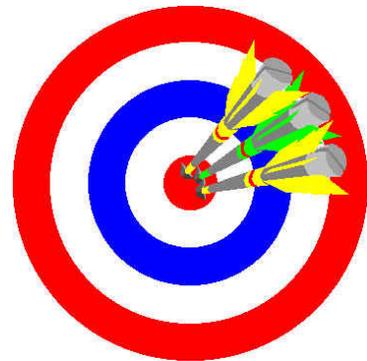


L'importanza della "motivazione interiore", dell'"aggiornamento professionale" e della "gratificazione psicologica ed economica" nelle dinamiche e nelle politiche del lavoro. (a cura del Dott. Domenico Giuseppe Bozza)



Quanto è importante il percorso professionale di ognuno di noi? Come nel caso del salire una scala, seppur ripida ed assai spesso ricca di insidie, può portare un individuo al successo in situazioni professionali tra le più varie. Alle volte si può desistere dal salirla, altre si può decidere di fermarsi, per prendere respiro. Sempre e comunque qualsiasi attività professionale prevederà, come in un puzzle, molteplici incastri di risorse, abilità, competenze, ruoli ed obiettivi, la cui azione di corretta composizione è compito dello stesso lavoratore. Il quale frequentemente potrà usufruire solo di se stesso, scontrandosi con criticità tra le più varie.

Con questo articolo il nostro principale obiettivo è far comprendere al lettore l'importante meccanismo virtuoso che si può attivare, in qualsiasi settore professionale, se si riesce a mettere in relazione stretta tre "momenti" della vita di un lavoratore, professionista o dipendente che sia: la *motivazione*, la *gratificazione* e l'*aggiornamento*. Tale meccanismo siamo sicuri crei un "circolo



virtuoso" che porta, nel medio e lungo termine, a quello che siamo soliti definire "successo". E' possibile leggere, in una delle più note enciclopedie multimediali, che la **motivazione** è: *"l'espressione dei motivi che inducono un individuo a una determinata azione. Da un punto di vista psicologico può essere definita come l'insieme dei fattori dinamici aventi una data origine che*

spingono il comportamento di un individuo verso una data meta.” E ancora: “La motivazione svolge fondamentalmente due funzioni: attivare e orientare comportamenti specifici. Nel primo caso si fa riferimento alla componente energetica di attivazione della motivazione. Nel secondo caso si fa riferimento alla componente direzionale di orientamento.”¹ E' facile quindi intuire quanta importanza possa avere questa componente del vivere umano se la si rapporta alla volontà di raggiungere il successo professionale. Che la si chiami motivazione o passione, sembra oramai

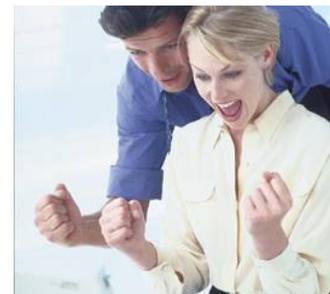


La piramide dei bisogni di Maslow (1954)

innegabile che il compito delle aziende, pubbliche o private che siano, sarà quello di lavorare molto sul mantenimento di livelli elevati di questo che potremmo a giusto titolo definire il “motore essenziale”. Un importante psicologo operante ai primi del 900 studiò proprio la motivazione ed arrivò a teorizzare una “gerarchia dei bisogni umani”, rappresentando graficamente i risultati delle sue ricerche mediante una piramide al cui vertice pose proprio il “bisogno di

autorealizzazione” senza il quale l’individuo avverte un senso di inutilità e svilisce ogni personale velleità a concretizzare una propria idea o un personale progetto.

Stabilito il forte ruolo della motivazione nella pratica lavorativa, un secondo protagonista che vogliamo introdurre è la **gratificazione**. Quando parliamo di essa non intendiamo esclusivamente però il guadagno economico che è fondamentale per il sostentamento ed il vivere quotidiano. La gratificazione è anche e soprattutto, lo crediamo con forza, un complimento, un riconoscere verbalmente le capacità o i risultati raggiunti, una sottolineatura rispetto ad un atto positivo compiuto da un dipendente da parte del suo



¹ Wikipedia (<http://it.wikipedia.org/>)

superiore in grado. Le potremo, a giusto titolo, definire "pillole di zucchero" che, se dosate e pensate *ad hoc*, possono destare nel ricevente un meccanismo teso a produrre di più proprio perché



il meccanismo premiante lo ha corroborato ed in un certo senso influenzato psicologicamente. L'agito d'inerzia di ogni giorno, nel lavoratore, porta alla stereotipia dei comportamenti. Sapere che si è fatto bene un determinato compito, tra l'altro, recherà giovamento a tutto il meccanismo produttivo, poiché si innesterà un "effetto

alone" capace di coinvolgere anche i colleghi di lavoro del 'premiato'. In talune persone, infine, ma sarebbe più corretto dire, in talune psicologie, addirittura il premiare verbalmente ha l'effetto di stimolare una volontà di crescita, sottolineando non più solo le competenze, ma identificando attitudini e tratti caratteriali la cui esistenza prima di allora era impensabile.

Infine, che sarebbe un individuo se restasse ancorato alle sue conoscenze legate ai suoi studi, magari conclusi da molti anni, se non prevedesse un costante quanto approfondito **aggiornamento** delle sue conoscenze, trasformando, laddove possibile, talune di esse in competenze? Facciamo l'esempio del mondo informatico. Sappiamo quanto in tale



contesto la tecnologia stabilisca che ciò che possediamo oggi, già tra un mese diventa obsoleto e sorpassato. E allora il ruolo della formazione, dell'addestramento professionale, del concreto mettersi in gioco per prevedere una rielaborazione delle informazioni già in possesso, è responsabilità di chi vuole l'eccellenza nella propria area professionale.