

LA MOTIVAZIONE
TRA BISOGNI PERSONALI
E
BISOGNI ORGANIZZATIVI

COME NASCE LA MOTIVAZIONE?

PUNTO GENETICO	CORRENTI DI PENSIERO	PRINCIPIO CAUSALE	CONSEGUENZE PSICO - PEDAGOGICHE
DALL'INTERNO (istinti)	INNATISTI McDougall 1933 Scuola freudiana McClelland 1973 Zaleznick 1966 Levinson 1972	La natura	Impostazione "darwinistica"
DALL'ESTERNO (ambiente)	CULTURALISTI Skinner 1973 Maslow 1973 Herzberg 1966 McGregor 1978	La cultura	Impostazione "ottimistica"

COME SI SOSTIENE LA MOTIVAZIONE?

IMPOSTAZIONI TEORICHE	SCUOLE ED ESPONENTI	STIMOLI DETERMINANTI
TEORIA DEL RAFFORZAMENTO	COMPORTAMENTISTI Skinner (Pavlov-Watson)	Stimolo estrinseco Punizioni e premi
TEORIA DEI BISOGNI	MOTIVAZIONISTI McGregor Maslow Herzberg	Stimolo intrinseco Valori Risposte organizzative

LA MOTIVAZIONE È

un processo

- originato dai **bisogni**
- finalizzato verso **obiettivi**
- caratterizzato da **direzione** (la qualità dell'energia), **livello** (la quantità dell'energia), **persistenza** (il mantenimento della quantità nella qualità).

L'energia che alimenta la dinamica dei comportamenti e delle azioni individuali, e la dirige e orienta verso il conseguimento di finalità generali o specifiche.



SONO MOTIVATO SE CI CREDO E MI IMPEGNO



CI CREDO E MI IMPEGNO SE PENSO CHE NE VALGA

LA PENA



“CIO’ PER CUI VALE LA PENA DI... E’ (PER ME) UN

VALORE



UN VALORE, QUANDO MANCA, COSTITUISCE UN

BISOGNO



DOPPIEZZE, POLARITA', O AMBIVALENZE SEMANTICHE del concetto di MOTIVAZIONE

*aspetto intensionale
e aspetto intenzionale*

**energia, forza
fine, meta**

*polo esigenziale
polo di soddisfazione*

**bisogni, esigenze
aspirazioni, obiettivi**

*oggetto primario
oggetto secondario*

**bisogni fisiologici o naturali
bisogni psicologici o
motivazionali**

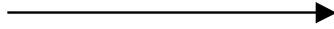
*relazione interna
relazione esterna*

**intrinseca
estrinseca**

*tensione al mantenimento
tensione al cambiamento*

**omeostatica
antiomeostatica**

MOTIVAZIONE



ATTEGGIAMENTI



- PERCEZIONE DEL VALORE → INTERESSE, APERTURA
- CONDIVISIONE NELL'INVESTIMENTO → FIDUCIA
- DISPONIBILITÀ ALL'IMPEGNO → COOPERATIVITÀ
- TENSIONE AGLI OBIETTIVI → ASSUNZIONE DI
RESPONSABILITÀ
- DETERMINAZIONE A RAGGIUNGERLI → IMPEGNO NEL LAVORO



COMPORTAMENTI

**NON
si produce
QUALITA'**

senza:

- **un livello di motivazione
personale alto**
- **una competenza
professionale alta**
- **un clima aziendale
favorevole e promozionale**

ASPETTATIVE PERSONALI e RISPOSTE NEL LAVORO

- | | | |
|---|---|--|
| 5. CHE INCARICHI RICOPRO, QUALI SPAZI DI MIGLIORAMENTO HO D'INNANZI NEL LAVORO E NELLA VITA | → | - LIVELLI DI RESPONSABILITÀ / AUTONOMIA / PROFESSIONALITÀ
- AMBITI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA |
| 4. QUANTO SONO SODDISFATTO DI ME, COME MI VALUTANO GLI ALTRI | → | - SISTEMA DI VALUTAZIONE
- RICONOSCIMENTI DI STATUS |
| 3. CON CHI LAVORO, QUANTO SONO COINVOLTO, CHE RAPPORTI HO NELL'AMBIENTE SOCIALE | → | - AMBIENTE UMANO (RAPPORTI CON I COLLEGHI, CON LA GERARCHIA)
- LIVELLO INTERGENERAZIONALE / COINVOLGIMENTO |
| 2. CHE STABILITÀ HA LA MIA OCCUPAZIONE, COME SI RAPPORTA ALLA MIA VITA ESTERNA | → | - STABILITÀ / MANTENIBILITÀ DEL POSTO DI LAVORO
- ORARI / DISTANZA DELL'ABITAZIONE / TEMPO LIBERO / SERVIZI / INFRASTRUTTURE / ECC... |
| 1. DOVE E COME LAVORO, QUANTO SONO PAGATO | → | - AMBIENTE FISICO (SICUREZZA, IGIENE, STRESS, FATICOSITÀ, ECC...)
- RETRIBUZIONE (LIVELLO / INCREMENTABILITÀ) |

LA MOTIVAZIONE

MEDIANTE LA COMUNICAZIONE APERTA

✓ **IL COLLABORATORE VUOL SAPERE:**

- **COSA DEVE FARE;**
- **COSA CI SI ASPETTA DA LUI;**
- **CHE INFLUENZA HA IL SUO LAVORO SULLA ATTIVITÀ COMPLESSIVA**

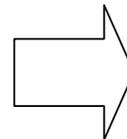
✓ **IL COLLABORATORE HA BISOGNO DI INFORMAZIONI SOPRATTUTTO NEI MOMENTI DI CAMBIAMENTO:**

- **SUL “CHE COSA” STA PER ACCADERE**
- **SUL “PERCHÉ” ACCADE**

I COLLABORATORI DICONO “INFORMAZIONE” E VOGLIONO DIRE “ATTENZIONE”.

