

Psicologia del lavoro e lavoro della psicologia.

Chiasma logico: filosofia della miseria e miseria della filosofia.

Filosofia il desiderio; miseria repressione

psicologia del lavoro e lavoro della psicologia.

psicologia desiderio; lavoro repressione.

Momento attivo e creativo: psicologia del lavoro

momento passivo: lavoro della psicologia, cioè lavoro dello psicologo.

Scopo della psicologia del lavoro: abolizione dell'Arbeit (lavoro vigente ed espropriato) e ampliamento del Tathchkeit (abilità-aggressività-attività).

Il lavoro attraente così spesso rimosso, trasformati in utopia o biblicamente rifiutato e manipolato.

I rapporti di produzione vigenti sono l'oggetto principale di analisi della psicologia del lavoro e del lavoro della psicologia.

Cap. 2**storia e metodo della psicologia del lavoro.**

La psicologia del lavoro a una storia lunga e spesso incomprensibile. La storia va di pari passo col metodo. La storia della psicologia del lavoro coincide con la storia della soggettività lavorativa.

La crisi del 29 fece emergere l'idea dell'uomo psicologico opposto all'uomo economico.

Parole chiave per la psicologia:

alienazione: svuotamento;

partecipazione: contrario di svuotamento

esclusione: suddivisione del mondo in buone cattivi in modo tale che buoni siamo sempre noi ed i cattivi sempre altre.

Metablitica: dal greco meta - ballo = lancio attraverso. Natura metablitica attuale della psicologia del lavoro era presentata e garantita dalla tecnologia dei piccoli gruppi di lavoro e del lavoro dei piccoli gruppi.

Il termine metablitica esprime il processo di cambiamento cioè di trasformazione obiettiva e soggettiva di una realtà collettiva ed organizzativa vigente.

Cap. 2 a.

Fu il dilagare della società industriale con le sue contraddizioni e i suoi miti scienziati ed obiettivisti a far nascere per reazione la psicologia del lavoro: cioè la pretesa di avere un posto adeguato per la soggettività lavorativa.

Crisi del 29: la crisi deflativa e la conseguente prevalenza dei climi dittatoriali ed autoritari in Europa portò ad un rigetto della dimensione soggettiva. L'uomo economico prevalse sull'uomo psicologico il dimensione soggettiva fu molto repressa.

La soggettività lavorativa fu ripresa nel 39. Negli anni 80 da psicologia del lavoro ha avuto notevoli sviluppi nell'università.

Cap. 2 b.**Alienazione ed esclusione.**

È primario vivere in uno spazio sovrano cioè sentirsi in un territorio completamente controllato. La tendenza individuale ad impadronirsi del proprio spazio si declina a i tre livelli a cui di so-

lito gli uomini agiscono: quello di copia, il piccolo gruppo, di grande gruppo.

Alienazione: chi si sente escluso da un gruppo e chi non sente il gruppo di cui sopra sotto il suo controllo, ha a disposizione due alternative: o insistere per controllare il gruppo stesso o rinunciare a questo scopo e fuggire via del gruppo. La rinuncia al controllo stesso si chiama alienazione

sovranità costa troppo = alienazione

la sovranità è adeguata = appartenenza

voglio aumentare la sovranità = estraneità = > lotta = partecipazione = > appartenenza

partecipazione = tendere verso il controllo del gruppo.

L'esclusione:

dal punto di vista di chi esclude: realizza taluni vantaggi evidenti. Elimina molti problemi della coscienza e li rimanda nel tempo e nello spazio inconscio. Riduce lo spazio di interesse delle persone ed il campo di analisi e di operatività; permette un'economia sezione di de agire le risorse

dal punto di vista di chi è escluso: (quindi per la globalità del gruppo) i sentimenti di sovranità vengono violentemente ridotti e la lotta per la appartenenza tendere a ridursi sempre più. Questi individui tendono ad alienarsi in completamente. L'alienazione è rinuncia alla lotta per l'appartenenza.

Cap. 2 c.

La tecnica della soggettività

soggettività è il modo personale di vedere il mondo, le persone e le situazioni. E insieme delle azioni e dei pensieri caratteristici di un dato individuo. Non è accettata dal mondo del lavoro chi è dominato dall'obbiattività (termine caricato di significati positivi) infatti si tendere ad di identificare soggettività con individualismo. (In realtà è concepibile sia una soggettività individuale, che duale che è sociale, che collettiva.

Come misurare ed diagnosticare aree caratteristiche che fenomeni che gli individui, in piccoli gruppi e i grandi gruppi presentano?

Cap. 2. D.

Psicologia di metabletica.

Noi ci difendiamo dalla diagnosi, perché implica un mutamento nostro e degli altri. La scienza del cambiamento è metabletica. Il cambiamento deve essere fatto con gli altri e non sugli altri. La tecnica tipica è quella del feedback cioè il continuo aggiustamento della diagnosi-intervento sulla base delle reazioni alle diagnosi-interventi precedenti. Psicologia e metabletica significa usare la massima che dice: "cambia il mondo: comincia da te stesso" mettere in gioco gli altri col dire anche mettere in gioco se stessi.

Cap. 2 e

la frontiera attuale: i piccoli gruppi.

