

PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

*Corso di Laurea in Tecniche Della
Prevenzione Nell'ambiente E Nei Luoghi Di
Lavoro*

Anno Accademico 2025/2026

Diana Carbone
diana.carbone@units.it

Introduzione al corso

- Organizzazione del corso
- Testi di riferimento, esame
- Cos'è la psicologia
- Di cosa si occupa la psicologia del lavoro
- Psicologia del lavoro: cenni storici
- I metodi di indagine nella psicologia del lavoro

FINALITÀ DEL CORSO

- Fornire le conoscenze di base riguardanti lo stress lavorativo e i fattori di rischio psicosociale
- Comprendere i modelli teorici principali alla base della valutazione dello stress
- Fornire le competenze necessarie per comprendere la teoria e la pratica della valutazione dello stress secondo la normativa vigente (e oltre)

ORGANIZZAZIONE DEL CORSO

- Corso da 2 CFU (20 ore di lezione, 7 lezioni)
- martedì 14.00 – 17.00

Lezioni frontali

Esercitazioni pratiche

ORGANIZZAZIONE DEL CORSO

MOODLE:

«161ME-1 - PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI 2025»

Accesso tramite **chiave di iscrizione STRESS25**

Slide

Informazioni e avvisi

ORGANIZZAZIONE DEL CORSO

TEAM DEL CORSO:

«**CD2025 161ME SCIENZE UMANE**» [Generale | CD2025 161ME SCIENZE UMANE | Microsoft Teams](#)

Accesso tramite richiesta diretta o tramite **codice: 8wnqmj2**

Slide

Informazioni e avvisi

Registrazione delle lezioni

RICEVIMENTO

- Dopo lezione
- Online sulla piattaforma Teams (inviare una mail a diana.carbone@units.it per prendere un appuntamento)
- Via email diana.carbone@units.it

ORGANIZZAZIONE DEL CORSO

- **Prima parte del corso:** Introduzione alla psicologia del lavoro e allo stress lavorativo
 - Introduzione alla psicologia del lavoro: definizioni e cenni storici
 - Metodologia della psicologia del lavoro
 - Stress lavorativo e fattori di rischio psicosociale – comprensione del fenomeno, fattori di rischio e outcome
 - Stress lavorativo e caratteristiche individuali
 - Principali modelli teorici del rischio psicosociale

ORGANIZZAZIONE DEL CORSO

- **Seconda parte del corso:** Valutazione dello stress e dei fattori di rischio
 - Quadro normativo
 - Valutazione preliminare: teoria, pratica e criticità
 - Valutazione approfondita: teoria, pratica e criticità
 - Interventi organizzativi

Testo obbligatorio PER TUTTI

1. Balducci, C. & Fraccaroli, F. (2022). *Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni*. Bologna, Il Mulino.
 - Tutti i capitoli ad esclusione del capitolo VI (Prevenzione secondaria e terziaria: gli interventi sugli individui)
 - Focalizzandosi sugli aspetti approfonditi a lezione

Testi obbligatori PER TUTTI

2. Slide del corso

Disponibili su Moodle

Disponibili sul team del corso

[Generale | CD2025 161ME SCIENZE UMANE | Microsoft Teams](#)

Accesso tramite richiesta diretta o tramite codice: **8wnqmj2**

Le slide verranno caricate settimanalmente dopo le lezioni

ESAME

Scritto (1 ora)

- 27 domande a scelta multipla
 - 3 alternative di risposta
 - 1 sola risposta corretta
 - 1 punto per ogni risposta corretta (no penalizzazione risposte sbagliate)
- 1 domanda aperta (breve)
 - Massimo: 4 punti

27 domande a scelta multipla corrette + 4 punti per la domanda aperta = trenta e lode

COS'È LA PSICOLOGIA

La psicologia è lo **studio scientifico** del comportamento e dei processi mentali

- **Studio scientifico:**

- La psicologia è una scienza e, come tutte le scienze, adotta il metodo sperimentale. Si basa su:
 - esperimenti e studi empirici
 - misurazioni oggettive

- **Obiettivo della psicologia:**

- Costruire delle **teorie scientifiche** che ci permettano di **spiegare e predire (e modificare) il comportamento** delle persone
- Una **teoria** è un insieme di asserzioni e principi che spiega la relazione tra variabili (proprietà misurabili)

