



**ASMENŲ, SERGANČIŲ PRIKLAUSOMYBĖS
NUO PSICHOAKTYVIŲ MEDŽIAGŲ
LIGOMIS, INDIVIDUALIOS
TERAPIJOS METODIKA**
(piltonis metodikos bandymas)

Parengė:

Aurelija Leišienė

Dabikinėlės km., 2009

TURINYS

ĮVADAS	3
I. TEORINIS METODIKOS PAGRINDIMAS	4
1. Integracijos problemos ir diskriminacija	4
2. Motyvacijos teorinis pagrindimas	5
2.1. Motyvacijos samprata	5
2.2. Motyvacijos teorijos	8
2.2.1. Motyvacinių teorijų definicija	8
2.2.2. Turinio teorijos	10
2.2.3. Proceso teorijos	13
3. Motyvacijos problema reabilitacijoje	15
4. Išorinė ir vidinė motyvacija	18
5. Darbo terapijos vaidmuo reabilitacijoje	21
II. UŽSIĖMIMŲ EIGA IR PRIEMONĖS	23
IŠVADOS	
LITERATŪRA	

ĮVADAS

Priklausomybė nuo narkotinių medžiagų veikia visas žmogaus gyvenimo sritis. Sergantieji priklausomybės ligomis ilgainiui tampa socialiai neadaptuoti, nes praranda šeimą, būstą, darbą ir paprastai gyvena už visuomenės ribų. Grįžimui į ankstesnį gyvenimą, visuomenę, būtina socialinė parama, o teikiamos paramos būdas turi skatinti sergančiųjų norą gydytis ir grįžti į visuomenę ir pilnavertiškai joje funkcionuoti.

Problemos mastas ir vis jaunėjantis priklausomų asmenų amžius verčia ieškoti alternatyvių būdų, naujų darbo metodų, kaip reabilituoti priklausomus asmenis ir juos integruoti į socialinį gyvenimą ir darbo rinką. Juolab, kad priklausomybė paliečia visas individo gyvenimo sferas ir jį marginalizuoja. Asmenims priklausomiems nuo psichoaktyvių medžiagų yra sunku rasti darbą dėl kvalifikacijos, darbinių ir socialinių įgūdžių stokos. (Asmenų, priklausomų ... , 2008).

Todėl R. Kriščiukaitytės, D. Makarskaitės, J. Paskočinaitės (2006) teigimu, vienas svarbiausių reabilitacijos uždavinių yra asmenų, sergančiųjų priklausomybės ligomis, darbo paieškos metodų mokymas ir jų motyvacijos stiprinimas siekiant įsidarbinti. Jie turi būti skatinami patys aktyviai ieškoti darbo, mokant juos efektyvių darbo paieškos metodų.

Individualios terapijos metodika siekiama atskleisti, kaip palengvinti asmenų, sergančių priklausomybės nuo psichoaktyvių medžiagų ligomis, reabilitaciją, integracijos į darbo rinką galimybes. Šie asmenys susiduria su specifiniais sunkumais dėl ligos ir jos pasekmių, dėl neigiamo visuomenės požiūrio, nepakankamos integracijos į darbo rinką.

Individualios terapijos modelio **tikslas** – įvertinti ir nustatyti tinkamiausią darbo terapijos sritį (iš siūlomų reabilitacijoje) pagal individualias reabilitantų savybes, turimas žinias, kompetenciją. Individualių konsultacijų metu bus siekiama **šių uždavinių**:

- Atskleisti asmeninių savybių įtaką reabilitacijai;
- įvertinti reabilitantų motyvaciją,
- įvertinti pasirengimą dalyvauti vienoje iš trijų siūlomų terapijų,
- išryškinti asmeninius gebėjimus.

Kadangi reabilitacijos rezultatai labiausiai priklauso nuo to, kiek žmogus suvokia savo ligą, kiek yra motyvuotas pakeisti esamą padėtį, todėl didžiausias dėmesys skiriamas motyvacijai, kaip esminiam reabilitacijos komponentui. Motyvaciją siekiama atskleisti per poreikių, asmeninių savybių, savęs vertinimo, tarpusavio santykių aspektus.

I. TEORINIS METODIKOS PAGRINDIMAS

1. Integracijos problemos ir diskriminacija

1. Jaunas vartojančiųjų amžius.

Reikia pastebėti, kad psichoaktyvių medžiagų vartotojų amžiui jaunėjant, dalis jų yra be aukštojo ar ekvivalentiško išsilavinimo. Ne visada baigtas vidurinis, socialinių įgūdžių stoka, juos paverčia nekvalifikuota darbo jėga (Asmenų, priklausomų ... , 2008)

Bulotaitė, L. Rimkutė J., Kondrašovienė L., Vaitiekus E. (2008) teigia, kad motyvus, kodėl jauni žmonės vartoja narkotines medžiagas, galima suskirstyti į tris grupes:

1. *Įtampai sumažinti ar stresui įveikti.* Narkotinės medžiagos vartojamos siekiant euforinės būsenos, norint pamiršti visas problemas, sumažinti įtampą, nemaloniais emocijas. Narkotinių medžiagų vartojimas tampa įtampos ar streso įveikimo metodu.
2. *Narkotikų efektas.* Narkotinės medžiagos vartojamos norint išbandyti jų veikimą, patirti pakitusią sąmonės būseną. Pagrindinis tikslas - siekti malonumo.
3. *Bendraamžių įtaka.* Svaiginančios medžiagos vartojamos norint kartu praleisti laiką, neatsilikti nuo draugų.

Žinodami rizikos veiksnius, vartojimo motyvus, galime sukurti ir stiprinti apsaugančius nuo narkotikų vartojimo veiksnius.

2. Problemos su kuriomis susiduria priklausomi asmenys yra kompleksiškos

Priklausomi asmenys susiduria su sunkumais dėl ligos specifikos. Priklausomybė - tai visų pirma lėtinė liga, kurią reikia gydyti. Bet tai yra taip pat visas problemų kompleksas: medicininės, socialinės, psichologinės tame tarpe finansiniai sunkumai, užimtumas, neprisitaikymas prie visuomenės. Šios sudėtingos problemos gali būti sprendžiamos tik kompleksiskai. (Asmenų, priklausomų ... , 2008).

Todėl gydymo nuo priklausomybės psichoaktyvioms medžiagoms viso proceso tikslai, pasak JAV nacionalinio piktnaudžiavimo narkotikais instituto direktoriaus Ph. D. Alan I. Leshner, yra:

- nustoti vartoti psichoaktyvias medžiagas,
- gyventi be psichoaktyvių medžiagų,
- produktyviai funkcionuoti šeimoje,
- produktyviai funkcionuoti darbe,

● produktyviai funkcionuoti visuomenėje.

Pradėjus vartoti psichoaktyvias medžiagas asmuo dažniausiai iškrenta iš mokymosi sistemos, nebeturi tinkamų socialinių ryšių ar socialinio tinklo, kuriuo galėtų remtis, nutrūksta santykiai su šeima, dažnai nėra profesinio gyvenimo ir nebeatliekami įprastinė kasdieninė veikla, ko pasekoje nėra mokami mokesčiai, kaupiasi skolos, atsiranda būsto problemos, nedalyvaujama jokiose valstybės organizuojamose paramos schemose ir ilgainiui, asmuo praranda (arba niekada jų neįgyja) elementarius socialinius įgūdžius. Net ir sąlyginės blaivybės atveju, po ilgo psichoaktyvių medžiagų vartojimo asmuo nebemoka prisitaikyti prie gyvenimo: planuoti laiko, mokėti susikaupti, gebėti planuoti išlaidas, taupyti ir pan. (Asmenų, priklausomų ... , 2008).

3. Šalia kitų problemų, priklausomi asmenys kenčia nuo diskriminacijos darbo rinkoje.

Tyrimais įrodyta, kad asmenys priklausomi nuo psichoaktyvių medžiagų patiria diskriminaciją darbo rinkoje. Darbdaviai linkę turėti išankstinius priklausomų asmenų vertinimus, tačiau 56 proc. respondentų žiūri palankiai į nebevartojančių asmenų įsidarbinimo galimybes, o 19 proc. – neigiamai. (Lietuvos darbdavių požiūrio ..., 2007)

Pagrindinės problemos darbe iškyla priklausomybę turintiems asmenims – darbo drausmės, **motyvacijos** ir bendravimo įgūdžių trūkumas. Pagrindinė priežastis, kodėl darbdaviai nenori įdarbinti priklausomybę turinčių asmenų, (kurie yra baigę reabilitacijos programos ir esantys remisijoje) yra „atkričio“ pavojus, galimos drausminės problemos ir atsakomybės trūkumas. Pagrindinės kliūtys įsidarbinti, pasak darbdavių, yra motyvacijos, kvalifikacijos stoka ir sveikatos problemos. Todėl reabilitacijos procese savo problemos suvokimo, noro spręsti ją, vidinės motyvacijos reikšmė yra neginčytina. (Lietuvos darbdavių požiūrio ..., 2007)

Reabilitacijos bendruomenėse asmenys dažnai dalyvauja profesiniuose mokymuose, mokymuose skirtuose įgyti bazinius įgūdžius: pasirengti pokalbiui su darbdaviu, mokėti parengti gyvenimo aprašymą, atrasti savyje motyvaciją ir realų norą dirbti, išsirinkti norimo darbo sritį, apmąstyti mokymosi galimybes. Reabilitacijos bendruomenė turi: vykdyti motyvavimo programą, siekiant tinkamai parengti tikslinės grupės narius darbinei reabilitacijai. (Asmenų, priklausomų ... , 2008).

