

Motywacja - energia do życia

Motywacja jest nam potrzebna do pracy, do osiągnięcia celów, jest nam potrzebna do życia. Czym jest motywacja, a czym jest jej brak? Najprościej można to przedstawić, wyobraź sobie prac silnika spalinowego – aby silnik ruszył, potrzebna jest iskra, która zapala mieszankę paliwa, mieszanka wybuchu i przesuwa tłok do przodu. Nie jest możliwe, aby tłok w silniku cały czas przesuwał się do przodu, w pewnej chwili musi wrócić na swoje miejsce. Podobnie jest z motywacją. Motywacja jest zapłonem, iskrą wzbudzającą w nas potrzebę działania. Podobnie jak w samochodzie, jeżeli nie ma iskry, jeżeli zapłon nie działa, to samochód nie ruszy z miejsca.

Uczucie, gdy rozpoczynamy coś nowego, jest wspaniałe. Czujemy siłę, ekscytację, optymizm, jednym słowem – czujemy motywację do działania. W stanie wysokiej motywacji osiągamy najwięcej. Jednak, na szczęście, taki stan nie trwa wiecznie, żaden człowiek nie może utrzymać wysokiej motywacji w nieskończoność. Działają tu mechanizmy obronne zapobiegające wyniszczeniu naszego organizmu. W zależności od osoby i wyznaczonego celu stan wysokiej mobilizacji może utrzymywać się od kilku dni do kilku miesięcy. W tym stanie osiągamy najwięcej, potem następuje spadek i wygaszenie, a następnie podejmujemy starania ponownego wzbudzenia motywacji. Jeżeli jest nam coraz trudniej motywować się do działania lub w ogóle nie jesteśmy w stanie się zmotywowować, to możemy podejrzewać wypalenie zawodowe lub nawet depresję.

Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna

Osoby mające motywację wewnętrzną są w lepszej sytuacji, niż te, które muszą szukać motywacji na zewnątrz. Motywacja wewnętrzna pobudza kreatywność, sprawia, że łatwiej jest nam angażować się w działania, ponieważ tutaj już sama aktywność jest nagrodą. Aby określić, czy do działania popycha nas motywacja wewnętrzna, czy zewnętrzna, należy zadać sobie pytanie: po co to robię? Są ludzie, którzy amatorsko uprawiają sport (biegają, jeżdżą na rowerze, pływają), bo to lubią (motywacja wewnętrzna), a inni zaczynają wiczyć, bo kazali im lekarz (zewnętrzna). Nie jest to jednak takie proste, ponieważ jest tak, że zmiana motywacji w trakcie działania, na przykład umówiliśmy się z przyjaciółmi na bieganie i poszliśmy, choć nie mieliśmy ochoty, poszliśmy, bo im to obiecaliśmy – zadziałała tutaj motywacja zewnętrzna, ale trening tak bardzo się nam spodobał, że zaczęliśmy czerpać z niego prawdziwą radość i mieliśmy ochotę na więcej – wzbudziła się w nas motywacja wewnętrzna. Może to być odwrotnie – to znaczy, że jeżeli zaczęliśmy otrzymywać z zewnątrz atrakcyjne nagrody za działania, których wykonywanie dotychczas było dla nas satysfakcjonujące, to uczucie zadowolenia i wewnętrzna motywacja spadają.

Motywacja może być dodatnia lub ujemna. Ujemna powstaje, gdy zostaniemy czegoś pozbawieni, gdy czujemy się zaatakowani, gdy odmawia się nam zaspokojenia potrzeb i gdy czujemy się zagrożeni. Napięcie motywacyjne dodatnie pojawia się wtedy, gdy chcemy zrealizować nowe interesujące zadania, gdy mamy satysfakcję i przyjemność z podejmowanych aktywności.

