

Psicologia del Lavoro e dell' Organizzazione

Antonio Cerasa, *PhD*
Neuroscientist
IBFM-CNR, Catanzaro, Italy

<https://antoniocerasa.com>

1. Storia

Nel 1913 lo psicologo Hugo Munsterberg pubblica il volume: *The Psychology and Industrial Efficiency*.

Contrariamente a quello che si pensa la Psic. Del Lav. non nasce in America ma in **Europa**.

I primi passi della Psic. Del Lav. Si sono contraddistinti per una forte impronta internazionale: i primi studiosi riescono a costruire una rete di comunicazioni interpersonali, lavorando a stretto contatto, cosa che difficilmente si vede in altre discipline *

LA scuola tedesca ha avuto un forte predominio sia su quella Italiana che su quella America, Mentre l'Inglese è andata per una sua strada insieme a quella francese.

1. Storia

In Germania nel 1913, Il primo termine usato per rappresentare questa branca è: “PSICOTECNICA”, per definire la “*scienza che si propone di applicare la psicologia alla tecnica del lavoro umano e da tale definizione il suo dominio e i suoi limiti sono chiaramente determinati*”

In Italia negli anni ' 50, si usa il termine “PSICOLOGIA INDUSTRIALE”.

UK, si usa il termine “PSICOLOGIA DELL’ OCCUPAZIONE”.

USA, si usa il termine “PSICOLOGIA DEL LAVORO”.

1. Storia

Negli anni' 70 comincia invece ad uscire il termine di
“PSICOLOGIA DELL' ORGANIZZAZIONE”, per
approfondire i temi di carattere più sociale della Psic. Del
Lav.

1. Storia

LA PSICOLOGIA DEL LAVORO si occupa dei sentimenti delle persone, dei loro atteggiamenti, delle loro condotte e dei processi sociopsicologici e delle prestazioni lavorative.

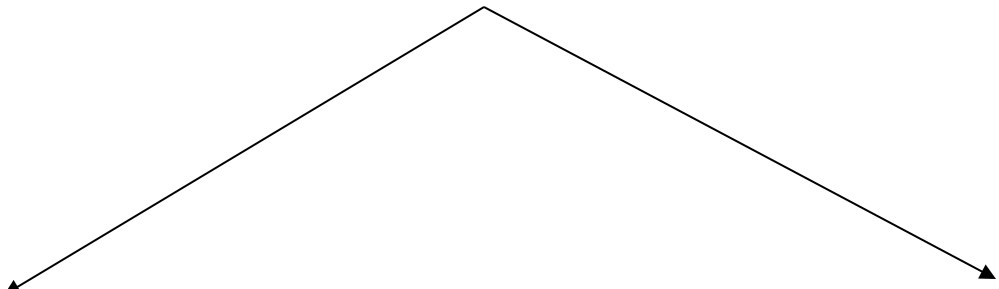
LA PSICOLOGIA DELL' ORGANIZZAZIONE si sviluppa prevalentemente negli USA e considera le persone in quanto membri di gruppi, il funzionamento dei team e le organizzazioni come costruzioni collettive e come artefatti sociali. In questo caso l' attenzione è posta sulle percezioni sociali reciproche, sui meccanismi di influenza sociale, sulle comunicazione e in particolare sul conflitto, sul potere organizzato sulle valutazioni di efficacia ed efficienza.

1. Storia

LA PSICOLOGIA DEL LAVORO

1. Storia

Con il capitalismo e la rivoluzione industriale dell' 800 si comincia a formare l' humus su cui poi lavoreranno quelle figure chiamate appunto Psicologi del lavoro



I filosofi e i medici che renderanno la Psicologia una disciplina autonoma

Pensatori che non avendo una formazione psicologica avranno un peso imp. Nella definizioni delle prime basi teoriche della Psic. Lav.

1. Storia

E' nell' 900 che la psicologia del lavoro comincia a diffondersi con una sua precisa anima e definizione rispetto ai crescenti filoni della psicologia ben più conosciuti ed importanti (comportamentismo, psicoanalisi).

Ma la Psic Lav. Sarà sempre una branca “ombra” rispetto alla Psicologia classica.



Aumenta il potere di questa nuova branca



Aumentava il peso della Psic. Lav.

1. Storia

Nel 1906 avviene un momento storico imp. In Italia, vengono assegnate le prime 3 cattedre di Psicologia: Torino, Roma e Napoli. **Tutti a medici e psichiatri** ** che avevano avuto un addestramento alla Psicologia Sperimentale e Psicoanalisi

In tale periodo si configura la 2° generazione di psicologi, di matrice APPLICATIVA, determinando un forte sviluppo della Psic del Lavoro che si prepara a inserirsi nella sfida per la produttività industriale.

1. Storia

Nel 1° convegno della Società Italiana di Psicologia (1912) si affronta il problema fondamentale di questa disciplina:

L'Indipendenza e l'Autonomia fuori dagli schemi della FILOSOFIA !!!

L'impronta scientifica della Psicologia in generale e poi della Psic del Lavoro nasce dalla corrente della PSICOLOGIA SPERIMENTALE di WUNDT, che determina i fondamenti scientifici dell'indagine psicologica, fondamentali per l'applicazione poi degli studi sui rapporti umani nelle fabbriche.

