

StuDocu.com

Riassunto del libro La Motivazione di Angelica Moè

Psicologia della Motivazione e delle Emozioni (Università degli Studi di Padova)

LA MOTIVAZIONE – MOE'

1. COS'È LA MOTIVAZIONE

Motivazione deriva dal latino **motus = movimento** (verso qualcosa o qualcuno).

Motivazione è un insieme strutturato di esperienze soggettive che consentono di spiegare l'inizio, la direzione, l'intensità e la persistenza di un comportamento diretto ad uno **scopo**.

E' un fatto soggettivo che ha un luogo all'interno della persona e che può tradursi in comportamenti, atteggiamenti, intenzioni, credenze e obiettivi.

Non tutti i comportamenti sono motivati, esistono infatti due tipi di comportamento:

- **COMPORAMENTO MOTIVATO:** proviene da una scelta, un desiderio di raggiungere specifici obiettivi;
- **COMPORAMENTO PASSIVO:** Si manifesta per effetto di una costrizione percepita, di un obbligo a fare, di un adeguarsi a norme, abitudini o imposizioni.

Nella teoria dell'autodeterminazione (Ryan e Deci): si sostiene che il processo motivazionale è rappresentato da un continuum in cui al 1° polo vi è una spinta del tipo "devo" (assenza di motivazione) al 2° polo una motivazione etichettata come "voglio" (la motivazione intrinseca è la piena motivazione).

Devo vs. Voglio.

- ❖ Una motivazione sorretta dal **DEVO** e dalla percezione che ciò che si sta facendo non ha significato per sé è molto più sofferta, cioè accompagnata da stati emotivi negativi e meno duratura: il comportamento viene assunto finché c'è una costrizione esterna e abbandonato appena questa viene a mancare.
- ❖ Una motivazione sorretta dal **VOGLIO** è una motivazione che si accompagna a stati emotivi positivi e a maggior persistenza nel tempo.

➔ Non sempre la motivazione conduce ad un effettivo comportamento. Esistono motivazioni che rimangono tali. E' questo il caso dei desideri repressi o inconsci o delle aspirazioni e intenzioni che poi non si traducono in realtà.

Esistono livelli di motivazione poco accessibili e difficilmente verbalizzabili (motivi impliciti, pulsioni, istinti) contrapposti ad altri più consapevoli (obiettivi, scopi, valori).

Ma abbiamo controllo sulle nostre motivazioni?

Secondo **Rheinberg** ci sono due modi di vedere la motivazione come:

- **Spinta:** Le persone sono "oggetto" delle proprie motivazioni e portate ad agire per soddisfare i loro bisogni;
- **Attrazione:** le persone sono soggetti che scelgono in base a degli obiettivi o valori che spesso costituiscono parte di sé.

Avere il controllo sulle proprie motivazioni significa poterle utilizzare come strumenti. Significa inoltre che la motivazione può essere conosciuta e misurata, ma anche migliorata e modificata. Esistono componenti motivazionali poco controllabili come gli **istinti** ed altri più controllabili come gli **obiettivi**.

Da dove derivano le motivazioni?

Ci sono motivazioni che hanno origine in **noi stessi**;

- Motivazioni che **dipendono dagli stimoli, incoraggiamenti, pressioni o freni dell'ambiente**;
- Motivazioni che dipendono **dall'interazione dinamica fra componenti personali e ambientali**.

Durante il processo di formazione della motivazione e della sua traduzione in comportamento, ci possono essere delle perdite o delle deviazioni, per cui da un insieme di motivazioni possono scaturire comportamenti diversificati. Ci sono casi infatti in cui si verifica un conflitto fra motivazioni contrapposte che portano all'**avvicinamento (approach)** oppure all'**evitamento (avoidance)** ovvero ad affrontare o evitare determinate situazioni.

In questo processo che porta dalla motivazione al comportamento "giocano" diversi elementi, uno di questi è dato dalle emozioni. Esistono infatti importanti relazioni fra motivazione ed emozioni. In alcuni casi la prima genera le seconde e viceversa, ma più frequentemente si innescano processi circolari o bidirezionali.

La motivazione è stabile o variabile nel tempo?

Le motivazioni la cui base è **genetica** tendono ad essere molto stabili, mentre lo sono meno quelle a base cognitiva. E' ovvio che il cambiamento di sé implica una ristrutturazione degli obiettivi e quindi delle motivazioni:

- Per un principio di coerenza che si contrappone a un altro di "**self-enhancement**" (**automiglioramento**) le persone tendono a voler mantenere una visione coerente di sé e a non modificare le proprie caratteristiche personali inclusi gli aspetti di sé che pur non apprezzano;

- Inoltre bisogna considerare che molte motivazioni confluiscono in un sistema di credenze (beliefs) che direziona non solo il comportamento, ma anche il modo in cui la realtà è percepita e interpretata. E' noto che le credenze motivazionali sono modificabili ma anche che in assenza di interventi tendono alla stabilità e alla conferma.

Punti nodali nel concetto di motivazione:

- 1) Consapevolezza;
- 2) Controllo;
- 3) Stabilità;
- 4) Esperienze Soggettive;
- 5) Origine;
- 6) Processo;
- 7) Comportamenti motivanti o passivi.



fig. 1.1. Alcuni elementi di analisi del concetto di motivazione.

Classificazioni: Quante motivazioni esistono?

Murphy e Alexander presentano **4 gruppi di teorie** (obiettivi, interesse, rappresentazione di sé, dicotomia intrinseco/estrinseco).

(A) Una nota distinzione si basa sull'origine, e contrappone la motivazione intrinseca a quella estrinseca:

1) **Motivazione Intrinseca**: nasce all'interno della persona e riguarda disposizioni del profondo e aspetti più consapevoli e verbalizzabili come gli obiettivi, i valori, l'interesse.

2) **Motivazione Estrinseca**: ha origine dall'ambiente che preme affinché la persona agisca in una certa direzione e si concretizza soprattutto in premi, evitamento di punizioni, lodi, approvazione da parte di altri.

- Per stabilire se un comportamento + motivato intrinsecamente o estrinsecamente si associano 3 riflessioni:

1 → vi sono motivazioni del profondo e altre più consapevoli, motivazioni orientate verso sé o verso gli altri, stabili o variabili, centrate sull'attività o sul risultato. Ognuna di queste ha componenti intrinseche + o meno forti.

2 → c'è l'eventualità che le motivazioni estrinseche siano davvero tali. In un premio c'è un incentivo cioè qualcosa che ci attrae. Questo incentivo è sì all'esterno di noi, ma il fatto che risponda a dei nostri bisogni è assolutamente una disposizione intrinseca.

3 → La terza riguarda ciò che accade quando sono presenti più motivazioni di diversa origine

Ad. Esempio : State svolgendo un'attività che vi appassiona e per la quale potete facilmente individuare una motivazione intrinseca. A un certo punto vi viene promesso un premio per la stessa attività.

In situazioni di questo tipo dove è compresente sia la motivazione intrinseca sia quella estrinseca sarete più o meno motivati?

CRITERIO	TIPOLOGIA
A) ORIGINE	INTRINSECA/ESTRINSECA
B) SCOPO	L'ATTIVITÀ O IL RISULTATO
C) FILOGENESI	PRIMARIE O SECONDARIE
D) ACCESSIBILITÀ	IMPLICITE O ESPLICITE

Secondo *Lepper, Greene e Nisbett* l'introduzione di un **premio** a fronte di un comportamento spontaneo riduce la motivazione intrinseca. Vi sarebbe un principio di ipergustificazione secondo il quale una motivazione esclude l'altra.

Secondo *Deci, Koestner e Ryan* invece la lode **sostiene** alcune componenti motivazionali quali: l'interesse, e il comportamento di libera scelta.

Secondo *Vansteenkiste* gli effetti **variano** non solo in base al tipo di motivazione che viene fornita, ma anche di quella preesistente.

Nei casi in cui c'è la compresenza di motivazioni di diverso tipo, esse possono agire in sinergia (**match perspective**) o entrare in conflitto. Per tutti comunque sostenere la motivazione intrinseca è più efficace rispetto a fare leva su quella estrinseca. →

Motivazione Intrinseca > Motivazione Estrinseca

Perché esistono risultati *apparentemente contraddittori*?

→ Una lode alla persona tende a risultare demotivante poiché alimenta il timore di non riuscire a "essere sempre all'altezza" nel soddisfare le attese degli altri, mentre una incentrata sul comportamento sembra favorire uno stato motivazionale più libero da incertezze circa le proprie capacità.

(B) Una seconda possibile classificazione riguarda lo SCOPO:

ciò per cui siete motivati è l'obiettivo che quella attività vi consente di conseguire. Vi sono quindi motivazioni per le quali lo

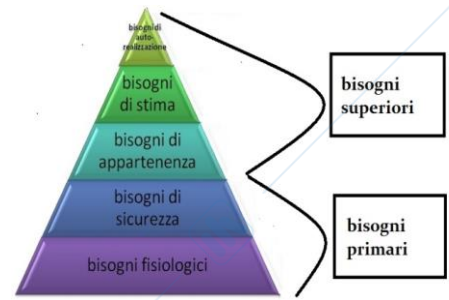
scopo è nell'attività (svolta per il piacere che se ne trae) e altre per le quali è nell'obiettivo, che è altro dall'attività percepita come mezzo per ottenere ciò verso cui si è davvero motivati.

→ **Concetto di strumentalità:** esprime quanto un evento X (per esempio studiare consente di soddisfare (o impedisce) un altro evento Y (per esempio essere promossi, evitare di essere bocciati).

(C) Distinzione fra motivazioni PRIMARIE e SECONDARIE.

Gli esseri umani sono accumulati dalle stesse motivazioni primarie (alimentarsi, bere, accoppiarsi, scoprire l'ambiente, ecc.) che possono essere osservate anche in generale nel mondo animale.

- L'uomo però ha in più anche delle motivazioni **secondarie:** realizzarsi personalmente, professionalmente, sviluppare le proprie potenzialità, orientare la propria vita in base a dei valori personali o della società ecc.



(D) L'ultima classificazione riguarda l'ACCESSIBILITA'

vi è una componente motivazionale assolutamente *esplicita e accessibile*, definita anche immagine di sé motivazionale contrapposta a un'altra che riguarda i motivi impliciti decisamente meno accessibili.

Brunstein e Maier

Le due componenti implicita ed esplicita spiegano aspetti diversi del comportamento e possono agire in sintonia o risultare conflittuali generando ansia e poco benessere.

CARATTERISTICHE	MOTIVI IMPLICITI	MOTIVI ESPLICITI o IMMAGINI DI SE' MOTIVAZIONALI
Origine	Affettiva, associazioni inconscie, base genetica.	Cognitiva e sociocognitiva, associazioni logiche e coerenti, sistema di credenze.
Incentivo	Anticipazione emozioni positive	Coerenza con l'immagine di sé.
Controllabilità	BASSA: Emerge nei comportamenti spontanei	ALTA: si manifesta nelle scelte deliberate e ponderate.
Accessibilità	Test Proiettivi	Questionari
Standard	Interni	Normativi ed estrinseci
Influenza su	Intensità	Direzione e scelte consapevoli
Acquisizione	Preverbale	Con lo sviluppo di pensiero e linguaggio
Localizzazione	Emisfero destro e diencefalo	Emisfero Sinistro
EFFETTI	A lungo termine, stabili.	A breve termine, variabili

- ❖ Il livello implicito è inconscio non controllabile non sottostà a principi di coerenza cognitiva.
- ❖ Il livello esplicito è controllabile accessibile alla coscienza, strutturato all'interno di un sistema di credenze e pensieri resistente alla dissonanza cognitiva.

MOTIVI E MOTIVAZIONI:

La motivazione deriva dal latino motus, ovvero movimento. E' un processo osservabile attraverso dei comportamenti, delle scelte o il modo di reagire a degli eventi, che passa attraverso un incrocio fra motivi o disposizioni, caratteristiche motivazionali della singola persona e situazioni che (in base alle valutazioni della persona consentono di soddisfare i motivi.

MOTIVI: disposizioni sottostanti, costantemente presenti nelle persone e che si traducono in motivazioni.

MOTIVAZIONE: non è quindi qualcosa che sta nella persona o nelle situazioni. Non esistono persone motivate o situazioni motivanti a priori. E' necessario che i 2 elementi si incrocino.

Quindi **MOTIVI + SITUAZIONE = MOTIVAZIONE = COMPORTAMENTO.**

I motivi quindi non sono sufficienti, ma sono necessari affinché si abbia la motivazione. I motivi hanno caratteristiche stabili e una base affettiva.

Lo studioso **Murray** ha individuato tra i motivi **3 BISOGNI** principali: Riuscita, Potere, Affiliazione.

- 1) **Riuscita:** Si riferisce al bisogno di cimentarsi con dei compiti per confermare le proprie abilità;
- 2) **Potere:** riguarda il bisogno di controllare e dominare gli altri;
- 3) **Affiliazione:** si riferisce al comportamento affiliativo, ovvero al bisogno di stabilire relazioni caratterizzate da intimità e vicinanza.

I motivi di base e le loro differenze sul piano comportamentale:

MOTIVO	AVVICINAMENTO O AFFRONTARE	ALLONTAMENTO O EVITARE
RIUSCITA	Ottenere successi che confermano le proprie abilità.	Non incorrere in fallimenti che testimoniano incapacità.
POTERE	Sentirsi grandi e potenti, imporre le proprie idee.	Sentirsi impotenti verso gli altri, incapaci di dominare o convincere.
AFFILIAZIONE	Stabilire relazioni caratterizzate da amicizia, intimità, calore	Sentirsi esclusi, non accolti nelle relazioni con gli altri.

Ogni **motivo** presenta una componente genetica e modi di esplicarsi che dipendono sia dall'ambiente che dal modo in cui la situazione è interpretata e vissuta dalla persona secondo la formula:

$$AVV = M \times P \times I$$

M= Motivo (componente che contraddistingue le persone fin dalla nascita ed è geneticamente trasmissibile)

P= Probabilità (Probabilità di soddisfare il motivo agendo nella specifica situazione, componente cognitiva che risulta essere influenzata dai ricordi, dalle interpretazioni date alle esperienze precedenti, dalle convinzioni e dai valori che la persona consapevolmente abbraccia).

I= Incentivo, ovvero L'emozione anticipata. Componente emotiva anticipata che riflette il modo in cui sono state vissute precedenti esperienze simili.

AVV= Avvicinamento. Ogni motivo è caratterizzato da 2 componenti. La prima è quella di avvicinamento. La quale porta a voler affrontare una situazione e quindi a un comportamento. La seconda invece è una componente di ALLONTAMENTO ed EVITAMENTO che spinge al ritiro e a non affrontare la situazione o il compito.

Per l'**evitamento** la formula è la stessa, ma il motivo è motivo di evitamento, la probabilità è la probabilità di non riuscire a soddisfare il motivo e l'incentivo è l'emozione anticipata per il fallimento.

$$ALL = Me \times Pe \times Ie \text{ (Motivo di evitamento, Prob. di evitamento, ecc)}$$

Le dimensioni di evitamento e di avvicinamento sono indipendenti e coesistono. Questo significa che ognuno di noi può trovarsi in situazioni di conflittualità interna per cui vorrebbe fare una cosa ma vorrebbe anche evitarla. Questa tensione può portare in alcuni casi la motivazione (anche se molto forte) a non tradursi in comportamento.

VALUTARE LE COMPONENTI MOTIVAZIONALI:

Esistono 4 diversi tipi di **DEFICIT motivazionali (Rheinberg)**, classificati dal più lieve al più severo:

DEFICIT	CARATTERISTICHE	DA VALUTARE	SEVERITA'
<u>Volitivo</u>	L'attività porta a un risultato, ha delle conseguenze gratificanti per sé, i livelli di efficacia sono adeguati, ma risulta faticosa avversiva e comporta rinunce	Orientamento all'azione, autoregolazione, processi volitivi	**
<u>Di Efficacia</u>	L'attività porta a un risultato, ha delle conseguenze di gratificazione per sé, ma i livelli di efficacia sono inadeguati.	Autoefficacia, percezione di competenza	***
<u>Di Stimolo</u>	L'attività porta a un risultato, ma non ha delle conseguenze gratificanti per sé	Valori, motivi impliciti, emozioni	****
<u>Motivazionale Completo</u>	L'attività non porta a un risultato (soggettivamente rilevante)	Obiettivi rinforzi (validi per chi riceve)	*****

Una volta compreso il tipo di motivazione da valutare, bisogna stabilire quale livello di motivazione si intenda misurare. La componente che può essere espressa verbalmente (esplicita) risulta essere facile, mentre quella meno accessibile, spesso ignota alle stesse persone è meno facilmente rilevabile e richiede l'uso di test impliciti o di valutazioni basate sulla preferenza per le attività.

Fra i molti test impliciti vi sono il **test di appercezione tematica (TAT)** di Murray e l'**implicit association test (IAT)**.

Il TAT: prevede la presentazione di tavole che rappresentano delle situazioni da interpretare i soggetti devono raccontare delle storie in max cinque minuti spiegando cosa succede, cosa pensano, sentono, provano i personaggi, come si è giunti a quella situazione e quale sarà l'esito. Si suppone che le storie raccontate, frutto di personali interpretazioni, riflettano i motivi (riuscita, potere, affiliazione) secondo un approccio a evitare o ad affrontare.

Lo IAT: prevede il confronto fra i tempi di reazione nel rispondere a coppie implicitamente (cioè inconsapevolmente) molto attivate rispetto ad altre meno attivate. Si suppone che ci siano associazioni mentali non consapevoli o controllabili che possono essere rilevate dalla velocità di risposta.

La **PREFERENZA per LE ATTIVITA'** è una valutazione su base osservativa. Se una persona si sente completamente assorta nell'attività al punto da perdere la concezione del tempo, probabilmente avrà una **motivazione implicita**.

Se nell'intraprendere un'attività una persona "non vede l'ora di finire", non si diverte, temporeggia probabilmente avrà una **bassa motivazione implicita**.

La **componente esplicita** della motivazione è invece rilevabile tramite **QUESTIONARI:**

- I questionari presentano diversi vantaggi: Sono facilmente somministrabili, spesso richiedono tempi brevi...

Però esistono dei problemi legati all'uso: la desiderabilità sociale, l'acquiescenza e le tendenze sistematiche.

- 1) **Desiderabilità Sociale:** porta a rispondere in modo conformistico, ciò che è socialmente più accettabile.
- 2) **Acquiescenza:** è la tendenza a essere d'accordo, a ritenere che tutto è importante.
- 3) **Tendenze Sistematiche:** dare costantemente risposte estreme o risposte intermedie.

La sfera motivazionale è quindi composta da una serie di elementi più superficiali e di aspetti più profondi, decisamente meno consapevoli, ignoti, ma capaci di influenzare le interpretazioni, la velocità con cui si reagisce e la preferenza spontanea per determinate attività. La spinta motivazionale complessiva comprende tutte queste dimensioni.

PROCESSI MOTIVAZIONALI E PROCESSI DI VOLONTÀ:

spesso si è motivati a fare qualcosa, si comincia con grande entusiasmo ma per qualche ragione l'attività viene sospesa. Alcuni teorici distinguono fra processi motivazionali (si riferiscono alla formazione di intenzioni) e processi di volontà (si riferiscono all'implementazione di tali intenzioni)

Heckhausen: modello Rubicone → cioè l'esistenza di un momento in cui, dopo un soppesare di intenzioni, si passa alla fase attuativa in cui, al comparire delle condizioni adatte, si agisce. Il tutto termina con un momento di valutazione che può aiutare nelle successive fasi di scelta e rimotivazione

Fase motivazionale	Passaggio delle Rubicone	Fasi volizioniali				Fase motivazionale
Scelta	Formazione dell'intenzione	Mantenimento dell'intenzione	Inizio dell'azione	Attuazione dell'intenzione	Fine dell'azione	Valutazione

Quando ci si scontra con la fatica, è tipico ritornare indietro sulle proprie scelte anziché proseguire lungo la freccia che indica il tempo psicologico. Spesso servono forti **atti di volontà e processi di schermatura** per controllare che stiamo davvero perseguendo i nostri obiettivi e che non ci facciamo distrarre da altre realtà più allettanti → è importante conoscere e controllare il proprio processo di motivazionale che costituisce la meta motivazione, cioè l'insieme di conoscenze e di processi di controllo di cui disponiamo per regolare le nostre motivazioni.

OLTRE IL PERCHE' E IL PER COSA.

I costrutti motivazionali possono essere divisi in 2 filoni:

- Il PERCHE'
- Il PER COSA.

PERCHE': si riferisce all'origine della motivazione (dagli altri o da noi stessi) → orientamento:

- controllato dall'esterno/poco autonomo
- controllato dall'interno/ molto autonomo.

PER CHE COSA: si riferisce all'obiettivo di tipo intrinseco (mi diverto) o estrinseco (mi pagano bene).

Al **Perché** e al **Per che cosa** è possibile aggiungere il **Per Chi (per noi stessi o per gli altri?)**

- A volte fra i 2 livelli vi sono incongruenze e allora ogni scelta comporta una rinuncia (o per se stessi o per gli altri). A un livello estremo, una assidua frequenza a "fare per gli altri" può condurre a sviluppare un **"FALSO Sé" ovvero a rispondere all'immagine di sé che altri hanno di noi. La conseguenza più marcata consiste nella rinuncia alla propria realizzazione.**

Il bisogno di essere motivati: ci sono due visioni sono due visioni del fenomeno motivazionale: la visione omeostatica e la missione non omeostatica:

Visione omeostatica → molte teorie classiche propongono l'omeostasi come status finale a cui tende il comportamento motivato. Le persone tengono turbate da impulsi e non sono tranquille finché non vengono soddisfatti → la motivazione è quindi

quella di soddisfare un bisogno per tornare a uno stato di equilibrio quiete. Tutti i costruttivi nati nella teoria di campo di Lewin sono orientati all'omeostasi.

Visioni non omeostatiche → altre teorie sostengono che il comportamento motivato discende non dalla riduzione di una tensione ma da una ricerca della stimolazione; infatti anche se fossimo in equilibrio ma non avessimo nulla da fare ci sentiremo in una situazione di deprivazione sensoriale: dopo alcune ore in una stanza vuota le persone sentono il bisogno di stimolazioni sono motivate a fare qualcosa e non a ridurre uno stato di tensione.

CAP 2 - DAI BISOGNI ALL'AUTOREALIZZAZIONE

Avere bisogno significa provare una motivazione che conduce a voler soddisfare uno stato di necessità o di carenza; i bisogni sono quindi importanti fonti di motivazione, in particolare quelli di **autorealizzazione** e di **attaccamento**

bisogno è una necessità e una spinta e etimologicamente significa prendersi cura e stare appresso diversi studiosi hanno stilato varie liste di bisogni e gerarchie di bisogni con la tecnica del card sort (lista di priorità dei bisogni)

bisogna stare sempre attenti alla **teoria dei costrutti personali di Kelly**: a ogni termine attribuiamo un significato personale che dipende dai nostri schemi interpretativi e dal sistema unico di esperienze e vissuti che abbiamo → quindi lo stesso termine che indica un bisogno per una persona potrebbe indicare un altro bisogno per un'altra persona; inoltre una persona può manifestare in uno stesso momento una pluralità di bisogni che premono (cioè motivano) per essere soddisfatte secondo delle priorità (cioè per gerarchie).

Il bisogno tratto come qualcosa che interrompe lo status quo e preme per venire soddisfatto, è quindi una necessità la cui mancata soddisfazione non permette all'organismo di vivere in modo adeguato, ma viene percepito come lacuna o disagio. Alcuni bisogni vengono attivati da un rilascio di ormoni e dà **attivazioni neurofisiologiche** (setto pellucido, nucleo accumbens, *centri di piacere*); altri bisogni riguardano il benessere e la soddisfazione: vi sono anche dei **neurotrasmettitori** che funzionano da catalizzatori del benessere rendendo motivanti le situazioni che ne favoriscono il rilascio (dopamina); inoltre vi sono esigenze a sostegno del fatto che i motivi impliciti producono il rilascio di **ormoni**:

- vasopressina (ormone rilasciato in caso di riuscita),
- norepinefrina e testosterone (per il potere),
- dopamina e ossitocina (per affiliazione).

Bisogni soddisfatti generano felicità perché sono incentrati sulla percezione di controllo, associata a una crescita personale.

Classificazioni e Gerarchizzazione dei bisogni:

- (A) Mc Dougall ha esposto una lista di 18 propensities, le quali hanno 3 componenti: emotiva, motivazionali e comportamentale. Si riferiscono tanto a comportamenti a forte base istintiva e pulsionale (ricerca di cibo, pulsione sessuale, istino materno e paterno), quanto ad altri maggiormente legati all'apprendimento e ai processi di socializzazione (bisogno di fabbricare, impulso a ridere, tendenza all'autoaffermazione). Si tratta comunque di bisogni che la teoria pone allo stesso livello.
- (B) **Ford** invece propone una lista di 24 bisogni composta da 6 categorie, una specie di classificazione:
- 1) Cognitivi (*ad es. curiosità*);
 - 2) Legati a sé (*ad es. autoaffermazione*);
 - 3) Affettivi (*es. pulsione sessuale*);
 - 4) Di Relazione (*dominanza*);
 - 5) Di Collaborazione (*prosocialità*);
 - 6) Legati al lavoro (*competenza*).
- (C) Alla proposta di Ford basata su liste se ne contrappone un'altra: la **classificazione gerarchica**, la quale consente di individuare i bisogni da soddisfare per primi e di stilare un eventuale ordine di importanza.

BISOGNI PRINCIPALI INDIVIDUATI DA DIVERSE TEORIE DELLA MOTIVAZIONE:

- **BISOGNI PRIMARI:** quelli presenti nella nostra struttura biologica e fondamentali per sopravvivere. Le fonti di bisogni primari sono **istinti e pulsioni**: motivazioni che conducono a comportamenti automatici e non sono frutto né di apprendimento né di scelta personale: un istinto deve essere soddisfatto o una quantità di energia pulsionale preme per essere scaricata; i comportamenti istintuali **non hanno** alla base un'**anticipazione dello stato futuro**, cioè non hanno un obiettivo rappresentato consapevolmente ma il loro effetti finali vengono prodotti senza essere stati previsti e quindi ignorando lo scopo → il tutto avviene attraverso schemi innati, scritti nel codice genetico (studi di Hebb sui ratti che presentavano comportamenti mirati all'accudimento, anche senza averli visti dei propri simili → innati e non dovuti all'apprendimento)
- Secondo Darwin** gli istinti assomigliano alle pulsioni per la base genetica, ma se ne distinguono per l'aspetto degli stimoli chiave: una reazione istintuale è innescata dalla presenza di uno stimolo che provoca una sequenza

comportamentale stereotipata e rigida (bistecca/appetito) ed è quindi un'attrazione suscitata dall'ambiente che provoca la stessa identica reazione, negli organismi della stessa specie; VS. La pulsione non necessita di stimoli chiave e può trovare soddisfazione in comportamenti sempre diversi, e viene percepita come una spinta interna, che risente delle differenze individuali.