DARE FEEDBACK SIGNIFICA:

- **MOSTRARE INTERESSE;**
- **RAFFORZARE L’AUTOSTIMA;**
- **FAVORIRE IL SENSO DI APPARTENENZA**

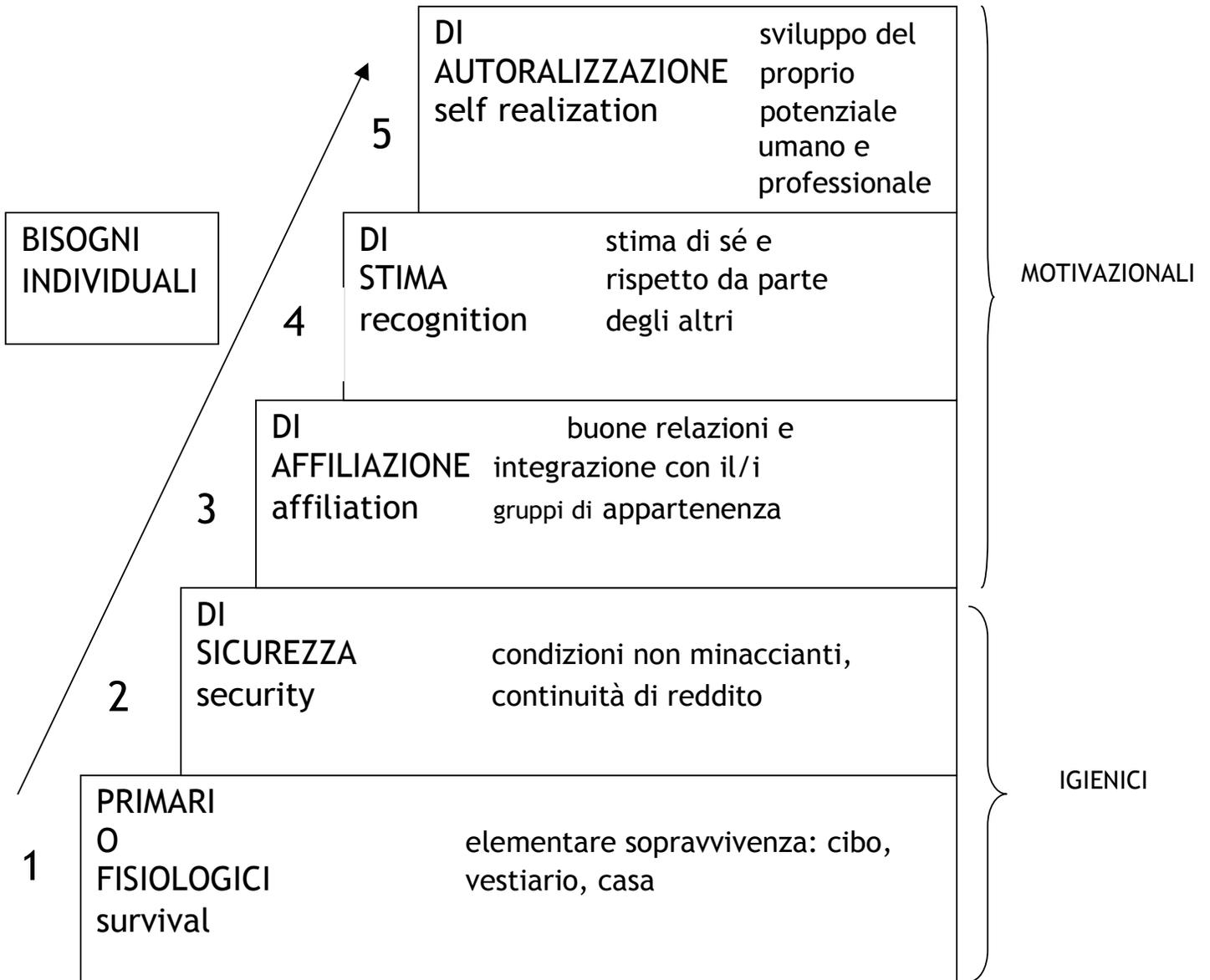


MOTIVARE

LE SCALE DEI BISOGNI MOTIVAZIONALI

secondo MASLOW:

secondo
HERZBERG:



FATTORI CHE INFLUENZANO IL LIVELLO DI SODDISFAZIONE DELLE PERSONE (Herzberg)

igienici

- essere trattato come un individuo
- essere informato dei propri diritti / doveri
- avere corrette e tempestive informazioni su tutti gli aspetti amministrativi del rapporto di lavoro (busta paga, orari, permessi, ecc...)
- vivere in un ambiente di civile rapporto con i colleghi e la gerarchia

motivazionali

- vedere riconosciuti e apprezzati i propri meriti
- poter concorrere a posizioni di maggiore responsabilità
- poter migliorare la propria professionalità
- vivere in un sistema di equità di premi e carriera
- avere regole del gioco chiare e definite

INFLUENZA DEL DENARO NEL SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI

