степен “доктор”
Професионално направление „Психология“
Докторска програма „Социална, организационна и консултативна
психология“

Варна • 2017

ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ „ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР”
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ПСИХОЛОГИЯ”

РАФАЕЛ ГОМЕЛ

ЕФЕКТ НА МОТИВАЦИЯТА НА РАБОТЕЩИТЕ
ВЪРХУ ВРЪЗКИТЕ МЕЖДУ ОБЩАТА АЗ-
ЕФИКАСНОСТ, СПЕЦИФИЧНАТА АЗ-
ЕФИКАСНОСТ И ПРЕДСТАВЯНЕТО В
РАБОТАТА

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд
за присъждане на образователна и научна степен “доктор”
Професионално направление „Психология“
Докторска програма „Социална, организационна и консултативна
психология“

Научни ръководители:

проф. д-р Валери Стоянов
доц. д-р Даниела Андонова

Рецензенти:

.....
.....

Варна • 2017

Дисертационният труд е обсъден в катедра „Психология” и е насочен за защита пред научно жури, назначено със заповед на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър” №/

Дисертационният труд е в обем от 149 страници и съдържа пет глави, списък на използваната литература и седем приложения (13 стр.). Текстът съдържа 45 таблици и 14 фигури. Списъкът на използваната литература включва 101 източника на английски език.

Авторът на дисертационния труд е докторант на самостоятелна подготовка към Катедра “Психология” при Юридически факултет на ВСУ „Черноризец Храбър” и работи като консултант в областта на мениджмънта за различни компании и организации.

Защитата на дисертационния труд пред Научно жури ще се състои на от ч. в на ВСУ „Черноризец Храбър” на открито заседание на Научното жури. Материалите по защитата са на разположение в канцеларията на катедра „Психология“ към Юридически факултет на ВСУ „Черноризец Храбър” и на интернет адрес www.vfu.bg, раздел „Докторанти”.

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Въведение

Много изследователи се интересуват от въпроса как да се мотивират хората, за да се представят по най-добрия начин в своята сфера на дейност, и как настоящите им преживявания влияят върху тяхното бъдещо поведение. Съществуват множество теоретични модели за обяснение на мотивацията, които се различават по своята структура, акценти и фокус. В литературата са налице поне 102 различни дефиниции на термина „мотивация“ и различни изследователи поддържат противоречиви становища за нейното влияние върху поведението (Lai, 2011).

Според една от най-влиятелните теории, която обяснява мотивацията – теорията за социалното учене на Албърт Бандура – поведението на хората е продукт на взаимодействията им с тяхната среда. Те оценяват последствията от действията си, учат се от тях, формират перцепции за своите способности и приспособяват бъдещото си поведение към тях. Степента, в която индивидът е убеден в своята способност да успее в изпълнението на задачи и постигането на желани резултати, е дефинирана като „Аз-ефикасност“. Според тази теория, голяма част от успеха на индивида в изпълнението на задача се определя от неговата Аз-ефикасност, която на свой ред определя неговата мотивация за изпълнението на задачата: когато Аз-ефикасността е висока, мотивацията е висока, и когато Аз-ефикасността е ниска, мотивацията е ниска – и съответно, постиженията.

Теорията получава широка подкрепа след изследователите, но напоследък са представени и данни, които показват различни връзки между променливите. Наскоро проведено изследване в теоретичната рамка на Бандура, тества наличието на преки връзки между Аз-ефикасността и представянето и между Аз-ефикасността и мотивацията сред обучаващи се за медицински сестри. Резултатите сочат, че Аз-ефикасността има пряк ефект върху нивото на успех в теоретичните тестове и завършването на задачата, но мотивацията няма пряк ефект върху нивото на успех (Hadid, 2013). Освен това е установено, че в някои случаи мотивацията има главен ефект, без който ефектът на Аз-ефикасността върху нивото на успех отсъства. Тези резултати оспорват твърдението на Бандура за значението на мотивацията и повдигат въпроса за самостоятелната роля на Аз-ефикасността в детерминирането на нивото на успех.

Това изследване е опит да се запълни тази празнина и да се тества подказаният от някои скорошни изследвания нов модел, според който мотивацията влияе върху представянето както пряко, така и опосредствано чрез влиянието си върху Аз-ефикасността. В тази връзка ще бъдат подложени на експериментална проверка въпросите: дали мотивацията има пряк ефект върху успеха, дали има взаимодействие между мотивацията и Аз-ефикасността и дали това взаимодействие оказва влияние върху успеха.

2. Актуалност и значимост на темата на изследването

Един от въпросите, с които са ангажирани много изследователи, е как да се мотивират работещите хора да постигат най-добрите резултати в работата си и как да се уверим, че те искат да успеят в справянето със своите задачи. Този въпрос има много аспекти, свързани с различни слоеве на популацията във всяко общество и култура, както и отражение върху образователните процеси, процесите на учене, процесите в работата и мениджмънта и др. Като консултант и ръководител в сферата на мениджмънта в различни компании и организации, съм ангажиран с прилагане на стратегии за повишаване на

мотивацията за работа на всички нива. Това е един от проблемите, по които ръководствата на организациите търсят консултация, за да открият начини за мотивиране на служителите си с очакването, че мотивираният служител ще постигне по-добри постижения и ще изпълнява работата си по най-добрия начин. **Актуалността** на това изследване се определя от неговия потенциал да подпомогне разбирането на мотивацията и да даде насоки за мислене относно начините за мотивиране на работещите, както и за обогатяване на научното знание в тази област.

Готовността на работещите за изпълнение на трудовите задачи е широко изследвана и въпреки че има значително съгласие относно нейната важност за поведението, изследователите не постигат консенсус относно нейните механизми. Разбирането им би могло да има приложения и да допринесе за подобряване на практиката в различни сфери на живота и области на научен интерес като подпомагане на създаването на по-подходящи теории за ученето, които да подобрят постиженията на учещите, по-ефективни методи на управление и т. н. **Значимостта** на изследването се състои в това, че изследователите могат да получат нова гледна точка в теоретичното разбиране на механизмите на мотивацията, а приложните специалисти – нови насоки в усилията си да подпомогнат повишаването на мотивацията на хора в различни сфери на обществения живот.

3. Изследователски проблем

Изследователският проблем се отнася до потребността от успешно и ефективно управление на представянето на работещите чрез създаване на най-подходящите стратегии, което би подпомогнало организациите да постигат целите си по начин, съответен на потребностите, целите и благополучието на работещите в тях хора.

Проблемът за подобряване на представянето в работна среда зависи от множество фактори, централен от които е мотивацията на работещите. В тази интензивно изследвана област е натрупано огромно познание на основата на влиятелни теоретични модели. Релевантна теоретична рамка, в която може да се разглежда така поставения изследователски проблем, е теорията за социалното учене на Албърт Бандура. Неговото понятие за Аз-ефикасност е централно за разбирането на мотивацията и нейната връзка с представянето в работна среда. Аз-ефикасността, дефинирана като „убеждение за способността на индивида да организира и изпълни действия, изисквани за постигането на определени типове представяне“ (Bandura, 1986, p. 391), определя до голяма степен успеха на индивида в изпълнението на задачи. Според този възглед Аз-ефикасността създава мотивация, която влияе върху представянето.

Въпреки че допусканията на теорията получават солидна емпирична подкрепа, някои съвременни изследвания разкриват различен модел на връзки между конструктите, който се различава от широкоприетото допускане на теорията на Бандура. Така, изследователският проблем на настоящото дисертационно изследване се конкретизира до проучване на концептуалната валидност и осигуряване на емпирична подкрепа за предложения от автора противоречащ на теорията модел, който би могъл да разкрие нови възможности за повишаване на мотивацията и подобряване на представянето в работна среда.

4. Хипотеза на дисертационното изследване

Хипотезата на дисертационното изследване е, че с повишаването на мотивацията се повишава Аз-ефикасността, която на свой ред е фактор за подобряване на представянето на работещите.

5. Цел и задачи на дисертационния труд

Целта на дисертационното изследване е да се провери концептуалната и емпиричната адекватност на предложението от автора модел на връзки между мотивацията, Аз-ефикасността и представянето.

Задачите на дисертационното изследване включват:

1) Да се направи преглед на наличното познание в изследваната област, който обхваща теоретични възгледи за мотивацията и нейното влияние върху поведението и представянето в работна среда, с акцент върху теорията за социалното учене и мотивационната роля на Аз-ефикасността.

2) Да се обоснове необходимостта и теоретичната стойност на авторово допускане за различен модел на връзки между изследваните конструкции.

3) Да се проведе емпирично изследване за проверка на предложението теоретичен модел.

4) Да се извлекат заключения и да се препоръчат области и начини на приложение на резултатите от дисертационното изследване.

6. Методология на изследването

Дизайнът на изследването е експериментален. Проведени са две експериментални процедури. Събирането на данни в двата експеримента се извърши чрез самоотчетни въпросници и задачи, които изследваните лица изпълняват.

II. ОБЕМ И СТРУКТУРА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Дисертационният труд съдържа пет глави, списък на използваната литература и седем приложения. Съдържанието на дисертационния труд е представено в 149 страници. Текстът съдържа 45 таблици, 14 фигури, 7 приложения и библиография от 101 заглавия. Дисертацията е структурирана, както следва:

СЪДЪРЖАНИЕ

Резюме

ГЛАВА ПЪРВА. Увод

Предговор

Цели на изследването

Изследователски въпроси

ГЛАВА ВТОРА. Теоретичен преглед

1.1. Мотивацията и нейните ефекти върху поведението и представянето

1.2. Теория за социалното учене и Аз-ефикасност

ГЛАВА ТРЕТА. Изследователска методология

3.1. Популация и извадка

3.2. Процедура

3.3. Инструменти и индикатори

3.4. Методи за анализ на данните

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА. Резултати от емпиричното изследване

4.1. Характеристики на въпросниците

4.2. Първи експеримент

4.3. Втори експеримент

ГЛАВА ПЕТА. Обсъждане и заключения

- 5.1. Връзки между общата и специфичната Аз-ефикасност
- 5.2. Връзки между мотивацията и представянето
- 5.3. Връзки между мотивацията и Аз-ефикасността
- 5.4. Връзки между Аз-ефикасността и представянето
- 5.5. Ефект на взаимодействието между мотивацията и Аз-ефикасността върху представянето
- 5.6. Обобщение и заключения
- 5.7. Ограничения на изследването и препоръки за бъдещи изследвания

Литература

Приложения

Приложение А: Въпросник за обща Аз-ефикасност

Приложение В: Инструкции за задачата в първия експеримент

Приложение С: Въпросник за специфична Аз-ефикасност в първия експеримент:

Индикатор 1: Ниво. Индикатор 2: Сила.

Приложение D: Мотивация за изпълнение на задачи във въпросника в първия експеримент

Приложение E: Задача в първия експеримент

Приложение F: Въпросник във втория експеримент преди манипулацията на мотивацията

- *Инструкции за задачата*
- *Въпросник за специфична Аз-ефикасност, мотивация, оценка на вероятността за изпълнение на задачата*

Приложение G: Въпросник във втория експеримент – манипулация на мотивацията
Инструкции за задачата

- *Втори въпросник за специфична Аз-ефикасност, мотивация, оценка на вероятността за изпълнение на задачата*

III. КРАТКО ИЗЛОЖЕНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

В **Увода** са представени основанията за разработването на този дисертационен труд. Като консултант на организации авторът е запознат с важноста на проблема за мотивацията в приложен аспект; същевременно споделя интереса на много изследователи към теоретичните аспекти на въпроса как да мотивират работещите хора, за да успяват в изпълнението на поставените задачи и да постигат най-доброто представяне на работното си място. Този въпрос има приложения не само в работата, но и в образованието, ученето, мениджмънта и много други сфери на човешкия живот и дейност.

