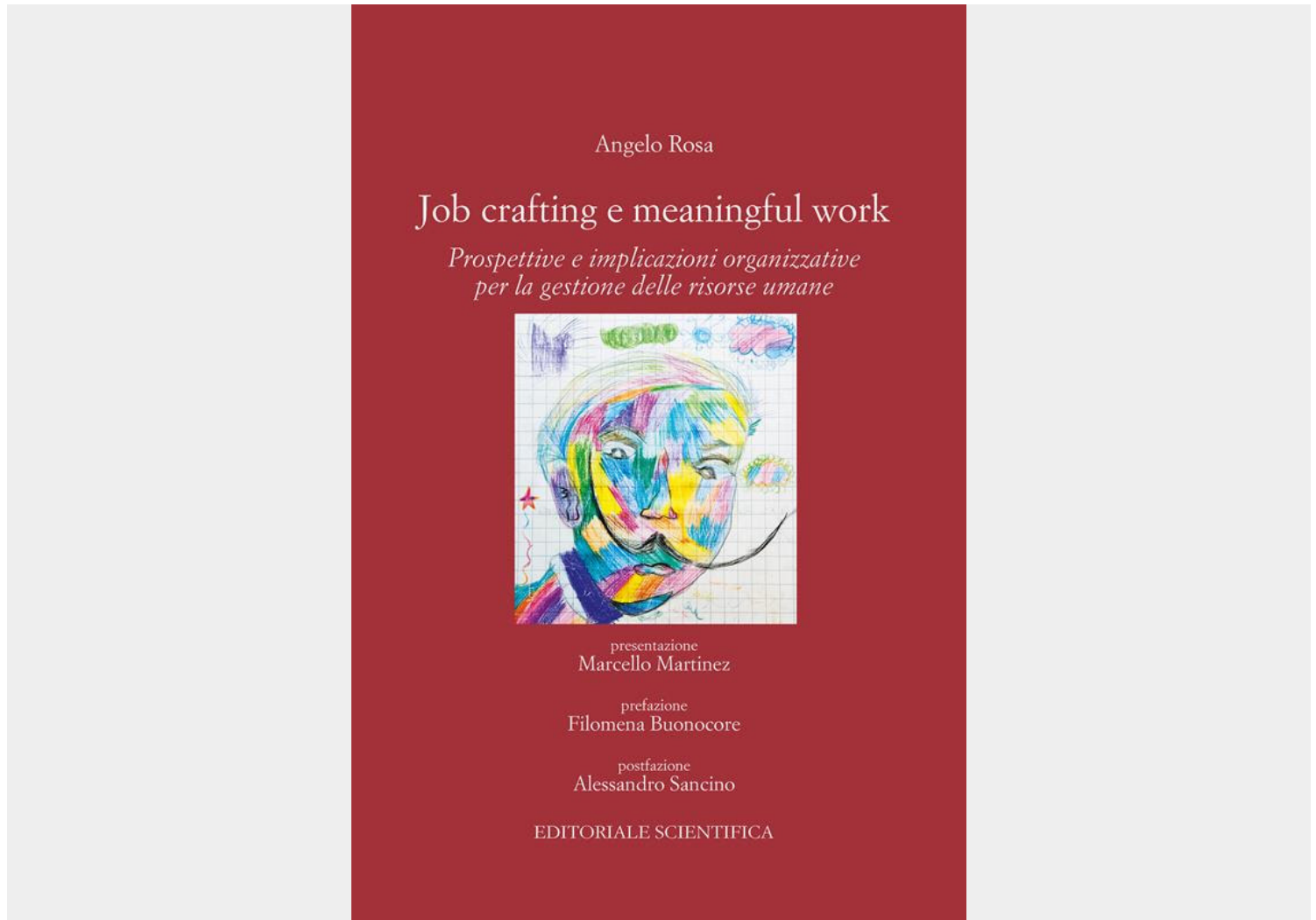




RECENSIONE "JOB CRAFTING E MEANINGFUL WORK: PROSPETTIVE E IMPLICAZIONI ORGANIZZATIVE PER LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE DI ANGELO ROSA"

Publicato il 23 Marzo 2024 di Rosario Marrapodi



Categoria: [Recensioni](#)

