



**MOTIVACIJA IN
POMANJKANJE
PRIZNAVANJA NA DELOVNEM
MESTU**

***EKSTRINZIČNA
MOTIVACIJA***

- **Cilji modula**

Splošni cilj tega modula je vodjem podjetij v okviru SISTEMA USPOSABLJANJA ZA VODSTVENE DELAVNI V OKVIRU PROJEKTA TIWA predstaviti zunanjo (ekstrinzično) motivacijo.



- **Cilj:**

Cilj tega modula je opredeliti pojem zunanje (ekstrinzične) motivacije in predstaviti različne s tem povezane tehnike.

- **Namen:**

- Boljše razumevanje zunanje (ekstrinzične) motivacije.
- Načini izogibanja se pomanjkanju zunanje (ekstrinzične) motivacije.
- Poznavanje tehnik izboljšanja motivacije.



- **Opredelitev**

Motivacija je sila, ki ljudi spodbuja k izvajanju kakršne koli vrste dejavnosti ali k sprožitvi in ohranjanju vseh predlaganih projektov. Ta motivacija deluje tako na strokovni oziroma akademski ravni, kot je uvedba natečaja, kot tudi na osebni ravni, kot je začetek diete za hujšanje.

Za doseganje teh ciljev se oseba zanaša na vrsto motivacije, ki je lahko notranja (intrinzična) ali zunanja (ekstrinzična).



V okviru te predstavitve bomo razložili, kaj predstavlja del zunanje (ekstrinzične) motivacije ter prikazali razlike med dvema vrstama motivacije, tj. intrinzično in ekstrinzično.



- **Opredelitev:**

Notranji in zunanji dejavniki, ki spodbujajo željo in energijo pri osebah, da se nenehno zanimajo in zavzemajo za delo, vlogo ali predmet ali si prizadevajo doseči cilj.

Motivacija



- **Notranja (intrinzična) motivacija.** Do intrinzične motivacije pride zaradi notranjih razlogov, npr. usklajenost z vrednotami ali le osebno zadovoljstvo. Pri delu so ljudje notranje motivirani, če delajo za dobrega vodjo ali če delajo nekaj, kar je v skladu z osebnimi interesi.
- ***„Intrinzična motivacija se nanaša na lastno željo po raziskovanju, reševanju nalog in izzivov oziroma dodatnem usposabljanju brez potrebe po zunanjih nagradah.“***



Ekstrinzična motivacija

- V nasprotju z intrinzično motivacijo, to obliko motivacije ni zaznati na osebni ravni. Gre namreč za dražljaje in nagrade, ki jih posameznik potrebuje za opravljanje določene naloge oziroma za to, da v izvedbo naloge vложи več zanimanja in truda. V strogem delovnem okolju se ekstrinzična motivacija nanaša na vse tiste dejavnike, ki prihajajo od zunaj, tj. eksterni dejavniki. ***Najpogostejši primer ekstrinzične motivacije bi bili gospodarske spodbude, vendar je, kot bomo videli spodaj, veliko drugih dejavnikov in sfer, ki sovpadajo z eksterno motivacijo in jih kot takšnih ne smemo zanemariti.***



Več o ekstrinzični motivaciji.

Kaj je to ekstrinzična motivacija?



Eksterni motiv se nanaša na vrsto motivacije, v kateri se **razlogi, ki osebo vodijo k opravljanju določenega dela ali dejavnosti, nahajajo zunaj osebe; z drugimi besedami, pri njih so pomembni zunanji dejavniki.**

Pri tej vrsti motivacije spodbude, bodisi pozitivne in negativne, prihajajo od zunaj in **presejajo raven posameznika.**

Med ekstrinzično motivacijo se tako štejejo vse **vrste nagrad**, ki jih po opravljeni nalogi lahko pridobimo.



Kaj je ekstrinzična motivacija?

Primer zunanje motivacije par excellence je **plača, ki jo oseba prejme v zameno za svoje delo**. Drug primer so lahko nagrade, ki jih starši dajejo svojim otrokom v zameno za dobro akademsko uspešnost.



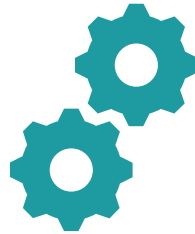
Na koncu pa še nekaj, kar ni povezano z materialnimi dobrinam, npr. **pohvala in priznanje**, ki jo posameznik lahko dobi po uspešno opravljeni nalogi.



Kaj je ekstrinzična motivacija?

Pri večini primerov, kjer je motivacija povsem ekstrinzična, je opaziti manjšo splošno uspešnost.

Ekstrinzična motivacija se tako ne obnese najbolje na dolgi rok.



Zaradi zunanjih nagrad je oseba pogosto manj notranje motivirana.



Kaj je ekstrinzična motivacija?

