Per què actuem com ho fem?

Facins dies, parlàvem amb una professional amiga nostra i ens deia: «De vegades, no m’entenc ni jo mateixa.» I té raó. Moltes vegades, amb la pressa diària no pensem ni prioritzem gaire. Donem per fet que el que volem és el que ens convé i passem per alt que no totes les accions tenen la mateixa repercussió ni en nosaltres ni en els altres. Aquest fet ens pot portar a banalitzar el que és important o que acabem veient problemes on no n’hi ha.

Prenem decisions sempre per algun motiu, en siguem o no conscients. J. A. Pérez López, des de la ciència del management, agrupa en tres grans categories. La primera contempla que fem les coses pendent en els beneficis que n’obtindrem. Són els motius extrínsecs: els diners, la fama o el reconeixement. Si pesen molt en les nostres decisions, el nostre humor puja o baixa, per la qual cosa acabem sent un titella de l’entorn. Hem de tenir en compte que, si fallen, no tenim cap pilar interior que ens sostingui i que la nostra autoestima se’n ressentirà.

El segon tipus de motius són els intrínsecs. O sigui, fem alguna cosa perquè la pròpia acció ens és agradable i actuem perquè aprenem, perquè és un repte o perquè ens ho passem bé. Els nostres pilars aguanten més que en el cas anterior però, arribat a l’extrem, podem acabar sols per ser egoïstes o hedonistes, i així, és impossible que siguem felíxos.

El tercer grup de motius ens fa actuar pels altres: un company de feina, els fills o el marit. Les nostres accions transcendeneixen a nosaltres mateixos i repercuteixen positivament en els que tenim al costat. Són els motius transcendentals, que sorgeixen d’anticipar les conseqüències de les nostres accions i omissions en els altres. Com a resultat ens tornem més estables, perquè busquem el bé de l’altre i la seva millora sense esperar-ne res a canvi. Així, la persona entén el món d’una forma més completa i es transforma en un tot terreny per a la vida.

Veiem-ne un exemple pràctic aplicant aquests tres motius a la feina. Si treballam només per motius extrínsecs, ho faré per diners i per obtenir el reconeixement social, però en el moment en què guanyi pocs diners o em jubili, pensaré que valc menys i em deprimire. Si enfoco la meva feina per motius intrínsecs, m’agradarà treballar perquè aprenc coses, m’ho passo bé, perquè és un repte o perquè em desenvolupar professionalment, però puc ser un alcohòlic de la feina, i oblidar tots els que m’envolten. Si els motius que em fan treballar són transcendentals, treballaré per alimentar la meva família, per donar un bon servei al client, i perquè els meus col·laboradors creixin personalment i professionalment. En aquest cas, també treballaré pels altres dos tipus de motius: per guanyar diners i perquè m’agradà la meva professió i els repte, però no els cercaré directament.

Els motius tenen un pes diferent en cada persona i canvien al llarg de la vida. Però només qui es mou per motius transcendentals és capaç de comprendre i dirigir tota mena de persones començant per les més propers. Però no és fàcil: s’aconsegueix a base d’entrenament i repetició d’actes i enten petites coses pels altres. I aquesta és, tot sigui dit, la veritable solidaritat.