



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



ROMÂNIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CNDIPT
OIPOSDRU



O Carieră
pentru o viață

„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

DEZVOLTAREA UNEI ATITUDINI POZITIVE: AUTOMOTIVAREA PREZENTĂRI, EXAMENE

Întocmit,
Bosinceanu Ana Ramona

Data,
31.07.2014

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României



ascent
GROUP



„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

DEZVOLTAREA UNEI ATITUDINI POZITIVE: AUTOMOTIVAREA PREZENTĂRI, EXAMENE

DEFINIREA CONCEPTULUI DE MOTIVARE

MOTIVAREA ESTE SUMĂ A ENERGIILOR INTERNE ȘI EXTERNE CARE INIȚIAZĂ, DIRIJEAZĂ ȘI SUSȚIN UN EFORT ORIENTAT SPRE UN OBIECTIV, CARE VA SATISFACE SIMULTAN ȘI TREBUINȚELE INDIVIDUALE

Ierarhia trebuințelor

Un punct de plecare în teoriile motivației îl constituie abordarea umanistă prin clasificarea piramidală a lui Maslow abordată în lucrările sale despre dezvoltarea individuală și motivație (Eysenck, 1998). În concepția lui Maslow, omul este o ființă care dorește tot mai mult, iar ceea ce dorește depinde de ceea ce are deja. Astfel, trebuințele umane sunt aranjate pe mai multe niveluri într-o ierarhie, în funcție de importanța lor. Inițial (anii '40) a fost prezentat un model cu cinci niveluri ale trebuințelor, pentru a ajunge la un model cu opt categorii (anii '60). La baza piramidei stau necesitățile care trebuie satisfăcute primele iar cu cât urcăm spre nivelurile superioare, intensitatea acestora scade.



„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

| Model | Maslow | Alderfer | McClelland | Herzberg |
|--------------|---------------------|-----------------|-------------------|--------------------|
| Nevoi | Auto-actualizare | Dezvoltare | Realizare | Factori motivatori |
| | Stimă și statut | | Putere | |
| | Sociale și dragoste | Relaționale | Afilieră | |
| | Securitate | Existențiale | | |
| | Fiziologice | | | |

Urmează prezentarea unor aspecte importante la care se face apel în încercarea de a înțelege motivarea umană.

Teoria nevoilor postulează că ființele umane au nevoi caracteristice și că oamenii pot fi motivați oferindu-le ceea ce au nevoie în schimbul efortului pe care îl depun. Cu alte cuvinte, oamenii sunt *motivați* să își satisfacă nevoile cele mai importante. Psihologul american Abraham Maslow a creat un model numit ierarhia nevoilor. Maslow considera că unele nevoi interne sunt mai stringente decât altele, și că este nevoie de satisfacerea nevoilor de bază (de pe nivele inferioare) înainte de eliberării energiei necesare împlinirii nevoilor de ordin mai înalt.

Nevoi fiziologice. Pe nivelul cel mai de jos al ierarhiei lui Maslow se află nevoile de bază, biologice sau fiziologice. Corpul uman are nevoie de aer, mâncare, apă, odihnă, îmbrăcăminte, sex. Modelul sugerează că oamenii cărora le este foame sau care se confruntă cu pericolul pierderii elementelor de bază necesare existenței umane sunt mai puțin preocupați de viața socială sau de satisfacerea nevoilor eu-lui interior. Doar în momentul satisfacerii nevoilor fundamentale ale biologicului oamenii se pot orienta spre alte nevoi care au fost latente în așteptarea împlinirii celor de pe nivelul inferior. În organizații aceste nevoi sunt satisfăcute prin acordarea unui nivel al salariului care să