Le prime teorie su pulsioni e istinti erano più quantitative che qualitative, in seguito si è posta all'attenzione su aspetti qualitativi, introducendo il concetto di *consapevolezza*, che porta a rappresentarci lo scopo e quindi a utilizzare modalità più o meno sofisticate per soddisfare il bisogno.

ISTINTI	PULSIONI
Sono soggetti ai noti processi di "variazione casuale" e di "selezione naturale". Assomigliano alle pulsioni per la loro base genetica, ma se ne distinguono per un importante aspetto: gli stimoli chiave .	Una pulsione non necessita di stimoli chiave può trovare soddisfazione in comportamenti sempre differenti. Esiste indipendentemente dal contesto: è in noi, è una spinta interna, non è un'attrazione da parte dell'ambiente.
Una reazione istintuale è innescata dalla presenza di uno stimolo che provoca una sequenza di comportamenti stereotipati e rigidi. L'istinto si traduce in motivazione → comportamento solo in presenza di stimoli chiave .	Le pulsioni al pari degli istinti sono considerate inconse. Tuttavia, anche se necessitano di un oggetto per essere soddisfatte, esse esistono prima e indipendentemente dall'oggetto stesso
Lo stato fisiologico è di Carenza per gli istinti	Lo stato fisiologico è Di Tensione per le pulsioni
Gli istinti all'interno della stessa specie si manifestano in modo sempre uguale e stereotipato	Le pulsioni si evidenziano importanti differenze individuali.

- **BISOGNI SECONDARI:** appresi, e meno legati alla sopravvivenza fisica ma comunque importanti per il benessere e lo sviluppo della persona

I bisogni primari vengono per primi e sono alla base degli altri: assunto fondante della più nota teoria della motivazione: la **piramide dei bisogni di Maslow**, che contrappone diversi livelli di bisogni, sostenendo che quelli dei livelli inferiori debbano essere soddisfatti per primi → in ordine: **bisogni fisiologici, sicurezza e protezione, amore e relazioni, autostima, autorealizzazione**.

La teoria contrappone inoltre **bisogni da carenza** (implicano una mancanza che se colmata porta a una riduzione della tensione, sono quindi a carattere omeostatico) e **bisogni da crescita** (conducono a un aumento, una tensione mirata a realizzare il proprio potenziale lo stimolo quindi è una ricerca di tensione e non la sua riduzione: sono a carattere non omeostatico). Il limite di questa teoria è la sua propedeuticità: in condizioni estreme è vero che fondamentale è sfamarsi, ma in condizioni medie, ci si può dimenticare di pranzare in vista di un obiettivo di autostima, o per via dell'innamoramento.



Kenrick et al: revisione della Piramide di Maslow: Infatti si crea una piramide in cui i bisogni posti più alla base permangono nella struttura motivazionale anche quando vengono raggiunti i livelli superiori. La principale differenza con la piramide di Maslow riguarda il fine: non si tratta più dell'autorealizzazione bensì dell'evoluzione.

- **bisogni fisiologici**
- **autoprotezione**
- **affiliazione**
- **autostima**
- **ricerca di un partner**
- **mantenimento di un partner**
- **educazione dei figli**



la piramide di Maslow presenta due vantaggi:

- 1) Viene introdotta l'idea di una gerarchia, i bisogni non sono tutti ugualmente importanti (l'ordine di soddisfacimento può essere diverso);
- 2) Non siamo "completi" finché non abbiamo soddisfatto l'ultimo bisogno: l'**autorealizzazione** (se venissero a mancare le condizioni per soddisfare i bisogni alla base, le persone non potrebbero giungere all'autorealizzazione, intesa come bisogno importante, ma realizzabile solo dopo gli altri).

Le componenti dell'autorealizzazione:

In ogni essere umano vi è una motivazione profonda, un bisogno presente fin dalla nascita, che preme per la nostra crescita e per la realizzazione delle proprie potenzialità attraverso la soddisfazione dei 3 bisogni fondamentali:

- 1) **La competenza:** si riferisce allo sperimentare che i propri tentativi vanno a buon fine (nel dominare le situazioni, realizzare qualcosa, raggiungere determinati obiettivi).
- 2) **L'autonomia:** consiste nella percezione che ciò che si sta facendo e come lo si sta facendo sia frutto di una scelta non sia qualcosa di controllato dall'esterno;
- 3) **La relazione:** si riferisce all'essere sostenuti dall'ambiente sociale in ciò che si fa, al sentire di essere valorizzati.

Questo clima di fiducia e di sostegno consente di soddisfare importanti bisogni quali: percepire il controllo personale, scegliere liberamente di potersi esprimere, apprezzare che si sta riuscendo nel compito e che si è liberi di cimentarsi ed essere approvati, accettati, sostenuti, accolti come persona e non per ciò che si fa.

- ➔ Secondo **Rogers**, infatti, le persone hanno bisogno fin dalla nascita di essere amate incondizionatamente, apprezzate e valorizzate per ciò che sono e per il potenziale che possono esprimere e non condizionatamente al fatto di essere capaci di soddisfare le attese degli adulti. Il bisogno è quello di ricevere una **“considerazione positiva incondizionata”** ovvero una valutazione di sé come persona che vale, indipendentemente dai risultati.
- ➔ Questo bisogno di amore incondizionato si sviluppa attraverso un processo, definito di **valutazione organismica**, che si riferisce al tentativo dell'organismo di soddisfare i propri bisogni e come essi vengono esperiti, e che si instaura nel corso dello sviluppo attraverso le relazioni con gli adulti. ➔ Organismico: significa insito nella natura dell'organismo e quindi che si deve manifestare.
- ➔ Il processo di valutazione organismica è volto alla propria realizzazione o **“attualizzazione”** e al mantenimento e sviluppo dell'organismo. L'attualizzazione si configura come una caratteristica propria di ogni organismo e la motivazione come una spinta intrinseca che spiega l'intera personalità.
- ➔ Il bambino costruisce il proprio senso di sé in base ai feedback che riceve dall'ambiente.

IL BAMBINO CHE AGISCE PER ESPRIMERE SE STESSO, RICEVERA' AMORE CONDIZIONATO O INCONDIZIONATO:

INCONDIZIONATO	CONDIZIONATO
Indipendentemente dai risultati, dai comportamenti assunti e da quanto riesce ad “accontentare gli adulti” , semplicemente in quanto esprime se stesso la personalità.	Solo se fa cose gradite si comporta secondo delle attese espresse dagli adulti, soddisfa una immagine pre-costituita che i genitori hanno del bambino, dove tutto è previsto e poco resta da scoprire.
Egli si percepisce come una persona degna perché il proprio valore di sé è indipendente dai risultati ottenuti	Li percepisce che il proprio valore di sé dipende da ciò che fa secondo le aspettative altrui
Il bambino che riceve un amore incondizionato espresso a lui/lei e non ai suoi comportamenti giusti o sbagliati, potrà esprimere se stesso/a in un sistema di fiducia.	Il bambino che riceve amore condizionato al “comportarsi bene” ovvero è amato solo se si comporta secondo delle attese svilupperà un sistema di giudizio.
Da persona adulta si sentirà realizzata e che “vale” per la persona che è e non per ciò che fa e quanto fa. Non confonderà se stesso/a con i propri successi o insuccessi.	Questo stato di cose oltre a privare del piacere di essere amato incondizionatamente impedirà alla persona adulta di sentirsi realizzata e porterà al costante timore di “fare cose giuste” .

Secondo Rogers l'aver ricevuto (e il ricevere) amore incondizionato e, secondo Deci e Ryan, il poter soddisfare i bisogni di competenza, autonomia e relazione sono condizioni imprescindibili per l'autorealizzazione, che risulta essere di fondamentale importanza poiché influenza una serie di caratteristiche funzionali, proprie della persona autorealizzata: Autonoma, Spontanea, creativa, con umorismo, non pregiudizievole, non aggressiva, aperta ed entusiasta, serena e felice, pronta a vivere esperienze emotivamente intense, capacità di amare incondizionatamente, capacità di accettare sé e gli altri.

Fra le varie caratteristiche è importante sottolineare queste due: **capacità di amare incondizionatamente, capacità di accettare sé e gli altri.** Queste due sono fondamentali poiché gli adulti autorealizzati possono offrire amore incondizionato ai loro figli e dunque ripetere il ciclo. Si instaura quindi una spirale positiva formata da autoaccettazione, sistema di fiducia, amore incondizionato.

Un **bambino che ha ricevuto in prevalenza un amore condizionato** può riappropriarsi di questo vissuto da adulto, eventualmente anche attraverso una terapia (proposta da Rogers), il cui scopo è l'AUTOACCETTAZIONE: il paziente è invitato a esprimersi liberamente e il terapeuta ad ascoltare senza giudicare (ascolto empatico). Ciò che infatti limita ampiamente l'autorealizzazione è proprio il sentirsi giudicati, anziché amati.

Potrebbe sembrare che l'indicazione sul piano educativo sia quella di lasciare liberi i bambini di comportarsi come vogliono. Questa modalità nota come "**permissivismo**" si è dimostrata nel tempo inefficace perché impedisce al bambino di trovare un punto sicuro di riferimento di cui ha fondamentale bisogno e quindi crea insicurezza e disorientamento, anche sul piano emotivo.

La teoria di Rogers suggerisce, invece, un'altra cosa: indirizzare senza però far trasparire un senso di controllo esterno. Ciò diventa ancora più produttivo se accompagnato da un'espressione di amore incondizionato "*non approvo ciò che fai, ma ti voglio bene lo stesso.*"

Si tratta di fornire critiche riguardanti le azioni e i comportamenti anziché la persona.

Esiste infatti "una spinta" all'interno della fase di crescita, la quale, in questo modo, facilita l'espressione di comportamenti e atteggiamenti autonomi.

Far osservare che il comportamento assunto non va bene è un'espressione di attenzione e di amore che risponde al bisogno di **sicurezza**, lasciando trasparire un genitore autorevole, non permissivo: una **base sicura** (Bowlby).

Questo atteggiamento che porta a valorizzare e amare la persona sempre e comunque è una *conditio sine qua non* per sviluppare un sistema di fiducia e quindi per l'emergere dell'autorealizzazione.

Il genitore/ la persona che offre amore condizionato (solo se fa le cose gradite) può far percepire al bambino **un senso di svuotamento** che conduce facilmente a non sentirsi se stessi ma a comportarsi solo in funzione di una immagine di sé costruita dall'altro e in cui non ci si ritrova.

→ Questa situazione può comportare profonda sofferenza psicologica.

→ Il SISTEMA DI GIUDIZIO e il timore di essere rifiutati sono importanti inibitori del comportamento.

L'ATTACAMENTO:

Il **bisogno di affiliazione** consiste nella ricerca della presenza di altri per ottenere una gratificazione intrinseca derivante dalla loro compagnia e dal senso di appartenenza.

- Conduce a stati motivazionali quali la *ricerca di intimità, armonia e condivisione*. Inoltre favorisce l'emergere del comportamento prosociale caratterizzato da motivazioni che portano a condividere, collaborare, aiutare.
- In alcuni risvolti negativi può portare, però, anche a forme di dipendenza e di accondiscendenza.

Secondo **Bowlby** vi sono differenze individuali nell'espressione del bisogno di affiliazione dovute alle **relazioni di attaccamento** sviluppate con l'adulto nei primi mesi di vita. Queste consistono nelle modalità assunte dal bambino nel rivolgersi alla figura di riferimento. A fronte di richieste ambientali che portano alla temporanea separazione è possibile osservare come il bambino cerchi la mamma, o comunque il caregiver, per ottenere sicurezza e consolazione oppure assuma l'atteggiamento contrario.

Attraverso la tecnica della **Strange Situation** sviluppata da **Mary Ainsworth** e colleghi è stato possibile identificare 3 modalità di attaccamento:

- **Sicuro;**
- **Evitante;**
- **Ansioso-Ambivalente.**

1) **Sicuro:**

è certamente quello più adattivo, poiché si caratterizza un rapporto di fiducia con la figura di attaccamento. Il bambino si sente libero di esplorare l'ambiente, perché ha una sicurezza: sa che può contare sulla presenza di una figura di riferimento che darà sostegno e protezione in caso di necessità.

2) **Evitante:**

Si caratterizza per una espressione di sfiducia. L'attesa è quella di venire rifiutati dalla figura di attaccamento. Dal punto di vista comportamentale il bambino evita di cercare la madre perché sa di non venire accolto. Il bambino poi l'adulto imparano a fare affidamento **solo su di sé**, sia per quanto riguarda le richieste di accudimento e protezione che per un sostegno. Questo stile comporterà nel futuro adulto insicurezza, sfiducia, convinzione di non essere amato e conseguentemente il rifiuto di relazionarsi con gli altri.

3) **Ansioso-ambivalente:** si instaura quando la figura di riferimento alterna momenti di disponibilità ad altri di rifiuto, favorendo in tal modo un senso di incertezza che alimenta un'eccessiva angoscia da separazione. Dal punto di vista comportamentali e si assiste a un continuo bisogno di essere attaccati alla figura di riferimento, nel timore di perderla. Questo stile è caratterizzato da insicurezza nell'esplorazione del mondo e da senso di colpa. La fiducia è riposta non in sé ma negli altri.

Esistono anche modalità di attaccamento che presentano caratteristiche comportamentali INTERMEDIE, più sfumate, un po' diverse rispetto all'evitante e all'ansioso ambivalente, definiti **DISORIENTATI/DISORGANIZZATI** che testimoniano una organizzazione interna dell'attaccamento non ottimale. → Elementi caratterizzanti possono essere la paura, la conflittualità e l'incertezza.

- un segnale che un attaccamento SICURO si è instaurato è la presenza di ANSIA DA SEPARAZIONE che testimonia il bisogno di rassicurazione e la paura dell'abbandono derivanti dalla consapevolezza che la figura di riferimento è importante, ma non può essere sempre presente.
- Sul piano motivazionale, favorisce un buon sviluppo del motivo di affiliazione e inoltre stimola una serie di comportamenti di apertura, per esempio la curiosità è un atteggiamento non timoroso nei confronti delle novità. Inoltre, un attaccamento sicuro aiuta ad amare.
- In ogni caso la modalità di attaccamento sviluppata durante l'infanzia con la figura di riferimento viene tendenzialmente ricalcato nella nostra vita adulta con la persona amata.

L'AMORE:

- l'amore non va confuso con uno stato d'animo passeggero, come le emozioni intense di breve durata.
- L'amore pur avendo una forte componente emotiva (spesso ambivalente → amore = anche rabbia o tristezza), non solo ha una sfumatura piacevole ma comprende anche **diversi altri elementi** che fanno sì che possa essere considerato come una motivazione:

Langeslag ne elenca 4:

- 1) L'amore di per sé suscita diverse emozioni, positive e negative, non può essere quindi esso stesso *solo* un'emozione.
 - 2) L'amore consiste di tre sistemi indipendenti, cioè attrazione fisica, ricerca di intimità e attaccamento, ognuno dei quali possiede un proprio substrato neurobiologico e un distinto scopo psicoevoluzionistico lasciando così trasparire una matrice ben più articolata di quella emotiva.
 - 3) I sistemi di cui è fatto l'amore sono suscitati dall'interno, mentre le emozioni sono causate da turbamenti dell'ambiente esterno che vengono percepiti come fratture con la realtà interna.
 - 4) I circuiti di ricompensa *reward* (sistemi motivazionali, non emotivi) sono implicati nell'amore.
- Queste evidenze portano a concludere che l'amore sia un insieme di stati motivazionali piuttosto che una singola emozione. Ricerca di tenerezza, affetto e protezione, desiderio di vicinanza e intimità, attrazione fisica, condivisione, prendersi cura degli altri, reciprocità e impegno. Sarebbero le principali componenti di questa motivazione.
- Tutte queste possono essere ricondotte a tre, secondo il modello proposto da Sternberg: **passione** (attrazione fisica e innamoramento), **intimità** (contatto e vicinanza) e **impegno** (rispetto, progetto di vita).
- Questo modello di spiegare diverse tipologie di amore, per esempio l'amore romantico contrapposto a quello platonico

Un'importante componente dell'amore è il bisogno di contatto fisico → Esperimento dei Macachi di Harlow e Mears:

La privazione della madre o del contatto con qualcosa di morbido causa importanti alterazioni comportamentali e favorisce l'insorgere di disturbi e di malattie. In una situazione sperimentale i macachi rifiutano la morbidezza in sé (ad esempio delle stoffe, ma fredde) e cercano la **morbidezza che dia calore**, quindi delle stoffe calde.

In un'altra condizione sperimentale un pupazzo di stoffa da un lato e un biberon dall'altro: i macachi passano la maggior parte del tempo nel morbido caldo e vanno a nutrirsi solo al bisogno e impiegandoci il minor tempo possibile.

Il bisogno di contatto fisico con qualcosa di caldo e morbido (meglio se con qualcuno che offre calore umano) crea una condizione interna che dà **sicurezza**: a fronte di un pericolo, nell'incertezza, in preda a forti emozioni la persona sente che ha qualcuno da cui rifugiarsi.

C'è una persona su cui scaricare la tensione e da cui partire per l'esplorazione, la quale costituisce la **base sicura**.

Questa persona è per il bambino solitamente la madre, per l'adulto una figura stabile con cui vengono condivise ampie porzioni di esperienze di vita.

Vi è quindi la **ricerca di stabilità** di un punto sicuro cui tornare e da cui ripartire. **L'ansia da separazione** ne è un evidente indicatore e ne caratterizza il distacco.

→ Un'altra caratteristica dell'amore è il suo essere **imprescindibile**:

- Vi è un bisogno di appartenenza che è fondamentale;
- In caso di esclusione sociale si generano stati emotivi importanti, caratterizzati da rabbia, tristezza e paura;
- Vi sono almeno 2 forme di esclusione:
 - 1) **esplicita**: (essere rifiutati) l'essere esplicitamente esclusi produce un senso di perdita e conduce a risposte di tipo preventivo ovvero caratterizzate da inibizione nella risposta, cioè dalla tendenza a "non fare" o comunque "non rischiare" nel timore di sbagliare o fallire.
 - 2) **implicita**: (essere ignorati) l'essere esclusi implicitamente, ovvero ignorati, genera invece un senso di fallimento nel soddisfare obiettivi di socializzazione, che conduce a risposte di tipo propositivo, che portano alla ricerca di contesti sociali in cui essere accettati e quindi a volersi rimettere in gioco.

Sul piano motivazionale la differenza è che nel caso di rifiuto esplicito si ha un **ritiro motivazionale** (atteggiamento preventivo) mentre nell'altro si ha un rigenerarsi della motivazione (atteggiamento propositivo) e un suo indirizzarsi verso obiettivi in grado di soddisfare l'originale bisogno di affiliazione.

→ Una importante caratteristica dell'amore è il suo essere **IMPEGNO**.

L'amore non è un sentimento che arriva e passa o permane in noi, non è neanche sempre gioia o soddisfazione. L'amore implica un attivo dedicarsi a sé e agli altri in una relazione di rispetto, cura, responsabilità, comprensione, attenzione costante e possibilmente non invasiva.

E' uno sforzo per crescere che si alimenta dalla capacità di sentirsi amati e dalla motivazione ad amare se stessi, in primis, e poi gli altri.

L'eventuale incapacità di amare dipende dal cercare cosa si può ricavare da se stessi e dagli altri, anziché cosa si può dare.

Chi non ama gli altri, non ama neppure se stesso e viceversa.

- Siamo quindi motivati a comportamenti affiliativi e ad amare.
- Ognuno cerca amore in un modo sicuro o incerto, a seconda del tipo di attaccamento vissuto.

→ Amore a lungo termine o si trasforma in qualcosa di meno duraturo?

- *Acevedo e Aron* hanno scoperto attraverso una ricerca che vi può essere un amore a lungo termine caratterizzato da intimità, impegno, stabilità, intensità e profondità nella relazione. I casi in cui ciò non avviene dipendono dal trasformarsi dell'amore romantico in amore "APPASSIONATO" (dal latino sopportare) nella declinazione meno felice del termine.
- L'amore **appassionato** è caratterizzato da ossessione, incertezza e ansia che traggono la loro origine dalle relazioni di attaccamento instaurate nell'infanzia e dal tipo di amore ricevuto.
- La motivazione ad amare è sempre un forte bisogno, ma le modalità risultano differenti: amiamo come siamo stati amati e ci lasciamo amare.

CAP 3 - LA MOTIVAZIONE FRA BIOLOGIA E CULTURA

LA RICERCA DI SENSAZIONI

Il rischio e, soprattutto, l'aspettativa di riuscire a superare il rischio costituiscono fonti di grande motivazione a cimentarsi in attività definite come estreme. Lo possono essere alcuni sport, ma anche altre situazioni di tipo sociale o legate alla professione normalmente svolta.

- Secondo **Zuckerman** vi è un bisogno diverso per ogni individuo, unito alla disponibilità di accollarsi rischi fisici e sociali, definito **ricerca di sensazioni (sensation seeking)**. La diversità per ogni individuo porta a alcuni a ricercare il rischio e altri a evitarlo.
- Il fattore motivante è proprio il **rischio**, che comporta una tensione (piacevole e ricercata) verso un oggetto-meta non sicuramente raggiungibile.

Lo scopo dell'attività non è il risultato che si ottiene, ma il piacere provato nel suo svolgimento; item tipici per misurare la sensation seeking sono infatti "*mi piace sentirmi completamente carico*" e "*preferisco esperienze forti*" che misurano una specifica componente motivazionale, cioè l'attrattiva verso il rischio.

La **sensation seeking** dipende da una componente a base biologica e, in particolare, da processi biochimici che si svolgono nel **sistema limbico** e che portano alla sintesi di **dopamina e monoaminossidasi**.

La componente ormonale spiega perché questo bisogno sia presente in misura diversa nelle persone, oltre ai contesti ambientali, alle pressioni sociali e scelte individuali che determinano il mettere o non mettere in atto queste spinte motivazionali. (La prevalenza di questo fenomeno è **maschile, in particolare negli adolescenti.**)

Ormoni e strutture cerebrali implicati nei processi motivazionali:

Il circuito dopaminergico è quello implicato nel sistema motivazionale: della ricompensa o del rinforzo.

Nel mondo animale e nelle persone vi è una importante spinta motivazionale che porta a voler ottenere dei rinforzi, cioè degli incentivi che risultano essere piacevoli. Questa spinta conduce, **a livello cerebrale**, a un coinvolgimento delle **aree mesolimbiche del sistema di ricompensa**, che comprende 2 sottosistemi che possono attivarsi anche indipendentemente:

- 1) Il primo sottosistema della **neurobiologia della ricompensa** è quello del **piacere (Liking)** dell'ottenere il rinforzo. Un comportamento viene ricercato perché genera emozioni positive, così un oggetto o un obiettivo diventano motivanti per il piacere che se ne trae.
- 2) Il secondo sottosistema è definito **volere (wanting)**. Un oggetto ci attrae perché è saliente per noi e lo vogliamo.

La componente del **Volere** si riferisce a quanto cognitivamente riteniamo rinforzante un oggetto o un comportamento e dipende dalla **storia di rinforzi passati** oltre che da una serie di **apprendimenti, attitudini, pressioni sociali, fattori contingenti**.

Ciò che conta è comunque il **fattore anticipatorio**, cioè il desiderio che conduce alla scelta: ci aspettiamo che una cosa ci arrechi piacere e quindi la ricerchiamo ovvero ne siamo motivati.

→ La distinzione fra i due sistemi è confermata dal loro attivare diverse aree cerebrali.

- A) Di solito i 2 sistemi “**piacere**” e “**volere**” agiscono in **modo sinergico** ovvero desideriamo cose o situazioni che ci fanno stare bene e non desideriamo ciò che non ci dà soddisfazione ovvero non attiva il sistema dopaminergico.
- B) In alcuni casi però succede di volere cose che non ci arrecano piacere. Ciò è quanto accade nelle **dipendenze fra cui quella da nicotina e nel gioco d'azzardo**: La persona **vuole (attiva il sistema volere)** e brama l'oggetto desiderato, ma il sistema “**piacere**” si attiva poco, per cui si viene a creare uno sbilancio fra quanto la cosa è desiderata e quanto si riesce a goderne, che porta a desiderarla sempre di più perché il piacere nel consumo non riesce a colmare l'intensità del desiderio. Probabilmente, ciò che attira e motiva è il piacere nell'ottenere ciò che si desidera, non il goderne successivo. → Ciò a cui si assiste è una **ipersensibilizzazione del sistema volere** in assenza di un'attivazione del sistema **piacere**.



Spesso si avvertono **dissociazioni**: *non voglio, ma mi piacerebbe*, oppure al crescere dello sforzo richiesto diminuisce la motivazione: *“mi piacerebbe, ma se è troppo difficile ottenerlo, mi oriento verso un rinforzo anche un po’ meno piacevole, in modo da bilanciare fatica e gioia”*.

La dissociazione è quindi particolarmente osservabile al crescere della quantità di impegno richiesta per ottenere l'oggetto o la situazione rinforzante. Emergono quindi di più o di meno le differenze individuali legate al personale livello di piacevolezza dell'incentivo. Queste differenze dipendono, a loro volta, da valutazioni soggettive riferite al valore dato al rinforzo.

Il **Sistema Dopaminergico** (rilascio di dopamina) implica un'attivazione. È un sistema non omeostatico che conduce a fare (doing) e a essere (being), attraverso l'esplicitarsi di curiosità, interesse e comportamenti orientati verso obiettivi. Può essere definito anche **seeking**= ovvero ricerca attiva.

Ad esso si contrappone un sistema **omeostatico** volto alla ricerca del piacere o all'evitamento del dolore, definito **sistema endorfinergico**. Esso porta al rilassamento e alla calma che conduce ad *avere (having) e prendere (getting)*.

Può essere definito anche **pleasure**: poichè si ricerca piacevolezza e soddisfazione.

SISTEMA DOPAMINERGICO:

Si attiva in una fase precedente all'ottenimento di ciò che può rinforzare o comunque soddisfare e pertanto alimenta delle aspettative legate a quanto il raggiungimento dell'obiettivo può consentire di ottenere.