Известно е, че различни хора, които притежават сходни способности и умения, имат различни постижения в еднакви задачи и при едни и същи условия. Разбирането на причините за този феномен, обясняван с различно ниво на мотивация, провокира огромен брой изследвания. Въпреки че изследователите не спорят относно важноста на мотивацията за разбиране на поведението, те имат различни възгледи за нейната същност. Една от най-влиятелните теории за мотивацията – теорията за социалното учене на Албърт Бандура (1969), твърди, че поведението на хората е повлияно от взаимодействията им с тяхната среда. Според теорията индивидите ще успяват в изпълнението на действия или задачи в различна степен в зависимост от своето убеждение в способността си да изпълнят задачата – тяхната Аз-ефикасност – която влияе върху мотивацията им. Множество изследвания потвърждават наличието на пряка връзка между мотивацията за успех и Аз-ефикасността, но са налице и резултати, които се различават от теоретичния модел на Бандура. Някои изследователи предлагат нов модел, в който мотивацията е независима

променлива заедно с Аз-ефикасността; тя има различни взаимодействия с Аз-ефикасността и съвместно с мотивацията влияние върху нивото на успех (Hadid, 2013).

Това изследване проучва това противоречие и тества дали мотивацията има пряк ефект върху успеха, дали има взаимодействие между мотивацията и Аз-ефикасността, и дали връзката между тях влияе върху представянето.

Изследователските въпроси, заложили в основата на това дисертационно изследване, са:

- 1) Има ли връзка между възприеманата обща Аз-ефикасност и възприеманата специфична Аз-ефикасност?
- 2) Мотивацията влияе ли върху представянето?
- 3) Мотивацията влияе ли върху Аз-ефикасността?
- 4) Има ли връзки между Аз-ефикасността (обща и специфична) и представянето?
- 5) Има ли взаимодействие между мотивацията и Аз-ефикасността и влияе ли това взаимодействие върху представянето?

Във втора глава, озаглавена „**Теоретичен преглед**“, са представени различни подходи към разбирането на мотивацията и нейното влияние върху поведението.

В **първи параграф** – „**Мотивацията и нейните ефекти върху поведението и представянето**“, са представени основни теоретични подходи към мотивацията: теории за потребностите, които интерпретират човешката мотивация като стремеж за удовлетворяване на базисни вродени потребности; процесните теории, които разглеждат мотивацията като процес, в който индивидът преценява, воден от съображения за рентабилност и полза и полага усилия, когато смята, че такава инвестиция си заслужава, и подход, който разграничава интринсивни и екстринсивни мотивационни фактори, които участват във възникването на мотивацията.

В подпараграфа, посветен на **теориите за потребностите**, са разгледани накратко най-влиятелните теории за потребностите. Те обясняват мотивацията с нарушен баланс между вътрешното състояние и желаната ситуация. Основното допускане е, че когато е налице неудовлетворена физическа, емоционална или социална потребност, мотивацията ще се повиши, за да се удовлетвори потребността. Представена е теорията на Маслоу, както и критиките към неговия подход, следвана от теорията на Алдерфер, която преодолява слабостите на йерархичния модел на Маслоу чрез групиране на потребностите в три групи – екзистенциални потребности, потребности от свързаност и потребности от растеж.

Тейлър, който изследва начините за подобряване на ефикасността и повишаване на продуктивността при работещи, предлага възгледа, че човекът е икономическо същество, движено единствено от финансови подбуди; хората искат да печелят повече при минимални усилия и само материалните награди могат да повишат желанието на индивида да инвестира усилия в работата си. Тази теория също не успява да осигури добро обяснение на човешката мотивация.

Друг подход е предложен от Херцберг, според чиято двуфакторна теория удовлетвореността и неудовлетвореността в работна среда не лежат върху един континуум, а са различни феномени. Две групи фактори са свързани с различни групи човешки потребности: интринсивни фактори, свързани с потребностите от развитие, самоосъществяване, вътрешен интерес към работата, отговорност, професионално развитие и успех. Удовлетворени, тези фактори създават позитивен стремеж към най-доброто възможно представяне в работата. Когато тези фактори са налице, работещите се чувстват удовлетворени от работата си. Втората група фактори е наречена от Херцберг „външни“ или „хигиенни“ фактори. Тези фактори са свързани с работната среда и не зависят от самия работещ и неговото поведение. Ако външните фактори не са удовлетворени, индивидът ще преживява неудовлетвореност. Теорията на Херцберг е

обект на много критики. Последващите изследвания показват, че, първо, факторите за удовлетвореност от труда не са идентични при всички хора. Работещите на най-високо ниво в организацията действително получават удовлетворение от факторите на себerealизацията, но тези от по-ниските нива – предимно от заплатата и отношението на своя пряк ръководител; второ, хората с по-висока интелигентност атрибутират по-голяма важност на интринсивните фактори, а тези с по-ниска – на хигиенните (Bass & Berret, 1981); трето, други изследвания установяват, че както материалните, така и нематериалните награди влияят върху мотивацията (Zameer et al., 2014).

Още един подход към мотивацията се фокусира върху целите на индивида (Achievement Goal Theory) (Ames, 1992). Потребността от постигане на цели е основен мотив за поведението. David McClelland (1961) твърди, че всеки индивид има психологична потребност от постижения, която се формира в ранното детство чрез преживяванията в семейството и културата и научава, че трябва да се стреми към постижения в подходящи ситуации. Мотивацията за специфични действия в дадена ситуация ще бъде повлияна основно от дългосрочни лични мотиви (Ziv, 1993). Тази теория също не осигурява достатъчно добър отговор на въпроса какво мотивира индивида за постижения, например защо индивид, който не се стреми към постижения в една сфера на живота, демонстрира много силна мотивация в други сфери (Maehr, 1974).

Макгрегър (McGregor, 1960) предлага модела „Теория X и теория Y“, който свързва потребностите на работещите с влиянието на лидера, а именно начинът, по който лидерът възприема потребностите на служителите, определя неговите очаквания към тях, и тези очаквания на свой ред са „самоизпълняващи се“ – подчинените действат така, както лидерът очаква от тях. Съответно, McGregor разграничава два възгледа за мениджмънта: Теория X и Теория Y. Теория X е управленски подход, при който мениджърът възприема работника като мързелив, пасивен и безразличен към целите на организацията. При тези допускания мениджърът ще се опита да мотивира своите подчинени, като ги принуждава да работят, използва външни материални стимули, строг контрол над работниците и не им позволява да инициират или предлагат промени. Според Макгрегър, Теория X игнорира истинските потребности на служителите. Тези мениджъри няма да успяват да мотивират своите служители, а употребата на външни награди само ще подкопава тяхната интринсивна мотивация. Макгрегър твърди, че допусканията трябва да се променят и предлага алтернативната Теория Y. Мениджърите, които следват този подход, допускат, че работещите имат естествена тенденция да инвестират в своята работа, да се идентифицират с организацията и да са лоялни към нея; те не са пасивни (но могат да станат такива в резултат на своите преживявания на работното място), стремят да успеят в работата си, да поемат отговорност, способни са на самоконтрол и желаят да насочват поведението си към организационни цели. Следователно най-добрият начин да се повиши мотивацията на работещите е да се създадат организационни условия, които ще им позволят да постигат личните си цели чрез организационните и да отбелязват личен растеж. Те трябва да бъдат насърчавани да развиват качества като креативност и въображение в работата чрез разширяване на сферите на отговорност и открито и внимателно отношение към тях. Такава управленска и организационна среда ще повиши мотивацията им и вложените усилия за постигане на целите на организацията. Тази теория не е тествана емпирично от своя създател и малкото проведени изследвания не осигуряват подкрепа на нейните предвиждания (Gaziel, 1990).

В обобщение, изглежда теориите за потребностите не успяват напълно да обяснят човешката мотивация. Други изследователски насоки анализират мотивацията като резултат от когнитивни процеси, при които човек прави различни оценки.

Процесните теории са основани върху допускането, че индивидът действа в съответствие със съображения за изгода и полза. Работещите ще искат да вложат усилия,

ако вярват, че тази инвестиция си струва. Тези теории подчертават рационалните когнитивни процеси на вземане на решения, които включват обработка на информацията за целите на работата, изискванията за представяне, очаквани ползи и трудностите, които могат да възникнат. Резултатът от тези когнитивни процеси влияе върху нивото на мотивация и удовлетвореността. Тези теории се занимават с въпроса чрез какви процеси потребностите се превръщат в мотиви и поведение (Hofstadter & Bar-Haim, 1998). С други думи, теориите твърдят, че човешкото поведение произтича от интерпретацията на събитията в средата.

Теорията за справедливостта на Адамс (Adams, 1963, 1965) се занимава със съотношението между вложени усилия и получавани възнаграждения. Адамс дефинира справедливостта като възприятие за еквивалентност на собственото съотношение и това на другите служители, с които индивидът е в пряко или непряко взаимодействие (Bar-Haim, 1994). Вложенията са това, което той смята за ценно и допринасящо за неговата работа: образование, опит, умения, усилия и време. Резултатите, или възнагражденията, са заплащане, статус, повишения, оценяване, социално признание и интерес. Хората се стремят да редуцират инвестициите и да повишават възнагражденията. Справедливостта е налице в ситуация, в която съотношението между вложеното и полученото е равно на това при другите, с които индивидът е в отношения на размяна. Справедливите отношения между хората формират балансирана система, която отговаря на следните условия: изгодата е разликата между възнагражденията и инвестициите, и когато оценката за изгода при двама колеги е еднаква, отношенията между тях са справедливи и удовлетворяващи. Следователно желанието на служителите да инвестират усилия произтича от възприятието за справедливост на възнагражденията спрямо усилията. Но ако този баланс е нарушен, възниква чувство за несправедливост във взаимоотношенията. Тази ситуация се характеризира с напрежение и чувства на обида, срам и гняв, които индивидът се стреми да редуцира. С възприеманата несправедливост се повишава мотивацията на индивида да коригира ситуацията. Той има няколко възможни курса на действие, за да възстанови състоянието на справедливост: да редуцира или да повиши вложените усилия; да намали или повиши качеството на работата си; да промени себевъзприятията си; да промени обекта на сравнение; да оказва натиск върху обекта на сравнението за промяна на неговото съотношение (Hofstadter & Bar-Haim, 1998). Въпреки че осигурява ясно и детайлно обяснение за човешкото поведение в различни ситуации, теорията има известни слабости, за които е критикувана.

Друга процесна теория, която се стреми да обясни мотивите на човешкото поведение, е и теорията за целеполагането на американския психолог Едуин Лок (1968). Тази теория става една от водещите теории (Miner, 2003). Теорията се фокусира върху процесите на поставяне на цели и целенасоченото поведение за тяхното постигане. Когато индивидът има цел, с която се идентифицира, тя насочва неговото поведение, а постигането ѝ води до чувство на удовлетворение и вътрешно възнаграждение. Според теорията, ясните, специфични и постижими цели ще мотивират работещите да работят, дори ако са трудни, докато лесните, но неясни цели не са мотивиращи. Лок проучва кой е най-добрият начин за поставяне на цел, така че тя да мотивира работещия и да го подтиква да полага повече усилия. Той открива четири съществени условия, за да бъдат целите мотивиращи: първо, да се поставят трудни, но постижими цели; второ, целите да са добре определени и специфични; трето, целите да са приемани от хората; четвърто – осигуряване на обратна връзка за постигането на целта. Множество изследвания подкрепят допускането на теорията, че поставянето на ясни и специфични цели, дори и трудни, повишава нивото на представянето (Hofstadter & Bar-Haim, 1998).

Теорията за очакванията, предложена от Виктор Врум (Vroom, 1964), е процесна теория, която допуска, че хората са рационални същества и ще искат да полагат усилия,

само ако в резултат ще получат нещо, което желаят. Според този подход поведението на работещите е основано върху сравнение и оценка на няколко алтернативни начина за инвестиране на усилия. Те избират това поведение, за което очакват, че с най-голяма вероятност ще доведе до желания резултат, с други думи, вземат решение, основано върху очаквания. Когато хората очакват, че възнаграждението ще е по-голямо, тяхната мотивация да го получат ще се повиши и те ще работят по-усилено. Врум предлага формула за изчисляване на нивото на мотивацията, според която усилието, които ще вложи работещият, е произведение на очакването за успех и ценността на резултата. Човек ще избере поведение, за което очаква, че ще осигури най-ценения резултат (Hofstadter & Bar-Naim, 1998). Мотивацията на работещите е функция от психологични фактори: изчислени от индивида очаквания и резултати. Така, мотивацията е резултат от съзнателен процес. Решението дали да се вложат усилия е резултат от претегляне на вероятности, или очаквания.