„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

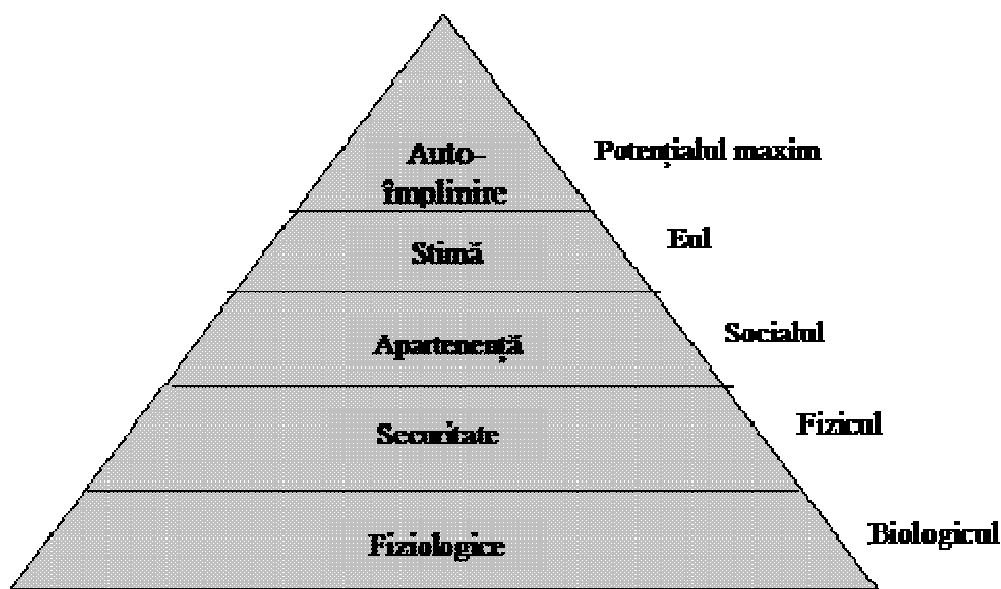
Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

asigure subzistența și printr-un program de lucru care să permită un nivel suficient al refacerii capacității de muncă.



Nevoi de securitate. Odată ce nevoile biologice au fost satisfăcute, oamenii devin preocupați de siguranța lor fizică și psihică. Securitatea reprezintă anumite condiții care amenință integritatea fizică a unei persoane. În organizații aceste nevoi se referă la: securitatea muncii (pericol de accidente și boli profesionale cât mai redus), securitatea locului de muncă (probabilitate cât mai mică de pierdere a locului de muncă respectiv, plata unor salarii peste nivelul minim de supraviețuire, libertatea de a se înscrie într-un sindicat, programe de pensii și asigurări.

Nevoi de apartenență. Dacă o persoană este satisfăcută din punct de vedere fiziologic și se simte în siguranță, este posibil că acea persoană va deveni interesată să își satisfacă nevoia de contact social. Modelul indică faptul că oamenii au nevoie să intre în contact cu alții și să se bucure de sprijin social. În situația în care oamenii sunt izolați sau singuri, nevoia de asociere nu va fi satisfăcută și își vor folosi energia pentru a încerca să o satisfacă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOSDRUOportunități de carieră
pentru viață

„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

Cu siguranță că nevoile sociale sunt mai profund condiționate cultural decât nevoile fiziologice și de siguranță, deoarece unele culturi presupun mai mult contact social cu ceilalți decât altele și oamenii învață să aibă nevoie de tot mai multă interacțiune și sprijin social. În aproape toate culturile, însă, pustnicii – cei care se izolează de ceilalți – sunt priviți ca excepții.

În organizații acest nivel se reflectă în securitatea și mândria pe care un angajat le poate resimți ca urmare a faptului că face parte dintr-o anumită companie sau aparține unei anumite echipe, prin posibilitatea de a interacționa cu alții la locul de muncă, de a dezvolta noi relații sociale.

Nevoi de stimă. Aceste nevoi se referă la nevoia de a fi bine cunoscut de către ceilalți și la nevoia individului de a se simți valoros, competent și respectat. În situația în care individul este ridiculizat, defăimat, discreditat sau evaluat negativ, se va simți rănit și nevoile de pe acest nivel nu sunt satisfăcute. În organizațiile moderne, în care nevoile de bază sunt satisfăcute, managerii trebuie să acorde multă atenție și energie nevoilor de stimă.

În organizații un mare număr de situații pot amenința egoul: evaluările anuale sau bianuale ale performanțelor, promovările sau creșterile salariale (ca și lipsa acestora), tipul de sarcini acordate și orice tip de feedback cu caracter critic.

Nevoi de autoîmplinire. Maslow a postulat că, dacă toate nevoile descrise anterior ar fi satisfăcute (ceea ce nu este însă cazul de obicei), oamenii s-ar afla în situația să își dezvolte potențialul maxim. Ei ar simți nevoia de a-și actualiza potențialul și de a-și atinge cele mai înalte obiective și aspirații. Maslow a descoperit că mulți oameni, gândindu-se la propriul lor potențial, pot fi speriați de ceea ce ar putea deveni. Unii dintre ei încearcă să se ferească de a-și dezvolta potențialul sau conștiința misiunii personale. Maslow a numit această tendință *complexul lui Iona* (după numele profetului biblic care, încercând să fugă de misiunea sa personală, a fost înghițit de o balenă și eliberat apoi pentru a-și împlini destinul).





