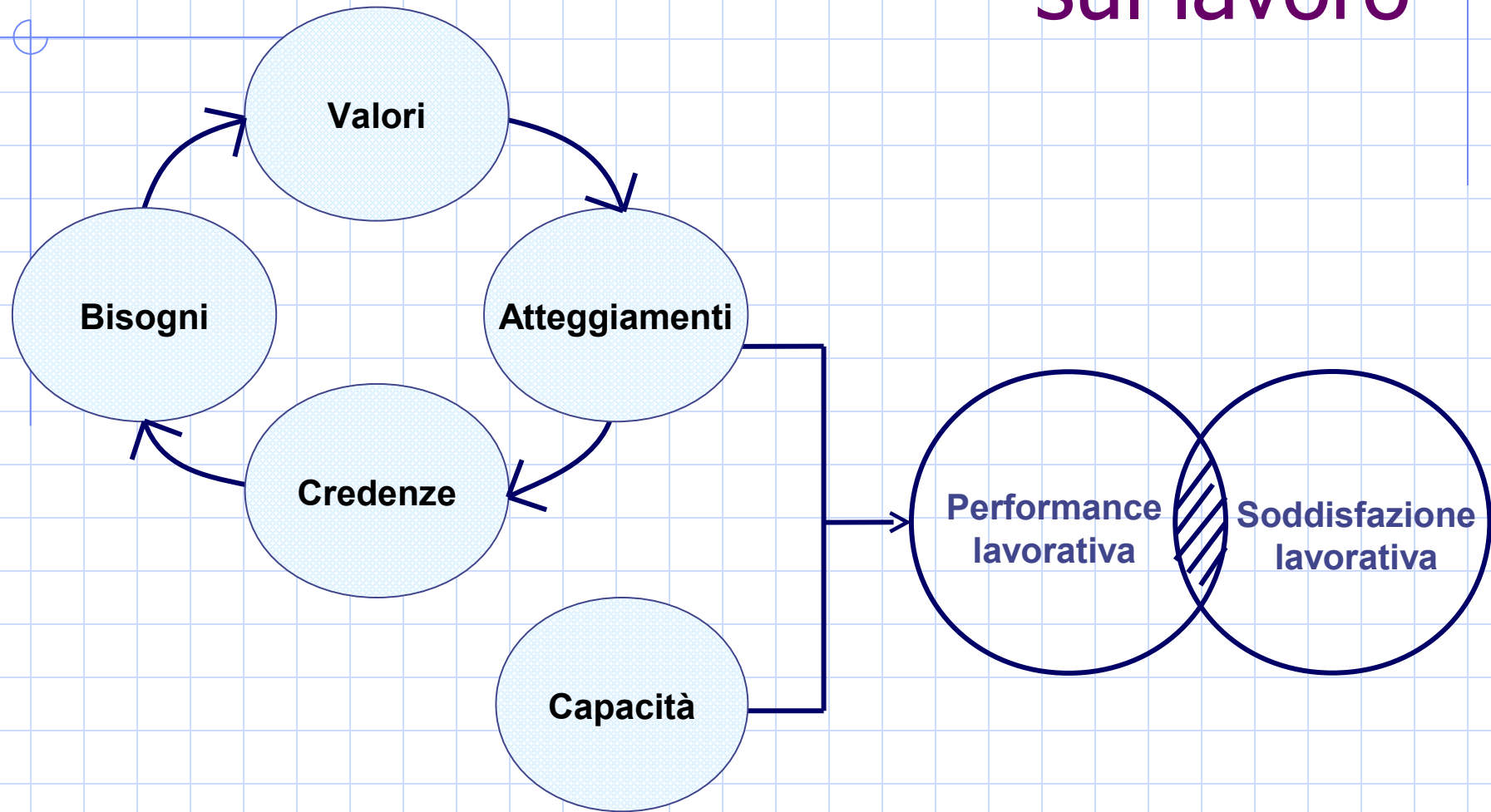


**VALORI, ATTEGGIAMENTI, BISOGNI,
CAPACITA' E SODDISFAZIONE
LAVORATIVA**

1. Introduzione alle differenze individuali
2. Valori e Credenze
3. Bisogni
4. Atteggiamenti
5. Capacità
6. Soddifazione lavorativa