1. Storia

Un grande psicologo sperimentalista che poi ha contribuito molto alla metodologia scientifica della Psic del Lavoro è stato **Cesare Ferrari** che nel 1912 ha preso la cattedra di psicologia sperimentale a Bologna.

Ma le prime applicazioni pratiche sul lavoro della psicologia nascono da un medico: **Gemelli** che a Torino crea i primi test psicofisici per la selezione dei candidati nell'aviazione a cavallo della 1° guerra mondiale: 1914.

1. Storia

I primi psicologi che si spostarono nell'ambito lavorativo si interessarono dei **sintomi della fatica** sui lavoratori delle fabbriche di armi.

In Italia l'ambito di ricerca era concentrato sull'adattamento dell'uomo al lavoro e sulle ricerche relative alle condizioni di lavoro e i loro effetti sul comportamento e sulla salute.

1. Storia

Il principale problema studiato in ambito lavorativo è:

“Analizzare l’influenza degli atteggiamenti, il ruolo delle motivazioni e della morale sull’abbassamento delle prestazioni e produttività e sulla comparsa dei sintomi relativi alla fatica”

1. Storia

Nel 1917, negli USA, gli Psic Sperimentali della Harvard University realizzarono due test divenuti famosissimi per la selezione del personale: Il test A per persone in grado di leggere e scrivere, e il test B per gli analfabeti:

Army Alpha (Beta) Test

Tutt' oggi ancora utilizzare per la selezione e assegnazione delle reclute militari

1. Storia

Nel 1° dopoguerra si ha un altro forte impulso allo sviluppo della Psic del Lavoro

Nel 1919, Walter Scott dà vita alla prima organizzazione privata di consulenza in Psic del Lavoro.

In Italia, **Benussi** prende la cattedra di Psic Sperimentale a Padova e successivamente **Musatti** gli succede. Questi 3 autori insieme a Gemelli sono quelli che hanno dato il più grande contributo teorico alla Psic del Lavoro in Italia.

1. Storia

Negli anni a cavallo della **2° Guerra Mondiale (1940-1950)** la psicologia del lavoro in Germania/UK/USA era ormai una disciplina scientifica così accettata che i vari Ministeri Militari si adoperano per chiedere aiuto alle Università dove c'erano corsi di Psicologia

Venivano assunti per via diretta Psicologi che si dedicavano a studiare le caratteristiche del personale di guerra per capire come essere più performanti e più bravi degli altri.

1. Storia

Antonio Cerasa

Francesco Tomaiuolo

La scatola magica



I fondatori delle Neuroscienze

La Pioniera di questo settore (*“Psicofisica PsicoAttitudinale”*) Fu Brenda Milner



1. Storia

Antonio Cerasa

Francesco Tomaiuolo

Brenda era una Psicologa di Cambridge che si occupa di test di PsicoFisica sulla percezione e sull'attenzione.

Il suo primo incarico fu quello di studiare le capacità attentive del personale militare

Poi fu assegnata a studiare il **personale RADAR**

La scatola magica

I fondatori delle Neuroscienze



1. Storia

La situazione della psicologia del Lavoro in Italia dal 2° dopo guerra in poi era deprimente.

Il problema era legato al fatto che lo sviluppo di questa disciplina e della psicologia in generale viene continuamente **ostacolato dalle reazioni della cultura ufficiale impregnata di filosofia idealistica**, che mettono in discussione la sua stessa natura scientifica.

Inoltre, le leggi promulgate in materia di lavoro, che attribuiscono **allo STATO la gestione dei rapporti** tra imprenditore e lavoratore, comportano l'eliminazione delle tecniche di selezione e di orientamento e organizzazione aziendale.

1. Storia

Poi con il primo boom economico degli anni '60, negli
agli '70 sono nati i **Sindacati !!!**

Che non permettono (a causa di una cultura retro-
grada) lo sviluppo della produttività non intensa in
senso consumistico e a-morale, ma in senso umano
e psichico:

**Un lavoratore (anche se ha il posto sicuro, l'indennità, le
ferie pagate, l'assistenza sanitaria, i contributi versati,
l'assicurazione dentistica ecc.....) a cui non viene
riconosciuto il suo ruolo non produrrà meglio di un
lavoratore che riceve continuamente feedback positivi
dalla direzione anche non avendo il posto sicuro,
l'indennità, le ferie pagate, l'assistenza sanitaria, i
contributi versati, l'assicurazione dentistica ecc.....**

1. Storia

Fin dagli anni ' 20-30 invece negli altri paesi (USA, UK) la situazione è completamente diversa dal punto di vista culturale e le grandi fabbriche **hanno la possibilità di realizzare dei veri e propri boom economici**, grazie all' intervento degli Psic del Lavoro.

In UK, la psicologia tende ad affermare la propria indipendenza in quei settori che, nel nostro Paese sono ancora campo prevalente di studio della medicina del lavoro (analisi degli ambienti di lavoro e della fatica), la psicologia industriale italiana è ancora di carattere prettamente psicotecnico e metrico.

