

# **Cos'è la motivazione?**

Il processo che regola ogni comportamento diretto ad un obiettivo specifico, determinandone l'avvio, la direzione, il mantenimento e l'eventuale declino.

# Motivazione

MOTIVO → COMPORTAMENTO → OBIETTIVO

La motivazione spiega cosa spinge una persona (o un gruppo) a fare certe cose e a rifiutarsi di farne altre.

Comprendere la motivazione alla base di un determinato comportamento significa capirne il perché (sia che si tratti di noi stessi che di qualcun altro).

# Motivazione

È difficile studiare empiricamente la motivazione perché:

- lo stesso comportamento può derivare da motivazioni diverse
- la stessa motivazione può portare a comportamenti diversi
- esistono differenze individuali, situazionali e temporali
- a volte non si è (pienamente) consapevoli delle motivazioni

## **Teoria della riduzione delle pulsioni (Hull, 1943)**

..afferma che la mancanza di requisiti biologici fondamentali (acqua, cibo etc) produce una pulsione (sete, fame, etc) allo scopo di ottenere quella risorsa.

→Necessità di garantire l'omeostasi in risposta ai cambiamenti dell'ambiente.

→Teoria biologica della motivazione

# Altri modelli..

## Modello pulsione x abitudine

```
graph TD; A[Modello pulsione x abitudine] --> B[Tensione motivazionale che mette in moto un comportamento per soddisfare un bisogno]; A --> C[Associazione ripetuta tra un dato stimolo e una risposta];
```

Tensione motivazionale che mette in moto un comportamento per soddisfare un bisogno

Associazione ripetuta tra un dato stimolo e una risposta

→ Concetto di **incentivo**: valore di ricompensa di un oggetto esterno all'individuo

→ Comportamento "attratto" da oggetti esterni

# Teorie dell'arousal

..affermano che ciascun individuo cerca di mantenere un livello ottimale di stimolazione e attività; se troppo basso, si cerca di innalzarlo.

→ **Sensation seeking**: bisogno di stimolazioni nuove, varie e complesse, disponibilità a correre rischi fisici/sociali (se percezione di maneggiarlo).

→ Ricerca di emozioni forti (Zuckerman, 1983, 1979)

- Vulnerabilità alla noia
- Ricerca di eccitazione
- Tendenza all'impulsività
- Ricerca di nuove esperienze

# Moventi specifici del comportamento

Attenzione all'interazione tra l'individuo e l'ambiente, in particolare quello sociale.

**BISOGNO – MOTIVO – INCENTIVO – SCOPO**



Stato di carenza legato alla percezione della mancanza di qualcosa di importante

# Moventi specifici del comportamento



La piramide dei bisogni Maslow (1954)



# Moventi specifici del comportamento

Attenzione all'interazione tra l'individuo e l'ambiente, in particolare quello sociale.

BISOGNO – **MOTIVO** – INCENTIVO – SCOPO



Bisogno o insieme di bisogni appresi nel tempo che inducono ad impegnarsi per raggiungere una meta, anche a costo di notevoli sacrifici. A questo proposito sono fondamentali le priorità individuali e gli incentivi ottenuti nel tempo.

# Moventi specifici del comportamento

Attenzione all'interazione tra l'individuo e l'ambiente, in particolare quello sociale.

BISOGNO – MOTIVO – **INCENTIVO** – SCOPO

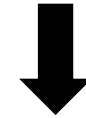


Ciò che si associa al soddisfacimento di uno specifico bisogno. Tanto più le azioni messe in atto sono seguite da un evento rinforzante e quanto maggiore è l'entità dei rinforzi, tanto maggiore sarà la probabilità che tali azioni siano riproposte.

# Moventi specifici del comportamento

Attenzione all'interazione tra l'individuo e l'ambiente, in particolare quello sociale.

