

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Книга Психология

Том 100

ANNUAIRE DE L'UNIVERSITE DE SOFIA „ST. KLIMENT OHRIDSKI“

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Livre Psychologie

Tome 100

МИГРАЦИОННОТО ПОВЕДЕНИЕ: МОТИВАЦИОНЕН АСПЕКТ*

КРУМ КРУМОВ, КНУД ЛАРСЕН, РЕЙДАР ОМУНДСЕН, КИЙС ВАН ДЕР ВЕЕР,
ДАМЯНА ИВАНОВА, ПЛАМА ХРИСТОВА, СИЛВИЯ ИВАНОВА**

Крум Крумов, Кнуд Ларсен, Рейдар Омундсен, Кийс ван дер Веер, Дамяна Иванова, Плама Христова, Силвия Иванова. МИГРАЦИОННО ПОВЕДЕНИЕ: МОТИВАЦИОНЕН АСПЕКТ

В настоящая статья рассматривается мотивационный аспект миграционного поведения. Представлен теоретический обзор основных теоретических концепций мотивации. Проведено эмпирическое исследование указанной проблемной области, осуществленное с помощью вопросника, составленного в целях настоящего исследования. Данный вопросник ориентирован на установление ведущих мотивов эмиграции болгарских студентов. Анализ результатов проведенного исследования формирует профиль эмиграционной мотивации болгарских студентов и рассматривает динамику эмиграционных мотивов.

Krum Krumov, Knud Larsen, Reidar Ommundsen, Kees van der Veer, Damyana Ivanova, Plama Hristova, Silvia Ivanova. MIGRATION BEHAVIOR: MOTIVATIONAL ASPECT

The present paper considers the motivation aspect of the migration behaviour. A theoretical survey of the main theoretical conceptions of motivation is presented. Empirical research is conducted in the indicated problem domain. The research is implemented by means of a questionnaire designed

* Тази студия е част от изследователски проект на тема „Мотивация и нагласи за емиграция на българските студенти“ по договор № ВУ-ОХН-2/2005 с Фонд „Научни изследвания“ при Министерството на образованието и науката.

** Крум Крумов (Софийски университет „Св. Климент Охридски“), Knud S. Larsen (Oregon State University, USA), Reidar Ommundsen (University of Oslo, Norway), Kees van der Veer (VU University Amsterdam, the Netherlands), Дамяна Иванова (Софийски университет „Св. Климент Охридски“), Плама Христова (Софийски университет „Св. Климент Охридски“), Силвия Иванова (Софийски университет „Св. Климент Охридски“).

for the purposes of the present research. The questionnaire is directed to establishing the leading motives for emigration of the Bulgarian students. The analysis of the results of the conducted research presented in the paper constructs the profile of motivation for emigration of the Bulgarian students and scrutinizes the dynamics of the motives for emigration.

УВОД

Феноменът „миграционно поведение“ е съпътствал човешкото общество още от зората на неговото възникване. Може да се каже, че до „модерните времена“ миграцията на човешките популации е била един от основните фактори за тяхното развитие, за техния социален, културен и технически прогрес, а от тук – и за развитието на човечеството като цяло. През различните епохи обаче причините, които стоят зад миграционното поведение, са били твърде различни, което придава и различни характеристики на този феномен. В този смисъл не е възможно да се поставя знак за равенство между миграционните процеси, наблюдавани в Европа по време на т. нар. „Велико преселение на народите“, миграционните процеси по време на Втората световна война и процесите, които се наблюдават днес. Зад тези процеси, които на пръв поглед изглеждат едни и същи, стоят коренно различни причини, което от психологическа гледна точка означава, че са налице различни типове поведение, детерминирани от различни, а може би и противоположни мотиви. Тези различия в детерминантите на миграционното поведение не са обусловени само от фактора време – те зависят също така и от много други фактори като социална среда, политическа култура, икономически климат, народопсихология и пр. Поради това е твърде погрешно например миграционните процеси, разгърнали се в източноевропейските страни след 1989 г., да се поставят под един знаменател и да им се приписват едни и същи характеристики. Миграционните тенденции за всяка отделна страна, за всеки отделен регион имат специфичен, валиден само за тях, психологически профил, тъй като са детерминирани от конкретни и присъщи на съответната популация мотиви. Именно мотивите като детерминанти на миграционното поведение са предмет на анализ в настоящото изследване.

1. МИГРАЦИЯ И ПРЕДСТОЯЩИ ГЛОБАЛНИ КРИЗИ

През XXI в. човечеството ще се сблъска с най-голямото предизвикателство в своята история – глобализацията. Процесът на глобализация ще изправи човечеството пред неподозирани изпитания и ще се наложи то да решава съдбоносни за него проблеми, един от които е проблемът за глобалния миграционен процес. Може би обикновените хора не подозират, но учените са длъжни да предупредят, че когато се говори за миграция, става дума не просто за демографски проблем, а за предстоящото голямо предизвикателство пред целия свят. Това предизвикателство ние наричаме „глобална миграционна криза“ и според

нас то е резултат, и в бъдеще ще продължава да бъде резултат, от пет други кризисни тенденции, които ще засегнат неминуемо човечеството през XXI в.:

– *Кризата, свързана с тероризма*, която може да се нарече „криза на тоталната агресия“. Корените на тази криза, причините и последиците от нея ще привличат вниманието на изследователите с нарастваща интензивност.

– *Кризата, свързана с предстоящите глобални климатични промени*. Тези промени не са резултат само или единствено от т. нар. „озонова дупка“ или от промените в течението „Ел Ниньо“ – това са циклични глобални промени, които са закономерни, които са се случвали и преди и неминуемо ще сполетят човечеството. Неконтролираното изпускане на вредни газове в атмосферата само ще ускори настъпването на климатичните катаклизми и ще ги извади извън контрол.

– *Енергийната криза*. Не само отделни части на света или бедните държави са застрашени от енергийна криза – с такива проблеми предстои да се сблъска такава икономически колоси като САЩ и страните от Западна Европа. Тази криза не може да бъде разрешена с военни средства, а само по пътя на интегративното преговаряне. За съжаление войните през XX в., и в частност войните в Персийския залив, не са в състояние да убедят световните политически фактори, че енергийната криза е невъзможно да бъде разрешена по пътя на военния конфликт.

– *Водната криза*. Както е известно на всички, ресурсите, независимо какви са те, са ограничени: не съществува безкраен ресурс. Това естествено се отнася и за водните ресурси, които ще стават все по-ограничени, и в крайна сметка човечеството в близко бъдеще ще бъде изправено и пред това предизвикателство.

– *Протеиновата криза*. Като резултат от водната криза, а също така и поради нарастването на числеността на населението, поради несправедливото разпределение на съвкупното световно богатство, поради замърсяването на околната среда и поради много други причини една от предстоящите кризи е протеиновата криза.

Тези пет кризисни тенденции, които в бъдеще ще засягат все по-осезателно живота и дейността на човечеството, според нас лежат в основата на една предстояща криза – **глобалната миграционна криза**. Тази глобална миграционна криза сема в себе си споменатите пет кризисни тенденции и е техен резултат, но наред с това в определен смисъл е и тяхна причина. Тя е в известен смисъл тяхна причина, тъй като е съпроводена с дефицит на отговорността по отношение на всичко, което оставят след себе си мигриращите индивиди – бедни домове, неурбанизирани селища, пустееща и неплодородна земя и пр. Всичко, което остава след тях, за самите тях е „лошо и непотребно място“ и изоставяйки го, те желаят да отидат на „по-доброто място“, т. е. чрез бягството си те разрешават своята индивидуална криза, но в същото време са причина за всеобща криза. Казано по друг начин, поведението на мигриращите

индивиди, от една страна, заслужава адмирации, тъй като това е поведение на свободни хора, които се опълчват срещу съдбата си, но в същото време това поведение заслужава порицание, ако е детерминирано само от егоцентрични мотиви, ако индивидите напускат „лошото и непотребно“ място, мотивирани само от идеята да се локализируют на едно друго, по-добро място, създадено от други хора. В нашата съвременност тази амбивалентна оценка на миграционното поведение има за резултат възникването на отрицателни атитюди и предразсъдъци към емигрантите, създаването на антиемиграционни закони и пр.

Разбира се, миграционните процеси са съпътствали човечеството от зората на неговото съществуване. Нещо повече, според нас миграционните процеси в зората на човешката история, а и впоследствие са били основен фактор за развитие и просперитет на човечеството: благодарение на миграционните процеси са овладявани нови територии, обогатявал се е човешкият геном, развивали са се и са отмирили цивилизации, осъществявал се е културен обмен и пр. В днешно време обаче, като изключим някои по-специфични аспекти на процеса, в общи линии миграцията от фактор за развитие и прогрес на човечеството се е превърнала във фактор, застрашаващ основите на неговото съществуване. В този смисъл няма да бъде преувеличено да се каже, че тук става дума не просто за демографски, социален, политически или икономически проблем на една или друга държава, а за глобална криза, свързана с миграционните процеси. В подкрепа на тази теза ще дадем само един пример. Според последни футурологични проучвания предвижданите климатични промени и очакваното повишение на температурите в глобален мащаб ще станат причина за ужасяващи деструктивни процеси за целия африкански континент. В резултат на тези климатични промени целият африкански континент ще изпадне в дълбока протеинова и водна криза, като вследствие от високите температури ще възникнат нови болести и масови огнища на зарази, епидемии и т. н. В резултат на това се очаква Африка да бъде обезлюдена: над 150 милиона африканци ще загинат, а останалата част ще емигрират. Можем само да се досещаме къде биха могли да емигрират тези 200 милиона африканци, можем само да се досещаме къде ще избухне тази бомба със закъснител. Всъщност корените на бъдещите събития се крият в миналото – и това с особена сила важи за африканския континент.

Този ужасяващ пример го даваме само за да подчертаем важността на проблема за многопосочните измерения на бъдещите миграционни процеси. Това е проблем не само за страните, които приемат емигранти – това е проблем и за изпращащите страни; това не е проблем само за безработните в приемащите страни – това е проблем и за работодателите; това не е проблем само на мигриращите популации – това е проблем и на коренните жители на съответната страна, и т.н.

Определени политически среди на Изток и на Запад, водейки политиката си и правейки предизборната си пропаганда, се отнасят твърде лекомислено към проблема за емиграцията. Политическите среди в източноевропейските

страни например, за да избягат от вината за огромната емиграционна вълна след 1989 г., са склонни да омаловажат вредата и огромните икономически, културни и политически последствия от това социално „бедствие“. Използват пропагандни клишета, те се мъчат да бъдат убедителни, като изтъкват дори „ползата“ от емиграцията. Така например в българското политическо пространство се прокрадва тезата, че емиграцията е нещо добро, тъй като: първо, политиците очакват приток от чуждестранни валутни ресурси с емигрантски произход към страната; второ, те се надяват, че емигриралите българи ще получат в чужбина по-високо образование и квалификация и завръщайки се впоследствие, ще бъдат по-полезни на страната си; трето, те смятат, че българските емигранти по принцип са полезни за страната си, тъй като разширяват българската диаспора и пропагандират българската култура; четвърто, те се надяват мястото на емигрантите да бъде заето от етническите българи, които в бъдеще ще се завърнат в родината и така ще се осъществи една тяхна вековна мечта и т. н. Всичко това са пропагандни клишета и защитни механизми на хора, които, за да оправдаят вината си, използват всякакви механизми на рационализация. В действителност обаче истината е много по-зловеща. Известно е, че след политическите промени от края на 1989 г. до края на 2006 г. населението на България намалява с около 15%, което се дължи главно на емиграцията. Известно е също така, че само в началото на 90-те години страната са напуснали няколко стотици хиляди български граждани с висше образование, сред които хиляди с научни степени и звания. Тук става дума за емигриране на най-младата, най-жизнената, най-образованата и най-способната част от българското население. Умишлено или не, България беше лишена от своя интелектуален елит, от оня потенциал, който всяка нация притежава и чието предназначение е да я води към просперитет и благоденствие. А както е известно, един от най-убедителните признаци за просперитета на една нация не е намаляването, а нарастването на нейното население. Това, че България за един кратък период губи 15% от населението си, е катастрофален факт, който може да стане действителност само в три случая – тежка и продължителна война със силен агресор, тотален геноцид спрямо народа и чумна епидемия, подобна на епидемиите в Средновековна Европа.

Причината за високата емигрантска вълна от Източна към Западна Европа и по-точно от България към западните страни трябва да се търси също така и в политиката, която водят правителствата на някои развити индустриални страни. Ако тази политика не би трябвало да се нарича лекомислена, не остава друга възможност, освен тя да се квалифицира като нехуманна или некомпетентна. Като нехуманна може да се квалифицира примерно политиката на САЩ и Израел към потенциалните емигранти от свои съседни страни. Както е известно, и двете държави издигат огромни, дълги стотици километри, стени по своите граници, за да спират потенциалните емигранти. Подобен факт не се нуждае от коментар, тъй като е известно къде, в кои отминали епохи и при

какви режими се издигаха преградни стени за разделяне на хората. Внимание заслужава обаче некомпетентността на политическите фактори от западните страни, предимно западноевропейските, по отношение на емигрантския процес. Във връзка с това е достатъчно само да зададем няколко въпроса: Защо още при първото разширяване на Европейския съюз към Европейския парламент не беше създадена солидна организационна структура, която да се занимава с емиграционните процеси? Защо Западът не настоя към правителствата на всяка европейска страна да бъдат създадени агенции, които да проучват емигрантското поведение, да правят научни изследвания и в крайна сметка да управляват емиграционните процеси в границите на своите държави? Наясно ли са политическите фактори в западноевропейските страни, че вграждането на отделния емигрант в новото общество означава промяна на неговите стари и формиране на нови атитюди, формиране на нова идентичност и т. н.? Ако тези въпроси звучат абстрактно, те биха могли да се свържат с конкретни факти, на които европейските народи търсят отговор. Така например известно е, че през октомври 2005 г. и 2006 г. в Париж от страна на емигрантите бяха извършени масови погроми, като безредиците в крайна сметка обхванаха по-големите градове на Франция. Наясно ли са властите с корените на подобно недоволство, с мотивите за агресивното поведение, известни ли са им пътищата, по които в бъдеще ще се разгърне натрупаната фрустрация сред определени емигрантски среди, знаят ли как и с какви средства да противодействат на всичко това? Известно е също така, че през същата година Лондон беше парализиран от терористични актове – бяха взривени автобуси от градския транспорт и линии в метрото, в резултат на което загинаха над петдесет души, а стотици бяха ранени. Озадачаващото е, че терористите бяха британски граждани – бивши емигранти, но още по-озадачаващото е, че впоследствие британското правителство не даде смислен отговор или поне някакво логично обяснение за корените на това явление. Въпросите, визириани в предходните редове, а и много други въпроси, биха могли да бъдат отправени не само към отделните правителства, но и към общността на учените. Именно актуалността на проблема и неговата важност за бъдещото развитие на човечеството са мотивирали настоящото изследване.

