

Motivacija za rad predstavlja jedno od najvažnijih i vrlo složenih pitanja u oblasti psihologije rada. Motivacija je izuzetno važna u čovekovom životu jer ga pokreće na aktivnost i stvaralaštvo. To je interni proces koji reguliše ponašanje dajući mu direkciju, intenzitet i upornost. U radu se manifestuje kao spremnost preuzimanja radnog zadatka, ulaganja određenog napora i upornosti kako bi se dati zadatak izvršio.

Motivacija u radu može biti spoljašnja, odn. ekstrinzična ili unutrašnja, odn. intrinzična. Neke teorije vide čoveka kao racionalno ekonomsko biće (Rational-Economic Man) i stavljaju naglasak na spoljašnju motivaciju, one vode poreklo od mašinskih teorija organizacije. Prema njima, radnik je isključivo motivisan za rad, platom. Nakon serije poznatih „Hotorn studija“, psiholozi su uvideli motivacionu snagu ljudskih odnosa. Za razliku od mašinskih, psihološke teorije organizacije čoveka posmatraju kao socijalno i samoaktualizujuće biće i stavljaju naglasak na unutrašnju motivaciju. Osnovna ideja ovih teorija je da radnicima nije dovoljno da rade samo za novac već su im potrebni i socijalni potrepljivači: ukazivanje pažnje, odobravanje i davanje priznanja (Čukić, 2005.).

Pošto je ljudska motivacija složena i promenljiva, najispravniji motivacioni pristup je pristup radniku kao kompleksnom čoveku. Po ovome, motivi proizilaze iz složene interakcije ličnih karakteristika osobe i okolnosti vezanih za posao, dakle čovek nekada može biti više vođen egzistencijalnim, ili više socijalnim potrebama a nekada težište radne motivacije može biti na ravnoteži ove dve vrste potreba.

Jedna od najbitnijih karakteristika motiva je ciklična promenljivost koja se ogleda u naizmeničnom javljanju, privremenom nestajanju i njihovom ponovnom pojavljivanju. Ova pojava se vezuje za homeostatičke motive pre svega za fiziološke potrebe. Osnovna logika je da kada neka potreba nije zadovoljena, ona je jak motivator ljudskog ponašanja a čim se zadovolji ona gubi pokretačku moć. Prema Maslovu (Maslow) postoji pet osnovnih ljudskih potreba koje su organizovane hijerarhijski, od najnižih ka najvišim: fiziološke potrebe, potrebe za sigurnošću, za pripadanjem, za poštovanjem i samopoštovanjem i potreba za samoaktualizacijom. Više potrebe iz hijerarhije postaju motivatori tek kada niže potrebe budu zadovoljene. U razvijenom industrijskom društvu dosta je ograničeno delovanje fizioloških potreba i potreba za sigurnošću, jer su te potrebe uglavnom zadovoljene, ali je zato pojačano motivaciono dejstvo socijalnih potreba. Takođe, potreba za poštovanjem i samopoštovanjem retko kada su potpuno i trajno zadovoljene, pa su kao i socijalne potrebe stalni izvor radne motivacije. Potreba za samoaktualizacijom kao najviša u hijerarhiji stalni je izvor motivacije jer čovek na radnom mestu nikada ne uspe u potpunosti da ispolji sve svoje mogućnosti i angažuje sve svoje sposobnosti. Važno je dodati i da stepen zadovoljenosti pojedinih nivoa potreba ne zavisi samo od objektivne datosti zadovoljenja već i od očekivanja radnika. npr. radnik naporno radi, on je motivisan jer želi da bude unapređen na višu radnu poziciju pre svega zbog potreba da bude poštovan od drugih radnika i radi većeg samopoštovanja, a nakon što obavi posao dobija samo verbalnu pohvalu od nadređenog, a time njegova potreba nije zadovoljena.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com