

La scienza della motivazione: come incentivare il miglioramento personale e professionale.

Tempo di lettura 4 minuti

La parola "motivazione" deriva dal latino "motivus", che significa "che muove", "che spinge". Nel greco antico, il termine "motivazione" viene tradotto con "proodos", che significa "progresso" o "avanzamento". In ebraico, la parola "hithavut" si riferisce alla motivazione come un'emozione o un desiderio profondo.

L'idea di motivazione è presente in diverse discipline, come la filosofia, la psicologia e la teoria dell'organizzazione. Nella filosofia antica, la motivazione era vista come un aspetto fondamentale dell'essere umano, poiché la capacità di essere motivati e di agire di conseguenza era considerata un segno di virtù.

La psicologia moderna ha approfondito lo studio della motivazione, identificando diverse teorie che cercano di spiegare come le persone si motivano e cosa le spinge ad agire. La teoria dell'autodeterminazione, ad esempio, sostiene che la motivazione è il risultato dell'interazione tra bisogni di base, come il bisogno di autodeterminazione, l'autostima e la relazione con gli altri.

Per incentivare il miglioramento professionale e personale, è fondamentale comprendere le diverse esigenze e motivazioni delle persone. Alcune strategie per incentivare la motivazione includono la creazione di obiettivi realistici e sfidanti, la fornitura di feedback positivo e costruttivo, la promozione della partecipazione e dell'empowerment, la valorizzazione delle competenze e delle conoscenze, e la creazione di un ambiente di lavoro che favorisca la collaborazione e la comunicazione efficace.

Oltre alla teoria della autodeterminazione, che afferma che le persone sono motivate quando soddisfano i loro bisogni psicologici di autonomia, competenza e relazioni sociali, esistono molte teorie sulla scienza della motivazione, ma alcune delle più innovative e conosciute sono:

1. Teoria dell'obiettivo: questa teoria afferma che la motivazione è influenzata dall'obiettivo che una persona si pone. Un obiettivo specifico e raggiungibile può motivare una persona a lavorare duramente per raggiungerlo.
2. Teoria dell'autoregolazione: questa teoria afferma che le persone sono motivate quando cercano di raggiungere i loro obiettivi e regolano il loro comportamento in base a standard interni e/o esterni.

3. Teoria dell'autoefficacia: questa teoria afferma che le persone sono motivate quando credono di poter avere successo in un'attività. L'autoefficacia si basa sulla convinzione che le proprie azioni possano influenzare il risultato di un'attività.
4. Teoria dell'equità: questa teoria afferma che le persone sono motivate quando ritengono che la loro ricompensa sia equa rispetto al loro impegno.
5. Teoria dell'attribuzione: questa teoria afferma che le persone sono motivate quando attribuiscono il loro successo all'abilità e all'impegno personale e il loro fallimento a fattori esterni.
6. Teoria dell'autotrascendenza: questa teoria afferma che le persone sono motivate quando cercano di migliorare il mondo attorno a loro e di contribuire a una causa più grande di sé stessi.
7. Teoria dell'orientamento di realizzazione: questa teoria afferma che le persone sono motivate quando cercano di migliorare le loro competenze e di conseguire obiettivi sfidanti.

Queste teorie sono solo alcune delle molte che esistono nella scienza della motivazione e sono state sviluppate da studiosi come: Deci, Ryan, Locke, Latham, Bandura, Adams, Weiner e McClelland, tra gli altri.

Cosa dicono gli studi scientifici su quali aree del cervello si attivano in una persona motivata e quali neurotrasmettitori s vengono prodotti?

Gli studi scientifici hanno dimostrato che l'attivazione di alcune aree del cervello è strettamente correlata alla motivazione. In particolare, l'attività della corteccia prefrontale dorsolaterale, della corteccia cingolata anteriore e del nucleo accumbens sembrano essere fondamentali per la motivazione e la ricompensa.