Il metodo della psicologia del lavoro passa attraverso la frontiera tra la cultura di copia della cultura di gruppo. Molti dei mutamenti che le diagnosi psicologiche propongono sono al limite tra cultura di copia e cultura di gruppo. Il gruppo è stato ed è l'occasione preziosa per strappare il sociale alla magia per farne oggetto di scienza. Il piccolo gruppo e da considerare co-

me tecnica per la diagnosi. Agendo nel campo anti magico l'uso del piccolo gruppo come cinghia di trasmissione dalla comunità all'individuo, compone meccanismi di adattamento e repressione. Mentre il contrario (da individuo a comunità) compone i meccanismi di diagnosi e di intervento.

Per Freud non esiste una sola causa dei sintomi psichici, ma ne esistono perlomeno due e tutte 2 sono vere.

Cap. 2 f.

La frontiera futura: i grandi gruppi.

La strategia del cambiamento organizzativo diventa quindi di necessità una strategia conflittuale ed il suo studio diventa lo studio e l'uso del conflitto industriale. Tre problemi fondamentali stanno alla base di ogni strategia del cambiamento organizzativo:

1. La funzione dell'interpretazione organizzativa. Funzione fondamentale: collettivizzare la presa di coscienza della comunità in cui si vive. Il cambiamento organizzativo si realizzerà velocemente se c'è una persona che insieme teoricamente tutte le mille persone interpreta alla realtà organizzativa ove ci si trova ad operare.
2. Il ruolo centrale del potere. Inteso come influenza mento umano. Affermare la centralità del potere nel cambiamento organizzativo significa affermare la necessità del cambiamento della qualità del potere e non della sua permanenza qualitativa cambiandone solo i protagonisti.
3. Il collettivo come il sentimento del futuro. Non si può ragionare collettivamente se non in termini di futuro. Cioè progettuali. E non si può programmare se non in termini di collettività. L'idea di essere solo blocca il proiettarsi nel futuro. Tuttavia i tempi di riscaldamento si allungano con l'aumento delle dimensioni collettive.

Cap. 3

fondamenti concettuali della psicologia del lavoro.

Sono: attitudini e capacità, vocazioni, motivazione e fatica, frustrazione e meccanismi di reazione e difesa.

Test: campione rappresentativo del comportamento umano da cui possa inferirsi un'altra parte del comportamento umano.

Intervista: concetto analogo a quello di testa. Per questo concetto è fondamentale l'idea di indeterminatezza psicologica.

Indeterminatezza psicologica:

1. Noi non conosciamo ma gli altri, ma solo il nostro rapporto con loro.
2. Noi, entrando in rapporto con gli altri, li modifichiamo.
3. noi non possiamo conoscere gli altri senza modificarli.
4. Per sapere quali modifiche noi provò chiama negli altri dobbiamo conoscere noi stessi.
5. L'auto consapevolezza è la premessa di ogni intervista e di ogni conoscenza psicologica.

Personalità: unitarietà sentita attraverso le diverse componenti della vita psichica.

Sintetività: unitarietà sentita attraverso le diverse componenti della vita sociale.

Atteggiamento: è un modo di porsi attivamente e non passivamente verso gli oggetti situazioni o persone. (Se percepiscono colore ho una percezione; se o che fare con gruppi è un atteggiamento come verso il mio lavoro, i colleghi di mia moglie, i francesi...)

la frustrazione: il brusco mancato raggiungimento di un obiettivo considerato possibile. È il concetto chiave per la lettura dei fatti lavorativi in termini psicologici. Il problema centrale non è

l'accontentamento passivo, o la repressione del desiderio, ma il mantenimento del desiderio a livello ottimale.

Cap. 3 a.

Misurate e scale di misura.

In psicologia le regole della misura sono del tutto particolari. Potere a chi ne conosce i metodi; paura di manipolazione agli altri.

La misura e l'associazione di simboli e numeri a fatti empirici allo scopo di ottenere una trattabilità degli stessi. (Trattabilità presuppone il definire a monte la misura). L'unico tipo di misura valido è quello interattivo.

In analogia con principio di indeterminazione di Heisenberg: una misura obiettiva e neutra in psicologia non esiste. Si può misurare solo il rapporto che sia con questa persona.

Condizioni per un processo di misura valido:

1. Isomorfismo: nella corrispondenza tra simboli e numeri e fatti empirici.
2. Invarianza: non dipendenza dalle condizioni di misura. Se io voglio misurare una qualche capacità lavorativa devo disporre di un criterio che non varia sotto l'influenza della capacità che voglio misurare.

Regola aurea dei processi di misura: vi sono quattro livelli di misura o scale. Essi sono:

1. Nominale (es. Pino e scemo Ugo e scemo Luigi è intelligente)
2. Ordinare o di graduatoria: (Pino è che scemo di uno)
3. Di intervallo (Pino:46% Luigi 32%)
- 4 di incremento (Pino 46%, 3 ottobre; Pino 47% 4 ottobre)

quando noi effettuiamo una misura abbiamo la possibilità di fare due tipi di errori:

errore di credere che la misura sia vera mentre è falsa

errore di credere che la misura sia falsa mentre è vera.

Spesso capita di cadere in un errore di secondo tipo per evitare di incorrere in un errore in tipo 1.