Емиграционният феномен би могъл да се изследва от най-различни гледни точки: икономическа, демографска, политическа, психологическа и пр. Особено важен за нас е психологическият аспект на емиграцията и по-конкретно – мотивите за емигриране. Но според нас няма мотиви за емигриране изобщо – мотивите за емигриране са конкретни, те са строго детерминирани от много фактори: от конкретния исторически момент, от конкретната социалнополитическа ситуация в дадената страна, от икономическата конюнктура, от културния модел и т. н. и разбира се – от конкретните особености на личността. Тези мотиви се характеризират с определена динамика: в едни региони доминират едни миграционни тенденции, в други – съвсем противоположни; в един

и същи регион през дадена епоха доминира една миграционна тенденция, през друга епоха доминира съвсем различна и т. н. Като пример могат да се посочат повечето от африканските държави и бившите социалистически страни: като цяло в африканския континент винаги са доминирали икономическите емиграционни тенденции (или мотиви), докато в бившите социалистически страни близо половин век след Втората световна война доминират политическите емиграционни тенденции, а към настоящия момент доминират икономическите мотиви за емигриране. Веднага следва дебело да се подчертае: не във всички бивши социалистически страни емиграционните тенденции, които доминират в началото на ХХІ в., са от икономическо естество. Като пример за сравнение бихме могли да посочим две бивши социалистически страни – Полша и България. Определено може да се каже, че в момента доминиращите емиграционни тенденции в Полша са от икономическо естество. Това обаче не се отнася за България и именно това конкретно предположение залегна в основата на проведеното емпирично изследване на мотивите за емигриране сред българските студенти. Истината за жизнения стандарт на българите в началото на ХХІ в. е ясна: България е една от най-бедните страни в Европа, а по жизнен стандарт и равнище на доходите тази страна е на последно място сред членовете на Европейския съюз. Незавидният жизнен стандарт обаче не е доминиращият или поне не е единственият фактор, който мотивира българите и особено младото поколение да емигрира. Наред с него като основна причина за емиграцията действат и фактори от политическо и културално естество и това се потвърждава от данните от редица емпирични изследвания (вж. примерно: 42; 43; 81). Преди да анализираме тези причини, ще се спрем накратко върху същността и особеностите на мотивацията.

2. МОТИВИТЕ КАТО ДЕТЕРМИНАНТИ НА МИГРАЦИОННОТО ПОВЕДЕНИЕ

Понятието „мотив“ произхожда от латинската дума „*moveo*“, която означава „движа“, „задвигвам“. В древността с тази дума са обозначавали пръчката, с която били подкарвани животните на паша. Етимологичният смисъл на думата разкрива двете основни функции на мотива – той служи за задвижване, енергетизиране на поведението и едновременно с това – за неговото насочване. Следователно мотивът може да се определи като **вътрешна** подбуда (*drive, incentive*), която енергетизира поведението, която го стартира, превръща го от възможност в действителност. Мотивът не е единственият детерминант на поведението. Поведението може да бъде детерминирано от най-различни външни и вътрешни фактори, които да не се осъзнават актуално. Ролята на вътрешни фактори на поведението могат да изпълняват множество феномени. Те могат да детерминират поведението ни, да го подбуждат, но ако не станат факт на нашето съзнание, ако не ги осъзнаваме, от психологическа гледна точка те

не са мотив. Вътрешната подбуда се превръща в мотив само тогава, когато е осъзната, когато осъзнаваме, че именно тя е основанието за нашето поведение. Понякога не се прави разлика между мотив и стимул. Трябва да се има предвид, че мотивът винаги е идеален по своята същност, докато стимулт може да бъде материален и идеален. Парите например представляват външен материален стимул, към който много хора се стремят, докато идеята за това, как да се спечелят, представлява мотив, който може да задвижи поведението на индивида. Високият обществен авторитет също представлява сериозен външен стимул, към който повечето хора се стремят, но той е идеален по своята същност. Даден външен обект може да изпълнява ролята на стимул само когато със своята значимост привлича и насочва към себе си поведението на хората. Обобщено може да се каже, че почти всички автори определят мотива като вътрешен детерминант на поведението, назовавайки го с различни термини – „вътрешна подбуда“, „вътрешна сила, която изпълва човека с енергия“, „вътрешно състояние“ и т. н. Както е известно, през 30-те години на миналия век Курт Левин определя мотивите като ядро на личността, а през 40-те години те биват определяни като вътрешни състояния, които задвижват поведението (32; 46; 47).

До началото на XXI в. няма различия при тълкуването на този аспект на мотива. Постепенно психолозите стигат до съгласие и за функциите на мотивите. Според едни автори мотивът е вътрешна подбуда, която само насочва поведението и дейността на личността. Други автори допълват тези функции, твърдейки, че мотивите, първо, подтикват поведението на хората, карат ги да действат; второ, направляват или насочват поведението към постигане на определени цели; и трето, поддържат поведението, правят го актуално за определен период от време (63, 222–223). Към тези три функции може да се добави още една много важна функция, която е свързана с промяната на поведението. Известно е, че поведението на индивида е само относително устойчиво и с течение на времето, с промяната на ситуацията то също се променя. И тъй като мотивите по принцип са вътрешен детерминант на поведението, от това следва, че самите те го променят, т. е. самите те имат променящи функции. Промяната е иманентно присъща на мотивираното поведение и обхваща всички негови компоненти, включително онези, които на пръв поглед изглеждат непроменливи. Един и същи индивид може да реализира различно поведение към един и същи обект при константни други условия само поради промяна на своите мотиви.

Индивидуалното поведение не е детерминирано само от един, а от много мотиви. В ранна възраст поведението на индивида е твърде елементарно, което означава, че мотивите, които лежат в основата му, са малобройни и опростени. Зрелият човек обикновено притежава една богата съвкупност от мотиви, които съпътстват неговото сложно поведение. Тази съвкупност от мотиви се нарича *мотивационна сфера*. Всяка личност притежава индивидуална, присъща само на нея, мотивационна сфера. Психологическият профил на личността зависи от много фактори – от възрастта на човека, от неговия опит, образование, културна

принадлежност и пр. Тази сфера обаче съвсем не е нещо хаотично – тя има строго определена йерархизирана структура и на върха на тази структура се намират т. нар. *доминиращи мотиви*. Доминиращи се наричат онези мотиви, които в определен период от време и при определени ситуации детерминират поведението на личността. Например при определена социална ситуация е възможно индивидите да свързват своите жизненни перспективи само и единствено със страната, в която са се родили и са израснали, но при промяна на тази ситуация е възможно съвсем противоположни мотиви да започнат да доминират поведението на същите тези индивиди. Поради това винаги трябва да се има предвид социалният контекст на мотивираното поведение. Когато обаче става дума за мотивите, които детерминират поведението на индивида в конкретната социална група, тогава се употребява терминът *социална мотивация*. С този термин се свързва анализът на поведението на индивида в рамките на конкретната група. Нашето общуване и взаимодействие с другите членове на групата, нашето коопериране или конкуренция с тях, нашата агресия към аутсайдера или поведение на послушание пред лидера – в основата на всичко това лежи т. нар. *социална мотивация*.

След тези първоначални уточнения, свързани с изясняване на научния статус на мотивите, етимологичния смисъл и общото съдържание на понятията, е необходимо да се спрем на по-важните теоретични възгледи за мотивите и мотивираното поведение. Ориентацията в теориите би ни помогнала за по-ясната експликация на феномена и би ни дала необходимите ориентири за създаването на един научнообоснован обяснителен модел за миграционното поведение.

3. ОСНОВНИ ТЕОРЕТИЧНИ ВЪЗГЛЕДИ ЗА МОТИВАЦИЯТА

Една от най-ранните теории, които си поставят за цел да обяснят мотивацията и мотивираното поведение, е *теорията за инстинкта*. Тази теория се свързва главно с имената на Уилям Джеймс и Мак Даугъл (35; 57), които лансират идеята, че голяма част от поведението на хората и на животните е инстинктивно. Според тях хората, подобно на животните, наследяват от родителите си базисни инстинкти, такива като инстинкт за продължение на рода, за оцеляване, за съревнование и пр. Самият инстинкт представлява генетически закрепен по време на филогенезиса механизъм, чието действие се включва при появата на съответен външен стимул. Например при появата на страшен звяр се задейства инстинктът за самосъхранение, човек изпитва страх и естествената му реакция е на избягване. Мак Даугъл първоначално поставя дванадесет основни инстинкта, които определят поведението на хората, сред които са страхът, отвращението, любознателността, гневът, стадният инстинкт, родителският инстинкт, инстинктът за продължаване на рода и пр. След години Мак Даугъл и психолозите, които разработвали тази теория, до такава степен се увлекли, че изброили над 10 000 инстинкта, които мотивират поведението. Още по онова време теорията за инстинкта била подложена на унищожителна

критика. Един от ключовите аргументи в тази насока е, че основните инстинктивни тенденции при хората могат да се модифицират вследствие на социализацията и опита до такава степен, че те да изгубят напълно своето влияние. В последните години се появиха изследвания, които показват, че в основата на човешкото поведение лежат някои инстинкти, които обуславят просоциалното поведение, агресията и избора на брачен партньор. Посочените изследвания доказват, че в съвременното общество при избора на брачен партньор при хората действа модел, подобен на модела в животинския свят, където изборът на партньор става въз основа на инстинкта. Изследванията показват, че съвременните жени инстинктивно избират такива партньори (зрели, амбициозни, съревнователни, печелещи), при които чувстват сигурност и които могат да осигурят бъдещето на децата им. По същия начин съвременният мъж избира инстинктивно и своята брачна партньорка – млада, здрава, способна да роди здраво поколение (80, 21–51).

Без да се впускаме в обсъждане или критика на подобна гледна точка, само ще подчертаем, че инстинктите, които човек унаследява по генетичен път, при всички случаи оказват влияние върху човешкото поведение. Предмет на нашето изследване обаче е не човешкото поведение изобщо, а мотивираното поведение.

Някои автори са склонни да обясняват мотивираното поведение с теорията за подкреплението (*Reinforcement Theory*). Това също е един от старите подходи към мотивацията, а самата теория води началото си от Б. Скинър, който изследва подкреплението при животните. Теорията има три ключови променливи – стимул, реакция и награда. Стимулът е нещо, което стои извън индивида и предизвиква поведенческата реакция. Наградата е нещо ценно, което се дава на индивида, ако реакцията му спрямо стимула е правилна. Тя се разглежда като подкрепление за правилната реакция. В бихевиористичен аспект връзката между подкреплението и мотивацията се изразява в това, че чрез подкреплението индивидът научава каква е правилната реакция, т. е. кое е правилното поведение, което трябва да реализира при наличието на съответния стимул. След като вече е научил „правилния“ отговор на даден стимул, индивидът сам, без външна намеса, може да контролира поведението си. Съгласно тази теория вярно е и обратното положение: чрез контрол на външните подкрепления (наградите) поведението на индивида успешно може да се управлява и насочва отвън. По такъв начин могат да бъдат формирани нови модели на поведение, но и не само това – биха могли да се модифицират в определена степен и вродени биологични потребности, водещи до промяна на вродени поведенчески стереотипи (вж. подробно: 30, 262–265; 55; 71, 318–327).

През 40-те години на миналия век теоретиците започват да мислят за мотивите като вътрешни състояния, които задействат поведението, свързвайки ги с три основни понятия: драйв, необходимост и хомеостаза. Една от теориите, които значително допринасят за разбирането на мотивите, е **драйв-теорията**. В нея потребността се разглежда като липса на биологична необходимост

(храна, вода), а подтикът, подбудата (**drive**) – като състояние на напрежение или възбуда, създадено от потребност. Когато човек усеща вътрешна подбуда, той се опитва да намали напрежението чрез удовлетворяване на въпросната потребност (63, 224–227).

Хомеостазата е присъщ на живите организми универсален механизъм, чрез който тяхното физиологично състояние се поддържа балансирано и стабилно. Целта на всеки биологичен организъм е да поддържа своето физиологично състояние в равновесие и това равновесие се постига именно чрез хомеостазата. Принципът на действие на хомеостазата често пъти се сравнява с действието на термостата. Например, ако температурата в една къща спадне под зададеното в термостата ниво, печката се включва, а когато достигне зададеното ниво, тя се изключва. Хомеостазата представлява система, която съдържа в себе си взаимнообуславящото се функциониране на четири основни механизма. Механизмът на включването се задейства тогава, когато биологичният организъм изпрати сигнал чрез механизма за обратна връзка за нарушаване на физиологичното равновесие. Едновременно с това се задействат и механизмът за сравнение, както и този за промяна. След привеждане на системата в действие чрез механизма за обратна връзка се констатира дали организъмът е възстановил равновесието си.

Всеки поведенчески модел има свой собствен енергиен източник – вътрешен подтик, или драйв. Поведението се детерминира от нивото на драйва, а също така и от външния *освобождаващ стимул*, който притежава възможността да редуцира напрежението. Естествено е, че на всеки поведенчески модел съответства не само точно определен енергиен източник, но и точно определен освобождаващ външен стимул. В общи линии е подобен и възгледът на Хъл с тази разлика, че той не смята, че на всеки поведенчески модел съответства отделен драйв. Според него драйвът по принцип представлява неидентифицирана енергия, която активира организма и може да се отнася до различен тип поведение. Схемата на Хъл е следната: депривацията предизвиква потребност у организма, тази потребност чрез съответните сигнали автоматично активира драйв, който от своя страна води до реализацията на съответното поведение. Впоследствие под влияние на изследванията на други автори, свързани с външния стимул, Хъл включва още един елемент в своята формула – *стимула* (incentive). Поведението според него до голяма степен е заучено и се дължи на опита. То обаче зависи от потенциала на външния стимул и от това, до каква степен поведението е закрепено (заучено) във вътрешен план, т. е. от силата на навика. Същината на схващането на Хъл може да се изрази с формулата, която той предлага:

$$s E r (\text{excitatory potential}) = D (\text{drive}) \times s H r (\text{habit strength})$$

Въз основа на тази формула се прави заключението, че потенциалът на стимулираното поведение ($s E r$) ще зависи от вътрешната подбуда (D), умножена по силата на заучения навик ($s H r$) (вж. подробно: 30, 281–282; 33).

