



Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

IL MONDO DEL LAVORO

Oggi giorno il mondo del lavoro sta cambiando, si è creata una spaccatura tra due modi opposti, da una parte ci sono le aziende che continuano ad organizzare il proprio lavoro alimentando il malessere dei propri dipendenti, mentre dall'altra parte ci sono quelle che cercano di prendersi cura del benessere dei propri dipendenti.

Relatrice: Prof.ssa Stefania Fantinelli
Laureando: Dott. Leonardo Pagano



Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa



Frank Gramuglia

I NUMERI DEL MONDO DEL LAVORO

In Italia, in media passiamo circa **1.725 ore l'anno al lavoro, il 30% della nostra vita**. In sostanza **lavoriamo 243 ore più dei francesi e 354 ore più dei tedeschi**, con una differenza sostanziale, il PIL pro-capite è più alto per entrambi, inoltre:

- lo stress da lavoro causa **il 60% e l'80% degli incidenti** ed è stimato che oltre **l'80% di tutte le visite mediche sia dovuto allo stress**;
- **l'87% dei lavoratori nel mondo è demotivato.**



Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

L'INDAGINE ESPLORATIVA

Questa ricerca si è resa necessaria in quanto la stagionalità fino ad oggi è stata inquadrata esclusivamente come una questione **economica**, senza andare ad esplorare l'impatto che esso ha sui **lavoratori stagionali a Vieste**.





Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

LE INTERVISTE

Questa ricerca ha comportato delle **interviste semi-strutturate** dei partecipanti nel mese di maggio 2024, all'approssimarsi della stagione estiva, le domande si sono concentrate sull'esperienza lavorativa durante **il periodo estivo**, sulle difficoltà incontrate, sulle emozioni provate e sulle risorse necessarie per affrontare le difficoltà che si incontrano e nella parte finale della intervista se l'azienda per cui lavora mette in atto **delle pratiche per il benessere del personale**.

Alle interviste hanno partecipato tre aziende turistiche della città di Vieste e sono state intervistate otto persone, **di cui cinque uomini e tre donne, entrambi di età compresa tra i 20 e 60 anni**.



Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

LE INTERVISTE

- Puoi raccontarmi la tua storia lavorativa nell'azienda in cui lavori?
- Come si svolge la tua giornata lavorativa durante la stagione estiva?
- Cosa ti piace dell'organizzazione lavorativa?
- Quali sono le sfide maggiori che devi affrontare durante la tua attività lavorativa?
- Cosa miglioreresti nell'organizzazione del lavoro?
- La fiducia è un valore importante all'interno dell'azienda in cui lavori?
- Qual è il momento più difficile della stagione estiva? Come vivi questo momento?
- Mi racconti un episodio particolare di come hai affrontato un momento di difficoltà sul lavoro.
- Quali sono le tue risorse per affrontare i momenti di difficoltà?
- Alla luce di quanto detto prima, l'azienda per cui lavori pensa al tuo benessere? In che modo?



Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

I RISULTATI

Dopo la trascrizione delle interviste, è stato condotto un processo di analisi utilizzando la metodologia **della Grounded Theory di Barney Glaser e Anselm Strauss (1967, trad. it. 2009)**. Questo approccio ha permesso di esplorare in modo dettagliato i dati raccolti e di identificare, direttamente da questi, le tematiche e le relazioni emergenti. L'analisi condotta ha portato alla creazione di:

- **241 codici:**
- **15 categorie esplicative:**
- **5 macrocategorie.**



Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa





Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

LE ORGANIZZAZIONI POSITIVE

Oggi giorno per “**Organizzazione Positive**” s’intende quei luoghi di lavoro che permettono alle **persone di fiorire**.

Numerose ricerche ci mettono a disposizione numeri che indicano che in ambito lavorativo la “**cultura**” **positiva** è in grado di determinare:

- **+ 300% d’innovazione (HBR);**
- **+ 44% retention (Gallup);**
- **+ 37 di vendite (Martin Seligman);**
- **+31% di produttività (Greenberg & Arawaka);**
- **- 125% di burnout (HBR);**
- **- 66% di assenteismo per malattia (Forbes);**
- **- 55% di turnover (Gallup).**



Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

LA CHIMICA POSITIVA

Il “**ciclo della positività**” è in grado di innescare nuove energie, che motiva le persone a investire in sé stessi, credere nel proprio potenziale e di conseguenza superare le proprie aspettative.