Nozione di probabilità: nessuna misura è vera o falsa in assoluto essa ha sempre un po' di errore di primo grado e di secondo grado.

Un misuratore non è altro che un'opinione circa la probabilità di errore su di un fatto psichico. Quattro modi di concepire la probabilità: statico (es. infiniti lanci di David); soggettivo (es. per me...) classico (es. $P=X/N$); assiomatico (livello di sicurezza matematica che un evento promette)

Cap. 3 b.

Testa psicologici.

Ogni test a una capacità di inferenza. (Se un campione da un tipo di risultato che probabilità c'è, che l'hostess individuo abbia dei comportamenti futuri diversi?)

4 modi diversi per intendere la probabilità:

1. È il grado di credenza che un uomo è in grado di sopportare.
2. È il grado di conferma di un'opinione o di un nipote sì.
3. Probabilità e la conseguenza del principio di indifferenza
4. È la frequenza relativa ad un evento o un fatto psichico (frequenza di comportamenti aggressivi in persone con i capelli rossi implicazione elevata probabilità che gli individui con i capelli rossi siano aggressivi)

la statistica studia il processo di inferenza cioè quella probabilità che la misura effettuata in un campione si possa applicare alla totalità dell'universo.

Test di significatività.

Decide sul processo di inferenza. (Indici: normale, chi quadrata, t di student)

i test per essere efficienti devono possedere alcune caratteristiche basilari:

validità

1. Validità di contenuto
2. Validità di previsione
3. Validità contemporanea
4. Validità strutturale

attendibilità (precisione della misura rispetto a ciò che è misurato)

1. Stabilità (test re-test somministrazione dello stesso test alla stessa persona successivamente)
2. Equivalenza (due test simili ma diversi nella forma)
3. Consistenza interna (divisione in due parti del test)

sensibilità: es. bilancia

praticità: trasportabilità

i test possono essere usati quando: si devono assumere nuovi dipendenti con specifiche capacità; si devono cambiare di posti ai lavoratori; promuovere lavoratori; valutare i risultati di un programma; composizione di particolari gruppi di lavoro ; progettazione di sistemi l'uomo-macchina uomo-ambiente uomo-uomo.)

Cap. 3 c.

Il criterio di rendimento lavorativo

in America è stato usato il metodo del criterio di rendimento ed in Europa invece il metodo dei profili professionali (tuttavia grande quantità di tempo che occorre per metterlo a punto.

Il metodo dei profili professionali: indagine sulla mansione; analisi della mansione; in dilazione dell'equità psicologiche richieste; scelta degli strumenti e dei metodi; validazione del profilo professionale.

Metodo del criterio: è la misura del successo e del fallimento in un'attività. O il modo di valutare il successo lavorativo di un individuo.

Noi distorciamo le nostre valutazioni sul comportamento lavorativo essenzialmente in quattro modi che cioè:

1. Per deficienza del criterio.
2. Per contaminazione criterio.
3. Per distorsione dell'unità di scala (es. non dia la stessa distanza Tra cattivo e medio, e tra buono e medio)
4. Per distorsione del criterio: es. effetto alone .

Errori che si compiono quando si vanta il comportamento di un'altra persona:

stereotipi, errori di prima impressione, ordine di informazione (effetto sandwich); effetto alone., effetto di contrasto; ancoraggi o elementi di confronto immediato; insufficienza di informazione; prevalenza di elementi spettacolari; correlazioni immaginate e non dimostrate; tracce di memoria influenzanti ; errore di generosità.

cap. 3 d

l'intervista.

È un metodo di misura. È una situazione in cui si verifica un processo di comunicazione a diversi livelli. Le interviste vengono anche dette colloqui.

Concetto base e l'interpretazione: occorre limitarsi a misurare senza interpretare o a sospendere temporaneamente in giudizio. Le regole sono:

1. Chiedere ciò che l'intervistato pensa tentando di evitare che l'intervistato dica ciò che l'agente in genere pensa.
2. Dare sempre un valore positivo ad ogni alternativa.
3. Non usare parole precise specie se si vede parlare di cose emotivamente cariche.
4. Dare sempre all'intervistato la possibilità di salvare la faccia.
5. Evitare di trasmettere le interpretazioni.
6. Ritardare il giudizio

errori da intervista:

1. Aspetto e maniere dell'intervistatore.
2. Modo di fare domande.
3. Effetti delle aspettative dell'intervistatore sull'intervistato.
4. Ostinazione dell'intervistatore a trovare un'ipotesi.
5. Modi di registrare i dati.

Questi errori vengono ridotti con l'esperienza.

Trasfert = influenza sul giudizio dell'intervistatore delle esperienze precedenti.

Non possono essere intervistatore:

1. Chi non è capace di sopportare l'ansia (silenzi)
2. e persone che non sono capaci di accettare gli altri che tendono dominarli
3. Le persone che non sono capaci di distinguersi dagli altri.

Accertamento: ad es. con domande di riprova. Tali di prove devono aiutare intervistato a normalizzare i suoi sentimenti. Devono stimolare l'intervistato.

Cap. 3 e.**Attitudini e capacità.**

Attitudine è una potenzialità mentre capacità è una realtà attuale

i test di attitudine sono costruiti per predire i risultati dell'addestramento, per predire l'abilità futura sulla base dell'abilità presente. (Test dattilografia, di intelligenza...)

