



**LA MOTIVAZIONE AL LAVORO**

**BENVENUTO A BORDO!**



**MI PRESENTO  
...METTENDOMI IN GIOCO!**

- Come mi chiamo?
- Quanto sono alto? Quanto peso?
- Quali sport faccio?
- Qual è il mio lavoro?
- Da dove vengo?
- Cosa ho studiato?
- Dove ho incontrato mia moglie?
- Qual è la lamentela più frequente che mi viene rivolta a lavoro?
- Che musica ascolto?

A wide-angle photograph of a calm, deep blue ocean stretching to the horizon. The sky is a clear, vibrant blue with wispy white clouds. A bright sun is visible on the left side, creating a shimmering reflection on the water's surface. The overall mood is serene and expansive.

**PARLIAMONE**

# Mi metto in gioco

perché tra il dire e il fare c'è di mezzo...

- **Io che parlo...** oggi a me, domani a te!
- Proviamo a superare il dualismo tra Teoria e Pratica

*Eterogenesi dei fini (Giambattista Vico, Wundt)*

LO STUDIO DELLE TEORIE GESTIONALI PUO' FAR DANNI

# FATTI E PAROLE

10%

Verbale

40%

Analogico:

Tono,

Ritmo,

Inflessione ecc...

50%

Comunicazione Non Verbale :

Sguardo,

Corpo,

Coerenza,

Esempio,

Organizzazione, ecc...

# MOTIVAZIONE: i primi indizi

- Mettiamoci in gioco
- Prima i fatti poi le parole



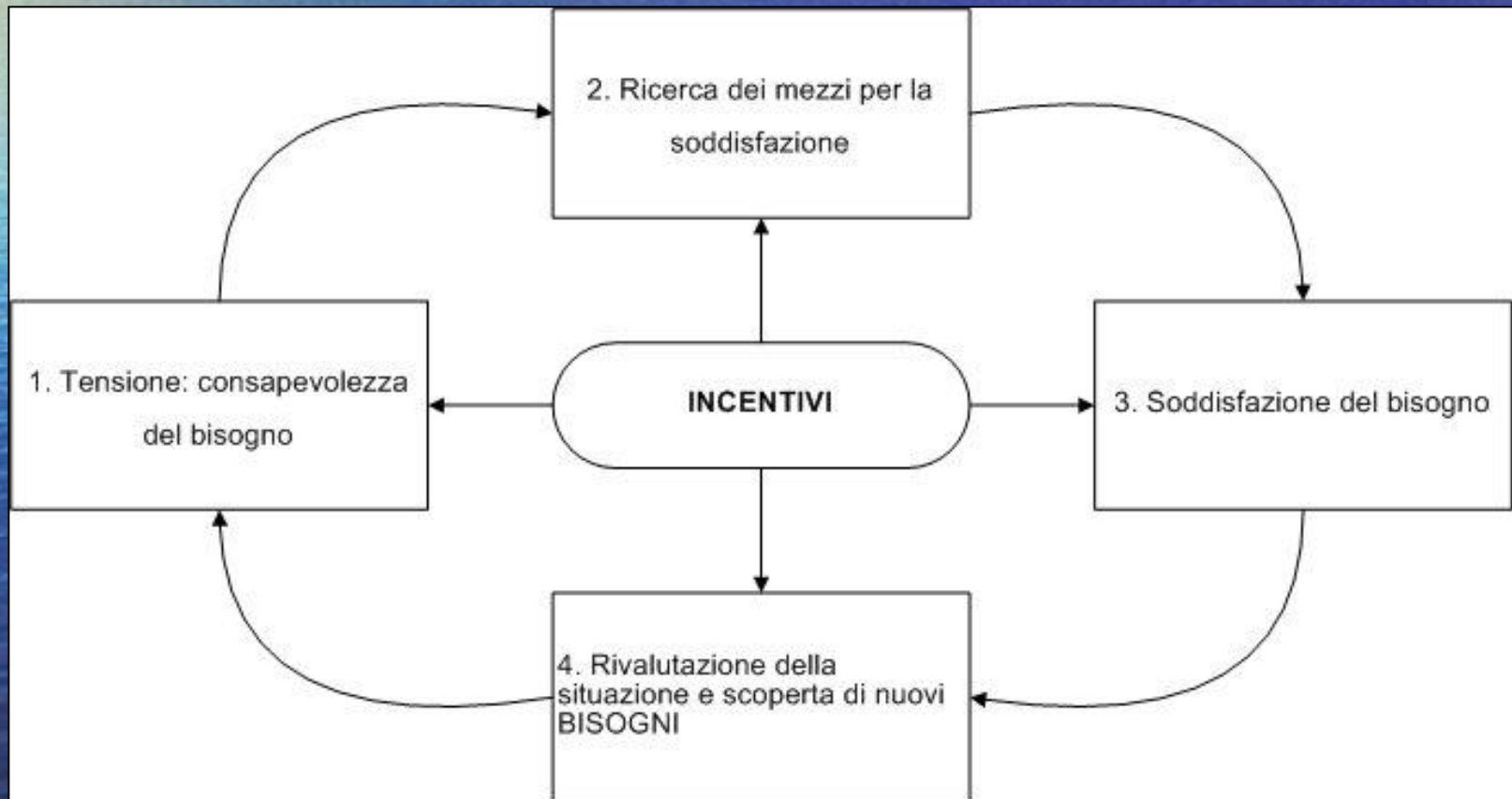
**IL LAVORO:  
COSA MI PIACE E COSA NON MI PIACE**