Това, че установяването на баланс и снемането на напрежението в организма са свързани и с ученето, е много съществено постижение за представителите на драйв-направлението. Постижението е свързано и с това, че впоследствие се прави разграничение между първични и вторични подтици. **Първичните подтици** произхождат от биологичните потребности като потребността от храна или от вода. Храната, водата и другите неща, които удовлетворяват първичните подтици, се наричат **първични подкрепления** (*primary reinforcers*). На хората не им се налага да учат нито тези основни биологични потребности, нито първичните подтици за удовлетворяването им, тъй като те са им зададени генетично. Но ние учим други подтици, наречени **вторични подтици** (**secondary drives**). Веднъж придобит, един вторичен подтик ни мотивира да действваме така, *сякаш* имаме неудовлетворена основна потребност (10, 341–342).

Драйв-теорията и концепцията за хомеостазата страдат от съществени недостатъци и не могат да предложат изчерпателен модел за мотивираното поведение. Те обясняват задоволително поведението на животните, но в социалния свят са валидни само някои техни аспекти. Независимо от това в тези теории има рационални моменти, които са дали тласък в развитието на концепциите за мотивираното поведение.

Интересна е идеята на някои автори да свържат действието на мотива с общата възбуда на организма. Те определят възбудата като общо ниво на активация на няколко физиологични системи в организма, което може да се измери с електрическата активност на мозъка, с функционирането на сърцето, потенето (проводимост на кожата) или с мускулното напрежение (11, 109–131). Това означава, че възбудата неотменно съпътства поведението и не само го съпътства, но понякога нейното присъствие, ако е на по-високо от необходимото равнище, умишлено се редуцира. Разстроеният човек с треперещи ръце пали цигара и целта е една – той търси начин да редуцира възбудата. Обратното положение също е валидно – възбудата не само се редуцира умишлено, но в много случаи се търсят начини за нейното повишаване. Независимо от тези вариации средното равнище на възбудата е най-оптимално за работата на организма. Много автори (11, 11–56; 26, 243–254) определят средното равнище на активацията или средния потенциал на араузъла като най-предпочитан или оптимален и към него се стреми всеки организъм. Това означава, че постигането на баланс или елиминирането на дисфункциите в организма са свързани със средното равнище на араузъла. Много ниският араузъл води до демотивация и деформиране на поведението. Следователно хората се чувстват най-добре и се справят най-добре, когато възбудата е умерена (76, 525–547).

Съществуват различни видове възбуда и това го доказва Джефри Грей в своята теория за възбуждането (21, 469–534). Според него и наградата, и наказанието увеличават възбудата, но по различен начин. Когато човек бива възнаграждаван или очаква похвала, се повишава неговото сърцебиене, акти-

вират се определени зони в мозъка и неговото външно поведение е изпълнено с оптимизъм и готовност за повторение. При наказанието възбудата също се увеличава, но тогава се активират други зони на мозъка и човек изпитва тревожност и страх. В този случай се включва действието на затормозяваща система, която потиска или блокира поведението – човек започва да се поти, да трепери, замръзва на едно място и т. н. Според Грей в първия случай, при възнаграждението, араузьлът включва в действие т. нар. „поведенческа система на активиране“, а във втория случай, при наказанието, се включва т. нар. „поведенческа система на инхибиране“. Това означава, че в зависимост от положителната или от отрицателната стимулация на поведението системата на араузьла включва действието на две различни системи – *поведенческата система на активиране* или *поведенческата система на инхибиране* (вж. подборно: 62).

Един от най-популярните възгледи за мотивите е този на А. Маслоу. В действителност А. Маслоу никога не е писал специална теория за мотивите. Той създава теория за йерархията на потребностите (*need-hierarchy theory*) (52; 53). По-късно тази негова теория придобива голяма популярност като мотивационна теория. Според Маслоу в основата на човешкото поведение стоят потребностите. Те мотивират човека да постъпва по един или по друг начин с оглед задоволяването на тези потребности. След като една потребност бъде задоволена, на нейно място възниква нова и по този начин процесът никога не спира. Интересното в случая е, че потребностите на човека не са хаотични, а образуват система с точно определена структура. В структурата има пет групи потребности, които са разположени в йерархия на пет равнища. В основата на тази йерархия се намират *физиологичните потребности* – потребности от храна, вода, въздух, сън и секс. Това са потребностите на оцеляването, без които физическото съществуване на човека е невъзможно. Следват *потребностите от сигурност и безопасност*, които също имат отношение към оцеляването на човека. На третото равнище са разположени *социалните потребности* – потребността от привързаност, любов, приятелство, потребността на човека да бъде приеман от другите. Тези потребности гарантират успешното взаимодействие на индивида с другите членове на общността, в която живее. Следващото равнище в йерархията е представено от *потребността от оценка, уважение и признание* от страна на другите. Задоволяването на тези потребности води до висока самооценка, до освобождаване от тревожността и до постигане на душевен комфорт. На върха на йерархията се намира т. нар. *потребност от себеактуализация (self-actualization)*. Себеактуализацията е реализация на пълния потенциал на човека, това е неговото върховно осъществяване в дадена сфера, възможността му да докаже на какво е способен.

В теорията на Маслоу се наблюдават някои съществени моменти, състоящи се в следното:

Първо, потребностите на човека са разположени на пет йерархизирани нива, като Маслоу определя потребностите от първо и второ ниво като *базис-*

ни. Физиологичните потребности и потребността от безопасност са базисни, тъй като без тяхното задоволяване е невъзможно оцеляването на човека. Останалите потребности са от *висш порядък*, като най-висша по ранг е потребността от себеактуализация.

Второ, отделните видове потребности се намират в постоянна връзка и зависимост, като всяко по-горно равнище в йерархията на потребностите се намира в състояние на зависимост от по-долните равнища.

Трето, поведението на човека е зависимо и доминирано от онези потребности, които не са удовлетворени (unfulfilled). Индивидът задоволява своите потребности, като започва от онези, които са разположени в основата, и продължава нагоре по йерархията. Без задоволяването на дадена базисна потребност е невъзможно задоволяването на потребност от по-висш ранг. Например, ако човек не е задоволил потребността си от храна, той ще елиминира задоволяването на потребностите си от по-висш ранг – например потребността от безопасност.

Четвърто, по отношение на потребността от себеактуализация предходното правило не е в сила, т. е. тя е самостоятелна и независима от останалите потребности. Независимо от това, дали е удовлетворил базисните си потребности, човек може директно да пристъпи към задоволяване на потребността си от себеактуализация.

Друга теория за потребностите е т. нар. „теория на Д. Маклеланд за мотивацията за постижения“ (54; 55). В тази теория също става дума за потребностите като детерминанти на поведението и по-конкретно на поведението, ориентирано към постигане на успех. През последните петдесет години са реализирани невероятно много емпирични изследвания на мотивацията за постижения. Тя е изследвана в межкултурен контекст, във възрастов план, разкрити са взаимовръзки между мотивите за постижение и редица личностни качества. Доказано е, че хората с висока мотивация за постижение търсят на всяка цена успеха, те са склонни да поемат риск, не преживяват тревожност от евентуалния провал. Те подбират трудни, но ясни задачи за изпълнение, не се отказват от задачата, не търсят помощ и предпочитат винаги да получават обратна връзка за резултатите от своите постижения и т. н. (8; 40, 554–570; 84).

Представените теории за потребностите доказват неотменната връзка, която съществува между двата феномена „потребност“ и „мотив“. Поради тясната връзка между тези две понятия, а и поради факта, че и „потребността“, и „мотивът“ са вътрешни детерминанти на поведението, повечето автори ги използват като синоними – дори самите теории се наричат понякога „потребностни“, а понякога „мотивационни“. От гледна точка на строгия научен анализ всяка подмяна и взаимно заместване между понятията „мотив“ и „потребност“ са некоректни, защото от научна гледна точка зад всяко едно от тези понятия стои точно определено съдържание. Потребността не е абсолютен или единствен детерминант, а е само един от детерминантите на човешкото поведение.

Сама по себе си тя не е мотив и нейните детерминиращи функции не са директни, а са опосредствани: дадена потребност може да съществува – човек може да изпитва крайна липса от нещо, но въпреки това да не постъпва съобразно тази конкретна потребност.

Една от популярните мотивационни теории е теорията за целеполагането (goal-setting theory). Нейната верификация се осъществява преди всичко в сферата на трудовата дейност, но основните изводи, които тя прави, се отнасят до цялостното човешко поведение. Тази теория се свързва с името на Едуин Лок, който през 60-те години на миналия век предполага, че стремежът към постигането на целта при извършването на дадена работа е главен източник на мотивацията (49, 157–189). Основната предпоставка, от която той тръгва, е, че осъзнатите идеи регулират действията на личността. Идеята, че целта е детерминант на мотивираното поведение, е лансирана още от Курт Левин (46), а впоследствие нейната роля е доказана чрез „ефекта Зейгарник“. По-късно А. Н. Леонтьев (2, 87–97; 3, 65–78; 4), а също така и Дж. Аткинсон и неговите колеги (8) при разработването на своите модели за действията (actions) и мотивираната дейност също отделят важно място на целта.

Съгласно тази теория целта може да се превърне в главен мотивиращ фактор на поведението само ако е поставена правилно и ако процесът отговаря на някои психологически изисквания. Без съмнение данните от всички изследвания подкрепят значимостта на целта. Обаче съществуват различни видове цели, които в различните ситуации не се оказват толкова значими. Така например е доказано, че генерализираните, общите цели, оказват неблагоприятно влияние върху изпълнението на поставената задача. Например общи пожелания от рода на „изпълни го по най-добрия начин“ се оказват неефективни. За да бъде изпълнението ефективно, целите трябва да бъдат конкретни, точни и измерими, както и да е налице обратна връзка. Колкото по-специфични са целите, толкова по-концентрирани са индивидуалните усилия в тяхното преследване и толкова по-директно насочено е поведението (50, 89–114; 77, 188–216). Обратната връзка сама по себе си не може да се превърне в мотивационен фактор на поведението. По-ефективни се оказват онези видове обратни връзки, при които работникът сам наблюдава и отчита своя собствен прогрес, а не онези, които се пренасят механично отвън (34, 359–372; 86, 89–114).

За да бъде ефективна целта, индивидът, първо, трябва да знае какво се изисква от него да извърши. Второ, индивидът трябва да приеме целта като нещо желано – само тогава нейното мотивиращо въздействие ще бъде високо. Приемането на целта означава индивидът да се ангажира с полагането на всички усилия за нейното постигане. Ако целта се прецени като много трудна, тя може да бъде отхвърлена. За сметка на това обаче, ако една трудна цел бъде приета, индивидът ще направи всичко възможно за нейното изпълнение. По такъв начин много трудните цели означават ангажиране с по-високи усилия за тяхното изпълнение (73, 434–452).

Взаимовръзката между поставяне на цели и трудност на задачата е важна за практиката и затова са правени множество изследвания. Доказано е, че ако двата фактора – „способност“ и „приемане на целта“, са константни, то тогава колкото по-трудна е целта, която трябва да се постигне, толкова по-усърдно и ефективно е изпълнението на задачата. Съществуват фактори, които опосредстват връзката между трудността на задачата и нейното приемане. Доказано е, че един такъв фактор е участието на индивида в поставянето на целите. Логично е да се допусне, че лесните цели се приемат бързо и лесно, а спрямо трудните цели се оказва съпротива. Това по принцип е така, но съществува един фактор, който променя ситуацията, и това е участието на индивида в поставянето на целите. Целта се преследва ефективно и се проявява като силен мотивиращ фактор на поведението, ако индивидът участва в процеса на нейното поставяне и ако я приеме като нещо желано, към което трябва да се стреми и на което трябва да се отдаде изцяло (18, 50–66; 87, 595–615).

Едно от големите постижения в изследването на мотивираното поведение е свързано с разкриването на механизмите на атрибуцията. Има ситуации, в които хората постъпват инстинктивно или интуитивно, има и ситуации, в които постъпките са прости и са подчинени на схемата „стимул – реакция“. Обикновено при съзнателното поведение или в необичайни ситуации всеки човек си задава въпроса, *защо постъпва така, а не иначе*, като си дава имплицитни обяснения, *защо постъпва по един, а не по друг начин*. Собствените ни обяснителни модели, които конструираме във връзка с поведението на другите и по отношение на нашето персонално поведение, търсенето и намирането на причините за поведението на другите и за собственото ни поведение, всъщност представляват процес на *каузална атрибуция*.

Съвсем очевидно е, че процесът на приписване на причинността е директно свързан с мотивацията. Търсенето и намирането на причините за поведението на другия човек или за нашето собствено поведение е фактически акт на отгатване на мотива, който стои зад постъпката. Друг е въпросът, дали това „отгатване“ е правилно или адекватно. Без съмнение ние невинаги можем да отгатнем какви са причините за поведението на другите хора, тъй като се виждат само резултатите от това поведение, а причините, онова, което го детерминира, е скрито от погледа ни. В случая е важен фактът, че каузалната атрибуция е процес на търсене на скритите причини, които стоят зад реализираното външно поведение, търсенето на оня вътрешен, скрит, детерминиращ, подбуждащ външното поведение фактор, който фактор по същество представлява мотивът на постъпката. Това, на какво и на кого ще бъдат приписани причините за поведението, е акт от фундаментално значение – от този акт зависят динамиката на поведението, неговата трансформация, динамичен обрват, интензивност или прекратяване. В този смисъл процесът на атрибуцията е свързан с мотивацията, а самите атрибутивни теории могат да бъдат използвани като теоретични модели за обяснение на мотивираното поведение.

Съществуват различни обяснителни модели на атрибуцията, а оттук – и различни подходи към атрибутивната теория (27; 37; 39, 457–501). Тук обаче не си поставяме за задача да правим анализ на атрибутивната теория, а само да утвърдим фундаменталния факт, че причините, които хората приписват на собственото си поведение, са директно свързани с цялостната динамика и трансформациите на мотивите. От съществено значение за изясняване на същността на мотивираното поведение е приписването на причинността за резултата от него. Преди да реализираме дадена дейност или конкретна съзнателна постъпка, ние знаем защо трябва да постъпим така, какви са нашите основания, причините, които я детерминират. Също така сме наясно и какъв трябва да бъде резултатът, който очакваме, а след като сме го получили, си даваме сметка, защо този резултат е точно такъв. Търсенето на причините за резултата от нашата дейност или постъпка и изясняването на тези причини представляват акт на каузална атрибуция.

