

PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI



LA **PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI** È LO STUDIO DEI **COMPORAMENTI** DELLE PERSONE NEL CONTESTO **LAVORATIVO** E NELLO SVOLGIMENTO DELLA LORO ATTIVITÀ PROFESSIONALE IN RAPPORTO ALLE **RELAZIONI INTERPERSONALI**, AI COMPITI DA SVOLGERE, ALLE REGOLE E AL FUNZIONAMENTO DELL'**ORGANIZZAZIONE**.

ESSA RICAVA I MODELLI E LE TEORIE DELLA **PSICOLOGIA** E LI APPLICA ALL'AMBIENTE DI LAVORO, CERCANDO DI FAVORIRE SIA IL MASSIMO **BENESSERE** PER LE PERSONE CHE LAVORANO, SIA IL MASSIMO **VANTAGGIO** PER L'ORGANIZZAZIONE PER CUI LAVORANO. MIGLIORARE LE CONDIZIONI **PSICOLOGICHE**, LA **MOTIVAZIONE** E I RAPPORTI CON GLI INTERLOCUTORI DI **RUOLO**, CON L'**AZIENDA** E CON L'AMBIENTE DI LAVORO IN GENERE.

TALE DISCIPLINA, QUINDI, UTILIZZA MOLTI DEGLI ASPETTI PROPRI DELLA PSICOLOGIA GENERALE NELL'AMBITO ORGANIZZATIVO-GESTIONALE. I CAMPI D'APPLICAZIONE DELLA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI SONO SOPRATTUTTO :

- LA **GESTIONE DEL PERSONALE** : È LA **GESTIONE DELLE RISORSE UMANE** (DALL'INGLESE *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*) ED È APPUNTO UNA FUNZIONE AZIENDALE CHE RIGUARDA LA GESTIONE DEL PERSONALE NEL SUO PIÙ VASTO SIGNIFICATO.
- LA **LEADERSHIP** : IN ITALIANO *DIREZIONE O COMANDO O GUIDA*, SI INTENDE LA POSIZIONE DI COLUI CHE IN UNA STRUTTURA SOCIALE ORGANIZZATA OCCUPA LA POSIZIONE PIÙ ELEVATA, NELL'**INTERAZIONE** COL RESTO DEL GRUPPO. TALE FIGURA VIENE GENERALMENTE DEFINITA **CAPO O GUIDA O LEADER**.
- LA **SEZIONE** : LA SEZIONE DEL PERSONALE (IN INGLESE *RECRUITING, RECRUITMENT*), NELL'AMBITO DEL **MERCATO DEL LAVORO**, È LA FUNZIONE CHE SI OCCUPA DEL REPERIMENTO, DELLE SELEZIONE E DELL'INSERIMENTO IN AZIENDA DEI NUOVI DIPENDENTI.
- LA **VALUTAZIONE**.
- LA **FORMAZIONE PROFESSIONALE** : O **ISTRUZIONE PROFESSIONALE** (IN INGLESE *VOCATIONAL TRAINING*) SI INTENDE, IN GENERALE NEL **LAVORO**, IL PERCORSO DI FORMAZIONE SPECIFICA CHE SI DEVE INTRAPNDERE PER ACCOSTARSI A UNA PROFESSIONE E PER ESSERE PRONTI AD ENTRARE (O RIENTRARE) NEL MONDO O MERCATO DEL LAVORO.
- LA **COMUNICAZIONE E I RAPPORTI** : (DAL LATINO *COMMUNICO / METTERE IN COMUNE, FAR PARTECIPARE*, COMPOSTO DA *CUM/CONE MUNITRE/LEGARE, COSTRUIRE*) SI INTENDE IL PROCESSO E LE MODALITÀ DI TRASMISSIONE DI **UN'INFORMAZIONE** (GENERALMENTE UN *MESSAGGIO*) DA UN SOGGETTO (*UMANO, ESSERE VIVENTE O ENTITÀ ARTIFICIALE*) CHE TRASMETTE L'INFORMAZIONE AD ALMENO UN ALTRO SOGGETTO CHE RICEVE TALE INFORMAZIONE. L'ELABORAZIONE DI TALE INFORMAZIONE AVVIENE SECONDO LE REGOLE DI UN DETERMINATO **CODICE COMUNE**.
- LE **DINAMICHE DI GRUPPO** : SI INTENDE LA RELAZIONE DEGLI INDIVIDUI ALL'INTERNO DI UN **GRUPPO PSICO-SOCIALE**.
- LA **MOTIVAZIONE AL LAVORO**.
- IL **SISTEMA DI RICOMPENSA** : È UN GRUPPO DI STRUTTURE NEURALI RESPONSABILI DELL'IMPORTANZA DELL'INCENTIVO, DEL PIACERE IL RINFORZO POSITIVO (COME L'*APPRENDIMENTO*).
- LO SVILUPPO DELLA **CARRIERA** : CON TALE TERMINE SI INDICA UN PERCORSO LEGATO AD UN AMBIENTE LAVORATIVO, ATTRAVERSO IL QUALE SI RAGGIUNGONO POSIZIONI VIA VIA DI MAGGIORE **RESPONSABILITÀ** E POTERE. SI PARLA COMUNEMENTE DI **"FARE CARRIERA"** INTENDENDO UN AUMENTO DI **RETRIBUZIONE** E LIVELLO DI **INQUADRAMENTO AZIENDALE**.