Al sistema dopaminergico si associano oltre alla **dopamina, le anfetamine e la cocaina**.

Inoltre si associano le **emozioni tipiche del coinvolgimento**: come *rabbia, sfida, paura*.

Il sistema **neurale** corrispondente è il **volere**.

SISTEMA ENDORFINERGICO:

Si attiva dopo quando l'obiettivo è stato raggiunto o l'oggetto è stato ottenuto.

Al sistema **endorfinergico** si associano **narcotici (morfina, eroina)** e gli **oppioidi: endorfine** (che riducono l'agitazione e gli stati di disorganizzazione affettiva) e **ossitocina** (che induce appagamento predispone al contatto, alla vicinanza, all'attaccamento).

Corrispondono **emozioni** che segnalano uno stato di **appagamento** come **soddisfazione, piacere e calma**.

Il sistema **neurale** corrispondente è il **piacere**.

- Vi è quindi una complementarietà fra i due sistemi e un loro alternarsi che si traduce in attivazioni ovvero in stati motivazionali caratterizzati da ricerca, interesse, coinvolgimento e deattivazioni o rilassamenti, necessari per stabilire un equilibrio.

In condizioni normali: il rilascio di dopamina segnala l'inizio di un comportamento a base motivazionale attivando il circuito dopaminergico e il sistema seeking.

In casi particolari: (per esempio in uso prolungato di droghe) si rilevano dei cambiamenti a lungo termine nel funzionamento cerebrale e in particolare delle alterazioni nel sistema dopaminergico che sono la causa di difficoltà nell'inibire il comportamento.

- Si crea uno squilibrio per cui il sistema dopaminergico risulta essere eccessivamente sollecitato: vi è un continuo volere o agire cui non corrispondono piacere, soddisfazione, benessere.

- Dal punto di vista comportamentale, si può assistere a una incapacità nel gestire un desiderio intenso, anche a fronte di possibili danni alla salute o problemi con la giustizia.

Sistema	Dopaminergico	Endorfinergico
Effetto	Attivante	Calmante
Neurotrasmettitori	Anfetamine, dopamina, cocaina	Opioidi (endorfina, ossitocina) Narcotici (morfina, eroina)
Funzione	Non omeostatica: curiosità, interesse, obiettivi da perseguire (seeking)	Omeostatica: ricercare piacere e evitare dolore (pleasure)
Orientamento	Fare, essere (capability)	Prendere / Avere (utility)
Emozioni	Da coinvolgimento: rabbia, sfida e paura	Da obiettivo raggiunto: soddisfazione, piacere e calma
Sistema neurale	Volere (wanting)	Piacere (liking)
Attivazione	Prima del raggiungimento dell'obiettivo o soddisfazione del bisogno: aspettativa di piacere	Dopo aver raggiunto dopo aver raggiunto soddisfatto l'obiettivo: il godimento del piacere

UN MONDO DI CURIOSI E DI INTERESSATI:

Il bisogno di conoscenza è presente fin dalla nascita.

L'effetto "**proibito**" è fortemente motivante (non aprire quel cassetto → la prima cosa che si fa è andarlo ad aprire)

I comportamenti mossi da curiosità, facilmente osservabili nella tenera età, contraddistinguono anche gli adulti. La differenza è che spesso vengono inibiti, per cui si resta a un livello motivazionale, di attrazione, tensione e desiderio.

Berlyne propone la teoria definita della **CURIOSITÀ EPISTEMICA** alla cui base vi è il **bisogno di conoscere** e soddisfare curiosità:
- Questo bisogno attiva la motivazione a esplorare l'ambiente.

Secondo **Berlyne** la curiosità non è qualcosa di insito nelle persone, ma è stimolata da caratteristiche dell'ambiente. Vi sono infatti stimoli dell'ambiente che fanno scattare questo bisogno di conoscere definiti "**proprietà collative**" cioè capaci di dare quella spinta a conoscere che alberga come stato motivazionale in ognuno di noi.

Si tratta di 3 caratteristiche che gli oggetti nell'ambiente dovrebbero possedere per suscitare curiosità:

- 1) Novità:** sono "curiose" le cose nuove, diverse, strane, sconosciute. Naturalmente la "novità" è una valutazione soggettiva: dipende dalle esperienze vissute. Si tratta, principalmente di stabilire un livello di "**novità ottimale**" tale che lo stimolo ambientale non risulti noioso, né troppo diverso.
- 2) Complessità:** si riferisce al livello di difficoltà. Uno stimolo, un oggetto o una situazione destano la curiosità se sono un po' complessi, se risultano difficilmente raggiungibili ed è quindi richiesto uno sforzo.
- 3) Incongruenza:** si riferisce a uno scollamento con le conoscenze o esperienze precedenti e quindi a un "effetto sorpresa". Le incongruenze o fratture portano a voler colmare il vuoto di conoscenza, cioè soddisfare una curiosità.

La curiosità viene definita **EPISTEMICA** perché soddisfa un bisogno che non è omeostatico, ma volto alla crescita, ad aggiungere conoscenze.

Vi sono nella curiosità EPISTEMICA 2 componenti:

- 1. L'esplorazione:** è l'aspetto comportamentale;
- 2. Il desiderio di aggiungere nuove conoscenze:** è la componente a carattere motivazionale che funge da sostegno al comportamento esploratorio, e che viene condivisa con un altro tipo di motivazione: **l'interesse**.

L'interesse: consiste in una preferenza, costante nel tempo, per determinati ambiti.

L'interesse si distingue dalla curiosità per almeno due aspetti:

1) Dimensione temporale: l'interesse è stabile, anzi spesso in crescita, mentre la curiosità svanisce appena soddisfatta. Resta il bisogno di conoscere, ma una volta che abbiamo saputo una cosa che ci incuriosiva o abbiamo visto ciò che ci spingeva a esplorare ambienti o ad affrontare situazioni ci resta la motivazione a conoscere, ma la curiosità si orienta altrove. Per l'interesse non è così. Se una persona è interessata a un ambito più conosce più vorrebbe sapere; questo avviene perché l'interesse è selettivo.

2) Contrapposizione fra "Interesse Individuale" e "Interesse Situazionale":

(A) Interesse individuale: Si riferisce a una preferenza del singolo per attività o ambiti che piacciono. E' costruito su conoscenze precedenti e valori che vengono assegnati a determinati ambiti e oggetti.

(B) interesse situazionale: è invece dato da stimoli che, per una pluralità di persone, risultano interessanti e quindi dipende da condizioni ambientali favorevoli. Di conseguenza ha una natura più variabile.

I due non sono però forme contrapposte di interesse, anzi è proprio il loro intrecciarsi a permettere lo stabilirsi di interessi durevoli. Inizialmente vi è un interesse situazionale ovvero lo stimolo dato da situazioni o oggetti che presentano caratteristiche interessanti. Successivamente si può giungere a forme di interesse individuale. Vi è infine una fase di mantenimento dell'interesse che avviene attraverso una stabilizzazione di valori e obiettivi (componente cognitiva) congiuntamente a un costituirsi di

sentimenti positivi nell'esecuzione del compito (componente emotiva). In caso contrario si rimane a un livello di interesse situazionale, stimolato da elementi "catch" cioè capaci di catturare l'attenzione, ma non sostenuti da disposizioni interne.

L'interesse risulta quindi essere STABILE e IN CRESCITA.

- 1) La **crecita**: è possibile attraverso un passaggio da interesse situazionale a interesse individuale;
- 2) La **stabilità**: è possibile dalle strette relazioni fra interesse e una serie di componenti legate alla sfera di sé: la percezione di competenza, l'autoefficacia e il concetto di sé.

L'AMBIENTE CREA LA MOTIVAZIONE: LA TEORIA DEL RINFORZO:

La legge dell'effetto di Thorndike: è la legge in cui la motivazione dipende dagli effetti che il comportamento ha prodotto, ovvero dal rinforzo ottenuto. Questo viene definito come "stimolo capace di aumentare, mantenere, ridurre la frequenza di un determinato comportamento".

Può trattarsi della promessa di un premio, dell'aspettativa di una lode o di un qualcosa che risulta significativo per noi, capace di sostenere lo sforzo e l'impegno. *Può darsi che in passato siamo stati rinforzati da quello stimolo o abbiamo visto altri che comportandosi così hanno ottenuto quel rinforzo* → in tal caso si parla di APPRENDIMENTO VICARIO. La motivazione può essere sostenuta anche da qualcosa che vogliamo evitare (per esempio un rimprovero o una multa), ma quindi qua si tratta di acquiescenza.

Tale motivazione, basata sulle conseguenze del comportamento, ha una base neurobiologica che si è sviluppata in una prospettiva psicoevolutionistica allo scopo di consolidare le relazioni sociali la cooperazione e l'altruismo.

Si tratta di un meccanismo basato sull'acquisizione e il mantenimento di abitudini centrato sull'amigdala (nucleo base del cervello.)

Pertanto secondo la **teoria del rinforzo** le persone sarebbero motivate a fare qualcosa che sanno verrà rinforzato.

Il rinforzo oltre a essere significativo per chi lo riceve (o si aspetta di riceverlo) dovrebbe essere:

- 1) **Specifico:** la specificità si riferisce all'essere associato a un ben determinato comportamento.
- 2) **Contingente:** la contingenza riguarda la vicinanza temporale. Un rinforzo risulta essere più efficace se dato immediatamente dopo il comportamento;
- 3) **Credibile:** il rinforzo dovrebbe essere rapportato alla quantità o qualità del lavoro fatto, cioè essere credibile e misurato.

E' importante sottolineare che il rinforzo riguarda il comportamento e non la persona: il rinforzo è dato al compito (fatto bene) o al comportamento (corretto) anziché alla persona (brava o adeguata).

Vi è una importante distinzione fra rinforzi percepiti e o concepiti come:

- 1) **Informativi:** danno delle indicazioni sul comportamento messo in atto e sostengono anche motivazioni di tipo intrinseco;
- 2) **Controllanti:** suggeriscono paure legate alle proprie abilità o al riuscire a compiacere l'altro che possono risultare demotivanti.

I rinforzi agiscono (secondo dei noti principi del comportamento) attraverso processi di MANTENIMENTO, GENERALIZZAZIONE, ESTINZIONE.

Un comportamento **si mantiene** a fronte di ripetuti rinforzi, si **generalizza** a comportamenti simili e si **estingue** allorché non venga più rinforzato.

→ **Secondo questo approccio è l'ambiente che crea la motivazione.**

- Le persone non sarebbero motivate se non venissero "premiare".
- La motivazione è nel rinforzo

Naturalmente solo alcuni comportamenti motivati sono spiegati da questi principi. Vi sono diverse forme di motivazioni alternative (intrinseche) che agiscono sostenendo la motivazione anche in assenza di rinforzi o addirittura quando vi è un'aspettativa di rinforzo negativo oppure di punizione.

ASPETTATIVE DI GUADAGNO O DI PERDITA:

le persone si trovano a decidere il proprio comportamento valutando le diverse situazioni di **incertezza**. Esse valuteranno il premio (**rinforzo positivo**), l'assenza di premio (**rinforzo negativo**) o la **punizione**. Questi elementi non agiscono attraverso gli stessi meccanismi psicologici: alcune persone sono più sensibili al rinforzo (persone che tenderebbero a rischiare) e altre alla punizione (persone che tenderebbero a rinunciare in caso di incertezza).

Secondo la teoria di Gray, vi sono due sistemi:

BIS: sistema di **inibizione** del comportamento → sensibile alle punizioni o alla mancanza di rinforzo e può condurre a stati di ansia e a motivazioni di incitamento

BAS: sistema di **attivazione** del comportamento → sistema di attivazione e avvicinamento, sensibile ai rinforzi, porta quindi a comportamenti motivati o a evitamenti attivi

Higgins in modo analogo ma più recente ha individuato due contrapposte modalità di focalizzazione

Prevention: basata sulla sicurezza e il rischiare poco, potrebbe essere tradotto con **prudente**

Promotion: tendenza a intraprendere attività o impegni anche accollandosi il rischio di non riuscire, potrebbe essere tradotto con **audace**

La teoria di Higgins, muove dal principio che la motivazione si rifà almeno in parte a un principio ironico di massimizzazione del piacere il quale può essere perseguito secondo due modalità: evitando un danno (prevention), o guadagnando qualcosa (promotion). Si possono quindi creare opposte aspettative, entrambe finalizzate a ridurre il dolore e a massimizzare il piacere. L'atteggiamento prudente o audace viene così riassunto:

	Atteggiamento	
	PRUDENTE	AUDACE
FOCUS DI REGOLAZIONE	Prevention: perdita o niente	Promotion: niente o guadagno
TENDENZA AL RISCHIO, AL CAMBIAMENTO	Bassa	Alta
RAPPRESENTAZIONE DEL SE CHE ORIENTA	Se imperativo: dovrai fare, dovrei essere	Se ideale: vorrei fare, vorrei essere
SPINTA MOTIVAZIONALE	Senso di responsabilità, obbligo, timore di perdita	Aspirazioni, speranza di guadagno
TENDENZA MOTIVAZIONALE	Al ritiro e all'evitamento: meglio non fare che sbagliare	All'avvicinamento, alla crescita: meglio almeno provarci, l'unico il successo è non aver tentato
BISOGNO SODDISFATTO	Sicurezza	Nutrire, crescere
SENSIBILITÀ A	Punizioni	Premi
ERRORE TEMUTI	Di commissione, legati al fare: in caso di incertezza, meglio non fare	Di omissione, legati all'evitare: in caso di incertezza, meglio provarci
EMOZIONI TIPICHE		
• Nell'affrontare il compito	Agitazione	Gioia, disappunto in caso di insuccesso
• Nell'evitarlo	Acquiescenza, inerzia	Abbattimento
• Anticipatamente	Dolore, dispiacere	piacere

È evidente che un atteggiamento promotion tende a risultare in una forma di motivazione più funzionale, meglio orientata al futuro e meno ancorata al passato.

STEREOTIPI E MOTIVAZIONE:

Si parla di status motivazionale o di paura o **minaccia di confermare lo stereotipo** quando la persona che si trova in una situazione o davanti a un compito stereotipizzato (per esempio la matematica per le donne), percepisce un'aspettativa negativa da parte dell'**outgroup** che conduce a un peggioramento della prestazione, situazione che non fa che confermare lo stereotipo stesso.

È il fatto di richiamare alla mente uno stereotipo e metterlo in evidenza a determinare stati di demotivazione che possono portare a danneggiare la prestazione.

Ciò avviene soprattutto in chi si identifica molto con il gruppo TARGET, in chi è molto coinvolto nella situazione o nel compito e in chi ha un'altra percezione interna di controllo ovvero ritiene che i risultati e le prestazioni dipendano principalmente da sé: dal proprio impegno e dalle abilità possedute e sviluppate.

La **paura di confermare lo stereotipo** produce i suoi effetti agendo su 4 distinti meccanismi:

- **ANSIA:** sapere che altri pensano che si andrà male crea una pressione che fa dirigere l'attenzione e le risorse cognitive e attentive richieste per lo svolgimento del test, sul timore di dimostrarsi incapaci come altri si aspettano, anziché sul cercare di svolgere al meglio e con concentrazione il compito proposto; Si viene così a creare un carico cognitivo che sottrae risorse allo svolgimento del compito o dell'attività stereotipizzati;
- **ASPETTATIVE:** gli effetti delle istruzioni che inducono l'attivazione di uno stereotipo e del timore di confermarlo sono mediate dalle aspettative che le persone formulano circa la bontà della propria prestazione. Le aspettative sono quindi il mediatore motivazionale che spiega l'eventuale declino della prestazione solo per i gruppi svantaggiati che temono di confermare stereotipi diffusi riguardanti il genere, la razza, l'età o l'altro. Il semplice pensare allo stereotipo non danneggia la prestazione se non vi è un coinvolgimento della sfera del sé, che comporta il timore di dimostrarsi incapaci o che altri ci giudichino tali.
- **RITIRO DELL'IMPEGNO:** chi teme di fare male perché altri nutrono questa aspettativa su di sé potrebbe rinunciare a impegnarsi pur di evitare di dimostrarsi incapace;

- **PENSIERI DISTRAENTI e INTRUSIVI:** che risultano essere più frequenti e causare un maggiore danno per chi ha paura di confermare lo stereotipo. Tali pensieri sottraggono risorse alla memoria di lavoro, ovvero riempiono la mente lasciando meno spazio per concentrarsi

Elemento comune di tutti questi meccanismi è comunque la **paura** che porta a percepire una pressione che a sua volta impedisce di dare il meglio di sé.

Esistono invece due meccanismi opposti che aiutano alla **liberazione dalla paura**:

- 1) **Stereotype Lift:** consiste in un incremento, miglioramento della prestazione dovuto alla consapevolezza che l'outgroup è negativamente stereotipizzato. (per es. a un gruppo di maschi viene detto che le femmine ottengono punteggi inferiori); ciò avviene per effetto di meccanismi di tipo motivazionale, in particolare attraverso un incremento dell'autoefficacia e del valore di sé, che alleviano ansia, i dubbi relativi a sé e la paura di essere rifiutati. Comunque risente di più di questi aspetti chi tende a credere molto negli stereotipi e chi ha bassa autostima;
- 2) **Stereotype Susceptibility:** si riferisce a un incremento della prestazione dovuto all'attivazione di uno stereotipo positivo riguardante il proprio gruppo (alle ragazze, viene detto che in quel compito, le donne funzionano meglio di). Lo stereotype lift si focalizza su un gruppo non stereotipizzato; lo stereotype susceptibility su gruppi stereotipizzati (per es. donne, anziani, minoranze etniche). In alcuni casi sostenere uno stereotipo positivo consente di migliorare la prestazione; in altri invece attiva il timore e la preoccupazione di non confermare le aspettative e produce quindi l'effetto contrario → la differenza sta in chi formula l'aspettativa: se la convinzione è propria si assisterà ad un miglioramento della prestazione, se, invece, è espressa da altri si alimenterà il timore di non soddisfare l'attesa che, a sua volta, non faciliterà la prestazione.

Sono state individuate diverse modalità attraverso cui è possibile contrastare gli effetti generati dalla paura di confermare lo stereotipo e con ciò liberare la motivazione.

1ª MODALITÀ: insegnamento di una **teoria incrementale:** cioè di una visione delle abilità come facoltà in crescita e miglioramento.

2ª MODALITÀ: tecnica dell'**AUTOAFFERMAZIONE:** consiste nel chiedere di stilare un ordine di importanza di 11 caratteristiche e valori fra cui creatività, abilità sociali, senso dell'umorismo. Successivamente si invita a scrivere perché la caratteristica indicata per prima è stata valutata personalmente come la più importante e a descrivere un episodio che confermi il primato di questo valore. Infine, viene chiesto di considerare la caratteristica indicata per nona e di spiegare perché può essere importante per gli altri e di raccontare un episodio. Questa procedura consente alla persona di autoaffermarsi, cioè di mettere in primo piano le proprie qualità anche nel confronto con quelle di altri. Con il successo dell'autoaffermazione in molti esperimenti, si dimostra che la paura di confermare lo stereotipo è in fondo una minaccia alla propria integrità e alla definizione di sé.

3ª MODALITÀ: prevede l'esposizione a modelli **COMPETENTI:** (per es. alle donne forniti esempi di signore che si sono distinte in ambiti stereotipizzati);

4ª MODALITÀ: prevede l'insegnamento dello **STEREOTIPO:** spiegare che l'ansia che si può provare durante l'esecuzione del compito deriva da uno stereotipo e non ha niente a che vedere con le reali capacità nell'eseguire il compito richiesto, aiuta a esternare la causa e produce un miglioramento nella prestazione. **E' molto importante, quindi, la consapevolezza.**

DIFFERENZE CULTURALI:

La motivazione non risente di aspetti di natura culturale, ovvero le spinte motivazionali e ciò che ci fa propendere per delle attività sono le stesse in diverse popolazioni. Questo principio si applica a molte teorie della motivazione, alcune delle quali sono state definite proprio da studi transculturali → per es. teoria dell'autodeterminazione di Deci e Ryan, secondo la quale i postulati bisogni di autonomia, competenza e relazione sono universali e tutte le popolazioni hanno bisogno di esprimerli: a cambiare sono solo le modalità attraverso cui questo avviene.

Anche altre teorie che vedono la motivazione come un bisogno e quelle che si riferiscono ai motivi impliciti sono indipendenti dalle differenze culturali. Per altre teorie della motivazione, invece, non si applica questo principio di universalità e sono state studiate le **differenze culturali**. Si tratta, in particolare, delle **teorie che vedono la motivazione mossa da obiettivi e da valori:** dunque secondo queste teorie le differenze culturali sono fondamentali nella motivazione.

Per **obiettivo** si intende l'orientamento che viene dato al proprio comportamento. Gli obiettivi hanno origine da processi di socializzazione che si svolgono in particolare all'interno della famiglia e della scuola. Ne discende, quindi, che vi siano delle differenze fra culture negli obiettivi. In particolare gli obiettivi alla **prestazione** (*dimostrare agli altri che si è bravi e che si vale*) sono perseguiti maggiormente nelle società **embedded** dove l'importante è mantenere alto il prestigio del gruppo, mostrare competenza e abilità e conformarsi alle norme e ai doveri condivisi. Mentre gli obiettivi di **padronanza** (voler crescere e migliorare)

vengono perseguiti dalle società **autonome** in cui le persone sono libere di esprimere le proprie preferenze, i sentimenti e la propria unicità, senza dover prestare particolare attenzione all'approvazione sociale.

I **valori** sono principi guida che determinano cosa è importante per le persone. Sono credenze durevoli che stabiliscono quali comportamenti e atteggiamenti risultano più desiderabili rispetto ad altri. Sono quindi degli importanti fattori motivazionali, tendenzialmente stabili in età adulta. I valori riflettono differenze fra culture, classi sociali, occupazioni, religioni e orientamenti politici sono stati individuati **10 tipi di valori** che sono stati confermati in più di 100 ricerche condotte in oltre 50 paesi:

- **Universalismo:** comprensione, apprezzamento, tolleranza e protezione dell'ambiente per il bene di tutte le persone e della natura, ricerca di unità e bellezza della natura;
- **Benevolenza:** mantenimento e miglioramento del benessere delle persone con cui si è in frequente contatto, aiuto agli altri, onestà, perdono, lealtà e responsabilità;
- **Conformismo:** inibizioni di azioni, inclinazioni e impulsi che potrebbero disturbare o danneggiare gli altri o violare aspettative o norme sociali, educazione, obbedienza, autodisciplina, rispetto dei genitori e degli anziani;
- **Tradizione:** rispetto, impegno e accettazione dei costumi e delle idee, delle tradizioni, della cultura e della religione degli altri, umiltà, devozione, accettazione della propria vita, moderazione;
- **Sicurezza:** sicurezza, armonia e stabilità nella società, nelle relazioni e in sé;
- **Potere:** prestigio, controllo sugli altri e sulle risorse, autorità, ricchezza;
- **Successo:** successo personale attraverso la dimostrazione di competenza secondo standard sociali, ambizione, influenza;
- **Edonismo:** piacere e gratificazione per se stessi, autoindulgenza, divertimento;
- **Stimolazione:** eccitazione e sfida, ricerca di novità e sensazioni forti;
- **Autodirezione:** indipendenza nelle azioni, nelle scelte, nel creare, nell'esplorare, nello stabilire i propri obiettivi.

La struttura dei valori è circolare per evidenziare i rapporti fra i valori. I valori **adiacenti** sono quelli che ricevono valutazioni di importanza simili, che possono essere considerati come congruenti, mentre quelli **opposti** ricevono valutazioni dissimili che quindi risultano essere in conflitto.

Grouzet, ha studiato le differenze culturali nella manifestazione degli obiettivi a partire da un modello che contrappone obiettivi intrinseci/estrinseci e fisici/trascendenti: le differenze culturali si riferiscono al significato di questi obiettivi: per esempio delle società povere l'obiettivo successo economico è legata la sicurezza e all'affiliazione, cioè guadagnare per far star meglio la famiglia, e meno all'edonismo, rispetto alle società ricche. Le maggiori differenze si osservano comunque a livello individuale piuttosto che a livello di gruppo sociale o nazionale → all'interno della stessa cultura ci sono persone più propensi a perseguire obiettivi intrinseci o estrinseci di tipo materiale o trascendente.

obiettivi	intrinseci	estrinseci
Fisici	edonismo: provare sensazioni piacevoli in quello che si fa	popolarità: essere famoso
	Sicurezza: mantenere l'integrità fisica	immagine: sembrare attraente
	Salute fisica	successo economico: diventare ricchi, possedere status simboli
	Accettazione di sé: sentirsi competenti e autonomo	
	Affiliazione: avere relazioni soddisfacenti	
Trascendenti	Senso di comunità: migliorare il mondo aiutare gli altri	conformismo: comportarsi come gli altri
	Spiritualità: dare un senso spirituale alle cose	apparenza: senso di gruppo

La cultura è quindi uno degli elementi che possono plasmare la motivazione → Obiettivi, valori e significati possono essere suggeriti dal contesto.

CAP. 4 - PERCEZIONE DI COMPETENZA E OBIETTIVI

NATI PER ESSERE MOTIVATI: LE ATTIVITÀ AUTOTELICHE:

FLOW → L'esperienza di flusso: è caratterizzata dal fluire di una nuova attività senza ostacoli o paure e dalla percezione di essere un tutt'uno con essa.

E' caratterizzata da 4 elementi:

- 1) Il primo è una **profonda concentrazione**, tale da non richiedere sforzi attentivi;
- 2) Il secondo riguarda la **percezione immediata** di un feedback che suggerisce l'**efficacia** delle proprie azioni. Ciò libera dalla necessità di controllare come si sta procedendo poiché l'attività *fluisce da sé*;
- 3) Il terzo si riferisce a un senso profondo di **controllo personale** per cui l'attività è percepita come parte di sé;
- 4) Il quarto riguarda l'**alterata percezione del tempo**. In stato di esperienza di flusso il tempo sembra scorrere più velocemente e non ci si accorge del tempo trascorso.

L'impressione è che non sia l'attività a prenderci, ma di essere noi stessi l'attività. In questo caso si parla di situazioni **ON GOING** cioè che stanno andando diversamente dalle situazioni a termine. Nell'esperienza di flusso non è l'obiettivo a interessare, ma lo svolgimento del compito: si parla di **attività autoteliche**, il cui scopo è l'attività stessa. Al contrario le **attività parateliche** sono quelle in cui lo scopo è esterno all'attività.