От гледна точка на атрибутивната теория могат да се посочат четири типа причини, на които хората приписват своите успехи и провали – *способности, усилия, трудност на задачата и късмет* (вж. подробно: 38, 107–128; 85, 548–573; 72, 508–510). Разбира се, върху атрибуцията могат да повлияят много други неща – видът и количеството на информацията, която се използва при приписването на причинността, социалната ситуация и културният контекст, в който се извършва приписването, личният опит и личностните характеристики на индивида и пр. Приписването на причинността при всички случаи е съпроводено с грешки, в резултат на което се променя цялата динамика на мотивацията, а оттам – и характеристиките на поведението. Тези грешки могат да се дължат на атитюдите, схемите, стереотипите или предразсъдъците на личността. Добре проучена е основната грешка, съпътстваща каузалната атрибуция, известна като *фундаментална атрибутивна грешка*. Тя се проявява като обща тенденция да се надценяват персоналните и да се подценяват ситуативните фактори като причина за поведението (29, 422–435; 69; 75, 123–132). Нейното проявление се свързва с различни причини – с известното от гешалтпсихологията взаимодействие между „фигура и фон“, при което фигурата поглъща енергията на полето, с количеството опит на индивида, с културния контекст и т. н.

Когато разглеждаме атрибутивния подход към мотивацията, не може да не споменем концепцията за „*интринсик – екстринсик*“ мотивацията. Някои автори разглеждат тази концепция по-широко в контекста на атрибутивния подход, а други – в контекста на предложената от Едуард Дисси когнитивно-оценъчна теория (Cognitive Evaluation Theory) (вж.: 16; 60, 350–353; 67, 174–193). Независимо от интерпретациите концепцията се свежда до това, че ако причините за дадено поведение първоначално са били *вътрешни* (индивидът сам е инициатор за дадено поведение), но впоследствие те се трансформират и станат *външни* (поведението се иницира, провокира се отвън, обективно), то силата на мотивацията намалява. Изследването на ефектите от релацията „инт-

ринсик-екстринсик“ мотивация се приписва предимно на Е. Диси (14, 217–229; 15). Той и неговите колеги доказват как на практика каузалната атрибуция може да повлияе на човешкото поведение. В своята *Теория за вътрешната мотивация (Intrinsic-Motivation Theory)* Е. Диси предполага, че по принцип хората биват мотивирани по два начина: първо, поведението може да бъде детерминирано от външни награди (например: пари) или от вътрешни субективни причини (например: преживяване на удоволствие от реализираното поведение). Според класическото обуславяне колкото повече една награда се повтаря, толкова повече се затвърждава външно реализираното поведение, т. е. колкото по-често и по-добре се заплаща на даден индивид за извършването на определена работа (поведение), толкова по-устойчива и желана ще бъде самата работа. Според Е. Диси това невинаги е така, тъй като съществуват опосредстващи фактори – „вътрешната мотивация“, както и трансформацията, свързана с релацията „външна – вътрешна мотивация“. Ако даденият индивид поначало не е особено привлечен от работата си и я извършва поради заплащането (външна мотивация), то при увеличаване на заплащането равнището на неговата мотивация, а оттам и полагащите усилия могат да се увеличат. Но според Е. Диси, ако поначало индивидът харесва извършваната от него работа и я извършва поради това, че тя му доставя удоволствие, или поради някакви други вътрешни причини (вътрешна мотивация), то заплащането ще намали равнището на мотивацията, а оттук и усилията за нейното извършване. Обяснението за това се крие в смяната на локализацията на контрол за извършваната дейност – от вътрешен локусът на контрол преминава във външен. И тъй като в подобна ситуация локусът на контрол в действията на индивидите преминава към нещо, което се намира извън тях (заплащането), те изгубват своята предишна вътрешна мотивация и вече не изпълняват работата поради удоволствие или чувство за компетентност. Това по същество е промяна на самовъзприемането на мотивацията: самовъзприетата първоначално вътрешна мотивация се заменя с външна. В тази връзка Е. Диси прави извода, че даването на външни награди на хора, които харесват своята работа, намалява силата на тяхната мотивация. Този извод предизвиква множество по-нататъшни изследвания и опити за приложение в практиката (16; 41, 387–406; 45). Не всички изследвания обаче подкрепят изводите на Е. Диси (25, 398–415; 64, 211–218). Концепцията на Е. Диси страда от редица методологически непълноти. Така например не е ясно дали „интринсик“ се отнася до работата или до индивида. Една работа за един индивид може да е привлекателна, а за друг – не. Съществуват редица въпроси, свързани с теоретичната постановка на посочената теория: как при външна награда дадена мотивация от „интринсик“ може да премине в „екстринсик“; от какво зависи трансформацията – от естеството на работата или от личността на човека. Естеството на наградата – морална или материална, както и нейната величина, също поражда множество въпроси. Изследванията показват, че моралната награда, или ако става дума за експериментални условия – вербалната

награда, не само не намаляват вътрешната мотивация, а напротив – повишават я (17, 588–597; 70, 450–461).

От средата до края на XX в. различни автори поставят в центъра на своите обяснителни модели очакването на личността за резултата като мотивиращ фактор на поведението. Е. Толман първи въвежда понятието „очакване“ (*expectancy*) в обяснителните схеми на човешкото поведение. Той свързва очакването с ценността на целта и със средствата, необходими за нейното постигане. За него очакването е знание за резултата и от ценността на този резултат зависи взаимоотношението между цели и средства. В този смисъл очакването не съществува като нещо самостоятелно, тъй като имплицитно в себе си съдържа ценността, и във връзка с поведението то по същество трябва да се разглежда като „очаквана ценност“. Ако индивидът има големи очаквания, че с дадено действие ще постигне ценен резултат, то вероятността да се реализира поведението също е голяма (вж. подробно: 78, 279–361; 79, 92–157). По-късно идеята за очакванията като мотивиращ фактор на поведението се експлоатира от редица автори – особено след възникването на когнитивната теория. По този начин се създават отделни теории, които поставят в основата си споменатата „очаквана ценност“. По-известните сред тях са теорията на Дж. Аткинсон за поемането на риск и инструменталната теория на В. Врум.

Теорията на Дж. Аткинсон е продължение на теоретичните възгледи на К. Левин, Т. Дембо, Л. Фестингър и П. Сиърс (48, 333–378), които също поставят очакването в центъра на своите концепции. Дж. Аткинсон и неговите сътрудници създават теорията близо три десетилетия, поради което тя претърпява различни модификации (7; 8; 9). Те поставят силен акцент върху действието и го свързват с целта, като постулират, че ориентираното към целта действие е детерминирано от два фактора – от ценността на целта и от очакванията за начина на изпълнение на действието. Ако ценността на целта, т. е. очакваната награда, е много висока, но очакванията за начина на изпълнение, т. е. очакванията за успех, са ниски, то тогава поведението няма да бъде реализирано и обратно. Това означава, че колкото и да е силно желанието ни за реализацията на дадено поведение, т. е. колкото и силна да е нашата мотивация, ако преценим, че възможностите ни за постигане на успех са равни на нула, поведението няма да бъде реализирано. Включвайки вероятността за успех като основна променлива в поведението, Дж. Аткинсон обособява два типа мотиви – мотиви за достигане на успех и мотиви за избягване на неуспех. В този смисъл поведението на индивида е мотивирано не само от очакването за успех, но също така и от очакването да бъде избегнат неуспехът. Ако успехът е много привлекателен и свързаното с тази привлекателност очакване е много силно, има голяма вероятност индивидът да поеме риск и да реализира поведението. Но тук от значение е и противоположната тенденция – мотивацията за избягване на неуспеха, на провала, на неудачното поведение също е детерминиращ фактор. Ако тази

противоположна тенденция е силно доминираща при конкретния индивид, то е малко вероятно да бъде реализирано рисковото поведение. Следователно от взаимодействието на тези две мотивационни тенденции зависи дали индивидът ще избере рисков модел на поведение или ще предпочете да се лиши от успеха, но да избегне негативите на провала.

Макар теорията на Дж. Аткинсон да е една от много популярните теории на XX в., нейното практическо приложение е твърде слабо и това по всяка вероятност се дължи на факта, че тя е представена чрез сложни математически формули. Независимо от това някои основни нейни страни са емпирично верифицирани (вж: 11, 109–131; 13, 22–26; 67, 174–193).

През последната четвърт на XX в. на изключителна популярност се радва мотивационната теория на В. Врум. Тази популярност вероятно се дължи и на факта, че тя има практическо приложение в сферата на бизнеса. Повечето изследвания подкрепят теорията, но също така има и изследователи, които се отнасят скептично към нея (28, 1–9; 66, 502–537). Други изследователи правят опити да я допълнят и модифицират още в първите години след нейното появяване (20; 65).

Като част от традицията, свързана с „очакваната ценност“, инструменталният модел на В. Врум също поставя в центъра очакването. Според него силата на мотивираното поведение зависи, от една страна, от очакването, че извършеното действие ще бъде успешно и следователно – възнаградено, и от друга страна – от привлекателността на наградата. Тук много важна роля изпълнява т. нар. валентност. Под валентност се разбира величината на възприеманата ценност за резултата от действието. Валентността е висока, ако възприеманата ценност на резултата от действието също е висока. Иначе казано, валентността е висока, ако наградата, която в крайна сметка се получава от действието, се възприема като много ценна. Ако изпълнението е успешно и наградата се възприема като ценна, тогава според В. Врум е налице резултат с положителна валентност. Но крайният изход от поведението невинаги е положителен. Поради редица причини изпълнението може да има отрицателни последици за изпълнителя. В този случай се наблюдава изход с отрицателна валентност. Индивидът обаче възприема не само наградата сама по себе си, но и зависимостта между изпълнение и награда, т. е. до каква степен съществува взаимна връзка и зависимост между действие и последствия от действието. Дадено действие може да бъде извършено, но има вероятност последствията от него да бъдат различни или изобщо да няма последствия. Тази вероятност В. Врум обозначава с термина инструменталност. Например, ако индивидът мисли, че увеличаването на неговата заплата е тотално зависимо от изпълнението, то инструменталността е много висока и обратно – ако той си мисли, че понижаването му в длъжност не е свързано с неговите провинения, инструменталността е ниска. Подобно на валентността, и инструменталността е генерирана от индивида.

При модела на В. Врум се обособяват четири елемента – усилие, изпълнение, награда за резултата от изпълнението и персонална цел. Между тези четири елемента съществуват три взаимовръзки:

1. взаимовръзка между усилието и изпълнението;
2. взаимовръзка между изпълнението и наградата;
3. взаимовръзка между наградата и персоналната цел.

Към тези три взаимовръзки се отнасят съответно понятията очакване, инструменталност и валентност (*expectancy, instrumentality, and valence*) (вж. подробно: 1, 181–210; 60, 336–343; 61, 154–158; 67, 174–193).

Теорията на В. Врум изяснява взаимовръзките между усилие и изпълнение, между изпълнение и награда, както и между стойност на наградата и персоналната цел. Очевидно е, че всяка една от тези взаимовръзки сама по себе си може да изпълнява функцията на мотивиращ или демотивиращ фактор за поведението. Тя показва, че мотивираното поведение на човека и изобщо човешките мотиви са един изключително сложен феномен, за който трудно може да се намери всеобщ обяснителен модел или универсален принцип.

Една от концепциите, които предлагат по-широка социална интерпретация на човешкото поведение, е позната като теория за справедливостта. Теорията е един по-специфичен модел на теорията за социалната размяна, съгласно която отношенията между хората представляват процес на балансирана размяна. За да съществуват равновесието и балансът, участниците в социалната размяна трябва да бъдат честни и справедливи. Справедливостта на размяната е отразена в социалните норми и закони, както и в правилата на поведение, като тяхното неспазване поражда напрежение.

Теорията за справедливостта по своята същност е мотивационна теория, тъй като обяснява механизмите, съгласно които справедливостта се превръща в детерминант на поведението. Тази теория е популяризирана от Адамс (6, 267–299) и е изградена върху принципа за социалното сравнение. По същество тя е когнитивна теория, тъй като в центъра ѝ се намира социалната перцепция – възприемането на себе си и възприемането на другите. Според Адамс напрежението е налице тогава, когато хората, които извършват съвместна дейност с другите, преценят, че спрямо тях се постъпва нечестно и резултатите, които получават, не са равностойни на вложените от тях усилия. С тази теория се прокарва идеята, че мотивацията има по-скоро социална, отколкото биологична основа.

Теорията за справедливостта има няколко важни елемента. Първо, съществува *личност*, която възприема себе си като субект на поведението или дейността. Второ, съществува „*друг индивид*“, с когото личността се сравнява. Трето, съществува съвкупност от приноси или *вложения* на личността в съответната дейност. Към тази съвкупност се включва всичко, което е свързано с дейността или поведението – умения, опит, образование, равнище на усилията, интелигентност и пр. Съвкупността от ползите, които личността извлича от конкретната дейност или постъпка, се нарича *резултати*. Съществува още

един елемент – съотношение, който отразява зависимостта между собствените вложения и резултати и вложението и резултатите на другите. Теорията за равенството приема, че хората се интересуват не само от размера на наградите, които те получават за вложените усилия, но също така и от съотношението между вложенията на другите и резултата, който те получават.

Съгласно теорията за справедливостта личността най-напред преценява какво тя е вложила и какво е получила и след това сравнява вложенията и резултатите на другите. С други думи, личността възприема, представя си своето съотношение „вложения/резултат“ и съотношението „вложения/резултат“ на другите и ги сравнява. Ако тези съотношения се възприемат като равни от личността, тя е спокойна и балансирана. Ако обаче тя сметне, че тези съотношения са по някакъв начин неадекватни – че е вложено примерно повече, а е получено по-малко, тогава личността преживява напрежение, тъй като чувства, че е третирана нечестно и несправедливо. Иначе казано, когато личността възприеме наличието на дисбаланс между нейното съотношение „резултат-принос“ и това на другите, напрежението нараства. Адамс предполага, че това негативно състояние на напрежение поражда у личността мотивация да направи нещо, за да го коригира и да се освободи от него (вж. подробно: 6, 267–299; 60).