7 attitudini più frequenti: comprensione verbale; abilità verbale. Abilità numerica. Intelligenza spaziale. Memoria. Velocità percettiva. Ragionamento induttivo.

Cap. 3 g**potenzialità e vocazione**

non sono solo attitudini manchi interesse preferenze individuali.

Il problema di misurare realisticamente gli interessi vocazionali è un problema delicato.

Cap. 3 h

ogni soggetto nei confronti di qualunque oggetto (non è completamente razionale) elabora una serie di conoscenze, sentimenti, che tendono ad essere stabili e per durare nel tempo gover-

nano ed influenzando le sue azioni... elabora cioè degli atteggiamenti.

In questionari sono gli unici strumenti per misurarli. Se un atteggiamento è verbalizzato si denomina opinione.

Se dura poco è sentimento.

Pregiudizio: Se la percezione è distorta a causa della relazione con gruppi stereotipi: se diventa stabile della cultura. (Serve per motivare il gruppo coeso)
metodi per la misura degli atteggiamenti:

1. Metodo dei giudizi: valutazione di giudici scelti (le reazioni più disperse vengono riunite in un questionario con scelta: giusto o non giusto o non so... la somma era misura dell'atteggiamento verso l'azienda)

2. Metodo delle valutazioni sommate: chiedere direttamente soggetti di esprimere un punteggio da 1 a 5.

3. Analisi scalografica: se si risponde positivamente ad uno si deve rispondere positivamente ai seguenti.

4. Metodo dell'unfolding : segmento senza scala

5. Analisi della struttura latente (è il più preciso che il più complesso) domande che hanno risposte dicotomiche

6. Metodo delle valutazioni: il metodo comprende una gamma elevata di metodi. (Scelte forzate; differenziale semantico; scelte errate)

il cambiamento degli atteggiamenti è il problema più importante.

Cap. 3 i.

Motivazione e fatica

motivazione = tendenza l'azione

fatica = opposto di motivazione

la motivazione è sinonimo di soddisfazione sul lavoro

fattori motivatori e igienici (demotivanti): attività del compito; quantità di lavoro; pesantezza del lavoro; successo; in successo; promozioni; responsabilità; riconoscimenti; paga e retribuzioni; atmosfera e clima organizzativo; condizioni fisiche di lavoro.

Concetto di fatica: se la motivazione è tendenza all'azione, la fatica è esattamente suo opposto. Motivazione = investimento; fatica = ritiro. Fatica = quel Stato che derivante da un comportamento porta primo poi alla sospensione a

Cap. 3 L

la frustrazione

brusco mancato raggiungimento di uno scopo vicino.

Si interrompe il canale di afflusso dell'energia psichica verso l'oggetto desiderato.

Reazioni immediate:

(poco utili tentativi disordinati di reinvestimento dell'energia psichica rimasta sbloccata)

1. Aggressione (diretta o in diretta)

2. Regression

3. Fissazione (blocco delle attività)

4 rassegnazione

meccanismi di difesa (servono per re incanalare l'energia)

la presenza di molta energia psichica viene vissuta come angoscia e ansietà. La frustrazione genera essenzialmente tre sentimenti: angoscia immediata, malinconia (se si tende a creare oggetti sostitutivi dentro il soggetto) euforia (se l'oggetto sostitutivo è fuori dal soggetto)

1. Fissazione (arresto dello sviluppo psichico al momento frustrante)
 2. Repressione ritorno a comportamenti precedenti dove vi era stata gratificazione.
 3. Proiezione attribuzione ad altri dei propri tratti (inconsciamente)
 4. Introiezione: attribuire a se tratti altrui.
 5. Razionalizzazione: assegnazione di spiegazioni razionali.
 6. L'identificazione con l'avversario.
 7. Isolamento: attribuzione di avvenimenti molto più vasti da cui la natura viene ignorata.
 8. Rimozione:
 9. Sublimazione: oggetti sostitutivi socialmente molto desiderabili (conformismo)
- esiste sempre più frequente tendenza ad investire sui piccoli gruppi di appartenenza o sulle comunità.

Occorre intervenire sulla dinamica della frustrazione in ambiente lavorativo. A frustrazione in ambito lavorativo si può indicizzare attraverso: produttività; infortuni; assenze; scioperi...

Cap. 4

la cultura di coppia.

Vi sono molti livelli di incontro-scontro tra individuo ed altro individuo: al livello di coppia, di piccolo gruppo, di grande gruppo.

Comunicazione interpersonale: dovrebbero essere di tipo micro tuttavia ora sono ogni tipo di coppia.

Valutazione dei meriti, delle potenzialità, valutazione dei sistemi individuo-ambiente, individuo-macchina, individuo-organizzazione: ergonomia...

la socializzazione viene vissuta in chiave personale ivi compresa la formazione professionale. La dimensione coppia deve essere analizzata per passare ad una cultura micro.

Cap. 4 a.

Relazioni interpersonali e comunicazionali.

Lo scopo della comunicazione tra individui è quello di aumentare l'informazione quindi la creatività. Una informazione è tanto più efficace quanto più è capace di ridurre l'incertezza (entropia di un'informazione misurata in bit).