„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

Din teoria nevoilor reies câteva implicații interesante pentru manageri. Dacă oamenii au nevoi interne care îi orientează spre anumite moduri de satisfacție, în organizații pot apărea o serie de probleme, deoarece acestea nu furnizează mijloacele satisfacerii acestor nevoi.

Profesorul Chris Argyris (Harvard) observa că, datorită faptului că nevoile sociale și de recunoaștere sunt adesea ignorate în organizații și că singurul domeniu deschis negocierii îl constituie salariul și beneficiile, muncitorii negociază intens în aceste domenii, ca și când ar încerca să pedepsească impunerea de limite în fața împlinirii nevoilor de pe nivelele superioare. Este mai ușoară negocierea pentru bani, timp și beneficii decât negocierea în vederea obținerii de interacțiune socială, statut, stimă și împlinire de sine. Managerii simt uneori că, datorită faptului că muncitorii negociază în principal pentru obținerea de factori materiali, sunt ignorați factorii cu adevărat importanți.

Nevoile existențiale. Alderfer include nevoile de pe primele nivele ale ierarhiei nevoilor a lui Maslow, traducându-le în termenii cadrului organizațional, și se referă la nevoia de a fi plătit, de a primi beneficii și de a beneficia de condiții de muncă decente.

Nevoile relaționale. Sunt similare nevoilor sociale definite de Maslow, iar în mediul de lucru se referă la nevoia de interacțiune socială și de a intra în contact cu alții.

Nevoile de dezvoltare. Reprezintă combinarea nevoilor de stimă și auto-depășire definite de Maslow și se referă la nevoia de a fi creativ și de a experimenta creșterea și dezvoltarea prin activitatea derulată în organizație.



„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792



Automotivarea și gândirea pozitivă

Practica auto-motivării este similară practicii motivării, doar că, de dată aceasta, acțiunea nu mai este îndreptată de către o persoană asupra alteia, ci este direcționată asupra propriului eu.

Ce ne auto-motivează?

Sunt multe elemente care ne auto-motivează. Un auto-motivator puternic este **succesul**. Astfel, dacă o persoană observă că are succes aplicând o strategie sau alta de viață, ea va tinde să folosească și în continuare tipul de strategie respectivă; mai mult, se observă în practică faptul că într-o dezbatere cei care „câștigă” tind să își schimbe atitudinile în direcția punctului de vedere pe care l-au apărât; la polul opus, cei care „pierd” tind la rândul lor să-și schimbe atitudinile, dar de data aceasta schimbarea se face în direcție opusă celei care a constituit aria proprie de argumentare în dezbatere. Hildum și Brown (apud Petty, Cacioppo, 1996) au inițiat un experiment care



„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

a condus la concluzii care au tins să confirme o astfel de afirmație; astfel, ei au telefonat studenților de la Universitatea Harvard cerându-le să-și exprime atitudinea în raport cu sistemul educațional al respectivei instituții de învățământ. La jumătate dintre studenți experimentatorul spunea „bine” ori „mm-hmmm” ori de câte ori studenții apreciau pozitiv sistemul educațional respectiv. Pentru cealaltă jumătate dintre studenți experimentatorul oferea aceleași comentarii verbale ori de câte ori aceștia criticau sistemul educațional al Universității. Cei doi autori au observat că studenții din prima categorie au făcut mai multe comentarii pozitive decât cei din cea de-a doua. Prin urmare, putem observa că influența externă poate fi un indicator substanțial pentru dezvoltarea *atitudinii de automotivare*.

Se cuvine să subliniem că nu doar influențele externe modelează modul în care ne motivăm, ci și propriul mod de a vedea lucrurile are acest efect. Am arătat deja importanța succesului în auto-motivare. Se cuvine să remarcăm o altă arie de acțiune a acestuia: astfel, succesul poate reprezenta un indicator al unei **stime de sine** mai puternice ori dimpotrivă mai scăzute. Stima de sine poate fi definită drept „sentimentul propriei valori” (Coleman, Glaros). Astfel, confirmarea externă (laude, premii, importanța a lucrului bine realizat) oferă unei persoane credința că ceea ce face este bine și poate să continue (sau că poate mai mult). Persoanele cu stimă de sine mai scăzută au mai puțină încredere în sine, se văd pe ei înșiși mai puțin capabili și sunt, în genere, cu o stare mai puțin pozitivă decât cei cu stimă de sine înaltă. Oamenii care au o stimă de sine scăzută, sunt mai deschiși la diferite influențe venite din exterior; pe de altă parte, stima de sine poate fi susținută de un interes mai mare pentru evenimente ce se petrec în afara sinelui, ceea ce trimite la ideea că persoanele cu o stimă de sine mai redusă tind să fie mai puțin implicative și deschise spre învățare. De altfel, stima de sine se află într-o legătură strânsă cu sentimentul adecvării și al competenței: este greu să menții un nivel înalt de stimă de sine dacă te simți incompetent și inadecvat.



