

FACOLTA’ DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE

DOTTORATO IN PEDAGOGIA EDUCATION

**Paola Zini**

Tutor: Prof. Luigi Pati

CRESCITA UMANA E BENESSERE ORGANIZZATIVO

NUOVE PROSPETTIVE DI PEDAGOGIA DEL LAVORO

La ricerca si propone di delineare alcune indicazioni pedagogico-educative per il benessere organizzativo. Per raggiungere tale obiettivo è stato necessario rilevare i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro, rintracciando le trasformazioni che accomunano tra loro i diversi Paesi europei. Inoltre, la ricerca ha posto l’enfasi sul contributo che la riflessione pedagogica può dare per una diversa organizzazione del lavoro, al fine di renderlo occasione di crescita e di avveramento umano. Nella riflessione pedagogica, infatti, il tema del lavoro ha sempre occupato un posto centrale. Ne sono dimostrazione gli studi classici della pedagogia, dai quali derivano numerose sollecitazioni utili e significative anche per comprendere meglio il tempo odierno. Il pensiero di J.H. Pestalozzi, F. Froebel, J. Dewey, S. Hessen, per esempio, permette di enucleare alcune categorie pedagogiche mediante le quali leggere il lavoro nell’attuale società.

Alla luce delle suddette considerazioni ha preso le mosse una ricerca empirica, che ha permesso di identificare le dimensioni che favoriscono e rendono possibile il delinearsi del luogo di lavoro come spazio di umanizzazione. Nello specifico, sono state sottoposte ad indagine imprese che hanno raggiunto livelli di eccellenza sotto l’aspetto organizzativo, al fine di rilevare le strategie da esse messe in atto per perseguire il benessere personale e collettivo. I risultati hanno permesso di formulare una definizione pedagogica di benessere organizzativo, considerato come ben-stare in un contesto operativo in cui l’uomo può attendere anche alla realizzazione di sé stesso. In particolare, il benessere organizzativo è scaturito dal comporsi armonico di quattro assi: contestuale, relazionale, gestionale e culturale. Il benessere contestuale fa riferimento all’ambiente, al contesto organizzativo, al *comfort* ed alla sicurezza. Il benessere relazionale emerge dalla qualità delle relazioni che si instaurano tra i vari attori, *stakeholder* dell’azienda. Il benessere gestionale trae origine dall’organizzazione stessa del lavoro. Il benessere culturale è dato dall’opportunità di apprendere dal proprio lavoro e dalla possibilità di configurare l’azienda come luogo di elaborazione di una nuova cultura del lavoro, che avvalori l’umano.

Dalla ricerca conseguono anche molteplici interrogativi, per rispondere ai quali sono indispensabili ulteriori sviluppi e approfondimenti. Tra tutti, vale la pena richiamare quello concernente le ripercussioni che dal benessere organizzativo derivano per la persona, la famiglia e la società, stante il fatto che l’impresa è un sistema aperto, idoneo ad influire sui diversi contesti di vita dell’uomo.