I rumori sono le barriere che ostacolano la comunicazione. La barriera maggiore è la paura di essere giudicati.

Nel campo delle comunicazioni l'errore che si può fare più grave è quello di voler seguire un'organizzazione geometrica (esprit de géométrie) che porta alla distruzione della finezza alla base di ogni comunicazione efficace.

Cap. 4 b.

Analisi delle posizioni delle funzioni (job & task)

job analysis: raccolta di informazioni concernenti la natura e le condizioni del lavoro.

job description: qualità delle prestazioni richieste ad un operatore.

job specification: definizioni tecniche teoriche della mansione.

worker analysis: analisi delle stesse categorie usate sopra a proposito dell'operatore.

worker description: abilità e requisiti che un individuo impiega
worker specification: insieme di requisiti che dovrebbe applicare.

Cap. 4 c.

Reclutamento. Selezione e piazzamento.

Validità: si possono elencare quattro tipi di validità: predittiva; concorrente; di contenuto; di costrutto. Un punto debole è quello del controllo dei risultati della selezione. Un fenomeno molto importante che si realizza è la deprivazione culturale a causa di situazioni artificiali (si cerca di rispondere come dovrebbe essere giusto rispondere); fantasmi manipolabili... ecc.

Cap. 4 d. I meriti e le potenzialità: gli assessment

nel campo di valutazioni si concentrano molti pregiudizi.

Le valutazioni dei lavoratori: assunzione rendimento meriti potenzialità sviluppi di carriera.

Problemi di valutazione: si cerca di formare un'impressione dell'intera persona. Qualità della persona che s'influenza uno con l'altra. Ecc....

errore di valutazione: stereotipi. Prima impressione. Effetto sandwich. Effetto alone (allargamento di una valutazione su tutte le altre) effetto di contrasto (sopra stimare qualità positive in un individuo negativo). Ancoraggi (ricordi di altre persone, prestazioni ecc.). Insufficiente informazioni. Rischio e fretta nel giocare. Presenza di qualità scioccante. Distorsioni mnemoniche (ricordarsi di cose che non sono vere). Insufficienti elementi. Correlazioni illusoria.

Le tecniche di valutazione dei meriti possono essere così elencate: scale di valutazione. Sistemi di confronto tra lavoratori liste di controllo incidenti critici

formazione dei valutatori.

Spiegazione di obiettivi. Spiegazioni della procedura. Del significato dei fattori dei termini usati. Istruzione sull'uso e la compilazione delle schede. Spiegazioni di più comuni errori di valutazione e metodo per eliminarli. Esercitazioni pratiche.

È giusto comunicare o meno i risultati al lavoratore?

Sì: ha detto di sapere ciò che non è esenzione vuole da lui. Può chiarire o tentare di risolvere i problemi.

No: contestazioni. Aspettative eccessive.

Valutazione dei meriti: in Italia è stato rifiutato per mantenere potere alle direzioni.

Errori più comuni nella valutazione dei meriti.

Effetto alone. Tendenza a giudizi medi. Errore di generosità. Distorsioni di scala. Errore di memoria.

Valutazione delle potenzialità: sistemi che utilizzano esperienze passate ma devono riguardare potenzialità future.

assessment centre: valutare le potenzialità e vedere a distanza di tempo se le previsioni si sono errate. In Italia è stato realizzato in alcune aziende ma non portato termine.

Cap. 4 e.

La formazione e lo sviluppo delle risorse umane.

Formazione: sviluppo complessivo delle potenzialità e aumento delle capacità psichiche. È una serie di esperienze ed attività che permettono la persona interessata di tradurre delle particolari attitudini in capacità concrete.

Metodi: il più discusso è di t-group o gruppo di sensibilizzazione alla cultura di gruppo.

Cambiamento e formazione sono strettamente legati.

Formare non significa riempire ma estrarre.

Tecniche di formazione:

1. Discussione su temi.
 2. Discussione dei casi.
 3. Il gruppo di formazione (t-group) alla funzione di despecializzare e creare l'abitudine al lavoro di gruppo. Accettare differenze individuali. Accettare aggressività. Accettare consensi.
 4. Tecniche di simulazione. role game
 - 5 tecniche di drammatizzazione. Concetti di psicodramma e socio dramma
- una formazione deve tener conto delle leggi psicologiche dell'apprendimento:
1. Legge del periodo di latenza. 2. Legge dell'appiattimento. Legge del trasferimento. Legge della prova dell'errore (signora l'apprendimento quando si hanno idee chiare su quali sono gli atti esatti e quelli sbagliati.) Ecc....

Cap. 5.

La cultura micro: in piccoli gruppi di lavoro.

Momento di passaggio: momento in cui la coppia legittima e procreatrice non fatela legge. Passaggio dalla somma di copie al gruppo senza coppia. Sintalità col dire essere con... cioè con tanti e non con uno solo sociale è ciò che a che fare col piccolo gruppo. Collettivo col grande gruppo. Concetto di leadership: problema di decolpevolizzare il comando. Non esiste comando buono o cattivo ma dipende dal fine.

Aiuto di un gruppo: una specie di psicoterapia quotidiana.

Cap. 5. A.

Il gruppo come concetto plurale.

