

Psicologia del Lavoro

Dott. Francesco Marcatto – A.A. 2022-23

1

F.A.Q.

► Orario lezione

Lunedì 17:00 – 18:30 Aula 1

Giovedì 14:00 – 14:45 Aula 3

► Ricevimento

• Lunedì 14:00 – 15:00, stanza T14, Edificio Q (via Weiss 2, parco San Giovanni)

• e-mail: fmarcatto@units.it

2

Psicologia del Lavoro - F.A.Q.

► Programma esame

► Gabassi e Garzitto, 'Persone, lavoro, organizzazione', ed. Franco Angeli

► Cap. 2, 3, 6, 7, 9, 18, 19, 20

► Slides delle lezioni

► Pubblicate periodicamente nella pagina di Moodle del corso

► Per approfondimenti:

► Fraccaroli e Balducci, 'Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni', ed. Il Mulino (seconda edizione, 2022)

3

Psicologia del Lavoro - F.A.Q.

► Esame

► Scritto, domande a scelta multipla + domande aperte

► Un'ora di tempo

4

Di cosa parleremo...

- Uomini, macchine e produttività: l'organizzazione scientifica del lavoro
- Uomini, relazioni e lavoro
- Motivazione al lavoro
- Leadership e management
- Cultura e clima organizzativo
- Benessere organizzativo
 - Stress lavoro-correlato
 - Strain e burnout
 - Mobbing
 - Tipologie di intervento sul B.O.

5

Perché una psicologia del *lavoro* (e delle *organizzazioni*)

- ▶ Il lavoro è un'attività specifica dell'essere umano
- ▶ Lavoro **costruito centrale** nell'adulto
 - ▶ **Tempo** dedicato al lavoro all'interno della propria vita
 - ▶ Costituzione Italiana, art. 1
 - ▶ «L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul **lavoro**.»
 - ▶ Costituzione Italiana, art. 4
 - ▶ «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il **diritto al lavoro** e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il **dovere** di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.»
 - ▶ Necessità di lavorare (**bisogno economico**)

6

Perché una psicologia del *lavoro* (e delle *organizzazioni*)

- ▶ Lavoro centrale nella **rappresentazione del sé** nell'adulto
- ▶ Tendenza a **identificarsi** con il proprio lavoro e organizzazione
 - **Sono** un assistente sociale
 - **Sono** un maresciallo dei Carabinieri
 - **Sono** un operaio capoturno alla Fincantieri
 - **Noi** della Fiat
- Lavoro importante per l'**autorealizzazione**

7

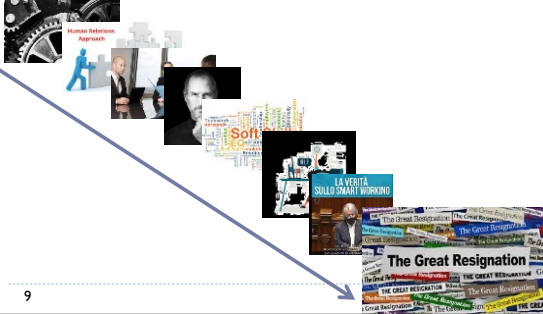
Perché una psicologia del *lavoro* (e delle *organizzazioni*)

- ▶ **Le organizzazioni** hanno bisogno di lavoratori
- ▶ Hanno bisogno che questi lavoratori siano **produttivi**
 - ▶ Assumere le persone giuste
 - ▶ Gestione del lavoro efficace
 - ▶ Ridurre il *turnover* dei lavoratori
- ▶ I lavoratori hanno bisogno (e il diritto) di lavorare in ambienti sani → **benessere**

8

Psicologia del lavoro e delle organizzazioni: una disciplina in continuo mutamento

Una panoramica dei temi di interesse, tra nuove sfide e mode passeggere...