Impatto delle differenze individuali sul lavoro

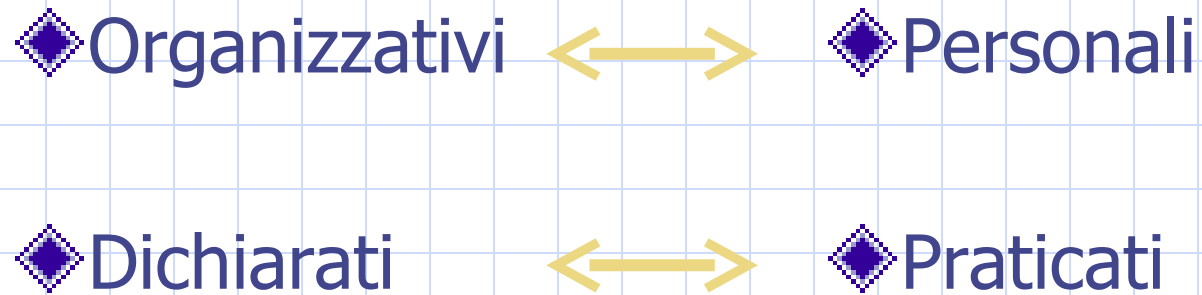


1. Valori

"Un sistema duraturo di convinzioni riguardanti i modelli di comportamento o gli obiettivi individuali preferibili"

Milton Rokeach

Valori



Valori organizzativi dichiarati

3M Carta dei valori

L'approccio di 3M alla responsabilità sociale d'impresa e l'insieme di regole e pratiche in materia di sostenibilità sono direttamente ispirati ai nostri quattro valori aziendali di base:

- 1. Garantire agli azionisti un rendimento interessante, grazie a una crescita costante e di qualità*
- 2. Soddisfare le esigenze dei clienti con qualità, funzionalità e servizi di livello superiore*
- 3. Rispettare la società e l'ambiente*
- 4. Essere un'azienda alla quale i dipendenti sono orgogliosi di appartenere.*

Personali

- ◆ *Valori strumentali e generali*
- ◆ *Conflitto di valori*
- ◆ *Conflitto tra lavoro e vita familiare*