LA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI NASCE COME *PSICOLOGIA INDUSTRIALE* E PRIMA ANCORA COME **PSICOTECNICA**. LA DENOMINAZIONE *PSICOLOGIA INDUSTRIALE* APPARVE PER LA PRIMA VOLTA NEL 1904, IN UN ARTICOLO DI *BRYAN*, COME UN ERRORE TIPOGRAFICO AL POSTO DI PSICOLOGIA INDIVIDUALE; NEGLI **STATI UNITI** QUESTO TERMINE VENNE USATO FINO AGLI ANNI '70.

NEGLI ANNI '50 PER INDICARE LA PSICOLOGIA DEL LAVORO, NELLA LETTERATURA ANGLOSASSONE, ENTRÒ IN USO L'ESPRESSIONE *OCCUPATIONAL PSYCHOLOGY*, CHE NEGLI STATI UNITI ERA INVECE RIFERITA SOLO ALLO STUDIO DELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE.

FU IN ITALIA, IN UN CONVEGNO DEL **1951**, CHE **ALBERTO MARZI** PROPOSE DI UTILIZZARE L'ESPRESSIONE *PSICOLOGIA DEL LAVORO* INVECE CHE *PSICOLOGIA INDUSTRIALE*.

COME GIÀ ACCENNATO, LA PSICOLOGIA DEL LAVORO NACQUE COME *PSICOLOGIA INDUSTRIALE*, CHE POI FU TRASFORMATA IN "*PSICOLOGIA INDUSTRIALE E ORGANIZZATIVA*".

LA SUA COMPARSA UFFICIALE RISALE ALLA PUBBLICAZIONE, NEL **1913**, DELL'OPERA "*LA PSICOLOGIA E L'EFFICIENZA INDUSTRIALE*" DI **HUGO MUNSTERBERG**; ANCHE SE IL PRIMO ATTO RICONOSCIUTO DI INTERVENTO AZIENDALE È DEL **1910**, QUANDO **JEAN MICHEL LAHY** UTILIZZÒ PER LA PRIMA VOLTA DEI **TEST PSICOATTITUDINALI** PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE OPERAIO.

MUNSTERBERG ERA INTERESSATO ALL'APPLICAZIONE DEI TRADIZIONALI METODI PSICOLOGICI AI PROBLEMI CONCRETI DELL'INDUSTRIA, IN PARTICOLARE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ALLE SEZIONE PERSONALE.

FECE STUDI SULLA *MONOTONIA*, *L'AFFATICAMENTO*, *SULL'ADATTAMENTO ALL'AMBIENTE DI LAVORO* E *LE PRIME ANALISI SULLA MOTIVAZIONE AL CONSUMO E DELLE TECNICHE DI VENDITA*.

SIAMO NEGLI ANNI IN CUI SI DISCUTEVA DI ORGANIZZAZIONE SCIENTIFICA DEL LAVORO AL FINE DI MIGLIORARE LA PRODUTTIVITÀ E LA COMPONENTE PSICOLOGICA AVEVA SOLO UN RUOLO ACCESSORIO. LO SVILUPPO DEL TAYLORISMO, CONTRIBU