Разбира се, тук могат да възникнат множество въпроси във връзка със съществуването и на други варианти в тази ситуация. Например „свръхнаградата“ по принцип може да не бъде възприета като незаслужена. Освен това чувството за несправедливост може да възникне и при съществуването на равенство във възнаграждението. Ние често си задаваме въпроси, защо някой, който очевидно е по-неспособен или с по-ниско образование, получава „награди“, равностойни на нашите. Тук трябва да отбележим, че справедливостта и равенството (equity and equality) не са едно и също нещо, което допълнително усложнява нещата. Равенството изисква хората да бъдат възнаграждавани еднакво, докато справедливостта изисква онези, които работят повече, които са по-способни или се занимават с по-сложна или опасна работа, да получават по-високо възнаграждение. И в двата случая става дума за наличието на честност/справедливост, но при равенството тя се свежда до честността на *разпределянето*, а при справедливостта – до честността на *процедурата* при разпределяне на наградите. Във връзка с локализацията на чувството за справедливост са направени множество изследвания, на които няма да се спираме, тъй като в случая за нас е важен само фактът, че възприетата несправедливост, независимо от това, дали обективно съществува или не, поражда напрежение, което мотивира поведението към промяна (вж.: 22; 23, 174–184; 24; 83, 1281–1309).

Тази теория предлага един твърде сложен обяснителен модел, тъй като в ситуацията, в която се реализира мотивираното поведение, са налице множество променливи. Моделът става още по-сложен и поради факта, че референтът, който служи за сравнение, може да бъде различен. Както беше подчертано, човек си взаимодейства в конкретна група и чувството му за несправедливост

се пречупва през контекста на групата. При това положение е възможно да бъдат избрани четири референта за сравнение. Сам по себе си референтът е изключително важна променлива при мотивирането на поведението от гледна точка на справедливостта и неговият избор може да промени кардинално поведението. Първият референт е налице тогава, когато се избира като база за сравнение опитът на личността вътре в групата, в която членува – *Аз-ът вътре в групата*. Но ако лицето е новопостъпил член на групата, то е принудено да използва собствения си опит и преживяванията, които има като член на други групи. Това е втората възможна база, която може да се използва за сравнение, или вторият референт – *Аз-ът извън групата*. Като база за сравнение може да се вземе не само собственият опит, но и конкретен член на групата, както това се случва в нашия пример – сравнението се прави по отношение на човек, който добре се познава. Като обект за сравнение може да се използва не само един човек, а няколко индивиди, които са членове на групата, т. е. за референт да служи някаква подгрупа в рамките на голямата група. Това е третият вариант, при който като обект за сравнение служи *другият/другите вътре в групата*. Ако обаче личността е нов член и не познава никого от груповите членове, то тогава тя също може да използва като референт „другия/другите“, но извън актуалната си група – добре познат друг или добре познати други, които са членове на други групи. При това положение е налице още един вариант на референта – *другият/другите извън групата* (вж. подробно: 44, 212–237; 68, 333–346; 74, 113–124).

Твърде усложненият концептуален модел на теорията за социалната справедливост я прави трудно приложима в практиката. През последните четири десетилетия във връзка с основните положения в тази теория са правени множество емпирични изследвания и много от нейните основни положения са верифицирани в лабораторни условия (12, 280–287; 51, 297–315). Те обаче не са намерили практическо приложение именно поради твърде голямата си сложност.

Представените теоретични възгледи за мотивацията потвърждават факта, че в началото на ХХІ в. в психологията все още не е създадена една всеобхватна теория за мотивите и мотивираното поведение. Независимо от това тези възгледи утвърждават тезата за мотива като вътрешен детерминант на цялостната дейност на човека. Мотивите стоят зад жизнените планове на личността и определят насоката на нейните жизненни стратегии. В този смисъл, доколкото миграционното поведение на индивидите е свързано с посоката на жизнените стратегии и с бъдещата, утвърждаваща личността дейност, дотолкова може да се говори и за конкретни миграционни мотиви, за конкретни мотиви за емигриране. Тезата за съществуването на подобни мотиви и за техните детерминиращи функции по отношение на миграционното поведение представлява теоретичният фундамент, въз основа на който беше проведено представеното в следващите редове социалнопсихологическо изследване.

4. ИЗСЛЕДВАНЕ НА МОТИВИТЕ ЗА ЕМИГРАЦИЯ НА БЪЛГАРСКИТЕ СТУДЕНТИ

Настоящото емпирично изследване има за цел да регистрира динамиката и естеството на тези емиграционни тенденции. Според нас мотивите за емигриране на младите българи, и по-конкретно на българските студенти, са преди всичко от културално естество: младите хора не могат да приемат повсеместната културна деградация, която се наблюдава сред българското общество след 1989 г. насам, не могат да се примирят с примитивизма и нищетата на духа, които царят в българското общество в момента, осъждат корупцията сред политиците, не могат да се примирят с цинизма на новосъздадената олигархия и т. н., като всичко това ги кара да напускат страната. В това допускане се изразява основната хипотеза на настоящото емпирично изследване.

За проверка на горепосочената хипотеза е използван въпросник, с който да се изследват конкретните мотиви за емигриране. Той е създаден за целите на настоящото емпирично изследване и е в процес на усъвършенстване, но направените първоначални емпирични изследвания разкриват интересни резултати.

Необходимо е да се отбележи, че при формулировката на въпросите се ръководехме от разбирането, че мотивът е подбуда към действие, която не само подтиква поведението, но едновременно с това го насочва към определена цел. Това означава, че мотивът е тясно свързан с целта, той е едновременно с това и когниция, разумно основание за действие (63, 225–227). Наред с това трябва да се има предвид, че в основата на емиграционното поведение до голяма степен стои мотивацията за постижение. Разбира се, съществуват и много първични мотиви, които обуславят напускането на родината – желанието да се оцелее, бягството от политическо или религиозно преследване, депресията и пр. Независимо от това мотивацията за постижение, която се характеризира с динамика във възрастов, полов и професионален аспект (10, 16–22), представлява много важен детерминант на емиграционното поведение.

Въпросникът е конструиран по следния начин: изведени са петдесет категории, към всяка от които са формулирани по три айтема. Чрез всеки един от тях изследваните лица дават отговор на въпроса, защо искат да емигрират на Запад: например за категорията „образование и кариера/стремеж към образование и кариера“ трите възможни отговора са:

1. Защото само на Запад може да се направи истинска кариера.
2. Защото там ще продължа образованието си в престижен университет.
3. Защото искам да придобия съвременни знания и умения и да изградя себе си като истински специалист.

Ето някои от останалите петдесет категории:

- 1) Бедност

- 2) Безработица и безперспективност
- 3) Дискриминация
- 4) Желание за себеосъществяване
- 5) Съпротива към наложения културен модел
- 6) Несъвършенство на политическата система
- 7) Тотална корупция
- 8) Липса на сигурност
- 9) Бягство от непосредственото обкръжение
- 10) Любов/брак
- 11) Влияние/подражание на другите
- 12) Желание за промяна
- 13) Търсене на нова идентичност
- 14) Криминални причини
- 15) Религиозни причини
- 16) Отчаяние/депресивност
- 17) Стремение към лек и безгрижен живот
- 18) Потребност от поемане на риск.

Изследователският инструментариум и методиката като цяло са разработени от Крум Крумов. Методиката се състои от общо сто и петдесет айтема, отнасящи се до различни мотиви за емигриране, разпределени в петдесет скъла (всяка включваща по три айтема). Резултатите, които са представени в настоящата студия, се отнасят до скълите, описващи водещите мотиви, както и тези с най-слабо значение.

С цел извличане на по-пълна информация в методиката са включени и четири отворени въпроса:

- отворен въпрос, даващ възможност да се опишат в свободен текст до три причини за желание да се емигрира;
- отворен въпрос, даващ възможност да се опишат в свободен текст до три причини за нежелание да се емигрира;
- отворен айтем, в който да се впишат три държави, в които участниците биха емигрирали, ако се наложи;
- отворен айтем, в който да се впишат три държави, в които участниците не биха емигрирали, ако се наложи.

Проведеното изследване е анонимно и включва единствено демографски данни, отнасящи се до:

- Пол
- Възраст
- Курс
- Изучавана специалност.

Всеки от айтемите предполага отговор по петстепенна скъла:

- 1) *Несъгласен/а със категорично*

- 2) *Несъгласен/а съм*
- 3) *Колебая се*
- 4) *Съгласен/а съм*
- 5) *Категорично съм съгласен/а.*

Тази методика представлява първоначален вариант на един бъдещ инструмент за изследване на мотивите и атигюдите, детерминиращи емиграционното поведение. Нейното предварително обнародване преследва две основни цели. Първата цел е от научно естество и има за задача включване на по-широка аудитория в обсъждането на айтемите, в тяхното прецизиране, съкращаване и окончателно оформяне. Идеята е след около година да е на лице един валидизиран и надежден инструмент, с който да бъде реализирано представително за България изследване. Втората цел е ориентирана към социалната практика. Известно е, че един от големите проблеми, които стоят за разрешаване пред българското общество, а и пред повечето европейски страни, е свързан с емиграцията. Ранното разкриване на доминиращите емиграционни тенденции, макар и върху непредставителна за страната извадка, би било от полза за социалната практика и за онези политически фактори, от които зависи емиграционният процес. Данните от това изследване са от пролетта на 2006 г., т. е. преди да се случат две важни събития в живота на българите – избор на държавен глава през октомври 2006 г. и приемане на България в Европейския съюз, чиято официална дата е 1 януари 2007 г. Маркираните в настоящото изследване тенденции ще дадат възможност за разкриване на евентуалните промени в емиграционното поведение на младите българи, повлияни от упоменатите събития.

Участие в проучването взеха общо 187 студенти от различни университети в страната, от които:

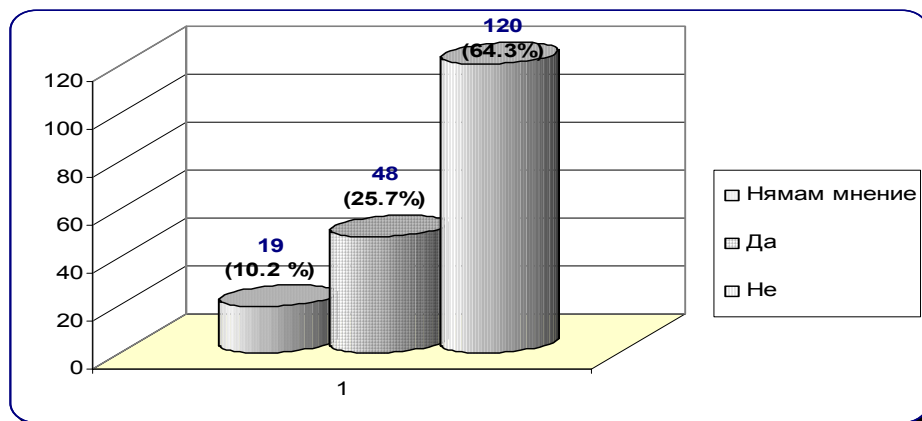
- > 107 жени
- > 80 мъже

Изследваните лица са на възраст между 18 и 29 години от шест университета и един колеж (Университет за национално и световно стопанство, Нов български университет, Държавната консерватория, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Колеж за пощи и далекосъобщения, Технически университет, Национална спортна академия), общо от 40 различни специалности (основно икономически).

Резултатите от проведеното изследване бяха обработени чрез статистическата програма за обработка на данни SPSS.

5. ПРОФИЛ НА МОТИВАЦИЯТА ЗА ЕМИГРАЦИЯ НА БЪЛГАРСКИТЕ СТУДЕНТИ

Данните са получени чрез честотно разпределение.



Графика 1. Желаете ли да емигрирате?

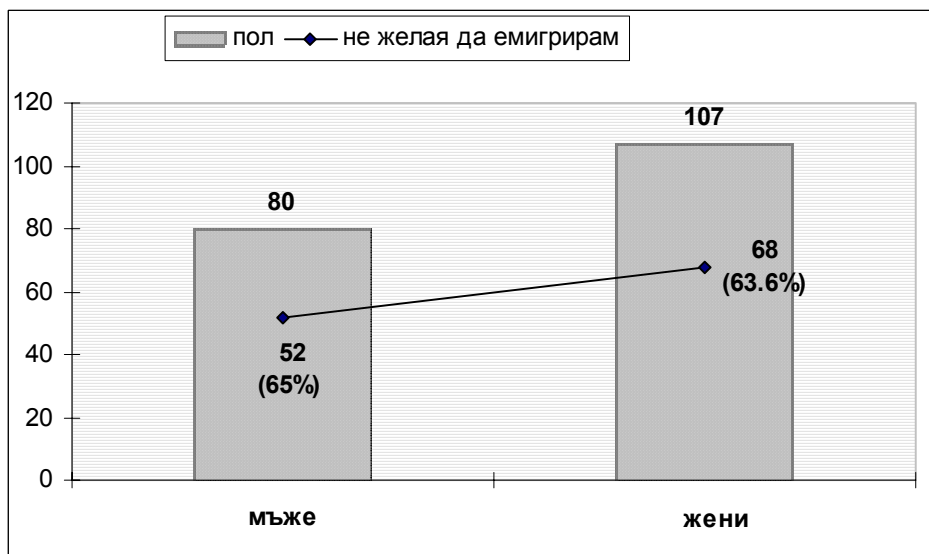
На въпроса „Желаете ли да емигрирате?“ 120 студенти (64,3%) отговарят отрицателно; 48 от изследваните лица (25,7%) заявяват желание да емигрират, а едва 19 изследвани лица (10,2%) нямат мнение по въпроса. Тези резултати разкриват тенденция, регистрирана и от проведено през септември 2006 г. за Министерство на труда и социалната политика изследване НАГЛАСИ ЗА ЕМИГРАЦИЯ, реализирано от Gallup International. В предварителния доклад от това изследване се прави оценка на емиграционните нагласи и намерения сред българското население на възраст от 15 до 60 години. В посоченото проучване 58% от интервюираните лица отговарят, че биха предпочели да живеят и работят в България, 14% – да живеят и работят в чужбина, 28% – да работят в чужбина за известен период от време, но да останат да живеят в България. Размерът на извадката е 2500 интервюирани лица*.

Според основните резултати от предварителния доклад на цитираното изследване повечето от потенциалните емигранти са млади хора (до 40 години) и основно до 30-годишна възраст. По отношение на пола регистрираната тенденция сочи, че при мъжете в сравнение с жените намерението за емиграция е по-силно изразено (88).

* Изчисленията на прогнозните оценки на фактическите измервания на емиграционния поток са базирани на последните данни за населението на Република България от Националния статистически институт (публикувани на 16.06.2006.). Според тези данни населението на България на възраст между 15 и 60 години наброява около 4 987 000 души. Един процент от извадката на настоящето изследване отговаря на 49 870 души (88).

Извадката на настоящото емпирично изследване не претендира за представителност, но получените резултати показват ясно изразена тенденция българските студенти да се стремят да изградят живота си в България.