Процесните теории прибавят нова гледна точка към разбирането на човешката мотивация. Друг влиятелен съвременен подход към мотивацията предоставя допълнителни посоки и възможности, разграничавайки два типа фактори, които участват във формирането на мотивацията – интринсивни като интерес, удовлетвореност и предизвикателство, и екстринсивни като награда или принуда (Nissan, 2001).

Според **теориите за интринсивната и екстринсивната мотивация** интринсивната мотивация произтича от вътрешно присъщи за индивида фактори и малко зависи от външната среда или наградите и наказанията, които тя предоставя. Когато човек действа с интринсивна мотивация, той чувства, че действието е необходимо, важно, ценно и изпълнено с ясен смисъл. Този тип мотивация трудно може да изчезне или да се промени. Екстринсивната мотивация произтича от желание, интерес или потребност да се постигнат външни цели – да се получи награда или да се избегне наказание. Нейният фокус е външен и зависи от фактори извън личността. Въпреки че човек избира, изборът зависи от външния резултат от неговите действия. В сравнение с интринсивната мотивация, екстринсивната по-лесно може да бъде повлияна (Weiner, 1989; Deci et al. 1991; 1999; Deci & Ryan, 1985).

Изследователите на интринсивната мотивация подчертават, че във всеки човек е налице универсална тенденция към личен растеж и развитие на потенциалите. Теорията за самодетерминацията (Deci et al., 1991) твърди, че три вродени базисни психологични потребности стоят в основата на човешкото поведение: потребностите от автономия, компетентност и свързаност. Потребността от автономия се отнася до чувството, че поведението не е резултат от принуда, а е израз на собствените вътрешни тенденции. Потребността от компетентност е чувството, че човек има умения и е способен да постига трудни цели. Потребността от свързаност и принадлежност се отнася до потребността на човека да обича и да бъде обичан, както и да е част от по-голяма общност (Kaplan & Assor 2001). Удовлетворяването на тези потребности води до дълбоко и автентично включване в дейностите, докато потискането или възпрепятстването им ще редуцира мотивацията (Deci et al., 1991).

Разграничението между външни и вътрешни фактори за мотивация е широко изследвано и въпреки консенсуса сред изследователите, че вътрешните фактори насърчават мотивацията за постижения (McCormick & Tifflin, 1979; Mashaba, 2014), изследване на Аубами (2011) осигурява противоречащи резултати: вътрешните фактори не корелират с мотивацията, докато външните фактори са позитивно и пряко корелирани. Подобни данни представят и други изследователи, които установяват, че екстринсивни мотивационни фактори, представени на работници, са свързани с постиженията и представянето (Muogb, 2013). Метаанализ на изследвания, провеждани в продължение на повече от четири десетилетия, установява, че ефектът на интринсивната и екстринсивната

мотивация се променя в различни ситуации. Изследователите проучват връзките между интринсивната мотивация, външните награди и постиженията, и откриват, че интринсивната мотивация е силен предиктор на представянето, но е по-малко важна, когато външните награди, осигурявани от организацията, са пряко свързани с представянето на работещите, и по-важна, когато външните награди са само непряко свързани с представянето (Cerasoli et al., 2014).

Дебатът между привържениците на подкрепленията и техните опоненти, които подчертават интринсивната мотивация, продължава, и дихотомията между двата типа мотивация става един от най-влиятелните възгледи в областта на мотивацията.

Във **втори параграф** – „Теория за социалното учене и Аз-ефикасност“ – е представена теорията за социалното учене, която обяснява човешката мотивация като повлияна от фактори на средата и от когнитивни фактори. В този параграф е представен и моделът, който ще бъде подложен на емпирична проверка в това дисертационно изследване.

Теорията за социалното учене на Албърт Бандура е една от най-известните теории, които обясняват човешката мотивация. Тя разглежда човешкото поведение като повлияно от фактори на средата и от когнитивни фактори, и обяснява как хората мислят и кои са факторите, които повлияват тяхното поведение и представяне. Според теорията, във формирането на мотивацията вземат участие поведенчески променливи, индивидуални променливи и променливи на средата (Wood & Bandura, 1989).

Централно понятие в теорията е Аз-ефикасността, която се отнася до убеждението на индивида в неговата способност да изпълни дадена задача и степента, в която неговите действия ще доведат до желаните резултати. Тази перцепция е основният фактор, който създава мотивация за изпълнение на даден курс на действие. Индивидът оценява и приспособява поведението си на основата на своя предишен опит. Поведението му е повлияно от подкрепленията, които или самият той получава, или наблюдава при другите. Когато наблюдава поведението на другите, човек сравнява и оценява своето представяне с тяхното, и по този начин се формира неговото убеждение в способността му да изпълнява различни задачи, което определя и степента на мотивация (Bandura, 1977, 1982, 1986; Bandura et al., 1980). Това убеждение е наречено от Бандура „Аз-ефикасност“ и е дефинирано като "съждение на хората за тяхната способност да организират и изпълняват курсове на действие, необходими за постигане на определени видове резултати" (Bandura, 1986, с. 391). С други думи, това е оценката на човек за способността му да използва необходимите умения и да се държи по определен начин, за да се справи с различни ситуации. Аз-ефикасността е свързана с очакванията за получаване на резултати: дали индивидът очаква действията му да доведат до желаните резултати или до неуспех. Аз-ефикасността се основава на предположението, че хората избягват да изпълняват задачи, които възприемат като твърде трудни за своите способности и предпочитат да изберат да изпълнят задачи, които съответстват на възприеманата им способност (Lunenburg, 2011).

Може ли да се твърди, че Аз-ефикасността е вродена личностна черта, която трудно може да бъде променена или повлияна? Според Бандура (1977, 1982) това не е личностна черта, а специфично състояние, което действа като медиатор при когнитивните операции. Аз-ефикасността е свързана с личностни характеристики, но не е една от тях.

Изглежда, че Аз-ефикасността е по същество самооценката на една личност, но двете понятия са различни. Самооценката е начинът, по който човек оценява себе си, а Аз-ефикасността отразява степента на убеждението му в неговата способност да изпълни определена задача. Възможно е човек с много висока самооценка да е изправен пред задача, за която знае, че не може да изпълни; тогава неговата Аз-ефикасност по отношение на изпълнението на тази задача би била ниска. Според Бек (2008) Аз-ефикасността се различава от самооценката по това, че се отнася до специфична способност, но не е

глобално чувство за лична ценност. Според Бандура, въпреки различията между тях, както Аз-ефикасността, така и самооценката могат да повлияят върху поведението и да участват във формирането на мотивацията. Бандура твърди, че Аз-ефикасността и самооценката са свързани и взаимно повлияни (Bandura, 1977). Ако е така, човек с висока Аз-ефикасност, който успява да изпълни повечето от задачите си, е много вероятно да формира висока самооценка; по същия начин може да се случи и обратното: високата или ниската самооценка може да има въздействие върху нивото на Аз-ефикасност.

Според Бандура Аз-ефикасността се формира, когато човек придобива умения чрез преживяванията си. Това е процес, който определя как човек мисли, чувства и се самоуправлява, и който допринася значително за мотивацията и постиженията му. Аз-ефикасността не е черта, а зависи от ситуацията: възприеманата Аз-ефикасност за изпълнение на определена задача се изгражда и развива на основата на предишен опит на успех и неуспех в подобни ситуации и задачи, както и наблюдение на други хора със сходни характеристики, които успяват или се провалят в подобни задачи (Bandura, 1977, 1982, 1986). Формирането на Аз-ефикасността е резултат на обработката на четири източника на информация – вътрешни и външни, които се отнасят до социалната среда. Всеки от източниците на информация има различен ефект върху Аз-ефикасността.

1) Предишен опит в овладяването на уменията: миналият опит или предишни резултати от изпълнението са основният и най-важен фактор за формиране на убеждение за ефикасност. Човек, който е изпълнявал успешно дадени задачи, по-късно формира високи очаквания за успех в подобни задачи, и колкото повече успява, толкова повече се повишава неговата възприемана ефикасност и следователно неговата амбиция. Причината е, че личният опит осигурява доказателство за наличие на лични ресурси, необходими за успеха. Неуспехът обаче води до понижени очаквания и ниска Аз-ефикасност (Bandura, 1997).

2) Косвен опит (учене чрез модел): наблюдаването как други хора със сходни характеристики изпълняват подобни задачи успешно може да повиши Аз-ефикасността, защото може да доведе до мисълта, че наблюдаващият също ще успее. По същия начин, наблюдаването на хора, които непрекъснато се провалят, въпреки че са положили много усилия, ще понижи оценката на наблюдаващия по отношение на собствената му способност за изпълнение на подобна задача. Въпреки че наблюдаването на опита на другите е още един източник на Аз-ефикасност, то не повлиява формирането на Аз-ефикасността в такава степен, както личното преживяване. Въпреки това, този източник на информация е особено релевантен, ако човек не може да прогнозира способността си в определена област.

3) Социално насърчаване: когато човек получава потвърждение от другите, че има необходимите способности да постигне целите си, би могъл да повиши своята възприемана ефикасност. Опитът да се убедят хората да повярват в способностите си обаче трябва да се основава на реалистична оценка; в противен случай, ако тяхното изпълнение не съответства на очакваните резултати, Аз-ефикасността им ще бъде нарушена, тъй като човек е склонен да придава по-голямо значение на собствения си опит. Освен това, ако убеждаващият се възприема като надежден и авторитетен, влиянието ще бъде по-голямо и обратно.

4) Физиологично и емоционално състояние: хората оценяват своята способност да изпълнят задача според това, как интерпретират нивото на емоционална възбуда в стресиращи или заплашващи ситуации. Когато намерението за определени действия причинява силна емоционална реакция, в повечето случаи човек ще интерпретира това като тревожност, причинена от неговата неспособност да се справи, което намалява неговата Аз-ефикасност (Cohen and Friedman, 2002). От друга страна, Аз-ефикасността ще

се повиши, когато човек се чувства спокоен и уверен, когато изпълнява дадено действие (Bandura, 1977).

Аз-ефикасността може да се променя в резултат на овладяване на умения и упражняването им, а заедно с нея се повишава и мотивацията (Schunk, 1991). Според Gist & Mitchell съществуват три оценъчни процеса, които човек използва, за да интерпретира своята Аз-ефикасност: оценка на изискванията на задачата, анализ на собствения опит и оценка на ресурсите и ограниченията, които задачата предполага (Gist & Mitchell, 1992).

Ефектите на Аз-ефикасността върху поведението са теоретично обосновани и добре изследвани. Според Бандура нивото на мотивация, емоционалното състояние и действията на хората са основани повече върху това, в което те вярват, отколкото върху обективните им възможности, и затова той допуска, че как човек ще се справи може да се прогнозира по-добре от неговите убеждения за способностите му, отколкото от действителните му способности. Аз-ефикасността оказва влияние върху поведението чрез мотивационни, когнитивни и емоционални процеси. Тя определя избора на задачи, степента на вложените усилия и упорството при справяне с препятствия. Решението да се избегне напълно изпълнението на задача или да се избегне изпълнението на сложна задача зависи отчасти от оценката на личните способности на индивида. Ако е така, ние можем да обясним защо поведението на хората понякога се различава в зависимост от това, което се очаква от техните способности, както и защо хора със сходна квалификация понякога действат по различни начини (Snyder & Lopez, 2007). Хората предпочитат дейности, за които имат висока Аз-ефикасност, и по-малко привлечени от дейности, за които имат ниска Аз-ефикасност (Van der Bijl & Shortridge-Baggett, 2002).