„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

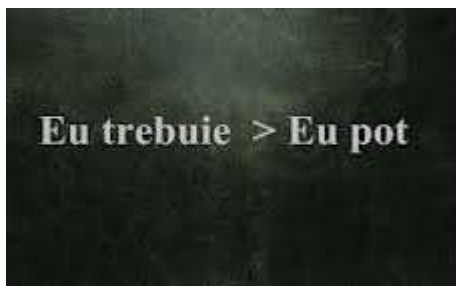
Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

Atitudinea pozitivă face diferența



Oamenii își pot schimba viața modificându-și atitudinile mentale. Între oameni există diferențe mici, dar acestea produc o diferență mare. Mica diferență este atitudinea. Marea diferență este dacă e pozitivă sau negativă.

Atitudinea noastră este pașaportul pentru un mâine mai bun.

Gândind, vorbind și acționând cu entuziasm vei atrage rezultate pozitive. Este adevărat că gândul precede acțiunea.

Chiar dacă gândești și vorbești pozitiv, nu îți vei îndeplini visele până când nu vei acționa.

Nu uita! Prietenii îți vor extinde viziunea... sau îți vor omorî visele. Evaluează-ți prietenii. Oare lucrurile din jurul tău te ajută să ai succes sau te trag înapoi?

Jeff KELLER spunea: Oamenii care vorbesc tot timpul despre lipsa banilor nu vor ajunge să-i strângă, iar Napoleon HILL considera că: Minte poate să obțină ceea ce concepe și crede.

Gândește-te că atitudinea ta este un filtru mental prin care percepi lumea. Unii oameni au un filtru optimist și văd jumătatea plină a paharului, alții au un filtru negativ și văd jumătatea goală a paharului.

Să ilustrăm împreună câteva diferențe dintre o atitudine pozitivă și o atitudine negativă:

- Persoana cu o atitudine negativă gândește: NU POT.
- Persoana cu o atitudine pozitivă gândește: POT.
- Persoana cu o atitudine negativă se axează pe PROBLEME.
- Persoana cu o atitudine pozitivă se concentrează pe SOLUȚII.
- Persoana cu o atitudine negativă le găsește celorlalți nenumărate DEFECTE.

„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

- Persoana cu o atitudine pozitivă caută aspectele POZITIVE ale celorlalți.
- Persoana cu o atitudine negativă se concentrează pe LIPSURI.
- Persoana cu o atitudine pozitivă este recunoscătoare pentru CE ARE.
- Persoana cu o atitudine negativă va vedea întotdeauna OBSTACOLELE.
- Persoana cu o atitudine pozitivă va vedea întotdeauna OPORTUNITĂȚILE.
- Și exemplele pot continua...

Ceea ce trebuie să înțelegi este că ai întotdeauna posibilitatea de a alege. Nu întotdeauna poți controla propriile gânduri. Tu îți controlezi atitudinea.

Recompensele pe care le primesc cei care perseverează depășesc cu mult durerea care trebuie să preceadă victoria.

O persoană fericită nu este aceea aflată într-o anumită situație, ci mai degrabă cea care are o anumită atitudine.

Succesul tău în viață începe și se termină cu atitudinea pe care o ai.

Succesul este o stare mentală. Dacă îți dorești să ai succes, trebuie să începi să te gândești la tine însuși ca la o persoană de succes.

Cheia succesului sau a insuccesului se află la TINE și depinde numai de atitudinea TA.



Motto: Nimic nu poate opri omul cu o atitudine mentală corectă să își îndeplinească scopul. Nimic din lumea aceasta nu îl poate ajuta pe omul care are o atitudine greșită.

Thomas JEFFERSON



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



ROMANIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CNDIPT
OIPOSDRU



O Carieră
pentru o viață

„Investește în Oameni!”

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „O carieră pentru viața ta! Oportunități de carieră prin consiliere și orientare profesională”

Contract de finanțare nr. POSDRU/161/2.1/G/132792

Bibliografie

1. Motivarea eficienta, Ioan-Ovidiu Panisoara, Georgeta Panisoara
2. Managementul resurselor umane - Georgeta Panisoara
3. Motivatia, tehnici si metode – Gheorghe Aradavoaiice
4. Teoria automotivarii (Edward I. Deci și Richard M. Ryan, Intrinsic Motivation and Self Determination).

