

Мотивационното поведение във философския дискурс на Исак Паси

Даниела Попова

The Motivation Behavior in the Philosophical Discourse of Isak Pasi: The motivation behavior is as a noetic as an efficient display of the thought and activities of every individual who implements goals, dreams and future plans in his/her surroundings. The contribution of Isak Pasi for clarifying man's nature has its significance and position in the Bulgarian literature in Management. The aim of the paper is some characteristics of the motivation behavior with the connection of the system approach towards Human Resource management to be identified.

Key words: motivation behavior, stimuli, locus minoris resistentiae, HRM.

ВЪВЕДЕНИЕ

В постмодерния 21 век процесите на глобализация и културните дилеми на човечеството все повече извеждат на преден план идеята философски да се осмисли битието, „в движение“ да се изгради жизнена концепция и възгледи за съвремението в перспективата „с право на избор“, на която Исак Паси обръща съществено внимание през целия си творчески път. В концепциите на перипатетическата школа на Аристотел, в разходките на Киркегор като предпоставка за неизчерпаемия му импулс да живее пишейки, в „сediaчата“ философия на Декарт Исак Паси открива и обрисова естетически и рационално (от гледна точка на икономическите науки) мотивационното поведение във фрагменти от битието такова, каквото е, а не като проекция или дори релация. В този смисъл анализът му за мотивите на човешкото поведение е сполучлива емпирична база за всеки мениджър, прозрял, че излизането извън ограничената рамка на директивния стил на работа, е ключът към конкурентно предимство и осмисляне на взаимодействията с другите в среда, в която културата като цяло е въпрос на избор.

СТИМУЛИТЕ КАТО МОТИВАЦИОННИ РЕАКЦИИ НА ПОСТМОДЕРНОСТТА

Едно от най-големите достойнства на „Мотиви на човешкото поведение“, според нас, като литературен ретроспективен поглед, е липсата на акцент върху идеологически вярвания и в същото време обективизация на опит преживян и осмислен в друго време. Отрицателната изповед на Исак Паси е интересна дискусия между идеи на Карл Маркс, такива за национализацията и приватизацията като икономически явления, които коренно могат да променят както действителността, така и мотивационното поведение. Особеното усещане в случая е провокацията на Исак Паси да те накара на всяка цена да се идентифицираш като идеалист, познаващ мисълта на Мигел де Унамуно, че „всъщност повечето хора, за които се твърди, че променят убежденията си, въобще не са имали такива“. Кореспондирайки с основните виждания на Исак Паси, мениджърът като носител и професионален психолог на мотивационното поведение на хората, би могъл да изведе от контекста на философския дискурс естествените човешки реакции на „любопитство“, „завист“, „лицемерие“ и т.н. и да ги обмисля винаги в определени ситуации като акумулиращи напрежение, намаляващи ефективността като цяло и формиращи производителност/продуктивност, която понякога е по-скоро болестно състояние на духа, отколкото прагматично решение на възникнал проблем. Ако в заложения отрицателен стимул се търси положителен резултат – реакция, то това е постижимо само при преразход на усилия, време и ресурси, които в повечето случаи надхвърлят в дългосрочен план очакваните ползи. Като пример за отрицателен стимул може да се приеме провокирането на завист. Исак Паси подчертава, че завистта е от „най-дълбоките подбуди, от най-могъщите пружини на човешкото

поведение". Интересен прочит на библейската легенда за Каин и Авел е посочената от него философско-символична поема на Байрон "Каин", преосмисляща мотива на почиващото на завист братоубийство като бунт срещу Бога, "който по всякакъв начин унижава страдащия човек". За да се изведе положителния резултат-реакция следва да се дефинира основната движеща сила на мотивационното поведение в този случай като следствие и състояние на съревнование и конкуренция, при които целта оправдава средствата. Макар и митологично разказана като предпочитание на боговете към един от братята, при по-внимателен прочит на легендата за Рем и Ромул се вижда, че Рем основава Рим и става пръв негов цар, а това е основната причина за завистта на Ромул, който разбира живота си през призмата на своята безпомощност да се примири с Бога. В този смисъл, според нас завистта може да се окаже блокираща енергията и креативността сила, която поддържа мотивационно поведение на вечно неудовлетворение и следване само на потребности от самореализация и самоактуализиране без отчитане на реалните възможности на конкретните ситуации. Мениджърите често отделят приоритетно много повече време за икономическите показатели на своята дейност, но понякога е добре да се проучва атмосферата сред служителите, защото на пръв поглед безобидни и нормални човешки усещания и състояния биха могли сериозно да нарушат баланса между ефикасност на процесите в организацията и кариерно развитие на човешките ресурси. Възможен е и друг "сценарий", в който завистта се реализира не чрез амбиция за доказване на способности, а чрез пречки спрямо "богоизбраните" да изпълняват дори основните си задължения. Завистта, в крайна сметка, е възможно да провокира мениджърите да прилагат индивидуален подход към мотивирането на човешките ресурси и да поддържа мотивационно поведение на бездействие към отрицателни стимули.

