

Uvodnik

Pojam nagrade razvija se vrlo rano, već mala djeca prilično će rezolutno odgovoriti na pitanje što je nagrada. Moja mala trogodišnja susjeda kaže „*to je čokoladica kad pojedem cijeli ručak*“. No osim što prilično rano upoznajemo značenje pojma nagrade, čini se da nas nagrade i nagrađivanje prate kroz cijeli život. Koristili su ih roditelji u našem odgoju, koristi ih obrazovni sustav (i same ocjene su neka vrst nagrada), koriste ih naši nadređeni ne bi li povećali našu radnu učinkovitost ili pojačali predanost radnoj organizaciji, koriste ih marketinški stručnjaci da nas navedu na kupovinu određenog proizvoda ili na vjernost određenom brandu/trgovačkom lancu, koriste ih političari u svojim kampanjama da bi dobili naše glasove, itd. Nagrađivanje s čini nedjeljivim dijelom našeg postojanja. Možda ne bi bilo pretjerivanje parafrazirati „*nagrađen sam, dakle postojim*“. K tome, kao što smo često u ulozi nagrađivane osobe, jednako tako često i sami posežemo za nagradama i nagrađujemo druge u svrhu ostvarivanja vlastitih ciljeva. Međutim, usprkos vrlo ranom poimanju i cjeloživotnom korištenju pojmova nagrada i nagrađivanje, svatko tko je pokušao koristiti nagrade za djelovanje na motivaciju drugih ljudi, bez obzira je li laik ili stručnjak, zna koliko je to „sklizak teren“ koji može imati i vrlo nepoželjne (da ne kažemo negativne) posljedice.

Znanstvena psihologija već desetljećima pokušava odrediti što nagrada jest i kako treba oblikovati proces nagrađivanja da bi bio učinkovit i ostvario željenu svrhu (a to je najčešće razvijanje ili zadržavanje poželjnog ponašanja). Brojni istraživači i teoretičari, ne samo u području psihologije već i mnogobrojnim drugim znanstvenim disciplinama, istraživali su odnos nagrada i motivacije za određeno ponašanje i čini se da danas postoji određeni korpus znanja koji nam može pomoći da uspješnije odaberemo nagrade i oblikujemo proces nagrađivanja koji će dovesti do željenih ishoda. Sva ova istraživanja pokazala su veliku kompleksnost i dinamičnost ovog procesa, kao i njegovu recipročnu determiniranost karakteristikama same nagrade, nagrađene osobe i kontekstualnih uvjeta u kojima se nagrađivanje odvija. Ovaj „posebni broj“ Suvremene psihologije predstavlja jedan mali pokušaj da se doprinose tom korpusu znanstvenih spoznaja. Iskreno se nadamo da će radovi prezentirani u ovom broju pomoći u prepoznavanju nekih novih varijabli i odnosa koji su relevantni za proces nagrađivanja u vrlo različitim situacijama i kontekstima (laboratorijski, obrazovni, radni, sportski), te time otvoriti put i za buduća istraživanja fenomena nagrada i nagrađivanja. Naime, ovo je i dalje vrlo neistraženo područje koje, zbog svojih brojnih praktičnih implikacija i važnosti za naše živote, zahtjeva daljnju pažnju svekolike znanstvene, i to ne samo psihologijske, javnosti.

Prvi rad u ovom broju pregledni je rad urednice ovog broja kojim se pokušalo sintetizirati dio dosadašnjih psihologijskih istraživanja kako nagrade djeluju na motivaciju. U radu se raspravlja o početnim polazištima u kojima se teoretski pretpostavljalo o tome da nagrade (kao oblik ekstrinzične motivacije) smanjuju intrinzičnu motivaciju, te o novijim istraživanjima

koja na tu početnu ideju „bacaju“ nešto drugačije svijetlo. U radu je kroz pregled psihologijskih i neuroznanstvenih istraživanja ovih pretpostavki, naglašena sva kompleksnost i osjetljivost fenomena nagrađivanja i njegovog utjecaja na motivaciju pojedinca. Naime, efekt nagrada na intrinzičnu motivaciju ovisan je o velikom broju faktora vezanih uz: samu osobnost nagrađivane osobe, vrstu nagrađene aktivnosti i početni stupanj motivacije za nju, karakteristike same nagrade i kontekst u kojem se nagrađivanje vrši. Pri tome, prikazana istraživanja i njihovi rezultati interpretirani su s obzirom na mogućnost njihove implementacije u obrazovnu praksu, odnosno kao odgovor na pitanje može li se nagradama pojačati učenička intrinzična motivacija za učenje.