Lavorare in gruppo è un modo di pensare. Il sentimento del plurale e ciò che determina l'esistenza di un gruppo psicologico: una relazione di gruppo significa fronteggiare il sentimento del plurale.

Sicurezza: (deriva dalla madre. Fidarsi o non fidarsi) nell'insicurezza individuo sente che recupererà la propria sicurezza prima o poi, altrimenti ansietà angoscia e paura.

Colpevolezza: (legata padre... fare e non fare... quello che faccio e quello che dovrei fare) il problema del superamento dei sentimenti di colpa è un tipico problema di gruppo.

Leader e sentimento del collettivo permettono maggiore livello di sicurezza e maggiore capacità di affrontare lunghi periodi di insicurezza. Sotto valutazione del pericolo. Minore paura del castigo.

Dinamica dell'appartenenza: appartenenza e sentimento di unità che il gruppo dà ai suoi membri pertanto rientra nella dinamica della sicurezza.

Cap. 5. b.

La cultura di coppia ha come base il rapporto edipico. Mio padre mia madre sono fissi e non posso cambiare come voglio.

1= cultura di coppia

2= cultura di gruppo

1. L'unicità di comando. Il dissenso è negativo.

2. Differenziazione della leadership. Il dissenso è un valore.

1. Conflitti trattati con suddivisione: catena di montaggio
2. Conflitti trattati con condivisione.
 1. Il potere è risolto con monetizzazione.
 2. Pluralismo retributivo utilizzato.
 1. Potere somma costante
 2. Potere somma variabile.
 1. Valore centrale dell'accumulo
 2. Valore centrale è il consumo.

Cap. 5 C.

L'interfaccia a: tra coppia ed il micro

L'interfaccia a provoca fenomeni negli individui che vivono.

Interfaccia è passaggio da una qualità ad un'altra del potere. Coincide con le situazioni "in" gruppo: cioè al passaggio dai comportamenti individualistici a quelli sociali.

Dinamica del gruppo: gli gruppo viene vissuto come una costrizione a vivere con altri e pensare con altri. Ciò provoca fenomeni di gruppo. Speranza e paura... ma anche blocco sociale.

Comportamenti di gruppo:

1. Valvole o reazioni di fantasia e di fuga dal potere. Reazione del potere di coppia nei confronti del potere di gruppo.
2. Sintomi psicotici (creazione di disordinati contro potere)
3. Sacrifici al potere di gruppo.

Reazioni e conseguenze sui singoli sulla collettività:

sintomi di comando, insegnamento, cura. Un gruppo non influenzanti non esiste.

Da dinamica dell'interfaccia a, è influenzata da due particolari percezioni di potere: quella che il singolo sente di esercitare sul gruppo che quella che il singolo sente che gruppo esercita su di lui. Potere positivo a somma variabile. potere negativo è segno che si permane nella cultura di coppia.

Il potere micro è influenzato da potere macro cioè il passaggio attraverso l'interfaccia a che influenza dal passaggio attraverso l'interfaccia B.

Cap. 5 d.

La fenomenologia dei gruppi.

Le difese di gruppo:

1. Appaiamento: dialogo costante tra due individui
2. Fuga nel passato (c'entra dura degli argomenti passati con atmosfera da vecchi alpini)
3. Fuga in avanti... nel tempo
4. Fuga nell'amore. Proclamazione continua della propria fedeltà al gruppo
5. Provocazione protettiva continua richiesta di aiuto e attenzione
6. Spostamento del conflitto: nemici immaginari
7. Confusione di ruolo
8. Fuga nella virtù. Fedeltà alle regole, le domande, agli inviti.
8. Lamento per evitare l'aiuto
9. Assistenza del conduttore: rifugio nell'estremo di verbalismo
10. Attacco fuga: rendere pericolosa una situazione.

11. Formazione di sottogruppi.
 12. Teorizzazione: un minuto per fare qualcosa ed un giorno per discuterci sopra.
 13. Personalizzazione dei conflitti.
- gli episodi di gruppo–
1. I silenzi (il loro grado di accettazione è proporzionale al grado di socializzazione in un gruppo)
 2. Le condensazioni. improvvisi sbocchi di problemi personali ed affettivi
 3. La dipendenza (si aggredisce per poter scappare, ma alle volte non si riesce che e ci si lega di più)
 4. La risonanza.
 5. La regressione. Ritorno a livello individuale. È meccanismo di difesa. Mobilizza. Se è temporanea, è anche una rincorsa.
 6. Transfert. Trasferimento nel gruppo di precedenti esperienze personali.
 7. Leadership. Richiesta di un capo. È un comando in gruppo.
- i fenomeni di gruppo–
1. la socializzazione del linguaggio: si usa il "noi"
 2. La sala degli specchi: ogni componente si specchia negli altri... controllo e riferimento... taratura continua.
 3. Catene di associazione: libere associazioni
 4. Interdipendenza. Il rilevante chi propone una cosa, quello che conta è che la cosa piace o non piace in se.
 5. Feedback: e la reazione a quanto uno fa: chi dà riceve e chi non dà non riceve. Accettare senza offendersi.
 6. Equilibri. Fenomeni di stasi di breve durata. La situazione raggiunta è considerata una conquista.
 7. Capri espiatori. Fissazione dell'aggressività verso soggetto più idoneo a riceverla: lo si aggredisce senza essere puniti.
 8. Circolazione della leadership. Se esiste interfaccia a è superata.
 9. Accettazione delle differenze. Il gruppo non tenta di trasformare i suoi membri e non esercita pressioni conformistiche.