LOCUS MINORIS RESISTENTIAE И МОТИВАЦИОННО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ КРИЗА

"Мотивът за мястото на най-малкото съпротивление, за уязвимото място, за единствено уязвимото място е толкова ефектен, така поразяващ човешкото въображение, че най-охотно се използва в най-различни митологии и религии, които сами и без да заимстват от други, стигат до него." В морално – психологическо измерение locus minoris resistentiae има различни последствия. От една страна "най-уязвимото място" може да влече към фанатична привързаност и взаимнообусловеност на идеи, в които разумът отстъпва и се създава среда на едностранчиво, егоцентрично вглеждане само в собствените приоритети и нагласи. Другият аспект на "най-уязвимото място" се предпоставя от първия и разширява обхвата на проблема до степен, в която слабостите вече са и "оръжие", и сила в ръцете на властимащите. Изкушението да се прилага агресивен подход от мениджмънта при възлагането на задачи и реализирането на проекти може в резултат да акумулира трайно неудовлетворение от труда и скрита съпротива към всяка инициатива. Мотивационното поведение се проявява като липса на желание да се общува задълбочено по професионални въпроси и като изискван регламент за точно установени параметри на служебните взаимоотношения. Във века на социално-отговорния бизнес, според нас, е недопустимо от гледна точка на PR (а и не само) да се злоупотребява с locus minoris resistentiae. В забързаното ежедневие и повишеното ниво на стрес взаимоотношения от типа "игра на шах" имат ефект до момента, в който прагът на поносимост ги саморегулира и създава, образно казано, патови ситуации. За добро или лошо, в системата на управление на човешките ресурси общият запас психическа енергия се преразпределя в своите рамки и при несъответствия в една от страните на управленския процес, балансът се нарушава и за двете. "Най-уязвимото място" в този смисъл би могло да се определи като липса

на време за лично развитие и за регенериране на собствено самочувствие и положителна самооценка. Това, разбира се, е дискуссионно, но в позиция "с право на избор" всеки носи отговорност за собствените си мисли, усещания и енергиен заряд към проблемите и преценява доколко да демонстрира привързаност към работата си или да допринесе с ефективно преразпределение на своето време между почивка и полезни действия. "Хората хвалят високопоставените, за да покажат, че са техни приближени, а много рядко от уважение или благодарност." Това до голяма степен обяснява лицемерието в контекста на "най-уязвимото място". Суетата и изолираността на върха са присъщи не само на ниво "самоактуализиране", а и за всеки решил да получи заслужено признание за постигнати положителни резултати. Ето защо дистанцията в един философски курс е толкова важен параметър за устойчивото лично развитие в разбирането на човешките мотиви.