Socialinio darbuotojo darbe su projekto dalyviais naudojamas darbo metodas - motyvacinis interviu. Metodika orientuota į pagalbą priklausomybėmis nuo psichoaktyvių medžiagų sergantiems asmenims formuoti ir lavinti socialinius įgūdžius, kurie jiems padėtų pasirengti socialinei integracijai į visuomenę. (Asmenų, priklausomų ... , 2008).

2. Motyvacijos teorinis pagrindimas

2.1. Motyvacijos samprata

Jau žiloje senovėje žmonės, norėdami paveikti kitų elgesį pageidaujama linkme ir pasiekti trokštamų rezultatų, vartojo skirtingas poveikio priemones: prievartą (vergų darbas), bausmes, materialines (pinigai, žemė, brangenybės) ir moralines (pagyrimas ir pasmerkimas, titulai) nuobaudas ir paskatas. Kaip teigia S. Michel pats žodis „motyvacija“, kuris dabar yra labai paplitęs, atsirado tik apie 1920 metus. Iki tol psichologai kalbėjo apie motyvus, kurie iššaukia tai „kas verčia veikti“. R. Urbanskienė (2000) pastebi, kad motyvacija turi labai plačią apibūdinimų įvairovę, nes priklauso nuo asmens motyvų ir tikslų (žr. 1 lent.).

1 lentelė

Motyvacijos samprata

Autorius	Motyvacija – tai
Anusevičienė O. V., Cibas P., Lilienė L. (2002).	Motyvacija rodo, ko mums reikia, ko norime. Ji padeda geriau prisitaikyti prie aplinkos poveikių, sudaro palankesnes sąlygas ne tik išgyventi, bet ir pratęsti savo rūšį.
Appleby R. C. (2003). p. 205	Motyvacija vadinami potraukiai, troškimai, paskatos ir poreikiai, kurie nukreipia, kontroliuoja arba paaiškina žmogaus elgesį. Motyvaciją galima būtų apibūdinti kaip tam tikro elgesio modelio siekimą.
E. Bagdonas, L. Bagdonienė (2000)	skatinimas siekti gerų veiklos rezultatų.
I. Bučiūnienė (1996)	Iš sąmoningų ir nesąmoningų jėgų kylanti energija, kuri veikia individo ryšius su užduotimis ir sąlygoja jo elgesio orientaciją ir pokyčius.
N. Chmiel (2005)	Viena svarbiausių psichologijos temų, nes atsako į klausimą „kodėl žmonės daro X?“.
V. Damašienė (2002)	Savęs ir kitų pažadinimo veiklai procesas, siekiant savų ir organizacijos tikslų.
G. Felser (2006)	Procesas, neatsiejamas nuo asmeninės dispozicijos, motyvų, tikslų, taip pat vertės ir identiteto. Ji lemia tam tikrą mūsų veiksmų trukmę ir intensyvumą. Ji glaudžiai susijusi su tų veiksmų kryptingumu. Kryptingumu vadiname tikslingą ir pagrįstą veiksmų, kuriuos lemia koks nors motyvas, atlikimą. Paskatinimai stiprina motyvaciją, todėl kartais jie reikalingi vien tam, kad pažadintų kur nors giliai slypinčius motyvus, kurių, kaip ir poreikių, žmonės turi pačių įvairiausių
J. Gikaraitė (2004)	Elgesio skatinimo sistema, kurią sąlygoja įvairūs motyvai. Žmonės motyvuoja daugelis dalykų – psichologiniai poreikiai, psichologinės paskatos, išlikimas, potraukiai, emocijos, nuoskaudos, impulsai, baimės, grėsmė, atlygis, turtai, norai, tikslai, vertybės, laisvė, vidinis pasitenkinimas, interesai, malonumas, nusistovėję įpročiai, įvertinimai, ambicijos ir t. t.).
D. Grauslytė (2008)	„Žmonių skatinimas veikti taip, kad jie ir įmonė pasiektų bendrus tikslus ir būtų patenkinti kiekvieno žmogaus poreikiai“.
I. Matuzienė, D. Šavareikienė (2005)	Tam tikras procesas, suteikiantis žmogaus elgesiui energijos bei nukreipia jį tinkama linkme bei aiškinantis, kokios jėgos išjudina ir nukreipia žmogų, kaip pasirenkama ir palaikoma veikla, pastangų intensyvumą ir atkaklumą realizuojant pasirinktą veiklos variantą.
J. Reeve (2005)	Motyvas yra vidinis procesas, kuris suteikia energijos ir nukreipia elgseną. Todėl tai yra bendras terminas tam, kad atpažintume įprastas priežastis, išgyventas poreikiais, supratimu ir emocijomis. Skirtumas tarp motyvų ir poreikių, pažinimo ir emocijų paprastai yra analizės lygio. Poreikiai, pažinimai ir emocijos yra tik konkretūs motyvų tipai.
S. P. Robbins, (2006)	Noras kažką padaryti ir jį lemia veiksmo galimybė patenkinti poreikį.

A. Sakalas (2003)	Judėjimo, veiklos priežastis, kuri skatina veikti, daryti.
A. Šadrakovas (2007)	Savęs ir kitų raginimas veikti organizacijos ir asmens naudai. Motyvavimo būdai padeda pajauti pasitenkinimą atlikus tam tikras užduotis, o vadovo pareiga – padėti kiekvienam komandos nariui suvokti, ko jam reikia, kad galėtų tinkamai atlikti savo pareigas.
D. Šavareikienė (2008)	Skatinimo procesas, kai, naudojant vidinius ir išorinius veiksnius, darbuotojas nukreipiamas konkrečiai veiklai.
R. Urbanskienė ir kt. (2000)	Motyvų visuma, sukelianti aktyvią individo būseną ir skatinanti veikti kryptingai, tenkinant savo poreikius.

Šaltinis: sudaryta pagal lentelėje autorių pateiktus motyvacijos apibrėžimus.

Taigi, motyvacija – tai psichologinis procesas, kuris suteikia veiklai prasmę ir kryptį, tai vidinis impulsas, norint patenkinti nepatenkintus poreikius, tai valia siekti.

Jančauskaitė D. (2008) pastebi, kad pagrindiniai motyvacijos šaltiniai yra vidiniai individo stimulai vadinami motyvais ir aplinka – tai **paskatos ir paskatinimai**. Paskatos – laukiamos vertės, paskatinimas – tai kas gaunama. Skiriamos motyvacijos būsenos – siekimas ir vengimas. Siekimas – kažko siekiama, kažko norima, žmogus yra orientuotas kažko pasiekti, įgyti, turėti. Dažniausiai kalbama apie malonumo siekimą, kai pasiekus tikslą jaučiamas pasitenkinimas. Vengimas – stengimasis pabėgti nuo kažko. Tas kažkas gali būti tiek specifiniai, tiek labai bendri objektai. Vengimo motyvacija išgyvenama intensyviai, tokią būseną sunkiau ignoruoti. Jei mus veikia vengimo būseną, atidėlioti elgesio negalime, darome, kad kažko išvengti, tai susiję su išlikimo, saugumo poreikiais. Siekimo motyvaciją galima atidėti, galima ne taip greitai reaguoti. Siekimo – vengimo motyvacija gali reikštis vienu metu.

J. Reeve (2005) teigimu, žmonės mano, jog būti motyvuojamam yra geriau nei būti nemotyvuojamam. Motyvacija yra būseną, kurią žmonės trokšta pasiekti dėl savęs arba dėl kitų.

Autoriai akcentuoja motyvacijos *dinamiškumą*. D. Grauslytė (2008), J. Reeve (2005), I. Matuzienė, D. Šavareikienė (2005), O. Mikėnienė (2008) atkreipia dėmesį, kad motyvacija priklauso nuo individo, sąlygų, laiko, nėra pastovi būseną – ji nuolat kinta, ją reikia nuolat atnaujinti, t. y. keisti motyvacinės priemonės. Tačiau dėl minėtų priežasčių neįmanoma vienareikšmiškai atsakyti, kaip motyvuoti žmones.

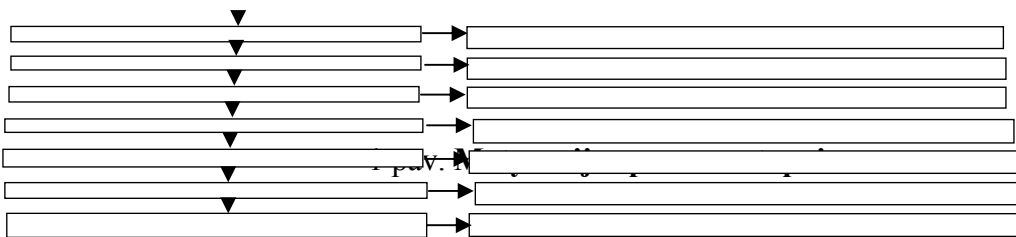
Bene išsamiausiai **motyvas** yra apibūdinamas kaip vidinė paskata, akstinas, impulsas ar ketinimas, verčiantis žmogų vienaip ar kitaip daryti ar elgtis. J. Reeve (2005) pastebėjimu, daugelio motyvų puoselėjimas yra svarbus prisitaikymui, kadangi aplinkybės ir situacijos yra sudėtingos ir žmonėms yra sudėtinga prisiderinti motyvacinį požiūrį.