Alcuni studiosi (Csikszentmihalyi) sostengono che: in qualsiasi attività e situazione (anche a cui non si è particolarmente interessati) è possibile raggiungere uno stato di esperienza di flusso purchè venga soddisfatta una condizione:

Si tratta di stabilire un giusto incrocio fra le proprie abilità (asse y), come vengono percepite e le difficoltà poste dal compito (asse x), definite come **CHALLENGE**. In caso contrario si proveranno **noia** (perché ci si percepisce abili e si affronta un compito soggettivamente valutato come facile) o **ansia** (perché si percepisce come eccessiva la difficoltà del compito, rispetto alla competenza che si sente di possedere).

Il termine **CHALLENGE** in inglese significa SFIDA come anche METTERE IN DUBBIO o RIVENDICARE. Va quindi al di là della semplice traduzione: "difficoltà del compito". Potrebbe essere parafrasato come "il sentimento di affrontare un compito o una situazione con la speranza di riuscire e sapendo di dover lottare", semplicemente **CHALLENGE**.

Non si tratta di una lotta contro gli altri ma di una sfida fra sé e il compito, con lo scopo di testare così le proprie competenze e affrontando nuove attività o situazioni. Un compito è challenging quando ci consente di cavalcare la situazione di domarla, di vincere una difficoltà o risolvere un problema, di imparare qualcosa che non sapevamo o di trasformarci come persona.

Risulta più efficace presentare un compito come **difficile**, anziché facile, perché viene percepito come più motivante ciò che è nuovo e un po' complesso, probabilmente perché tende a sfidare le proprie abilità. Man mano che aumenta il challenge ci si ritrova ad affinare le proprie abilità e a percepirsi come sempre più competenti man mano che cresce la percezione di competenza si eleva il livello della sfida che desideriamo affrontare per non annoiarci.

Per questo si prova un'esperienza di flusso anche e soprattutto **nel quotidiano** (per es. nel lavoro, nello studio, nelle relazioni sociali) perché si risponde al bisogno di sentirsi competenti come anche a quello di percepirsi in crescita e facilitare così l'autorealizzazione. Ciò che risulta quindi importante è la percezione di **sentirsi competenti**. Perché si instauri sono importanti tanto il confronto con il compito (evitare un'attività non porta a sviluppare competenza) quanto **l'interesse e la curiosità** che fungono da stimoli per iniziare a mantenere la motivazione.

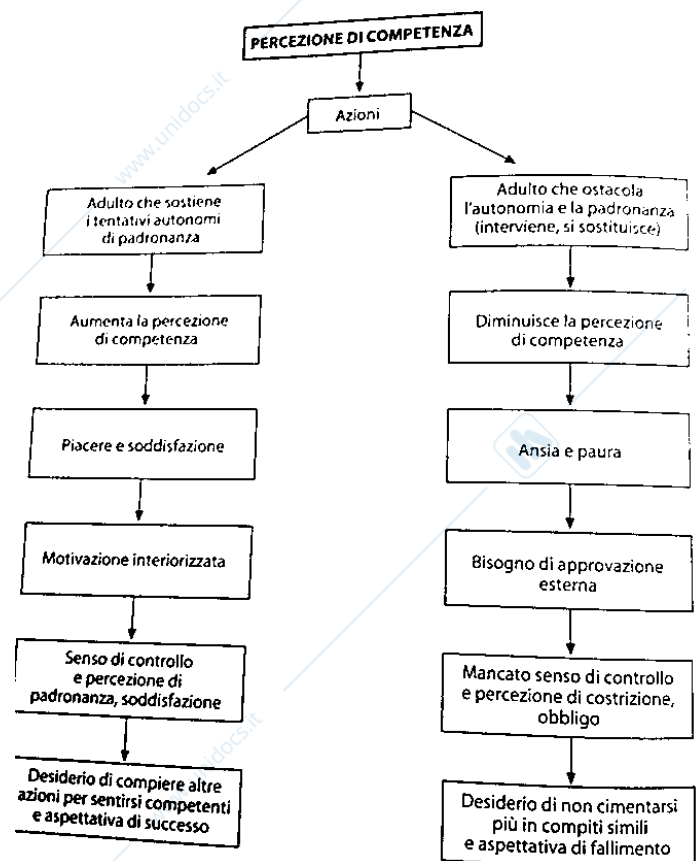
La percezione di competenza e il suo sviluppo:

La **percezione di competenza** ovvero il sentirsi capaci è un importante fattore motivazionale che promuove e sostiene l'impegno e l'aspettativa di successo. A una maggiore percezione di competenza corrisponde un superiore sentimento di riuscire a padroneggiare il compito e una minore probabilità di abbandonarlo.

Secondo **White** esiste una "**Motivazione alla competenza**" definita anche "**Effectance**" che è presente fin dalla nascita e ha una importante funzione adattiva, poiché consente di cimentarsi con impegno nei compiti e di sviluppare abilità utili nell'età adulta; egli ha osservato che i bambini a cui veniva impedito di fare certe cose perché giudicati incompetenti dagli adulti, insistevano nel voler essere autonomi (faccio io, faccio da solo!), e appena cessava la costrizione esterna, ricominciavano a tentare ciò che era stato loro impedito di fare → teorizza la motivazione alla competenza.

Qualche anno dopo **Harter** ha ripreso questi concetti sostenendo che:

Inizialmente vi è una spinta uguale per tutti a volersi sentire competenti che porta ad agire per ottenere dei risultati che confermino le proprie abilità. Di fronte a questi "tentativi" di padronanza l'adulto può reagire secondo 2 contrapposte modalità



E' una lunga serie di mancate approvazioni, di invasioni (non una singola) da parte degli adulti nei propri tentativi di "fare da solo" che porta a sviluppare un **sistema di sfiducia** o comunque di timore che preclude la possibilità di sentirsi competenti. Naturalmente un sistema caratterizzato da una buona percezione di competenza può essere recuperato in età adulta cimentandosi nei compiti con la consapevolezza che si sta imparando e che l'obiettivo non è tanto il risultato quanto il provare la gioia di sentirsi competenti.

Competenza ≠ Percezione di competenza

Inizialmente per sviluppare un **sistema di fiducia** è importante non confondere:

- 1) La competenza: data da una serie di abilità possedute e spesso definita oggettivamente e erroneamente come:
- 2) Percezione di competenza: ovvero con il sentimento, libero da timori che porta a percepire come piacevole e appagante l'affrontare i compiti e le situazioni, anche nuove, per il gusto di sentirsi agire.

L'AUTOEFFICACIA

L'autoefficacia è la percezione soggettiva espressa prima dell'esecuzione di un compito, di riuscire a controllare e ad affrontare la situazione con successo.

Essa comprende tre concetti:

- 1) **Natura:** non si tratta di una valutazione a base oggettiva, o data da altri, ma di un sentimento proprio che porta a sentire di farcela ad affrontare un compito o una situazione o viceversa a sentire di non riuscire ad affrontarlo;
- 2) **Momento:** la percezione di autoefficacia viene espressa **prima** dell'esecuzione di un compito. Riguarda un'aspettativa. Risente in parte di eventuali risultati precedenti ottenuti svolgendo compiti simili, ma non del risultato che si potrà ottenere affrontando il compito rispetto al quale viene espressa la valutazione di autoefficacia;
- 3) **Percezione di controllo:** (elemento cardine) il sentimento di controllare personalmente, di essere padroni del compito, vissuto come affrontabile. Il costrutto di autoefficacia deriva dagli studi di Rotter riguardanti il "**Locus of Control**" distinguibile in *interno* (percezione di scelta personale) o *esterno* (percezione di essere obbligati a fare).

La percezione di autoefficacia è **SITUAZIONE SPECIFICA**. Ciò significa che davanti a un certo compito, in un particolare momento una persona può percepire un senso di controllo interno e valutare di essere capace di riuscire ad affrontarlo. Di fronte a un altro compito o anche allo stesso, ma in un momento diverso o in condizioni differenti (presenza di altri, limiti di tempo, ecc) può sentire di non avere la capacità per affrontarlo.

Nell'autoefficacia si possono distinguere:

- 1) La generalità;
- 2) La forza;
- 3) Il Livello;

Per sviluppare sostenere e incrementare l'autoefficacia **Bandura** ha individuato 4 modalità:

- 1) La prima consiste nell'aver affrontato quel compito o altri simili con successo in precedenza;
- 2) La seconda si riferisce all'aver visto altri affrontare con successo quel compito o quella situazione;
- 3) La terza riguarda la persuasione verbale e il credere di riuscire.
- 4) La quarta si sofferma sulle capacità di gestire l'ansia, in particolare e l'emotività negativa in generale che sorgono nell'eseguire il compito.

I cambiamenti nel livello di autoefficacia percepita derivano quindi da modifiche sia a livello cognitivo, sia a livello emotivo e comportamentale. Evitare sistematicamente compiti o situazioni o ripetersi frasi del tipo "non riuscirò" o "mi chiederanno ciò che non so/non so fare" riduce l'autoefficacia e la motivazione.

Pajares ha individuato 3 aspetti che possono incrementare o ridurre la percezione di autoefficacia.

- Il primo si riferisce alla valutazione del proprio livello di abilità e, quindi, alla **percezione di competenza (mi sento bravo in...)**;
- Il secondo riguarda l'**aspettativa di successo (Penso di riuscire in...)**
- Il terzo riguarda l'**importanza assegnata al compito** e alla situazione (**E' importante farcela per me in...**)

In un caso ottimale caratterizzato da alta autoefficacia i 3 aspetti sono tutti in armonia. Una persona si sente capace, pensa di riuscire e dà importanza al compito. In altri casi vi possono invece essere delle incongruenze:

- 1) Una persona può ritenere importante il riuscire, ma percepire di non essere capace;
- 2) Una persona può avere buone aspettative di riuscita (es. perché il compito è facile o l'esito è scontato) tuttavia percepirsi poco abile;
- 3) Una persona può ritenere di poter riuscire, ma non dare importanza al compito o alla situazione.

In questi casi la percezione di autoefficacia e la motivazione saranno bassi e la persona vivrà delle incongruenze o un senso di frustrazione.

La percezione di **autoefficacia si distingue dalla** percezione di **competenza** per due aspetti:

- 1) **SPECIFICITÀ:** ci si sente più o meno **efficaci** di fronte a un determinato compito in quello specifico momento e prima di averlo affrontato;
OPPURE GENERALITÀ: diversamente ci si percepisce **competenti in generale**, la percezione di competenza non è compito-specifica, può essere espressa anche durante o dopo l'esecuzione del compito, o può risultare in un sentimento generale di fiducia nell'affrontare le cose anche quando non ci si trova a dover decidere se affrontare un compito o una situazione oppure rinunciarvi;
- 2) **COLLOCAZIONE:**
 - A) l'autoefficacia riflette l'aspettativa di riuscita basata su una valutazione, variabile nel tempo, delle proprie abilità;
 - B) la percezione di competenza è tendenzialmente stabile e può quindi configurarsi come una variabile di personalità;

Elemento base della percezione di autoefficacia è sostanzialmente l'esercizio di controllo. Questo discende dal sentire che la fattibilità del compito dipende sostanzialmente da sé.

ATTRIBUZIONI:

SONO UNA FONTE DI MOTIVAZIONE CHE NASCE DOPO L' AVER ESEGUITO UN COMPITO.

Il **bisogno di spiegare** costituisce una importante fonte di motivazione. Le persone sentono di dover dare un significato a ciò che avviene. Tale spinta si estende allo spiegare ciò che accade a se stessi, in particolare per quanto riguarda i propri risultati più o meno positivi, dei quali si cerca la causa:

Questa **causa** può essere individuata in fattori:

- 1) **Interni a sé:** (l'abilità, l'impegno, il proprio carattere il sentirsi in forma);
- 2) **Esterni:** (l'aiuto, il caso, le caratteristiche del compito);

La **causa** inoltre si può distinguere per altre 3 dimensioni:

- 1) **Controllabilità:** vi sono cause controllabili da sé (per es. l'aiuto richiesto o meno) distinguibili da altre che sono meno controllabili (per es. la fortuna);
- 2) **Stabilità:** vi sono cause stabili nel tempo che riteniamo essere poco modificabili (per es. le abilità possedute) che si distinguono da altre più variabili (per es. l'impegno);
- 3) **Generalità:** si possono distinguere cause *specifiche* ("solo per questo ambito è così...") oppure altre generali ("è sempre così, in tutti i settori c'è questa mancanza...").

Nel formulare le attribuzioni le persone tengono conto di tre elementi:

- 1) **Consenso:** deriva dal confronto con gli altri, fallimento a causa della difficoltà → se poche persone riescono in un compito;
 insuccesso per causa interna → per esempio dovuto alla carenza di impegno;
- 2) **Coerenza:** si riferisce alla dimensione temporale. Attribuisce il successo alla propria abilità → se una persona riesce sempre bene in un compito.
 Diversamente si individuano cause come l'aiuto esterno e la fortuna → se invece una persona riesce poche volte in un compito;
- 3) **Specificità:** se una persona riesce bene solo in un determinato campo e non in altri allora sarà più facile attribuire il successo a delle specifiche abilità possedute.

Le attribuzioni influenzano la motivazione per:

ASPETTATIVE: infatti a seconda del tipo di attribuzione verrà formulata una conseguente aspettativa: a una causa stabile corrispondono aspettative altrettanto stabili → se una persona fallita perché convinta di non essere portata, tenderà ad aspettarsi di non riuscire ulteriormente, dal momento che non possiede quella capacità (causa stabile)- ma se pensa di non aver avuto successo per una questione di impegno (causa instabile), penserà che in futuro potrà farcela sarà motivata in questa direzione.

CONTROLLABILITÀ: la controllabilità e il locus di casualità interno o esterno possono influenzare, meglio se si associano a una causa stabile. Se si attribuisce il risultato a una causa controllabile si percepisce di avere maggiori possibilità di cambiamento poiché queste dipendono essenzialmente da sé. Si mantiene quindi una speranza di riuscita che alimenta le aspettative.

Se la causa cui si attribuisce il risultato è interna purchè non sia particolarmente stabile, si tenderà a nutrire maggiori aspettative. Infatti fa parte di un sistema motivazionale forte il fare leva sulle proprie risorse.

CONVINZIONI. Del tipo "riesci se sei portato" O "con l'impegno tutti possono farcela" → Queste convinzioni influenzano tantissimo la motivazione, poiché determinano la scelta del tipo di compito da affrontare, del suo livello di difficoltà e il grado di perseveranza nella sua esecuzione, nonché l'adozione di strategie (scegliere il più semplice anziché il più efficace). Le convinzioni si acquisiscono attraverso processi di socializzazione e quindi possono cambiare per effetto di successivi apprendimento di; tendono però a

stabilizzarsi attraverso la ricerca di situazioni che le confermino e attraverso bias attentivi e di memoria che si focalizzano sugli esempi che confermano la convinzione. Fra le più importanti convinzioni vi sono: l'autoefficacia, gli obiettivi, le teorie implicite.

STILI ATTRIBUTIVI: Consistono in modalità di risposta ai successi e agli insuccessi che tendono a stabilizzarsi nel tempo e a diventare delle modalità per interpretare gli eventi e in particolare di spiegare i propri risultati. Importanti sono soprattutto le reazioni all'insuccesso, perché determinano la voglia di ricominciare (cioè motivano) oppure ad abbandonare il compito (cioè demotivano).

I 4 principali stili attributivi e la loro motivazione all'insuccesso sono:

STILE	NON SONO RIUSCITO PERCHÉ:	EMOZIONI E MOTIVAZIONI:
IMPEGNO	Non mi sono applicato, non ho usato le giuste strategie, non ci ho dedicato abbastanza tempo.	Senso di colpa → rimotivarsi
IMPOTENTE	Non sono bravo, portato, non ho le capacità, sono fatto così.	Vergogna, depressione, apatia. Evitare i compiti per cui non ci si sente portati
NEGATORE	Non è colpa mia, io sono bravo, ma questa volta il compito era difficile, nessuno mi ha aiutato, sono stato sfortunato.	Rabbia, sorpresa. Evitare l'impegno
PEDINA	Le cose vanno come devono andare. Non importa che mi applichi o che sia bravo, dipende dagli altri, dal compito, dal caso.	Rassegnazione → evitare l'impegno. Scarsa fiducia in sé.

- A) Un primo importante aspetto da notare riguarda l'intrecciarsi di emozioni e di motivazioni.
- 1) Il tipo di stile adottato genera un certo tipo di emozione;
 - 2) L'emozione, a sua volta, influenza la motivazione.
- B) Un secondo importante aspetto si riferisce alla capacità di rimotivarsi dopo un insuccesso.

Es. **STILE IMPEGNO:**

Mancato impegno → genera **senso di colpa** → significa riconoscere che un proprio comportamento non è stato adatto → consentendo così di mantenere la fiducia di pensare semplicemente di "aver sbagliato". Il senso di colpa favorirà la motivazione a rimettersi in gioco e anzi alimenterà la speranza e l'aspettativa di riuscire.

STILE IMPOTENTE:

La vergogna → Perché questa riguarda la persona nel suo complesso che si sente inadeguata. Vergognarsi significa pensare di non possedere e on poter mai possedere le capacità di riuscire. La vergogna sosterrà l'evitamento, il desiderio di non affrontare quel tipo di compito o altri simili.

STILE NEGATORE:

Caratterizzato dal negare il proprio insuccesso. Porta attraverso la rabbia a evitare l'impegno (mosso dal desiderio di voler rafforzare la propria percezione di abilità).

STILE PEDINA:

Caratterizzato da un atteggiamento fatalistico che porta a pensare di essere in balia degli eventi. Rassegnazione, porta a un ritiro dell'impegno (nella convinzione di non poter fare nulla per migliorare la situazione).

DISTINZIONE FRA:

- 1) **Motivazioni che esistono già:** (motivi bisogni pulsioni istinti)
 - Sono quelle che caratterizzano ogni persona e che si evidenziano fin dalla nascita;
 - Non vengono apprese, semmai si imparano le modalità per esprimerle;
 - Possono svilupparsi o venire inibite, ma sono comunque presenti in noi;
- 2) **Motivazioni che si costruiscono** (convinzioni, valori, obiettivi...)
 - Sono quelle che si imparano e possono essere insegnate,
 - Dipendono dal sistema culturale in cui si è cresciuti e dalle pratiche di socializzazione.
 - Sono un po' più modificabili rispetto alle "motivazioni che esistono già", anche se, una volta instaurate certe modalità (stili attributivi, sistema di valori, obiettivi di vita) la tendenza sarà verso una loro conferma e stabilità.

La contrapposizione fra motivazioni che devono semplicemente essere lasciate crescere, e motivazioni che devono essere costruite e modellate, può risultare chiara dall'illustrazione della sindrome demotivazionale disfunzionale chiamata **IMPOTENZA APPRESA**: una modalità che è stata imparata e che si è caratterizzata per una costante percezione di incapacità, circoscritta a certi ambiti o più estesa. Essendo una modalità "appresa" rimane la possibilità di imparare modalità contrapposte. Il cambiamento è possibile ma non facile. Il costante evitamento di un compito aumenta la percezione di incapacità. Meno ci si esercita meno si

sviluppano le competenze per eseguire bene il compito. Questo circolo vizioso può essere spezzato proprio iniziando a eseguire il compito e vedendo che si può riuscire. E' noto infatti che le convinzioni sono difficili da scardinare, però la ricerca ha dimostrato che il cambiamento può avvenire proprio a partire dal comportamento e dai risultati per poi arrivare successivamente a un eventuale miglioramento delle credenze /convinzioni/aspettative.

OBIETTIVI: gli obiettivi sono delle rappresentazioni cognitive di ciò che si vuole ottenere e dell'orientamento sottostante e si distinguono dai motivi di base per loro maggiore accessibilità e quindi la possibilità di essere verbalmente riferiti; inoltre sono meno pervasivo di e meno profondi rispetto ai motivi.

Ci sono obiettivi espressi come **contenuto** (oggi voglio studiare 2 capitoli) → riguardano ciò per cui si è motivati

- possono esserci obiettivi **di tipo intrinseco** come l'accettazione di sé, la salute, il sentirsi parte di un gruppo
- possono esserci obiettivi **di tipo estrinseco** come ottenere riconoscimenti

obiettivi espressi come **orientamento** (per dimostrare ciò che valgo) → riguardano il perché si è motivati

- possono esserci **obiettivi alla padronanza** (voler crescere, migliorare e padroneggiare la situazione non): sono focalizzati sul comportamento anziché sul sé, vi è una preferenza per la critica del comportamento più che per il giudizio della persona e seguono una modalità specifica, circoscritta la situazione e al compito → orientamento che conduce a un atteggiamento caratterizzato da speranza e desiderio di cambiamento con le emozioni di fiducia, soddisfazione ed entusiasmo.
- Possono esserci **obiettivi alla prestazione**: consistono nel voler dimostrare agli altri che si vale e si possiedono le capacità, e avviene attraverso l'ottenimento di giudizi che si basano sui risultati che ottiene la persona → le emozioni che accompagnano l'orientamento alla prestazione sono la **paura** di mostrarsi io essere giudicati incapaci e la **noia** qualora, per non rischiare di fallire e di essere giudicati incompetenti, la persona affronta compiti troppo facili o conosciuti. L'atteggiamento è rigido è caratterizzato da certezze alla lunga questa tendenza risulta de motivante perché le cose vengono fatte solo in vista del giudizio positivo (invece nell'orientamento alla padronanza il compito considerato come modo per sviluppare se stessi)
gli obiettivi alla prestazione racchiudono in sé la componente del confronto con gli altri e dell'apparenza: l'obiettivo è essere più bravo di qualcuno e dimostrare, essere notati → la convinzione di non essere bravi può portare il timore di essere rifiutati, e questa paura sua volta può condurre a strategie di incitamento nell'affrontare le situazioni.

Elliot e McGregor: hanno aggiunto a questa distinzione di obiettivi, la **contrapposizione fra la modalità di avvicinamento** che porta ad affrontare il compito e **di evitamento** che riduce la motivazione. Quindi una persona può possedere un **obiettivo alla prestazione** e affrontare il compito con l'obiettivo di dimostrare che vale, oppure non affrontarlo per evitare di far vedere i limiti delle proprie capacità; analogamente per **l'obiettivo della padronanza**, si può desiderare di sviluppare certe competenze e imparare tramite un approccio di avvicinamento, oppure rinunciare alla situazione per evitare la frustrazione di sentirsi incapace (allontanamento).

Sono stati studiati non solo gli obiettivi riguardo alle abilità e ai risultati, ma anche gli obiettivi sociali che si riferiscono alla sfera di relazioni: è possibile distinguere quelli orientati al se o quelli orientati agli altri e ognuno di questi obiettivi può riguardare l'appartenenza o la valutazione, ottenendo così quattro tipologie di obiettivi

Orientamento	Appartenenza	Valutazione
A se stessi	Approvazione: essere approvati dal gruppo	Compiacenza: fare ciò che gli altri si aspettano per essere considerati bravi
Agli altri	Solidarietà: sentirsi parte di un gruppo con cui chi si identifica	Benessere: essere un membro produttivo del gruppo

CAP 5 - RAPPRESENTAZIONI DI SÉ

LA TEORIA DEI SÉ POSSIBILI: teoria di Markus e Nurius secondo cui ognuno di noi ha una rappresentazione di chi è, delle qualità che possiede, e delle cose che sa fare → **sé attuale**, presente e riferito come ci si percepisce nel momento.

Accanto troviamo

Sé imperativo : riguarda le qualità o abilità che crediamo di dover possedere

Sé ideale: riguarda le qualità o abilità che desideriamo.

Sé imperativo e sé ideale sono futuri e possibili e non riguardano il momento attuale, e nemmeno sono certi. Essi possono provenire da noi stessi o possono essere rappresentazioni suggerite dagli altri, sia per lo stato presente (sé attuale), sia per lo stato futuro (imperativo e ideale). Fra i diversi tipi di sé si possono creare delle distanze, in quanto essi sono fra di loro incoerenti.

La teoria dei sé possibili è importante in psicologia della motivazione perché fra le definizioni di sé, vi sono le proprie motivazioni attuali, desiderate e che si crede di dover avere, e quindi vi sono le rappresentazioni che ognuno di noi ha di ogni tipo di motivazione → metamotivazione (utile per il mantenimento del processo motivazionale); inoltre le rappresentazioni di se anche indipendentemente dall'eventuale contenuto motivazionale costituiscono da sole fonti di motivazioni: la distanza fra il sé attuale e il sé ideale o imperativo genera una motivazione, a diventare la persona diversa da quella che si percepisce di essere.

Più sarà la discrepanza fra i Sé, più si avrà insoddisfazione (sé attuale diverso da sé ideale) o vergogna (sé attuale diverso da sé imperativo); inoltre se la discrepanza fra il sé attuale e uno sé è possibile è minima vi sarà poca motivazione, se è maggiore ci sarà un aumento di motivazione.

Esistono anche dei sé impossibili: tutti quei sé è in cui non crediamo perché eccessivamente lontani dal sé attuale. Questi sé è impossibile non generano motivazione dal momento che la motivazione non può esistere se non in relazione a una rappresentazione futura di noi stessi.

TANTI MODI DI PENSARE A SE STESSI: LE TEORIE IMPLICITE:

Una teoria implicita porta a considerare le proprie abilità ed eventualmente quelle degli altri come **ENTITÀ:** ovvero o hai quelle capacità, quelle doti, quei tratti di carattere o non ce li hai.

Vi è anche però una teoria implicita contrapposta, definita **incrementale**, la quale invece porta a considerare le abilità come facoltà in crescita, modificabili per effetto dell'ambiente e dell'apprendimento. Credere che una certa abilità non sia migliorabile (**teoria entitaria**) conduce a forme di motivazione assolutamente diverse da quelle che si presentano credendo che le stesse abilità possano essere accresciute o comunque modificate (**teoria incrementale**).

Nella **teoria entitaria** il comportamento è rivelatore della persona che si è. E' una misura della persona, un giudizio.

DIVERSAMENTE

La teoria **incrementale** porta a ritenere il proprio modo di agire come una espressione di sé e delle proprie capacità. A queste contrapposte modalità si affiancano **Stili motivazionali differenti:**

Teoria entitaria:

Se il comportamento è ritenuto tutt'uno con la persona che lo esprime, quasi fosse una sua caratteristica, si avrà la tendenza a sviluppare attese rigide (per es. "mi comporto così perché sono fatto così). I risultati i successi e gli insuccessi e ciò che si riuscirà a fare stabiliranno chi siamo. Emozioni tipiche saranno la paura di dimostrare con il proprio comportamento di essere diversi da come ci si ritiene o la noia derivante dall'affrontare compiti e situazioni usuali o routinari allo scopo di confermare ciò che si sa fare e la persona che si è e di evitare le novità, nella scelta dei compiti o delle situazioni, che possano far rischiare di dimostrarsi diversi o incapaci. Un singolo fallimento in un certo ambito potrebbe essere rivelatore di chi si è e quindi far trapelare delle incapacità ritenute stabili e globali. Tutto ciò porta a evidenti ricadute per l'aspetto motivazionale.