Czynniki podnoszące poziom motywacji to motywatory, mogą one być wewnętrzne i zewnętrzne oraz ujemne i dodatnie. Motywatory wewnętrzne to między innymi ciekawość, która sprawia, że interesujemy się jakimś zagadnieniem, poczucie sprawstwa, czyli poczucie wpływu na bieg wydarzeń, wyrazy uznania najlepiej przekazane na tle grupy, pozytywne relacje ze współpracownikami i z przełożonymi, a także rywalizacja (ludzie uwielbiają się porównywać), rodzaj wykonywanej pracy oraz wyzwania, czyli ciągłe przeciwstawianie się trudnościom. Motywatory zewnętrzne to nagrody pieniężne i rzeczowe, premie, podwyżki i awanse. Motywatory ujemne to kary i nagany, negatywne opinie, dodatnie to pochwały, nagrody i wyróżnienia.

Motywacyjne perpetuum mobile – nawyki

Niektóre zadania możemy wykonywać niejako automatycznie, podobnie jak silnik magnetyczny, który zawsze pracuje. My też mamy takie mechanizmy, które pozwalają na wykonywanie zadań bez motywacji – są to nawyki. Przykładowo codzienne mycie zębów jest nawykiem. Przecież nie musimy się codziennie motywować do tego, żeby umyć zęby? Nie zastanawiamy się nad tym, czy myjemy dziś zęby, czy nie – po prostu to robimy każdego dnia, ponieważ mamy wypracowany taki nawyk. Wyrobiony nawyk jest bardzo dobrą sprawą, ponieważ pozwala osiągać cele bez wydatkowania energii na motywację. Jeżeli chcemy osiągnąć jakiś cel, nauczyć się języka obcego albo systematycznie uprawiać sport, to wyróbmy sobie nowy nawyk. 21 dni, przez trzy tygodnie trzeba motywować się i powtarzać daną czynność, codziennie o tej samej porze i w podobnych warunkach. Po tym okresie będzie to już czynność nawykowa, podobnie jak mycie zębów.

Pracodawcy też motywują pracowników

Nad podniesieniem poziomu motywacji głowi się też pracodawcy w sytuacji niedoboru wykwalifikowanych kadr, muszą motywować pracowników, stwarzając przez to korzystniejsze warunki zatrudnienia. Poza motywatorami finansowymi (premie, podwyżki, nagrody rzeczowe) pracodawcy mają do dyspozycji cały wachlarz nieodpłatnych motywatorów. Wracając do łask trochę zapomniane rodzaje motywacji pozafinansowej, takie jak styl zarządzania polegający na wykorzystaniu ambicji pracowników. Takim stylem jest zarządzanie przez delegowanie. Dla pracodawców jest to trudne do zastosowania, bo wymaga uznania kompetencji pracownika i okazania mu zaufania. Jednak pracodawcy powinni pamiętać o tej możliwości i zmieniać styl zarządzania przynajmniej w stosunku do bardziej doświadczonych podwładnych. Niestety, szefowie często o tym zapominają, ma to demotywujący wpływ na ludzi – nikt nie chce być w sytuacji, w której nie docenia się jego wysiłku włożonego w realizację zadań i własny rozwój zawodowy. Poszerzanie odpowiedzialności i samodzielności zatrudnionych może być również narzędziem motywacyjnym stosowanym okazjonalnie, na przykład przez mianowanie pracownika szefem projektu. Ludzie lubią być odpowiedzialni, chcą pokazać, że mogą na nich polegać i raczej rzadko zawodzą.

Są takie firmy, w których ludzie szczególnie chcą pracować, dlatego też z prac w nich wiąże się prestiż, uznanie oraz – co najważniejsze – dlatego, że robi tam interesujące projekty. Znaczenie ma również kadra menedżerska (czyli sposób zarządzania) oraz prawdziwa możliwość rozwoju. Ludzi do firm przyciąga również poczucie sensu, muszą mieć wiadomo

związku ich pracy z wizjami i misjami firmy. Przedsiębiorstwa tak zarządzane mają nastawiony na realizację celów, zaangażowany i zmotywowany personel.

Jeśli chcesz wiedzieć, czy masz adekwatne poczucie własnej skuteczności i co motywuje cię do pracy, to zapraszamy do związkowego Biura Pracy na nieodpłatne testy. Informacje można uzyskać pod telefonem 58 308 43 47, lub e-mailem r.tkaczyk@solidarnosc.gda.pl