I. Bučiūnienė (1996), I. Matuzienė, D. Šavareikienė (2005), Šavareikienė (2008) pabrėžia, kad įvairių sričių (vadybos, psichologijos, sociologijos, antropologijos, ekonomikos, politikos, filosofijos, ergonomikos, teisės) mokslininkai mėgino visapusiškai išnagrinėti darbinės

veiklos skatinimo klausimus, žmogaus sąveiką su jo darbu ir atskleisti motyvų, skatinančių dirbti geriau, visumą.

K. Lukoševičius, B. Martinkus (2001), B. Martinkus (2003) *motyvacijos esmę* sudaro žmogaus poreikiai ir norai. Jei yra poreikis – atsiranda ir noras. R. Urbanskienė (2000) teigia, kad „*poreikis* – vidinė žmogaus būseną, tam tikra įtampa, kurią sukelia ko nors stoka.“

M
C
I
V
A
C
I
.



Šaltinis: sudaryta pagal D. Grauslytės (2008), J. Reeve (2005), D. Šavareikienės (2008), D. Šavareikienės (2008), Šavareikienės, Dubino (2003) pateiktus motyvacijos proceso etapus.

Anot D. Šavareikienės, V. Dubino (2003) motyvacijos sėkmė priklauso nuo patirties, lūkesčių, aplinkinių išradingumo, takto, dėmesingumo, pagalbos sprendžiant jų problemas ir pakankamai juos motyvuojant. Veiksmai, atnešantys sėkmę, yra kartojami, jei vėl atsiranda poreikis. Sėkmė priklauso nuo žmogaus gebėjimo įvertinti dabartinės ir ankstesnės situacijos

panašumą. „Nepatenkintas poreikis gali motyvuoti elgesį, o dominuojanti poreikis yra pagrindinė elgesio motyvacija.“

2.2. Motyvacijos teorijos

2.2.1. Motyvacinių teorijų definicija

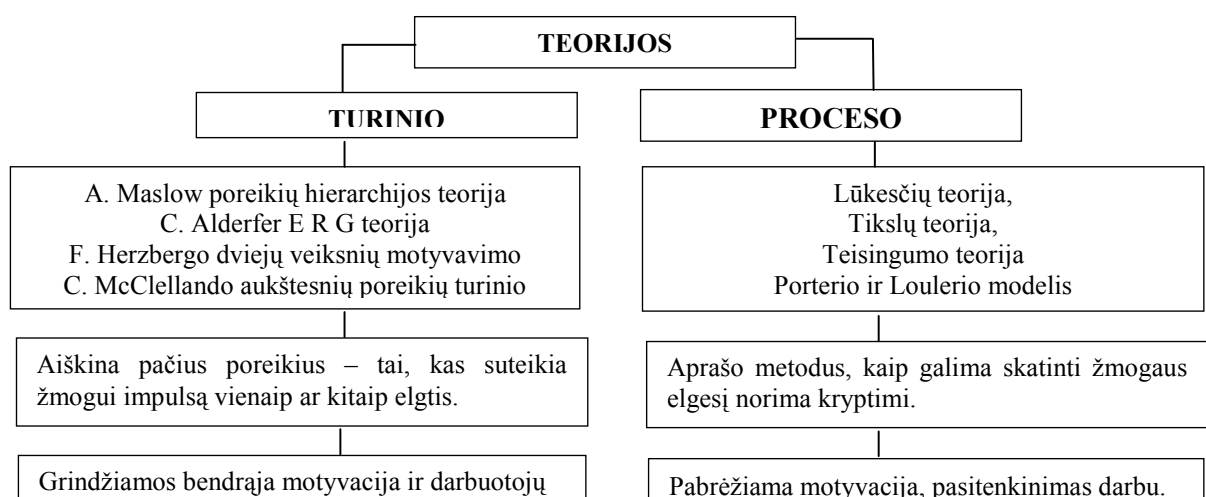
K. Lukoševičius, B. Martinkus (2001) teigia, kad *motyvacijos teorijos* susiformavo XIX-XX amžiaus sandūroje, pradininko F. Tayloro, kurio teorijų pagrindu vėliau motyvacijos teorijos formavosi dviem kryptimis: poreikių ir proceso teorijos.

Pasak I. Bučiūnienės (1996), J. Reeve (2005) motyvacijos teorijos siekia paaiškinti, kokius tikslus nori pasiekti individai, kokias veiklos alternatyvas jie mato, kokie jų poreikiai, kokius tikslus nori pasiekti individai, kokias veiklos alternatyvas jie mato. Kokie yra šie motyvaciniai procesai ir kaip jie veikia suteikdami energijos ir nurodymus asmens elgsenai. Anot J. Reeve (2005), motyvacijos teorijos taip pat atskleidžia tas motyvacijas, kurių išmokstama iš patirties – motyvai, kurie neabejotinai yra už žmogaus prigimties ribų.

D. Šavareikienė (2008) teigia, kad klasikinės ir šiuolaikinės motyvacijos teorijos padeda suvokti motyvacinių nuostatų įvairovę, ypatumus, galimą poveikį elgsenai, tačiau taikomasis procesas gana probleminis, sudėtingas. D. Šavareikienė, V. Dubinas (2003) pabrėžia *klasikinę požiūrį*, akcentuojantį žmogaus aktyvinimo problemą, kaip motyvacijos evoliucijos ištakas.

S. P. Robbins, (2006) teigimu, pagal šias teorijas siūloma dalyvauti priimant sprendimus, patikėti atsakingus ir įdomius darbus, gerus santykius grupėje, kas turėtų padidinti suinteresuotumą. Taigi, ano D. Šavareikienės, V. Dubino (2003), šiuolaikinės dinaminės motyvacijos teorijos, nagrinėdamos žmonių tobulėjimo galimybes, padeda organizacijos nariams galynėtis su organizacijos egzistencijos rutina.

Yra daug įvairių teorijų skirstymų, tačiau dauguma autorių, tokių kaip J. Bučiūnienė (1996), N. Chmiel (2005), J. Duobienės (2008), D. Šavareikienės, V. Dubino (2003) motyvacijos teorijas skiria į dvi kategorijas: *turinio* ir *proceso* (žr. 2 pav.).



2 pav. Motyvacijos teorijos

Dabartinės motyvacijos sampratos paprastai pradedamos plėtoti remiantis prielaida, jog motyvacinė būseną yra ypatinga, savita būseną, smarkiai išsiskirianti iš kitų organizmo būsenų. Tačiau kaip tik priešingai - pagrįsta motyvacijos teorija turėtų remtis prielaida, kad motyvacija yra nuolatinė, nesibaigianti, kintanti ir sudėtinga, visuotinė organizmo būsenos charakteristika (A. H. Maslow, 2006).

2.2.2. Turinio teorijos

I. Bučiūnienės (1996) teigimu, šios teorijos remiasi vidinių žmogaus paskatų, t. y. poreikių, identifikavimu, kurie verčia pasirinkti atitinkamą elgesį. Motyvas suprantamas kaip įgimtas poreikis, kaip vidinės pusiausvyros su supančia aplinka suardymas. Žmogaus darbinės veiklos struktūroje pradiniai yra poreikiai, kurie per interesus ir motyvus skatina žmones veikti.

Pasak J. Lapės, G. Navikos (2003), kai kurie mokslininkai ypač akcentuoja poreikius kaip motyvo esminę sąlygą. Siekimas patenkinti **poreikius** yra pirmasis motyvacijos šaltinis. Poreikis yra psichofiziologinė individo būseną, nervinė įtampa, kurią sukelia jo egzistavimui būtinų sąlygų trūkumas. Poreikis skatina individo aktyvumą ir paiešką tų objektų, kurie jį gali patenkinti. Kiekvienas poreikis turi savo objektą, kurio suvokimas ir naudojimas atkuria organizmo vidaus procesų ar individo santykių su aplinka pusiausvyrą, patenkina poreikį ir pašalina emocinę įtampą. Tik suvokus, koks objektas gali patenkinti poreikį, išgyvenamas noras arba potraukis, skatinantis ir reguliuojantis žmogaus sąmoningą veiklą, suteikiantis jai konkretų kryptingumą

Veikiami Darvino idėjų, teoretikai iškelė mintį, kad elgesį valdo biologiniai veiksniai, pavyzdžiui, instinktai. Kai paaiškėjo, kad, pavadindami įvairius veiksmus instinktais, jie tik įvardijo, bet nepaiškino elgesio, psichologai sukūrė stūmio teoriją. Dauguma fiziologinių poreikių sukuria psichologinius stūmius, kurie skatina tuos poreikius patenkinti. Stūmių mažinimas motyvuoja elgesį, būtiną norint išlikti (D. G. Mayers, 2000).

A. H. Maslow (2006) teigia, kad dabartinės motyvacijos sampratos paprastai pradedamos plėtoti remiantis prielaida, kad motyvacinė būseną yra ypatinga, savita būseną.