Najstarija, a i velik broj novijih istraživanja procesa nagrađivanja (od kojih su neka prikazana u prethodnom preglednom radu) provedena su u laboratorijskom kontekstu u kojem se često koriste hipotetske nagrade (dobitci) ili kazne (gubitci). Činjenicu da se reakcije (čak i one neurobiološke) na hipotetske i stvarne nagrade razlikuju potvrđuje i istraživanje Krešimira Jakšića i Zvezdana Penezića. Cilj njihova istraživanja bio je provjeriti dosadašnje empirijske nalaze o odnosu mračne trijade ličnosti (psihopatija, narcizam i makijavelizam), aktivnosti bihevioralno aktivacijskog i inhibicijskog sustava, te preuzimanja financijskog rizika na uzorku ispitanika iz opće populacije. Proveden je on-line eksperiment „bacanja“ kocke, u kojem su se ispitanici „kladili“ na ishod pri čemu je svaki odabir imao različitu vjerojatnost dobitka, te se, s povećanjem šanse za dobitak, smanjivala novčana vrijednost nagrade. Rezultati su pokazali potencijalni kontekstualni odnos dimenzija mračne trijade ličnosti, aktivnosti BAS-a i BIS-a te preuzimanja financijskog rizika. Dimenzije mračne trijade ličnosti, te BAS-a i BIS-a nisu bili prediktori preuzimanja financijskog rizika na bihevioralnom zadatku s jasno definiranom vjerojatnošću alternativa, međutim dodatne analize pokazale su (i potvrdile nalaze nekih ranijih studija) o tome koliko je važno da buduće studije iz ovog područja u obzir uzmu način operacionalizacije preuzetog financijskog rizika (hipotetski vs. stvarni gubitak/dobitak).

Slijedeća dva rada bave se nagrađivanjem u realnom radnom kontekstu. Autorica Ana Jakopec u svom je radu provjerila konceptualni model osnaživanja otpornosti zaposlenika tijekom postintegracijske faze procesa organizacijske integracije. Ovaj model pretpostavlja medijacijsku ulogu različitih vrsta pravednosti u odnosu između (ne)materijalnih nagrada i otpornosti zaposlenika. Na vrlo velikom uzorku zaposlenika prikupljeni su podaci u dvije vremenske točke tijekom prilagođavanja zahtjevnoj organizacijskoj integraciji. Analiza rezultata pokazala je da su se nematerijalne nagrade (u odnosu na materijalne) tijekom postintegracijske faze procesa organizacijske integracije pokazale snažnijim i značajnijim pozitivnim prediktorom otpornosti zaposlenika, dok su u (pred)integracijskoj fazi dvije vrste nagrada imale istu važnost u objašnjavanju otpornosti zaposlenika (u skladu s teoretskim modelom). Posebna praktična vrijednost ovih nalaza jest u tome što prepoznavanje međuodnosa sustava nagrađivanja, pravednosti i otpornosti zaposlenika, u različitim fazama procesa organizacijske integracije, može prilagođavanje ovome procesu učiniti manje štetnim, kako na individualnoj, tako i na organizacijskoj razini.

Drugi rad, vezan za nagrađivanje u radnom kontekstu (objavljen u prethodnom broju *Suvremene psihologije* (24(1); 2021)), rad je Zorana Sušnja u kojem se razmatra sustav nagrađivanja kao aspekt organizacijske klime, odnosno, ispituje se relativno značenje i položaj nagrađivanja u odnosu na viđenje drugih važnih faceta organizacijske klime. Na podacima prikupljenim na velikom uzorku organizacija različitih djelatnosti analizirana je percepcija dvanaest sadržajno različitih aspekata organizacijskog okruženja, pri čemu se pokazalo da je sustav nagrađivanja semantički najbliži aspektima napredovanja i informiranja zaposlenika. Autor je ponudio teoretske interpretacije ukupne kognitivne mape organizacijskog konteksta, uz izvođenje interesantnih implikacija za praksu razvoja i upravljanja ljudskim potencijalima u radnim organizacijama.