BISOGNO – MOTIVO – INCENTIVO – **SCOPO**



La meta ultima del comportamento

# Motivazione

Secondo McClelland (1985), il rapporto di un individuo con la realtà dipende dalla ricerca di:

- successo

- affiliazione

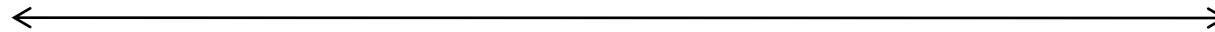
- potere

# Motivazione

Ricerca di successo

Paura di fallire

Desiderio di eccellenza

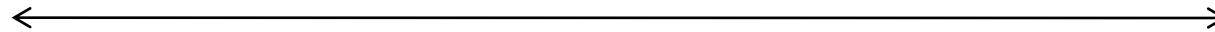


# Motivazione

Ricerca di affiliazione

Paura del rifiuto

Desiderio di protezione

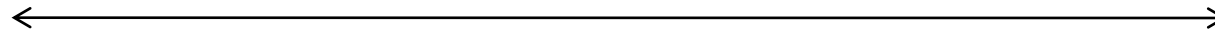


# Motivazione

Ricerca di potere

Paura della dipendenza

Desiderio di dominio



# Ricerca di potere

E' il bisogno di controllare e dominare il proprio ambiente fisico e sociale.

→ Forte correlazione con benessere fisico: maggiore libertà di azione e spazio fisico e sociale; minore stress e danni psicofisiologici (perdita di memoria, problemi gastrici..).

→ Quoziente di **forza massima** che A ha su B e della massima **resistenza** che B può impiegare.



# Ricerca di potere

McClelland (1975) individua due fattori:

1. **Orientamento al potere personalizzato:** egoistico e senza inibizioni verso il rafforzamento individuale;
2. **Orientamento al potere socializzato:** pratica del potere al servizio degli altri.

→ Condizione di sentirsi grande e potente, ovvero il **sentimento** di potere.

# La motivazione al successo

Le persone sono motivate quando hanno la percezione di poter aver successo, traendone il massimo vantaggio (Atkinson, 1964).

Persone spontaneamente  
motivate al successo

vs

Persone poco  
motivate al successo

Le persone motivate al successo evitano compiti troppo facili o troppo difficili; le persone poco motivate al successo, invece, preferiscono compiti facili ed evitano compiti anche mediamente difficili.

# La motivazione al successo

Quando si valuta se affrontare o meno un compito, le persone considerano: - la percezione di riuscita

- l'incentivo

- la probabilità di insuccesso

La tendenza al successo, quindi, non è costituita solo dalla motivazione alla riuscita, ma anche dall'evitamento di un potenziale insuccesso.

# La motivazione al successo

La motivazione alla riuscita deriva da:

forza dell'orientamento al successo  $\times$  probabilità percepita di riuscire  $\times$  significato (incentivo) attribuito al successo.

La motivazione ad evitare l'insuccesso, invece, deriva da:

forza dell'orientamento ad evitare l'insuccesso  $\times$  probabilità percepita di insuccesso  $\times$  significato attribuito all'insuccesso.

# Orientamento al compito e orientamento al sé

Nicholls (1992) propone la distinzione tra due tipi di obiettivi correlati alla costruzione del livello di competenza individuale in ogni situazione, quindi due orientamenti motivazionali:

orientamento al compito

orientamento al sé

Sono due dimensioni indipendenti, quindi si può essere molto orientati in una sola “direzione” e non nell'altra, oppure poco (o molto) in entrambe.