Според Бандура (1982) и Kirsch (1986), можем да разграничим обща възприемана Аз-ефикасност и специфична възприемана Аз-ефикасност. Общата Аз-ефикасност се отнася до глобална перцепция на индивида за неговата способност за успешно изпълнение в различни области, основан върху миналия опит на успехи, докато специфичната Аз-ефикасност се отнася до перцепцията за способност по отношение на специфична задача и степента, в която опит с такива задачи е възприеман като успешен. Kirsch (1986) разграничава очаквания за специфична задача, основани върху перцепции за минали успехи в този тип задачи (специфична Аз-ефикасност), и глобално убеждение за способността на индивида да се справя с различни задачи (обща Аз-ефикасност). Връзката между двата типа Аз-ефикасност е слаба, доколкото глобалното убеждение е основано върху множество преживявания в различни области в продължение на дълго време (Pajares, 2001).

Следователно може да се допусне, че ще се установи слаба връзка между общата и специфичната Аз-ефикасност.

Според Бандура, когато човек се възприема като притежаващ висока способност, ще има желание да участва в дейности и ще инвестира усилия и упоритост във времето. Това ще се отрази върху неговите постижения и личните му цели ще стават по-високи, а задачите – по-трудни, заедно с нарастването на увереността. Тези хора ще положат усилия да изпълнят своите ангажименти и в крайна сметка могат да постигнат личните си цели, дори когато са изправени пред трудности и препятствия. Различни изследвания откриват положителна връзка между мотивацията и Аз-ефикасността, като например Steyn и Mashaba (2014). Обратно, ниската Аз-ефикасност ще отслаби мотивацията за полагане на усилия за постигане на целта и ще провокира мисли за провал. Хората, които виждат себе си като неспособни да се справят с изискванията на своята среда, са склонни повече да се фокусират върху личните си недостатъци и да надценяват потенциалните трудности; те вярват, че не могат да успеят и следователно са склонни да полагат по-малко усилия. Резултати, които подкрепят тази гледна точка, са осигурени от изследвания, проведени между 1980 и 2000 г. от Eccles и други изследователи (Eccles, 2007, 2009). Проучвайки

връзките между очакванията и успеха, постиженията и мотивационни фактори, те установяват, че хората с висока увереност, че ще се справят успешно, имат по-висока тенденция да завършват задачите (Eccles et al., 1998). Връзката между мотивацията и постиженията е подкрепена и от много други изследвания (Niehaus et al., 2012; Muogb, 2013). В преглед върху множество изследвания, проведени в последните четири десетилетия, е представена значителна подкрепа за връзката между мотивацията и постиженията (Cerasoli, et al., 2014).

Поради това има основание да се предположи, че ще бъде установена положителна връзка между мотивацията и представянето, както и между мотивацията и Аз-ефикасността.

Много изследователи са се занимавали с въпроса дали представянето може да се прогнозира на основата на концепцията за възприемана ефикасност. Множество изследвания показват, че Аз-ефикасността оказва влияние върху представянето (Chemers & Garcia, 2001; Lane & Lane, 2001). Установено е, че Аз-ефикасността е свързана с постиженията при изпълнение на задачи: хората, които имат висока възприемана ефикасност се представят по-добре от тези с ниска Аз-ефикасност (Locke et al., 1984, Bandura, 1997). Подобни резултати са установени и в изследване, проведено от Mayer (2010). В изследвания на Agbarieh (2013), които проучват възможността представянето да се прогнозира чрез оценка на способностите – възприеманата ефикасност – изследователят установява, че Аз-ефикасността оказва пряко влияние върху нивото на успех в теоретични изпити и в изпълнението на задачи: лицата с Аз-ефикасност постигат по-високи резултати в сравнение с тези с ниска Аз-ефикасност. Други изследвания също установяват положителни връзки между Аз-ефикасността и представянето (O'Neil et al, 2013, Ramchunder & Martins, 2014).

По този начин можем да се приеме, че ще бъде установена положителна връзка между Аз-ефикасността и представянето.

Изглежда, че са налице много доказателства, които подкрепят основните аргументи на Бандура, че Аз-ефикасността формира мотивация, а мотивацията влияе върху представянето и постиженията. Въпреки това резултатите от изследванията, които като цяло подкрепят теорията, не са напълно консистентни. Има и противоположни свидетелства, например Kendall (2006) установява, че Аз-ефикасността е отрицателно свързана с мотивацията и представянето, за разлика от теорията на Бандура, според която Аз-ефикасността е положително свързана с тези променливи. В допълнение, едно скорошно проучване в теоретичната рамка на Бандура установява, че Аз-ефикасността влияе пряко върху представянето. Изследване, което изследва връзките между Аз-ефикасността и спортни постижения установява, че Аз-ефикасността не е значим предиктор на представянето (LaForge-MacKenzie et al., 2014). Освен това има индикации, че мотивацията не е пряко свързана с представянето (Hadid, 2013). Тези резултати не съответстват на допусканията на теорията на Бандура.

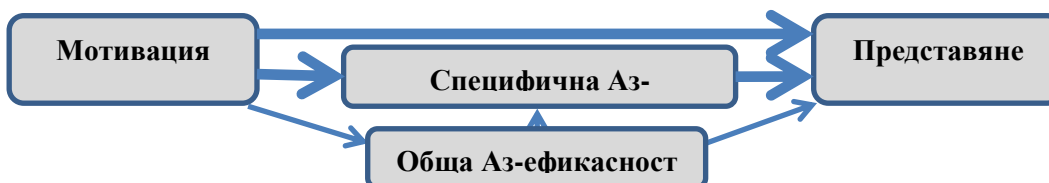
Следователно има основание да се предположи, че ще бъде установено взаимодействие между мотивационната променлива и Аз-ефикасността по отношение на представянето.

За разлика от модела на Бандура, който предполага, че Аз-ефикасността формира мотивация, която на свой ред влияе върху представянето, изглежда, че има основание да се предложи модел, който може да обясни по-добре мотивацията и нейната връзка с представянето: мотивацията може да бъде директно и позитивно свързана с Аз-ефикасността и промяната в нивото на мотивация би довела до промяна в Аз-ефикасността, а Аз-ефикасността ще повлияе върху представянето, както е показано на следния модел:

Модел на Бандура:



Предложеният модел:



В глава трета „Изследователска методология“ са подробно описани: изследваните лица, използваните методи за събиране на емпиричните данни, процедурата на емпиричното изследване, инструментите, хипотезите на емпиричното изследване и методите за анализ на данните. Графично представени са моделите и индикаторите, отнасящи се до първия и до втория експеримент.

Изследвани лица. В изследването участват 224 лица. 140 от тях са мъже (67.7%) и 67 (32.4%) са жени. 144 от изследваните лица са работници и 63 – мениджъри. Повечето от участниците в изследването (71%) са млади хора на възраст между 21 и 30 години, 14 % са на възраст между 31 и 35 години и 15 % са на повече от 35 години.

Методи за събиране на данните. Данните са събрани в два експеримента чрез въпросници, както и чрез задачи, които участниците в първия експеримент са помолени да изпълнят. Всеки от участниците получи серия от стикери с идентичен, случайно избран номер. От тях беше поискано да залепят стикер на всеки от въпросниците, за да бъдат идентифицирани всички въпросници, попълнени от всеки от тях, като мярка за гарантиране на тяхната анонимност.

Беше проведен предварителен тест, в който взеха участие 38 лица, случайно разпределени в експериментална и контролна група. Предварителният тест имаше за цел да се провери приложимостта и адекватността на процедурата на изследването: дали въпросниците и задачите са разбираеми за участниците, колко време им е нужно, дали да се позволи употреба на калкулатори и дали предложените им за изпълнение на задачите награди (като част от изследователската процедура) са действително възприемани от изследваните лица като награди.

Процедура. Преди провеждането на *първия експеримент* 207 участници са разделени по случаен начин в две групи – експериментална група (104 лица), в която мотивацията им е манипулирана, и контролна група (103 лица). В експерименталната група изследваните лица попълват въпросник за измерване на общата Аз-ефикасност. Мотивацията се манипулира, като им е предложена награда (освобождение от учебни занятия по-рано), ако се справят успешно със задачата, която трябва да изпълнят. Задачата, която включва 12 прости математически изчисления, им е подробно обяснена и демонстрирана. След демонстрацията изследваните лица са помолени да попълнят въпросник, който измерва нивото на тяхната мотивация за изпълнение на задачата и въпросник за измерване на тяхната специфична Аз-ефикасност (сила и ниво). Времето за изпълнение на задачата е 25 минути. В контролната група процедурата е идентична с тази в експерименталната група с изключение на манипулацията на мотивацията чрез награда.

Във *втория експеримент* вземат участие всички 207 изследвани лица. Вторият експеримент включва два етапа. На първия етап мотивацията им не се манипулира. На изследваните лица е представено описание на хипотетична ситуация, в която те могат да

изберат дали да участват в изпитание, което предполага физическа болка – преминаване през дълга пътека от горещи въглени с боси крака – срещу неголяма сума пари. Изследваните лица са помолени да кажат как биха постъпили в такава ситуация. След това те трябва да попълнят въпросници за измерване на тяхната мотивация за изпълнение на задачата, за специфична Аз-ефикасност и за степента на готовност да изпълнят задачата.

На втория етап мотивацията е експериментално манипулирана. На изследваните лица е представена промяна в описаната хипотетична ситуация, според която този, който успее да изпълни задачата, печели голяма сума пари. След това те са попитани как биха постъпили в такава ситуация и попълват същите въпросници, както в първия етап.

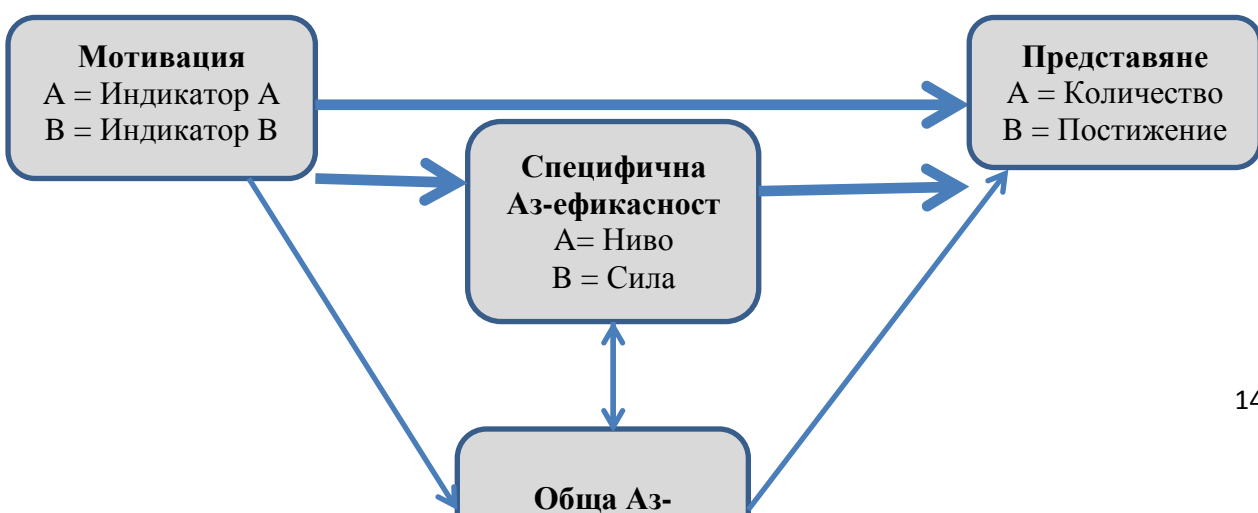
Инструменти и индикатори. За измерване на независимите променливи са използвани:

- Въпросник за обща Аз-ефикасност. Въпросникът се състои от 10 айтема и е основан върху въпросник за обща Аз-ефикасност (General Self-efficacy questionnaire) (Hurter, 2008), приспособен за целите на нашето изследване.
- Въпросник за мотивация за изпълнение на задача. В двата експеримента измерването на мотивацията за изпълнение на задача е осъществено чрез въпросник, създаден специално за тази цел. Мотивацията се измерва по два начина: индикатор А – чрез четири айтема в Ликертов формат, и индикатор В – чрез въпросник, който оценява нивото на мотивация за изпълнение на задача с петстепенни айтеми в Ликертов формат.