9

Cenni storici

Origine psicologia del lavoro:

- ▶ Per convenzione, nella fine '800, durante la **seconda fase della rivoluzione industriale**
- ▶ **Prima fase** della rivoluzione industriale
 - ▶ Prima metà '800;
 - ▶ Invenzione della macchina a vapore
 - ▶ Passaggio dalla manifattura alla fabbrica (prevalentemente settore tessile)



10

Cenni storici

- ▶ **Seconda fase** della rivoluzione industriale
 - ▶ Seconda metà '800;
 - ▶ Sviluppo intenso delle macchine e dell'industria
 - ▶ Possibilità di produzione di massa (prodotti standardizzati e a basso prezzo)
 - ▶ Obiettivo = massima produttività (massimizzare la produzione e al contempo ridurre i costi)
 - ▶ Problemi:
 - ▶ Sviluppare macchinari più efficienti
 - ▶ Massimizzare l'efficienza della manodopera, senza logorare (eccessivamente) i lavoratori
 - La manodopera non è infinita
 - Formare e inserire nuovi lavoratori costa (problema del turnover)
 - I lavoratori si organizzano per difendere i propri diritti (retribuzione e condizioni di lavoro), primi sindacati

11

Taylor e lo Scientific Management

- ▶ **Frederick Winslow Taylor** (1856-1915)
- ▶ **Ingegnere meccanico**
- ▶ Operaio e poi capoturno in un'acciaieria, notò che i suoi colleghi producevano costantemente solo "*about one-third of [what he deemed] a good day's work*"
- ▶ Studio scientifico dell'organizzazione industriale, per migliorare la produttività

*The Principles of
Scientific Management*

BY
FREDERICK WINSLOW TAYLOR, M.E., S.D.
FIRST MANAGER OF THE METALLIC WORKS OF
BRIDGEVILLE, PENNSYLVANIA



12

Taylor e lo Scientific Management

- ▶ Assunti di base:
 - ▶ Conflitto inevitabile tra padroni e operai dovuto a **motivazioni opposte**: i primi vogliono ritmi elevati e salari bassi, i secondi ritmi bassi e salari elevati
 - ▶ Alcuni lavoratori sono più capaci di altri, ma se possono tutti lavorano il meno possibile (o si adattano ai ritmi dei lavoratori più lenti)
 - ▶ Assenza di standard nella gestione delle organizzazioni, molto "fai da te" e "buonsenso"
 - ▶ Scarsa relazione tra buona organizzazione e capacità di profitto
- ▶ Necessità di un **approccio scientifico** all'organizzazione del lavoro

13

Taylor e lo Scientific Management

- ▶ **I 4 principi dello Scientific Management**
 1. *One best way*
 2. *The right man at the right place*
 3. *Training*
 4. *Differential rates*

14

Taylor e lo Scientific Management

1. **One best way**
 - ▶ Analisi delle parti che compongono un compito
 - ▶ Scomposizione in sotto-compiti (*parcellizzazione*)
 - ▶ Misurazione del tempo richiesto per portare a termine ogni sotto-compito
 - ▶ Ricombinazione degli elementi nel modo più economico e razionale (*ottimizzazione*)
 - ▶ Misurazione del tempo ideale per portare a termine il compito
 - ▶ Separare il lavoro manuale da quello di concetto
 - ▶ Divisione tra operai (tanti, lavoro manuale) e supervisori o *manager* (pochi, compiti di pianificazione e supervisione)

15

Taylor e lo Scientific Management

2. **The right man at the right place**
 - ▶ Scegliere le persone più adatte a svolgere un tipo di lavoro è fondamentale per la produttività
 - ▶ Selezionare e tenere i lavoratori più produttivi
3. **Training**
 - ▶ Necessità di formare i lavoratori
 - ▶ Al lavoro da svolgere
 - ▶ A seguire esattamente le istruzioni fornite sulle modalità di esecuzione del lavoro e sulle pause (condizioni standardizzate)

16

Taylor e lo Scientific Management

4. **Differential rates**

- ▶ Retribuzione basata sulla performance
- ▶ Paga maggiore per chi esegue i compiti più velocemente del tempo ideale
- ▶ Paga inferiore per chi esegue i compiti più lentamente