# Orientamento al compito e orientamento al sé

## Orientamento al compito

- Ricerca dello sviluppo di abilità
- Desiderio di mostrare competenza
- Priorità al confronto con se stessi
- La percezione della competenza dipende dai progressi effettivi
- Correlazione negativa con il desiderio di barare e di offrire una immagine di sé migliore di quella reale

# Orientamento al compito e orientamento al sé

## Orientamento al sé

- Dimostrazione dell'abilità in confronto agli altri
- La percezione della riuscita dipende dal confronto competitivo
- Ricerca di riconoscimenti positivi
- Ricerca di acquisizione di status
- Correlazione positiva con il desiderio di barare e di offrire una immagine di sé migliore di quella reale

## **Orientamento al compito e orientamento al sé**

Le persone maggiormente orientate al compito ritengono che il successo derivi principalmente dalla motivazione e dall'impegno individuale (e, in caso, collettivo).

Le persone maggiormente orientate al sé, invece, ritengono che il successo sia determinato principalmente dalle proprie abilità e dal proprio talento.



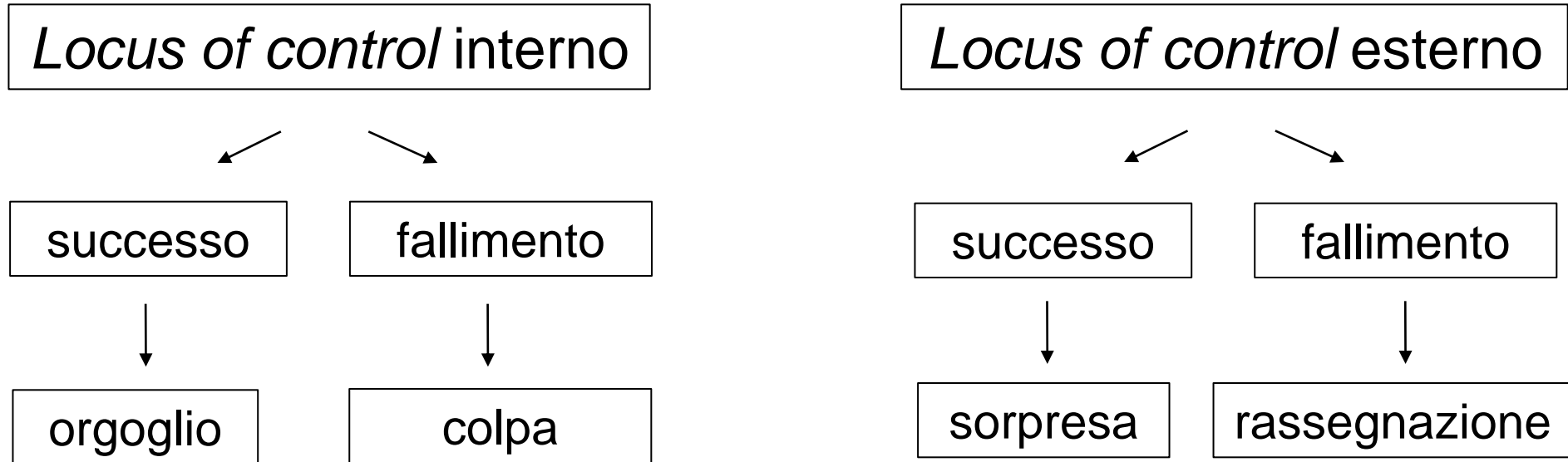
# Attribuzioni causali

Le persone ricercano sempre le cause di un evento – anche inatteso – per poterlo spiegare. La spiegazione che ci si dà per interpretare un successo o un insuccesso influenza significativamente le azioni future

*Locus of control* interno: fattori individuali, motivazione, abilità

esterno: fattori ambientali, caso

# Attribuzioni causali



Influenzano la formazione dei propositi e l'erogazione degli sforzi (Rotter, 1954).

## **La motivazione intrinseca**

La motivazione intrinseca fa riferimento all'espressione dei bisogni e dei desideri dell'individuo, i quali stimolano i comportamenti che permettono di sentirsi competenti ed autodeterminanti nell'ambiente.

I rinforzi esterni tendono ad incidere negativamente sulla motivazione intrinseca, tranne quando sono informativi (contrapposti a quelli valutativi).