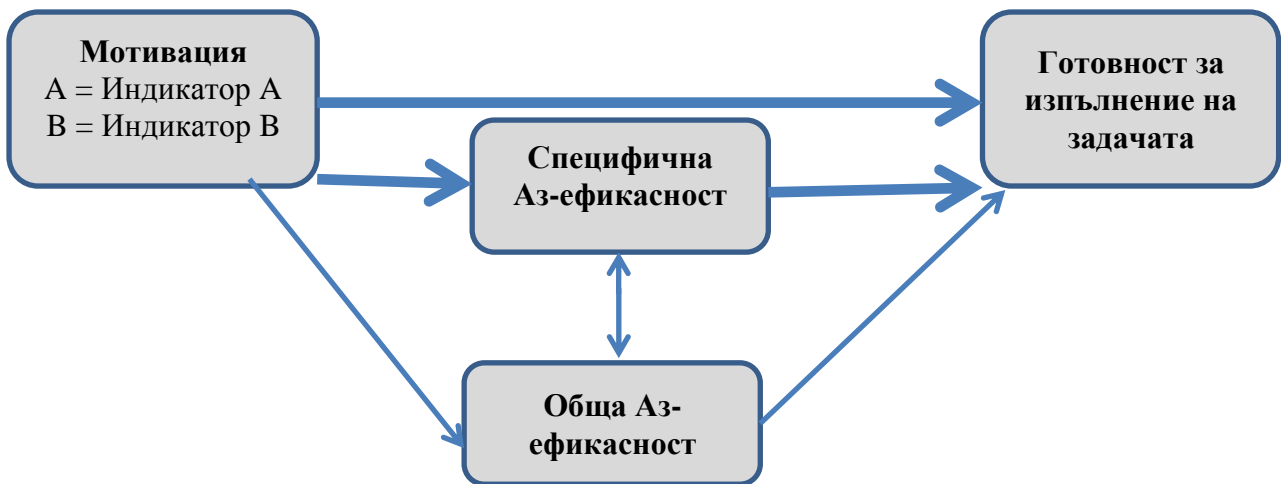
За измерване на зависимите променливи са използвани:

- Въпросник за измерване на специфична Аз-ефикасност. В първия експеримент се измерват два индикатора на специфичната Аз-ефикасност за определена задача чрез въпросник, основан върху Въпросник за специфична Аз-ефикасност (Self-efficacy questionnaire) (Hadid, 2013) с необходимото приспособяване към нашето изследване. Нивото на специфична Аз-ефикасност е измерено чрез отговори на изследваните лица на въпроса колко правилни отговора от 12-те айтема на задачата биха могли да дадат. Силата (степената на увереност на изследваните лица в правилността на техните отговори) е измерена чрез отговорите на изследваните лица на въпроса какви са шансовете им в проценти (от 0 % до 100 %) да отговорят правилно на всеки от айтемите. Във втория експеримент специфичната Аз-ефикасност се измерва чрез оценката на изследваните лица за нивото на успех, което те биха постигнали в хипотетичната задача, по петстепенна Ликертова скала.
- Представяне. В първия експеримент изследваните лица изпълняват математически изчисления и тяхното представяне е измерено по два начина: Количество отговори (правилни и грешни), и Постигание – брой правилни отговори.
- Готовност за изпълнение на задачата. Във втория експеримент готовността за изпълнение на задачата е измерено чрез оценката на изследваните лица за шансовете им да изпълнят описаните им задачи.

Моделът на връзките между променливите в първия експеримент е:



Моделът на втория експеримент изглежда по следния начин:



Хипотезите на емпиричното изследване са:

1. Ще се установи позитивна връзка между мотивацията и представянето.
2. Ще се установи позитивна връзка между мотивацията и Аз-ефикасността.
3. Ще се установи позитивна връзка между Аз-ефикасността и представянето.
4. Ще се установи слаба позитивна връзка между общата Аз-ефикасност и специфичната Аз-ефикасност.
5. Ще се установи взаимодействие между мотивацията и Аз-ефикасността.

Методи за анализ на данните. Всички статистически анализи са изпълнени с SPSS. Методите за анализ на данните включват: описателни статистики; установяване на надеждност на скалите чрез определяне на коефициенти на вътрешна консистентност Cronbach's Alpha; за проверка на характеристиките на въпросниците за шестте променливи в първия експеримент (два индикатора за специфична Аз-ефикасност, два индикатора за обща Аз-ефикасност, и два индикатора за мотивация), е използван t-test за независими извадки. За да се проверят характеристиките на въпросниците за мотивацията и специфичната Аз-ефикасност във втория експеримент, е използван t-test за подвойкови сравнения. За проверка на хипотезите са използвани тестове на Pearson и Spearman за наличие на корелационни връзки между променливите; използвана е и линейна регресия за установяване на взаимодействия между променливите.

В глава четвърта „Резултати от изследването“ са представени резултатите от емпиричното изследване, съпоставени с хипотезите. Първо са представени

характеристиките на използваните въпросници, след това корелационните анализи и линейният регресионен анализ. Резултатите от двата експеримента са представени последователно.

В първия експеримент са тествани разликите между две групи – експерименталната и контролната. Контролната група изпълнява задачата, без да е въведено експериментално въздействие за повишаване на мотивацията за изпълнение на задачата на изследваните лица, а в експерименталната група мотивацията на изследваните лица е експериментално манипулирана.

Във втория експеримент е тествана разликата между две ситуации сред всички участници в изследването. В първата ситуация е измерено нивото на готовността за изпълнение на задача в хипотетична ситуация, без да е въведена експериментална манипулация за повишаване на мотивацията им, а във втората ситуация е измерена същата променлива след експериментална манипулация за повишаване на мотивацията на изследваните лица да изпълнят задачата.

Данните са представени с отчитане на разликите между мениджъри и работници, между жени и мъже и между по-млади и по-възрастни изследвани лица.

Редът на представянето на данните е следният: връзки между мотивацията и Аз-ефикасността, връзки между общата Аз-ефикасност и специфичната Аз-ефикасност, връзки между мотивацията и представянето и връзки между Аз-ефикасността и представянето.

Представени са и резултатите от линейния регресионен анализ, извършен за проверка на хипотезата за ефект на взаимодействието на специфичната Аз-ефикасност и мотивацията върху представянето и готовността за изпълнение на задачата.

Характеристиките на въпросниците, използвани в изследването, са представени в таблици. Първата таблица се отнася до общата Аз-ефикасност, измерена и в двата експеримента. Втората таблица се отнася до първия експеримент с диференцирани експериментална и контролна група. Третата таблица се отнася до втория експеримент, с диференциация на двата етапа – преди и след манипулацията на мотивацията. Таблиците съдържат следната информация за всеки от индикаторите: брой айтеми, обхват на използваната скала, надеждност, средна и стандартно отклонение.

Т-тестовете за независими извадки, извършени за установяване на различия между експерименталната и контролната група за шестте променливи в първия експеримент, разкриват, че средната на специфичната Аз-ефикасност (индикатор Сила) в контролната група е значимо по-висок от средната на експерименталната група, и че постиженията в експерименталната група са значимо по-високи от тези в контролната група. Следва да се отбележи, че средните на двата мотивационни индикатора са по-високи в експерименталната група в сравнение с контролната, но разликите не са значими.

Т-тестовете за двойкови сравнения, извършени за установяване на различия в специфичната Аз-ефикасност и мотивацията между двата етапа на втория експеримент, разкриват, че средните на двете променливи са значимо по-високи след въвеждането на експерименталното въздействие.

Надеждността на променливите, определена чрез Алфа на Кронбах, е много висока и свидетелства за консистентността на твърденията във всяка променлива.

Резултати от първия експеримент

Връзки между мотивацията и общата и специфичната Аз-ефикасност

Установени са слаби корелационни връзки между мотивационните индикатори и общата Аз-ефикасност в експерименталната и в контролната група. В контролната група е установена слаба значима позитивна корелация между двата мотивационни индикатора и индикатор В (Сила) на специфичната Аз-ефикасност (табл. 1).

Таблица 1. Връзки между мотивацията и общата и специфичната Аз-ефикасност в експерименталната и в контролната група

		Обща Аз-ефикасност	Специфична Аз- ефикасност А	Специфична Аз- ефикасност В
Експ. група	Мотивация индикатор А	0.156 ** (0.259)	0.094 (0.114)	0.040 (0.048)
	Мотивация индикатор В	0.193 ** (0.291)	0.125 (0.087)	0.019 (0.026-)
Контролна група	Мотивация индикатор А	0.112 (0.152)	0.158 (0.145)	0.216* (0.225*)
	Мотивация индикатор В	0.193 (0.249*)	0.144 0.122)	0.215* (0.202*)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, в скобите – корелация на Spearman

Връзките между мотивацията и общата и специфичната Аз-ефикасност са проверени и от гледна точка на разликите между групите по професионална роля и възраст. Според професионалната роля резултатите сочат, че в експерименталната група корелациите не са значими и в двете групи според професионалната роля. В контролната група и само при работниците е установена значима позитивна корелационна връзка между мотивационен индикатор В и общата Аз-ефикасност, както и значима позитивна, но слаба връзка между мотивационен индикатор В и специфичната Аз-ефикасност А. Според възрастта са установени значими позитивни корелационни връзки между двата мотивационни индикатора и общата Аз-ефикасност само при по-младите изследвани лица в експерименталната група. В контролната група значима позитивна умерена корелационна връзка е налице между мотивационен индикатор А и специфичната Аз-ефикасност В само при по-възрастните изследвани лица.

Връзка между общата Аз-ефикасност и специфичната Аз-ефикасност

Връзките между общата и специфичната Аз-ефикасност в експерименталната и контролната група са представени в таблица 4.

Таблица 4. Връзки между общата и специфичната Аз-ефикасност в експерименталната и в контролната група

		Специфична Аз- ефикасност А	Специфична Аз- ефикасност В
Експ. група	Обща Аз-ефикасност	*0.238 (**0.262)	0.104 (0.174)
Контролна група	Обща Аз-ефикасност	**0.362 (**0.355)	**0.293 (0.266**)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, в скобите – корелация на Spearman

Резултатите в таблица 4 показват, че в контролната група са налице значими позитивни умерени корелационни връзки между общата и специфичната Аз-ефикасност, докато в експерименталната група е установена значима слаба корелация между общата Аз-ефикасност и индикатор А на специфичната Аз-ефикасност.

Анализът на корелационните връзки между общата и специфичната Аз-ефикасност в групите, формирани според професионалната роля и възрастта, показва, че корелациите между общата Аз-ефикасност и индикаторите на специфичната Аз-ефикасност в експерименталната група са по-силни за мениджърите в сравнение с работниците. В контролната група, обратно, корелациите са по-силни за работниците в сравнение с

мениджърите. Разграничението според възрастовите групи показва, че както в експерименталната, така и в контролната група връзките между общата Аз-ефикасност и индикаторите на специфичната Аз-ефикасност са по-силни в групата на по-младите изследвани лица.

Връзки между мотивацията и представянето

Корелационните връзки между мотивацията и двата индикатора на представянето – Количество и Постигане, са представени в таблица 7, отделно за експерименталната и за контролната група.

Таблица 7. Връзки между мотивацията и представянето в експерименталната и в контролната група

		Представяне Количество	Представяне Постигане
Експериментална група	Мотивация индикатор А	-0.006 (-.008)	0.128 (0.108))
	Мотивация индикатор В	-0.003 (-.027)	0.116 (0.073)
Контролна група	Мотивация индикатор А	0.136 (0.168)	0.086 (0.122)
	Мотивация индикатор В	0.179 (*0.205)	0.114 (0.169)

* $p < 0.05$, в скобите – корелация на Spearman

Резултатите показват, че в експерименталната група връзките между мотивационните индикатори и индикаторите на представянето са статистически незначими. В контролната група е установена значима позитивна слаба корелация между мотивационен индикатор В и индикатора на представянето Количество.