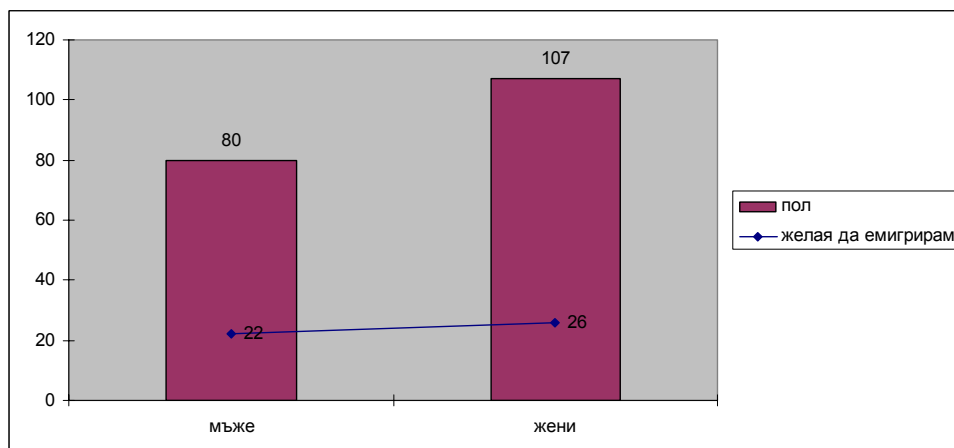
С цел установяване на половите различия при желанието/нежеланието за емигриране е приложен сравнителен анализ чрез Crosstabs, като резултатите са представени в графика 2.



Графика 2. Сравнителен анализ – какъв процент от мъжете/жените не желаят да емигрират

От 80 мъже, взели участие в изследването, 52 души (65%) не желаят да емигрират; за жените съотношението е съответно 68 участници (63,6%) от общо 107 жени, нежелаещи да напуснат страната. Както се вижда от резултатите, независимо от различията в общия брой мъже и жени, процентното съотношение е приблизително равно между двете групи. Това „равенство“ до известна степен, макар да не е изненадващо, е озадачаващо. Не е изненадващо, тъй като в България от десетилетия съществува равенство между мъжа и жената и съвременната българка се чувства еманципирана и свободна да изрази всяко свое желание и да преследва всяка своя цел. Но от научна гледна точка подобни резултати озадачават, тъй като в най-широк план жената като представител на биологичния вид „*homo sapiens*“ по принцип и по предназначение е по-консервативна. Нейните основни и първоначални биологични и социални функции са свързани с продължаване на рода, запазване на семейството и отглеждане на децата, функции, които по принцип предполагат отстояване на статуквото и на зададените граници на локализация. На свой ред именно при мъжа като представител на споменатия биологичен вид трябва да доминират ди-

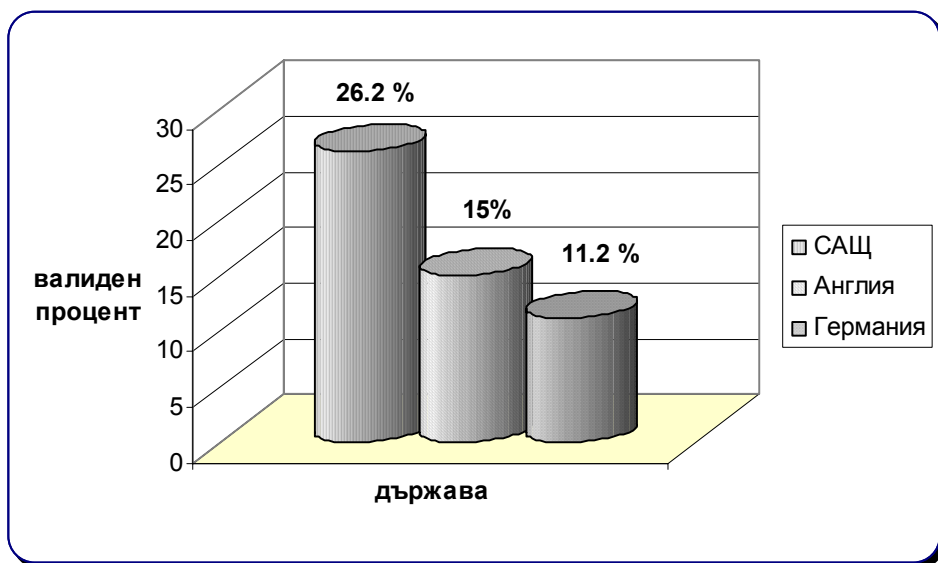
намиката и мобилността – той изпълнява информационната функция и неговото изначално предназначение е да бъде динамичен и мобилен, да ловува (да прави войни), да проучва и превзема нови територии (миграционно поведение) и т. н.



Графика 3. Сравнителен анализ – какъв процент от мъжете/жените желаят да емигрират

Сред отговорилите положително на въпроса „Желаете ли да емигрирате?“ 22 от изследваните лица са мъже (27,5%), а 26 – жени (24,3%), като шестима мъже и тринадесет жени не са изразили мнение. При така получените резултати не се наблюдава силно изразена тенденция участниците в проучването да са по-склонни да търсят нови възможности извън границите на страната.

При емиграционното поведение от съществено значение е локализацията на целта. Желанието за емиграция винаги е свързано с точно определена цел – индивидът желае да ситуира себе си в нова ситуация, която при всички случаи, поне в първоначалния момент, е свързана с точно определена държава. Макар крайната цел много често да търпи отлагане („аз ще емигрирам първо в Гърция, защото е най-близко, и след като спечеля пари, ще замина за САЩ“), емиграционната подбуда винаги е свързана с близка първоначална цел, с конкретна държава, към която е насочено емиграционното поведение. Индивидът при всички случаи търси информация за съответната държава, претегля плюсовете и минусите и формира у себе си точно определени аitudini към нея, които обикновено са положителни. Една от задачите на нашето изследване беше да проучим кои са най-предпочитаните държави за емиграция на българите и разбира се, кои държави се пренебрегват поради множество комплексни причини.



Графика 4. „В кои държави си заслужава да се емигрира?“ – първи избор

Сред трите държави, посочвани на първо място като предпочитани места по света за евентуална емиграция, се нареждат:

- 1) САЩ – избрана от 26,2% от изследваните лица;
- 2) Англия – предпочетена от 15% от студентите (страната е посочвана и като втори възможен избор);
- 3) Германия – избрана от 11,2% от участниците в изследването.

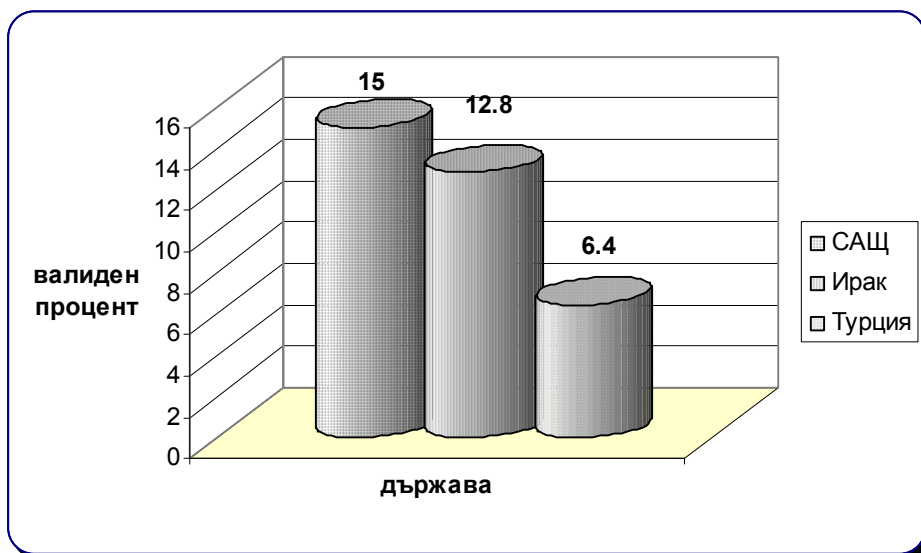
Втора и трета позиция като потенциална дестинация заемат отново същите държави, макар и с различно процентно разпределение, *съответно на второ място:*

- 1) Германия – предпочетена от 11,8 % от участниците;
- 2) Англия – избрана от 11,2 %;
- 3) САЩ – 10,7%.

И като трета възможност:

- 1) САЩ – 15,5%;
- 2) Германия – 10,7%;
- 3) Англия и Франция – предпочитани от 7%.

В класацията на държавите, в които не си заслужава да се емигрира, са отново САЩ – на първо място, посочена от 15% от участниците; на второ – Ирак, където не биха отишли 12,8% от българските студенти, и на трето място – Турция, указана като нежелано място за емиграция от 6,4% от участниците в изследването.



Графика 5. В кои държави не си заслужава да се емигрира – първи избор

Интерес представляват противоположните становища, изразявани по отношение на САЩ като потенциална дестинация за емигриране. Както се вижда от приложените резултати, САЩ (както и Англия, и Германия) предизвиква разнопосочни мнения при участниците в изследването – посочва се на първо място както като „държава, в която си заслужава да се емигрира“, така и като „държава, в която не си заслужава да се емигрира“. За съжаление целите на настоящото изследване, както и използваната методика, не позволяват обективен анализ на причините за това противоречие, но то ще бъде обект на внимание в бъдещите ни изследвания.

Възможно обяснение на тази тенденция може да се търси в налагането на американската (САЩ) и на западноевропейската култура (представени от Англия и Германия) чрез медиите и политиката на съответната страна и т. н. Навлизането на тези модели и своеобразното им „рекламиране“ в общественото пространство биха могли да породят, от една страна, приемането им и стремежа към подражание и преследване на характерните за САЩ и за Западна Европа ценности у българските студенти. От друга страна, именно активността, с която се стремим да наложим в страната си западноевропейски и американски модели, би могла да предизвика и обратен ефект – на отдръпване. Разбира се, това са само част от възможните обяснения на наблюдавания от проведеното емпирично изследване резултат. Извличането на обективни данни предполага по-задълбочено проучване на причините, довели до посочване на едни и същи държави като „най-силно предпочитани“ и същевременно – „най-слабо предпочитани“, като страна, в която да се емигрира.

Допълнителни изследвания и още по-прецизен анализ изисква фактът, че по отношение на САЩ нагласите са поляризирани. Наличието на подобна поляризация беше разкрито от Крум Крумов преди 15 години при реализацията на негов международен изследователски проект на тема „Changes in Foreign Policy orientation of the Intelligentsia in Bulgaria after the Fall of the Totalitarian Regime in 1989“. Този изследователски проект беше финансиран от НАТО и един от неговите аспекти се отнасяше до проучване на нагласите и очакванията на българската интелигенция и преди всичко на студентите към отделните страни. Резултатите от проведеното тогава емпирично изследване бяха интересни и изненадващи, а изключително впечатление правеше отношението към САЩ: 28% от изследваните лица имаха положителни атитюди и изразяваха положителната си външнополитическа ориентация към САЩ и точно 28% от изследваните лица застъпваха противоположна позиция (5, 148–149).

Честотното разпределение на държавите, в които участниците не биха емигрирали и които са посочвани на второ и на трето място, е както следва:

На втора позиция най-често са вписвани отново следните държави:

- 1) Ирак – посочен от 8,6 % от участниците;
- 2) Китай – 5,3%;
- 3) Гърция и Либия – по 4,8%.

Като трети възможен негативен избор са посочени следните държави както следва:

- 1) Германия и Румъния – по 5,3%;
- 2) Ирак – 4,8%;
- 3) Албания и Китай – по 4,3 % от участниците в изследването.

Според цитираното вече изследване НАГЛАСИ ЗА ЕМИГРАЦИЯ на Gallup International от септември 2006 г. най-предпочитани дестинации за емиграция от респондентите, които отговарят на основния критерий – да възнамеряват да пребивават в чужбина за повече от един месец, са две европейски страни – Испания и Германия. Резултатите регистрират тенденции на промяна в предпочитанията на потенциалните емигранти. Силно предпочитани в миналото страни за емиграция като САЩ и Канада се оказват по-слабо привлекателни към момента на проучването. Подобна тенденция се забелязва и спрямо страна като Германия (независимо че Германия все още е една от най-предпочитаните дестинации). От друга страна, се наблюдава увеличаване на интереса към някои европейски страни – Испания, Великобритания, Италия (88).

6. МОТИВИ ЗА ЕМИГРИРАНЕ: КОНТЕНТ-АНАЛИЗ

Отговорите на отворените въпроси, имащи за цел събиране на информация за мотивите за емигриране, бяха подложени на контент-анализ, с цел да се сравнят отговорите, дадени в свободен текст, и данните, получени от затворените въпроси. Контент-анализът дава възможност за събиране на по-пълна ин-

формация относно мотивите за емиграция на студентите, в случай че айтемите не покриват пълната гама от възможни причини за желание за емигриране.

Отговорите на участниците, заявили желание да напуснат страната, и на тези, отговорили отрицателно на въпроса „Желаете ли да емигрирате?“, са разглеждани независимо едни от други и са групирани в няколко основни категории, обединяващи ги по смисъл.

Получените резултати потвърждават наличието на няколко основни групи мотиви за емигриране, свързани със: разочарование от политическата ситуация в страната и от наличието на корупция в държавата; търсене на промяна/предизвикателство от срещата с нещо ново и непознато; търсене на възможност за професионална реализация/кариера; финансови фактори (формулирани във въпросника като фактор „желание за забогатяване“); очакване за по-добро образование в чужбина.

Като ключови мотиви (за участниците в изследването) за емигриране се очертават три групи фактори, характеризиращи се с относително равна значимост (най-често посочвани). Тези фактори са свързани с разочарование от политическата, икономическата ситуация в страната и с наличието на корупция във властта; търсене на възможности за по-добра професионална реализация; и финансови причини. Към първата група мотиви се включват отговори, подчертаващи възприеманата от студентите неангажираност от страна на управляващите държавата с бъдещето на страната, висока корупция, липса на ред и законност, тежък бюрократичен апарат и липса на действащи закони. За разлика от другите два основни мотива (професионална реализация и финансови причини) заявяването на лична позиция относно политическата и икономическа ситуация в страната се свързва не само със загриженост за личното, индивидуално бъдеще, но и за перспективите пред държавата като цяло. Акцентът е върху индивидуалните перспективи, реализация и финансова стабилност, но през призмата на цялостната „картина“ в България. Някои от често срещаните отговори, изразяващи посочената тенденция, са: „Възможността и надеждата за по-справедлив живот“, „Поради неангажираността на държавата към всеки един от нас“, „Желая да емигрирам, защото не мисля, че държавната администрация и правителството ще ни измъкнат от кризата“, „Заради неефективното управление“, „Заради високата корупция в администрацията“, „Защото на Запад има ред и се спазват законите“, „Защото липсва правов ред“ и т. н.