COS'È LA PSICOLOGIA

La psicologia è lo studio scientifico
del **comportamento** e dei **processi mentali**

Oggetto di studio:

- **comportamento**

- azioni, gesti, espressioni verbali, manifestazioni psico-fisiologiche e attività cerebrale in risposta a uno stimolo
 - direttamente e oggettivamente misurabile

- **processi mentali**

- contenuti e processi dell'esperienza soggettiva (sensazioni, pensieri, emozioni)
 - Non misurabili direttamente

UNA MAPPA DELLA PSICOLOGIA

PSICOLOGIA GENERALE	Studio del comportamento e dei processi cognitivi. Applicazioni della psicologia alla vita quotidiana.
PSICOBIOLOGIA E PSICOLOGIA FISIOLÓGICA	Rapporti tra strutture neurali e attività psichica (basi neurali del comportamento).
PSICOMETRIA	Modelli matematici e misurazione in psicologia (test, questionari, scale...).
PSICOLOGIA DELLO SVILUPPO E DELL'EDUCAZIONE	Sviluppo delle funzioni psicologiche nell'arco di vita.
PSICOLOGIA SOCIALE	Interazione tra persone. Relazione tra persone e sistemi sociali.
PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI	Studio di aspetti legati al mondo del lavoro, delle organizzazioni, dell'economia.
PSICOLOGIA DINAMICA	Approccio psicomodinamico allo studio dei processi mentali e delle loro patologie.
PSICOLOGIA CLINICA	Applicazioni cliniche della psicologia per la soluzione di problemi individuali, familiari e di gruppo (diagnosi e trattamento).

Psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Disciplina che indaga i processi e i comportamenti emotivi, cognitivi e affettivi in relazione alle attività lavorative e alle organizzazioni sociali e di lavoro nelle quali la persona è inserita

Si studiano **le percezioni, i processi e i comportamenti individuali in relazione ai vari aspetti che caratterizzano il lavoro e il sistema organizzativo**, nonché i rischi e gli esiti di questa relazione

Obiettivo principale: **comprendere e promuovere il benessere** del lavoratore, congiuntamente al benessere e al vantaggio organizzativo

Psicologia del lavoro: cenni storici

*«La storia della psicologia del lavoro coincide con la storia della soggettività lavorativa»
(Spaltro, 1982).*

soggettività ≠ individualità

La psicologia del lavoro ha origine alla fine dell'800, quando c'è una transizione da capitalismo liberale a capitalismo monopolistico

Psicologia del lavoro: cenni storici

Due rivoluzioni industriali, con
suddivisione e ottimizzazione dei
processi produttivi

Taylorismo



Inizi del '900 → interesse al fattore
umano

Human Relations



Psicologia del lavoro: cenni storici

Frederick Winslow Taylor (1856–1915) e l'organizzazione scientifica del lavoro

- **Contesto:** rivoluzione industriale, caos nei metodi di lavoro, bassa produttività.
- **Perché nasce:** esigenza di razionalizzare e rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro.
- **Principi chiave**
 - Analisi dei tempi e dei metodi (*time & motion study*).
 - Scomposizione del lavoro in compiti semplici e standardizzati.
 - Separazione tra progettazione (manager) ed esecuzione (operai).
 - Incentivi economici legati alla produttività.



Psicologia del lavoro: cenni storici

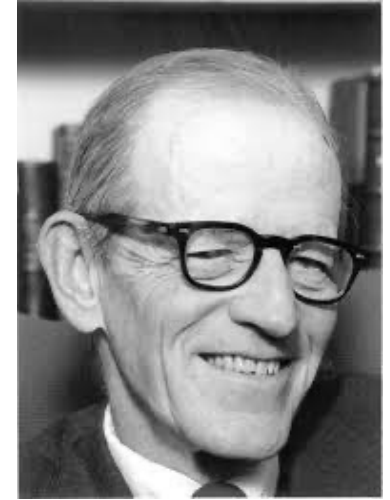
Frederick Winslow Taylor (1856–1915) e l'organizzazione scientifica del lavoro