Il volume "Job Crafting e Meaningful Work: Prospettive e implicazioni organizzative per la gestione delle risorse



umane" di Angelo Rosa offre una visione approfondita e innovativa sul "job crafting" e sul concetto di "meaningful work", evidenziando come questi concetti possano rivoluzionare la gestione delle risorse umane e il benessere organizzativo. Infatti, secondo l'Autore il concetto di "meaningful work" (lavoro significativo) si intreccia strettamente con quello di "job crafting". Il meaningful work implica l'esecuzione di compiti che non solo soddisfano le esigenze economiche ma arricchiscono anche la vita personale, offrendo senso, scopo e soddisfazione. Il job crafting, attraverso la personalizzazione attiva delle proprie mansioni, relazioni e percezioni del lavoro, permette agli individui di allineare il loro ruolo professionale con i valori personali, gli interessi e gli obiettivi, portando a una maggiore realizzazione personale e professionale. Questa sinergia tra job crafting e meaningful work promuove un ambiente lavorativo più positivo, aumenta l'engagement e la produttività, migliorando così il benessere complessivo dei dipendenti e la performance organizzativa. Con una prospettiva ben radicata sia nella teoria che nella pratica, Rosa riesce a sottolineare l'importanza dell'autonomia dei lavoratori nella riconfigurazione dei propri ruoli e relazioni lavorative, al fine di incrementare la propria soddisfazione e produttività. Attraverso esempi pratici, studi di caso e riferimenti teorici, il libro guida i lettori attraverso i benefici del job crafting, mostrando come possa favorire lo sviluppo personale e professionale, migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, e promuovere un clima organizzativo positivo. Un'opera essenziale per chiunque sia interessato a comprendere e applicare le dinamiche del job crafting e del meaningful work nel contesto aziendale moderno. Di seguito, una panoramica sintetica dei contenuti fondamentali del volume.

Il Capitolo 1 intitolato "*Risorse umane: tra richieste organizzative e bisogni dei lavoratori*" affronta il tema del rapporto tra le dinamiche organizzative e i bisogni dei lavoratori nell'attuale contesto lavorativo. Attraverso una narrazione che intreccia il coinvolgimento lavorativo, il job crafting, il meaningful work e le nuove tendenze del mercato del lavoro, il capitolo pone le basi per comprendere l'importanza di un approccio umanizzato alla gestione delle risorse umane. Inizia sottolineando come il coinvolgimento lavorativo sia una condizione psicologica positiva, caratterizzata da vigore, dedizione e assorbimento, essenziale per stimolare i lavoratori a riconfigurare attivamente i propri ruoli e compiti lavorativi in modi che rispecchino meglio i loro valori personali e professionali. Il job crafting emerge quindi come una pratica attraverso cui i lavoratori adattano il loro lavoro alle proprie passioni e competenze, promuovendo l'autonomia, la crescita personale e il senso di realizzazione. Viene approfondita la rilevanza del job crafting e del meaningful work nel contesto delle nuove tendenze del mercato del lavoro, quali lo smart working, il work-life balance e la grande rassegnazione, scatenate o accelerate dalla pandemia di COVID-19. Queste tendenze riflettono un cambiamento nelle aspettative dei lavoratori, che ora più che mai cercano un lavoro che non solo provveda a necessità economiche ma che offra anche soddisfazione, realizzazione personale e un equilibrio tra vita lavorativa e personale. Si parla anche del fenomeno della Great Resignation, interpretato come un segnale del crescente desiderio dei lavoratori di trovare un lavoro più in linea con i propri bisogni e aspirazioni. Questo scenario pone nuove sfide per le organizzazioni, che sono chiamate a riconsiderare le proprie politiche e pratiche di gestione delle risorse umane per attrarre e trattenere talenti, promuovendo un ambiente lavorativo che valorizzi il job crafting e il meaningful work come le chiavi per una maggiore soddisfazione e impegno lavorativo.

In sintesi, viene delineato un quadro complesso ma fondamentale, dove la gestione delle risorse umane deve evolvere per rispondere efficacemente alle esigenze di un mercato del lavoro in continuo cambiamento,



enfaticamente il ruolo cruciale del job crafting e del meaningful work nel creare lavori che non solo siano produttivi, ma anche profondamente soddisfacenti per i lavoratori.