Не са установени значими връзки в анализа според професионалната роля. Анализът според възрастта показва, че са установени значими корелационни връзки само сред по-младите изследвани лица в контролната група между двата мотивационни индикатора и индикатора на представянето Количество.

Връзки между Общата Аз-ефикасност и представянето

Както в експерименталната, така и в контролната група не са установени значими корелационни връзки между Общата Аз-ефикасност и представянето. Анализът според професионалната роля показва, че са налице значими умерени връзки между Общата Аз-ефикасност и двата индикатора на представянето само при работниците в контролната група.

Връзки между специфичната Аз-ефикасност и представянето

Корелационните връзки между специфичната Аз-ефикасност и представянето в експерименталната и контролната група са представени в таблица 13.

Таблица 13. Връзки между специфичната Аз-ефикасност и представянето в експерименталната и контролната група

		Представяне	Представяне
--	--	-------------	-------------

		Количество	Постижение
Експериментална група	Специфична Аз-ефикасност А	0.349** (0.317)**	0.367** (**0.345)
	Специфична Аз-ефикасност В	0.434** (0.410)**	0.434** (**0.458)
Контролна група	Специфична Аз-ефикасност А	0.294** (0.295)**	0.178 (0.177)
	Специфична Аз-ефикасност В	0.295** (0.171)	0.243* (0.158)

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$, в скобите – корелация на Spearman

Резултатите разкриват разлики между двете групи. В експерименталната група съществуват значими умерени позитивни корелации между индикаторите на специфичната Аз-ефикасност и индикаторите на представянето. В контролната група същите корелационни връзки са по-слаби.

Корелационните връзки между специфичната Аз-ефикасност и представянето са анализирани и според пола. В експерименталната група връзките са по-силни при жените в сравнение с мъжете, но в контролната група са по-силни при мъжете в сравнение с жените.

Сравненията на корелационните връзки между групите, формирани според професионалната роля, показва, че повечето от корелациите са по-силни при работниците в сравнение с мениджърите. Анализът в групите, формирани според възрастта, показва, че в експерименталната група корелацията между специфичната Аз-ефикасност и индикатора на представянето Количество е по-силна при по-възрастните изследвани лица, а връзката между специфичната Аз-ефикасност и индикатора на представянето Постигане е по-силна при по-младите изследвани лица. В контролната група връзката между специфичната Аз-ефикасност и индикатора на представянето Количество е по-силна при по-възрастните изследвани лица; такъв е случаят и при връзката между индикатора Ниво на специфичната Аз-ефикасност и индикатора на представянето Постигане.

Ефект на взаимодействието между специфичната Аз-ефикасност и мотивацията върху представянето

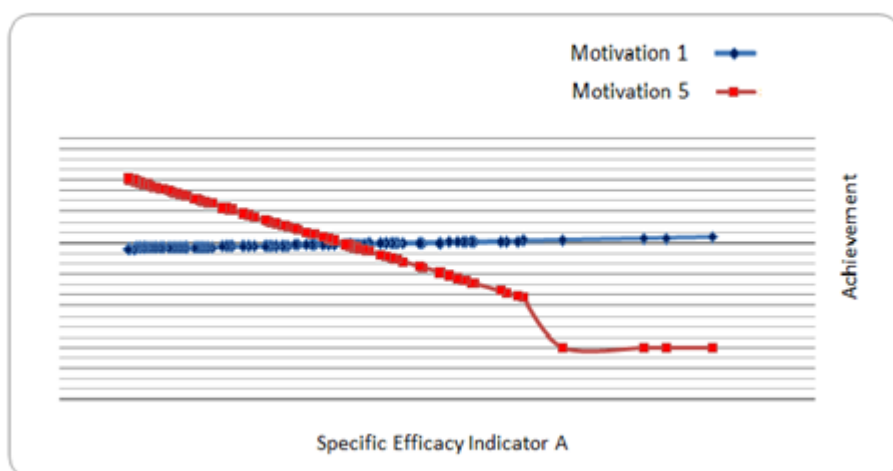
За да се провери наличието на ефект на взаимодействието между специфичната Аз-ефикасност и мотивацията върху представянето, е приложен линеен регресионен анализ (табл. 17).

Таблица 17. Резултати от линейна регресия с независими променливи Специфична Аз-ефикасност и Мотивация и тяхното взаимодействие и зависима променлива Представяне

Променлива	B	β	t	P
Constant	5.719		1.505	0.134
Специфична Аз-ефикасност - индикатор А	-0.026	-0.149	-0.558	0.577
Мотивация - индикатор А	-1.435	-0.443	-1.470	0.143
Специфична Аз-ефикасност*Мотивация	0.021	0.747	1.778	0.077

Както се установява, коефициентът на взаимодействието между специфичната Аз-ефикасност и мотивацията ($B=0.021$) е позитивен. Следователно колкото е по-висока мотивацията, толкова по-позитивен ще е ефектът на специфичната Аз-ефикасност върху представянето. Но ефектът на взаимодействието не е статистически значим.

На фигура 9 е представено графично изображение на ефекта на специфичната Аз-ефикасност върху представянето при изследваните лица с ниска мотивация (1) и висока мотивация (5).



Фигура 9. Ефект на специфичната Аз-ефикасност върху представянето според мотивацията

Анализът според пола показва, че коефициентът на взаимодействието между специфичната Аз-ефикасност и мотивацията е позитивен при мъжете ($B=0.033$), но не и при жените ($B=-0.005$). Според професионалната роля, анализът показва, че коефициентът на взаимодействието между специфичната Аз-ефикасност и мотивацията е позитивен и значим при работниците ($B=0.027$, $p=0.026$), докато при мениджърите е позитивен, но не е значим ($B=0.013$, $p=0.641$). Анализът според възрастта показва, че коефициентът на взаимодействието между специфичната Аз-ефикасност и мотивацията е позитивен, но не е значим при по-младите ($B=0.026$, $p=0.087$) и при по-възрастните изследвани лица ($B=0.017$, $p=0.368$).

Резултати от втория експеримент

Връзки между мотивацията и общата Аз-ефикасност

Не се установяват значими връзки между мотивацията и общата Аз-ефикасност преди и след експерименталната манипулация на мотивацията. Корелационните анализи в групите, формирани според професионалната роля, показват, че са налице значими позитивни корелации между двата индикатора на мотивацията и общата Аз-ефикасност, но само в етапа преди експерименталната манипулация и само при мениджърите. Корелационните анализи във възрастовите групи показват, че е налице значима корелация между мотивационен индикатор А и общата Аз-ефикасност само при по-младите изследвани лица преди експерименталната манипулация.

Връзки между мотивацията и специфичната Аз-ефикасност

Резултатите от корелационния анализ са представени в таблица 24.

Таблица 24. Връзки между мотивацията и специфичната Аз-ефикасност преди и след експерименталната манипулация

	Специфична Аз-ефикасност	
	Преди	След

Мотивация индикатор А	0.647**	0.749**
Мотивация индикатор В	0.493**	0.728**

**p<0.01

Корелационният анализ разкрива значими позитивни и силни връзки между мотивацията и специфичната Аз-ефикасност както преди, така и след експерименталната манипулация, като са по-силни след манипулацията. Освен това и на двата етапа от експеримента връзката на мотивационния индикатор А със специфичната Аз-ефикасност е по-силна в сравнение с индикатор В.

Тези корелационни връзки са по-силни при работниците в сравнение с мениджърите. По отношение на възрастта е установено, че връзките не се различават съществено при по-младите и по-възрастните изследвани лица.

Връзки между общата Аз-ефикасност и специфичната Аз-ефикасност

Резултатите от корелационния анализ са представени в таблица 27.

Таблица 27: Връзки между общата и специфичната Аз-ефикасност преди и след експерименталната манипулация

	Специфична Аз-ефикасност	Специфична Аз-ефикасност
	Преди	След
Обща Аз-ефикасност	0.146*	0.150*

*p<0.05

Установени са значими позитивни слаби връзки между общата и специфичната Аз-ефикасност, които не се различават съществено преди и след експерименталната манипулация.

Анализът според професионалната роля показват, че са налице значими връзки между общата и специфичната Аз-ефикасност преди и след експерименталната манипулация само сред мениджърите. Значими връзки са установени само при по-младите изследвани лица преди манипулацията.

Връзки между мотивацията и готовността за изпълнение на задача

Анализът на корелационните връзки между мотивацията и готовността за изпълнение на задача преди и след експерименталната манипулация е представен в таблица 30.

Таблица 30. Връзки между мотивацията и готовността за изпълнение на задача преди и след експерименталната манипулация

	Готовност за изпълнение на задача	
	Преди	След
Мотивация индикатор А	0.713**	0.809**
Мотивация индикатор В	0.633**	0.818**

**p<0.01

Установени са значими, позитивни и силни корелационни връзки между мотивацията и готовността за изпълнение на задача, като и за двата мотивационни индикатора връзката след експерименталната манипулация е значително по-силна.

Тези корелационни връзки са по-силни при работниците в сравнение с мениджърите както преди, така и след експерименталната манипулация. Анализът при двете възрастови групи показва, че преди експерименталната манипулация връзката между мотивацията и

готовността за изпълнение на задача е по-силна при по-възрастните изследвани лица, докато след експерименталната манипулация връзката е по-силна при по-младите.

Връзки между общата Аз-ефикасност и готовността за изпълнение на задача

Връзките между общата Аз-ефикасност и готовността за изпълнение на задача са статистически незначими както преди, така и след експерименталната манипулация.

Връзки между специфичната Аз-ефикасност и готовността за изпълнение на задача

Връзките между специфичната Аз-ефикасност и готовността за изпълнение на задача са представени в таблица 36.

Таблица 36. Връзки между специфичната Аз-ефикасност и готовността за изпълнение на задача преди и след експерименталната манипулация

	Готовност за изпълнение на задача	
	Преди	След
Специфична Аз-ефикасност	0.581**	0.741**

** $p < 0.01$

Резултатите показват, че са налице значими, позитивни и силни корелационни връзки между специфичната Аз-ефикасност и готовността за изпълнение на задача както преди, така и след експерименталната манипулация, като корелацията е по-силна след манипулацията.

Според професионалната роля са установени по-силни връзки при работниците в сравнение с мениджърите преди и след експерименталната манипулация. Не са установени съществени различия в силата на корелационните връзки между възрастовите групи и между мъжете и жените.

Ефект на мотивацията и специфичната Аз-ефикасност върху готовността за изпълнение на задача

За установяване на наличие на ефект на мотивацията и специфичната Аз-ефикасност върху готовността за изпълнение на задача е извършен линеен регресионен анализ на данните преди и след експерименталната манипулация на мотивацията (табл. 40 и 41).

Таблица 40. Резултати от линеен регресионен анализ с независими променливи Мотивация - индикатор А и специфична Аз-ефикасност и зависима променлива Готовност за изпълнение на задача преди експерименталната манипулация

Променлива	B	B	t	P
Constant	0.170		1.554	0.122
Специфична Аз-ефикасност	0.174	0.193	3.332	0.001
Мотивация - индикатор А	0.559	0.640	11.035	0.000

Таблица 41. Резултати от линеен регресионен анализ с независими променливи Мотивация - индикатор А и специфична Аз-ефикасност и зависима променлива Готовност за изпълнение на задача след експерименталната манипулация

Променлива	B	B	t	P
------------	---	---	---	---

Constant	0.301		2.196	0.029
Специфична Аз-ефикасност	0.263	0.251	4.483	0.000
Мотивация - индикатор А	0.631	0.648	11.602	0.000

Резултатите показват значим ефект на мотивационен индикатор А и на специфичната Аз-ефикасност върху готовността за изпълнение на задача както преди, така и след експерименталната манипулация на мотивацията.