- 1911 → controversia tra Taylor e i sindacati statunitensi, i quali criticano l'organizzazione scientifica come metodo di sfruttamento dell'operaio, che poteva ledere la sua resistenza fisica rendendo più alti i rischi di incidenti sul lavoro
- 1916 → Robert F. Hoxie, capo del *Committee of Industrial Relations*, svolge un'inchiesta su 35 stabilimenti che avevano adottato l'organizzazione scientifica di Taylor. Risultato: dura critica → si sottolineano le conseguenze umane e sociali derivanti dal degrado del lavoro qualificato, dal cronometraggio dei tempi di lavoro e della separazione del lavoro intellettuale da quello manuale. Accusato di ridurre gli uomini ad automi incapaci di pensare

Psicologia del lavoro: cenni storici

Elton Mayo (1880–1949) e le *Human Relations*

- **Contesto:** anni '20-'30, Western Electric (Hawthorne Works, Chicago).
- **Obiettivo:** studiare l'impatto delle condizioni di lavoro sulla produttività.
- **Esperimenti di Hawthorne**
- Inizialmente: variazioni di luce, pause, orari.
- Risultato inatteso: la produttività cresceva indipendentemente dai fattori materiali.
- **Effetto Hawthorne:** l'attenzione e l'interesse dei ricercatori motivavano i lavoratori.
- **Contributi principali**
- Importanza delle relazioni sociali e del clima di gruppo.
- Valorizzazione della comunicazione e della motivazione.
- Nascita del movimento **Human Relations:** attenzione ai bisogni psicologici, motivazionali e relazionali dei lavoratori.



Psicologia del lavoro: cenni storici

IDEE TAYLORISTE

Attenzione solo a fattori di “oggettività”, il fattore umano viene ignorato

SCUOLA DELLE RELAZIONI UMANE

Eccessiva enfasi sul fattore umano, trascurati altri elementi essenziali



Anni 60' e 70' si inizia a capire la necessità di integrare i due focus



Psicologia del lavoro: cenni storici

- **Organization Development (OD)**
- **Verso la psicologia del lavoro moderna**
- **Origini (anni '50-'60)**
 - Nasce dall'incontro tra psicologia, sociologia e management.
 - Focus: cambiamento organizzativo pianificato e partecipato.
 - Indirizzo di ricerca che si prefigge l'obiettivo di conciliare i bisogni dell'uomo con il raggiungimento della massima efficienza organizzativa
- **Principi dell'OD**
 - Centralità delle persone nei processi di cambiamento.
 - Uso di metodi partecipativi, formazione, team building.
 - Sviluppo organizzativo come processo continuo di apprendimento.

Psicologia del lavoro: cenni storici

Visione attuale della psicologia del lavoro

- **Benessere del lavoratore**: motivazione, soddisfazione, salute psicologica.
- **Necessità organizzative**: performance, efficienza, innovazione.
- **Interessi economici**: sostenibilità, competitività, riduzione turnover.
- Approccio integrato: equilibrio tra *people well-being* e *business goals*.

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

Gli attrezzi del mestiere...

Metodi **qualitativi** e **quantitativi**

(o meglio, metodi che restituiscono **dati** qualitativi o quantitativi)



Qualitativi

- Osservazione
- Interviste
- Focus group

Quantitativi

- Strumenti psicometrici
 - Questionari
 - Test

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

Gli attrezzi del mestiere...

Metodi **qualitativi**

- ▶ Obiettivo: *descrivere* un fenomeno tramite impressioni, opinioni e punti di vista (niente numeri)
- ▶ Vantaggi: flessibilità, possibilità di esplorare e approfondire un fenomeno/argomento
- ▶ Svantaggi: grande soggettività, possibilità che le aspettative dello sperimentatore influenzino i risultati (distorsioni dette **bias**), spesso costosi (in termini di tempo), difficile generalizzabilità dei risultati



I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

- **Osservazione:**

- Naturalistica
- Partecipante

- **Intervista:**

- Strutturata – traccia delle domande predefinita
- Semi strutturata – traccia delle domande, ma l'ordine non è rigido
- Non strutturata – c'è un tema da trattare, ma ampia libertà nelle domande