1. Storia

1929: la grande crisi

A causa della grande depressione economica vengono a galla numerosi tensioni sociali in ambito lavorativo (licenziamenti, perdita della domanda, sfiducia dei consumatori.... Vi ricorda qualcosa ??).

Questa condizione produrrà una forte battuta d'arresto per lo sviluppo della Psic del Lavoro.

Non a caso Freud pubblica in questo *periodo il disagio della civiltà*, che per la prima volta presenta un'analisi clinica del significato profondo che il lavoro può assumere per l'uomo, al di là della sua importanza per il mondo produttivo.

1. Storia

1929: la grande crisi

Ma la grande crisi ha il merito di spostare l'attenzione di tutte le anime della cultura (medici, filosofia, psicologia) sul fattore umano, sull'importanza del singolo e del suo ruolo.

In Italia non solo la crisi è arrivata più tardi, ma l'industria prestò anche meno attenzione al ruolo che il fattore umano svolge nelle dinamiche economiche e senza impegnarsi in tale prospettiva per il futuro sviluppo.....

Vi ricorda qualcosa ???

1. Storia

1929: la grande crisi

Difficile quindi è la posizione della ancor giovane psicologia industriale **che tenta di sostenere l'urto della recessione** senza riuscire a trasformarsi da psicotecnica in psicosociologia, poiché a differenza di USA e UK, in Italia vengono a mancare proprio le condizioni sociali e politiche che avrebbero potuto consentire tale trasformazione.

E proprio in questo periodo che la psicologia americana prende il sopravvento grazie al suo modo di concepire **l'uomo in maniera diversa e innovativa**. Ed è per questo che si pensa che la PSic del Lavoro sia nata in America.

1. Storia

1929: la grande crisi

Ma di fatto che cosa avviene in America ??

Nell' Industria a causa della recessione si attua un nuovo riconoscimento del fattore umano, si investe in ricerca e nell' applicazione della psicologia industriale, e si comincia a fondare la figura della **DIRETTORE DEL PERSONALE**, che nasce non come figura burocratica o clientelare (dove ti metto? Vediamo ? Ma si vai a fare il direttore del personale! Non devi avere nessuna laurea o competenza..... Barzelletta)

1. Storia

1929: la grande crisi

Nascono settori come: le relazioni pubbliche, le relazioni industriali, l'ingegneria umana.

Il famoso decreto Brunetta sull'ottimizzazione della pubblica amministrazione è in realtà un'idea vecchia di 100 anni, ma che allora veniva fatta tranquillamente ma che ora viene vista dai lavoratori come un maleducato atteggiamento di intromissione nei propri affari:

come ti permetti di fare una relazione su di me e di dire che non produco bene?? Come fai a decurtarmi il 10% dello stipendio ?? Chi sei tu ? Mi rivolgerò al sindacato e farò un casino ??

.....Scioperi, occupazione.

1. Storia

La conseguenza principale di questi nuovi studi sono il focus sull'importanza del gruppo: **ogni lavoro è un lavoro di gruppo.**

Così si trasformò la **psicologia del lavoro da psicotecnica in psicologia industriale.**

Seminali sono stati i lavori di **Mayo sulla monotonia... i quali porteranno poi alla human engineering (le famose “risorse umane”)**, che ha portato agli studi di psicofisiologia sulle catene di montaggio e sull'affaticamento.

Le relazioni Umane...*la noia*

Nel corso degli anni '50, l'attenzione a questi temi si sviluppa ulteriormente per effetto della diffusione della

Scuola delle Relazioni Umane e delle teorie di Elton Mayo.

Gli studi condotti da una squadra di ricercatori diretta da Elton Mayo, furono preceduti da un lavoro di analisi e sperimentazione condotto dalla stessa direzione aziendale della Western Electric Company, sul rapporto fra luminosità e rendimento operaio. L'ipotesi era che, aumentando l'intensità luminosa, doveva crescere la produttività.

Le relazioni Umane...*la noia*

Vennero organizzati un gruppo sperimentale ed un gruppo di controllo. Al termine dell'esperimento venne fuori che **la produzione era aumentata sia nel gruppo sottoposto alle variazioni di intensità luminosa che nell'altro, dove era stata lasciata la stessa intensità.** Si provò a diminuire la luce e la produzione continuò ad aumentare anche se in forma non molto elevata. I risultati misero in crisi i dirigenti della compagnia, i quali intuirono che vi erano in questo comportamento importanti fattori umani da valutare e perciò venne richiesta una consulenza scientifica esterna alla fabbrica.

Le relazioni Umane....*la noia*

A questo punto entrò in gioco **Mayo** e la sua squadra, con un programma che fu molto lungo (durò cinque anni) ed ambizioso. Nel corso di questo lungo periodo, furono condotte varie modifiche per verificare l'effetto di alcuni cambiamenti ambientali sulla produzione degli operai.

Tali modifiche si possono riassumere in:

- a) riduzione complessiva dell'orario,
- b) introduzione di una pausa lavorativa
- c) introduzione di pause diverse dalle prime e possibilità di poter effettuare una rapida colazione.