Autorius akcentuoja, kad pagrįsta motyvacijos teorija turėtų remtis prielaida, kad motyvacija yra nuolatinis, kintantis ir sudėtingas procesas.

A. H. Maslow (2006) manymu, motyvacijos teorija prasideda fiziologinių poreikių aptarimu. Bet kurie iš fiziologinių poreikių ir su jais susijęs vartotojiškas elgesys gali būti kanalais, kuriais prasiveržia įvairūs kiti poreikiai. „Kai nėra patenkinti jokie poreikiai, tuomet organizmą valdo fiziologiniai poreikiai, o visi kiti poreikiai tiesiog gali liautis egzistavę arba būti nustumti į antrąjį planą“ (Maslow, 2006). Kai šie poreikiai patenkinti, atsiranda kitų poreikių seka, o J. Duobienės (2008) teigimu, poreikių žinojimas padeda sėkmingai parinkti motyvavimo priemones (žr. 2 lent.).

2 lentelė

Poreikių hierarchijos įtaka valdymui

Poreikis	Ypatybės	Aplinkinių įtaka	Motyvacijos priemonės
Savęs aktualizavimo/ Saviraiškos	Asmenybės raida, individualumas, visavertiškumo jausmas, kvalifikacijos kėlimo galimybė	Sunkių darbų, užduočių paskirstymas, kūrybinės galimybės, rizikos prisiėmimas.	Sudėtingų ir svarbių darbų skyrimas (daugiau rizikos), galimybė pasireikšti kūrybingumui, paaugštinimo ir mokymosi galimybė.
Įvertinimo/ Pagarbos	Vertybių garantijos, pripažinimas, valdžia, pasitenkinimas savimi.	Geros veiklos pripažinimas, svarbaus darbo paskyrimas, atsakomybė.	Paskirti sudėtingą darbą, suteikti daugiau atsakomybės, įtraukti į įmonės tikslų formulavimą, sprendimų priėmimą, karjeros, kvalifikacijos, mokymosi galimybė.
Priklausomybės ir meilės/ Socialiniai	Galimybė kontaktuoti su kitais žmonėmis – priklausymo grupei jausmas, prisirišimas, priėmimas.	Stabili grupės aplinka, paslaugumo sąveika, dalyvavimas susirinkime.	Darbas, kuris leidžia bendrauti, dirbti grupėse ir dalyvauti pasitarimuose.
Saugumo	Teisė į darbą, pensiją, išsilavinimą, draudimą, apsauga, apsaugojimas nuo fizinės žalos.	Saugios veiklos sąlygos, apsauga, naudingos programos.	Teisinis saugumas, darbo sauga (reikalingų darbo priemonių suteikimas).
Fiziologiniai	Alkis, troškulys, šiluma, poilsis, miegas ir pan.	Išgyvenimas, maistas, švarus vanduo.	Teisingo atlyginimo skyrimas, vasarą įrengti kondicionierius, žiemą – krosnelę.

Šaltinis: sudaryta pagal E. Bagdono, L. Bagdonienės (2000), D. Grauslytės (2008), A. H. Maslow (2006), E. Masalskienės, V. Masalskio (2007a), V. Masalskio, E. Masalskienės (2007b), I. Matuzienės, D. Šavareikienės (2005), S. P. Robbins (2006), A. Sakalo (2003), D. Šavareikienės, V. Dubino (2003) ir R. Urbanskienės (2000) pateiktą poreikių hierarchiją.

Iš 2 lent. matyti, kad kai fiziologiniai poreikiai palyginti gerai patenkinti, ima reikštis kita poreikių grupė, tai – saugumo poreikiai (saugumas, stabilumas, apsaugotumas, laisvė nuo

baimės, nerimo, tvarkos poreikis ir pan.). Jei fiziologiniai ir saugumo poreikiai patenkinti, tuomet atsiranda priklausomybės ir meilės poreikiai. Po šių poreikių seka įvertinimo bei savęs aktualizavimo poreikiai.

N. Chmiel (2005), R. Chomentauskaitė (2007), E. Masalskienė, V. Masalskis (2007), A. H. Maslow (2006) mano, kad pagrindinė idėja - nepatenkinus žemesnių reikmių, neįaučiama būtinybė tenkinti kitų. Todėl organizacijos viduje pirmiausia reikia patenkinti bazinius poreikius. V. Masalskis, E. Masalskienė (2007b) pabrėžia, kad baziniams ir saugumo patenkinti puikiai tinka piniginis skatinimas. Kintama atlygio dalis skatina judėti, neapsnūsti ir neleidžia atsipalaiduoti.

A. H. Maslow (2006) teigia, kad kuo aukštesnis poreikis, tuo mažiau jis lemia paprastą išlikimą, tuo ilgesniam laikui galima atidėti jo patenkinimą. Gyventi aukštesniais poreikiais, reiškia būti biologiškai aktyvesniam, ilgiau gyventi, būti sveikesniam. Aukštesnių poreikių iškilimas bei jų tenkinimas skatina didesnę, stipresnę individualizmą.

J. Duobienė (2008) pastebi, jog poreikiai tenkinami pagal bendrą schemą: ko nors trūkumas skatina elgtis tam tikru būdu, gautas rezultatas lyginamas su iškeltais tikslais ir įvertinama, ar reikalingi tolesni veiksmai. Poreikis gali ne tik skatinti darbuotoją aktyviai veikti.

Kai poreikiai patenkinami, gali atsirasti nemotyvuotas elgesys: „vos patenkinęs poreikius, organizmas leidžia sau nusimesti spaudimą, įtampą, būtinybės ir prievartos jausmą, padinginti, patinginti ir atsipūsti...“ (Maslow, 2006, p. 273). Į tai dėmesį atkreipia ir J. Duobienė (2008), teigdama, kad jeigu žmogus neturi galimybių jį patenkinti, jis gali iš viso nebenorėti ką nors daryti. A. H. Maslow (2006) akcentuoja, kad žmogus iš dalies trokšta įgyvendinti savo tikslus, ketinimus, jis nėra varomas vien aklų impulsų ir potraukių.

N. Chmiel (2005), D. Šavareikienė, V. Dubinas (2003) pastebi, kad A. Maslow hierarchijos teorija iškėlė nemažai klausimų apie poreikių tenkinimo galimybes. S. P. Robbins, (2006) teigimu, yra nedaug svarių įrodymų, kad vadovaujantis šia teorija pavyks labiau motyvuoti darbo jėgą. I. Bučiūnienė (1996) pastebi, kad ši teorija neatsako į klausimus: jei fiziologiniai poreikiai kyla iš egzistencijos užtikrinimo, tai iš kur atsiranda aukštesnio lygio poreikiai. Neaišku ar ši poreikių tvarka universali visiems individams. Sunku paaiškinti demotyvaciją, nes nenumatytas galimas kelias atgal pasiekus tam tikrą piramidės lygį. Kodėl individai, būdami patenkinti viename lygyje, nėra motyvuojami aukštesnio lygio poreikių.

Taigi, anot D. Šavareikienės, V. Dubino (2003,), ši filosofinė schema gali netikti konkrečiam individui bei yra gali priklausyti nuo įvairių sąlygų. A. Maslow darbai padarė didelę įtaką sprendžiant darbo žmogaus motyvavimo problemą, ką paliudija ir kitų mokslininkų, tokių kaip R. Likert, F. Herzberg, P. McGregor darbai.

K. Lukoševičius, B. Martinkus (2001), D. Šavareikienė, V. Dubinas (2003) pateikia ir modifikuotą Maslow poreikių hierarchijos **E R G teoriją**. D. Šavareikienė, V. Dubinas (2003) nurodo, kad psichologas C. Alderfer 1972 m. išskyrė tris poreikių kategorijas: egzistenciniai, bendravimo ir augimo poreikiai. Susidarius tam tikrai situacijai, jei nepavyksta patenkinti aukštesnio lygio poreikių, individas grįžta prie jau patenkintų žemesnio lygio poreikių, mobilizuodamas visas pastangas pajamų didinimui. Ši teorija mažiau kategoriška: žmonės gali judėti hierarchijos laiptais ne tik aukštyn, bet ir žemyn, priklausomai nuo savo gebėjimų tenkinti poreikius.

D. Šavareikienė, V. Dubinas (2003) pastebi, kad F. Herzberg pateikia **dviejų veiksmių motyvavimo teoriją**, dar vadinamą „*motyvacinė – higieninė*“ teorija. Pasak I. Bučiūnienės (1996), tai veiksniai, iššaukiantys *pasitenkinimą ir nepasitenkinimą*.

D. Šavareikienės, V. Dubino (2003), N. Chmiel (2005) teigimu, yra ir **įgytų poreikių teorija**. D. Šavareikienė, V. Dubinas (2003) teigia, kad teorijos autoriaus D. McClelland, o esmė - individo gyvenimo eigoje formuojasi trys poreikiai: laimėjimų, artimo bendrumo, valdžios.

Tai viena galimybių tapti vadovais, nes jiems būdingas vidinis aktyvumas stengtis aplenkti konkurentus, prisiimti didesnę atsakomybę, nebijoti rizikos. Tokie žmonės maksimaliai realizuoja savo potencines galimybes darbe, kuris intriguoja, yra sudėtingas, reikalauja savęs išbandymo ir sukelia pasitenkinimą. Išskiriami trys svarbiausi poreikiai (žr. 3 lent.)