Сегментирането на изследваните лица според професионалната роля преди манипулацията показва по-силни ефекти на мотивационния индикатор А и на специфичната Аз-ефикасност върху готовността за изпълнение на задача при работниците в сравнение с мениджърите. Анализът на данните след манипулацията показва, че ефектът на специфичната Аз-ефикасност върху готовността за изпълнение на задача също е по-силен при работниците в сравнение с мениджърите, но ефектът на мотивацията е по-силен при мениджърите.

Сегментирането на изследваните лица според възрастовите групи преди манипулацията показва, че ефектът на специфичната Аз-ефикасност върху готовността за изпълнение на задача е значима само при по-младите изследвани лица, но ефектът на мотивацията е по-силен при по-възрастните лица. След манипулацията ефектът на специфичната Аз-ефикасност е по-силен при по-възрастните изследвани лица, докато ефектът на мотивацията е значително по-силен при по-младите.

В глава пета „Обсъждане и заключения“ получените резултати са интерпретирани от гледна точка на степента, в която потвърждават хипотезите. На тази основа са извлечени изводи и са предложени възможности за практически приложения на резултатите от дисертационното изследване.

Като цяло резултатите подкрепят очаквания модел на връзки между променливите.

Връзки между общата и специфичната Аз-ефикасност. Специфичната Аз-ефикасност на участниците в това изследване беше измерена като възприеманото ниво на тяхната способност да решат математически задачи в първия експеримент или да преминат по пътека с нагорещени въглени във втория експеримент. Общата Аз-ефикасност се отнася до глобално убеждение за тяхната способност да се справят с всякакви задачи. Установената връзка между общата и специфичната Аз-ефикасност в това изследване е слаба до умерена. Освен това манипулацията на мотивацията в двете експериментални процедури отслабва тази връзка дори още повече. Едно обяснение на този резултат е, че общата Аз-ефикасност е основана върху много преживявания в различни ситуации и сфери на живота в продължение на много време, докато специфичната Аз-ефикасност се формира в тясно поле на преживявания, следователно не може да се очаква силна връзка между двете променливи.

В това изследване беше установена връзка между общата и специфичната Аз-ефикасност само при мениджърите, за разлика от работниците. Възможно е работниците да имат трудности да свържат своето общо ниво на успех със специфичната задача, пред която са изправени, и следователно тяхната оценка за способността им да изпълнят задачата е различна от оценката им за общата им способност да се справят със задачи. Изглежда мениджърите успяват по-добре да свържат конкретната задача със своя предишен опит и следователно връзката между общата и специфичната Аз-ефикасност при тях е по-силна. Възможно е уменията и управленският опит на мениджърите да правят по-лесно за тях да интерпретират задачата като по-съответна на техните способности в сравнение с по-малко опитните работници.

В обобщение, изследователската хипотеза, че ще се установи слаба връзка между общата и специфичната Аз-ефикасност, е потвърдена.

Връзки между мотивацията и представянето. В първия експеримент, преди въвеждането на експерименталната манипулация, мотивацията е слабо до умерено свързана с броя на решените задачи при по-младите хора (под 30 години). След манипулацията, която трябва да повиши нивото на мотивация на изследваните лица, слабата връзка между мотивацията и представянето не само че не се усилва, но дори изчезва. Но връзката между специфичната Аз-ефикасността и представянето се усилва при почти всички индикатори след манипулацията. По този начин се потвърждава допускането, че мотивацията влияе върху връзката между Аз-ефикасността и представянето. Тази връзка е по-силна в сравнение с пряката връзка между мотивацията и представянето.

Във втория експеримент е установена силна връзка между първия мотивационен индикатор и готовността за изпълнение на задача преди манипулацията на мотивацията ($r=0.713$, $p<0.01$) и тази връзка се усилва след манипулацията ($r=0.809$, $p<0.01$). Връзката между втория мотивационен индикатор се усилва дори повече след експерименталната манипулация на мотивацията (преди това е $r=0.63$, $p<0.01$, а след това е $r=0.818$, $p<0.01$). Тези резултати показват, че един от начините да се подобри представянето на работниците би могъл да е чрез повлияване на тяхната мотивация. По този начин, ако мотивацията се повишава, връзката между убеждението на работниците за тяхното ниво на способност да успеят в изпълнението на задача и тяхното реално представяне също ще се повишава.

В обобщение можем да твърдим, че хипотезата относно наличието на позитивна връзка между мотивацията и представянето е частично подкрепена в първия експеримент и напълно потвърдена във втория. Това показва, че връзката на мотивацията с представянето може да не зависи от възприеманата Аз-ефикасност. Организация, която цели да повлияе върху представянето на своите работници и служители, може да работи за повишаване на тяхната мотивация.

Връзка между мотивацията и Аз-ефикасността. Тези връзки са изследвани многократно и един основателен извод от прегледа на литературата по проблема е, че Аз-ефикасността е централен фактор във формирането на мотивацията, както беше представено в теоретичната част на дисертацията. В това изследване беше направен опит за проучване на въпроса дали и до каква степен би била възможна и обратна посока на тази връзка, с други думи, дали мотивацията участва във формирането на Аз-ефикасността, и по-точно на специфичната Аз-ефикасност. Проучването на тази хипотеза беше извършено на две нива: първо, проверка за връзка между мотивацията на изследваните лица и тяхната обща и специфична Аз-ефикасност. Такава връзка действително беше установена. Второ, беше тестван въпроса дали повишаването на мотивацията чрез експериментална манипулация ще повлияе върху силата на връзката. Резултатите показват, че силата на връзката се променя след манипулацията на мотивацията. И в двата експеримента е установено повишаване на нивото на мотивацията след манипулацията, което дава основания да се твърди, че манипулацията на мотивацията се оказва важно и значимо за изследваните лица и че това повишава тяхната мотивация.

По същия начин средното ниво на специфична Аз-ефикасност е тествано преди и след манипулацията на мотивацията. В първия експеримент и двата индикатора на специфичната Аз-ефикасност показват, че нейното ниво намалява след манипулацията на мотивацията. Така, в първия експеримент мотивацията се повишава, докато специфичната Аз-ефикасност намалява. Във втория експеримент, обратно на първия, е установено, че с повишаването на средното ниво на мотивация се повишава и нивото на Аз-ефикасността. Преди манипулацията на мотивацията средната на Аз-ефикасността е 2.06, докато след това е 3.16. Едно възможно обяснение на намаляващото средно ниво на Аз-ефикасността в

първия експеримент може да е, че изследваните лица знаят, че резултатите им ще бъдат проверени и оценени и други хора ще узнаят как са се справили. Това би могло да им причини тревожност и загуба на увереност и когато е измерена тяхната Аз-ефикасност, тя се оказва по-ниска от тази на лицата от контролната група, които не са изложени на риска да получат лоши резултати. Възможно е, когато човек е попитан за своето убеждение в своята способност да изпълни задача, неговият отговор да е различен от това, което той е способен да извърши в действителност.

В първия експеримент, преди манипулацията за повишаване на мотивацията, връзката между мотивацията (индикатор В) и общата Аз-ефикасност е $r=0.249$, $p<0.01$, докато след манипулацията връзката се повишава до $r=0.291$, $p<0.01$. Индикатор А не е свързан с общата Аз-ефикасност преди манипулацията, но след това е налице значима корелация от $r=0.291$, $p<0.01$. Така, в определени ситуации мотивацията може да влияе върху възприеманата Аз-ефикасност, обратно на възгледа, че перцепциите за ефикасност определят нивото на мотивация.

Разделянето на изследваните лица на групи, съставени от работници и мениджъри, и на две възрастови групи, показва, че връзките се различават между различните групи. Това означава, че и други фактори, например професионална роля и възраст, могат да влияят върху връзката между Аз-ефикасността и мотивацията. Тези резултати показват, че освен че манипулацията на мотивацията влияе върху Аз-ефикасността различно при различни групи хора, тя влияе и върху Аз-ефикасността на едни и същи хора по различен начин: докато в първия експеримент различни хора участват в експерименталната и контролната група, то във втория експеримент една и съща група хора участва в двата етапа преди и след манипулацията, и тук отново се установява, че връзката между мотивацията и общата Аз-ефикасност се променя след манипулацията на мотивацията. Тези резултати показват, че връзка между общата Аз-ефикасност и мотивацията не винаги съществува. Тя се променя за различните групи според професионалната роля и възрастта, както и за едни и същи хора в различни ситуации. Освен това манипулацията за повишаване на мотивацията влияе върху общата Аз-ефикасност. Тези резултати съответстват на теорията за социалното учене, която твърди, че мотивацията е повлияна от поведенчески фактори, личностни фактори и фактори на средата, но са необходими допълнителни изследвания за проучване на тези фактори за различни ефекти върху различни групи хора и в различни ситуации, за да бъдат разбирани по-добре.

Във втория експеримент също връзките между мотивацията и специфичната Аз-ефикасност, които силно се повишават след манипулацията, осигуряват подкрепа на твърдението, че мотивацията участва във формирането на Аз-ефикасността. Освен това в този експеримент едни и същи хора участват два пъти, преди и след манипулацията, и се оказва, че връзките между мотивацията и Аз-ефикасността стават по-силни след манипулацията на мотивацията.

Но хипотезата е, че ще се установи позитивна връзка между мотивацията и Аз-ефикасността и че промяна в нивото на мотивацията ще води до промяна в нивото на Аз-ефикасността, и това допускане е само отчасти подкрепено от данните: в първия експеримент връзката между мотивацията и ефикасността е негативна. Във втория експеримент хипотезата е напълно потвърдена: установена е позитивна връзка между мотивацията и Аз-ефикасността.

Връзка между Аз-ефикасността и представянето. В контролната група в първия експеримент са установени значими корелации между специфичната Аз-ефикасност и представянето. В експерименталната група след манипулацията на мотивацията, всички връзки стават по-силни. Тези резултати подкрепят предложението в това изследване модел, според който мотивацията влияе върху Аз-ефикасността, която на свой ред влияе върху

представянето. Когато мотивацията на изследваните лица е по-висока, е налице по-силна връзка между Аз-ефикасността и представянето.

Във втория експеримент се наблюдава подобна тенденция: преди манипулацията на мотивацията е установена силна връзка между специфичната Аз-ефикасност и готовността за изпълнение на задачата. Тази връзка силно нараства след манипулацията на мотивацията.

За по-добро разбиране на смисъла на откритите връзки беше приложен регресионен анализ, за да се проучи ефекта на взаимодействието между специфичната Аз-ефикасност и мотивацията върху представянето. В първия експеримент, според корелационните анализи, представянето на мениджърите не е свързано с тяхната специфична Аз-ефикасност, но при работниците специфичната Аз-ефикасност е свързана с представянето. Тези връзки се повишават след манипулацията на мотивацията. Регресионният анализ показва, че прогнозирането на представянето при работниците е значимо само при взаимодействието между Аз-ефикасността и мотивацията: колкото е по-висока мотивацията на работниците, толкова по-силен е ефектът на тяхната Аз-ефикасност върху постиженията им.

Ефект на взаимодействието между мотивацията и Аз-ефикасността върху представянето. Хипотезата е, че ще се установи значимо взаимодействие между нивото на мотивация и възприеманата Аз-ефикасност по отношение на представянето. В първия експеримент коефициентът на взаимодействие е позитивен и значим само за мъжете ($B=0.033$, $P=0.014$). Такъв е случаят и при работниците, но не и при мениджърите. Можем да заключим, че твърдението, че по-високата мотивация има позитивен ефект върху представянето, се отнася само до мъжете работници в една организация. Освен това, регресионните коефициенти на специфичната Аз-ефикасност и на мотивацията са негативни, а коефициентът на тяхното взаимодействие е позитивен. Това означава, че Аз-ефикасността и мотивацията поотделно не допринасят за подобряване на представянето, а само тяхното взаимодействие. Позитивният принос на специфичната Аз-ефикасност за представянето се появява само когато е съпроводен с повишаване на мотивацията, както установява и Nadid (2013).