Cap. 5. E.

Il gruppo è il luogo dove si origina e si esercita il potere psichico per potere psichico si intende a capacità di provocare o impedire cambiamenti.

Il potere psichico può essere concepito come sentimento che un individuo prova nei confronti del gruppo. (Potere del singolo nei confronti del gruppo eccetera.).

Il gruppo si può usare come cinghia di trasmissione (cioè come meccanismo di potere).

Problema della non dire attività.

Un gruppo è direttivo se è centrato sul singolo, altrimenti, se è centrato su gruppo non è direttivo.

Essere non direttivi significa dalla stessa entità di influenza e di potere a tutti membri componenti un certo gruppo. Non direttivo è un gruppo con molti scopi. Direttivo è un gruppo con un solo scopo.

Il sentimento di potere: l'agente è più nella soddisfazione del potere e dell'influenza che ha le situazioni di gruppo di apprendimento, comando, aiuto.

La differenza tra potere desiderato che potere percepito è sempre di segno positivo. E tende ad essere correlato con la gradevolezza. Per gli altri si desidera meno potere. Correlazione con la mia percezione di potere su gruppo che con quella sull'organizzazione.

Cap. 5. F.

Tipi di gruppi.

1. Il gruppo strutturato è quello centrato su contenuti, cioè sulle cose che si dicono, sugli argomenti verbali.
2. Il gruppo destrutturato è quello centrato sui processi cioè come ci si comporta, come si parla come si agisce e come ci si esprime.
Per destrutturare un gruppo, basta spingere le persone a prendere coscienza delle cose che avvengono al momento. Nel gruppo destrutturato si dà scarsa importanza al tempo quindi diminuisce la struttura repressiva del gruppo.
3. Il gruppo drammatico è quello centrato sulle azioni.
4. Il gruppo non verbale o bioenergetico è centrato sull'espressione corporea. Importanza del contatto fisico.
5. Il gruppo socio analitico. Centrato sui processi inconsci. L'inconscio di gruppo.
Il gruppo di simulazione. Centrato sui problemi decisionali. Addestramento futuro. Riduzione del danno possibile di ogni decisione.
Il gruppo creativo. Centrato sul pensiero laterale. Brain storming, albero della creatività. Bassa struttura e bassa repressività.

Cap. 5. g

problemi tecnici dei piccoli gruppi.

Omogeneità e eterogeneità. L'eterogeneità facilita che sentimento di appartenenza ma i gruppi omogenei possono dare migliori risultati.
Problema della miscela ottimale delle funzioni di comando: insegnamento che aiuto. Evitare alcune distorsioni classiche: mistificazione in gruppo di insegnamento di gruppi di comando: si dichiara di volere insegnare una cosa e di invece la si vuole poi imporre. Oppure mistificazione di un aiuto come comando. Si dà un ordine che realtà è una cura. Oppure si dichiara di voler aiutare mentre invece si cerca di farlo diventare quello che non vogliamo che sia.

Cap. 5. H.

Il sistema come concetto plurale: l'ergonomia.

In sistema è: (diverse definizioni) pluralità di funzioni. A modalità diverse di funzionamento. I tre sistemi individuati dall'odierna ergonomia sono:
sistemi uomo-macchina. Sistemico uomo-ambiente sistemi un uomo-uomo
sistemi un uomo macchina Si occupano di fatica, carico, ritmi, lavoro. (Display e device)
sistemi uomo-ambiente. (Casa, lavoro, micro ambienti) progettazione dei micro climi.
Sistemi uomo-uomo design dell'organizzazione del lavoro .
La partecipazione dei lavoratori è indispensabile per realizzazione. Poiché un'ergonomia in imposta non ha senso.

Cap. 5. I.

La cultura come concetto plurale: lo sviluppo organizzativo

il passaggio dalla cultura di coppia a quello di gruppo implica un cambiamento di cultura che richiede delle tecnologie caratteristiche. L'uso cioè di situazioni di piccolo gruppo che insegnino agli individui le caratteristiche e le possibilità della cultura di gruppo. Questo metodo si chiama OD: organizational development.

Cap. 6 la cultura Marco: l'organizzazione

esistono due tipi di sistemi sociali definiti:

organizzazione: a finalità esplicitamente dichiarata.

Istituzione: a finalità implicita non dichiarata.

Cap. 6 a.

collettivo, conflitto e coalizione.

Uno dei problemi più tipici della situazione collettiva è la presenza dei conflitti tra piccoli gruppi.

Caratteristiche della situazione conflittuale:

scopo della psicologia del lavoro trasformare un conflitto, ridurlo, risolverlo. Il conflitto costringe un gruppo di fronte al nemico. Spesso s'inventa un nemico per realizzare l'unità del gruppo.

Coalizione: se si sono più di due gruppi in competizione essi si riuniranno in due schieramenti.

Il conflitto tra due collettivi era conseguenza del conflitto entro i collettivi stessi.

Cap. 6. B.

L'interfaccia B. Tra micro e Marco.