Teoria Incrementale:

Il comportamento non è confuso con la persona. Gli eventuali risultati fallimentari non intaccano la rappresentazione di sé. Si mantiene la speranza di miglioramento e la convinzione che si riconosce nel proprio crescere, non nel singolo risultato del momento.

- Atteggiamenti, comportamenti o comunque risultati non sono fondamentali elementi del giudizio.
- Il fatto che le persone possano fare meglio ne è la dimostrazione.
- La persona si considera e viene considerata quindi come un insieme di rappresentazioni e potenzialità ben più ampie dei propri risultati.
- Di conseguenza, le attese sono flessibili e manifestano una maggiore apertura verso il cambiamento e la speranza di miglioramento.
- Le emozioni che tipicamente accompagnano questo sistema di pensieri sono quindi la soddisfazione e l'entusiasmo.
- La conoscenza di sé deriva dal cambiamento e l'eventuale fallimento è considerato specifico e non coinvolge l'intera sfera di sé.
- Sul piano motivazionale, vi sono quindi dei vantaggi derivanti da un acquistare motivazione anche a fronte di difficoltà o insuccessi.

DIFFERENZA FRA TEORIA ENTITARIA E TEORIA INCREMENTALE RIGUARDANTE GLI OBIETTIVI:

DWECK: Gli entitari preferiscono gli obiettivi **a prestazione**. Ovvero considerano "dimostrare agli altri" di essere capaci e bravi (ciò che sanno fare e chi sono). Gli incrementali, invece, preferiscono perseguire obiettivi **di padronanza**. Ovvero desiderano "padroneggiare" la situazione e sviluppare le proprie competenze e abilità ("costruire in sé").

Le visioni entitarie e incrementali non riguardano solo l'ambito personale, ma anche quello delle relazioni, coinvolgendo anche l'aspetto comunicativo. Chi possiede una visione entitaria preferisce la convinzione, la persuasione e il controllo. Chi invece possiede una visione incrementale tende a condividere, ascoltare, accogliere creare un clima di rispetto, sostegno e reciproca empatia.

Nella comunicazione:

- La visione **entitaria** porta al conflitto e all'eventuale competizione: infatti, per stabilire l'entità che siamo, necessitiamo di un paragone. Il confronto con le idee, i pensieri e la bontà dei messaggi degli altri costituisce quindi il parametro per definire le proprie idee e pensieri e quindi se stessi.

- La visione **incrementale** non necessita di tali confronti per stabilire la bontà delle proprie idee. La comunicazione diventa quindi di scambio, di cooperazione e gratuita: il fine non è quello di accrescere se stessi, ma di coltivare la relazione.

Vantaggi della teoria Entitaria:

La visione entitaria è rassicurante ed è decolpevolizzante (per chi non ha o non riesce). Chi si percepisce bravo trae vantaggio (da questa visione entitaria) perché ritiene che continuerà a essere capace. Una visione incrementale può fare ritenere che le abilità possono migliorare come anche peggiorare. Il successo appare quindi meno certo. Chi invece si percepisce come meno bravo trae vantaggio dalla visione entitaria, perché si sente giustificato di fronte agli eventuali insuccessi: "non è colpa mia: dipende dal fatto che non sono portato". Una visione entitaria conduce facilmente ad uno stato motivazionale caratterizzato dal **ritiro dell'impegno**. Accettare il cambiamento di sé e delle proprie abilità, come pure accettare il successo dopo una serie di fallimenti, può alimentare il timore di non ritrovarsi più in una salda rappresentazione di sé.

Questo **bisogno di coerenza** benché favorisca un senso di stabilità può risultare alla lunga un importante freno alla motivazione.

COSTRUIRE IL PROPRIO FUTURO: LA TEORIA DELLA STRUMENTALITÀ:

Vroom studiò la **motivazione alla strumentalità**: il compito viene svolto o una situazione viene affrontata perché consente di ottenere qualcosa di importante per sé, cioè un valore o un obiettivo futuro: si parla quindi di **prospettiva futura** che si riferisce all'influenza delle aspettative sul futuro per il comportamento presente → il nostro agire è alimentato dall'idea di quello che potremmo ottenere o della persona che potremo diventare.

Per uno stesso futuro possono esserci più comportamenti strumentali, a ognuno dei quali è associata un'aspettativa, che costituisce l'incentivo motivazionale: la somma dei prodotti di ogni aspettativa diventa la **strumentalità complessiva**.

La strumentalità può riferirsi anche a un insieme di **valori introiettati** → l'introiezione si riferisce a una forma di regolazione esterna che porta ad assumere alcuni comportamenti sviluppare alcuna motivazione per evitare conseguenze indesiderate come ansia o colpa; in alternativa la strumentalità può riferirsi a **valori e obiettivi integrati** → l'integrazione è una forma di regolazione interna in cui il comportamento viene assunto perché consente di soddisfare propri bisogni e l'attività a cui si riferisce è in armonia con il sé. **Valori integrati** anziché introiettati portano una **motivazione più forte**.

La strumentalità è una percezione soggettiva: uno stesso comportamento risulta strumentale per una persona, ma non per un'altra, a volte perché sono diversi gli obiettivi, a volte perché si differenziano le modalità per perseguirli: negli obiettivi futuri vi sono due dimensioni → **Valenza** (si riferisce alla valutazione di importanza dell'obiettivo, cioè la percezione che lo specifico obiettivo può soddisfare il proprio valore) e **connessione** (riguarda la valutazione circa la probabilità che il comportamento messo in atto consenta di raggiungere l'obiettivo) → maggiori livelli di valenza e connessione portano a maggiore motivazione

La strumentalità è distinta dall'autoefficacia, dai valori e dagli obiettivi; la strumentalità è ciò che consente di perseguire obiettivi valutati come importanti, è il valore aggiunto dato all'obiettivo, considerato tale da consentire di realizzare aspirazioni future; la strumentalità esprime l'attrattiva e non la fattibilità (motivo per cui si distingue dall'autoefficacia) → tutti gli elementi (strumentalità -valore -obiettivi -autoefficacia) sono collegati e interdipendenti, e fra essi intercorrono relazioni bidirezionali; in particolare le relazioni più forti si hanno fra strumentalità, obiettivo e valore.

LA TEORIA DEL VALORE DI SÉ:

Un'altra **spinta motivazionale** è quella volta a **proteggere il valore di sé**.

Le persone sono un valore; proteggere il proprio valore e la propria autostima sono, di conseguenza importanti motivazioni. Le valutazioni (voti, classifiche) nei diversi ambiti (sportivo, scolastico, lavorativo) stimolano la preoccupazione di difendere il valore di sé, soprattutto se riguarda campi in cui la persona investe. La preoccupazione infatti segnala il timore di perdere qualcosa.

Il **valore** può assumere un significato:

- 1) **Personale:** Se io "valgo" il valore si mantiene sia di fronte al successo che all'insuccesso. Consente quindi di mantenere una percezione di sé come persona che vale indipendentemente dai risultati. La motivazione al compito sarà quindi più "libera" cioè meno soggetta a paure (di non farcela, di non essere all'altezza).

Maggiormente Legato al compito: se il compito vale, il valore di sé risulterà maggiormente legato ai risultati. Fa discendere quindi il valore di sé dall'insieme di risultati, atteggiamenti e pensieri espressi. La motivazione al compito porterà a credere che il valore stia nell'affrontare il compito stesso.

La motivazione cresce all'aumentare della valutazione del valore. La crescita è più marcata se il valore è radicato in sé, rispetto a quando semplicemente legato al compito. Sentire che si vale e che si è apprezzati è motivante, mentre risulta profondamente demotivante il "sentirsi inutili". E' quindi importante tanto il dare valore che l'essere valorizzati.

Secondo la **teoria dell'investimento personale** dare valore e significato accresce la motivazione, il coinvolgimento, la quantità di tempo e di energia spesi nell'eseguire il compito. Questa capacità di "dare significato a ciò che si fa" dipende dagli obiettivi, dai livelli di autoefficacia, dalle possibilità di agire, dall'ambiente (più competitivo o più collaborativo) e dalle relazioni (con colleghi, familiari, a seconda del contesto). Essere valorizzato e rispettato dà significato (e valore) alle attività che si svolgono e sostiene anche un insieme di emozioni positive. Un contesto di questo tipo riduce eventuali emozioni negative che hanno un cattivo effetto

sulla prestazione. Provare il proprio valore è quindi motivante, ma potrebbe sembrare che le cose si fanno perché spinti dall'esterno e per dimostrarsi all'altezza. Tale possibilità di sovrapposizione fra un obiettivo alla prestazione e una motivazione volta a sostenere il valore di sé è stata negata da Elliot, secondo il quale i 2 tipi di motivazione sono ben distinti. Il bisogno di dimostrare il proprio valore è semmai una delle ragioni che porta a perseguire obiettivi alla prestazione ma è posta (come tutti i valori) a un livello superiore rispetto agli obiettivi.

Confronto **motivazione introiettata** (a evitare di dimostrare che non si vale "mi impegno perché altrimenti mi vergognerei"/a dimostrare che si vale "mi impegno così percepisco di essere speciale") con la **motivazione integrata** (mi impegno perché ciò che faccio è utile per il mio futuro). La motivazione introiettata fa riferimento a una regolazione esterna del comportamento (evitare le conseguenze negative) mentre quella integrata si riferisce a una forma di regolazione interna (il comportamento è parte di me) → E' più efficace fare leva su una motivazione integrata, anziché su una introiettata.

Il valore di sé può essere interpretato

- come **un motivo**, quando il desiderio di proteggere il valore di sé diventa lo scopo principale dell'agire, causando una motivazione introiettata: devo fare perché verrò giudicato dai risultati.
- come **un risultato**: quando si percepisce che ciò che si sta facendo è importante, riflette i propri valori e di conseguenza alimenta il valore di sé, facendoci sentire autentici.

Per seguire il valore di sé può quindi avere un impatto negativo sulla motivazione quando diventa lo scopo dell'agire e non il risultato dell'aver agito secondo valori e obiettivi in armonia con il sé.

Il mettere in atto **strategie di autosabotaggio o self-handicap** consiste in anticipazioni riguardanti la spiegazione di eventuali insuccessi (per es.: una persona potrebbe dichiarare di non essere sicura di farcela (sul lavoro, nel superare un esame o nel vincere una gara sportiva) a causa di altri impegni (di solito imprevedibili) o di problematiche (malattie, incidenti). In questo modo se la situazione porterà a un insuccesso il valore di sé verrà preservato ("io sono bravo, ma a causa degli imprevedibili o dei troppi impegni non ho potuto studiare /allenarmi). Se invece la situazione condurrà a un successo allora il valore di sé risulterà addirittura rafforzato. E' possibile distinguere i **self-handicap reali** (disimpegno effettivo, fare tardi la sera il giorno prima di un colloquio di lavoro o di un esame importante) dai **self-handicap solo dichiarati** (dire di non aver fatto in tempo a prepararsi e invece essersi esercitati normalmente o addirittura a lungo, dichiarare di aver avuto contrattempi o problemi familiari quando in realtà questi non sussistevano. Solo nel primo caso l'abitudine all'uso di self-handicap (reali) può avere effetti negativi sulla prestazione e a lungo andare a incidere su ciò che invece voleva proteggere: **il valore di sé**.

MOTIVAZIONE E PERSONALITÀ

E' utile comprendere attraverso quali processi la componente motivazionale può incidere sulla personalità, mantenendola o modificandola. Il **motivo** è una propensione stabile verso situazioni, compiti e ambiti che possono soddisfare uno o più dei 3bisogni primari di Murray, **riuscita, potere, affiliazione**; in questa sede verrà trattato il motivo al potere o alla dominanza intendendo la dominanza come capacità di produrre effetti prevedibili sul comportamento o i sentimenti di un altro individuo. È possibile distinguere **5 componenti nell'espressione del motivo al potere**:

- 1) la prima si riferisce al **bisogno di potere** di un individuo che ha come incentivo per motivazionale il sentire di riuscire a influenzare gli altri
- 2) La seconda si riferisce alla **resistenza opposta** da un individuo che tende a respingere l'espressione di dominanza del primo soggetto
 - il soggetto ha si sentirà più potente quanto più vi opporrà resistenza mentre non troverà soddisfazione nell'eventuale accondiscendenza di B
- 3) la terza è data dai **mezzi di potere** utilizzati dal primo soggetto per esercitare la sua influenza
- 4) la quarta componente riguarda **l'inibizione** del primo soggetto che può essere causata da riflessioni di fattibilità o da remore morali
- 5) la quinta componente si riferisce agli effetti cioè alle **emozioni provate dai due soggetti** nell'esercizio del motivo di potere: per il primo soggetto saranno incentivo motivazionale nel perseguire azioni volte il dominio, per il secondo soggetto costituiranno la spinta ad assumere comportamenti volti ad opporvisi

in ogni caso ciò che contraddistingue **entrambe le condizioni è sentirsi grandi, potenti e forti**

i 3 motivi non sono mutuamente esclusivi anzi spesso sussistono anche se uno si presenta più forte rispetto agli altri: anche il volontariato si può avere un prevalente motivo al potere, se ci si sente importanti perché si aiuta gli altri, o un prevalente motivo all'affiliazione, se il sentimento che prevale è quello supportivo.

I motivi non sono facilmente accessibili poiché hanno una matrice prettamente emotiva (rilevati con il TAT).

McClelland ha proposto l'esistenza di diversi stadi di sviluppo del motivo al potere partendo dalla **matrice psicanalitica dello sviluppo psicosessuale proposto da Freud**, presupponendo anche meccanismi di fissazione e regressione;

fase orale: caratterizzato da passività → sono potente perché mi considerano

fase anale: la persona si sente potente perché esercita il potere su se stessa

fase fallica: il potere ha origine in se stessi ed è espressione di dominio sugli altri

fase genitale: si individua la fonte di potere e la sua espressione esternamente da sé, il potere deriva dagli altri e viene esercitato sugli altri (reciprocità)

→ il parallelismo fra stadi di sviluppo della motivazione potere e stadi di sviluppo freudiani esemplifica la vicinanza fra stati motivazionali ed elementi personalità → questo parallelismo è supportato dal fatto che **ciò che spinge a esercitare motivi è un'emozione**, che in alcune personalità sarà il sentimento di superiorità (motivo al potere), in altre di bravura (motivo la riuscita) e in altra di contatto e vicinanza (motivo di affiliazione).

6. EMOZIONI CHE MOTIVANO, MOTIVAZIONI CHE EMOZIONANO

OBIETTIVI E EMOZIONI: LA TEORIA COMUNICATIVA

Per un noto **principio del piacere**, le persone sono attratte e motivate a fare ciò che arreca gioia evitando ciò che arreca dolore; le teorie dell'attivazione fisiologica suggeriscono che ogni persona possedesse il **livello ottimale di arousal**, il quale si accresce eccessivamente porterebbe alla motivazione di ridurlo, mentre se resta troppo basso porterebbe la motivazione di innalzarlo, finché il livello di eccitazione resti ottimale → unendo due principi *siamo motivati a provare emozioni positive, evitando quelle negative e mantenendo un livello costante di attivazione*.

Nella realtà però abbiamo dimostrazioni che **avviene spesso il contrario**: è frequente il caso in cui un comportamento motivato è accompagnato da emozioni negative, o che per raggiungere un obiettivo non ci si avvicini al principio di piacere, poiché le emozioni spiacevoli che accompagnano il raggiungimento dell'obiettivo sono numerose.

La **teoria comunicativa delle emozioni** sostiene che le emozioni indicano lo stato di raggiungimento degli obiettivi, ovvero possono essere definite come **espressioni di aspettative di risultato**; il termine "comunicativo" deriva dal *potere che le emozioni possiedono di comunicare a che punto ci si trova del percorso di raggiungimento dell'obiettivo* → le emozioni ci comunicano quindi se siamo vicini o lontani dalla metà e se la meta è per noi importante o secondaria: infatti l'intensità delle emozioni dipende dall'importanza dell'obiettivo.

Le emozioni provate in ogni tappa necessaria per raggiungere l'obiettivo hanno importanti funzioni livello motivazionale, poiché possono suggerire se continuare, modificare qualcosa o ridimensionare l'approccio al compito.

Al raggiungimento dell'obiettivo segue soddisfazione, relax e poi una mancanza di motivazione per cui si rinnova la motivazione intraprendere obiettivi simili o consecutivi la felicità è motivante e consente di avere la forza motivazionale per riaffrontare necessarie emozioni di nuova paura rabbia obbligatoria per conquistare nuovi obiettivi

se l'obiettivo fallisce si può rinegoziare le mete stabilendo obiettivi nuovi (tendenza naturale che mira all'autoprotezione). In alternativa si può mirare agli stessi obiettivi mancati in precedenza.

Ciò che nel nostro passato è stato raggiunto come risultato positivo ci ha fornito una **riserva motivazionale** a cui attingere in futuri momenti di scoramento

il modello circomplesso delle emozioni categorizzare le emozioni lungo le dimensioni piacevolezza/spiacevolezza, e attivazione/deattivazione. I quadranti adiacenti segnano momenti di passaggio continuità su una dimensione e i quadranti opposte si distinguono per entrambe le dimensioni → il **coinvolgimento** ha un alto livello di attivazione, mentre la **soddisfazione** ha un maggiore livello di piacevolezza: la soddisfazione quindi è piacevole ma ha una bassa carica motivazionale in quanto l'obiettivo è stato raggiunto e non è necessario ulteriore motivazione per proseguire. Se mai vi sarà una spinta successiva a rimotivarsi, perché, avendo raggiunto un traguardo con successo, si cercherà un obiettivo simile o superiore. Si tratta della tendenza mossa dal bisogno alla riuscita, di innalzare il proprio livello di ispirazione, cioè di stabilire mette in crescita nel tempo. Tale processo favorito dalle emozioni positive che prevalgono e vengono accompagnate da un senso di fiducia; il processo invece è indebolito da una prevalenza di emozioni negative e dal senso di fallimento e insuccesso.



Il modello di Russell e le emozioni collegate agli obiettivi.

ATTRIBUZIONI ED EMOZIONI. DALLA VALUTAZIONE AL FOCUS REGOLATORIO.

Esiste uno stretto legame fra emozioni e sottostanti spinte motivazionali. Secondo un approccio che vede le emozioni come il risultato di **valutazioni cognitive**, le emozioni non sono altro che il riflesso del modo con cui affrontiamo i compiti e di quanto ci interessa eseguirli bene e perché.

1) Teoria relativa al **Focus Regolatorio di Higgins**:

Presenta una contrapposizione fra due modalità:

- La prima, definita **prevention** che motiva a non rischiare e a fare solo per obbligo (definita anche "modalità prudente"); in caso di difficoltà o fallimento di un compito se si prova principalmente **disappunto, insoddisfazione, tristezza**, la

sottostante motivazione è di tipo **promotion** ovvero volta a ottenere un vantaggio o nulla.

- La seconda, definita **Promotion**, spinge di più ad affrontare le situazioni e i compiti anche in caso di incertezza (definita anche "modalità audace"). In caso di difficoltà o fallimento di un compito se si prova **agitazione, ansia o paura** la motivazione sottostante è di tipo **prevention** ovvero caratterizzata dal timore di perdere.

Provare un'emozione di disappunto o ansia è quindi indicativo della motivazione sottostante e influenza i successivi stati motivazionali generando circoli virtuosi (le persone, provando disappunto, si sentono spinte a perseverare e trovare ancora, costruendo motivazioni) o viziosi (le persone, sentendosi sempre più agitate preoccupate, vogliono abbandonare l'attività o affrontarla il meno possibile, solo per obbligo).

2) Teoria relativa alle **Attribuzioni Casuali**:

le attribuzioni causali sono le spiegazioni date ai propri successi e insuccessi.

- Per le autoattribuzioni ai successi si attribuiscono spiegazioni/fattori interni (abilità, impegno) mentre per gli insuccessi si attribuiscono fattori esterni (sfortuna, difficoltà del compito).
- Per le eteroattribuzioni ai successi si attribuiscono spiegazioni/fattori esterni (fortuna) mentre per gli insuccessi si attribuiscono fattori interni (poco impegno).

TAB. 6.2. Dalle spiegazioni causali alle emozioni

SITUAZIONE	ATTRIBUZIONE	EMOZIONE
Successo	Impegno	Soddisfazione, orgoglio
	Abilità	Fiducia in sé, superbia
	Facilità del compito	Sorpresa
	Fortuna, caso	Sorpresa
Insuccesso	Aiuto	Gratitudine
	Mancanza di impegno	Senso di colpa
	Mancanza di abilità	Vergogna, apatia, tristezza
	Difficoltà del compito	Rabbia, rassegnazione
	Sfortuna, situazione sfavorevole	Sorpresa
	Mancanza di aiuto	Rabbia

La funzione delle emozioni in questo approccio teorico è quella di indirizzare la motivazione futura e rafforzare il proprio sistema di credenze, il quale a sua volta orienta la motivazione futura. La sorpresa è l'unica emozione che a seconda dei casi può possedere valenza positiva o negativa e la sua origine risiede infatti inaspettati e non dipendenti da se stessi, e in quanto tali, incontrollabili. La sorpresa origina una motivazione collegata proprio a questa percezione di incontrollabilità → forma di motivazione ridotta caratterizzata da un ritiro di responsabilità personale per l'accaduto e di conseguenza anche dell'impegno futuro.

Combinando le due teorie si può ipotizzare che chi ha mancato l'obiettivo e crede che questo dipenda da una mancanza stabile di abilità (attribuzione interna) sperimenterà una tristezza maggiore rispetto a chi ha mancato l'obiettivo a causa di altri tipi di spiegazioni contingenti (attribuzione esterna). Ugualmente, chi attribuirà un successo all'impegno (attribuzione interna), sperimenterà una soddisfazione maggiore di chi attribuisce il successo all'aiuto altrui (attribuzione esterna). Le emozioni quindi ci aiutano a svelare i pensieri sottostanti, e anche quanto la persona ritiene che il risultato dipende da sé o dagli eventi esterni: conoscere le emozioni non solo indirizza nel cogliere il livello di raggiungimento dell'obiettivo, ma aiuta a capire anche le attribuzioni causali usate dalla persona. Entrambe le accezioni sottendono che abbiamo il controllo sulle nostre emozioni.

ATTRIBUZIONE DI SIGNIFICATO E TENDENZE ALL'AZIONE

Le emozioni sono risorse che possono aiutare la motivazione se riusciamo a gestirle, in quanto sono sotto il nostro controllo e risultano regolabili: le emozioni producono tendenze all'azione che dipendono da significato e dalla salienza dato a un evento e consistono in predisposizione all'agire basate su una valutazione di desiderabilità e fattibilità. L'emozione provata dipende quindi da un'analisi dell'evento, in cui si considereranno:

- il significato personale
- l'importanza dell'evento in relazione alla raggiungimento dei propri obiettivi

FRIJDA ha fatto un'analisi puntuale dell'importanza delle valutazioni cognitive e delle motivazioni nel generare le emozioni: il processo emozionale si sviluppa sequenzialmente attraverso vari livelli e l'emozione l'esito finale: risposta interna a stimoli emotigeni; le emozioni sono assolutamente regolabili, non sono riflessi, ma discendono da un insieme di valutazioni, piani di azione, giudizi di importanza e fattibilità che risultano sotto il nostro controllo e possono essere apprese così come il controllo emotivo.

EVENTO → SIGNIFICATI → TENDENZE ALL'AZIONE → EMOZIONI

a livello percettivo, quello che codifichiamo si interfaccia con una varietà di componenti motivazionali: aspettative su se stessi gli altri, obiettivi, valori, interessi, schemi di se, strategie di coping, motivi (riuscita, potere, affiliazione), ricordi di esperienze pregresse. Come emerge dalla figura il processo circolare e le modalità di reazione e comportamento precedentemente assunte, influenza le

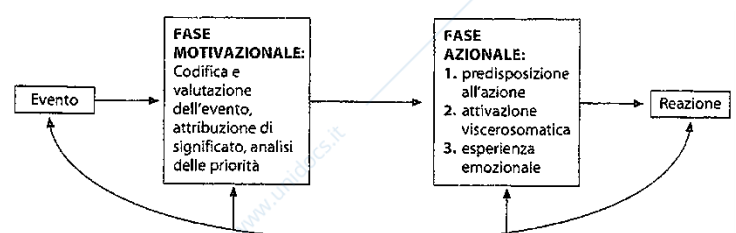


fig. 6.3. Dalla codifica all'emozione. Il modello di Frijda (1986).

successive fasi di attribuzione di significato predisposizione all'azione. L'emozione si sviluppa nel tempo lungo un continuum in cui si susseguono momenti di valutazione in base alle motivazioni (o concern), momenti di tendenze all'azione e momenti di reazioni a cui seguono emozioni che vengono a loro volta soppesate per il significato che veicolano e per il fatto che possono permettere di raggiungere gli obiettivi. Le emozioni quindi svolgono la funzione di segnalare quello che è rilevante, mobilitando risorse cognitive fisiche. Frijda parla anche di **precedenza del controllo**: fra tutte le cose su cui esercitare il controllo, le emozioni premono più di altre l'analisi di quello che è rilevante costituisce il momento motivazionale che precede la disposizione all'azione e all'eventuale esperienza motivazionale → essendo il processo a fasi, esso si potrebbe osservare la codifica: se un fatto valutato irrilevante, non fa paura e non genera entusiasmo, ma se l'evento accaduto è considerato importante, a quel punto si passa a un'analisi delle priorità e ha una valutazione di fattibilità e di modalità di reazione. Di nuovo il processo si potrebbe bloccare, se si valutasse di non reagire o posticipare l'eventuale reazione.

Frijda ritiene che le persone possono essere diversamente motivate a regolare le emozioni: le persone possono regolare i propri vissuti emotivi, decidendo quando reagire e come. A volte si vivono emozioni contrapposte che quindi premono verso forme diverse di regolazione; in altri casi la regolazione delle emozioni può dipendere da una ulteriore emozione concomitante, o di cui si ha il ricordo (ci si può sentire in colpa per essersi arrabbiati o si può evitare di arrabbiarsi per paura di sentirsi in colpa).