La corteccia prefrontale dorsolaterale è coinvolta nell'elaborazione delle informazioni, nell'attenzione e nella pianificazione, ed è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi. La corteccia cingolata anteriore, invece, è coinvolta nella regolazione dell'emozione e nella risposta alla frustrazione e alla delusione. Infine, il nucleo accumbens, che fa parte del sistema di ricompensa del cervello, è coinvolto nella valutazione delle esperienze positive e nella motivazione ad agire per ottenere tali esperienze.

L'area del cervello in cui si attiva la ricompensa è nota come il sistema di ricompensa del cervello o circuito di ricompensa. Questo circuito è composto da diverse regioni del cervello, tra cui la corteccia prefrontale ventrale, l'amigdala, l'ippocampo, il nucleo accumbens e il sistema limbico.

La corteccia prefrontale ventrale è coinvolta nella valutazione del valore delle ricompense e nella scelta di azioni che portano a ricompense. L'amigdala è responsabile di attribuire un valore emotivo alle ricompense, mentre l'ippocampo aiuta nella formazione di memorie legate alle ricompense. Il nucleo accumbens è una delle principali regioni del sistema di ricompensa del cervello ed è coinvolto nella risposta di piacere a stimoli gratificanti, come il cibo o il sesso.

A livello neurochimico, la dopamina è il principale neurotrasmettitore associato al sistema di ricompensa del cervello. La dopamina è rilasciata quando si riceve una ricompensa, stimolando una sensazione di piacere e felicità. Tuttavia, non è solo la dopamina ad essere coinvolta nel sistema di ricompensa del cervello, ma anche altri neurotrasmettitori come la serotonina, l'acetilcolina e l'ossitocina.

In generale, il sistema di ricompensa del cervello è cruciale per la motivazione poiché aiuta a determinare ciò che ci dà piacere e ciò che ci fa sentire gratificati. Quando siamo motivati, il circuito di ricompensa del cervello si attiva, rilasciando dopamina e creando una sensazione di piacere che ci spinge a cercare e perseguire attività che ci daranno ulteriori ricompense.

Dal punto di vista neurochimico, la motivazione sembra essere correlata all'aumento dei neurotrasmettitori dopamina, noradrenalina e serotonina. La dopamina, in particolare, sembra svolgere un ruolo cruciale nella motivazione, poiché viene rilasciata quando si anticipa una ricompensa e contribuisce a generare la sensazione di piacere e soddisfazione.

Inoltre, gli studi suggeriscono che l'attività fisica e la meditazione possono influenzare positivamente l'attivazione di queste aree del cervello e la produzione di neurotrasmettitori, favorendo una maggiore motivazione e benessere mentale.

Perché un manager, un imprenditore o un libero professionista deve necessariamente motivare il proprio team di lavoro?

Motivare il proprio team di lavoro è fondamentale per diverse ragioni. Innanzitutto, quando i membri del team sono motivati, tendono ad essere più produttivi e a lavorare con maggiore impegno e dedizione. Ciò significa che il lavoro verrà svolto in modo più efficiente e con maggiore qualità, portando a risultati migliori e, di conseguenza, ad un maggiore successo per l'azienda.

Inoltre, la motivazione aiuta a mantenere l'entusiasmo e l'impegno dei membri del team anche in situazioni di difficoltà o di sfida. Quando le persone sono motivate,

sono più resilienti e capaci di superare gli ostacoli e le difficoltà che si presentano, trovando soluzioni creative ai problemi.

La motivazione inoltre favorisce la crescita e lo sviluppo personale e professionale dei membri del team. Quando le persone sono motivate, tendono ad essere più aperte a nuove esperienze e sfide, ad apprendere nuove competenze e ad acquisire conoscenze e abilità che possono essere utili non solo per il loro lavoro attuale, ma anche per il futuro.

Infine, motivare il proprio team di lavoro può aiutare a creare un ambiente di lavoro positivo e collaborativo. Quando le persone sono motivate, tendono ad avere un atteggiamento più positivo e costruttivo, collaborando meglio con i colleghi e condividendo idee e conoscenze per il bene dell'intero team. Ciò può contribuire a creare un'atmosfera di lavoro più soddisfacente e appagante per tutti i membri del team.