3 lentelė

Svarbiausi asmens poreikiai

Poreikiai	Apibūdinimas
Valdžios	Išvystytas valdžios poreikis asocijuojasi su laimėjimais kopiant karjeros laiptais. Išreiškia kontrolės laipsnį, kurio asmuo trokšta savo situacijoje – priversti kitus elgtis taip, kaip priešingu atveju jie nebūtų pasielgę. Stiprus valdžios poreikis užtikrins ryžtingą darbo etikos laikymąsi ir lojalumą organizacijai.
Laimėjimų/ pasiekimų	Pasitenkinimas procesu, kuris leidžia kurti sėkmingą darbo pabaigą, t. y. siekimas pranokti, pasiekti vertinant tam tikrais standartais, pastangos išsikovoti sėkmę. Tokie asmenys pasirenka savo tikslus individualiai, atsižvelgdami į savo įgūdžius ir gabumus – tokius, kuriuos laiko laimėjimu.
Narystės/ poreikis priklausyti	Draugiškų santykių su aplinkiniais troškimas ir palaikymas. Darbuotojams, turintiems stiprų narystės poreikį, svarbus dėmesys - mėgsta visur dalyvauti, sukurti tarp žmonių. Jie užtikrina gerą organizacijos mikroklimatą, puikiai valdo konfliktines situacijas ir rūpinasi aplinkiniais. Socialinis pasitenkinimas tapatinamas su darbu vieta bei bendradarbių asmenybėmis.

Šaltinis: sudaryta pagal J. Duobienės (2008), S. P. Robbins, (2006), D. Šavareikienės, V. Dubino (2003) pateiktus esminius poreikius pagal D. McClelland.

S. P. Robbins, (2006) pastebi, kad visų pirma žmonės, kurių pasiektas poreikis yra didelis, teikia pirmenybę darbo situacijoms, kuriose jie yra asmeniškai atsakingi už rezultatus,

sužino savo darbų įvertinimą ir vidutiniškai rizikuoja. Kai vyrauja šios charakteristikos, daug siekiantieji pasidaro labai suinteresuoti.

D. Šavareikienės, V. Dubino (2003) pastebėjimu, susiformavusio turinio teorijos į pirmą vietą iškėlė žmogiškojo faktoriaus reikšmę. Kiekviena iš pateiktų teorijų pabrėžia pagrindiniu bazinius žmonių poreikius, išskirdama tuos, kurie žmogų motyvuoja atitinkamiems elgesio modeliams. Teorijos akcentuoja žmonių skirtybes bei asmens pokyčius, o misija – padėti vadovams suvokti motyvus kaip organizacijos personalo varomąją jėgą. Tik tuomet atsiveria galimybė organizuoti personalo darbą taip, jog jis tenkintų šį darbą atliekančių asmenų poreikius ir atitinkamai motyvuotų efektyvesnei veiklai.

2.2.3. Proceso teorijos

I. Bučiūnienė (1996) teigia, kad *proceso teorijos* neginčija poreikių egzistavimo, bet mano, kad žmogaus elgesys yra jo suvokimo ir laukimo, susijusio su situacija ir galimomis jo pasirinkto elgesio pasekmėmis, funkcija. D. Šavareikienės, V. Dubino (2003) teigia, kad jos analizuoja, kaip žmonės pasirenka elgesio modelius ir priimto sprendimo efektyvumo vertinimą, siekdami patenkinti individualius poreikius. Yra pagrindinės keturios proceso teorijos (žr. 4 lent.).

4 lentelė

Proceso teorijos

Teorija	Apibūdinimas
Teisingumo	Teorijos pagrindas – žmogaus ir organizacijos tarpusavio santykių momentas. Nuolat kintančioje aplinkoje žmonės siekia dorumo ir teisingumo - nori būti įvertinti teisingai ir nešališkai. Žmonės gali atstatyti teisingumo balansą, pakeisdami darbo pastangų lygį arba gaunamo atpildo lygį.
Lūkesčių Pradininkas V. Vroom	Motyvacija - jėga, susidedanti iš trijų kintamųjų: <i>lūkesčių</i> (ryšio tarp savų pastangų ir pasiekimo), <i>instrumentalumo</i> (ryšio tarp pasiekimų dydžio ir laukiamo atlygio) ir <i>valentingumo</i> /patrauklumo (vertės, kurią individas priskiria atlyginimui). Lūkesčiai leidžia tikėtis, kad į darbą įdėtos pastangos bus atitinkamai atlygintos. Žmonės turi tikėtis, kad jo pasirinktas elgsenos tipas tikrai patenkins poreikius.
Kompleksinė procesinė Pradininkas L. W. Porter ir E. E. Lawler	Šis modelis turi penkis kintamuosius: pastangų sąnaudas, suvokimą, rezultatus, atpildą ir pasitenkinimo laipsnis. Išskiriamas išorinis atlyginimas, kuris tarsi gaunamas iš šalies, t. y., priklauso nuo uždarbio, pripažinimo, paaukštinimo ir kt. Bei vidinis atlyginimas, aiškinamas kaip psichologinis atpildas - apima asmeninio tobulėjimo jausmą, lūkesčių išsipildymą, pasididžiavimą sėkme.
Pastiprinimo Pradininkas B. F. Skinner	Teorijos esmė – motyvacija grindžiama „pasekmių dėsnium“ - tai idėja, jog teigiamus rezultatus sukeliantis elgesys yra mielai kartojamas, o elgesio, sukeliančio neigiamas pasekmes, stengiamasi išvengti. Efektyvus teigiamo pastiprinimo taikymas darbo procese virsta teigiama motyvacija.
Tikslų nustatymo	Esminis teiginys – atskiri individai jaučiasi motyvuoti, kai elgiasi taip, kad artėtų prie tam tikrų iškeltų tikslų, kuriuos patys priima ir tikisi protingai pasiekti. Ketinimai, išreikšti kaip tikslai, gali tapti vienu svarbiausių motyvacijos šaltinių.

Sudaryta pagal I. Bučiūnienės (1996), N. Chmiel (2005), V. Damašienės (2002), S. P. Robbins, (2006), A. Sakalo (2003), M. Solomon, G. Bamossy, S. Askegaard, M. K. Hogg (2001), D. Šavareikienės, V. Dubino (2003), D. Šavareikienės (2008) proceso teorijas.

4 lentelėje pateiktas teorijų esmės atskleidimas, susijęs su darbinio indėliu, atlyginimu už darbą, **motyvavimo galimybėmis**. S. P. Robbins (2006), D. Šavareikienės, V. Dubino (2003) pastebėjimu, **teisingumo** teorijoje egzistuoja pirmos rūšies teisingumas – lyginamo žmonių situacijos. Antros rūšies – vertinama pagal standartą (pasveria tai, kad jie įdeda į konkrečią darbo situaciją ir tai, ką gauna), kuriam teikiamas prioritetas. Neteisingumo pojūtis žmogui sukelia vidinius prieštaravimus, motyvuojančius siekti balanso.

M. Solomon ir kt. (2001) teigimu, lūkesčių teorija parodo, kad elgsena yra daugiausia įtakojama pageidaujama rezultatų siekimo lūkesčių – *teigiami motyvai* – kur kas labiau, negu vidinio postūmio. Pasak D. Šavareikienės, V. Dubino (2003), **lūkesčių** teorija demonstruoja dydį atliekamam darbui, laukiamas rezultatas už atliktą darbą. Nesant šių sąlygų, motyvacijos procesas yra nerealus.

N. Chmiel (2005) teigimu, ši teorija leidžia suprasti, kad žmonės turėtų patys sau nubrėžti savo pastangas, lemiančias veiklos rezultatus, skatinimas turėtų būti aiškiai susietas su veiklos rezultatais ir skatinimo valetingumas turėtų būti teigiamas.

Pasak E. Bagdono, L. Bagdonienės (2000) pagrindinis lūkesčių teorijos trūkumas – pernelyg didelis žmogiškosios prigimties racionalumo akcentavimas. N. Chmiel (2005) pastebi, kad geriau pavyksta prognozuoti ne elgseną, o kam bus teikiama pirmenybė.

D. Šavareikienės, V. Dubino (2003) pastebėjimu, pagal **kompleksinę procesinę** teoriją motyvacijos proceso sėkmė organizacijoje lemiamą darbuotojų įdedamų pastangų, gebėjimų ir sėkmei būdingų asmeninių savybių.

D. Šavareikienės, V. Dubino (2003), D. Šavareikienės (2008) teigimu, **pastiprinimo** teorija aiškina individo pokyčius ateityje, kadangi ankstesnio elgesio pasekmės veikia nuostatas apie būtinų pastangų dydį ateityje. Tinkamai parinktų paskatų sistema motyvuoja – elgsens tampa motyvuojantis. M. Solomon ir kt. (2001) teigimu, ši teorija susiduria su sunkumais, kai ji bando paaiškinti kai kuriuos žmogaus elgsenos aspektus, kurie prieštarauja jų prognozėms. Žmonės dažnai daro dalykus, kurie padidina paskatų būseną, o ne ją mažina.