Regolare le emozioni è faticoso e trae significato (si valuta quanto ne vale la pena) dalle motivazioni. Essendo le emozioni il processo finale, vengono interpretate come frutto di pensieri, obiettivi e valori: le emozioni che proviamoci dicono chi siamo o svelano alcune motivazioni sottostanti → se mi arrabbio/vado in ansia per una cosa, significa che chi tengo e che quindi quella cosa mi motiva. Le persone possono essere motivate a regolare le proprie emozioni, ma possono anche non esserlo e in questo caso, possono lasciarle fluire con una scarsa mediazione cognitiva, fino addirittura a risultrarne a volte sopraffatti.

Da cosa può dipendere il desiderio di controllare le proprie emozioni? Mantenere il concetto di se, evitare risposte pericolose come la rabbia o la gelosia, regolare il comportamento in base gli obiettivi a breve o lungo termine. La regolazione delle emozioni permette di rispondere più cose simultaneamente e permette di focalizzarsi significati stabili, anziché su sentimenti transitori. Non bisogna pensare che regolare le emozioni conduca a una loro riduzione: le emozioni anziché risultare attenuate, si modificano e possono perfino crescere perché trattenute fino a un momento successivo o a una forma differente e più evoluta.

Non possiamo scegliere le emozioni da provare in quanto esse sono generate dalle motivazioni e sono filtrate dai nostri processi cognitivi, ma possiamo allearci alle emozioni e imparare a gestirle.

AVVICINAMENTO E EVITAMENTO: COMPONENTI MOTIVAZIONALI ED EMOTIVE

le emozioni chi possono portare ad **avvicinarci o ad allontanarci** dall'obiettivo, rispettivamente in base a un **sistema di speranza o paura**; la tendenza al medicamento comporta un sistema difensivo di chiusura che porta proteggersi nel timore di perdere abilità o di conseguire insuccessi, mentre la tendenza all'avvicinamento si caratterizza per un sistema di fiducia apertura che porta a volersi cimentare nel compito era desiderare di crescere.

La creatività e la curiosità risulteranno libere in caso di avvicinamento le bloccate nel caso di incitamento;

il sistema di paura si tenderà a focalizzarsi sui dati esistenti e usare euristiche bottom up (stare nella situazione e non uscire dallo schema di pensiero VS il sistema di speranza porterà a riflessioni sganciate dai dati della situazione, tramite euristiche top down (guardare dall'alto, con un pensiero creativo). Speranze paura non sono contrapposte, ma possono essere presenti contemporaneamente, in quanto ogni attività comporta un po' di speranza un po' di paura: il prevalere di una o dell'altra porterà ad avvicinamento o allontanamento (schema conflitto attrazione repulsione di Roncato). Il sistema è anche in un equilibrio instabile: la speranza può lasciare il posto la paura e viceversa.

Modello quadripolare della motivazione alla riuscita di Covington → presenta 4 combinazioni fra paura e speranza

- ❖ entrambe presenti: desiderare molto uno stato futuro e sperare di ottenere lo ma temere molto di non farcela (è la situazione più conflittuale)
- ❖ entrambe assenti: essere particolarmente attratti e temere una situazione o uno stato futuro che potrebbe essere incentivo
- ❖ prevalenza di speranza: sperare in un esito futuro e non temere di fallire
- ❖ prevalenza di paura: desiderare un obiettivo ma essere sopraffatti dalla paura di non riuscire

questo modello dimostra come paura speranze sono dimensioni indipendenti su cui si può agire per incrementare o ridurre la motivazione, attraverso un aumento di speranza o paura

Ma da cosa dipendono paura e speranza? Atkinson sostiene che la speranza/paura riflettono aspetti di natura disposizionale (motivo di base ad affrontare/motivo a evitare il fallimento), cognitiva (stima della probabilità di successo/insuccesso) ed emotiva (emozione anticipata di soddisfazione/vergogna anticipata per il fallimento). Fra questi elementi vi è un rapporto moltiplicativo. Non potendo agire sulla dimensione disposizione a e sulla personalità, si potrebbe lavorare sul piano cognitivo, rivalutando le aspettative e le stime di riuscire o non farcela, o ridimensionando il significato personale della situazione per contenere l'emotività negativa anticipata. Tutte queste osservazioni riguardano dimensioni o proiettate nel futuro → non realtà ma solo aspettative: la motivazione si configura come la realtà presente è calata e non dopo sperato o temuto che può orientare l'azione.

FRONTEGGIARE: COMPONENTI MOTIVAZIONALI ED EMOTIVE

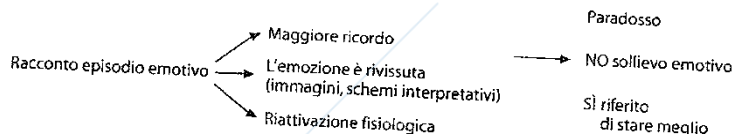
molte delle cose che ci capitano non ci fanno soffrire, ma possiamo cambiare il modo con cui affrontiamo situazioni, e come gestiamo noi stessi; non importa cosa ci accade, ma cosa ce ne facciamo di quello che ci accade → **Lazarus** ha studiato le **modalità di coping**: sistemi adottati consapevolmente per fronteggiare una situazione contenuto emotivo che creano una modulazione nelle emozioni provate: il coping può motivare o demotivare e i motivi possono variare a seconda che la focalizzazione sia nel risolvere il problema o nel viverlo, nell'accettarlo o nel negarlo. Ogni strategie di coping ha in sé componente di tipo motivazionale e favorisce l'emergere di emozioni, quindi il coping è un esempio di come il pensiero modo la le emozioni e si interfaccia con le motivazioni che originano un pensiero e con le motivazioni che orientano l'azione: allontanamento o avvicinamento dipendono dalla modalità di coping adottata → il processo è di tipo dinamico, per cui si può passare da un tipo di coping all'altro.

TAB. 6.4. Strategie di coping: fra avvicinamento ed evitamento

COPING ATTIVO: AVVICINAMENTO	COPING SUL SIGNIFICATO	COPING PASSIVO: EVITAMENTO
Accettare il confronto con l'altro, affrontare il compito o il problema, imporsi	Ripensare alla situazione, ridimensionare il problema, accettare la propria parte di responsabilità	Prendere distanza, negare l'evento, proiettare sugli altri, rimuovere
Pensare a delle soluzioni e pianificare quando attuarle, per uscire dalla situazione	Confrontarsi con gli altri, chiedere consiglio, condividere il problema	Non pensarci, fare altro, distrarsi
Fare delle rivalutazioni positive: la persona che sono diventata affrontando il compito	Autocontrollarsi	Eccedere con cibi o bevande

Le teorie basate sul coping appartengono le teorie cognitive delle emozioni che danno il primato al pensiero, nel modulare i processi e motivi e enfatizzano la controllabilità del singolo sulle proprie emozioni. La strategia di coping più studiata è stata quella riguardo alla distrazione, e soppressione di un pensiero che ci turba ("mi sento in ansia, quindi evita di pensarci") → questa modalità di soppressione porta un effetto rimbalzo, cioè conseguenze opposte rispetto a quelle attese: il pensiero censurato e i pensieri ad esso collegati, si riattivano ogni volta che il controllo ci suggerisce di non pensarci. Stessa cosa vale con il messaggio "non preoccuparti" → prima ci si preoccupa, e poi ci si preoccupa di essersi preoccupati (amplificazione della preoccupazione). Verrebbe quindi da suggerire di pensare e preoccuparsi più possibile in modo da sfogare l'emozione: purtroppo neanche questa strategia è assicurata le componenti emotive e di aspetti del pensiero sono elementi che non si compensano.

Le emozioni incidono sulla motivazione anche a livello di buon umore: chi si trova di umore positivo valuta i compiti più intrinsecamente motivanti e interessanti, rispetto a chi è in uno stato d'animo neutro → chi è di buon umore non fa scegliere un compito motivato intrinsecamente a discapito di un compito motivato e estrinsecamente, ma rende più piacevole il compito motivato intrinsecamente senza danneggiare la motivazione nell'altro compito.



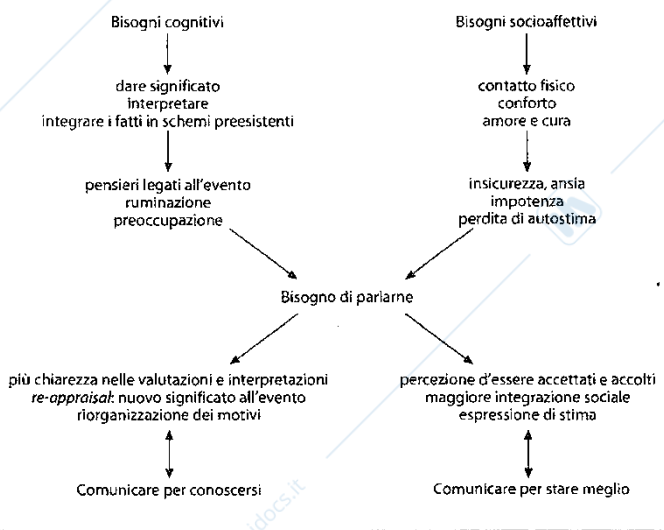
LA MOTIVAZIONE A RACCONTARE LE PROPRIE EMOZIONI

Esiste una motivazione impellente a raccontare i fatti che ci hanno emozionato (sia emozioni positive sia negative, sono ugualmente impellenti; mentre non lo sono la

vergogna e la colpa): fenomeno studiato da Rimé → esiste una **motivazione a raccontare le proprie emozioni** (più si avverte il bisogno di parlarne, per l'emozione è forte ... Tendenza che continua per mesi e dopo un po' si estingue). Nel raccontare si attivano immagini e sensazioni fisiologiche a quelle sperimentate in origine, motivo per cui raccontare i propri episodi emotivi (anche negativi), paradossalmente non risulta doloroso nonostante l'attivazione fisiologica ci riporti in quella situazione: le emozioni vissute si riattivano ogni volta che l'episodio è raccontato. La condivisione non allevia il carico emotivo, ma chi condivide le emozioni si sente meglio che riesce a mettere ordine in se stesso più di chi riporta solo i fatti senza le emozioni (tenere un diario delle proprie emozioni produce un innalzamento della risposta immunitaria a eventi traumatici).

Perché siamo motivati a raccontare? Perché ci fa stare bene anche se non estingue la forza dell'emozione?

1. le emozioni veicolano significati ed è importante che non decadano: i **bisogni cognitivi** comportano la necessità di dare un significato all'evento, i **bisogni socioaffettivi** comportano la necessità di gestire le emozioni e sentirsi rassicurati. I **bisogni cognitivi** trovano soddisfazione nella condizione di condivisione sociale perché consentono di ridefinire le valutazioni espresse in origine: gli eventi emotivi sfidano il senso di controllo e le proprie costruzioni del sé → l'individuo è chiamato a modificare propri schemi di realtà integrando nuove informazioni negli schemi preesistenti, grazie anche al confronto con altre persone che possono fornirci punti di vista



6.6. Funzioni della condivisione sociale.

differenti. I **bisogni socioaffettivi** vengono soddisfatti dall'ascolto e dall'accettazione incondizionata, e in particolare le emozioni negative vengono alleviate dal contatto fisico, dalla condivisione empatica e da una restituzione di un Sè che vale nonostante il trauma dell'evento raccontato

La **condivisione sociale** prevede quindi un comunicare **per conoscersi** (dare significato a quanto accaduto) e un comunicare **per stare meglio** (percezione di accoglienza). A volte la condivisione sociale è richiesta solo per bisogni socioaffettivi: la persona vuole sentirsi supportata, ma non è disposta a rivalutare propri schemi interpretativi. Di fatto però l'emozione viene elaborata e ridotta se si soddisfano anche bisogni cognitivi e non solo quelli socioaffettivi.

2. Esiste una motivazione corrispondente a quella appena descritta: ascoltare racconti emotivi degli altri; alle persone che chi ascolta restare emozionali in quanto l'ascolto provoca a sua volta emozioni: si è scoperto che le persone che si aprono di più sono più apprezzate rispetto a quelle chiuse. Forte è la motivazione rivivere in sé e negli altri episodi che ci hanno scosso e che richiedono spiegazioni e condivisione affettiva.

7. SCEGLIERE: PERCHÉ E PER CHI

ASPETTATIVE, VALORI E OBIETTIVI NELLA SCELTA.

Eccles ha proposto un modello per comprendere le relazioni fra componenti motivazionali e scelta denominato **aspettative x valori** → la motivazione dipende tanto dall'aspettarsi di riuscire quanto dal dare importanza a ciò che si sta facendo. Una persona risulta quindi tanto più motivata quanto maggiormente sente di poter riuscire e ritiene importante farcela. La relazione fra le due componenti è di tipo moltiplicativo. Ciò significa che quanto più ci percepiamo capaci e diamo valore a una cosa tanto maggiore sarà la motivazione e la probabilità di scegliere ciò che ci consente di realizzare le nostre aspettative.

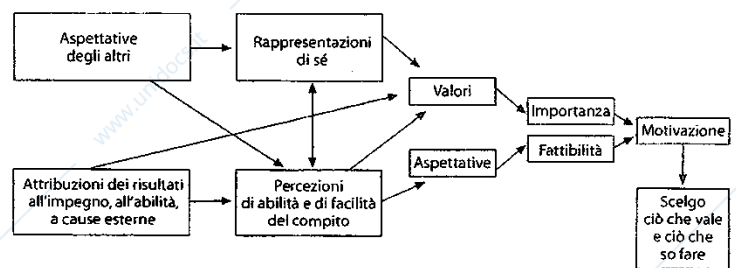


fig. 7.1. *Aspettative e valori nella motivazione e nella scelta.*

ASPETTATIVE e **VALORI**, benchè legati, sono però fattori distinti.

- Le aspettative determinano i giudizi di fattibilità e si concretizzano una sorta di competizione fra sé e le proprie abilità. (oggettive).
- I valori influenzano l'importanza data al compito o alla situazione e discendono da rappresentazioni più ampie (soggettivi).

È evidente che gli elementi possono influenzarsi reciprocamente: caso in cui la persona che si percepisce bravo, da valore a ciò che fa, o caso in cui la persona che non dà valore, tende a percepirsi poco abile. In genere diamo importanza a ciò che sappiamo fare, e riusciamo a fare ciò che per noi è importante; a volte invece diamo valore un compito ma non pensiamo di essere in grado di affrontarlo, o sappiamo di essere abili, ma in una cosa poco importante. L'influenza di questi due fattori porta a modifiche nella motivazione finale

Secondo Eccles, non esistono valori più adottivi di altri nello spiegare la motivazione: la forza motivante dei valori dipende dall'incrocio fra i valori e le situazioni oggettive/percepite.

Differenza fra valori e obiettivi: i valori sono astratti, mentre gli obiettivi sono espressioni concrete dei valori, comportamenti, pensieri o atteggiamenti manifesti che consentono di risalire ai valori sottostanti e latenti.

I valori inglobano due aspetti:

- ciò che è importante per noi
- perché lo è

una delle più importanti teorie dei valori è quella proposta da Schwartz (cap 3.7); invece secondo la teoria dell'autodeterminazione (cap2.4) i bisogni da soddisfare sono competenza, autonomia e relazione, e nella misura in cui questi possono essere espresse nel comportamento, la persona si sentirà libero di scegliere, distinguendo cose da fare per obbligo e scelte libere per esprimere se stessi.

Per Ryan e Deci i valori più motivanti sono quelli non materialistici e basati su libera scelta.

Un altro punto importante secondo Eccles è il **fare pratica**: affrontare compiti e situazioni porta a sviluppare interesse e a incrementare la capacità di usare strategie; invece evitare situazioni impedisce l'acquisizione di competenze e lo sviluppo dell'interesse che posso dare un valore alla cosa. **NON EVITARE** è necessario (ma non sufficiente) a sviluppare motivazione; tendiamo scegliere ciò in cui riusciamo → le decisioni possono essere ricondotte all'avere affrontato in precedenza un compito simile che hanno suscitato la convinzione di riuscire.

LE SCELTE A RISCHIO:

La SDT di Ryan e Deci (*teoria dell'autodeterminazione*) sostiene che scegliere sia motivante, il che non significa facile o piacevole. Scegliere è difficile perché comporta dei margini di incertezza delle possibilità a rischio (fare la scelta sbagliata) **Atkinson** propone un modello definito **scelte a rischio**: il concetto di rischio presuppone un'incertezza unita alla possibilità di "manca l'obiettivo". La motivazione è in fondo un po' una scommessa: vi è sempre un rischio nel passaggio dalla motivazione al comportamento: il rischio di non riuscire a soddisfare il motivo la riuscita, cioè di non farcela nel mettere alla prova le proprie abilità rispetto ai parametri di successo (anche soggettivi): la percezione di successo dipende dalle aspettative e dai risultati ottenuti in precedenza (un 30 ha un valore per chi ha sempre preso 18, e un altro valore perché sempre preso 30). La percezione soggettiva del successo determina la decisione di continuare o di abbandonare il compito. Tendenzialmente una persona che arriva al successo N, si aspetterà di raggiungere il giorno dopo N+1 → attesa di miglioramento che prende il nome di **livello di aspirazione (Hoppe)**:

- alcune persone tendono ad aspettarsi sempre di più, anche a livelli alti di prestazione (tendenza generale N+1);
- altre persone si accontentano di un punteggio ottenuto anche dopo pochi tentativi;
- inoltre esiste anche chi ha livelli negativi di aspirazione perché si attende il peggio

Secondo Atkinson l'importanza del **livello di aspirazione** sta nel suo **condizionare le scelte**: chi ha un livello di aspirazione alto, pensa di riuscire, e quindi sceglie di cimentarsi con il compito, attendendosi un miglioramento → prima di scegliere un compito, le persone farebbero delle stime: **stima della**

probabilità di riuscita legata al livello di difficoltà del compito (relazione inversamente proporzionale: compiti facili-alta stima di probabilità di riuscire e viceversa) e **stima riferita l'emozione anticipata** (le persone anticipano emozioni positive per il successo e emozioni negative per l'insuccesso → il livello di emozione anticipata può motivare se correlato a emozioni positive. Inoltre riuscire bene in un compito difficile farà sentire più soddisfatti rispetto a riuscire in un compito facile (fallire in un compito facile farà sentire molto in colpa). Queste dimensioni si incrociano in modo da determinare il rischio connesso alla scelta.

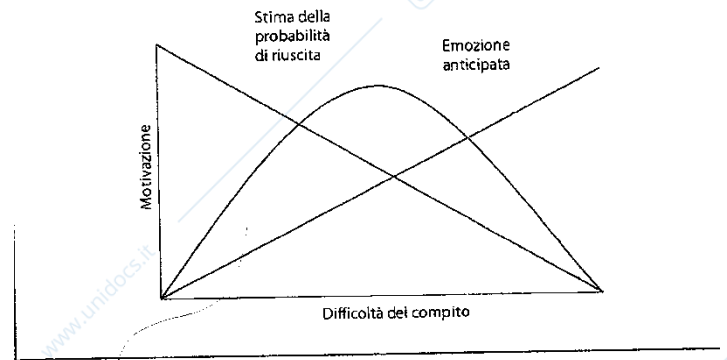


fig. 7.3. La curva della motivazione alla riuscita [Atkinson 1964].

Scegliere un compito facile porta a trovare poche emozioni positive in caso di successo e forti emozioni negative in caso di fallimento, ma come vantaggio ha una buona probabilità di riuscita. All'opposto un compito difficile, farà provare emozioni positive in caso di riuscita, poche negative in caso di fallimento, ma ci saranno basse probabilità di successo → le persone sceglieranno compiti di media difficoltà (picco della curva a U rovesciata)

Se la tendenza al successo è maggiore di quella a evitare il fallimento, la scelta avviene e quindi si agisce.

Se la tendenza al successo è minore di quella a evitare il fallimento, la scelta non avviene e quindi si crea uno stato motivazionale di tipo fatalistico.

SCEGLIERE È PERDERE

ogni tipo di scelta implica l'esclusione di tutte le alternative che non vengono scelte: scegliere implica intraprendere un compito che porta rinunciare ad alternative che rimangono "perse" → così si creano intenzioni degenerate, cioè qualcosa che ci motiva ancora ma che non abbiamo intrapreso.

Il "se avessi fatto" è dovuto dal fatto che non c'è dato sapere cosa sarebbe accaduto se avessimo scelto l'alternativa scartata e solo in certi casi è possibile riprendere questa alternativa successivamente (effetto "sono ancora in tempo per"). Più tempo abbiamo speso nella fase di decisionale per valutare il meglio, analizzando tutti i pro e contro, più l'effetto "se avessi fatto" è forte.

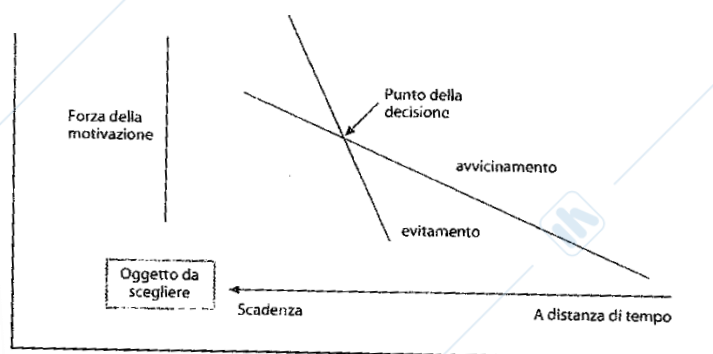


fig. 7.4. La scelta come risoluzione del conflitto fra avvicinamento ed evitamento.

Lewin nel '36 sostenne una teoria secondo la quale le persone nell'avvicinarsi a degli obiettivi (desiderati, temuti o più spesso desiderati + temuti) vivono una conflittualità interna che sono motivate a risolvere. Questo origina dal fatto che vi sono per ogni alternativa fra cui scegliere, aspetti più o meno attraenti o repellenti (schema conflitto attrazione-pulsione di Roncato). Si parla di gradienti per riferirsi alle quantità di attivazione cognitive di motiva che caratterizza la scelta: **gradienti di avvicinamento** (pensieri e emozioni che rendono attraente il compito), VS **gradienti di allontanamento** (pensieri ed emozioni) che ci spingono a rinunciare.

I gradienti di evitamento emergono quando stiamo quasi per scegliere ciò che ci frena, cioè quando ci avviciniamo alla meta (pensare trampolino e paura dell'acqua). Di conseguenza ci sono due gradienti: uno ti porta all'avvicinamento e l'altro all'evitamento. Il punto di incrocio di questi due gradienti è il punto decisionale. Il punto in cui le due rette intersecano, i gradienti saranno uguali, per cui la persona si sentirà profondamente indecisa, vivendo internamente una conflittualità fra gradienti di opposta direzione ma uguale intensità. Nel caso in cui la decisione sia qualcosa che riguarda il futuro (intraprendere una nuova posizione lavorativa), se la persona farà la scelta, vivrà in una situazione in cui prevarranno sentimenti negativi, fino al giorno in cui la situazione non diventerà definitiva (non firmerà il nuovo contratto). Se non farà la scelta, a causa della carica di gradienti di incitamento, troverà un temporaneo sollievo ma tornerà spesso in futuro sul pensiero "se avessi fatto" → effetto che si manifesta ogni volta in cui abbiamo rinunciato a qualcosa, avendo scelto altro. A distanza di tempo (allontanamento della meta) l'alternativa a cui abbiamo rinunciato riprende possesso di gradienti di avvicinamento per cui delle alternative perse, vediamo solo i lati positivi e dimentichiamo quelle negative, a meno che non le rivalutiamo come opzioni per il futuro (in quel caso torneremo a vedere anche i lati negativi)

La motivazione è generata da un conflitto fra ciò che scegli e ciò che non scegli.

Il conflitto può essere fra:

- 2 scelte positive definito conflitto **appetitivo**;
- 2 scelte negative definito conflitto **avversativo**;
- 1 scelta positiva e una negativa definito conflitto **appetitivo-avversivo**;
- Conflitto fra due scelte: **duplice conflitto**.

Lewin sostiene che il comportamento è una funzione che è data dall'interazione fra persona e ambiente.

SCEGLIERE DI NON SCEGLIERE: L'ORIENTAMENTO ALLA SITUAZIONE

Scegliere è bello, motivante, ma a volte emotivamente difficile, motivo per cui alcune persone scelgono di non scegliere, temporeggiando, rimandando, ... A questo proposito Kuhl ha proposto distinzione fra

orientamento alla situazione → porta alla selezione e alla scelta

orientamento all'azione → si instaura dopo aver scelto e conduce alla realizzazione/esecuzione

i due orientamenti possono essere consequenziali: prima si vogliono alternative, poi si sceglie, infine si attua quanto previsto dalla scelta. Può capitare però che il processo si arresti, fermandosi alla fase di orientamento alla situazione: vi è una eccessiva attenzione al problema protratta nel tempo, anziché una soluzione o scelta per risolvere il problema scelto.

La poca motivazione scegliere può dipendere da:

- differenze individuali nell'orientamento all'azione o alla situazione: secondo Kuhl le persone "quando sanno che devono finire presto qualcosa" possono essere del tipo a) "mi riesce facile iniziare" (orientamento all'azione), oppure b) "devo costringermi a iniziare" (orientamento alla situazione)
- presenza di intenzioni degenerate: riguardano cose o situazioni scelte, ma rimasti in sospeso per quanto riguarda la loro realizzazione, in attesa di una situazione favorevole per incrementarle. Le intenzioni degenerate, possono impedire di intraprendere altre azioni generare un temporaneo blocco all'interno di un orientamento alla situazione.
- tendenza a posticipare il momento della scelta: vi sono componenti motivazionali che portano a stabilire "quando scegliere" → le persone scelgono quando percepiscono il compito a un livello di difficoltà adatto, e quando reputano che la situazione sia importante, gestibile dalla propria auto efficacia, e sufficientemente attrattiva nonostante gradienti di evitamento.

Esperimento del **compito interrotto**: le persone dovevano svolgere esercizi e venivano bloccate quando erano a buon punto; si innervosivano e volevano concludere il compito incompleto, non tanto per desiderio di vedere il compito finito ma per un coinvolgimento personale: il compito era iniziato, lo si sentiva come proprio, si voleva completarlo per trarne emozioni positive. La motivazione al comportamento di un compito interrotto si manifesta anche con il compito viene intrapreso di malavoglia →

spiegazione grazie alla teoria di campo di Lewin: l'esecuzione del compito crea una tensione che risulta sciogliersi al

termine dell'attività, le persone sono motivate a ridurre la tensione interna, pressante bisogno ostacolato dalle interruzioni. Con la scelta a volte le persone vivono l'effetto "sono ancora in tempo per", cosa che alimenta la tendenza a temporeggiare. Per uscire dalla Sip per dallo stallo bisogna darsi tempi determinati con una scadenza, o si può lavorare a livello motivazionale più profondo su ciò che caratterizza gradienti di evitamento, sulle percezioni di abilità e sui valori del compito.

