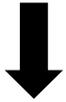


Unità didattica 1 – *Il ruolo dei soggetti nelle organizzazioni*

**Qualità del lavoro,
soddisfazione, benessere**

Approfondimento

Questione dei moventi personali, incentivi,
soddisfazione circa il rapporto contributo-benefici



Questione della qualità del lavoro nell'organizzazione,
della soddisfazione

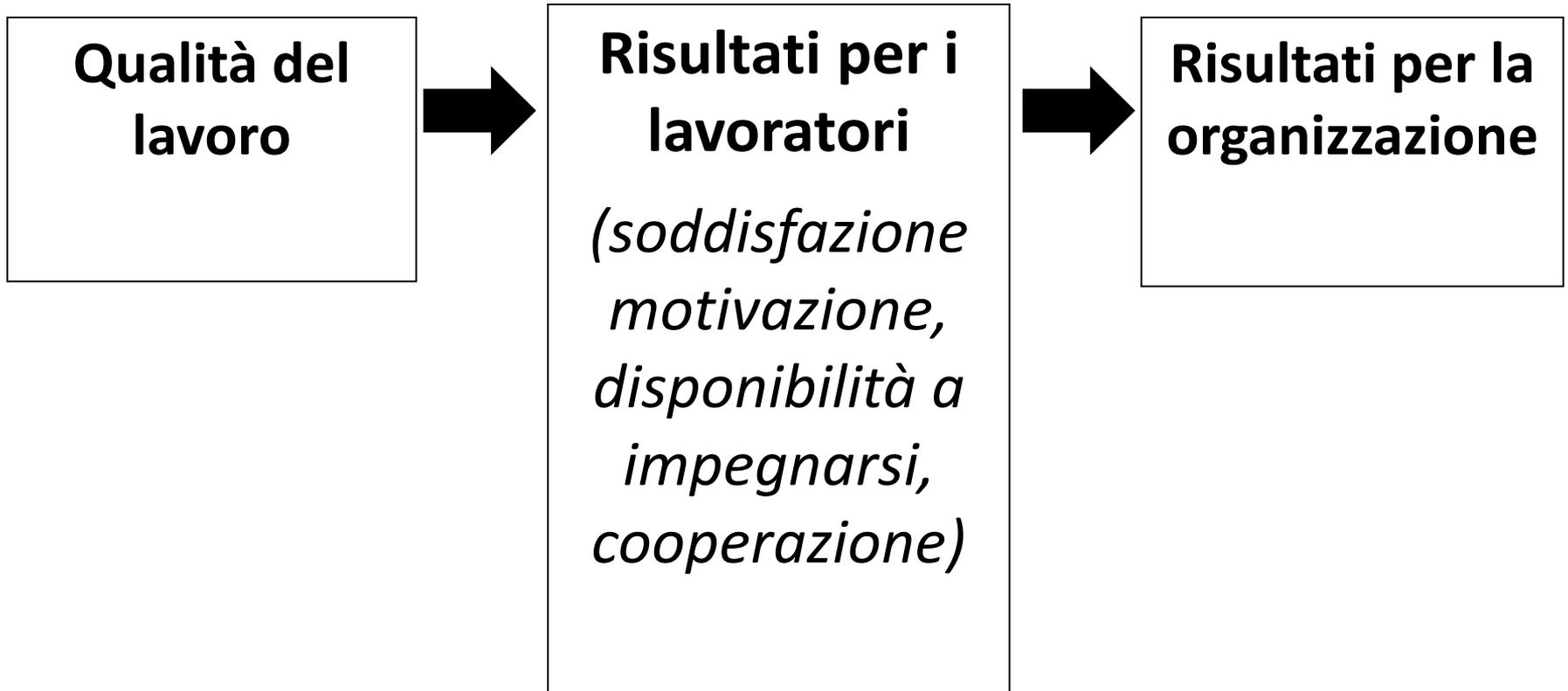


Qualità del lavoro: una definizione

Retribuzione
Sicurezza del posto
Tempi di lavoro
Caratteristiche dell'ambiente fisico di lavoro
Rapporti con i colleghi e superiori
Riconoscimento merito/professionalità
Prospettive di carriera
Libertà organizzativa del proprio lavoro
Varietà del lavoro
Partecipazione alle decisioni

“Sintesi” di vari aspetti del lavoro

Perché ci interessa?