N. Chmiel (2005) pabrėžia, kad **tikslų nustatymo** teorijoje svarbu, kiek žmogus sutinka su tikslu, nes tai yra žmogaus psichologijos dalis. J. Reeve (2005) teigimu, teorijos suteikia abstraktų pagrindą aiškinant elgsens stebėjimą ir jų funkcijas kaip intelektines jungiamąsias grandis, kurios motyvacijos klausimus ir problemas sieja su atsakymų ir sprendimų patenkinimu.

I. Bučiūnienė (1996) pabrėžia, kad nuo *turinio motyvacijos teorijų proceso teorijos* skiriasi tuo, kad stengiasi paaiškinti, kaip veikia motyvacinis procesas, kaip jis vystosi ir iššaukia specifinį elgesį. Tuo tarpu turininės teorijos stengiasi atsakyti į klausimą *kodėl?* (pvz., Kodėl atsiranda motyvacija?) J. Reeve (2005) pastebi, kad problema yra tame, kad daugelis elgseną aiškinančių teorijų, su kuriomis žmonės susiduria, nėra labai naudingos bandant paaiškinti kodėl žmonės elgiasi būtent taip, kaip jie elgiasi.

Apibendrinant galima teigti, kad A. Maslow įrodė, kad noras patenkinti savo poreikius verčia žmones dirbti. F. Herzberg nurodė veiksnius, skatinančius ir slopinančius norą dirbti. Tačiau šios teorijos yra stipriai kritikuojamos. V. Vroom teigimu poreikis nėra vienintelė žmogaus motyvacinė tikslo siekimo sąlyga. Žmonės dirba geriau turėdami sudėtingus, konkrečius ir priimtinius tikslus, palankiai vertinama. Teisingumo teorijos teigimu, sprendimai dėl pasitenkinimo darbu priklauso nuo socialinio palyginimo proceso: žmonės subjektyviai vertina atpildo už pastangas santykį, o paskui gretina jį su kitų žmonių atlygiu už tą patį darbą.

3. Motyvacijos problema rehabilitacijoje

R. Kriščiukaiytės, D. Makarskaitės, J. Paskočinaitės (2006) teigimu, viena pagrindinių problemų su kuria susiduria žmonės, dirbantys su priklausomybę turinčiais asmenimis, yra motyvacijos keistis, ieškoti priežasčių, skatinančių pasikeitimus, stoka. Autorės pabrėžia, kad pagrindinis dėmesys turi būti skiriamas poreikiams, tačiau nustatyti poreikius ir susieti juos su motyvacija yra sunku. Tad dažnai kyla klausimas, kaip išmatuoti motyvacijos lygį? Atsakymų tikimasi gauti klausantis pagrindinių motyvų (pvz., dėl kokių priežasčių norite gyventi blaivų gyvenimą ir pan.), tačiau atsakymų sulaukiama toli gražu ne visada:

- negali įvardinti kokie jų veiklos motyvai yra svarbiausi;
- motyvacija dažnai yra įvardijama pasakant tai, ką nori išgirsti klausėjas;
- kai kas motyvą įvardija tai, ką mano juo esant, tačiau tai gali būti ne motyvas;
- tiesiog nenorima pasakyti savo motyvų dėl įvairių priežasčių.

Anot, D. Perce (2003), rehabilitacijos proceso eigoje asmuo, norintis pasiekti pasveikimo turi aktyviai dalyvauti. Dalyvavimas priklauso nuo to, ar asmuo nori ir kaip nori dalyvauti rehabilitacijos procese, tai yra kokie motyvai skatina jį tai daryti. Viena iš svarbiausių indikacijų rehabilitacijai yra paciento noras dalyvauti rehabilitacijos procese, tai yra jo motyvacija.

Žmogaus motyvacija gali būti apibūdinama kaip veiklos skatinimo, sužadino, palaikymo būdas. D. McClelland pabrėžė žmogaus norą rungtyniauti su meistriškumo standartais. Šis asmenybės bruožas yra dinamiškas ir pasireiškia ankstyvame amžiuje. Žmonės,

kurie pateikia nepaprastą, savitą, vidinę sistemą, yra linkę mažiau paklusti socialiniams standartams, jie vadinami nepriklausomais.

Žmonės, kurie yra motyvuoti paklusti standartams vadinami priklausomais. Padėties kontrolė (loкусas) – žmogaus suvokimas, kad situacija yra kontroliuojama jų pačių, atsitiktinumo arba lemties. Vieni supranta, kad kontrolė yra vidinis jausmas ir jie yra atsakingi bei galintys valdyti savo gyvenimą. Kiti, kurie kontrolę įsivaizduoja kaip išorinį veiksni, mano, kad jie yra likimo gavėjai arba aukos.

Pasiekimo motyvacija, priklausomumas ir padėties kontrolė yra nulemta kelių veiksnių. Pirma tai patirties kokybė ir kiekybė, kurią turi žmogus ir antra žmogaus gebėjimo apdoroti informaciją, gautą iš aplinkos. Piaget ir White teigia, kad patirtis yra svarbi, žmogus turi suprasti, patirti ir pripažinti elgesio pasekmes. Dar vienas svarbus motyvacijos veiksnys yra nerimas. Nerimas gali skatinti žmogaus motyvaciją, bet tai priklausomai nuo individo ir aplinkos. Taip pat nerimas gali būti motyvaciją slopinantis veiksnys, individas nebegali prisitaikyti naujoje situacijoje ir tai silpnina integracinį procesą.

H. L. Hopkins, H. D. Smith (1988) pastebėjimu, ligos rezultatai gali būti suvokti skirtingai kiekvieno žmogaus, atsižvelgiant į jo atsakomybę. Grįžtamojo ryšio aiškumas, nerimo lygio supratimas, sugebėjimas nustatyti tai, kas stiprina žmogų yra labai svarbūs veiksniai lemiantys reabilitacijos sėkmę.

E. B. Crepeau, E. S. Cohn, B. A. B. Schell (2003) pastebėjimu, žmogaus asmeninių savybių, poreikių, interesų išaiškinimas leidžia sužinoti, kaip galima padidinti motyvaciją. Žmogus yra psichologiškai prisirišęs prie veiklos, kai jos trūksta žmogus jaučiasi blogai. Motyvacija vertina žmogaus susidomėjimą, tikslus ir siekius. Žmogaus motyvacija vertinama interviu metu ir stebint veiklos atlikimą. Teisingai parinkta veikla, kuri žmogų domina ir skatina, didina motyvaciją (K. L. Reed; S. R. Sanderson, 1983).

Anot R. Kriščiukaiytės, D. Makarskaitės, J. Paskočinaitės (2006), motyvacijos supratimo variantas turi biopsichosocialinį pagfrindą ir yra pateikiamas kaip pokyčių ratas kurį sudaro 5 stadijos. Šis pokyčių ratas padeda nustatyti, kokioje stadijoje yra priklausomas žmogus ir kokias motyvacijos didinimo strategijas geriausia tuo metu naudoti (žr. 5 lent.).

5 lentelė

Eil. Nr.	STADIJOS	APIBŪDINIMAS	ĮVEIKIMO TECHNIKOS (motyvacijos didinimo strategijos)
1.	Nesusimąstymo	Nesvarstoma galimybė keistis, savo gyvenimoje nemato problemos. Nemanoma, kad	<i>Paprastas atspindėjimas</i> (aktyvus klausymas). <i>Sustiprintas atspindėjimas</i> (pasakytos frazės sustiprinimas). <i>Dvigubas atspindėjimas</i> (priėmimas anksčiau pasakytų minčių). <i>Dėmesio perkėlimas</i> (nuo trukdančios kliūties).

		vartojimas – kitų problemų priežastis.	<p><i>Sutikimas su pokyčiu</i> (pasiūlymas pradinio teiginio, tik šiek tiek pakeisto)</p> <p><i>Asmeninio pasirinkimo ir kontrolės pabrėžimas.</i></p> <p><i>Perfrazavimas</i> (išsakytos informacijos persakymas kitu būdu).</p>
2.	Svarstymo	<p>Suvokiama, jog elgesys sukelia problemą ir sveria argumentus, kiek jam naudinga keistis ir kiek naudinga to nedaryti.</p> <p>Abejojama ar norėtų ką nors keisti.</p>	<p><i>Patarimo davimas</i> (aiškiai apibrėžti probleminę sritį, paaiškinti pokyčio svarbumą ir pan.)</p> <p><i>Kliūčių pašalinimas</i> (trukdančias siekti pokyčio ir jas pašalinti).</p> <p><i>Pasirinkimų suteikimas</i> (klientas turi jausti pasirinkimo laisvę, alternatyvias pasirinkimo strategijas).</p> <p>Pageidaujamumo sumažinimas (identifikuoti argumentus už problematišką elgesį).</p> <p>Emptija (didina motyvaciją keistis ir didina reabilitanto supratimą).</p> <p>Grižtamojo ryšio suteikimas (dabartinės situacijos žinojimas).</p> <p>Tikslų išaiškinimas (grįžtamais ryšys su lyginamas su tikslu).</p> <p>Aktyvi pagalba (domėjimasis pokyčių procesu).</p> <p>Atsakomybės priėmimo skatinimas (pabrėžti asmeninę atsakomybę už pokyčius).</p> <p>Savęs efektyvumo didinimas (tikslas – įtikinti klientą, kad jis gali keistis).</p>
3.	Apsisprendimo	Nusprendžiama žengti tam tikrus žingsnius (prašo patarimų ir pagalbos).	<p><i>Reziumė</i> (Dabartinės situacijos apibendrinimo).</p> <p><i>Raktiniai klausimai</i> (atviri, skatina mastyti apie pokyčius)</p> <p><i>Informacija ir patarimas</i> (reikia siūlyti kuo daugiau alternatyvių idėjų).</p> <p><i>Plano sudarymas.</i></p> <p><i>Įsipareigojimų stiprinimas</i> ((pritarimas planui ir veiksmų ėmimasis).</p> <p><i>Parėjimas prie veiksmų stadijos</i> (neatidėliotino žingsnio skatinimas).</p>
4.	Veiksmas	Imasi konkrečių veiksmų, kad įvyktų poreikis, kad įvyktų pokytis.	Pagalba didinant savęs efektyvumą, informacijos suteikimas apie sėkmingus veiksmų modelius.
5.	Pasiekimų išlaikymas	Veiksmai pasiekti pokyčiams išlaikyti ir neįvykti atkryčiui.	Pavyksta jei vartojantis žmogus susilaiko nuo vartojimo kelis metus.
6.	Atkrytis	Nepavyksta išlaikyti pasiekto pokyčio ir jis grįžta prie seno elgesio.	Traktuojamas kaip vienas iš gydymosi elementų.