Koliko su nagrade uvriježene u sportu, posebice onom profesionalnom, svima nam je jako poznato. No pod nagradama u sportu obično podrazumijevamo „tipične nagrade“ kao što je na primjer FIFA-ina godišnja nagrada *Zlatna lopta* za najboljeg nogometaša. Ipak, čini se da je i ovdje pitanje nagrada i nagrađivanja prilično kompleksno i čini dio sportske svakodnevnice. Paula Andabak i Ljiljana Gregov u svom radu ispitale su doprinos percepcije pravednosti u objašnjenju odanosti profesionalnih nogometaša njihovom klubu, pri čemu su provjerile kakvu ulogu u tom odnosu imaju njihovo zadovoljstvo poslom, zadovoljstvo statusom u klubu i zadovoljstvo plaćom i nagradama. Rezultati su potvrdili važnost percepcije organizacijske pravednosti za odanost sportaša klubu, i to prvenstveno percipirane distributivne pravednosti uprave kluba koja je više vezana uz specifične, osobne ishode i temelji se na procjeni sportaša koliko su ti ishodi (plaća i nagrade koje dobivaju) pravedni s obzirom na to koliko se zalažu i trude.

Suvremeni tehnološki razvoj postavio je pred nas neke nove izazove i promijenio naša ponašanja. Jedna od najočitijih posljedica tehnološkog *boom*-a jest i pojava nove sveprisutne „pošasti“ igranja videoigara. Bez obzira na neprestane rasprave o tome koliko one mogu biti korisne ili štetne za razvoj kognitivnih sposobnosti, neosporna je činjenica da tzv. *gaming* industrija neprestano raste i da danas najmanje jedna trećina ljudske populacije igra, ponekad ili svakodnevno videoigre. Prateći pojave koje prate razvoj industrije videoigara, mnogi istraživači nastoje identificirati kako karakteristike igrača, igre i njihova interakcija utječu na pojavu iskustva potpune zanesenosti u videoigramu. Maja Lušić i Pavle Valerjev u svom su eksperimentalnom istraživanju ispitali odnos zadovoljenja osnovnih psiholoških potreba i frekvencije igranja igara s doživljajem zanesenosti pri igranju videoigara s visokim razinama nagrada ili kazni. Rezultati su pokazali da su sudionici doživljavali više razine zanesenosti, autonomije i kompetentnosti dok su igrali nagrađujuću igru u usporedbi s kažnjavajućom igrom, što upućuje na to da je sustavan mehanizam nagrada iznimno važan pri stvaranju kompletnog iskustva zanesenosti u videoigramu.

Opisani radovi ispituju proces nagrađivanja i s njim povezane posljedice u vrlo različitim kontekstima (eksperimentalnom, obrazovnom, radnom, sportskom), te svojom raznolikošću glede konstrukata koje ispituju i stavljaju u odnos s nagradama, kao i raznovrsnošću korištene metodologije, zasigurno barem malo doprinose rasvjetljavanju izuzetno kompleksne prirode procesa nagrađivanja. Nalazi ovih istraživanja još nas jednom upozoravaju na koliko suptilne nijanse treba paziti kad želimo razviti kvalitetan i učinkovit sustav nagrađivanja. Tim više što se, u skladu sa starom izrekom „*put do pakla popločan je dobrim namjerama*“, proces nagrađivanja, bez obzira na svu njegovu inicijalnu pozitivnost i dobronamjernost, može vrlo lako pretvoriti u nešto što će izazvati negativne posljedice (kognitivne, emocionalne i motivacijske) kako za pojedinca, tako i za njegovu okolinu čija ukupna dobrobit u konačnici ovisi upravo o učinkovitosti i zadovoljstvu svakog pojedinca.

*Urednica
Izabela Sorić*