Le relazioni Umane....*la noia*

I ricercatori notarono subito che la produzione aumentò fin dall'inizio e tendenzialmente continuò sempre a crescere.

Gli autori della ricerca, affermarono che l'aumento del rendimento operaio dipendeva **soprattutto:**

a) Dal fatto che la produzione aumentava sempre dopo una breve pausa....

b) dall'instaurarsi di rapporti amichevoli e positivi

Ah siiiii ???



Le relazioni Umane....*la noia*

SFRUTTAMENTO IN PUGLIA

Centralinisti dei call center, pagati 33 centesimi l'ora

Taranto, i dodici lavoratori erano tutti in nero. La denuncia e la chiusura

di Laura Bonani e Fabio Savelli

1 di 4

Finta busta paga

Taranto. Puglia. Italia. Anno 2018. Un'ora al telefono può essere pagata 33 centesimi. Un mese 92 euro. Il «premio» — come racconta una lavoratrice che ha visto materializzarsi dopo 53 giorni una (finta) busta paga — può essere di 200 euro. Quattro ore al giorno a vendere abbonamenti per Tim e Fastweb in due diversi call center. Due turni: 10-14 e 14-18. Una squadra di dodici centralinisti senza uno straccio di contratto. La promessa di venire remunerati in percentuale ai contratti stipulati con i clienti. La carta igienica portata da casa. E se si andava in bagno l'ora non veniva conteggiata. Il mondo dei lavoratori in *outbound*, cioè «esternalizzati», si arricchisce di nuove frontiere di sfruttamento. Sono i centralinisti che ci propongono offerte commerciali per passare all'uno o all'altro operatore. Alimentano un sottobosco di illegalità cui nessuna normativa è riuscita, in questi anni, a porre un freno. L'unico deterrente possibile è a posteriori. Quando scattano i controlli di carabinieri, Finanza, ispettorato del lavoro dopo le segnalazioni dei sindacati. Stavolta è stata la Cgil a muoversi.



[https://
www.youtube.com/
watch?v=wAeCLLDi6tM](https://www.youtube.com/watch?v=wAeCLLDi6tM)

Le relazioni Umane...*la noia*

Ma la 3° grande scoperta di Mayo nel 1950 fu che:

IlFattoQuotidiano.it / Cronaca

Pediatri arrestati, spingevano a usare latte in polvere per premi farmaceutici



**L' incentivo economico
NON ebbe una grande rilevanza.**

Inducevano le neo-mamme a scegliere l'allattamento artificiale per favorire ditte produttrici. In cambio ricevevano computer e viaggi. Tra i 18 finiti in manette anche due primari. Arresti in

Le relazioni Umane....*la noia*

L' incentivo economico non ebbe una grande rilevanza.

Scopo della ricerca fu quindi quello di verificare le dinamiche informali nell'ambito di un gruppo di lavoro in rapporto all'andamento della produzione, concentrandosi quindi sulla funzione del **fattore interazionale** nella produttività aziendale .

1. Storia

Il concetto di “uomo psicologico”, al quale si riconosce la valenza di sentimenti, emozioni e opinioni in ambito lavorativo si afferma negli anni che precedono lo scoppio del 2° conflitto mondiale.

Negli anni '50 è ormai ufficiale la nascita di questa disciplina in tutto il mondo dove poi si sviluppo sempre più vorticosamente fino agli anni ' 60-70 dove il concetto di fattore umano viene sviluppato sempre più fino a diventare il centro dell' industria. ***Non è il direttore il centro ma sono il gruppo dei dipendenti che devono essere un tutt' uno con la direzione*** e con l' industria stessa vista come luogo in cui gli uomini vivono la gran parte del loro tempo.

1. Storia

... E in italia?

**Abbiamo al massimo negli anni ' 50 la pubblicazioni di Gemelli:
“L' operaio nell' industria moderna.” e poi niente.**

Non potendo ammettere che l' uomo venga misurato, la cultura italiana rigetta la scientificità della psicologia. E questo non vale solo nel campo lavorativo.

Nel 1961 siamo ancora molto indietro rispetto a tutto il mondo e gli ambiti applicativi della Psic del Lavoro sono limitati alla selezione del personale e ai problemi di igiene del lavoro.

Ma la grande devastazione culturale che deve subire questa disciplina è il pensare comune. Tutti, dal direttore all' operaio si “sentono un po' psicologici” e quindi non riconoscono il ruolo.

1. Storia

II ' 68

Però grazie ai cambiamenti culturali di questo periodo qualcosa cambia nel pensare comune.

Il nuovo clima culturale che si viene a creare dopo le lotte culturali e ideologiche porterà ad una concezione delle **problematiche psicologiche sia in ambito accademico che quello produttivo.**

Si creeranno le prime **Facoltà di PSICOLOGIA !!!!**

Nel 1971 Roma e Padova. Ma erano solo corsi di Laurea
Che poi diventeranno Facoltà con la creazione del corso di
laurea in Psicologia del Lavoro.