Enfasi sui bisogni

Qualità del lavoro → si sono considerati quegli aspetti che soddisfano bisogni dell'individuo

... ossia moventi, aspettative verso il lavoro (ciò che ci si chiede, che si vorrebbe...)



Qualità del lavoro



Bisogni

Vari

**elementi
costitutivi**

del concetto,
che si possono
suddividere in
diverse

dimensioni

Bisogni

Bisogni

Bisogni

Retribuzione
Sicurezza del posto



Bisogni di sussistenza

Tempi di lavoro



Bisogni relativi al tempo

Rapporti con i colleghi e superiori



Bisogni di relazioni,
comunicazione

Riconoscimento
merito/professionalità



Bisogni di impegno,
gratificazione, crescita
professionale

Libertà organizzativa del proprio
lavoro. Partecipazione alle decisioni



Bisogni di autonomia, controllo

E la soddisfazione del lavoro?

Spesso utilizzata come *proxy* della qualità del lavoro. Vantaggio: semplifica la definizione e la misurazione. Ma pone dei problemi

Output percepito. È **influenzata da molteplici fattori**, che non riguardano direttamente la condizione lavorativa (Bastillo e Fernandez-Macias 2005)

Esempio: confronto con gli altri (in un determinato contesto organizzativo, economico-sociale, ecc.) → aspettative



Connessioni...

Bassa qualità del lavoro e/o soddisfazione possono condurre a abbandonare il lavoro (dimissioni), a impegnarsi meno (incluso assenteismo)





1913, stabilimento Ford di River Rouge (Detroit)

→ **Turnover 370%** (50.000 assunzioni nell'anno per avere, in media, una forza lavoro di circa 13.000 operai)

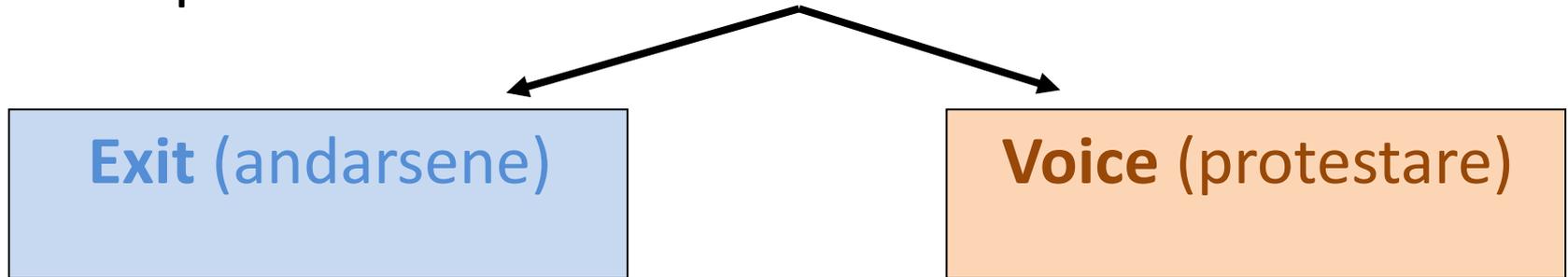


Elon Musk: «concedersi fino in fondo, incondizionatamente o andarsene»; impegno a lunghe ore di lavoro ad alta intensità

Moltiplicarsi di dimissioni; «Potrei essere eccezionale, ma non sono incondizionato» (lavoratore, profilo professionale alta qualificazione) → Motivi personali, non solo guadagno, ecc. anche vita privata

Un modello analitico

Principali linee di azione di un lavoratore insoddisfatto



Loyalty (fedeltà, fidelizzazione ← possibilità di dar voce al proprio malcontento, di trovare ascolto)