Друга група отговори посочват като водещ мотив желанието за професионална реализация – тази част от участниците в проучването, които са заявили готовност да напуснат държавата, смятат, че в чужбина имат по-големи шансове за кариера и себедоказване в професионалната сфера. Студентите, аргументирали желанието си за емиграция в отворените въпроси, възприемат западноевропейските държави като предоставящи като цяло по-широк спектър и по-добри възможности за кариера и развитие. Отговорите, включени в тази категория, са: „Защото в България няма достатъчно перспективи за

младите...“; „Защото професията, с която искам да се занимавам, не би имала такава добра реализация в България, както в другите европейски страни“, „Поради невъзможност за професионална реализация“, „Имам притеснения относно професионалната си реализация“ и др.

Третата група от често срещани отговори извежда като съществен мотив финансовите причини – „По-висок стандарт на живот“, „За пари“, „За да спестя пари, които тук не бих могла“, „Защото заплащането в България е ниско“. Макар и не с най-висока значимост, факторът финансова стабилност и висок стандарт на живот се очертава като съществен и при анализа на отговорите на затворените въпроси. Очакването за по-висок финансов просперитет е като един от съществените фактори, определящи вземането на решение за емигриране от страна на българските студенти. Би могло същевременно да се търси и известна връзка между тази група мотивиращи фактори и търсенето на професионална реализация. Като цяло критерий за по-добри възможности за професионална реализация извън България е по-високото заплащане като резултат от по-добро професионално развитие, т. е. възможно е участниците да измерват реализацията си като професионалисти в дадена област с нивото на получаваното възнаграждение и изграждането на кариера. В този смисъл двата типа мотиви за емиграция биха могли да се разглеждат като взаимнообвързани.

Интерес представляват и отговорите, които бихме могли да обобщим като „търсене на промяна/предизвикателство от срещата с нещо ново и непознато“ – „Бих искал да емигрирам, за да посетя много страни“, „Заради предизвикателството от новото“, „Защото животът на Запад е по-динамичен и интересен“, „Бих искала да видя как живеят навън“, „Бих напуснал страната за разнообразие“, „За да ми се случи нещо различно“, „Бих пробвал късмета си“ и т. н. Този тип авантюристична нагласа се очертава и при анализа на отделните айтеми, като едно от възможните обяснения би могло да се търси в характеристиките на представената извадка. Участниците в проучването са студенти между осемнадесет и двадесет и девет години, т. е. възраст, характеризираща се с по-силно изразена готовност за експериментиране, търсене на „собственото място“, интерес към непознатото и новото. Важно е да се отбележи, че по-голямата част от участниците, чиито отговори са свързани с търсене на нови преживявания като мотив за напускане на страната, уточняват, че биха искали да *емигрират временно*, за да научат нещо ново, да се запознаят с нещо ново, да преживеят нещо ново, след което да се върнат в България.

Много малка част от участниците (едва трима от общо 187 души) са посочили като мотив за емигриране продължаване на образованието си в чужбина. Единични отговори са по посока „Искам да емигрирам, за да избягам от проблемите в България“, „За да знам, че съм опитал да направя и това ...“.

При позоваване на резултатите от по-горе цитираното изследване, проведено от Gallup International, сред основните цели на всички интервюирани лица на възраст между 15–60 години, които възнамеряват да пребивават в чужбина

за повече от един месец (664 от интервюираните), се подреждат с най-голямо процентно съотношение отговорите за емиграция с цел *работа* (71%); на второ място като цел се подрежда *гостуването при приятели/роднини* (15%); едва 8% от интервюираните посочват *образованието и обучението* като цел за емиграция; съответно 8% – *туризъм/почивка*; 6% – *специализация и повишаване на професионална квалификация*; 2% – *искат да останат да живеят постоянно в чужбина*; 1% – *искат да поживеят в чужбина*, и 3% не посочват цели на пребиваване в чужбина (88).

Аргументите на участниците, които не биха желали да емигрират, също могат да се класифицират в няколко основни категории, наречени условно: 1) чувство за принадлежност/патриотизъм; 2) семейство и/или приятели; 3) професионална реализация.

Особен интерес представлява третата категория – възприеманата възможност/липса на такава за професионална реализация е фактор, определящ съответно желанието на участниците да останат в страната или да емигрират. В зависимост от това, дали виждат възможности за себе си в професионален аспект, студентите са склонни да напуснат държавата или да търсят изява тук. Наблюдава се тенденция към една по-скоро оптимистична нагласа на българските студенти по отношение на перспективите, които имат в България. Значителна част от тях отчитат затрудненията, пред които е изправена държавата, но същевременно се надяват ситуацията да се промени по посока на по-добри възможности за развитие и стабилност. Отговорите, обединени в този фактор, приемат следните формулировки: „Тук вече има добри условия за развитие“, „Има възможност, ако искаш“, „Ако си достатъчно инициативен и целеустремен, има възможност за професионално развитие“, „Виждам добри перспективи...“, „Мога да се реализирам и тук“ и т. н. Въпреки че цялостната икономическа ситуация се възприема като нестабилна, а управлението на държавата – като недостатъчно ефективно, студентите от представената извадка все пак виждат възможност за бъдещото си развитие в родината. Както се вижда от отговорите, тази възможност се свързва по-скоро с личните усилия и качества, а не толкова с условията, които държавата предоставя на младите специалисти. Следователно може да се говори за изразен вътрешен локус на контрол при повечето от изследваните български студенти, които смятат, че при определени черти на личността като последователност и инициативност професионалната кариера, личностовото развитие и личното щастие са напълно възможни и в собствената страна.

Двата водещи мотива за нежеланието на участниците в проучването да емигрират са, от една страна, чувството за принадлежност към държавата, а от друга – семейството и приятелите.

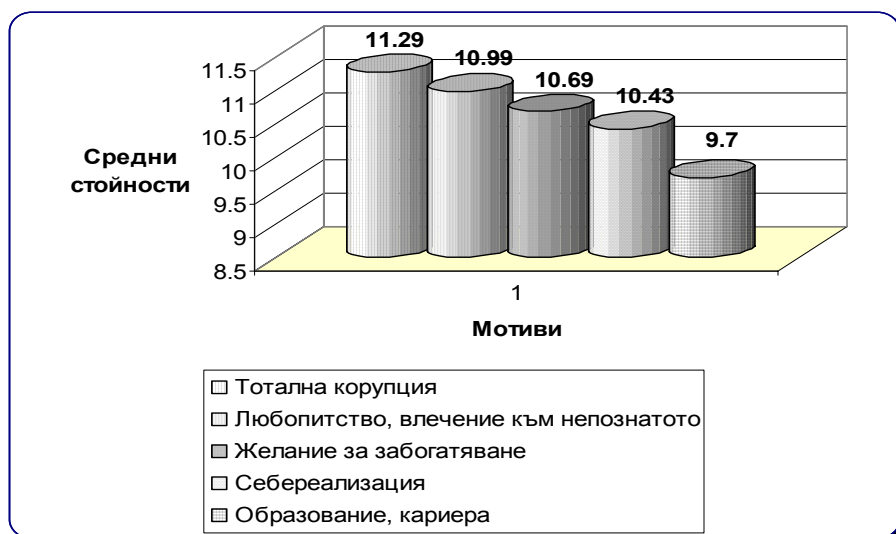
Можем да приемем, че държавата като такава се асоциира не само с управлението, икономическите условия и т. н., но се намесват и чисто емоционални фактори. Често давани отговори са: „Не желая да емигри-

рам, защото тук е родината ми“, „...защото обичам България“, „...харесвам страната си...“, „тук е моето Отечество“, „...въпреки моментната ситуация, заслужава си да останеш“, „защото съм българин“, „навън ще бъда като дърво без корен...“ и т. н. Контент-анализът показва, че поведението на участниците се мотивира по-скоро от преживяваната ангажираност и чувството за принадлежност към страната, в която човек е роден, а не с рационални фактори, свързани с финансова стабилност например. Тоест на преден план като фактор, обуславящ вземането на решение, излизат субективните преживявания и емоции. Това са компоненти, които със своята изразено афективна същност са пряк израз на националната идентичност на изследваните български студенти.

Също толкова често давани отговори разкриват привързаността на изследваните български студенти към семейството и приятелския кръг. Преобладаващата част от участниците смятат, че не биха могли да живеят отделени от близките си и посочват именно семейството и приятелите като основна причина да не желаят да напуснат страната: „Тук е семейството ми“, „Искам да живея близо до родителите си“, „Не искам да емигрирам, защото нямам познати в чужбина“, „Тук са хората, които обичам“, „В България са моите приятели и роднини“ и т. н. Наблюдава се силно изразена тенденция към вътрешногруппова привързаност, отчита се силното влияние на социалната идентичност и наличието на социална мрежа от контакти, в която всяка личност има своите характерни социални роли, които ѝ осигуряват сигурност и стабилност. Семейството, като най-малката социална единица, осигурява на своите членове приемане, любов и уважение от страна на другите членове на семейството – условия, които са изключително важни за развитието на хармоничната личност. Социалната подкрепа, която осигурява близкото обкръжение като семейство и приятели, е силен фактор по посока на оставане в това близко обкръжение заедно с всички тези хора, които спомагат за емоционална и морална подкрепа на личността.

Макар и в много по-слаба степен, като фактор за нежеланието за емигриране се очертават и, най-общо казано, човешките права: „В чужбина ще бъда използван като роб“, „Не искам живот на емигрант в чужда страна“ и т.н. Давани са и единични отговори като: „Бягството не е решение“, „Навън съм никой“, „Не обичам генерални промени в живота си“, „Бил съм навън и не ми харесва“. Това са и отговори индикатори за възприеманото нарушаване на личностната идентичност при евентуално преминаване „навън“, т. е. извън рамките на групата, или препятствия пред социалната идентичност. В този смисъл пресичането на границите на родината се свързва с отдалечаване от националната идентичност.

7. ДИНАМИКА НА МОТИВИТЕ ЗА ЕМИГРИРАНЕ

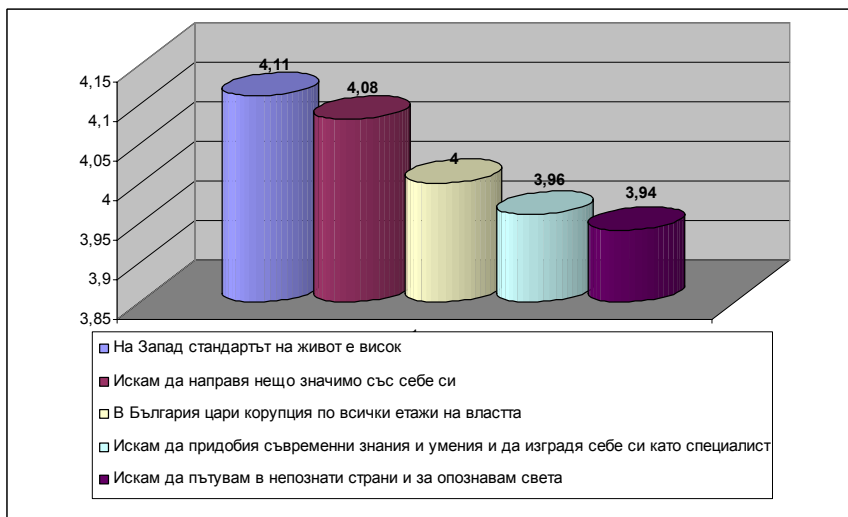


Графика 6. Водещи мотиви за емигриране – по скали

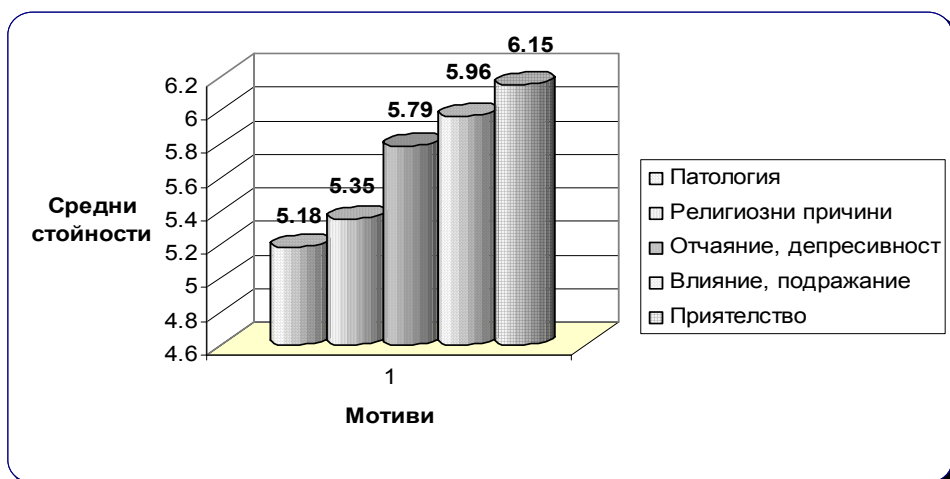
Впечатляващи са резултатите, които засягат мотивите за емигриране на българските студенти. За разлика от всеобщата нагласа в държавата ни, на първо място в изследването участниците посочват не финансовия мотив, а **тоталната корупция** в българското общество (11,29%). Вторият по сила мотив е **любопитството и влечението към непознатото**, характерно за младите хора (10,99%). **Желанието за забогатяване** и подобряване на материалното състояние е едва на трето място (10,69%). Следват **мотивите за себереализация** и получаване на възможност за по-добро **образование** и по-успешна кариера – съответно 10,43% и 9,7%.

Както се вижда от представените данни в графика 7, основните мотиви за емигриране съгласно отговорите на участниците могат да се търсят в изразен стремеж за по-добро финансово състояние (скала „желание за забогатяване“), себереализация, разочарование от възприеманото наличие на корупция в страната, придобиване на по-добро образование и квалификация и любопитство, свързано с нови преживявания.

Цялостният анализ на получените резултати показва, че на преден план излизат фактори, свързани в по-малка степен с икономически причини и в по-голяма – с желание за инвестиране в себе си (образование, квалификация и т.н.). Интерес представлява и силно изразеното мнение на участниците, че в страната цари корупция – именно този фактор се очертава като един от водещите мотиви за емигриране на българските студенти.



