

Motieven en persoonlijkheid
*Waarom doen mensen de dingen die ze
doen?*

Motivatie psychologen vragen:

Waarom doen mensen de dingen die ze doen?

Motivatiepsychologen zoeken naar de motieven, de drijfveren van mensen.

Basisbegrippen

Een *motief* is als een

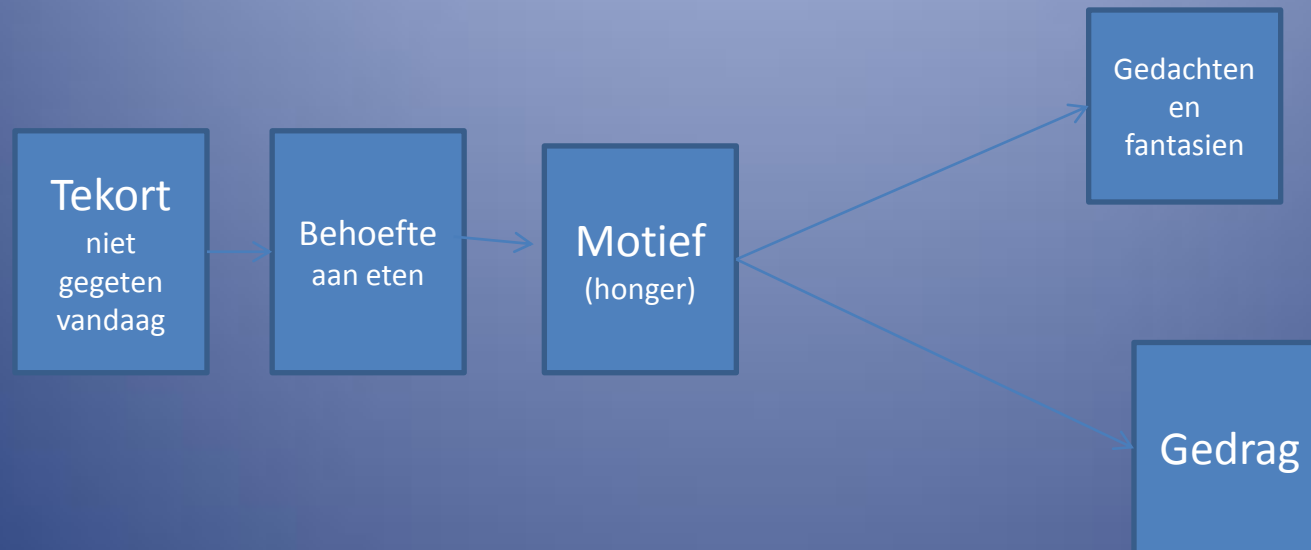
intern proces van 'opwinding' (arousal) dat richting geeft aan gedrag of een doel.

Kan ontstaan vanuit een tekort.

Motieven verschillen in type en hoeveelheid.

Motieven zetten mensen aan tot waarnemen, denken en handelen met het oog op het bevredigen van een behoefte.

Relatie tussen behoeften en motieven



Volgens Hermans (1997) zijn er 2 motieven die bepalen wat mensen doen: het motief van waaruit iemand werkt aan dat wat voor hemzelf belangrijk is, en het motief van waaruit hij zich verbindt met iets of iemand anders.

Basisbegrippen

Motieven zijn niet altijd bewust aanwezig;

Motieven zijn meetbaar en hangen samen met succes in het leven;

Motieven zijn stabiel in de tijd en geven antwoord op de vraag 'waarom doen mensen wat ze doen?'

Henry Murray's Behoeften theorie

Een behoefte is als een 'gereed zijn'. Onder bepaalde omstandigheden *reageren* we op een bepaalde manier;

Een behoefte organiseert de waarneming zodat we zien wat we willen zien;

Behoeften 'organiseren' actie in dat ze aanzetten tot *doen wat nodig is om behoefte te bevredigen*; en daarmee spanning te reduceren (ontspanning).