Il passaggio attraverso l'interfaccia B ha anche esso esistenza.

Resistenze: Quando il passaggio provoca sentimenti minaccia antica sgradevoli.

Sviluppo: quando il collettivo determina percezione di gradevolezza e di utilità.

La coesione ad un piccolo gruppo diventa la resistenza massima al passaggio al grande gruppo.

La politica e l'ingordigia sociale: ogni sentimento di struttura più grande è politico.

Dinamiche di resistenza al collettivo: identificazione del gruppo con la struttura precedente cambiamento. Comportamento dei gruppi coesi. Dinamica dei gruppi contrapposti. Spesso gruppo percepisce il collettivo con un invito a rinunciare alla propria sovranità ed interezza e quindi teme di essere disgregato. Il collettivo sostituisce il gruppo contrapposti con molti gruppi di interazione dinamica tra di loro.

Caratteristica dell'organizzazione rispetto alla cultura di coppia e di gruppo:

- 1 leadership unica o differenziata a seconda delle esigenze
- 2 e conflitti sono emozioni collettive aumentano o diminuiscono la coesione dei gruppi.
3. Coalizioni tra i gruppi come valore.
4. Scopi collettivi come valore.
5. Il potere uno strumento tecnico per ottenere risultati.
6. Il potere è una risorsa per provocare o impedire cambiamenti.
7. Valore centrale è l'efficienza. Equilibrio tra produzione e consumo: valori.

Cap. 6. C.

Clima organizzativo e dimensioni.

Il clima:

risulta dal comportamento dei membri dell'organizzazione. Serve come base per interpretare la situazione. Agisce come fonte di pressione per dirigere qualsiasi azione di sviluppo o cambiamento.

Il clima è sentimento dell'organizzazione e delle sue dimensioni.

Cap. 6 d. Rigidità e flessibilità, differenziazione ed integrazione.

La massima flessibilità di un'organizzazione è conseguenza dell'equilibrio tra integrazione e differenziazione.

Flessibilità = cambiamenti di scopo

differenziazione: aumento dei protagonisti: funzioni di comando competenza e coordinamento distinte.

integrazione riduzione del numero dei protagonisti.

Lo sviluppo di ognuna riduzione può essere concepito come una oscillazione sempre maggiore diretta verso la differenziazione tra integrazione e differenziazione.

Cap. 6. E

intervento psicosociale.

Intervenire significa fare qualcosa per chiudere col passato ed aprire con futuro. Cambio di clima, differenziazione, o integrazione si realizzano solo con un cambiamento quindi con un'iniziativa. Essa deve essere psicosociale, cioè duale per aver successo.

Chi spera del muoversi per primo, chi difende il passato è coerente, chi tende futuro è conflittuale.

Cap. 6. F.

Organizzazioni ed istituzioni. In un collettivo vi sono resistenze e tendenze a tornare indietro a livello micro. Fenomeni collettivi: i sintomi di regresso si denominano: alibi.

Gli sviluppi verso il funzionamento collettivo si esprimono mediante la conflittualità la contraddizione e la coalizione.

Cap. 7 il comportamento lavorativo

cap. 7. A. Rischio iniziativa e sicurezza.

Il problema della sicurezza è un sintomo della situazione esistente in un collettivo.

Vari periodi nella definizione dei fenomeni degli infortuni. Quell'attuale è quello economico.

Il periodo della progettazione economica afferma la non specificità del fenomeno infortunistico. I infortuni sono gli effetti della cattiva organizzazione del lavoro. Occorre progettare un'organizzazione sicura. Realizzare sistemi uomo-macchina, uomo-ambiente e uomo-uomo di tipo economico significa ridurlo o la pericolosità. Nel istituzioni dominate dalla sicurezza, il rischio che si ricerca è minimo (sono sicuro di prendere il treno) sicurezza intesa come non decidere, fuggire dal rischio. Le organizzazioni dovrebbero prendere ad incanalare il rischio verso comportamenti meno pericolosi.

Troppa sicurezza provoca tendenza verso il rischio poca lo stesso perché nella disperazione prendono corpo le tendenze auto-punitive.

Cap. 7 B**lavoro espresso, alienazione e partecipazione, pieno e voto sociale.**

Lo stress esiste se vi è: l'individuo percepisce un pericolo. L'individuo abbia fiducia di respingere pericolo.

I stress derivano da difficoltà, conflitti, affollamento, freddo forze magnetiche, isolamento, ansietà.

Cap. 7. C. Quantità e qualità di potere.

$e=k(P/C)$ efficienza = sentimento di potere per (prodotto/risultato)

Cap. 7. D. Organizzazione del lavoro e del consumo.

Quanto più eros prevale tanto più thanatos vince.

Cap. 7. e. Creatività ed innovazione.

L'auto inganno del donare.

Tratto da <http://www.geocities.com/Colosseum/1635/appunti.htm>

Questi appunti sono stati inviati da utenti alla redazione del portale www.universinet.it.

Se questi appunti sono tuoi e non vuoi più che siano pubblicati, oppure se hai riscontrato degli errori nei contenuti, contattaci all'indirizzo email: problemi@universinet.it.

Se anche tu vuoi condividere i tuoi appunti con la community del portale, inviaceli all'indirizzo: appunti@universinet.it