Изкуплението като религиозно-църковен термин означава "отпадането, заличаването, измиването, очистиането на нечия – понякога всеобща – вина за сторено зло, злодеяние, грях, тегнещ било върху извършителя им, било върху всички заради извършени от техни предшественици грехове, от които потомците са обречени да не могат да се освободят." В естетико-митологичния смисъл може би изкуплението представлява някаква романтична саможертва за общото благо, която се увековечава с величието на личността, дръзнала да понесе този благословен товар, но от прагматична гледна точка изкуплението би следвало да се разглежда като наказание, наложено от другите. Доколкото да си съдник на човека е недопустимо от етично-религиозни съображения, е може би уместно "най-уязвимото място" да не бъде обект на целенасочени въздействия за създаване на страхови състояния и невротични реакции относно смисъла и познанието за действителността, която ни заобикаля. Поучителна е една от посочените от Исак Паси крайни версии на идеята за изкуплението на Августин, според когото "грехопадението на Адам и Ева се е извършило единствено, за да може много хилядолетия по-късно да се появи Христос Изкупителя." Вината на Адам и Ева се разглежда като *felix culpa*, щастлива вина. Според Августин самото Божие проклятие "е изречено преди всичко, за да се осъществи изкуплението, донесено от Христос Спасителя". В никакъв случай не трябва да се омаловажават културно-религиозните предпоставки за изграждането на хората като личности, но доколкото работата е по-скоро практическо занимание с цел отвличане на вниманието от тежките екзистенциални въпроси и "дефицити" на битието, е добре атмосферата да бъде позитивна, с дух на сътрудничество и съпричастност към общите житейски дилеми. Докато самата цел на работата не стане прагматичен избор на ангажирания със сигурността и основните си потребности индивид да се труди, би било трудно да се въздейства за креативно мотивационно поведение. Разбира се, страхът и санкциите като мотивационни механизми се прилагат успешно в голяма част от случаите, в които кризата е социално-икономическа реалност, налагаща поведенчески модели на силна поляризация в ролите, осъществявани в системата за управление на човешките ресурси. Възможно е по този начин хората да бъдат провокирани действително да се усъвършенстват и да прилагат по-гъвкави комуникационни взаимодействия в средата си, което е важен акцент за интерпретативното разбиране на мотивационното поведение. Изкуплението, в крайна сметка, не може да бъде поето нито от ръководителя, нито от някой от подчинените, според нас, защото вярванията и разбиранията са "идеалистичното" аз на всеки индивид, а реалността изисква по-скоро кумулативен ефект на усилия и способности да се предотвратяват и/или решават проблеми по пътя към постигането на желани резултати.

Изкуплението като възможен вариант на делегиране на отговорности понякога се реализира и като несъзнавана мотивация, а в други случаи може да бъде плод на суката или пък отмъщение заради и въпреки справедливостта във

взаимоотношенията между хората. Скуката представлява обект на интерес в социалнопсихологическия етюд на Исак Паси от гледна точка на безсмислената й (според него) класификация и типологизиране, защото "безброй причини могат да я предизвикват – от празния живот на висшите обществени кръгове, до еднообразието на движението. " Постоянното еднообразие, "обричането на народа на бездействие" са алюзии за социалнополитическите действия на декабристите, за които споменава Исак Паси във връзка с "мъртвите души" на Гогол от това време. В този смисъл би могло да се приеме, че скуката е обусловена в голяма степен от социалното разслоение и политическата воля да се търсят начини за намаляване на безработицата не непременно чрез осигуряване на работни места от държавата, а чрез стимулиране на частните инициативи. Според нас, медийното поведение на ключови фигури е силен мотивиращ или демотивиращ фактор за абсорбирането на скуката чрез активни намеси на свободните пазарни ниши. В еднообразието невинаги се крие скука и затова мениджърите не бива да прибързват с решения за ротация на роли в процеса на работа, с делегиране на повече отговорности и организиране на мероприятия за квалификация в ширина на служителите си. В кризисни периоди понякога спокойствието и традиционните форми на взаимодействия в организационната структура са по-доброто решение от прибързаната реорганизация и допълнителното ниво на стрес, което се натрупва в следствие на напрежението от структурните реформи. Истинските промени в организацията не настъпват внезапно, а са резултат от дългогодишни усилия и работа. Възможно е като ответна реакция на реорганизацията да се изяви отмъщението на служителите чрез организационна съпротива и неприемане на новите регламенти на работното място. Прибързано и твърде самонадеяно е мениджърите да освободят несъгласните с новата политика. Няма незаменими хора, но има безвъзвратно загубено време, което понякога е най-важният стабилизиращ/дестабилизиращ фактор в дългосрочен план. Справедливостта като понятие може да се разбира нееднозначно от двете страни в системата за управление на човешките ресурси, но при всички случаи индивидуалните предпочитания невинаги са най-добрият "съветник" както за мениджъра, така и за всеки от персонала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

„Мотиви на човешкото поведение“ е задълбочено изследване на възможностите на хората да проявяват същността си в чисто човешки план. Шестдесетте социалнопсихологически етюда на Исак Паси обогатяват всеки докоснал се до идеите и внушенията им. Постмодерността изисква все по-разчупено разбиране за проблемите и природата им, а мотивационното поведение е ориентир както за присъщи от гледна точка на култура и националност черти, така и за потенциала за развитие на хората.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Паси, И., Мотиви на човешкото поведение, Фондация КОМ, София, 2006.

За контакти:

гл. ас. д-р Даниела Попова, Катедра „Администрация и управление“, Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“, тел.: 052-359 602, e-mail: popovadaniela@hotmail.com

Докладът е рецензиран.