Motivazione, emozioni, spirito di appartenenza, proattività come li posso unire assieme?

La motivazione, le emozioni, lo spirito di appartenenza e la proattività sono elementi interconnessi che possono influenzarsi reciprocamente in un ambiente di lavoro.

La motivazione è ciò che spinge le persone a raggiungere i loro obiettivi e a perseguire la loro realizzazione. Le emozioni, d'altra parte, sono reazioni emotive che si possono verificare in seguito a un'esperienza positiva o negativa. Uno spirito di appartenenza solido è il senso di appartenenza e di condivisione di un gruppo e può portare a una maggiore motivazione e senso di appagamento lavorativo. Infine, la proattività è la capacità di agire in modo autonomo, anticipando e risolvendo problemi prima che si verifichino.

Un manager, un imprenditore o un libero professionista può unire questi elementi in vari modi. Ad esempio, fornendo una visione chiara e coinvolgente, cercando di creare un ambiente di lavoro positivo che valorizzi la collaborazione, favorisca l'empowerment dei propri collaboratori, incoraggi la partecipazione e la condivisione delle idee.

Inoltre, il supporto emotivo e la condivisione di successi e fallimenti possono aiutare a creare uno spirito di appartenenza solido. La promozione di una cultura proattiva, in cui si incoraggiano le persone a prendere iniziative, a proporre soluzioni e a essere parte attiva del processo decisionale, può anche contribuire a sviluppare una cultura organizzativa fortemente motivata e orientata al raggiungimento degli obiettivi.

In sintesi, l'unione di motivazione, emozioni, spirito di appartenenza e proattività può contribuire a creare un ambiente di lavoro positivo e motivante, in cui le persone si sentono parte di un gruppo coeso e impegnato verso obiettivi comuni.

Ci sono riferimenti bibliografici scientifici che avvallano tutto ciò?

Ci sono numerosi studi scientifici che supportano l'importanza della motivazione, delle emozioni, dello spirito di appartenenza e della proattività nel lavoro e nella vita quotidiana. Ecco alcuni esempi di riferimenti bibliografici:

1. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185.

Questo articolo presenta la teoria dell'autodeterminazione, che sostiene che la motivazione umana è basata sul bisogno di autonomia, competenza e relazione sociale. Gli autori evidenziano l'importanza della motivazione intrinseca rispetto a quella estrinseca per la salute e il benessere psicologico.

2. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.

Questo articolo applica la teoria dell'autodeterminazione al contesto lavorativo, discutendo l'importanza della motivazione intrinseca per la soddisfazione lavorativa e il benessere psicologico. Gli autori forniscono esempi di come i manager possono sostenere la motivazione intrinseca dei propri dipendenti.

3. Grant, A. M. (2012). Giving time, talent, and resources: Motivational synergy in nonprofit organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 319-335.

Questo articolo esamina il legame tra motivazione, spirito di appartenenza e volontariato in organizzazioni non profit. L'autore sostiene che la motivazione può essere aumentata attraverso l'opportunità di utilizzare i propri talenti e risorse per un bene comune, il che porta a un senso di realizzazione personale e un forte spirito di appartenenza all'organizzazione.

4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Questo articolo presenta il modello delle richieste e delle risorse lavorative, che si concentra sulle interazioni tra le richieste del lavoro e le risorse disponibili per

soddisfarle. Gli autori evidenziano l'importanza della proattività per aumentare le risorse lavorative, migliorando la motivazione e riducendo lo stress.

5. Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2015). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 26(2), 399-416.

Questo articolo presenta un modello di benessere lavorativo basato sulla teoria della resilienza e della socializzazione. Gli autori sostengono che le persone prosperano sul lavoro quando si sentono parte di una comunità, hanno un senso di significato e scopo, e sono in grado di apprendere e crescere continuamente.