Murray:

Elke behoefte is geassocieerd met een

- * specifiek verlangen

- * gevoelens

- * neigingen tot handelen

Murray:

Fundamentele menselijke behoeften kunnen worden geassocieerd met specifieke verlangens of intenties, emoties of neigingen. Deze kunnen worden beschreven als persoonlijkheidseigenschappen:

ambitie

prestatie-motivatie

dominantie

autonomie

zorgzaamheid

Murray

Ieder mens heeft een unieke behoeften hiërarchie
waarin de omgeving een rol speelt;

Behoeften interacteren, motieven zijn een dynamisch
concept;

Waarneming (perceptie) is belangrijk begrip:

Waarneming

Waarnemen is betekenis geven aan wat in een bepaalde situatie aan de hand is:

Er is: de werkelijke omgeving;
en: de werkelijkheid zoals waargenomen:

Behoeften beïnvloeden de manier waarop de persoon de omgeving waarneemt

Volgens McClelland:

De 3 grote motieven

1. prestatie-motivatie

2. macht en invloed

3. intimiteit

Hoge prestatiemotivatie:

Succesvol willen zijn,
betere prestaties willen leveren,
anderen voorbij willen streven,
hard willen werken.

*Behoeft*e aan
uitdagende activiteiten
persoonlijke verantwoordelijkheid voor uitkomsten
feedback

Samenhang met
ondernemerschap
actieve participatie
voorbereid in de les komen
Vooraf spreken over het examen,
naderhand om feedback vragen

Prestatiemotivatie: bij kinderen *werken stimulerend*

onafhankelijkheidstraining
uitdagingen bieden
fouten maken hoort erbij
voorkom angst om te falen, benadruk motief om te slagen
benoem dat oefening loont

Dweck (2002): 'het is beter om er van uit te gaan dat vaardigheden veranderbaar zijn en dat iemands optreden een tijdelijk indicatie is van waar men is. En dat werkelijk potentieel alleen wordt gerealiseerd door aanhoudend oefenen.' (p. 365)

Behoefte aan Macht

is

invloed op anderen in situaties die zich daarvoor lenen,
behoefte aan krachtig optreden,
optreden dat sterke reacties oproept,
en uitspraken die status en reputatie onderstrepen.

Samenhang met behoefte om met anderen te argumenteren,
aan assertief en actief optreden in een groep.

Verantwoordelijkheidstraining voorkomt agressief en impulsief
gedrag.

Behoeftte aan intimiteit

wordt duidelijk door:

Herhaalde voorkeur voor warme, nabije en communicatieve interactie met anderen;
meer nadenken over relaties,
verslag doen van prettige contacten met anderen,
lachen en meer oogcontact hebben,
beginnen vaker een praatje,
zijn niet vaker extravert.

Vrouwen hebben meer behoefte aan intimiteit.

Verskillende opvattingen over motivatie

De humanistische traditie

onderstreept behoefte aan zelfontplooiing

Kenmerk:

Er is een bewustzijn van behoeften en keuze, en
persoonlijke verantwoordelijkheid;
nadruk op groei en ontwikkeling van eigen potentieel;
op 'zelf-actualisatie'.

Maslow

stelt dat behoeften hiërarchisch georganiseerd zijn

1. fysiologisch (eten en drinken),
2. veiligheid (een goede plek hebben),
3. 'erbij horen' (deel uit maken van een groep/gemeenschap)
4. waardering (erkenning ervaren)
5. zelf-ontplooiing (eigen kracht en mogelijkheden verkennen en ontwikkelen)

Verschillende behoeften worden tegelijkertijd vervuld.

Kenmerken van zelf-actualisatie (tot je recht komen,)

acceptatie,
spontaniteit,
democratische waarden,
ongebonden zijn:
opgaan in een activiteit
= flow

Rogers moedigt aan tot

oprechte acceptatie,
onvoorwaardelijke positieve aandacht,
en empatisch begrip.

Deze houding maakt verandering mogelijk,
bevordert ontwikkeling
en groei.