1. Storia

Fino al 2010

Il concetto di “uomo psicologico”, al quale si riconosce la valenza di sentimenti, emozioni e opinioni in ambito lavorativo che si è affermato dal 2° dopoguerra ad oggi è andato crollando a causa dell’ arrivo di un nuovo paese e di una nuova cultura..... **LA CINA**

La CINA ha prodotto negli ultimi 20 anni una tale rivoluzione, prima economica, e ora, culturale in tutto l’ occidente che ha spiazzato tutti i paesi, non solo le piccole economie come la nostra, ma anche quelle di grandi paesi come l’ USA e UK....

Perché ci ha travolti ?? Perché questa nazione ha cambiato completamente le regole del mercato (e quindi anche il ruolo dello psicologo) e ha reso tutto il mondo schiavo dei suoi servizi... tanto da renderlo nel 2009 il maggior esportatore al mondo di prodotti !!!

1. Storia

... semplice....Il concetto di “uomo psicologico”

Totalmente opposto a quello su cui si sono fondate le economie e le società occidentali,

L' uomo psicologico che lavora è solo un ingranaggio della catena di montaggio. Non ha sentimenti, emozioni, motivazioni. Non ha orari, lamentele, contributi, assicurazioni, assistenza sanitaria, diritti sindacali ecc....

Non ha niente, deve ringraziare se gli vengono dati 4 soldi per lavorare 12 ore al giorno senza pausa pranzo, senza pausa caffè senza 626.

1. Storia

Fino al 2010

Questo nuovo concetto di “Schiavo” 2.0 è diverso da quello che era presente nelle altre società.

Durante la guerra sia in Italia ma anche in tutt' europa le nazioni si sono rifondante e hanno ripreso a vivere grazie allo sforzo sovraumano delle popolazioni che per combattere la povertà non avevano riguardi per la loro vita e lavoravano e basta.

1. Storia

Ma una volta superata la fase critica, una volta che i nostri padri ci hanno consegnato un paese migliore grazie alle loro fatiche, si è poi instaurato un concezione di paese civile che salvaguarda le fatiche lavorative.

1. Storia

**QUESTO ASSOLUTAMENTE NON E'
ACCADUTO IN CINA.**

**LA CINA DIVENTERA' FRA MENO DI 10 ANNI
LA PRIMA POTENZA AL MONDO E CON
QUESTO LA SUA CONCEZIONE DI
SFRUTTAMENTO DEI LAVORATORI NON
CAMBIERA' .**

Ma cosa c'è sotto il meraviglioso modello USA?

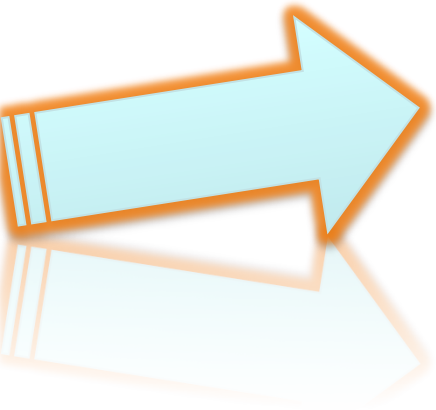
Perché in USA c'è continuo ricambio, ci sono più possibilità, c'è più possibilità di far emergere la meritocrazia?

Perché c'è più Pressione Sociale che porta al Potere Economico.

In Italia invece cerchiamo con il lavoro il Potere Sociale

Modello USA

**Ma questa competizione
continua a cosa porta ?**



**Produrre...
Produrre....
Chi produce di più
vince...**



**Sopravvive
solo il più forte**

1 su 10 ce la fa

Quindi si liberano 9 posti



NEWS



SPONSORED CONTENT

Quale «Infuso Twinings» sei?

VF by TWININGS



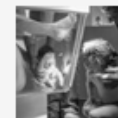
STORIE

«Sono bipolare, e l'ho scoperto dopo 30 anni di dolore»



POLITICA

Elezioni politiche 2018, cosa fare se avete perso la tessera elett ...



FOTO

La magia del parto in 17 fotografie

HOGAN
SHOP NOW

NEWS . APPROFONDIMENTI

Il no di storici e sociologi alle armi per gli insegnanti

24 FEB, 2018

di CHIARA PIZZIMENTI



49



1. Storia

La Psicologia del Lavoro oggi: **Potenziare....**

Non Punire



Raffaele Gaito
#GROWTH HACKER
Mindset e strumenti per far crescere il tuo business



Dipendenti e benessere: in azienda arriva il Direttore della felicità

Prende piede una nuova figura, studiata per non far scappare i migliori talenti: "Il suo compito è curare i lavoratori, interpretarne i bisogni, fare in modo che ognuno di loro sia soddisfatto del posto dove lavora"

di BARBARA ARDU'



ROMA - Gente brava a lavorare con programmi informatici, data base e quant'altro gira intorno alle nuove tecnologie, se ne trova poca. Trovarla è già un successo per le imprese, ma trattenerla è un passo ancora più difficile, fino a diventare complicato se si tratta di Millennials, che a differenza dei padri se sono qualificati, non si accontentano solo di una buona retribuzione e prendono la fuga verso lidi più attraenti, tanto

sanno che il posto garantito a vita non ce l'hanno più.