LA SCELTA FRA ACCETTAZIONE E NEGAZIONE

come abbiamo visto, le teorie cognitive dell'appraisal, sostengono che si possono scegliere le emozioni da provare: le emozioni dipendono dai propri obiettivi e dei bisogni che la situazione soddisfa o ostacola, e se sono generate da pensieri interpretazioni date alla situazione. Invece la teoria appartenente

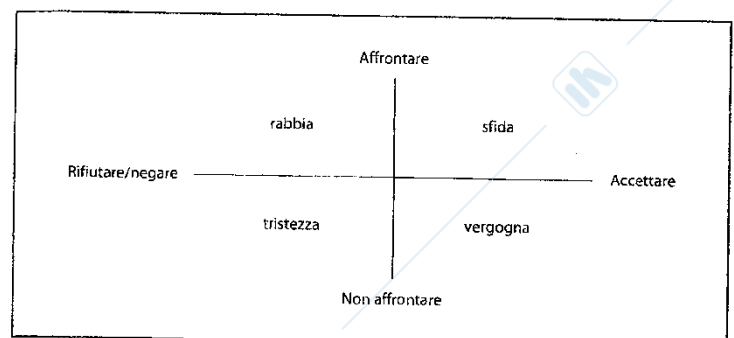


fig. 7.5. Le dimensioni della scelta: accettare e affrontare.

al versante biologico sostiene che l'attivazione emotiva è indipendente dalla volontà. Indipendentemente dall'orientamento teorico, tutti concordano sul fatto che **si può scegliere cosa fare delle emozioni che si provano**. Nel momento in cui si prova una sensazione negativa, si può decidere **se rifiutarla o accettarla**, e **se affrontarla o non affrontarla**

Accettare implica sentire come propri problemi quindi vivere in una percezione di controllo che è motivante (Bandura, Deci, Ryan e Weiner)

Negare comporta il sentirsi estranei al problema e concludere che altri esercitano il maggior controllo sulla situazione a ogni situazione (4 quadranti) si associano differenti emozioni sono il risultato di una scelta che alimentano le future motivazioni scegliere, che alimentano il processo decisionale e le interpretazioni sulla possibilità di scegliere e la fattibilità di quanto è stato scelto. Quando la possibilità stessa di scegliere viene rifiutata si crea un blocco la cui risoluzione potrebbe implicare che qualcun altro scelga per noi. Questa potrebbe essere anche una soluzione di comodo, che porta però a sentirsi non ha auto determinati, ma controllato dall'esterno. Ci si sente limitato nell'espressione. La spinta naturale sarebbe quella ottimale, cioè volta ad accettare e affrontare.

LA MOTIVAZIONE A SCEGLIERE

Scegliere è bello ma difficile perché ogni scelta implica l'esclusione di alternative che a posteriori potrebbero risultare valide, che richiede processi cognitivi e prefetti responsabilità nonché calcoli e valutazioni. A volte la scelta comporta cambiamenti nella vita che hanno implicazioni anche per gli altri. Ciò nonostante la bellezza della scelta è **nella percezione del controllo personale e della libertà**, non tanto nell'atto di scegliere in sé. Esiste quindi una motivazione scegliere (secondo Ryan e Deci). Secondo la loro teoria dell'autodeterminazione, le persone amano sapere di poter scegliere e amano percepire che quello che fanno è frutto di una loro scelta. Le cose percepisce come proprie scelte vengono seguite con più di determinazione rispetto a quelle imposte. Poter scegliere sembra quindi frutto di una conquista, punto terminale di un percorso di sviluppo che parte da una assenza di motivazione sino a un massimo di motivazione intrinseca, attraverso 4 espressioni di regolazione del comportamento: esterna, in proiezione, per identificazione e integrata. Al primo gradino c'è mancanza di regolazione: il proprio comportamento vissuto come esterno. All'ultimo gradino il compito è sentito come parte integrante del sé. A questo punto si avrà il massimo della motivazione intrinseca, con una situazione caratterizzata da autoregolazione e locus of control interno.

Al **gradino più basso manca autoregolazione**. Le persone hanno la sensazione di locus esterno: ciò che si fa è imposto dagli altri e non conduce a un risultato significativo per se stessi. La differenza sostanziale non è nel comportamento, ma nella motivazione sottostante e nella qualità.

Regolazione esterna: senso di dovere; attesa di premi o punizioni, spinta da paure o stereotipi, locus esterno, poco impegno, declino di responsabilità

regolazione introiettata: locus esterno; la persona si impegna ma prova ansia, manifesta un coping negativo, il fallimento non è vissuto come parte del sé ma incide sul piano emotivo rispetto alla regolazione esterna di autocontrollo: il comportamento non è frutto della propria scelta, ma la una scelta personale è quella di portarlo a compimento (evitare sensi di colpa, ansia o dimostrarsi bravi)

regolazione per identificazione: il comportamento assunto autonomo, l'obiettivo è considerato importante per se e congruente con i propri valori e bisogni; si sceglie perché si vuole raggiungere un obiettivo in cui si crede. Locus interno, impegno e coping adeguati

regolazione integrata: ciò che si sceglie e regola è l'obiettivo ma in questo caso esso è percepito come maggiormente parte di se, in armonia con gli aspetti della propria vita. Ciò che si fa risulta congruente con ciò che si è. E il locus è decisamente interno e ci si assume responsabilità sia per il successo che per l'insuccesso.

Questo modello rappresenta la crescita secondo una prospettiva che vede le persone in costante sviluppo in tensione verso forme più alte di motivazione: questo non vuol dire che tutti gli adulti siano intrinsecamente motivati, ma che nell'affrontare dei compiti non ci si deve aspettare una motivazione fin dal principio → è necessario attraversare determinati stadi che partono dal *devo* per arrivare al *voglio* → la motivazione è quindi qualcosa che si coltiva in un ambiente sportivo, costituito da persone che credono nella potenzialità dell'altro e che permettono la scelta autonoma.

SCEGLIERE LA MOTIVAZIONE

le motivazioni non solo si scoprono spontaneamente, ma possono anche essere costruite, strutturando credenze, obiettivi e valori, e mantenendo la motivazione attraverso l'impegno. Dyan e Deci dimostrano l'importanza nella scelta delle proprie motivazioni, distinguendo le motivazioni autonome da quelle imposte; le scelte libere, o le scelte fatte liberamente ma in funzione di condizioni esterne (la persona sceglie di voler essere rinforzata o di voler compiacere l'altro rispondendo al bisogno di affiliazione). Nel caso

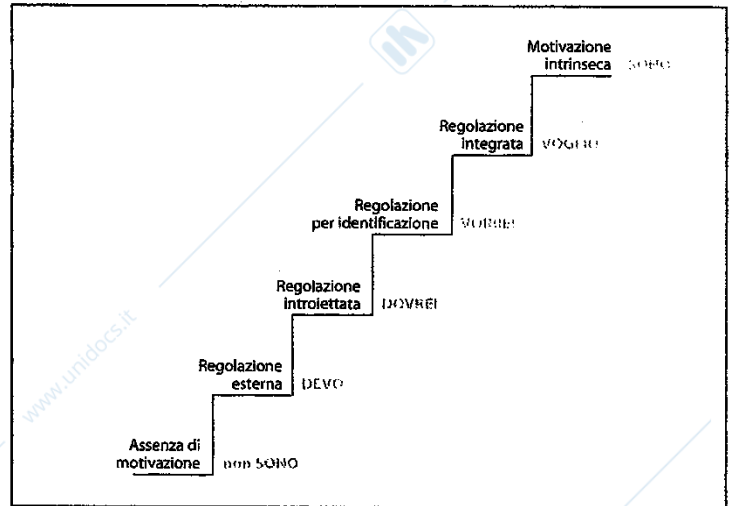


fig. 7.6. La crescita dell'autodeterminazione.

in cui l'obiettivo della persona sia crescere, dare il massimo di sé e stare bene si può scegliere l'autodeterminazione, attraverso il concetto di **internalizzazione** (nucleo della teoria dell'autodeterminazione): solo la motivazione intrinseca è autonoma, tutte le altre forme di motivazione estrinseca pur variando per grado di regolazione, non sono autonome. Per autonomia si intende il ruolo attivo della persona che sceglie e varia nelle motivazioni intrinseche e quelle estrinseche. Più si sale nella scala di regolazione della persona tenderà a scegliere per se stessa, cioè a fare scelte congruenti con la sfera del proprio sé.

In questo schema è interessante:

- lo status motivazionale definito "a-motivazione" (gradino 0) → livello base in cui la persona non percepisce alcuna forma di regolazione e né il fallimento né il successo riguardano la sfera del sé: questo è un punto zero: può essere punto di partenza per costruire nuove motivazioni o può essere protratta nel tempo arrivando alla tristezza/depressione (o rabbia dovuta al senso che ciò che si fa non ha nessun significato)
- la teoria dell'autodeterminazione ha un valore euristico: a partire dai tre bisogni di fondamentale di competenza, autonomia e relazione è possibile comprendere un'ampia varietà di fenomeni o carenze motivazionali, individuando anche strade per incentivarla
- l'ambiente svolge un ruolo fondamentale: sono le circostanze ambientali favorire o ostacolare l'esperienza di autonomia competenza e relazione. L'ambiente può incidere attraverso varie forme come la limitazione di pressioni (scadenze), feedback adeguati e atteggiamento non controllante macchia sostiene l'autonomia individuale.

TAB. 7.1. Tendenze all'azione, emozioni, motivazioni e scelte

TENDENZE ALL'AZIONE	EMOZIONI	MOTIVAZIONI	SCELTE
Andare verso	Speranza, sfida	Di tipo appetitivo	Affrontare
Scappare	Paura	All'evitamento	Non affrontare
Attaccare	Rabbia	All'affermazione, alla riuscita	Affrontare
Chiudersi in sé	Panico	Bloccarsi	Negare

Secondo Frijda (e in generale le teorie cognitive dell'appraisal) la consapevolezza di essere liberi di agire è vitale per la sopravvivenza e consente all'emozione di essere espressa e controllata, anziché bloccata. Questa consapevolezza incide quindi anche sul concetto di tendenza all'azione: le spinte con cui ci si avvicina o allontana dall'oggetto (andare verso, scappare, staccare, chiudersi in se stessi). I stati motivazionali sono sostenuti da un'energia fornita di a dalla tendenza all'azione la quale predispone scelte di affrontare o meno la situazione. Se è si rimane in uno stato emotivo senza riuscire a scegliere di agire, ci si trova bloccati con il rischio di rivolgersi a se stessi emozioni indirizzate ad altri o alla situazione.

SCEGLIERE SE STESSI

Le persone possono scegliere chi diventare e possono scegliere se stesse (ultimo gradino della scala). Questa spinta generale il proprio carattere costituisce una motivazione fondamentale per la teoria dell'auto efficacia di Bandura e per i teorici della psicologia positiva fra cui Peterson e Seligman secondo il quale il carattere è frutto di scelte e processi di volontà → "avere paura, ma domarla": la forza che permette di scegliere nella direzione di noi stessi, non è quella che non ci fa avere paura, ma è quella che ci fa sapere vincere le paure o utilizzare la paura per capire come affrontare le situazioni in modo consapevole. È proprio dalle paure che si può trarre la forza per raggiungere gli obiettivi. Le paure più costruttive sono quelle di crescere, di cambiare, di perdere, di essere giudicati male, di essere rifiutati, di non valere.

Complicare la scelta intervengono due fattori: la quantità di opzioni di scelta e lo stile di scelta.

La scelta risulta più complessa e genera più paura al crescere delle opzioni in quanto aumentano i gradienti; per gli stili di scelta si distingue una tendenza alla soddisfazione (satisfying → esame dell'oggetto scelta in base ai propri bisogni), e una tendenza a voler ottenere il massimo (maximizing → si basa la scelta sul confronto anziché sulle proprie esigenze).

La tendenza alla soddisfazione (basata NON su ciò che si pensa sia meglio, ma su ciò che si desidera) si associa a minore tensione e a maggior benessere dopo aver scelto.

Il modo migliore per scegliere dovrebbe essere quindi: credere in quello che si fa, dare valore le proprie scelte, passare alla fase attuativa per vivere e fare al meglio ciò che si è scelto, infine puntare al massimo migliorandoci.

Credere in ciò che si fa (presuppone autonomia)

→ farlo bene (presuppone autoefficacia)

→ farlo meglio (presuppone una visione incrementare delle proprie abilità)

8. APPLICAZIONI: LA MOTIVAZIONE SUL LAVORO, A SCUOLA, NELLO SPORT, NELLA PRATICA CLINICA

LA MOTIVAZIONE È NEL SINGOLO O NEL CONTESTO?

Nei contesti negli ambienti di lavoro in cui si vuole incrementare la motivazione ci si chiede se operare livello individuale o di gruppo, e ciò implica comprendere se la motivazione sia collocata principalmente nel singolo o nel contesto:

Prima prospettiva Maehr e Midgley → la motivazione nell'ambiente: il contesto spinge emotiva verso gli obiettivi e persone diverse in condizioni simili, sviluppano motivazioni simili. Chi sono contesti che tendono a giudicare (persone valutate in base ai risultati, obiettivi alla prestazione) e altri contesti che portano le persone crescere (senso di comunità, persone valutate per ciò che sono, obiettivi alla padronanza). I primi portano a un senso di autoefficacia, i secondi portano a un senso di controllo esterno che porta ricadute negative sulla motivazione.

Seconda prospettiva, interazionista → è necessario considerare l'interazione fra la persona che possiede una motivazione e il contesto che può risultare congruente in contrapposizione con essa. **Linnenbrick, teoria degli obiettivi:** la situazione ottimale prevede un ambiente caratterizzato da obiettivi alla padronanza e allo sviluppo dell'individuo. Gli ambienti che invece promuovono obiettivi alla prestazione, si differenziano se la dimostrazione dei risultati è a base individuale o di gruppo: la di sottendere uno su situazione di obiettivo caratterizzata dalla contemporanea presenza di miglioramento del singolo e del nostro gruppo, che presenta effetti benefici. Gli obiettivi del singolo, sono fondamentali le componenti emotive di coinvolgimento; che gli obiettivi suggeriti dal contesto sono cruciali dinamiche di gruppo come il senso di coesione.

Terza prospettiva → la motivazione è nel singolo sono i suoi pensieri le sue convenzioni a motivarlo o demotivarlo. Caso tipico: impotenza appresa → deficit motivazionali primario, quindi non conseguente ad altre problematiche che si caratterizza per avere imparato sentirsi impotente. Si instaura quando la persona dopo molti insuccessi ha sviluppato la convinzione di non avere il controllo sulla situazione e di non poter far nulla per sfuggire le avversità (marcata tendenza ad attribuire gli insuccessi a cause interne stabili e non controllabili come la mancanza di capacità); gli insuccessi vengono ricordati con maggiore probabilità (conferma della visione) l'impotenza appresa manifesta tra deficit: cognitivo (io non posso, non riesco, non so fare) motivazionale (io scappo, evito, non voglio pensarci) emotivo (io mi vergogno, non valgo, mi rassegnò). L'impotenza appresa fa tendere al pessimismo. Se si ricordano i successi, verranno attribuiti al caso o alla facilità del compito.

→ Per intervenire nei contesti sul livello motivazionale, è importante analizzare tanto il contesto quanto il singolo e sia a livello individuale che di gruppo.

COSTRUIRE LA RESILIENZA

per eccellenza la caratteristica della materia, studiate in fisica, che fa sì che un corpo possa esser certa flessione, distorsione curvatura, mantenendo la capacità di tornare nella forma originale. La resilienza favorita da un sistema di pensieri convinzioni che si riferiscono alla controllabilità di ciò che accade (io posso uscire dal momento difficile), ma implica anche abilità e competenze sociali (gli altri credono in me mi sostengono. Sono una persona su tre sembra essere resiliente → importanza di rafforzare questa capacità: affrontare lo stress senza soccombere.

Modalità per costruire la resilienza:

Aspetto relazionale: il principale fattore su cui far leva consiste nel privilegiare le relazioni affettive: la vicinanza altrui fa emergere un senso di fiducia in sé e di autoincoraggiamento (importanza della famiglia delle relazioni supportive), alimentato dal fatto di sentirsi protetti.

Percezione di autoefficacia: Sentire di poter svolgere in un compito porta coinvolgimento e sentire che gli altri contano su di noi, e si aspettano che riusciamo, porta a sviluppare un atteggiamento che consente di ridurre il disimpegno.

Impegno effettivamente prodigato: le attività finalizzate consentono di acquisire abilità e attitudini che vanno a costituire una riserva di risorse strumentali per affrontare ulteriori difficoltà future.

Gestione delle emozioni: la resilienza viene costruita grazie anche alla capacità di esperire emozioni positive anche in situazioni problematiche, sapendo gestire quelle negative e l'ambivalenza.

LODARE E INCENTIVARE:

E' tipico lodare o fornire incentivi esterni alla prestazione per sostenerla e incrementarla (bonus, medaglie). Ma alcuni studi approfondiscono gli effetti della lode:

- Lepper, Greene e Nisbett evidenziano come il premio riduca la motivazione intrinseca in bambini di età prescolare;
- Mueller e Dweck hanno trovato che lodare l'abilità (sei intelligente) rende vulnerabili e fragili nel vivere le situazioni di insuccesso. Diversamente, lodare l'impegno (ho visto quanto ti sei applicato) sostiene il sistema di fiducia e presenta risvolti positivi sia per quanto riguarda la prestazione, che risulta quindi accresciuta, che per le componenti motivazionali che si rafforzano.

Ci sono elementi che sembrano indicare vantaggi svantaggi nelle dare premi e rinforzi: il rinforzo ha effetti sulla prestazione (teoria comportamentista), e quindi orienta il comportamento manifesto, ma non informa sulle intenzioni e le motivazioni sottostanti. Esistono molte persone che agiscono solo mosse da contingenze esterne (salario): risulteranno magari produttive, ma la loro motivazione non sarà legata al lavoro in sé. Chi è motivato dal compiacere, migliorerà per rafforzare la relazione (in questo caso il rinforzo è motivante più per chi lo dà, che per chi lo riceve).

Lepper ha studiato fattori di rischio (demotivanti) e fattori a sostegno della motivazione: →

TAB. 8.2. Effetti della lode

A SOSTEGNO DELLA MOTIVAZIONE	A RIDUZIONE DELLA MOTIVAZIONE
Promuove l'autoefficacia [Bandura 1997]	Ipertustificazione del comportamento: difficile essere motivati per ragioni di opposta natura [Lepper, Greene e Nisbett 1973]
Sostiene la percezione di competenza e l'autonomia [Deci e Ryan 1985a e b]	Riduce la percezione di competenza se data per compiti facili [Meyer 1992]
Crea stati emotivi positivi [Blumenfeld <i>et al.</i> 1982]	Crea pressione [Baumeister, Hutton e Cairns 1990]
Rinforza il comportamento [O' Leary e O' Leary 1977]	Promuove il confronto sociale e l'invidia [Kohn 1986]
Favorisce l'attribuzione all'impegno [Mueller e Dweck 1998]	Favorisce l'attribuzione all'abilità [Kamins e Dweck 1999]
Sostiene l'autoregolazione [Schunk e Zimmerman 1997]	Favorisce un locus di causalità esterno [Deci e Ryan 1985a e b]
Dà informazioni su come si sta procedendo [Koestner, Zuckerman e Koestner 1987]	Sostiene un atteggiamento di strumentalità verso il compito [Birch, Marlin e Rotter 1984]

Fonte: Adattata da Henderlong e Lepper [2000].

Secondo **Lepper e Henderlong** una buona lode deve essere:

- Credibile, specifica, contingente;
- Centrata sulla prestazione e non sulla persona;
- Sostenitrice della percezione di autonomia e non creatrice di dipendenza;
- Favoritrice della percezione di competenza e di autoefficacia;
- Essere informativa su ciò che si aspetta e su come si sta procedendo.

La lode è motivante se fa leva sulla motivazione intrinseca, sulla percezione di autonomia, sull'attribuzione all'impegno, sull'assenza di confronto sociale e sul piacere di svolgere il compito a prescindere dal riconoscimento. La motivazione intrinseca è indispensabile ai fini della riuscita e al benessere della persona. Dire "ti sei impegnato" porta a sviluppare un senso di autoefficacia e di controllo sull'evento, mentre dire "sei bravo" porta a percepire un senso di fatalità (o lo sei o non lo sei). La motivazione intrinseca riguarda l'interesse, che è un fattore capace di persistere nonostante le delusioni. La motivazione estrinseca riguarda la ricompensa e quei fattori che se vengono a mancare, portano la motivazione a dirigersi verso altre attività più gratificanti estrinsecamente.

In ambito clinico si parla di **motivazione al trattamento** (per es. motivazione a smettere di fumare): anche questo tipo di motivazione può essere intrinseca (abbandonare un'abitudine dannosa per la salute) o estrinseca (compiacere ai familiari). L'alleanza terapeutica più forte nel primo caso, motivo per cui prima dei trattamenti si indaga sull'aspetto motivazionale, per prevedere il livello di successo della terapia, con colloqui appunto motivazionali.

ESSERE MOTIVATI PER TRASMETTERE MOTIVAZIONE

Nonostante l'intenzione di incoraggiare, niente incentivi possono fare ascendere la motivazione intrinseca, soprattutto se focalizzati sulla persona (qualora questa abbia molto bisogno di accondiscendenza, o qualora gli incentivi focalizzati sulla persona siano gli unici). Le persone che usano molto il "bravo!", probabilmente sono state a loro volta motivate così (apprendimento per imitazione). Abbiamo però modo di motivare noi stessi e indipendentemente dal contesto e dai rinforzi: persone appassionate riescono a trasmettere questo tipo di passione/motivazione → insegnanti motivati sono fonte di motivazione per gli studenti visto che la motivazione, come le emozioni, è contagiosa.

Collins ha studiato gli **indicatori di entusiasmo**: voce variata nel volume e interazione, occhi aperti e illuminati, ampia gestualità, elementi di energia e vitalità nel corpo, massimo uso nelle espressioni facciali.

Oltre l'entusiasmo, è importante il clima: autonomo (favorisce l'iniziativa, promuovere l'emergere della passione) o controllante (diminuisce il senso di autoefficacia). Un ambiente che passa il messaggio "l'importante è il risultato" tende a far emergere *obiettivi alla prestazione* → la persona che riceve il messaggio recepisce di dover dimostrare le proprie capacità, e capisce che non contano i propri vissuti emotivi, ma solo quello che ottiene; impara valutarsi per ciò che rende. Un ambiente orientato verso *obiettivi alla padronanza* valorizza il percorso, il processo, la diversità negli stili e l'emotività: importante è crescere e scoprire e non solo fornire risultati. Tra contesto e obiettivi deve esserci congruenza: è poco produttivo stimolare una motivazione intrinseca in ambienti dove si enfatizza la prestazione: da un lato si premerebbe per la voglia intrinseca di imparare, e dall'altro si trasmetterebbe messaggio che conta dimostrarsi bravi, valutando risultati e non progressi.

Poiché la motivazione è contagiosa, gli insegnanti che sentono di avere autoefficacia e di essere in grado di gestire in modo autonomo la propria classe, riescono anche a perseguire obiettivi alla padronanza.

La motivazione può contagiare anche negli effetti farmacologici (addirittura nel placebo): il clima di fiducia incide sull'efficacia della terapia.

OBIETTIVI, EMOZIONI E BUONE PRESTAZIONI

Contrariamente al senso comune, sono le emozioni a determinare i buoni risultati e non viceversa. Le motivazioni producono effetti a livello cognitivo: emozioni positive, favorite dagli obiettivi alla padronanza, consentono un incremento dei livelli di dopamina, che a sua volta aumenta la memoria, l'attenzione, l'interesse, e l'autoregolazione. Il consiglio è di promuovere ciò che consente emotività positiva, con l'adozione di obiettivi alla padronanza.

Obiettivi alla padronanza (**M=Mastery**) e alla prestazioni (**P=Performance**)

per gli obiettivi alla padronanza: gli effetti sono indipendenti dall'orientamento ad affrontare o dall'orientamento a evitare;

Per gli obiettivi alla prestazione: gli effetti sono differenti a seconda che la spinta sia quella di voler dimostrare che si sa (orientamento ad affrontare → caratterizzano persone che ritengono di possedere abilità e che nel tempo hanno ottenuto successi) o quella di evitare di impegnarsi nel timore di dimostrarsi incapaci (orientamento ad evitare → caratterizzano persone che si percepiscono meno grave e hanno conseguito fallimenti che temono di ripetere). Ci sono emozioni che discendono dalla semplice attività (gioia noia rabbia), e vi sono emozioni che dipendono dai risultati conseguiti (con focalizzazione retrospettiva:

AB.8.4. Relazioni fra obiettivi ed emozioni

FOCALIZZAZIONE	EMOZIONI		VALENZA	
	POSITIVA	NEGATIVA		
Attività	Gioia	M+	Noia e rabbia	M
Risultato	Speranza	M+	Ansia e sfiducia	P_Ev+
Prospettiva	Orgoglio	M+ P_App+	Vergogna	P_Ev+
Retrospettiva				

Legenda: M+ = correlazione positiva con obiettivi alla padronanza; M- = correlazione negativa con obiettivi alla padronanza; P_App+ = correlazione positiva con obiettivi alla prestazione, orientamento ad affrontare; P_Ev+ = correlazione positiva con obiettivi alla prestazione, orientamento a evitare.

orgoglio vergogna VS con focalizzazione in prospettiva speranza, ansia e sfiducia). Chi abbraccia obiettivi alla prestazione, proverà emozioni sulle relazione ai risultati conseguiti

Secondo Elliot: sono gli obiettivi a generare il vissuto emotivo → le rappresentazioni dei risultati futuri da conseguire o evitare portano agli obiettivi, i quali spingono a dare un significato (appraisal) alle situazioni. Queste portano a generare particolare emozioni, in concomitanza a fattori come credenze, teorie implicite e concetto di se.

Inoltre le valutazioni cognitive sono legate a elementi più profondi come i motivi impliciti (affiliazione, riuscita, potere → disposizioni stabili) e Sé attuali, imperativi, ideali.

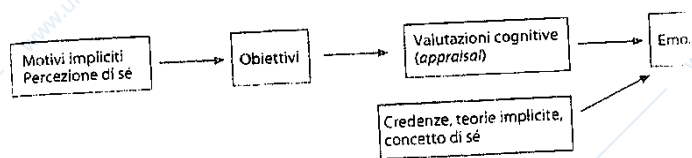


fig. 8.2. Dai motivi alle emozioni.