Във втория експеримент същият регресионен анализ, приложен върху данните преди манипулацията на мотивацията, показва значими ефекти на мотивацията и специфичната Аз-ефикасност върху готовността за изпълнение на задача. Тези ефекти са по-силни след манипулацията, предвидена да повиши мотивацията на изследваните лица. Тези резултати показват, че манипулацията на мотивацията усилва ефекта на мотивацията и на специфичната Аз-ефикасност върху представянето на изследваните лица. Можем да заключим, че готовността за изпълнение на задача при работниците се влияе предимно от мотивацията, докато ролята на Аз-ефикасността е значително по-ограничена. Манипулацията на мотивацията изглежда е модератор на тази тенденция, така че след манипулацията Аз-ефикасността има малко по-силен ефект върху представянето, докато мотивацията има малко по-слаб ефект.

При по-младите хора готовността за изпълнение на задача се влияе много по-ясно от мотивацията, отколкото от Аз-ефикасността, но ефектът на манипулацията при по-младите лица е по-силен и води до значимо усилване на ефекта на мотивацията и до отслабване на ефекта на Аз-ефикасността върху готовността за изпълнение на задача. Тази тенденция може да е причинена от склонността на по-младите хора да поемат повече рискове и може би да са по-изкушени от голямата награда, която е обещана на тези, които ще успеят във втората хипотетична задача. Но при мениджърите и при по-възрастните хора манипулацията на мотивацията има различен ефект: мотивацията на мениджърите преди манипулацията има много по-решаваща роля върху готовността за изпълнение на задача в сравнение с Аз-ефикасността, но манипулацията води до доминация на ролята на Аз-ефикасността, така че колкото е по-висока мотивацията, толкова по-изкушени са

мениджърите да се стремят да получат наградата, дори въпреки липсата на вяра в техните способности да изпълнят задачата. При по-възрастните хора преди манипулацията ефектът на мотивацията върху готовността за изпълнение на задача е много по-силен от ефекта на Аз-ефикасността, а след манипулацията Аз-ефикасността и мотивацията имат идентични ефекти. Манипулацията на мотивацията, която повлиява връзката между Аз-ефикасността и готовността за изпълнение на задача, повишава ефекта на Аз-ефикасността върху представянето и обратно, води до значително намаляване на ефекта на мотивацията. Изглежда че по-възрастните работници реагират различно в сравнение с по-младите спрямо обещаните награди за успешно изпълнение на задачата, и придават различна важност на своята възприемана Аз-ефикасност. Този въпрос следва да бъде проучен допълнително, тъй като е възможно да има друга променлива, която не е получила достатъчно внимание в изследванията на Аз-ефикасността. Възможно е не само нивото на Аз-ефикасност да играе роля по отношение на ефекта върху представянето, но и важността, която човек придава на своята Аз-ефикасност.

В обобщение, резултатите показват, че при всички изследвани лица ефектът на мотивацията върху готовността за изпълнение на задача е по-висок от ефекта на Аз-ефикасността. Манипулацията за повишаване на мотивацията при работниците води до промени в тяхната Аз-ефикасност, което подкрепя твърдението, че промяна в мотивацията причинява промяна в ефекта на Аз-ефикасността върху готовността за изпълнение на задача, каквото е основното допускане на това изследване. Освен това от резултатите научаваме, че смисълът на повишаването на мотивацията е различен за различните групи хора и за едни и същи хора в различни ситуации.

На основата на представените данни могат да бъдат направени няколко заключения. Областта на мотивацията е широко изследвана област. Различни мотивационни теории предлагат разнообразни насоки за мотивиране на работещите и много изследвания показват, че различни преживявания могат да повлияят позитивно върху мотивацията. Много изследвания откриват свидетелства за това, че Аз-ефикасността повишава мотивацията и че мотивацията подобрява представянето. Но твърдението, че мотивацията може да играе важна роля във формирането на Аз-ефикасността и по този начин да влияе върху представянето, досега не е получавало силна емпирична подкрепа. Това твърдение може да има приложения и би помогнало на организациите в стремежа им да мотивират работещите и да се подобри тяхното представяне.

Основната новост в изследването е, че посоката на връзките, които бяха установени, подкрепя предложения модел, според който мотивацията участва в детерминацията на Аз-ефикасността и във формирането на връзка между Аз-ефикасността и представянето. Практическата значимост е, че мениджърите могат да влияят върху нивото на мотивация на работещите и по този начин да влияят върху тяхната възприемана Аз-ефикасност, което би довело до подобряване на представянето им. Това твърдение се различава от общоприетия възглед, че Аз-ефикасността определя мотивацията и влияе върху представянето и постиженията. Освен това фактът, че са установени различни връзки между мотивацията, Аз-ефикасността и представянето при различни групи изследвани лица има значение за начините за мотивиране на хората с различни характеристики, работещи в една и съща организация. Мотивирането на работещите за успех трябва да се прави с разграничаване на подходите, което би допринесло за по-голяма вероятност за успех в сравнение с опити да се мотивират всички работещи с идентичен подход. Мениджърите трябва да идентифицират релевантните фактори за различните групи работещи и да се опитват да приспособяват мотивационните програми към техните потребности.

Мотивацията на работещите влияе върху връзката между Аз-ефикасността и представянето им. Тази връзка, както се установи в това изследване, има по-голямо

значение в сравнение с пряката връзка между мотивацията и представянето. Изглежда че мотивацията има по-решаваща роля в сравнение със специфичната Аз-ефикасност в прогнозирането на готовността за изпълнение на задача.

Още едно заключение, извлечено от резултатите от това изследване, е че трябва да обръщаме внимание на твърдението, че по-възрастните работещи реагират по различен начин в сравнение с по-младите спрямо обещаните награди за успешно представяне, и придават по-голяма важност на своята възприемана Аз-ефикасност. Това означава, че в изготвянето на стратегия за награди за работещите, за да се подобри тяхното представяне, трябва да разбираме, че наградите оказват по-голямо влияние върху по-младите хора. Резултатите от това изследване показват, че връзките между променливите се различават не само между различните групи хора, но и при едни и същи хора в различни ситуации. Изглежда един и същ човек в различни ситуации може да има различна възприемана ефикасност, различна връзка между Аз-ефикасност и представяне, и различна роля на мотивацията, която влияе върху тази връзка.

Накратко, **заключенията**, които могат да се извлекат от анализа на данните, са:

1. Допускането за различни връзки между променливите, предложени от теорията на Бандура, се потвърждава: мотивацията участва в определянето на нивото на Аз-ефикасност и във формирането на връзката между Аз-ефикасността и представянето – колкото е по-висока мотивацията, толкова по-позитивен е ефектът на Аз-ефикасността върху представянето.

2. Това заключение е вярно само за мъжете и за работниците.

3. Има случаи, в които Аз-ефикасността и мотивацията поотделно не допринасят за подобряване на представянето, а само тяхното взаимодействие.

4. Ефектът на мотивацията върху готовността за изпълнение на задача е по-силен от този на Аз-ефикасността.

Изводи от изследването, които могат да се приложат в практиката, са:

1. Стратегиите за мотивиране на работещите трябва да вземат предвид факта, че има ситуации, в които убеждението на индивида в неговата способност за изпълнение на задачата е ниско (ниска Аз-ефикасност), но ако неговата мотивация е висока, той все още има високо ниво на готовност за изпълнение на задачите.

2. Мениджърите могат да влияят върху мотивацията на работещите и по този начин да влияят върху тяхната възприемана Аз-ефикасност, за да се подобри представянето им.

3. По-възрастните работещи реагират различно в сравнение с по-младите по отношение на обещани награди за успешно представяне, и приписват по-висока важност на своята възприемана ефикасност, отколкото на обещаните награди. Това означава, че при изготвянето на стратегия за възнаграждения за работещите трябва да разбираме, че наградите ще повлияят повече мотивацията и съответно – представянето при по-младите хора в сравнение с по-възрастните.

Като цяло, резултатите от изследването дават възможност да погледнем под различен ъгъл на връзките между Аз-ефикасността, мотивацията и представянето, и осигуряват приложима в практиката информация, както и насоки за следващи проучвания в тази област. Изводите, което можем да направим от резултатите, могат да са от голяма важност при изготвянето на стратегии за управление и мотивиране на работещите, за да имат по-високи постижения в своята дейност.

В отделен параграф са обсъдени и **ограниченията** на изследването и са формулирани **препоръки** за допълнителни изследвания по засегнатите изследователски въпроси, които да преодолеят споменатите ограничения:

- 1) Тъй като това е първоначално изследване, е препоръчително връзките между променливите, установени в него, да се тестват в следващи изследвания, за да бъдат валидизирани. Освен това, препоръчително е да се проведат допълнителни изследвания,

основани върху диференциацията между обща и специфична Аз-ефикасност, за да се подчертаят различията между тях и да се проучи ролята на общата Аз-ефикасност в различни сфери, както и да се проучат връзките между общата Аз-ефикасност в определени сфери и специфичната Аз-ефикасност, мотивацията и представянето в тези сфери.

2) Доколкото задачите във втория експеримент са хипотетични и в действителност е невъзможно да бъдат изпълнени, а е измерена само готовността те да бъдат изпълнени, е възможно това да има ефект върху установените връзки. Необходими са следващи експерименти със задачи, които могат да бъдат изпълнени в реални условия, за да бъдат тествани тези връзки отново.

3) Възможно е фактът, че в изследването участват мениджъри заедно с техните работници, да им причинява известно неудобство. Те могат да се чувстват некомфортно да решават математически задачи, изложени на риска да се представят по-зле от своите подчинени или да признаят, че са водени от желание да получат награда за изпълнението на задачата. Възможно е това да има ефект върху това, как те попълват въпросниците и върху факта, че за някои от променливите няма значими връзки при мениджърите. В бъдещи изследвания групите на мениджърите и работниците трябва да бъдат разделени, докато се провеждат експерименталните процедури. Освен това се препоръчва избор на задачи, които са възможно най-близо до опита на участниците (например даване на възможност за решаване на математическите задачи с калкулатори).

4) Ефектът на мотивацията върху връзката между Аз-ефикасността и представянето е интересно и необичайно допускане, което не е често срещано в литературата, затова то трябва да бъде изследвано допълнително, за да се обогати емпиричното познание в тази област.

5) Промяната на специфичната Аз-ефикасност, която беше установена след манипулацията на мотивацията във втория експеримент, не съответства на общоприетото становище, че ключов фактор за формиране на Аз-ефикасност е предишният опит. Необходими са още изследвания, които биха могли да разширят познанието по този въпрос.

IV. ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

1) На основата на теоретичен анализ на водещите възгледи за мотивацията и Аз-ефикасността е предложен концептуален модел, който дава възможност за обогатяване на теоретичното познание.

2) Изследването има принос за изясняване на теоретична неяснота, отнасяща се до посоката на връзката между мотивацията и Аз-ефикасността и до ролята на двата феномена в детерминацията на поведението.

3) На основата на резултатите от собствено емпирично проучване са идентифицирани несъответствия с водещата теория за Аз-ефикасността и са открити възможности за бъдеща изследователска работа в областта.

4) Резултатите от дисертационното изследване имат висок потенциал за приложимост в практиката на специалистите, заети с управление на представянето, способствайки за усъвършенстване на стратегиите за мотивиране на работещите и определяне на най-подходящата за организацията система за управление на представянето.

V. ПУБЛИКАЦИИ, СВЪРЗАНИ С ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Gomel, R. The relationships between motivation, specific self-efficacy and performance amongst adults – managers and workers. Сборник доклади от международна научна конференция „Приложната психология – възможности и перспективи”, ВСУ, 2017.
2. Gomel, R. Does Motivation Affects Relationships between Self-Efficacy and Performance? International Research Journal of York University, Vol 3, No 4, 2016.
3. Gomel, R. The relationships between Motivation and Self-Efficacy. International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Review (in press).