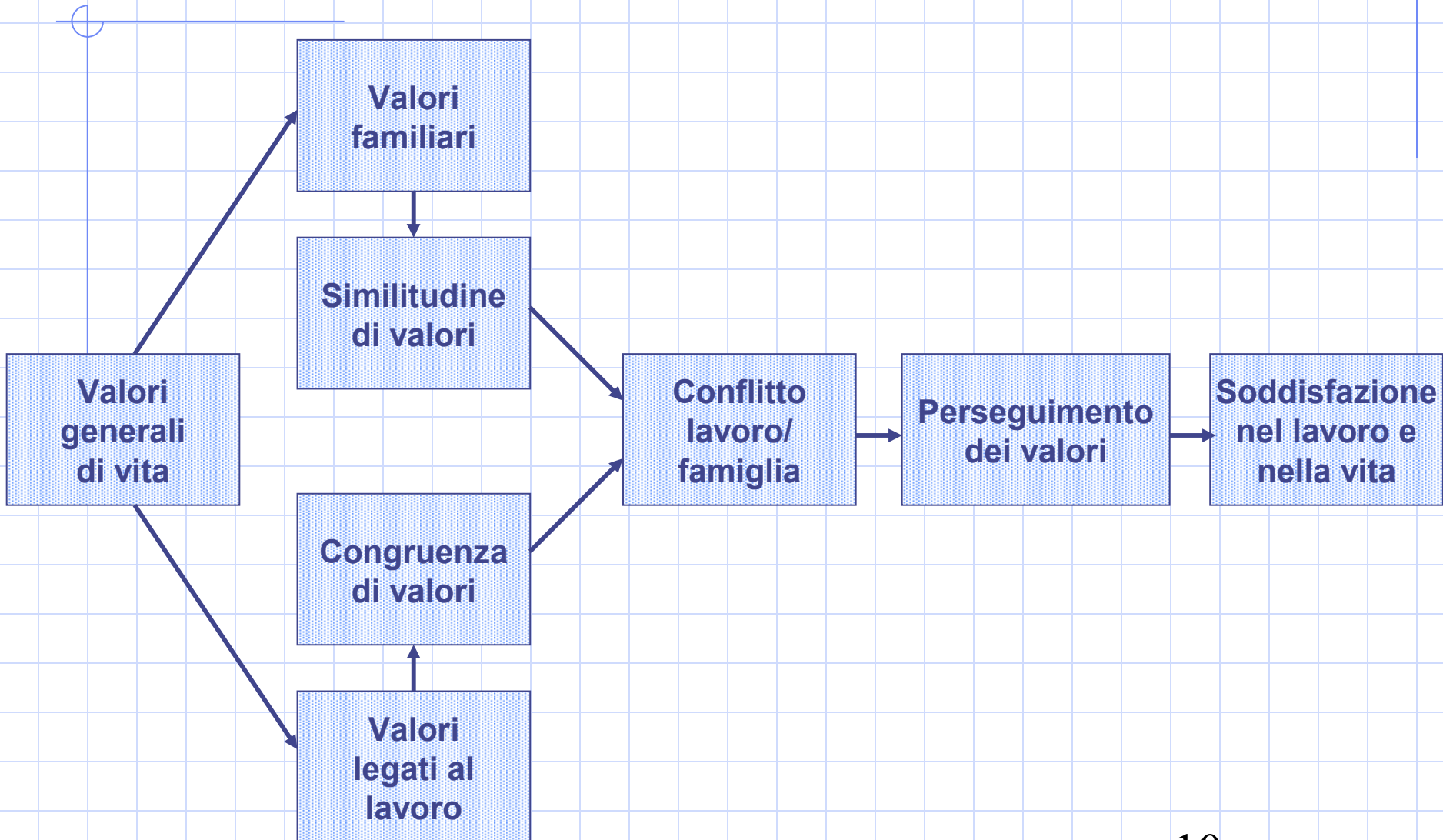
Valori strumentali e generali

- ◆ **Strumentali**: sono comportamenti o mezzi alternativi per raggiungere degli obiettivi
- ◆ **Generali**: incarnano il senso della vita

Conflitto di valori

- ◆ Conflitti di valori intrapersonali
- ◆ Conflitti di valori interpersonali
- ◆ Conflitti di valori tra persona e azienda

Conflitto tra lavoro e vita familiare



2. Atteggiamenti

- ◆ ***Predisposizione nei confronti di un oggetto o di una situazione***
- ◆ ***Nasce da diverse componenti:***
 - ***Affettiva***
 - ***Cognitiva***
 - ***Comportamentale***

Componente Affettiva

- ◆ ***Sentimenti o emozioni che un individuo prova di fronte ad una cosa o ad una situazione***

Componente Cognitiva

- ◆ ***Le convinzioni o le idee che un individuo ha su un oggetto o una situazione***

Comportamentale

- ◆ ***Come un individuo intende reagire nei confronti di un oggetto o una situazione***

3. Bisogni

La mancanza di una cosa necessaria

Teorie dei bisogni

- ◆ **La teoria dei bisogni di Maslow
(piramide
dei bisogni)**
- ◆ **La teoria ERG**

La teoria dei bisogni di Maslow

◆ La Piramide



La teoria ERG

- ◆ Clayton Alderfer rielaborò la teoria dei bisogni di Maslow per allinearla maggiormente alle ricerche empiriche.
- ◆ Ne nacque la teoria ERG (Existence, Relatedness, and Growth)
 - **Existence**: sono i bisogni materiali di base; ciò che Maslow chiamava bisogni fisiologici e di sicurezza;
 - **Relatedness**: si riferisce al desiderio di mantenere relazioni interpersonali; simile ai bisogni di socialità di Maslow.
 - **Growth**: desiderio di crescita personale; ciò che Maslow chiamava stima e autorealizzazione
- ◆ Differisce da Maslow perchè:
 - Più di un bisogno può operare simultaneamente
 - Non esiste una rigida gerarchia dei bisogni

4. Capacità

- ◆ **Capacità:** caratteristiche generali e stabili che determinano la massima performance fisica o intellettuale di una persona
- ◆ **Abilità:** capacità specifiche nel manipolare oggetti
- ◆ **Impegno:** grado di coinvolgimento e sforzo posto nella realizzazione di un compito