Teoria di Pekrun dei Valori-Obiettivi: attenzione alle dimensioni della **controllabilità percepita** e del **valore**. Dare valore a una situazione e pensare di riuscire a controllare l'esecuzione del compito per raggiungere il traguardo desiderato, porta a **emotività positiva**; valutare un obiettivo importante ma percepire di non avere il controllo porta emozioni di **rabia e sfiducia**. Un quadro con poco valore e poca controllabilità porta a **vergogna**. Tali relazioni fra obiettivi e le emozioni diventano talmente routinari per cui la realtà si osservano persone che tendono a provare sistematicamente una certa emozione, le quali dipendono dall'insieme di obiettivi e significati strutturati. Per portare l'affettività ha valenze positive bisogna lavorare su strutture cognitive e valutazione di controllabilità su cui reggono tutti i pensieri-credenze-convinzioni

$$\text{Affettività positiva (+ gioia, speranza, orgoglio, - noia e rabbia)} = (C) \text{ controllabilità percepita (percezione di competenza, attribuzione all'impegno)} \times (V) \text{ valore soggettivo (dell'attività o del risultato)}$$

C e V alti = obiettivi alla padronanza
 C basso e V alto = obiettivi alla prestazione, orientamento ad affrontare
 C e V bassi = obiettivi alla prestazione, orientamento a evitare

fig. 8.3. Teoria controllo valore e obiettivi.

IMPLEMENTARE AMBIENTI OTTIMALI

Un'alta motivazione aumenta i livelli di benessere percepite sostiene la prestazione, e poiché la motivazione contagiosa è utile individuare strategie per rendere gli ambienti ottimali.

Ryan e Deci, con la teoria dell'autodeterminazione distinguono fra un orientamento controllato (la persona si sente costretta ad assumere comportamenti, deve rispettare scadenze, lavora in base ai rinforzi e a direttive, vuole dimostrare di essere brava) e un orientamento autonomo (la persona sente di poter scegliere liberamente).

L'orientamento autonomo è collegato a una motivazione intrinseca e da una percezione di equilibrio fra abilità personali e difficoltà del compito, favorisce l'iniziativa personale, l'assunzione di responsabilità. **Il rinforzo non è sempre negativo: non danneggia la motivazione intrinseca se non è legato alla prestazione e viene dato in modo inatteso.**

Gli elementi della tabella facilitano o ostacolano l'emergere della motivazione intrinseca e fanno leva sull'soddisfamento dei bisogni fondamentali di competenza, autonomia, relazione. Ognuno possiede entrambi gli orientamenti in diversa misura e in età adulta il prevalere di uno dell'altro influenzerà se le caratteristiche di personalità.

Vansteenkiste: studio della relazione fra 2 dimensioni

Orientamento controllato VS orientamento autonomo

Obiettivi intrinseci VS obiettivi estrinseci

Incrociando le dimensioni si è visto che l'ambiente migliore è quello orientamento autonomo + obiettivi intrinseci → sviluppo autodeterminazione e libertà da pretese → emotività positiva, migliore coping, apprendimento più profondo. L'ambiente ottimale, stimola principalmente la capacità di farcela (supporto sociale è fondamentale) e poi la libertà di poter scegliere cosa fare. Per stimolare l'autodeterminazione, l'approccio inverso (prima dare la libertà di scelta e poi supportare la competenza) non è produttivo: la persona si troverebbe a dover scegliere senza aver sviluppato le adeguate competenze. Poter scegliere e volerlo fare non possono essere staccati dal fatto di sentirsi capaci di affrontare i compiti associati.

L'ansia è la sensazione che accompagna la ridotta percezione di controllo.

Secondo la teoria attributiva, l'ansia deriva dal vedere la causa del fallimento nella mancanza di abilità.

Secondo Pekrun, l'ansia è legata allo scarso controllo percepito in compiti importanti.

Secondo Ryan e Deci l'ansia dipende da una regolazione che non è interna ma che può essere esterna, introiettata o assente

Secondo Higgins l'ansia deriva da un ought self, che determina la percezione di obbligo e quindi non controllo delle cose da fare.

Tutte queste teorie spiegano l'origine dell'ansia in base alla percezione del controllo personale: più si ha percezione di controllo, migliore è la motivazione perché è libera da emotività negativa come l'ansia.

TAB. 8.5. Elementi che favoriscono un orientamento controllato o autonomo

FAVORISCE L'ORIENTAMENTO CONTROLLATO (MAL MOTIVATO)	FAVORISCE L'ORIENTAMENTO AUTONOMO (MEGLIO MOTIVATO)
Suggerire paure (soprattutto legate al Sé)	Fornire speranze
Explicitare che ciò che conta è il risultato	Valorizzare le conquiste
Dare scadenze	Consentire di scegliere
Imporre obiettivi	Favorire il comportamento esploratorio
Fornire direttive (impedisce la creatività)	Promuovere il senso di appartenenza
Fare pressione	Favorire la cooperazione
Valutare	Non giudicare
Explicitare che l'obiettivo è il rinforzo (esempio regalo) non l'attività in sé	Sostenere le ragioni intrinseche per fare una cosa
Spingere a eseguire cose che una persona non sa fare e/o di cui non capisce il senso	Suggerire un senso per un comportamento che sembra non interessante

MOTIVAZIONE E SVILUPPO

La motivazione è un processo dinamico che subisce trasformazioni nel tempo. Le persone vivono in ambienti sociali che trasmettono convinzioni e adottano pratiche educative tali da promuovere alcune motivazioni e scoraggiarne altre. Le ricerche longitudinali, dimostrano che nel periodo della scuola dell'obbligo le motivazioni intrinseche nel tempo scendono, ma quelle estrinseche rimangono stabili. Ultimamente si è scoperto che decrescono entrambi i tipi di motivazione: quella estrinseca cala alle elementari e quella estrinseca cala in adolescenza. Questo calo è attribuito a fattori fra cui il più importante il contesto scolastico: ambiente orientato alla risultato, che porterebbe a promuovere il desiderio di affrontare cose facili di scegliere percorsi più brevi, non essendo l'obiettivo reale imparare, ma ottenere il voto. Dal momento che il profitto (anche nella vita adulta) è legato soprattutto a una motivazione intrinseca, è importante evitare questo calo.

Secondo Harter è fondamentale l'ambiente sociale per sostenere la motivazione intrinseca: un ambiente che è orientato alla padronanza e al progresso nei compiti (più che al risultato) incoraggerà la persona che si sta imparando, a prescindere da il livello raggiunto. L'ambiente giudicante, impedisce lo sviluppo autonomo della competenza.

Deci e Ryan insistono su un ambiente sociale che favorisce l'autonomia e un equilibrato sviluppo dei bisogni di competenza autonomia e relazione, ambiente non controllante, in modo da far percepire le persone come esseri in crescita.

Anche le credenze vengono influenzati dal contesto: in particolare per lo stile attributivo (modalità adottate per spiegare successi e insuccessi) vediamo credenze di autoefficacia (credere di riuscire), teorie implicite entitarie (si nasce così), le teorie implicite incrementali (si diventa così). Lo stile attributivo ricalca quello dei genitori e degli insegnanti, l'autoefficacia si apprende per imitazione (Bandura), le teorie implicite si costruiscono in base ai feedback ricevuti.

- ➔ Le componenti ma motivazionali non discendono solo dal contesto, ma vengono influenzate da esso. Esistono però anche predisposizioni genetiche come si può vedere per le tendenze all'evitamento: esiste ansia di tratto e paura di fallimento legata variabile di personalità ➔ l'emotività negativa sembra avere una matrice genetica sei forte come dimostrato da studi sui gemelli diversamente da quanto avviene per l'emotività positive per cui l'ambiente è più influente.

Teoria di **ipergustificazione**: l'introduzione di un premio a fronte di un comportamento spontaneo riduce la motivazione intrinseca. Questa teoria sostiene che una motivazione esclude l'altra. **Teoria Script**: se lo script non è mantenuto c'è una diminuzione della motivazione.

Teoria rinforzo come premio controllante: il premio dato in presenza di motivazione intrinseca fa sentire il soggetto troppo controllato e lo porta a perdere l'interesse per l'azione fino a quando non torna una motivazione estrinseca.

Per Obiettivo si intende l'orientamento che viene dato al proprio comportamento. Gli obiettivi hanno origine da processi di socializzazione. In particolare gli obiettivi alla prestazione (dimostrare agli altri che si è bravi e che si vale) sono perseguiti maggiormente nella società embedded, dove l'importante è mantenere alto il prestigio del gruppo, ottenere l'approvazione sociale, mostrare competenza e abilità confermarsi alle norme.

- Mentre quelli alla padronanza (voler crescere, migliorare) vengono perseguiti di più in quelle "autonome" in cui le persone sono libere di esprimere le proprie preferenze, la propria unicità, senza dover prestare troppa attenzione all'approvazione sociale.

Dweck sostiene che: gli entitari preferiscono gli obiettivi alla prestazione ovvero desiderano "dimostrare agli altri" di essere capaci e bravi (ciò che sanno fare e chi sono) gli incrementali preferiscono perseguire obiettivi ovvero desiderano padroneggiare la situazione e sviluppare le proprie competenze.

9. MOTIVAZIONE E FELICITÀ

Cosa sia la felicità è un quesito che ha interessato i pensatori fin dagli albori della civiltà. La moderna branca di psicologia positiva distingue 3 prospettive o livelli di felicità: **sensazione (emozioni positive), significato e impegno**.

Prospettiva basata sulle sensazioni: good-bad (buono vs cattivo): le persone in un aumento osceno tono le donne prevalentemente positivo o negativo ovvero prova soprattutto emozioni + o -. Dalla somma di queste azioni, per gli altri temporali considerati, si ottiene nel livello di individuare di felicità sbilancio fra emozioni positive e negative è la misura della felicità.

Prospettiva basata sul significato: la felicità dipende dal significato personale dato agli eventi ➔ si tratta del **benessere soggettivo (SWB)** operazionalizzato come **soddisfazione per la propria vita**: la persona tanto più felice quanto più è soddisfatta cioè ha avvicinato il sè reale al sè ideale.

Prospettiva basata sul benessere personale (PWB): Ryff e Singer sostengono che le persone sono portatrici di una tendenza innata

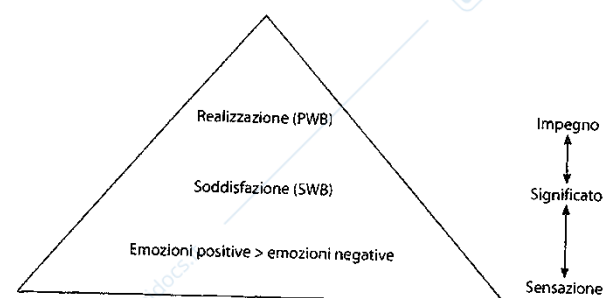


fig. 9.1. Le tre prospettive della felicità.

da crescita e alla realizzazione di sé, che si esprime attraverso bisogni da soddisfare per essere felici. Per essere felici quindi bisognerebbe impegnarsi nel realizzare i propri bisogni. Anche Ryan e Deci la pensano così: la felicità dipende dal livello di soddisfacimento dei tre bisogni innati e universali di competenza, autonomia e relazione; a una prospettiva basata sull'impegno da parte dei singoli dell'ambiente nel soddisfare bisogni che facilitano il percepirsi in crescita. Le persone si sentono felici quando sentono di stare a realizzando il proprio potenziale (prospettiva eudemonica).

Queste tre prospettive hanno in comune il fatto che la felicità è definita dalla persona stessa e non dall'oggettività dei fatti. Per riunire tre modelli in una piramide si potrebbe dire che **per essere felici è importante che ciò che facciamo ci piaccia (sensazione), sia utile (significato) e abbia un senso per sé e per gli altri (impegno)**. Per essere felici, tutti e tre i livelli devono essere realizzati altrimenti si ricade in casi particolari come quelli dell'edonismo in cui si prova piacere, ma non felicità (mancano realizzazione e soddisfazione). Essere felici non significa quindi provare emozioni positive ma anche il sentirsi soddisfatti percepirsi realizzati. Fondamentale è accettare se stessi: concetto alla base di Erikson, Rogers, Maslow (importanza dell'esperire fiducia). Il maggior ostacolo alla felicità è quello che noi stessi ci diamo, come credere di non poter essere felici.

Fenomeno **hedonic treadmill**: dopo aver provato un'emozione positiva o negativa forte, più fatti concreti, si torna allo stato di umore preesistente predeterminato dal nostro genotipo, impiegando un lasso di tempo che varia in base alle circostanze. L'emotività va scemando, tramite il recupero emozionale, ma la felicità, se c'è, resta.

Possono anche esserci delle cause organiche ai disturbi dell'umore come la depressione, ma in questo caso si parla del primo livello della piramide: se le sensazioni possono avere una componente genetica, la soddisfazione e la realizzazione no: quindi tutti possono essere felici.

MOTIVATI ALLA FELICITÀ

per felicità si può intendere il benessere che ci deriva da essa (motivazione intrinseca) e tutto ciò che la felicità ci consente di ottenere (motivazione estrinseca). La felicità è quindi un processo più che un obiettivo che avviene grazie a impegno e soddisfazione la quale deriva dalla percezione di controllo sulla possibilità di essere felici.

Secondo Diener e Biswas-Diener per conquistarsi la felicità occorrono sette cose:

- avere obiettivi in cui si crede impegnarsi per conseguirli
- coltivare relazioni sociali
- benessere materiale adeguato e non eccessivo
- coltivare le motivazioni e le emozioni spirituali (gratitudine/compassione)
- avere un temperamento favorevole
- usare l'intelligenza x fare scelte sagge
- esercitare il proprio pensiero attraverso la tecnica **AIM: attenzione- interpretazione- memoria**

si tratta di prestare attenzione alle cose positive, interpretare

positivamente ciò che accade e ricordare fatti positivi → a fare felici e ciò di cui riempiamo la mente: benedire la propria vita leggendo impositivo quello che ci accade tramite la **strategia del savoring**: appena accade qualcosa consiste nel produrre immagini vivide, unite alla voglia di ricordare. Il benessere possibile non solo in assenza di tristezza, ma anche grazie alle risorse positive.

Le ricerche che hanno svolto, dimostrano che ciò che più correlato alla felicità è dato dalle relazioni sociali: tutte le persone che si definiscono molto felici dichiarano di avere relazioni sociali di buona qualità; altre condizioni sono importanti ma non sufficienti (stabilità emotiva, assenza di patologie, estroversione...). Ci si è anche chiesto quale funzione abbiano le emozioni positive nella felicità: le persone felici per la maggior parte del tempo provano emozioni positive ma non estatiche o euforiche. E si trovano anche emozioni negative, ma non estreme.

Le persone molto infelici invece sperimentano ugualmente emozioni positive e negative e in modo più estremo, mentre le persone felici non hanno emozioni molto estreme e possiedono un sistema emotivo che reagisce in modo più appropriato agli eventi della vita. La felicità molto correlata alla spinta al crescere che viene soddisfatta: seguire il valore in cui si crede e sentirsi immersi in ciò che si fa.

Cercare la propria felicità non è una forma di egoismo perché un nostro diritto; le ricerche dimostrano che le persone non solo sono predisposte essere felici ma a livello medio lo sono. La felicità è un processo dato dal significato che diamo alle cose fatte. È una forza da usare

TAB. 9.1. Le sei componenti dell'autorealizzazione/felicità individuate da Ryff e Singer

BISOGNO DA SODDISFARE	CIO CHE CI FA CRESCERE
Autoaccettazione	Fiducia in sé, accettazione dei propri limiti, non desiderare d'essere una persona diversa
Relazioni sociali	Fiducia negli altri, apertura e accoglienza, preoccupazione per il bene altrui
Scopi di vita	Dare significato a ciò che si fa, integrare il passato e trarne forza per il futuro, stabilire dei propri obiettivi e perseguirli
Crescita	Essere aperti a nuove esperienze, percezione di crescita personale, sentire che si stanno sviluppando le proprie potenzialità
Autonomia	Sentirsi liberi, determinati, svincolati da pressioni sociali, dal conformismo, dalla dipendenza psicologica da qualcuno, realizzare le proprie, non le altrui aspettative, fare per sé e non per dimostrarsi bravi e che si vale
Dominio sull'ambiente	Sentirsi competenti, padroneggiare le proprie abilità e le situazioni, creare i contesti più adatti ai propri valori e bisogni

LA TEORIA "AMPLIA E COSTRUISCI" (BRADEN AND BUILT)

quali sono gli effetti delle emozioni positive sulla salute psicologica e fisica: emozioni positive contribuiscono a farci stare bene e allargano le prospettive; ci impediscono di cadere in uno stato struggente e ci indirizzano invece verso uno stato creativo ricco di connessioni sociali e apertura. Le emozioni positive favoriscono il buono stato di salute, aumentando le difese immunitarie e migliorando l'attività cardiovascolare. Non è importante trovare poche emozioni negative, ma è importante che queste vengano bilanciate da un sufficiente numero di emozioni positive, questo aiuta per la salute.

Emozioni positive ampliano il pretore di pensieri, attenzione, desideri, intuizioni attraverso l'instaurarsi di un **processo circolare fatto di ampliamento (broaden) e costruzione (built)** di risorse fisiche, intellettuali, psicologiche e sociali. Si tratta di un sistema dinamico e in crescita a partire dalle condizioni iniziali, secondo una modalità a farfalla (il movimento da ali che fa perno sulla struttura centrale causa dei cambiamenti all'esterno): stabilità globale unita a una stabilità imprevedibile → imprevedibilità più positività = miglioramento di tutte le relazioni. Staticità = caratteristica delle emozioni negative che si focalizzano sul problema del momento, anziché permettere una visione più ampia e complessiva.

È giusto che ci siano anche emozioni negative, funzionale all'adattamento all'ambiente e alla fuga dei pericoli: le emozioni negative non sono l'opposto delle positive, ma hanno una funzione differente.

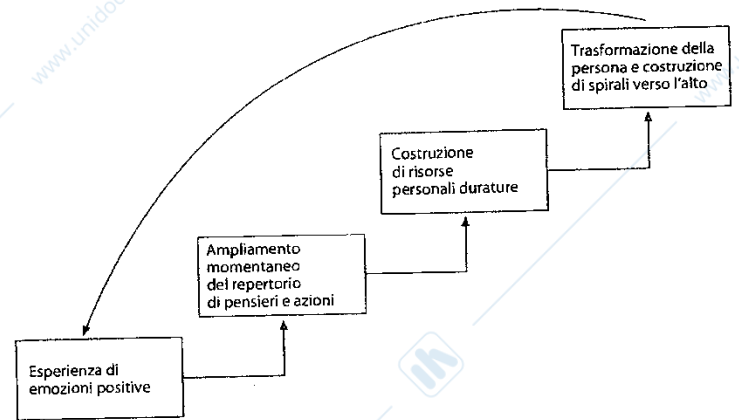


fig. 9.2. Effetti positivi delle emozioni positive: la teoria amplia e costruisci di Fredrickson.

MOTIVATI AL SUCCESSO

se la felicità sembra un obiettivo da raggiungere indirettamente, il successo è ciò che si persegue direttamente: il successo è quello che muove il nostro agire. Per ogni persona e l'oggetto del successo cambia: c'è chi cerca successo nel lavoro e cerchi in amore. Il successo può essere inteso in termini assoluti (raggiungere X) o relativi (migliorare X). Un successo le persone tengono provare orgoglio, sorpresa e soddisfazione ho capitare anche che si provi paura, rabbia tristezza per le seguenti quattro spiegazioni:

1. possibile incongruenza fra motivi impliciti e espliciti: i motivi impliciti si riferiscono le disposizioni di base (riuscita, potere, affiliazione); i motivi espliciti sono gli scopi consapevolmente abbracciati. I due possono essere in conflitto, motivo per cui il raggiungimento del motivo esplicito non porta a sentire soddisfatto il motivo profondo. Se due piani sono incongruenti si crea un **agente stressante nascosto (hidden stressor)** ci crea un senso di frustrazione impedisce di essere felice pur avendo raggiunto traguardi
2. desiderabilità di quanto si ottiene o si diventa: si è felice di quello che si ha o si è felice di quello che si è. La felicità discende per soddisfare entrambe le esigenze, motivo per cui una persona insoddisfatta non ha quello che vuole oppure non vuole quello che ha
3. contrapposizione dei sistemi wanting e liking. Quando il sistema wanting prende il sopravvento, si è concentrati su raggiungere un traguardo anziché godere di ciò che si è tenuto e si viene ad avvertire una mancanza di controllo: la situazione al controllo sulla persona che si sente dipendente.
4. Secondo la teoria dell'autodeterminazione di Deci e Ryan, la soddisfazione dipende dalla risposta data ai bisogni fondamentali: la libera scelta, il sentirsi efficaci e valorizzati dal contesto sociale; invece di perseguire obiettivi forzati e non scelti non porta a una soddisfazione perché non consente di nutrire tre bisogni psicologici di base. Per arrivare al benessere fondamentale che il proprio comportamento venga percepito come autonoma non controllato

QUALE MOTIVAZIONE DÀ LA FELICITÀ?

Troviamo di qui di fianco le caratteristiche che rendono la motivazione fonte di felicità: infatti la motivazione non porta per forza essere felici, a volte si può essere motivati in modo ossessivo o non vedere loro che un compito finisca.

Un primo elemento è dato della **scelta**: la felicità dipende dal soddisfacimento dei tre bisogni primari di competenza, autonomia e relazione: non è importante quanto vengono soddisfatti ma che vi sia una risposta bilanciata ai tre bisogni grazie al sostegno dell'ambiente. La persona è felice quando sente di poter scegliere di **impegnarsi** con padronanza o competenza (Harter e Bandura), seguendo principi di **costruzione e flessibilità** dal momento che le motivazioni non sono stati che ma subiscono cambiamenti e sono quindi **flessibili** in relazione le situazioni da affrontare. Le motivazioni che rendono più felici sono quelle durature e **stabili**, che costituiscono la nostra struttura fino a confondersi con la personalità (non sono l'obiettivo del momento ma il motivo profondo, parte di noi stessi). Infine ci rendono felici le emozioni che regalano **emozioni positive**, eventualmente anche dopo un periodo

TAB. 9.3. Caratteristiche di un sistema motivazionale che genera felicità

CARATTERISTICA	MECCANISMO MOTIVAZIONALE
Scelta	Assenza di percezione di controllo esterno, locus di causalità interno
Impegno	Sviluppo della percezione di competenza in compiti valutati importanti per sé e scelti
Costruzione	Percezione di crescita di motivazioni funzionali ai motivi del profondo e agli scopi scelti e perseguiti. Visione incrementale delle proprie competenze
Flessibilità	Attribuzione all'impegno personale, a cause controllabili
Stabilità	Motivazione percepita come propria, come parte di sé, ancorata a processi di volontà orientati alla realizzazione
Emotività	Obiettivi che portano a esperire benessere ed emozioni positive anziché solo a raggiungere risultati

sofferto: la motivazione scelta esercitata con impegno competenza anche dopo un periodo di fatica portato a soddisfare i nostri bisogni (più che a raggiungere il risultato).

APPASSIONATI ED ENTUSIASTI

la soddisfazione intesa come stato transitorio di raggiungimento dell'obiettivo viene meno quando il traguardo viene raggiunto quel punto si investe in altri obiettivi (visione in cui sé ideale e sé reale coincidono). La soddisfazione intesa come senso di crescita e realizzazione, può risultare permanente purché la persona mantenga l'impegno la fatica di lottare per la propria felicità che era stato il bicchiere perché sono cave cosiddetto hai capito cosa ha detto (la persona si sente realizzata attraverso il processo di attualizzazione, cioè facendo emergere il suo potenziale).

Eventuali eccessivi livelli di felicità sono disfunzionali perché l'insoddisfazione è comunque un indicatore che qualcosa non funziona e quindi aiuta a crescere e a cambiare in modo attrattivo. Assenza di una insoddisfazione, priva le persone di un parametro per maturare dal punto di vista psicologico. Inoltre l'insoddisfazione stessa diventa fonte di motivazione perché origina da una distanza fra sé ideale e sé reale. Infine troppa felicità può condurre sottostimare problematiche da tenere invece in considerazione: l'assenza di preoccupazione rende la persona meno attenta nel conseguire gli obiettivi che reputa importanti → l'eustress sostiene la motivazione.

Una forma estrema ma non eccessiva di motivazione è la passione: essere appassionati significa identificarsi con un'attività che viene valutata importante in quanto diventa parte di sé (*sono un musicista e non faccio il musicista*). Vallerand distingue la **passione armoniosa** che presenta caratteristiche attrattive e innalza il benessere e la vitalità riducendo la depressione in ansia. E poi la **passione ossessiva** che si affaccia a caratteristiche meno oggettive come poca soddisfazione e incremento di emotività negativa quando si viene impediti nello svolgimento dell'attività. Appassionavano armoniosa facilita il passaggio da like a love: non solo trovare piacevole un'attività, ma amarla, investendoci tempo energia costantemente in modo costruttivo. La passione consente di ridurre i livelli di burnout (esaurimento emotiva depersonalizzazione prevalentemente presente nell'ambito sociale).

Per distinguere la passione armoniosa dalla passione ossessiva si deve vedere il livello della qualità di emotività positiva negativa: la passione armoniosa porta emotività positiva quando si svolge il compito (e si sceglie di dedicare il tempo a quell'attività); la passione ossessiva porta emozioni negative quando si viene impediti nel compito (e si percepisce che quella attività a prender troppo spazio nella propria vita al punto di non riuscire a smettere di farla e di soffrire nel momento in cui viene interrotta). Chi ha una passione armoniosa controlla la propria passione. Chi ha una passione ossessiva viene controllato dalla passione.

TAB. 9.4. Caratteristiche della passione armoniosa e di quella ossessiva

	PASSIONE	
	ARMONIOSA	OSSESSIVA
Autonoma, cioè liberamente scelta come importante		Controllata, scelta per proteggere il valore di sé davanti agli altri
Emozioni positive (quando l'attività è intrapresa)		Emozioni negative (se l'attività non può essere intrapresa)
Esperienza di flusso		Senso di frattura, ruminazione
Assenza di colpa		Colpa e vergogna
Non senso di pressione		Pressione a svolgere l'attività
Flessibilità nello scegliere quando impegnarsi		Impulso a impegnarsi il più possibile, difficoltà a smettere
Soddisfazione per sé		Senso di eccitazione incontrollabile
In armonia con altri aspetti della vita		Occupa troppo spazio nella propria vita