Il Capitolo 2 del volume intitolato "*Il Job crafting*" si immerge profondamente nel concetto di job crafting, esplorando la sua essenza, le dinamiche, e l'impatto sul mondo del lavoro. Questo capitolo offre una panoramica completa e multifaccettata del fenomeno, delineando non solo la teoria alla base del job crafting ma anche le sue implicazioni pratiche per individui e organizzazioni. Vengono analizzate diverse definizioni e modelli di job crafting, incluso il modello di Job Identity Model di Wrzesniewski e Dutton, che identifica tre principali forme di job crafting: task crafting, relational crafting, e cognitive crafting. Dunque, partendo da una solida base concettuale, Rosa definisce il job crafting come un processo proattivo attraverso cui i lavoratori modellano il proprio ambiente lavorativo per migliorare il proprio benessere e aumentare la soddisfazione lavorativa. Attraverso un'analisi dettagliata, vengono esplorati i modelli teorici che fungono da fondamento per comprendere il job crafting, come il Job Demands-Resources Model e il Person-Job Fit Model. L'autore prosegue esaminando i fattori personali e relazionali che abilitano il job crafting, evidenziando l'importanza delle caratteristiche individuali e delle interazioni sociali nel facilitare o inibire queste dinamiche. Viene poi introdotto il "Job Crafting Process Model", che descrive i passaggi attraverso cui i lavoratori attuano modifiche nel loro lavoro, sottolineando il ruolo della proattività e dell'autonomia. La discussione si amplia alle determinanti e alle conseguenze del job crafting, analizzando come queste pratiche influenzino non solo il benessere individuale ma anche l'engagement, la performance lavorativa e la soddisfazione generale. Viene anche considerato il ruolo della leadership trasformazionale nel supportare e promuovere il job crafting all'interno delle organizzazioni, evidenziando come una guida ispiratrice possa creare le condizioni favorevoli per queste pratiche. Infine, il capitolo affronta i benefici e le potenziali trappole del job crafting. Mentre sottolinea i numerosi vantaggi, come l'aumento del senso di competenza e di appartenenza, avverte anche contro i possibili rischi, quali il sovraccarico di lavoro o i conflitti interpersonali.

Il Capitolo 3, intitolato "Meaningful Work: Teorie, Modelli e Pratiche", esplora in profondità il concetto di meaningful work, una componente fondamentale per il benessere e la realizzazione personale nel contesto lavorativo. Attraverso una disamina meticolosa di teorie, modelli e pratiche gestionali, il capitolo offre una comprensione olistica di come e perché il lavoro possa essere percepito come significativo dagli individui, e quali siano le implicazioni per le organizzazioni che mirano a promuovere ambienti lavorativi più motivanti e soddisfacenti. Angelo Rosa introduce il concetto di meaningful work, distinguendolo da nozioni affini come l'engagement e la motivazione intrinseca, e sottolinea l'importanza della percezione soggettiva di significato che gli individui attribuiscono al proprio lavoro. Questo introduce alla complessità del costrutto, che non si riduce a una semplice dimensione lavorativa ma interseca aspetti personali, professionali e socio-culturali.

Proseguendo, il capitolo naviga attraverso i principali modelli teorici che spiegano le origini e le dinamiche del meaningful work. Tra questi, la teoria dell'autodeterminazione gioca un ruolo cruciale, collegando la percezione di significato ai bisogni psicologici fondamentali di autonomia, competenza e relazionalità. La discussione mette in luce come la soddisfazione di questi bisogni sia essenziale per esperire il proprio lavoro come profondamente significativo. L'analisi si estende poi ai fattori che influenzano il meaningful work, identificando vari livelli di analisi - dall'individuale al sociale - e come questi interagiscono per modulare la percezione di



significato. Vengono esplorati elementi come il design del lavoro, la cultura organizzativa, il ruolo della leadership e il contesto socio-economico più ampio, evidenziando come un approccio integrato possa favorire la creazione di lavori significativi. L'adozione di scale di misurazione specifiche, come il Work and Meaning Inventory (WAMI), consente di valutare la presenza e la qualità del meaningful work, guidando le strategie organizzative verso la promozione di un ambiente lavorativo che non solo miri al successo economico ma anche al benessere e alla realizzazione dei suoi membri. Nel suo complesso, nel capitolo 3, Angelo Rosa delinea un percorso verso la comprensione e l'attuazione del meaningful work, evidenziando come questa dimensione sia cruciale non solo per il benessere individuale ma anche per l'efficacia e la sostenibilità organizzativa. Attraverso un equilibrio tra ricerca teorica e applicazioni pratiche, il capitolo invita a riflettere sull'importanza di creare lavori che siano non solo utili ma anche profondamente significativi, promuovendo una visione del lavoro che va oltre il semplice compito per abbracciare una visione più ampia di contributo e appartenenza.