Šaltinis: Sudaryta remiantis Bulotaite, L. Rimkute J., Kondrašoviene L., Vaitiekumi E. (2008) R. Kriščiukaityte, D. Makarskaite, J. Paskočinaite (2006).

.Nors šiuos strategijos keičiasi, esmė lieka ta pati: priklausomiems žmonėms reikia pagalbos jų perėjimo iš vienos stadijos į kitą metu. Galutinis tikslas – padėti šioms žmonėms

pasiekti efektyvių ir naudingų pokyčių, kuriuos reikia išlaikyti tam, kad gerėtų jų gyvenimo kokybė.

J. Duobienė (2008) pastebi, kad kiekvienas poreikis, kad ir koks jis būtų, sukelia tam tikrą **nepasitenkinimą** esama padėtimi, nes dėl ko nors stokos atsiranda vidinė žmogaus įtampa. Kadangi tai nėra maloni būseną, stengiamasi ištaisyti padėtį. Todėl trūkumui pašalinti pasirenkamas tam tikras elgesys. Šio proceso rezultatas gali būti įvairus – poreikis gali būti patenkintas visiškai, iš dalies arba nepatenkintas.

Yra daug **faktorių slopinančių motyvaciją**:

- Socialinės problemos, šeimos santykiai, finansai gali paveikti reabilitantą ir neleisti jam susikaupti gydymui.
- Pasitikėjimo stoka stabdo procesą. Pagerėjimas turi sugrąžinti pasitikėjimą savimi. Tikslą siekianti, stimuliuojanti aplinka yra būtina. Pasitikėjimo stoka gali būti problema siekiant įsiliesti į visuomenę (E. M. Macdonald, G. Maccaul, L. Mirrey et al., 1970).

O. Poluchina (2005b) teigia, kad įveikti demotyvaciją gali padėti: kuriam laikui panaikintos privilegijos (skatinimo metodai). Pakartotinis ir laipsniškas jų įvedimas galbūt bus vertinamas kur kas pozityviau.

4. Išorinė ir vidinė motyvacija

Anot A. Jacikevičiaus (1996), R. Kriščiukaiytės, D. Makarskaitės, J. Paskočinaitės (2006), kad žmogus ko nors išmokytą, pirmiausia turi būti palanki motyvacija. Mokymąsi, išmokimą, elgesį skatina vidiniai ir išoriniai prieštaringi, kartais sunkiai paaiškinami veiksniai. Psichologiniai tyrimai rodo, jog lengviau ir greičiau išmokstama skatinant vidiniams motyvams.

J. Reeve (2005) teigimu, **vidinė motyvacija** yra įgimtas polinkis patraukti savo susidomėjimą ir įgyvendinti savo gebėjimus ir, darant tai, surasti ir įveikti optimalius sunkumus. Ji spontaniškai iškyla iš psichologinių poreikių, asmens žinių troškimo ir įgimto siekimo tobulėti. Kai žmonės yra motyvuojami iš vidaus, jie dirba dėl pomėgių „savo malonumui“.

J. Creek (1997) teigimu, vidinė motyvacija – tai impulsas naudoti savo sugebėjimus nepriklausomai nuo visų išorinių pagalbų. Kiekvienas kūdikis gimė su šiuo impulsu. Gyvenimo patirtis įtakoja kaip visa tai panaudoti ir išdėstyti. Vidinė motyvacija ragina individą gyvenimo cikle ieškoti ir visais būdais siekti naujų sugebėjimų. Jei asmuo savo veikos rezultatais yra patenkintas, jis toliau ieško pasitenkinimo ir savo kompetencijos įrodymų. Vidinė motyvacija remiasi savaiminiais faktoriais. Kiekvienas žmogus kažką laiko svarbiu ir, norėdamas tą dalyką pasiekti, nukreipia į jį savo veiksmus.

Pasak I. Bučiūnienės (1996), vidinė motyvacija yra žmogaus tobulėjimo šaltinis: turtina asmenybę, skatina profesinio meistriškumo augimą, plečia efektyvumą. Kuo didesnė atsakomybė ir savarankiškumas yra suteikiamas, kuo aukštesniam hierarchijos lygiui priklauso, tuo ši priklausomybė didesnė. Galutiniu tikslu ir žodiniaus stimulais sukelta motyvacija daro įtaką tik didesniu gabumus turintiems subjektams. Anot D. Šavareikienės (2008), tai motyvacija negaunant aiškaus matomo atpildo, darbas dėl savęs paties.

Vidinei motyvacija priklauso *savimotyvacija* ir *greita motyvacija*. D. Šavareikienė (2008) pastebi, kad individo greitas motyvavimas glaudžiai susijęs su savimotyvacija: gali būti traktuojami lygiaverčiai arba greitas motyvavimas pakeičiamas savimotyvacijos sąvoka.

D. Šavareikienė (2008) teigia, kad *savimotyvacija* – tai gebėjimas reguliuoti savo emocijas siekiant tikslo bei dirbti esant minimaliai kontrolei. J. Reeve (2005) pastebėjimu, raktas į savęs motyvaciją yra įsipareigojimas ugdyti produktyvius vidinius motyvacinius išteklius visą gyvenimą.

Anot R. Kriščiukaičytės, D. Makarskaitės, J. Paskočinaitės (2006), reabilitacijai įtakos turi tiek vidinė, tiek išorinė motyvacija. Pomėgį dalyvauti tam tikroje veikloje nulemia **vidinė motyvacija**. Jei atliekama veikla suteikia grįžtamąjį ryšį, tai skatina žmogų dalyvauti toje pačioje ar panašioje veikloje, suteikia pasitikėjimo savimi, pakelia savigarbą. Jei žmogus negauna iš atliktos veiklos jokio atsako, tuomet jis jaučiasi bejėgis ir pažemintas (S. Byers-Connon, H. L. Lohman, R. L. Padilla, 2004).

Aktyvus įtraukimas į veiklą yra paremtas noru tirti ir valdyti veiklą, kuri suteikia malonumo ir skatina užsiimti kita veikla. Vidinė motyvacija paveikiama kryptinga veikla. Kryptinga veikla yra vidinis motyvas. Kryptinga veikla įgalina žmogų išmokti naujų įgūdžių būtiną kasdieniam gyvenimui. Kryptinga veikla gali būti naudojama kaip motyvaciją didinanti priemonė.

Savarankiškumui didesnę reikšmę taip pat turi **vidinė motyvacija**. Vidinė motyvacija lemia didesnę įsitraukimą į veiklą ir atkaklumą siekiant tikslo. Buvo nustatyta, kad vidinės motyvacijos pokytis 1 balu pakelia savarankiškumo vertę vidutiniškai 0,9 balo. J. Mee, T. Sumsion duomenimis užimtumas buvo įvertintas kaip vidinės motyvacijos skatinimo priemonė. Motyvacijos lygį įtakoja paties paciento nusiteikimas dalyvauti reabilitacijoje ir požiūris į sveikatą (R. Colombo, F. Pisano, A. Mazzone et al., 2007).

C. Lloyd, R. King, M. McCarthy et al. nurodo statistiškai patikima priklausomybę tarp motyvacijos ir sveikimo proceso. Palankus rezultatų palyginimas, reikiamos informacijos gavimas iš reabilitacijos komandos narių turi teigiamą poveikį motyvacijai. Per didelę šeimos narių bei specialistų globa, informacijos trūkumas, nepalankus palyginimas su kitais pacientais

neigiamai įtakoja motyvaciją. Aplinka, kurioje asmuo reabilituojamas bei specialistų komanda įtakoja motyvacijos lygį (N. Maclean, P. Pound, C. Wolfe et al., 2000).

