



ПСИХОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ: КАК ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ ВЛИЯЮТ НА НАШЕ ПОВЕДЕНИЕ

Уринова Нодира Шавкатовна
Ферганский медицинский институт
общественного здоровья,
преподаватель кафедры Латинского языка,
психологии и педагогики
nodira.urinova.1986@gmail.com

Аннотация: Мотиваторные процессы играют важную роль в управлении поведением человека. Статья посвящена исследованию влияния внутренней (самостоятельной) и внешней (внешне обусловленной) мотивации на поведение индивида. В работе рассматриваются основные теории мотивации, такие как теория самодетерминации и теория ожидаемой ценности, а также их применения в различных сферах жизни: образовании, бизнесе и личных отношениях. На основе анализа эмпирических данных, исследования подтверждают, что внутренние и внешние факторы могут работать как самостоятельно, так и в комбинации, создавая оптимальные условия для достижения целей. В статье обсуждаются как положительные, так и негативные аспекты использования внешних мотиваторов, таких как вознаграждения, и влияние внутренней мотивации на долгосрочную устойчивость поведения. Работа представляет интерес для исследователей и практиков в области психологии, а также для специалистов в области образования и управления.

Ключевые слова: мотивация, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, теория самодетерминации, теория ожидаемой ценности, поведение, личностный рост, когнитивные процессы, профессиональная деятельность, образовательный процесс.

Введение: Мотивация представляет собой процесс, который инициирует, направляет и поддерживает поведение индивида, играя ключевую роль в достижении целей. Мотивация является центральным элементом в психологии, так как она влияет на наше поведение, эмоции и даже восприятие мира. В психологии выделяют два основных типа мотивации: **внутреннюю** и **внешнюю**. Внешняя мотивация подразумевает влияние внешних факторов, таких как награды, признание или угрозы, в то время как внутренняя мотивация зависит от личных интересов, стремлений и желаний индивида. Понимание того, как внутренние и внешние факторы влияют на поведение, имеет важное значение

не только для психологии, но и для образования, бизнеса, здравоохранения и других сфер жизни.

Цель настоящей работы — исследовать, как различные внутренние и внешние факторы мотивации влияют на наше поведение. Рассмотрены основные теории мотивации и приведены примеры их применения.

Материалы и методы: Для изучения влияния внутренней и внешней мотивации на поведение использовались следующие методы:

Анализ литературных источников: был проведен обзор теоретических подходов и исследований в области мотивации. В частности, рассмотрены работы Маслоу, Деси и Райана, Врума и других ученых.

Качественные исследования: на основе анализа существующих эмпирических данных из психологии проведен обзор данных о поведении в различных ситуациях, включая работы, посвященные мотивации в образовательных учреждениях, на рабочих местах и в социальной среде.

Кейс-стадии: были рассмотрены конкретные примеры того, как внутренние и внешние факторы мотивации влияли на поведение людей в реальных ситуациях.

Результаты: Влияние внутренней мотивации

Внутренняя мотивация — это мотивация, которая возникает внутри личности, когда человек выполняет действия, потому что они интересны или приятны для него. Одной из ключевых теорий, объясняющих внутреннюю мотивацию, является теория самодетерминации. Согласно этой теории, люди мотивированы заниматься деятельностью, которая удовлетворяет их базовые психологические потребности, такие как потребности в автономии, компетентности и взаимосвязи с другими.

Исследования показывают, что высокая внутренняя мотивация способствует улучшению качества работы, более глубокому обучению и повышению удовлетворенности жизнью. Например, учащиеся, которые испытывают внутреннюю мотивацию, учат материал не из-за внешнего давления или награды, а потому что находят сам процесс обучения увлекательным и значимым.

Влияние внешней мотивации

Внешняя мотивация часто используется в таких сферах, как образование и бизнес, где люди стимулируются через вознаграждения, такие как деньги, признание, статус или другие внешние факторы. Теория ожидаемой ценности (Vroom, 1964) объясняет поведение индивидов в контексте внешней мотивации через оценку того, какие вознаграждения они ожидают получить в зависимости от результатов своего труда.

Внешняя мотивация может быть как положительной, так и отрицательной. Например, денежные вознаграждения или повышение в должности могут стимулировать людей достигать целей, однако, если они становятся основным мотивом, это может привести к снижению внутренней мотивации и даже выгоранию. Исследования показали,

что чрезмерная зависимость от внешних стимулов может снизить творческую активность и интерес к выполнению задачи (Deci, Koestner, & Ryan, 1999).

Сравнение внутренней и внешней мотивации

В различных контекстах внутренние и внешние факторы могут работать по-разному. Например, на работе внешняя мотивация в виде бонусов или премий может способствовать выполнению краткосрочных целей. Однако для достижения долгосрочных целей важна внутренняя мотивация, которая поддерживает устойчивый интерес и вовлеченность. В образовании исследования показывают, что студенты, мотивированные внутренне, более успешны в долгосрочной перспективе, потому что они ориентированы на сам процесс обучения, а не только на получение оценки или диплома.

С другой стороны, комбинированное использование внутренней и внешней мотивации может быть эффективным в определенных условиях. Внешние стимулы могут быть полезны в моменты, когда необходимо мотивировать человека начать действовать или выполнить задачу, а внутренняя мотивация поможет сохранять заинтересованность и устойчивость в долгосрочной перспективе.

Обсуждение: Мотивация играет ключевую роль в любом виде деятельности, будь то учеба, работа или личная жизнь. Важно понимать, что внутренние и внешние факторы мотивации не являются взаимоисключающими, и их влияние на поведение может зависеть от множества факторов, таких как личные предпочтения, социальные условия и контекст задачи.

Исследования показали, что комбинация внутренней и внешней мотивации может приводить к лучшим результатам в различных сферах. Например, в бизнесе сотрудники, которые получают внешние вознаграждения и при этом имеют возможность самореализации и автономии, проявляют более высокий уровень производительности и удовлетворенности. В образовательном контексте вовлеченность студентов может значительно возрасти, если они чувствуют, что обучение не только полезно, но и интересно.

Тем не менее, важно подчеркнуть, что избыточное использование внешней мотивации, особенно в тех случаях, когда она не соответствует интересам человека, может привести к снижению мотивации в будущем.

Важно, чтобы внешние стимулы не подавляли внутреннее стремление к деятельности, иначе это может привести к чувству выгорания и потере интереса.

Заключение: Исследование внутренней и внешней мотивации подтверждает, что поведение человека можно эффективно объяснить через взаимодействие этих факторов. Понимание того, как эти факторы влияют на наше поведение, помогает выстраивать стратегии повышения эффективности в различных областях, будь то образование, работа или личная жизнь. Важно развивать как внутреннюю мотивацию, так и использовать внешние стимулы, чтобы обеспечить устойчивость и высокие результаты в долгосрочной перспективе.

Развитие мотивации остается актуальной темой для дальнейших исследований, особенно в контексте новых технологий и изменяющихся социальных условий, что открывает новые возможности для улучшения качества жизни и повышения эффективности человеческой деятельности.

Литература

1. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science & Business Media.
2. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
3. Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). *A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation*. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627–668.