E' nata così una nuova figura professionale, che in Italia sta facendo i primi passi e negli Usa ha già un nome, Chief happiness officer, che tradotto letteralmente altro non è che manager della felicità. D'altra parte la felicità o almeno la libertà di raggiungerla è nella stessa Costituzione Usa. E chi non vorrebbe vedere un manager della felicità aggirarsi tra i corridoi, magari grigi e tristi, dell'azienda in cui lavora. La domanda però è: ma che cosa farà mai per rendere felici i dipendenti? E' nello staff della direzione del personale e il suo compito è ottenere il benessere dei dipendenti, interpretarne i bisogni, fare in

f 198 g+ in 255

Offerte della settimana

IMPIEGATO UFFICIO RISORSE UMANE
SI ricerca impiegato per Ufficio Risorse Umane che ricopra le seguenti attività:...

TORNITORE ESPERTO
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCATORE ESPERTO...

MANUTENTORE STAMPI
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCATORE...

PROGETTISTA FIRMWARE/SOFTWARE
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCATORE...

PROGETTISTA STAMPI AD INIEZIONE PER MATERIALI TERMOPLASTICI
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCATORE...

PROGETTISTA HARDWARE SENIOR
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCATORE...

CAPO TURNO REPARTO STAMPAGGIO
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCATORE...

SUPPLIER QUALITY ENGINEER
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA, RICERCATORE...

Tutte le offerte

BMW

GAMMA 500X DA 15.700€
oltre oneri finanziari con finanziamento MenoMille, TAN 6,25% - TAEG 8,50%. ANZICHE 16.700€

RICHIEDI PREVENTIVO

Ultime interviste

Creativi per gli artigiani

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

Questa branca ha sempre dovuto rapportarsi con la complessità del lavoro inteso come attività socialmente e storicamente determinata, che si svolge in un contesto dove **le asimmetrie del potere** rendono assai precaria l'esperienza personale dei lavoratori.

Studiare il lavoro in una prospettiva psicologica implica il rendersi conto che si ha di fronte una **comunità sociale non pacifica**, in tendenziale stato di conflitto fra i portatori di interessi diversi che operano in uno specifico scenario economico e politico e all'interno di un contesto storico e culturale capace di influenzare gli orientamenti delle persone.

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

Da queste poche righe emerge come la psicologia del lavoro tenda a caratterizzarsi come una disciplina fortemente centrata sul contesto e sulle sue problematiche, piuttosto che su modelli concettuali.

La ricerca in ambito lavorativo si caratterizza per la *complessità* dei problemi e per *l'ampiezza* e *l'incertezza* delle situazioni che non possono essere definite in modo univoco.

CONTIGENZA: I vari contributi non possono, infatti essere generalizzati in **Paesi con culture diverse**, né le varie tecniche e metodologie possono essere trasferite da un contesto all'altro ritenendo di ottenere i medesimi risultati

***AHHH SE FACESSIMO COME IN AMERICA.... O IN
GERMANIA.....***

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

I mercati globali stanno in questi anni subendo profondi mutamenti, la Globalizzazione impone alle imprese e alle organizzazioni un continuo aggiornamento per sviluppare e mantenere la competitività

Di conseguenza gli addetti necessitano di formazione continua e di riqualificazione; la flessibilità e i nuovi stili di vita si espandono in tutti i settori e si sviluppano nuove forme contrattuali soprattutto per **giovani, donne e immigrati, senza di cui in molti paesi occidentali non ci sarebbe economia....**

RIFLESSIONE: Il precariato, controsenso del precariato: i contributi INPS.

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

I SERVIZI

In questo settore fondamentale per l' economia di un paese, la maggior parte del lavoro si sviluppa intorno all' informazione, ai saperi e agli affetti.

Le 5 dimensioni chiave sono:

- 1) Elementi strutturali: Comfort, gradevolezza dell' ambiente, presenza del personale, efficienza della comunicazione
- 2) Affidabilità
- 3) Capacità di risposta
- 4) Sicurezza
- 5) Empatia: capacità di prestare cura e attenzione individualizzata ai propri clienti.

Esempio: LE POSTE.

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

Il settore dei Servizi è quello che maggiormente risente dell'espansione economica mondiale e soprattutto di quella tecnologica. Nel settore dei servizi lavora il 90% degli americani.

Nel nostro paese ci sono 15 milioni di persone che lavorano nei servizi, 7 milioni nelle industrie e 1 milione nell'agricoltura.... Quindi....

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

La trasformazione dell'economia evidenzia una sempre maggior importanza del settore dei servizi, in termini sia di occupazione sia di valore aggiunto: da una parte, nuovi modelli di consumo, stili di vita, cambiamenti demografici tendono a produrre un aumento della domanda di servizi, da parte delle persone e delle famiglie, dall'altra, il progresso tecnico, i mutamenti organizzativi e la crescente integrazione internazionale tra imprese comportano la nascita di nuovi settori produttivi e la crescita della domanda di servizi da parte delle stesse aziende.

