



**Coordinamento Pedagogico Provinciale (RA) IL
COORDINATORE PEDAGOGICO**

**La manutenzione delle relazioni interne al gruppo come
variabile strategica per la qualità dei servizi educativi: 3°
incontro**

**MOTIVAZIONE: Le caratteristiche del lavoro: la
teoria del Job design**

Materiale a cura di Claudia Righetti -

[Finalità]

- Progettare e creare le condizioni lavorative più adatte a produrre le prestazioni migliori e più significative, quindi attraenti per i lavoratori.
- Varie forme di arricchimento del lavoro che hanno una funzione motivante in quanto collegabili ad esigenze interne della persona

5 fattori critici per la motivazione

- **Varietà della capacità richieste** (skill variety): numero di capacità usate per lo svolgimento del lavoro (A/B)
- **Identità del compito** (task Identity): identificabilità del lavoro come entità unitaria significativa (A=completare il lavoro o una dimensione significativa di esso; B=operare su piccoli segmenti senza una visione unitaria)

5 fattori critici per la motivazione

- **Compito significativo** (task significance): rilevanza sociale (A= interdipendenza e impatto su altre persone; B= indipendente e non rilevante per altri)
- **Autonomia** (authonomy): A= indipendenza e spazio di discrezionalità nel progettare e darsi i tempi di lavoro e svolgimento
- **Feedback**: quanto e se i lavoratori hanno un quasi costante riscontro su ciò che stanno facendo, sulla validità e sull'efficacia delle prestazioni svolte

[La teoria del JOB DESIGN]

- Le variabili non operano allo stesso modo e in forma diretta, bensì attraverso variabili intervenienti di tipo psicologico.
- La variabile psicologica “bisogno di crescita personale e professionale” se ha valori elevati fa aumentare l’interesse per le 5 caratteristiche del lavoro concorrendo ad ottenere incrementi nelle motivazioni intrinseche, nella qualità delle prestazioni, nella soddisfazione lavorativa e riduzione dei tassi di assenteismo e turnover