Sette capacità mentali principali

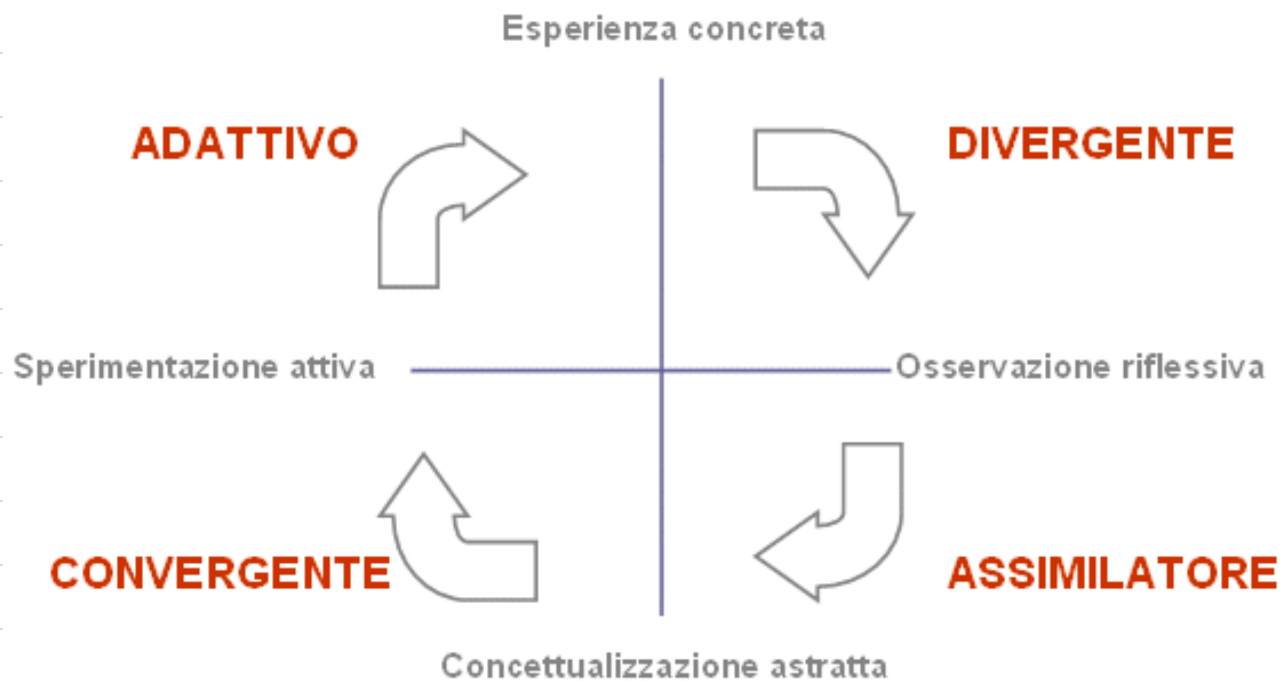
Tabella 6-1

Capacità mentali che sottendono la performance

Capacità	Descrizione
1. Comprensione verbale	Capacità di cogliere il significato delle parole e capire con prontezza ciò che si legge
2. Padronanza del vocabolario	Capacità di pronunciare parole isolate che rispondano a specifici requisiti simbolici o strutturali (come, ad esempio, parole che inizino con la lettera b e contengano due vocali)
3. Numerica.	Capacità di eseguire calcoli aritmetici, ad esempio l'addizione e la sottrazione, in modo veloce e preciso
4. Spaziale	Essere in grado di percepire schemi spaziali e visualizzare la trasformazione di forme geometriche al variare della posizione o della forma
5. Di memoria	Avere buona memoria per parole accoppiate, simboli, liste di numeri o altro genere di elementi associati
6. Velocità percettiva	Capacità di percepire figure, riconoscere somiglianze e differenze e portare a termine compiti che implicano una percezione visiva
7. Ragionamento induttivo	Capacità di trarre conclusioni generali partendo da elementi specifici

Fonte: adattamento da M.D. Dunnette, "Aptitudes, Abilities, and Skills," in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, a cura di M.D. Dunnette (Skokie, IL: RandMcNally, 1976), pp. 478-83.

Stile cognitivo



4. Soddisfazione lavorativa

Riflette essenzialmente la misura in cui un individuo apprezza il proprio lavoro

Può far riferimento:

- Soddisfacimento dei bisogni*
- Realizzazione aspettative*
 - realizzazione dei valori*
 - equità*
- componente genetica/predisposizione*

Implicazioni e conseguenze

- ◆ Motivazione
- ◆ Comportamenti di cittadinanza aziendale
- ◆ Assenteismo
- ◆ Pensieri di abbandono/Turn-over
- ◆ Stress percepito
- ◆ Adesione ai sindacati
- ◆ Performance lavorativa

Qualche dato...

(Fonte: Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro)

- **Colpisce più di 40 milioni di persone nell'Unione Europea, ovvero circa il 22% dei lavoratori**
- **Una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è riconducibile allo stress**
- **Il costo relativo allo stress lavoro-correlato è di 20 milioni di euro annui.**
- **Solo il trattamento sanitario del disturbo depressivo collegato allo stress incide direttamente sull'economia europea con un dispendio pari a 44 miliardi di euro e indirettamente, in termini di calo di produttività, con una perdita pari a 77 miliardi di euro**

DUNQUE, LO STRESS LAVORATIVO E' UN PROBLEMA DA AFFRONTARE!!!