Графика 7. Водещи мотиви за емигриране – по айтеми

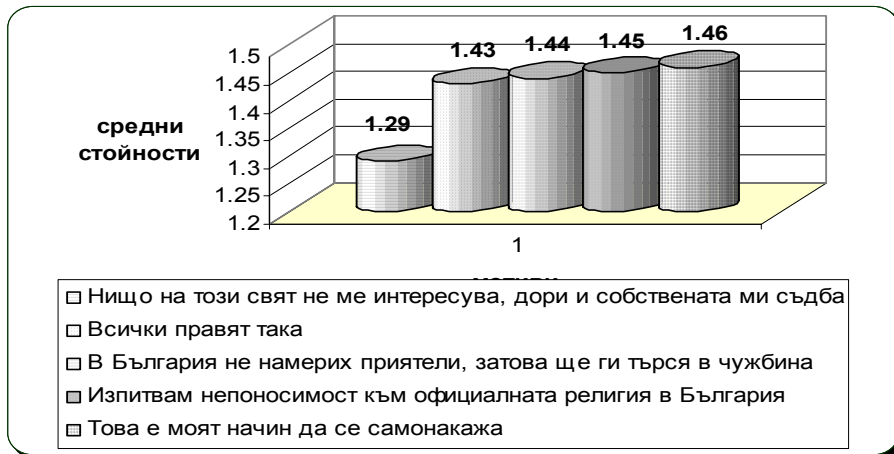


Графика 8. Най-слабо изявени мотиви – по скъли

Сред най-слабо изразените мотиви за емиграция се нареждат (графика 8):

- 1) Приятелството: 6,15% от студентите биха заминали в чужбина, защото приятелите им вече са там;
- 2) 5,96% от изследваните лица биха емигрирали, за да подражават на околните, приятелите или близките;
- 3) 5,79% от студентите са склонни да заминат в друга държава поради отчаяние и депресивност;

- 4) 5,35% от тях биха емигрирали поради религиозни причини;
 5) 5,18% от студентите биха заминали поради патологичните си модели на мислене.



Графика 9. Най-слабо изявени мотиви – по айтеми

В съответствие с първоначалните ни очаквания най-слабо изявените мотиви (графика 9) се отнасят до фактори, отразяващи тенденции като „отчаяние/депресивност“ (представена в методиката чрез айтемите: „Нищо на този свят не ме интересува, дори и собствената ми страна“, „Отчаян съм от всичко тук и заминаването за чужбина е изход и спасение за мене“ и др.) и „патология“ (представена в методиката чрез айтемите: „Това е моят начин да се самонакажа“, „Просто търся начин да избягам от себе си“ и др.).

Слаби по сила на влияние са твърдения, включени в скалите „влияние/подражание“ („Всички правят така“) и „религиозни причини“ („Изпитвам непоносимост към официалната религия в България“).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В проведеното изследване за мотивите на емиграция на българските студенти се очертаха някои интересни тенденции, които ще обобщим накратко.

По отношение на половите различия по-силно се очертава тенденцията мъжете, а не толкова жените да усещат липса на справедливост в България.

Като цяло участниците демонстрират оптимистична нагласа за собственото си бъдеще в страната.

Патриотизмът и привързаността към близките се очертават като водещи мотиви за нежеланието на преобладаващата част от участниците да емигрират.

□ Повечето участници се считат за способни и в състояние да успеят в България и в чужбина.

□ Българските студенти са привлечени от предизвикателствата и са водени от любопитството и желанието за себerealизация.

□ Един от важните фактори, които подбуждат към емиграционно поведение, е от културално и политическо естество.

□ Всички участници желаят да постигнат нещо стойностно и важно в живота си.

□ Като цяло съществува желание за получаване на по-добри доходи.

□ Емпиричното изследване показва високи стандартни отклонения по отношение на безопасността в България, във връзка с българските политици и относно възможността за забогатяване в чужда държава.

В заключение може да се твърди, че проведеното изследване доказва първоначалната хипотеза – че мотивите за емиграция на българските студенти са преди всичко от културално естество: те изразяват позицията на българските студенти срещу културната деградация, нищетата на духа, корупцията и политическия цинизъм, които се възприемат като силно доминиращи в съвременното българско общество. Като цяло политическите и културалните подбуди лежат в основата на емиграционното поведение на младите хора в България и това е много съществен извод, който би помогнал за успешното справяне с емиграцията както в изпращащите, така и в приемащите страни.

ЛИТЕРАТУРА

- Днев, Л. (2001). Към елементите на прогнозата и целеполагането. Годишник на Софийския университет „Св. Климент Охридски“, Философски факултет, Книга Психология, Том 90, 181–210.
- Крумов, Кр. (1992). Между възторга и отчаянието: социално-психологическо изследване на българската интелигенция. С.
- Леонтьев, А. Н. (1974). Деятельность и личность // *Вопросы философии*, № 4, 87–97.
- Леонтьев, А. Н. (1974). Деятельность и личность // *Вопросы философии*, № 5, 65–78.
- Леонтьев, А. Н. (1975). *Деятельность. Сознание. Личность*. М., Политиздат.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2). New York: Academic Press, pp. 267–299.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton, N. J.: Van Nostrand.
- Atkinson, J. W. & Birch, D. (1978). *Introduction to motivation* (2nd ed.). New York: D. Van Nostrand.
- Atkinson, J. W. Raynor, J. O. Eds. (1974). *Motivation and achievement*. Washington DC: Winston Halsted Press/Wiley.
- Bernstein, D. A., Clarke-Stewart, A., Roy, E., Wickens, C. (1997). *Psychology* (4th ed.). Houghton Mifflin Company Boston New York.
- Brehm, J. W. & Self, E. A. (1989). The intensity of motivation. *Annual Review of Psychology*, 40, 109–131.

- Bretz, R. D. & Thomas, S. L. (1992). Perceived equity, motivation, and final-offer. Arbitration in major league baseball. *Journal of Applied Psychology*, 77, 280–287.
- Clifford, M. M. (1990). Students need challenge, not easy success. *Educational Leadership*. 48 (1), 22–26.
- Deci, E. L. (1972). The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 217–229.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press.
- Deci, E., Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press, New York.
- Enzle, M. E., Ross, J. M. (1978). Increasing and decreasing intrinsic interest with contingent rewards: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 14, 588–597.
- Erez, M., Earley, P. C. and Hulin, C. L. (1985). The impact of participation on goal acceptance and performance: a two-step model, *Academy of Management Journal*, March, pp. 50–66.
- Fiske, D. W., Maddi, S. R. (1961). *A conceptual framework*. In D. W., S. R. Maddi (Eds.) *Functions of varied experience*, Homewood, III: Dorsey.
- Graen, G. (1969). Instrumentality theory of work motivation: Some experimental results and suggested modifications. *Journal of Applied Psychology. Monograph*, 53 (2).
- Gray, J. A. (1982). The neuropsychology of anxiety. *The Behavioral and Brain Sciences*, 5, 469–534.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenberg, J. (1989). Cognitive reevaluation of outcomes in response to underpayment inequity, *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No 1, pp.174–184.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations* (6th ed.) Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hamner, W. C. & Foster, L. W. (1975). Are intrinsic and extrinsic rewards additive: A test of Deci's cognitive evaluation theory of task motivation. *Organizational Behavior and Human performance*, 14, 398–415.
- Hebb, D. (1955). Drives and the C.N.S. (conceptual nervous system). *Psychological Review*, 62, 243–254.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley & Sons.
- Heneman, H. G. III and D. P. Schwab (1972). Evaluation of research on expectancy theory prediction of employee performance, *Psychological Bulletin*, 78, 1–9.
- Higgins, E. T. & Bryant, S. L. (1982). Consensus information and the fundamental attribution error: The role of development and in-group versus out-group knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 422–435.
- Hilgard, E. R. (1962). *Introduction to psychology*, Harcourt, Brace & World, Inc. New York & Burlingame.
- House, R. J., Shapiro, H. J. & Wahba, M. A. (1974). Expectancy theory as a predictor of work behavior and attitudes: a re-evaluation of empirical evidence, *Decision Sciences*, January, pp. 481–506.
- Hull, C. L. *Principles of behavior* (1943). New York Appleton – Century-Crofts.
- Hull, C. L. (1951). *Essentials of behavior*. New Haven, Conn.: Yale Univ. Press.
- Ivancevich, J. M. and McMahon, J. T. (1982). The effects of goal setting, external feedback, and self-generated feedback on outcome variables: a field experiment, *Academy of Management Journal*, June, pp. 359–372.
- James, W. (1890). *The principles of psychology*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- Kanouse, H. H. Kelly, R. E. Nisbett, S. Valins & B. Weiner (Eds.). *Attribution: Perceiving the causes of behavior*. Morristown, NJ: General Learning Press. 5
- Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In L. Levine (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (Vol.15). Lincoln, NB: University of Nebraska Press.

- Kelly, H. H. (1973). The process of causal attribution. *American Psychologist*, 28, 107–128.
- Kelley, H. H. & Michela, J. L. (1980). Attribution theory and research. *Annual Review of Psychology*, 31, 457–501.
- Klich, N. R. & Feldman, D. C. (1992). The role of approval and achievement needs in feedback-seeking behavior. *Journal of Managerial Issues* 4 (4), 554–570.
- Kruglanski, A. W. (1975). The endogenous-exogenous partition in attribution theory. *Psychological Review*, 83, 387–406.
- Krumov, K., Larsen, K. Eds. (2007). *Migration: Current Issues and Problems*. SOFI – R.
- Krumov, K., Larsen, K., Ommundsen, R., Van Der Veer, K. (2007). The global migration crisis and the two-way damage paradox. In: Krumov, K., Larsen, K. (Eds). *Migration: Current Issues and Problems*. SOFI – R.
- Kulik, C. T. and Ambrose, M. L. (1992), Personal and Situational Determinants of Referent Choice, *Academy of Management review*, Vol. 17, No. 2 pp. 212–237.
- Lepper, M. R., Greene, D. (1978). *The Hidden Costs of Rewards*. Hillsdale, NJ Erlbaum.
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. N.Y.: McGraw-Hill.
- Lewin, K. (1936). *Principles of topological personality*. N.Y.: McGraw-Hill.
- Lewin, K., Dembo, T., Festinger L., Sears, P. S. (1944). Level of aspiration. In J. McHunt (Ed.), *Personality and the behavior disorders*. Vol. 1, New York: Ronald Press, pp. 333–378.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, May, pp. 157–189.
- Locke, E. A. and Latham (1990). *A theory of Goal Setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 89–114.
- Martin, J. E. & Peterson, M.M. (1987). Two tier wage structures: Implications for equity theory. *Academy of Management Journal*, 30, 297–315.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.), New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, N.J.: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. and Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. N. Y.: Appleton-Century-Crofts.
- McDougall, W. (1908). *An introduction to social psychology*. London: Methuen.
- Michael A. Hogg and Graham N. Vaughan (2005). *Social Psychology*. Forth edition, Pearson Education Limited.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*, Singapore, New York: McGraw-Hill.
- Muchinsky, P. M. (1993) *Psychology applied to work: an Introduction to industrial and applied psychology*. (5th edition) Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove, California.
- Muchinsky, P. M. (1977). A comparison of within- and across- subjects snalysis of the expectancy-valence model for predicting effort, *Academy of Management Journal*, March, 154–158.
- Noyes R., Rath M. and Burrows G. D. Eds. (1990). *Handbook of Anxiety*. Elsevier .
- Peterson, C. (1997). *Psychology: A biopsychosocial approach*. (2nd ed.). Addison-Wesley Longman, Inc.
- Phillips, J. S. & Lord, R. G. (1980). Determinants of intrinsic motivation: Locus of control and competence information as components of Deci's cognitive evaluation theory. *Journal of Applied sychology*, 65, 211–218.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). Managerial attitudes and performance. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Reinharth, L. and Wahba, M. A. (1975). Expectancy theory as a predictor of work motivation, effort expenditure, and job performance, *Academy of Management Journal*, September, pp. 502–537.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: concepts, controversies, applications* – 8th ed. Prentice-Hall, Inc. A Simon & Schuster Company, Upper Saddle River, New Jersey 07458.

- Ronen, S. (1986). Equity perception in multiple comparisons: A field study. *Human Relations*, 39, 333–346.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcoming: Distortion in the attribution process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 10). New York: Academic Press.
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the interpersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450–461.
- Smith, R. E. Sarason, I. G., Sarason, B. R. (1986). *Psychology: frontiers of behavior*. (3rd ed.). Harper & Row, Publishers, New York.
- Spear, P. D., Penrod, S. D., Baker, T. B. (1988). *Psychology: perspectives on behavior*. John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1974). The role of task-goal attributes in employee performance. *Psychological Bulletin*, 81, 434–452.
- Scholl, R. W., Cooper, E. A. & McKenna, J. F. (1987). Referent selection in determining equity perception: differential effects on behavioral and attitudinal outcomes, *Personnel psychology*, 40, pp. 113–124.
- Small, K. H. & Peterson, J. (1981). The divergent perceptions of actors and observers. *Journal of Social Psychology*, 112, 123–132.
- Teigen, K. H. (1994). Yerkes-Dodson: A law for all seasons. *Theory and Psychology*, 4 (4), 525–547.
- Terborg, J. R. (1977). Validation and extension of an individual differences model of work performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 188–216.
- Tolman, E. C. (1951). A psychological model. In T. Parsons, E. Shils (Eds.). *Toward a general theory of action*, Cambridge: Harvard University Press, pp. 279–361.
- Tolman, E. C. (1959). Principles of purposive behavior. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science*, Vol. II, New York: McGraw-Hill. Pp. 92–157.
- Townsend, J. M., Kline, J. & Wasserman, T. H. (1995). Low-investment copulation: sex differences in motivational and emotional reactions. *Ethology and Sociobiology*, 16 (1), 21–51.
- Van der Veer, K., R. Ommundsen, Larsen, K. S., Van Le, H., Krumov, K. Pernice, R. E., and Pastor Romans, G. (2004). The structure of attitudes toward illegal immigration: the development of cross-national cumulative scales. *Psychological Reports*, 94, 897–906.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley.
- Werner, S. & Ones, D. S. (2000). Determinants of perceived pay inequities: The effects of comparison other characteristics and pay-system communication. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1281–1309.
- Weiner, B. (1980). *Human motivation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Weiner, B. (1986). An attribution theory of motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548–573.
- Weiss, H. M., Suskow, K. & Rakestraw, T. (1999). Influence of modeling on self-set goals: Direct and mediated effects. *Human Performance*, 12, 89–114.
- Wofford, J. C, Goodwin, V. L. & Premack, S. (1992). Meta-analysis of the antecedents of personal goal level and of the antecedents and consequences of goal commitment. *Journal of Management*, 18 (3), 595–615.
- <http://www.mlsp.government.bg/bg/index.asp> - BBSS_Main Report_Emigration attitudes_Sept 2006_bg.ppt

