

ŠTO NAS MOTIVIRA? (II. dio)



Darko Sambol



U prošlom broju Poslovnog savjetnika dao sam kratki povijesni prikaz razvoja teorija motivacije, a sada vrlo važni savjeti kako svojim postupcima povećati intrizičnu motivaciju.

U razumijevanju vrsta motiva moguće ih je prema mjestu nastajanja, podijeliti na **unutrašnje i vanjske motive**. Za bolje razumijevanje moguće je uzeti primjer sportaša čiji je motiv osvojiti prvo mjesto na natjecanju, kako bi ostvario novčanu nagradu. Takav sportaš nalazi se pod velikim pritiskom vanjskog cilja, za razliku od sportaša koji uživa u samom procesu natjecanja.

Suvremene teorije motivacije sukladno potrebi za kvalitetnim djelovanjem, pretpostavljaju do-

minaciju unutarnje motiviranosti kao preduvjet za kvalitetno obavljanje nekog posla.

Unutarnja - intrizična

Motivacija vezana uz motivaciju osobe za djelovanje, a ne za rezultat toga djelovanja. Primjer je *Coach* (npr. ja sada) koji želi podijeliti svoja znanja i angažirati publiku na razmišljanje samo radi toga jer uživa u procesu samospoznaje i osobnog razvoja, a ne zato jer će biti nagrađen financijskom dobiti.

Vanjska motivacija - ekstrizična

Motivacija pretpostavlja vanjski postavljeni cilj koji treba dosegnuti kao osnovni motiv djelovanja iza čega slijedi nagrada, odobravanje, ili pohvala (npr. djelatnik koji ostaje prekovremeno na poslu zato jer je satnica 50 posto veća).

Kada djelovanje pokreće motiv vezan za zadovoljstvo da se djeluje (intrizična motivacija), po-

stižu se viši, bolji rezultati i djelovanje je nagrada sama po sebi. U takvom okruženju izostanak postizavanja cilja ne predstavlja stres već potiče na daljnje djelovanje. Kod motivacije dominantno modularane vanjskim faktorima, nagradom ili pohvalom, djelovanje prestaje biti važno, već važna postaje nagrada ili pohvala pa se gubi stvarni smisao djelovanja, a gubi se i zadovoljstvo tijekom djelovanja.

Najjača kočnica kvaliteti su nagrada i kazna (vanjska motivacija)

Kako motivirati ljude, često je pitanje u svakodnevnom životu. Teorijske postavke o djelovanju niza vanjskih i unutrašnjih faktora na promjene u motivaciji autori su pretvorili u čitav niz praktičnih savjeta. **Weinberg** navodi niz savjeta trenerima kako da svojim postupcima povećaju intrizičnu motivaciju ili da izbjegnju smanjivanje intrizične motivacije.

Pet savjeta glasilo bi:

1. Korisno je dozvoliti članovima tima prihvaćanje veće osobne odgovornosti za odluke

(vođenje dijela zadataka, dijela projekta, odlučivanje),

2. Na intrizičnu motivaciju pozitivno djeluje pohvala (isticanje važnosti uloge svakog pojedinca za postizanje zajedničkog cilja), nasuprot pokudi,

3. Intrizična motivacija povezana je i s umijećem postavljanja realističnih ciljeva (ciljevi dostupni uz ulaganje određene količine napora - vidljivi i dosegljivi ciljevi, veliki projekt podijeljen u male međuciljeve, SMART ciljevi),

4. Njegovati intrizičnu potrebu za istraživanjem, koju posjeduju sva ljudska bića (postavljanje novih zadataka, izmjena uloga u timu i sl.),

5. Stvaranje stalnog izazova i grupe, te prilagođenost zahtjeva svim mogućnostima pojedinca (*flow* - preplavlivanje, udublivanje u aktivnost)

Vjerujem da ćete se sada, kad znate više o motiviranju sebe i drugih, iskušati u praksi i postići bolje rezultate, u čemu Vam svakako želim puno uspjeha!

mr. sc. Darko Sambol, MBA, prof. psihologije
Business & Life Coach
M: +385 91 251 83 84
www.sambolconsulting.com