Abbiamo due modalità per affrontare le difficoltà:

- **reactive**, che è stata sviluppata dai nostri antenati per reagire e difendersi dalle minacce costanti a cui prima eravamo sottoposti. Pertanto, tutto ciò che ci mette in allerta, che disturba il nostro equilibrio mette il nostro organismo in modalità *reactive*;
- **responsive** viene attivata quando i nostri bisogni di sicurezza, soddisfazione e connessione vengono attivati, in sostanza in questa modalità il nostro cervello “frena”, in tal modo vengono prodotte sensazioni positive:



Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

LA SCIENZA DELLA FELICITÀ

È una disciplina giovane in quanto è l'integrazione e la convergenza di discipline consolidate nel tempo, in particolare **la psicologia positiva, le neuroscienze, la fisica quantistica, integrata da filosofia e discipline orientali.**

Bisogna dividere la felicità in due dimensioni:

- **dimensione edonica;**
- **dimensione eudaimonica.**



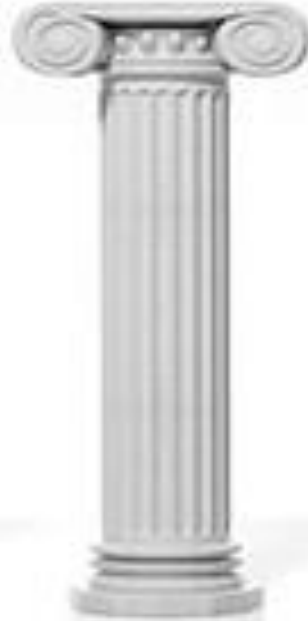
Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

I PILASTRI DELLA SCIENZA DELLA FELICITÀ

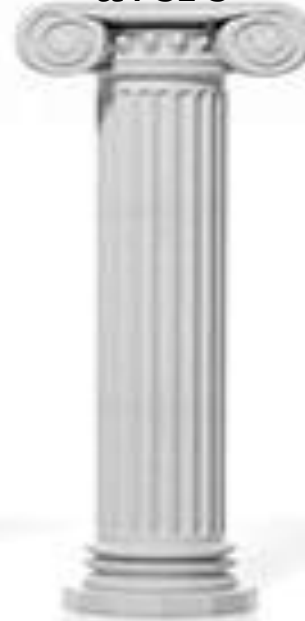
**chimica
positiva**



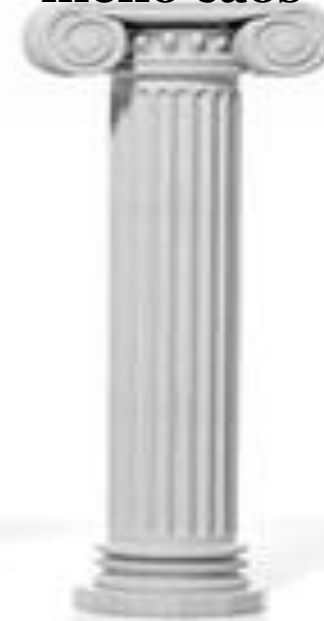
**più noi e
meno io**



**più essere
meno fare
avere**



**più disciplina
meno caos**





Le organizzazioni positive come driver del successo: un'indagine esplorativa

CONCLUSIONI

Nelle interviste la maggior parte degli intervistati ha evidenziato come un **ambiente piacevole**, un forte **senso di squadra**, l'aiuto dei colleghi, unito a delle **solide competenze** e all'esperienza maturata siano dei solidi antidoti al carico eccessivo di lavoro, nel mese di luglio e agosto.

Alla luce della ricerca qualitativa condotta e dei principi enunciati posso affermare che vi è in atto, senza consapevolezza, **almeno per le aziende intervistate** e il suo personale un **cambio di paradigma** che mette al centro **il benessere del personale**, anche in un contesto socioeconomico dove la stagionalità del turismo mette sotto pressione l'intero sistema lavoro.

Concludo che la strada verso una dimensione del lavoro che porti al centro il benessere dei lavoratori è ancora lunga, ma alcuni indizi, ci fanno sperare che ci siano segnali incoraggianti per un cambio di paradigma nel mondo del lavoro.