Il quarto capitolo del libro "Job Crafting e Meaningful Work" si addentra nell'analisi metodologica adottata per esplorare il rapporto tra job crafting e meaningful work, presentando i risultati salienti di questa indagine. Questa sezione non si limita a descrivere l'approccio utilizzato per studiare l'interazione tra queste due dimensioni cruciali del mondo del lavoro ma si spinge oltre, delineando le implicazioni pratiche dei risultati ottenuti. Il cuore del capitolo è la proposta di una serie di cluster tematici che emergono dall'analisi, offrendo una visione più articolata e profonda della relazione tra job crafting e meaningful work. Questi temi rappresentano delle vere e proprie linee guida per i professionisti impegnati nella gestione delle risorse umane, fornendo strumenti concreti per orientare il job crafting verso la creazione di un ambiente lavorativo in cui il meaningful work possa fiorire. Attraverso questa analisi, il capitolo sottolinea l'importanza critica di adottare strategie di job crafting ben ponderate, mirate a potenziare il senso di significato e appagamento che i lavoratori percepiscono nel loro lavoro. Si evidenzia così come un approccio intenzionale e ben strutturato al job crafting possa non solo arricchire l'esperienza lavorativa a livello individuale ma servire anche come un potente strumento strategico per le organizzazioni che mirano a migliorare il benessere e la motivazione dei loro dipendenti, trasformando il lavoro in un'esperienza più significativa e gratificante.

Il Capitolo 5 del libro, intitolato "*Stili di Leadership e Job Crafting: prospettive di ricerca*" si concentra sulla relazione tra i comportamenti dei leader e il job crafting dei dipendenti, sottolineando l'importanza di come la leadership influenzi direttamente la capacità e la volontà dei dipendenti di ristrutturare proattivamente il proprio lavoro per renderlo più significativo e gratificante. Questa sezione mette in luce il ruolo cruciale che i leader hanno nel facilitare o, al contrario, nell'ostacolare i processi di job crafting all'interno delle organizzazioni. Attraverso l'esplorazione di vari stili di leadership e delle loro interazioni con le pratiche di job crafting, il capitolo illustra come certi approcci alla leadership, come la leadership trasformativa, possano promuovere un ambiente lavorativo in cui i dipendenti si sentono maggiormente autorizzati a personalizzare le loro attività lavorative, le relazioni e la percezione del proprio ruolo, al fine di migliorare la propria esperienza lavorativa. Viene discusso come le pratiche di leadership influenzino non solo la motivazione intrinseca dei dipendenti verso il lavoro ma anche la loro percezione di autonomia, competenza e relazionalità, che sono elementi chiave per il meaningful work. Inoltre, l'autore esamina le sfide che i leader devono affrontare nel gestire il job crafting in modo che sia vantaggioso sia per i dipendenti sia per l'organizzazione, evidenziando l'importanza di equilibrare le esigenze operative dell'azienda con le aspirazioni e i bisogni di crescita dei dipendenti. Viene



sottolineata l'importanza di una comunicazione efficace, della condivisione della visione e degli obiettivi aziendali, e del supporto allo sviluppo professionale come strumenti attraverso i quali i leader possono facilitare il job crafting e, di conseguenza, il meaningful work.

In sintesi, si delinea un'analisi approfondita dell'intersezione tra leadership e job crafting, proponendo una riflessione su come le pratiche di leadership influenzano in maniera significativa la capacità dei dipendenti di modellare attivamente il proprio lavoro in maniera che rispecchi i loro valori, interessi e obiettivi personali, contribuendo così alla creazione di un ambiente lavorativo più motivante, coinvolgente e, in ultima analisi, più significativo.

Concludendo, il libro di Angelo Rosa esplora in modo approfondito l'interconnessione tra il job crafting e il meaningful work, evidenziando come queste pratiche migliorino il benessere dei dipendenti e, parallelamente, incrementino l'efficienza organizzativa. Presentando il job crafting come una strategia innovativa nella gestione del lavoro, Rosa illustra come questa pratica permetta ai lavoratori di adattare il loro ruolo secondo i propri valori, interessi e aspirazioni, rivoluzionando profondamente l'esperienza lavorativa. Questa trasformazione porta a un incremento dell'impegno e della produttività, grazie anche al rafforzamento del senso di responsabilità e appartenenza, e alla valorizzazione delle competenze individuali. La personalizzazione del lavoro promuove lo sviluppo personale e professionale, favorendo l'apprendimento e la crescita, e contribuisce a un migliore equilibrio tra vita professionale e personale. Rosa sottolinea che un ambiente che incoraggia il job crafting genera un clima aziendale positivo, migliorando la soddisfazione, l'impegno e riducendo il turnover, stimolando contemporaneamente creatività, innovazione e resilienza. Il volume offre quindi strumenti per valorizzare le risorse umane e per riconoscere il lavoro come fonte di crescita e realizzazione. Attraverso il job crafting, i dipendenti hanno l'opportunità di riconfigurare il contenuto delle loro mansioni, ristrutturare le relazioni interpersonali e riformulare la percezione del proprio ruolo, allineandolo meglio con le proprie esigenze e caratteristiche. Questo approccio non solo facilita l'autorealizzazione e migliora il benessere dei lavoratori ma si traduce anche in un rafforzamento delle prestazioni organizzative.