# Principali teorie sulla motivazione al lavoro

- La motivazione al lavoro è la spinta interiore che ti porta ad impegnarti nel lavoro.
- Può essere definita come una sorta di forza interna che stimola e sostiene le principali azioni che compi ogni giorno (svegliarti, alzarti, collaborare, darti da fare).
- **E' SOLO TUA!** E' un fattore intrinseco e non può essere indotta dall'esterno. Mediante interventi esterni si riesce a sollecitarla o, al più, ad alimentarla.

# Il ciclo dei Bisogni

Per capire come incentivare la motivazione sono state formulate numerose teorie basate sul ciclo dei bisogni.



# Teoria monistica di Taylor

- Secondo Frederic Taylor occorre stimolare la motivazione del lavoratore mediante sistemi che incentivino la produttività:
  - lavoro a cottimo,
  - partecipazione ai profitti,
  - partecipazione al risparmio.
- Aumentando la produttività il lavoratore può aumentare lo stipendio, riuscendo così ad aumentare il proprio status.
- Tuttavia secondo molti studiosi (ed anche secondo me) la motivazione procurata dal denaro non è tutto.

# Teoria dell'aspettativa-valenza di Vroom

- Per Vroom e i suoi successori, la motivazione è correlata ad alcuni fattori.
  1. **la valenza:** importanza che la persona dà al conseguimento di un obiettivo;
  2. **la aspettativa:** probabilità riconosciuta dalla persona di riuscire a conseguirlo;
  3. **il valore della ricompensa:** ricompensa derivante dal conseguimento dell'obiettivo.

Quanto è importante il lavoro che stai facendo? Che probabilità hai di riuscita? Che ricompensa avrai?

MOTIVAZIONE = Valenza X Aspettativa X Valore

# La Piramide dei bisogni di Maslow



# Teoria dei bisogni di Maslow

- Il comportamento della persona, anche sul lavoro, tende alla soddisfazione di bisogni ordinati secondo una precisa gerarchia piramidale;
- Il comportamento dell'individuo è finalizzato ad appagare prima i bisogni di livello inferiore, la cui soddisfazione cessa di renderli motivanti e che fa emergere i bisogni gerarchicamente superiori.
- Questa teoria fu molto importante, ma presenta alcuni lati problematici: ciascun individuo, infatti, differisce dagli altri.

# Teoria igienico-motivante di Herzberg

- Esistono due ordini di fattori che determinano la insoddisfazione e la soddisfazione del lavoratore.
- I primi sono detti **fattori igienici**: questi fattori che se non trovano soddisfazione producono malcontento ed insoddisfazione.

(Orario, riposo settimanale, stipendio, relazioni con i superiori, la sicurezza del lavoro).

- La seconda categoria comprende i **fattori motivanti**. Questi elementi appagano dei bisogni superiori e portano la persona ad una maggiore produttività.

(Il riconoscimento, la responsabilità, la crescita professionale, risultati ottenuti, il lavoro in sé, l'avanzamento nella carriera. )

# Teoria X e Teoria Y di Mc Gragor Douglas

Elaborazione della teoria di Maslow. Il comportamento del dirigente si modifica in relazione alla concezione che egli ha dell'uomo. Distingue due teorie: X e Y

## TEORIA X

- Nella TEORIA X il dirigente ritiene che l'uomo non ama lavorare ed è di natura indolente, pigro, portato a fare il meno possibile;
- esercita una leadership caratterizzata dall'autorità, dalla supervisione diretta, dal ricorso a punizioni, perché solo in questo modo possono essere raggiunti gli obiettivi organizzativi.

# Teoria X e Teoria Y di Mc Gragor Douglas

## TEORIA Y

- Le persone amano lavorare, in quanto la soddisfazione sul lavoro è un valore importante, sono in grado di autogestirsi ed autodirigersi, sono responsabili ed attivi.
- In questo caso il dirigente ricorre alla delega, esercita una supervisione generale e ricorre ad incentivi positivi, elogi e riconoscimenti.