In generale, questi studi dimostrano come la motivazione, le emozioni, lo spirito di appartenenza e la proattività siano strettamente interconnessi e influenzino il benessere psicologico e lavorativo. Gli autori forniscono anche suggerimenti pratici su come i manager e le organizzazioni possono incoraggiare la motivazione dei dipendenti. Ad esempio, suggeriscono che i manager offrano opportunità di sviluppo professionale e personale, forniscono feedback regolari e costruttivo, offrano premi e incentivi appropriati e creino un ambiente di lavoro positivo. Questi suggerimenti si basano sulla ricerca scientifica sui fattori che influenzano la motivazione e sull'efficacia delle strategie di motivazione sul posto di lavoro.

9 buoni motivi per migliorare la motivazione nel nostro team di lavoro.

Ecco di seguito 9 buoni motivi per motivare il nostro team di lavoro e alcuni suggerimenti su come farlo:

1. Incremento della produttività: Uno dei motivi principali per motivare il team di lavoro è quello di aumentare la produttività. Un team motivato lavorerà con maggiore impegno e dedizione, portando a risultati migliori e maggiore efficienza.

Come fare: Offrire incentivi e premi per il raggiungimento degli obiettivi, fornire un feedback positivo e costruttivo, creare un ambiente di lavoro confortevole e stimolante.

2. Riduzione del turnover: Un team motivato è anche meno incline a lasciare il lavoro. I dipendenti motivati sono più soddisfatti del proprio lavoro e hanno meno probabilità di cercare lavoro altrove.

Come fare: Fornire opportunità di sviluppo professionale, creare un ambiente di lavoro positivo e collaborativo, garantire una remunerazione adeguata e un pacchetto di benefici.

3. Miglioramento della qualità del lavoro: Un team motivato lavorerà con più attenzione ai dettagli e con maggiore impegno per ottenere risultati migliori. Ciò porterà inevitabilmente a un miglioramento della qualità del lavoro.

Come fare: Fornire una formazione adeguata, incoraggiare la creatività e l'innovazione, offrire feedback costruttivo e positivo.

4. Incremento della soddisfazione dei clienti: Un team motivato è anche più incline a fornire un servizio clienti di alta qualità, garantendo la soddisfazione dei clienti e la fidelizzazione.

Come fare: Fornire formazione e risorse per il servizio clienti, riconoscere e premiare i dipendenti che forniscono un servizio clienti di alta qualità, incoraggiare la collaborazione interfunzionale per risolvere le problematiche dei clienti.

5. Maggiore innovazione: Un team motivato è più propenso a essere creativo e innovativo, offrendo idee fresche e originali.

Come fare: Promuovere un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo, incoraggiare la condivisione di idee, fornire risorse e formazione per lo sviluppo dell'innovazione.

6. Maggiore impegno dei dipendenti: Un team motivato è composto da dipendenti che si sentono valorizzati e riconosciuti, il che li porta ad impegnarsi maggiormente nel lavoro.

Come fare: Fornire feedback costruttivo e positivo, offrire opportunità di sviluppo professionale, coinvolgere i dipendenti nelle decisioni aziendali.

7. Miglioramento della salute mentale dei dipendenti: Un ambiente di lavoro positivo e motivante può aiutare a migliorare la salute mentale dei dipendenti, riducendo lo stress e aumentando la soddisfazione.

Come fare: Creare un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo, promuovere la cultura del benessere, fornire supporto e risorse per la gestione dello stress.

8. Aumento della fiducia nei propri mezzi: Un team motivato è composto da dipendenti che si sentono sicuri delle proprie abilità e competenze, il che li porta ad affrontare sfide più difficili e ambiziose senza paura di fallire. Inoltre,

quando un dipendente vede che il suo lavoro è riconosciuto e apprezzato, questo aumenta ulteriormente la sua fiducia in sé stesso.

Come fare: Favorire la formazione e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, riconoscere e apprezzare il loro lavoro e dare loro la possibilità di partecipare attivamente alla definizione degli obiettivi aziendali sono alcuni dei modi per aumentare la fiducia dei dipendenti nei propri mezzi.

Ecco alcuni modi per motivare il tuo team di lavoro:

1. Comunica in modo chiaro gli obiettivi dell'organizzazione e come il lavoro di ogni dipendente contribuisce al raggiungimento di tali obiettivi.
2. Fornisci feedback regolare e costruttivo sui risultati del lavoro svolto dai dipendenti, riconoscendo i loro successi e offrendo suggerimenti per migliorare le prestazioni.
3. Offri opportunità di formazione e sviluppo professionale per aiutare i dipendenti a migliorare le proprie competenze e acquisire nuove conoscenze.
4. Stabilisci un clima di lavoro positivo e stimolante, che incoraggi la collaborazione e la condivisione di idee tra i membri del team.
5. Crea un sistema di ricompense e riconoscimenti, che premi i dipendenti in base alle loro prestazioni e al loro contributo all'organizzazione.
6. Fai in modo che i dipendenti si sentano parte di un progetto più grande, incoraggiando il senso di appartenenza al team e alla missione dell'organizzazione.
7. Coinvolgi i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro, chiedendo il loro parere e incoraggiando la partecipazione attiva.
8. Offri flessibilità e un equilibrio tra lavoro e vita privata, dimostrando interesse e preoccupazione per il benessere dei dipendenti.
9. Celebra i successi del team e dei singoli membri, creando un clima di gratitudine e di apprezzamento reciproco.

Seguendo queste pratiche, puoi motivare il tuo team di lavoro e creare un ambiente lavorativo sano e produttivo.

Conclusioni

In conclusione, la motivazione è un elemento essenziale per il successo di qualsiasi attività lavorativa o progetto personale. Essa non solo spinge le persone a raggiungere obiettivi ambiziosi, ma anche a superare le sfide più difficili e ad andare oltre i limiti. Come abbiamo visto, la motivazione è strettamente legata alle emozioni, allo spirito di appartenenza e alla proattività. Essere motivati significa sentire una connessione

profonda con ciò che si fa, essere pienamente impegnati e sperimentare un senso di realizzazione e soddisfazione.

Per i manager, i leader e i responsabili delle risorse umane, motivare il proprio team di lavoro non è solo un compito importante, ma anche un dovere morale. Gli autori dei riferimenti bibliografici scientifici che abbiamo esaminato ci hanno fornito spunti preziosi su come costruire un ambiente lavorativo che favorisca la motivazione, dal fornire feedback regolari e incoraggiamento positivo, alla promozione di un clima di fiducia e di collaborazione.

In un mondo in costante cambiamento e sempre più competitivo, la motivazione diventa ancora più cruciale. Essa può fare la differenza tra un lavoro mediocre e uno straordinario, tra una vita passata a galleggiare e una vissuta con passione e impegno. Perciò, incoraggiamo tutti a trovare ciò che li motiva, a seguire le proprie passioni e a fare del proprio meglio ogni giorno. Ricordiamo che la motivazione non è solo un'emozione fugace, ma una forza potente e duratura che può spingerci a compiere grandi cose.



Amadeo Furlan

PhD Dottorato di ricerca in malattie psicosomatiche



Licensed Neuro Hypnotic Repatterning Technician – The Society of Neuro Linguistic Programming - L14732

Blog: www.amadeofurlan.com/

Email: furlan@psicohealthcoach.it

Facebook: <https://it-it.facebook.com/PsicoHealthCoach/>

Sede studi-ambulatori:

Milano - Lecco - Vicenza – Forlì

Per appuntamenti a Forlì chiamare Stefania Maltoni: +393358393283

Per appuntamenti a Vicenza chiamare Alessandra Alessandro: +393937963232

Per appuntamenti a Milano chiamare Susanna Baggio: +393355348787

Per appuntamenti a Lecco chiamare Vanda Fumagalli: +393384259008