- **Focus group:**

- Discussione di gruppo su un tema specifico

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

- **Focus sui focus group**

- Obiettivo: rilevare l'opinione delle persone su *un* tema specifico (**focus** group)
- Importanza della pianificazione
- 6-10 partecipanti al max
- Condotta da un moderatore/facilitatore
 - Introdurre il tema target
 - Controllare che la discussione rimanga aderente al tema target
 - Stimolare e coinvolgere tutti i partecipanti
 - Garanzia anonimato risultati (non sempre possibile, specie se i partecipanti si conoscono)
 - Lista predefinita di domande (in particolare per apertura, chiusura e «d'emergenza» se la discussione è stagnante)
 - Approfondire i temi importanti emersi

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

- Focus sui focus group
- Quanti e con chi?
 - Condurre più focus group (con gruppi diversi) per ogni tema
 - Partecipanti:
 - Se finalità marketing, gruppi di estranei
 - Se finalità indagini organizzative, gruppi di colleghi (dello stesso livello, no lavoratori e superiori assieme)
 - Preparare un piccolo rinfresco per rompere il ghiaccio
 - Durata
 - 45'-90' max
 - Utile avere un collaboratore che scrive i temi principali emersi su una lavagna e/o trascrive gli interventi

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

- Focus sui focus group
 - **Vantaggi**
 - Sentire le opinioni direttamente dalle persone stesse
 - Capire quali parole usano le persone per riferirsi al tema target (utile particolarmente in ottica marketing)
 - Possibilità di andare a fondo sul tema target e scoprire aspetti che magari non sarebbero stati colti da un questionario
 - **Svantaggi**
 - Costosi (tempo, difficoltà nel reclutare i partecipanti, ricompensa ai partecipanti)
 - Possibilità di **bias** (distorsioni)
 - Gli estroversi (e le persone in posizione gerarchicamente sovraordinata) tendono a dominare le conversazioni
 - Tendenza a evitare argomenti percepiti come delicati o particolarmente problematici (vedi *desire paths* – prossima slide)
 - Risultati non sempre così utili come ci si aspetterebbe

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

I *desire paths*:

- La strada più comoda (anche se non è quella prevista dagli architetti)
- Una metafora del comportamento umano



I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

Gli attrezzi del mestiere...



Metodi **quantitativi**

- ▶ Obiettivo: *misurare* un fenomeno raccogliendo dati e informazioni di tipo numerico
- ▶ Vantaggi: oggettività, possibilità di condurre analisi statistiche, maggiore replicabilità e generalizzabilità dei risultati, somministrazione tipicamente abbastanza economica
- ▶ Svantaggi: rigidi, difficile che facciano emergere elementi di interesse non pianificati

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

- **Strumenti psicometrici**
 - Test, scale e questionari
 - Strumenti **standardizzati**, frutto di un accurato lavoro di sviluppo e validazione
 - Domande chiuse, (*item*) spesso con risposta su scala tipo Likert (ad es. da 1 a 7, dove 1 = «Per niente d'accordo» e 7 = «Totalmente d'accordo»)
 - Di solito non si analizzano i singoli item, ma questi vengono aggregati per costruire delle scale/dimensioni
 - Possibilità di condurre analisi statistiche (da semplici analisi descrittive ad analisi più approfondite)

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

- **Strumenti psicometrici**
 - **Vantaggi**
 - Possibilità di confrontare i risultati ottenuti con valori soglia o dati normativi
 - Possibilità di somministrare più strumenti e analizzare le relazioni tra questi (ad es. supporto dei superiori e soddisfazione lavorativa)
 - Di solito minori effetti legati alla desiderabilità sociale (maggiore garanzia di anonimato)
 - **Svantaggi**
 - Sviluppo lungo e complesso

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

I metodi quantitativi sono solitamente preferibili in quanto riducono le distorsioni insite nei metodi qualitativi.

Quando si fanno indagini sul campo, non è sempre però possibile applicare lo strumento metodologicamente migliore (attenzione però alla validità e generalizzabilità dei risultati!).

I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

Possibilità di integrare entrambe le metodologie

Ad esempio:

- Metodi qualitativi per formulare un'ipotesi da testare successivamente tramite metodi quantitativi
- Metodi qualitativi per raffinare i risultati emersi tramite indagini quantitative