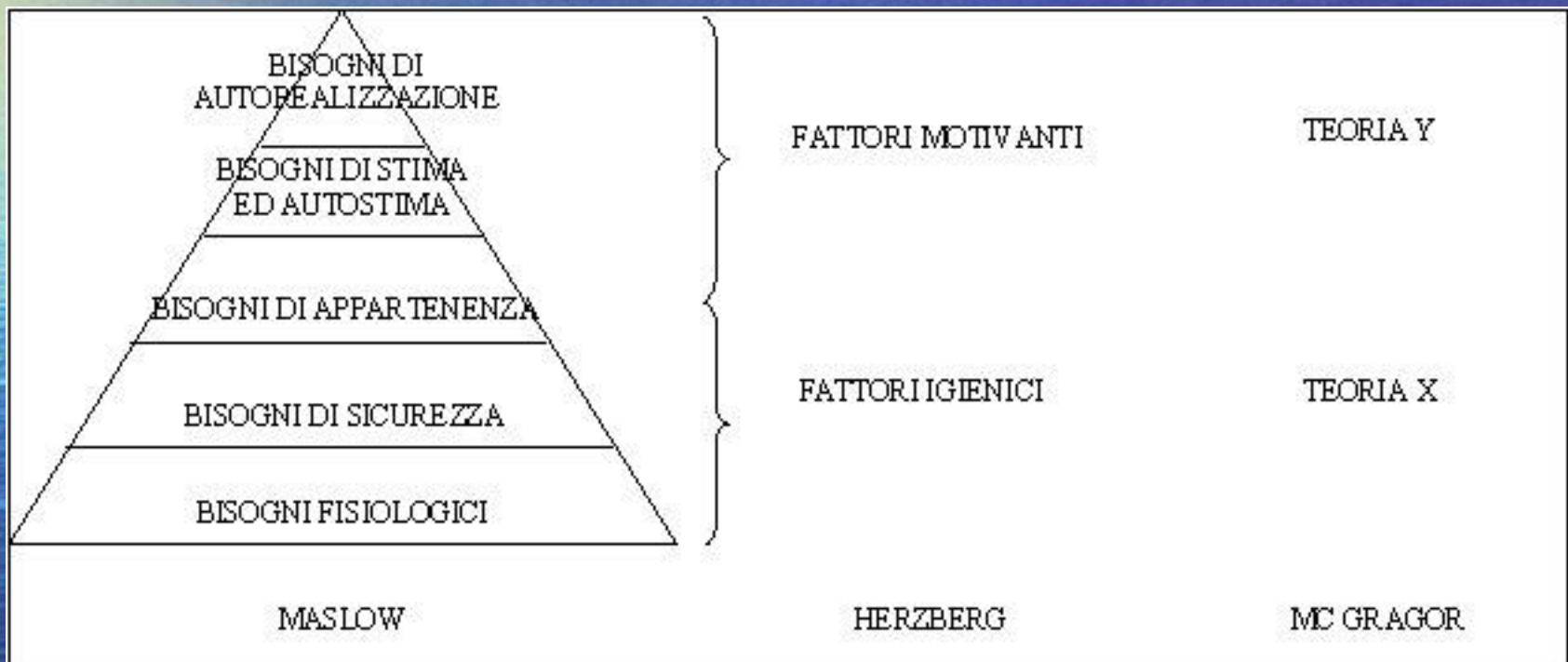
MAGICAMENTE LA PROFEZIA SI AUTOADEMPIE

# Teoria X e Teoria Y di Mc Gragor Douglas

Secondo Mc Gragor specifica che il lavoratore si comporterà in un modo o in un altro in base alla possibilità di soddisfare i propri bisogni:

- se non riesce a soddisfare i bisogni di ordine inferiore, tenderà a comportarsi come descritto dalla teoria X,
- mentre se riesce a soddisfare i propri bisogni di ordine superiore, si comporterà come descritto dalla teoria Y

# UNIAMO LE TEORIE



# RITORNIAMO A TE: riscopri i tuoi talenti

- Cosa sai fare?
- Cosa ami fare?
- Cosa vuoi fare?
- Riguarda i tuoi ricordi più belli,  
Cosa vedi? Cosa provi? Cosa senti?

*Perché dov'è il tuo tesoro,  
lì sarà anche il tuo cuore. (Mt 6, 21)*

# Γνωθι σεαυτον

(Conosci te stesso, oracolo di Delfi)

- Nell'antica Grecia prima di ogni grande impresa si consultava l'oracolo. Saggezza e mappe.

## Sant'Agostino

*"Noli foras ire, in te ipsum redi, in interiore homine habitat veritas"*

Non andare fuori, rientra in te stesso: è nel profondo dell'uomo che risiede la verità.

# Questione di equilibrio: Forza, Gentilezza e Humor



# L'intelligenza emotiva

(Daniel Goleman)

Cinque caratteristiche fondamentali dell'intelligenza emotiva

1. **Consapevolezza di sé:** la capacità di riconoscere le proprie emozioni
2. **Dominio di sé:** la capacità di sfruttare le proprie emozioni per un fine
3. **Motivazione:** la capacità di scoprire il vero e profondo motivo che spinge all'azione
4. **Empatia:** la capacità di sentire gli altri entrando in un flusso di contatto
5. **Abilità sociale:** la capacità di stare insieme agli altri cercando di capire i movimenti che accadono tra le persone



**NEL PAESE DEGLI  
SPACCAPIETRE**

e TU...

Stai spaccando pietre, o stai  
costruendo una CATTEDRALE



*"Ama il lavoro che fai e non lavorerai  
nessun giorno della tua vita"*