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

In questo settore sono le persone che determinano il successo e la bontà del lavoro; in tale prospettiva stanno emergendo nuovi percorsi produttivi e nuovi codici d'intervento che si riferiscono in particolar modo alle risorse umane che costituiscono il principale approdo degli Psic del Lavoro

RIFLESSIONE: Human Engineering.

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

Com' è cambiato il mondo del lavoro: DONNE

Il tasso di occupazione delle donne è progressivamente salito negli ultimi anni toccando **quota 46% contro il 71%** degli uomini. Al nord questa differenza si assottiglia sempre di più con picchi di quasi uguaglianza mentre al sud solo il 31% delle donne ha un lavoro.

Al nord-europa la situazione è molto diversa e addirittura in alcuni paesi ci sono anche più donne che lavorano rispetto agli uomini. In Danimarca, 74% svezia: 70%. L'italia è al penultimo posto vicino a malta e grecia.

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

Com' è cambiato il mondo del lavoro: Il lavoro atipico

Secondo molti teorici il lavoratore atipico potrebbe essere meno dinamico, meno propenso al cambiamento, meno concentrato sugli aspetti socioemotivo e relazionali, che stipula per lo più un contratto psicologico con l'organizzazione orientato più agli aspetti transazionali più che a quelli relazionali.

Secondo altri invece, la tipologia del contratto a termine o indeterminato presenta varie conseguenze che si ripercuotono sia sul benessere individuale sia sul benessere organizzativo.

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

**Com' è cambiato il mondo del lavoro:
Il lavoro atipico**

L' eventuale malessere percepito dalla singola persona, potrebbe estendersi anche all' intera organizzazione; il personale che passa dal contratto a tempo indeterminato

A quello atipico possono percepire una violazione del contratto psicologico da parte dell'organizzazione, con conseguente diminuzione del *commitment*, peggioramento delle relazioni con i colleghi, aumento del desiderio di turno-over.....

Minor produttività.

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

**Com' è cambiato il mondo del lavoro:
Il lavoro atipico**

Al contrario, il personale che viene assunto a contratto determ. Percepisce minor autonomia, minor sicurezza oggettiva che possono influire sul rendimento, però essendo molti di questi giovani, in realtà non si rilevano forti manifestazioni di disturbi psicosomatici, stress e conflitti di ruolo.

Il giovane può essere atipico ma fino ad un certo punto. ..

***RIFLESSIONE: La cultura dell' atipico, il posto fisso and so
on***

2. La Psic Lavoro: le sue peculiarità

Com' è cambiato il mondo del lavoro: Gli Immigrati

Nel 2005 la forza lavoro derivante da individui immigrati da altre nazioni è pari a 2.800.000. Senza contare i non regolarizzati che ammonterebbero ad 1 altro milione.

Ma in Europa i dati sono ben diversi: Germania: 7.289.000;
Spagna: 4 milioni; Francia 3 milioni e mezzo, UK 3.400.000.

RIFLESSIONE: Il controsenso degli immigrati, non li vogliamo ma senza di loro metà economia non ci sarebbe

2. La Psic. Lavoro: le sue peculiarità

Com' è cambiato il mondo del lavoro:

Disabili:

I Disabili costituiscono una grande rivoluzione del mondo del lavoro rispetto al passato per 2 motivi: a) in passato un figlio disabile veniva “nascosto”; b) l' aumento impressionante di nuovi disabili a causa soprattutto di eventi tragici come gli incidenti stradali; c) le nuove norme (legge 68/99) in materia di assunzione dei disabili.

In Italia ci sono 2.600.000 disabili, e il tasso di occupazione è solo del 19% anche grazie alla legge 68/99.

2. La Psic. Lavoro: le sue peculiarità

IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO SOCIALE

Per avere questo mondo dorato del BENESSERE AL LAVORO occorrono queste determinanti:

- 1) Clima organizzativo: si riferisce alle percezioni, sviluppate dalle persone nei riguardi del proprio ambiente di lavoro; è un insieme di esperienze, valutazioni e reazioni emotive che accomuna i membri di un gruppo di lavoro.
- 2) Cultura organizzativa: designa i valori dominanti, le norme che vigono e si sviluppano nei gruppi di lavoro e nell'interazione tra le persone, i modelli di comportamento utilizzati con frequenza, i linguaggi rituali, le regole che i nuovi assunti devono apprendere per orientarsi all'interno dell'organizzazione e per farsi accettare

Riflessioni: La cena di lavoro

2. La Psic. Lavoro: le sue peculiarità

IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO SOCIALE

Per avere questo mondo dorato del BENESSERE AL LAVORO occorrono queste determinanti:

3) Conflitto organizzativo: deriva dalla percezione di incompatibilità tra diverse preferenze comportamentali, dalla limitatezza delle risorse disponibili in relazioni agli obiettivi di più persone

4) Percezione di supporto organizzativo: va ricondotta alla percezione di sostegno/supporto da parte dell'organizzazione sviluppate dai suoi componenti; la percezione di sostegno si sviluppa quando i dipendenti percepiscono di essere rispettati, apprezzati e ricompensati per il loro svolto alla comunità.