La motivazione intrinseca è rafforzata dalla percezione di competenza e dall'eccitamento per una sfida, oltre ad essere influenzata anche dal contesto socioculturale.

# **Autoefficacia**

L'effetto delle aspettative, delle attribuzioni causali e dei rinforzi sulla motivazione dipende dal grado di convinzione che una persona ha rispetto alla propria capacità di gestione di quella situazione specifica.

Convinzioni di autoefficacia (Bandura, 1997): convinzioni relative alla propria capacità di essere all'altezza della situazione da affrontare.

L'autoefficacia è specifica per attività/compito. Quanto più è alta, tanto maggiore sarà il coinvolgimento nell'azione e migliore la gestione delle risorse.

# Autoefficacia

Tre aspetti importanti (Caprara, 1996):

- l'autoefficacia può essere rafforzata
- l'autoefficacia sulla quale si può intervenire è specifica per una determinata classe di compiti
- modificare l'autoefficacia comporta mutamenti nella prestazione, nell'umore, nell'impegno, nel benessere

# Autoefficacia

Le persone con bassa autoefficacia ...

... sottostimano le proprie capacità

... esagerano gli ostacoli

... sono maggiormente vulnerabili al rischio di fallimento

... dimostrano bassi livelli di aspirazione personale

→ ... si (auto)predispongono al fallimento

Se non si affronta la situazione, non si metteranno mai alla prova le proprie convinzioni.

# Autoefficacia

Le persone con alta autoefficacia ...

... dimostrare alti livelli di aspirazione personale

... intensificano gli sforzi per affrontare gli ostacoli

... si riprendono facilmente dai fallimenti (in quanto spiegati come scarso impegno)

→ ... si (auto)predispongono al successo

# Autoefficacia

La conferma (o la disconferma) del senso di autoefficacia personale deriva dalla valutazione dei risultati che seguono alla propria condotta.



Aspettative che traggono la propria “legittimità” dall’esperienza.



# Autoefficacia

Per intervenire sull'autoefficacia si può far ricorso all'utilizzo di feedback adeguati e al *goal setting*.

Un feedback è un'informazione relativa ad una nostra azione (o comportamento) che non sempre riusciamo a cogliere direttamente.

I feedback possono derivare da fonti diverse, e sono utili per modificare le nostre azioni in funzione del raggiungimento di un obiettivo.

# Autoefficacia

Per risultare veramente utili, i feedback dovrebbero essere ...

... corrispondenti ad una rendicontazione fedele (oggettiva) dei fatti

... descrittivi (della prestazione) e non valutativi (della persona)

... molto specifici

... parsimoniosi (dare poche informazioni, ma significative)

... contestuali all'azione

... sia positivi che negativi

Feedback con queste caratteristiche forniscono l'occasione di verifica delle proprie capacità e stimolano la ricerca di soluzioni alternative.

# Autoefficacia

Il *goal setting* consiste in una precisa definizione degli obiettivi che si vogliono raggiungere in un determinato ambito. È fondamentale definire non solamente gli obiettivi finali a lungo termine, ma anche quelli intermedi – a breve e medio termine – necessari per raggiungere quelli finali.

Tale “programma di obiettivi” da un lato vincola all’impegno personale, dall’altro consente di monitorare i progressi.

# Autoefficacia

Gli obiettivi devono essere quanto più possibile specifici, chiari, verificabili, stimolanti e adattati sulle necessità individuali.

Gli obiettivi intermedi (o micro-obiettivi) permettono di monitorare i progressi e di ottenere quindi un rinforzo → aumento dell'autoefficacia percepita.

È fondamentale che gli obiettivi siano riferiti alla prestazione e non (solamente) al risultato.

# Autoefficacia

L'individuazione di obiettivi adeguati ...

... focalizza l'attenzione e l'impegno dell'individuo

... regola lo sforzo

... aumenta la perseveranza

... stimola lo sviluppo di nuove strategie