Dokazano je bilo, da ko posameznik prične z aktivnostjo ali nalogo, za katero je sprva notranje motiviran, čemur se nato dodajo zunanje nagrade, se učinkovitost in produktivnost s časom zmanjšata. ***Razlaga je dokaj preprosta. Nekaj, kar se sprva prične zaradi lastnega zadovoljstva se na koncu dojema kot dolžnost, zaradi česar zadovoljstvo ni enako.***



Kaj je zunanja (ekstrinzična) motivacija?

Vendar to ne pomeni, da je vsa zunanja (ekstrinzična) motivacija škodljiva. Občutek prejetja nagrade za dobro opravljeno delo je vedno prijeten, vendar ne bi smel na koncu zamenjati zadovoljstva ali užitka ob opravljanju neke dejavnosti.



- It is possible to internalize motivation



➤ Zunanja (ekstrinzična) motivacija in produktivnost na delu

Zunanja motivacija, osredotočena samo na finančno nagrado, ne zagotavlja boljše produktivnosti. V nekaterih primerih je lahko celo škodljiva. Če je namreč materialni oziroma ekonomski dobiček edina stvar, ki motivira zaposlene, le-ti ne bodo dojemali naloge oziroma dela kot sredstva za osebni razvoj. Dojemali ga bodo kot nekaj, kar jim zagotavlja preživetje bolj kot karkoli drugega. ***Zaposleni bo delo začel dojemati kot težko breme, sam pa ne bo dovolj motiviran, da bi samega sebe izboljšal.***



➤ Vrste spodbud



Program za spodbujanje storilnosti ne more temeljiti zgolj na finančnih nagradah. Zaposleni se mora počutiti cenjenega, kar je možno doseči s pomočjo sledečega:

- ✓ Priložnosti za napredovanje.
- ✓ Prepoznavanje uspeha.
- ✓ Občutek, da je zaposleni cenjen in da ga podjetje podpira.



➤ Vrste spodbud



- ✓ Občutek, da ima tisto, kar potrebuje za delo.
- ✓ Občutek, da podjetje spodbuja nove ideje in sodelovanje na več področjih.



➤ **Zunanji dejavniki, povezani z zunanjo motivacijo.**

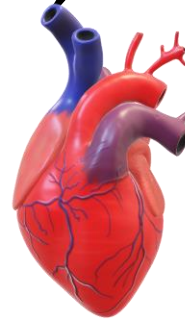
Opazili smo, da zunanja motivacija prihaja od zunaj, kar pomeni, da lahko različni dejavniki na zaposlene vplivajo tako pozitivno kot negativno. ***Glavni faktor vpliva je delovna atmosfera.***

Slaba delovna atmosfera, pomanjkanje spoštovanja ali težave v komunikaciji z vodstvom ali nadrejenimi so tisto, kar negativno vpliva na motivacijo. Iz tega razloga je pomembno, da te vidike pravočasno prepoznamo in jih tudi rešimo.



➤ Zunanji dejavniki, povezani z zunanjo motivacijo

Drugi pomemben vidik je povezan z ***zdravjem in varnostjo pri delu***. Pomembno je, da zaposleni občuti, da je podjetju zanj mar, in da je velika mera pozornosti namenjena njegovi varnosti in zdravju na delovnem mestu, kar podjetje omogoča preko različnih stvari: ***preventivni zdravstveni pregledi, dostop do zaščitne opreme in potrebnih ukrepov, med njimi tudi skrb za čistočo in udobje delovnega okolja...***



➤ **Zunanji dejavniki, povezani z ekstrinzično motivacijo.**

Celovita **politika ekonomskih spodbud**, ki v ospredje postavlja tudi osebno rast in dobrobit delavca ter je povezana z več dejavniki, kot so: **delovno okolje in zdravje na delovnem mestu je najboljši način za doseganja visoke stopnje motivacije delavcev vključno z poistovetenjem s podjetje**, kar je hkrati tudi sinonim za dobičkonosnost in produktivnost.



Viri in reference:

- <https://www.wrike.com/es/blog/motivacion-intrinseca-vs-extrinseca-como-motivar-a-tus-empleados/>
- <https://mindmonia.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>
- Berridge, K. C; Kringelbach, M. L. (2013). Neuroscience of affect: brain mechanisms of pleasure and displeasure. *Current Opinion in Neurobiology*. 23 (3): pp. 294 - 303.
- Deckers, L. (2018). *Motivation: Biological, Psychological, and Environmental*. Nueva York: Routledge Press.
- Greening, T. (2008). Abraham Maslow: A Brief Reminiscence. *Journal of Humanistic Psychology*. 48 (4): pp. 443 - 444.
- Maslow, A.H. (1996). Critique of self-actualization theory. In: E. Hoffman (Ed.), *Future visions: The unpublished papers of Abraham Maslow*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 26 - 32.
- McClelland, D. (1988). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ryan, R. M.; Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*.





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop
developing people



BULGARIA TRAINING
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT
INPRO

I & F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING

