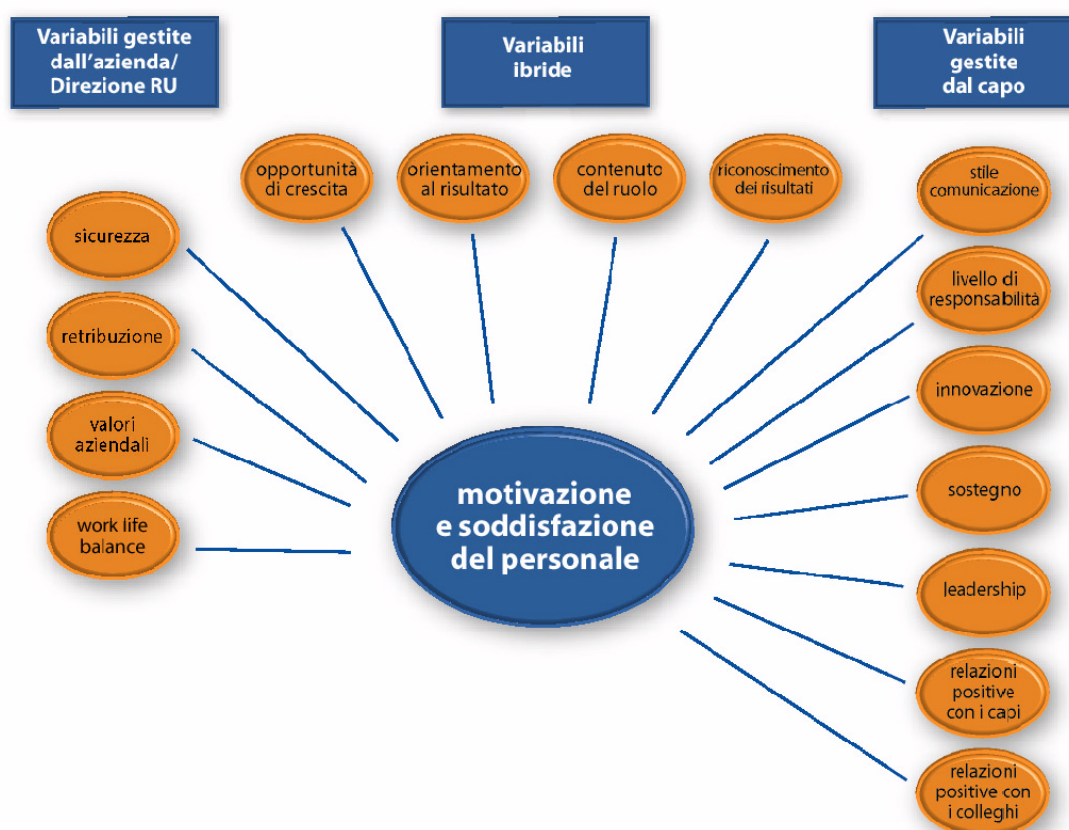


IL MODELLO INTERPRETATIVO

La motivazione di un individuo sul lavoro è una condizione personale transitoria che deriva dall'equilibrio di una serie di fattori. Ma chi, nell'organizzazione può gestire efficacemente tali fattori? In figura si evidenzia il modello interpretativo seguito nella survey, ovvero quali sono i fattori motivazionali e chi nell'organizzazione ne presidia l'implementazione. La sicurezza, la retribuzione, la condivisione dei valori aziendali e l'work life balance sono leve gestibili prevalentemente dall'azienda o dalla Direzione Risorse Umane. Altre variabili, quali lo stile di comunicazione, il livello di responsabilità, l'innovazione, il sostegno, la leadership, le relazioni positive con capi e colleghi sono tendenzialmente prerogativa dei capi. Altre variabili (opportunità di crescita, orientamento al risultato, contenuto del ruolo, riconoscimento dei risultati) sono gestite in generale congiuntamente da azienda e capi.



Partendo da questi fattori, obiettivo del presente rapporto è quello di individuare una sorta di "gerarchia" tra i fattori per evidenziare quali sono i fattori di base e quali quelli motivanti. In particolare, si rappresentano tre classi di fattori:

- I fattori di base, ovvero le "condizioni necessarie" alla soddisfazione del lavoro. Non sono percepite dagli individui come effettivamente motivanti, ma se non sussistono non si riscontrano soddisfazione e motivazione. In altre parole sono fattori di "demotivazione".
- I fattori motivanti: sono i fattori che gli individui riconoscono come causa della propria soddisfazione. Sono le "condizioni sufficienti" alla motivazione (posto che sussistano le condizioni necessarie). Tuttavia, la loro assenza non è necessariamente causa di insoddisfazione. Si distinguono in:
 - fattori motivanti di "primo livello", ovvero condizioni più vicine alle condizioni necessarie,
 - fattori di "secondo livello", ovvero che comportano soddisfazione a persone che già sono soddisfatte e motivate.

Attraverso le indagini di clima, le direzioni Risorse Umane si focalizzano prevalentemente sui fattori di base, e collaborano con i capi per creare nuovi fattori motivanti o rimuovere i fattori di insoddisfazione. I capi, d'altro canto, devono focalizzare la loro attenzione verso i fattori motivanti. Obiettivo della survey è quello di dettagliare quali sono i fattori di base e i fattori motivanti in relazione alle varie tipologie e categorie di individui, specificando il ruolo dei capi.