Anot J. Creek (1997), **išorinės motyvacijos pagrindas** – dalykai, veikiami aplinkos. Šia motyvacija remiasi tas, kuris siekia naudos arba nori išvengti nuostolių. Veikiant išorinei motyvacijai, elgesys kontroliuojamas ne pačiame žmoguje glūdinčių priežasčių.

J. Reeve (2005) manymu, išorinė motyvacija kyla iš aplinkos paskatų ar aplinkybių (pvz., dėl maisto, pinigų). D. Šavareikienė (2008) teigia, kad **išorinė motyvacija** yra, kaip socialinis spaudimas atlikti tam tikras veiklas, pasiekti rezultatų: nagrinėjama problema, kaip žmonės įgyja motyvaciją veikti, nesant vidinės motyvacijos, ir kaip tai veikia jų nusistatymą, elgesį, bendrą savijautą. Apibūdina veiklos atlikimą siekiant tam tikrų rezultatų.

V. Masalskis, E. Masalskienė (2007b) pastebi, kad išorinė motyvacija gali įžiebtį noro, energijos bei entuziazmo, kurio užteks tam tikram laikui ar tam tikram darbui atlikti. Kad išorinė motyvacija būtų veiksminga, reikia „atrasti“ žmogaus vertybes ir į jas orientuotis.

I. Bučiūnienės (1996) teigimu, išorinė motyvacija yra teigiama ir neigiama. *Teigiama*: moralinis ir materialinis skatinimas, karjera, pagyrimas, savalaikis gerai atliktų užduočių pastebėjimas ir įvertinimas ir t. y. stimulai, dėl kurių žmogus eikvoja savo pastangas. *Neigiama*: nuobaudų sistema, kritika, pasmerkimas ir kt.

V. Damašienė (2002) pastebi, kad jeigu būdingas vidinis motyvavimas, tai motyvavimo priemonės iš esmės nereikalingos. Jei nėra vidinio motyvavimo, reikalingas išorinis motyvavimas. Taigi, pasak D. Šavareikienės (2008), išoriniai ir vidiniai stimulai (aplinkybės, situacijos, įvairios sąlygos) sąlygoja motyvacijos proceso plėtotę.

Tai atitinka G. Felser (2006) nuomonę, kad akivaizdžios individualios elgesio priežastys byloja apie vidinę motyvaciją. Elgesys, kuris remiasi vidine motyvacija, mažiau priklauso nuo išorinių situacijos aplinkybių. Ji labiau susijusi su vertybių sistema ir asmenybės bruožais. Išorinė motyvacija - veiklos atlikimas siekiant išvengti nemalonių padarinių ar gauti materialinę naudą - yra linkusi mažinti vidinę motyvaciją - veiklos atlikimas pasitenkinimui, kurį pats atlikimas suteikia. Vidinė motyvacija lemia didesnę įsitraukimą į veiklą ir atkaklumą siekiant tikslo. Žmonės daug daugiau pasiekia, kai jiems patinka tai, ką jie daro, o ne tada, kai jie kažką daro dėl pinigų ar iš baimės (V. Legkauskas, 2001).

K. L. Reed (1984) nuomone, žmogus turi patirti motyvuojančią veiksnį iš vidinės ar išorinės aplinkos, kad būtų aktyvus. Išorinė ir vidinė motyvacija gali veikti tuo pačiu metu.

Kriščiukaičytės, D. Makarskaitės, J. Paskočinaitės (2006) teigimu, **išorinė motyvacija** priklauso nuo aplinkos: priklausomybe sergantis staiga praranda norą dribti, siekti blaivybės, jei nepastebime jo pasiekimų, nepagiriame už atliktus darbus ir pan. Vidinė motyvacija yra pastovi,

todėl laikini aplinkos pokyčiai žmogaus neišmuša iš vėžių. Klaidingai manoma, kad būtina žmones motyvuoti iš vidaus, arba iš išorės. Iš tiesų šios abi motyvacijos rūšys egzistuoja kartu, tik viena gali būti ryškesnė. Todėl dirbantiesiems su priklausomybę turinčiais asmenimis svarbu rasti teisingą proporciją: sudominti blaiviu gyvenimu, rasti išorinių šaltinių skatinimui. Motyvacijai didinti galima naudoti tokias pozityvias priežastis, kaip didelis noras gyventi kitokią gyvenimą, nei gyveno iki šiol, gerų dalykų įgyvendinimas ir siekimas gyvenime, asmenybės augimas, geresni socialiniai ir šeimos ryšiai.

5. Darbo terapijos vaidmuo reabilitacijoje

Kadangi bus siekiama nustatyti reabilitantui labiausiai tinkančią darbinės terapijos sritį (iš trijų siūlomų), trumpai apžvelgiama darbo terapijos svarba.

Reabilitacijoje veikla remiasi darbo terapija - darbinių procesų panaudojimas gydymo tikslams. Esant tam tikriems sutrikimams ir ligoms ji naudojama organizmo tonusui pakelti, apykaitos procesų normalizavimui. Yra naudojamas darbas gryname ore, reikalaujantis daugelio raumenų įtempimo (pvz. darbas sode). Darbo procesai, kurie yra parinkti priklausomai nuo reabilitanto būklės, gali turėti dvejopą poveikį – aktyvinantį ar raminantį. Darbo terapija vaidina svarbų vaidmenį socialinės darbinės reabilitacijos sistemoje.

Pagrindinis darbo terapijos tikslas - pakeisti per psichoaktyvių medžiagų vartojimo laikotarpį susiformavusį neigiamą priklausomybę sergančio asmens požiūrį į darbą, padėti jam suformuoti ar atstatyti darbinis įgūdžius bei pripratinti prie kasdienio darbo.

Taigi, kaip jau buvo minėta, pagrindinis sergančiųjų priklausomybės ligomis užimtumo tikslas yra padėti jiems integruotis į darbo rinką. Siekiant šio tikslo, būtina atlikti šių asmenų poreikio darbui (motyvacijos), jų profesinio pasirengimo laipsnio vertinimus. Labai svarbu, kad priklausomi asmenys turėtų galimybes ir sąlygas mokytis, įgyti profesiją bei profesinę kvalifikaciją atitinkančią rinkos poreikius. Būtina stiprinti priklausomų asmenų **motyvaciją** siekiant įsidarbinti, mokytis efektyvių darbo paieškos metodų. Todėl labai svarbu reabilitantus kuo tinkamiau paruošti darbinei, padėti patiems suprasti asmeninių savybių, aplinkinių įtakos, vidinių motyvų svarbą.

Mokslinė literatūra pastebi didelį socialinių įgūdžių, bendravimo su aplinkiniais, pasitikėjimo savimi trūkumą ir kt. Darbinė terapija, kaip viso reabilitacijos proceso sudedamoji dalis yra labai svarbi tiek pačiam besigydančiajam, tiek bendram visuomenės interesui.

II. UŽSIĖMIMŲ EIGA IR PRIEMONĖS

Sudaryti 40 individualių terapijos planų (pilotinis metodikos bandymas). Viso planuojama dirbti po 50 val. su kiekvienu asmeniu rengiant bei sudarant jam terapijos planą. Rezultatas – sudaryta 40 planų.

Atlikta gautų duomenų analizė ir interpretacija.
Duomenys statistiškai apdoroti naudojantis „Excel 2003“ programa.

Įvertinti reabilitantų savijautos, pasveikimo motyvaciją buvo naudoti savo savijautos, sveikatos vertinimo klausimynai, atskleidžiantys reabilitantų motyvacijos lygį Remiantis Jančauskaitė D. (2008):

1. Savo savijautos vertinimo klausimynas. Šį klausimyną sudaro penkiolika teiginių ir penki sutikimo su teiginiu lygiai (0 – 4 balai). Nuo pirmo iki

1, 3, 4-7, 9, 12 teiginių atsakymai yra: visiškai sutinku - 4 balai, sutinku – 3 balai, nežinau – 2 balai, nesutinku – 1 balas, visiškai nesutinku – 0 balų.

2, 4, 8, 10, 11, 13, 14, 15 teiginio visiškai sutinku – 0 balų, sutinku - 1 balas, nežinau – 2 balai, nesutinku – 3 balai, visiškai nesutinku – 4 balai.

Bendra suma svyruoja nuo 0 iki 36 balų. Kuo didesnis balų skaičius, tuo motyvacijos lygis didesnis (žr. 1 priedas).

2. Pritaikytas sveikatos padėties kontroliavimo klausimynas, kuriuo vertinama reabilitanto nuomonė apie savo ligą.

Jį sudaro 25 teiginiai, kurie suskirstyti į keturias sritis: vidinė motyvacija; sėkmės įtaka;

specialistų įtaka; kitų žmonių įtaka. Vertinama kiekviena sritis atskirai. Duomenų

analizavimui buvo pasirinkta tik vidinės motyvacijos sritis (tai yra 1, 6, 8, 12, 13 ir 17

klausimai). Yra 6 sutikimo su teiginiu lygiai (1 - 6 balai). Visiškai nesutinku – 1 balas,

vidutiniškai nesutinku – 2 balai, šiek tiek nesutinku – 3 balai, šiek tiek sutinku – 4 balai,

vidutiniškai sutinku – 5 balai, visiškai sutinku – 6 balai. Kuo didesnis balų skaičius, tuo didesnė

vidinės motyvacijos įtaka (žr. 2 priedas).