2. La Psic. Lavoro: le sue peculiarità

IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO SOCIALE

Per avere questo mondo dorato del BENESSERE AL LAVORO occorrono queste determinanti:

- 5) Efficacia collettiva:** consiste nella convinzione, condivisa, dai componenti di un gruppo di essere capaci di organizzare ed eseguire i comportamenti necessari per produrre risultati. Tale convinzione influisce sui risultati e sulle finalità del sistema e sulle capacità di resistenza di fronte alle difficoltà.
- 6) Stress:** individua un processo dinamico che coinvolge l'individuo nella sua interazione con l'ambiente e si sviluppa a partire dalla percezione di potenziali fonti di tensione nell'ambiente stesso.

2. La Psic. Lavoro: le sue peculiarità

IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO SOCIALE

Le seguenti determinanti possono influenzare IL MALESSERE o il benessere della persona secondo queste **CONSEGUENZE**:

- 1) **Soddisfazioni Lavorative**: si può definire come un sentimento di piacevolezza derivante dalla percezione che l'attività professionale svolta consente di soddisfare importanti valori personali connessi al lavoro.
- 2) **Strain**: Può essere considerato come uno sforzo psicofisiologico eccessivo di fronte a una situazione stressante
- 3) **Burnout**: consiste in uno stato di esaurimento fisico, emozionale e mentale che si sviluppa a causa di una protratta esposizione a situazioni lavorative emotivamente difficili.

2. La Psic. Lavoro: le sue peculiarità

IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO SOCIALE

Le seguenti determinanti possono influenzare il MALESSERE o il benessere della persona secondo queste **CONSEGUENZE:**

4) Mobbing: viene definito come un'azione ostile e non etica diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui, generalmente contro un singolo che a causa del mobbing è spinto in una posizione in cui è privo di appoggio e difesa.

5) Turnover: si riferisce alla decisione del dipendente di abbandonare l'organizzazione in cui opera e può essere distinto in fisiologico e patologico. Il primo è funzionale per l'organizzazione, che può sostituire i suoi addetti meno capaci. Il secondo è caratterizzato dal fatto che l'organizzazione può sostituire i migliori.

2. La Psic. Lavoro: le sue peculiarità

IL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO SOCIALE

Il benessere è un concetto fondamentale di qualsiasi organizzazione lavorativa soprattutto di quelle statali e dei servizi dove c'è sempre più bisogno di “*take care*” dei clienti, la cui soddisfazione è il principale indice di bontà lavorativa ... almeno così dovrebbe essere... !!!

Una direttiva ministeriale (n° 24) del marzo 2004, ha cercato proprio di rispondere a questa esigenza

- 1) Miglioramento delle risorse umane, aumento della motivazione, senso di appartenenza e di soddisfazione tra collaboratori
- 2) Rendere attrattive le amministrazioni pubbliche per i talenti migliori.
- 3) Migliorare l'immagine interna ed esterna
- 4) Diffondere la cultura di partecipazione .

Riflessione: Non è così ??

3. Attività dello psicologo del lavoro

3. Attività dello psicologo del lavoro

Visto l'enorme cambiamento strutturale, sociale, economico e psicologico degli ambienti di lavoro, una figura professionale che sappia valutare l'individuale e l'organizzativo, il personale e il collettivo, per favorire uno sviluppo comune nei diversi ambiti è FONDAMENTALE.

Lo Psicologo del Lavoro valuta: le capacità, le potenzialità e le motivazioni delle singole persone, per pianificare strategie e interventi di valorizzazione, in relazione sia alle esigenze sia alle finalità proprie delle strutture organizzative.

3. Attività dello psicologo del lavoro

*Dal punto di vista dei **singoli** lo psicologo si occupa di risorse umane, accompagna lungo tutto il percorso che egli compie all'interno dell'organizzazione., passando anche per il privato (la famiglia).*

*Dal punto di vista **Organizzativo**, l'azione dello psicologo del lavoro è mirata ad intervenire per migliorare l'efficienza e l'efficacia organizzativa, la comunicazione, la qualità dei prodotti.*

3. Attività dello psicologo del lavoro

*L'azione dello psicologo non si ferma solo al versante **interno** ma studia e analizza anche quello **esterno**. Alla Società, ai destinatari del prodotto ecc...*

*Riassumendo lo Psicologo del lavoro **all'interno** dell'organizzazione si occupa dell'orientamento nelle fasi di ingresso nel mondo del lavoro e di ricollocamento professionale, di selezione e valutazione del personale, di analisi delle mansioni, del clima e della cultura organizzativa, di leadership.*

3. Attività dello psicologo del lavoro

INFINE.....

E' L'INTERA VITA DELL'INDIVIDUO/LAVORATORE CHE VIENE PRESA IN ESAME PER AMALGAMARLA ALL'AMBIENTE LAVORATIVO.

I SUOI ASPETTI COGNITIVI, EMOTIVI SONO GLI AMBITI DI INDAGINE E DI INTERVENTO DELLO PSICOLOGO.

RISPETTO A TUTTI GLI ALTRI PSICOLOGI CHE SI CONCENTRANO SOLO SU UN ASPETTO DELL'INDIVIDUO QUELLO DEL LAVORO DEVE AVERE UN APPROCCIO OLISTICO.