

Avallone, F. (2021).

Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni: costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali.

Roma: Carocci

pp. 742, € 68,00 (nuova edizione)

Il testo di Avallone nella realtà italiana tradizionalmente rappresenta un volume di riferimento per la Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. A distanza di dieci anni dalla sua precedente edizione del 2011 è stata pubblicata la nuova edizione aggiornata. La necessità di revisione si è generata dalla rapidità dei cambiamenti nel mercato del lavoro dovuti alla costante evoluzione tecnologica, alla globalizzazione e all'internazionalizzazione, con la finalità di sottolineare il ruolo che la Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni riveste nella gestione dei processi connessi.

Il testo propone al lettore un percorso ampio e dettagliato, basato su conoscenze sistematizzate e nuclei di riferimento della disciplina, affiancati da momenti di confronto e di riflessione critica per stimolare il lettore in termini di attore consapevole.

Sottolineando la forte connessione tra ricerca e pratica professionale e configurandosi come un riferimento ampio ed esaustivo a livello teorico/applicativo, il volume offre un quadro aggiornato delle teorie e della ricerca nell'ambito della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, così come delle possibili prospettive di intervento. Il *file rouge* che guida la struttura di

questa edizione, così come della precedente, è il tema delle relazioni e in particolare l'assunto fondamentale che lavorare significhi essenzialmente gestire relazioni con il lavoro, con gli altri, con l'organizzazione.

Il testo è articolato in sei parti e ventinove capitoli. La prima parte *Psicologia per la promozione dei lavoratori e lo sviluppo delle organizzazioni* è composta da cinque capitoli. Il primo capitolo «Concezione del lavoro» delinea il concetto di lavoro in diversi ambiti: in filosofia, in economia e nel diritto, in antropologia e in sociologia, in medicina, nella storia delle religioni. Il secondo capitolo «Le attività lavorative» presenta la popolazione nel mondo, i lavoratori in Italia, la classificazione delle professioni, la tipologia delle attività lavorative. Nel terzo capitolo «Origini e sviluppi della psicologia del lavoro e delle organizzazioni» viene delineata l'evoluzione della disciplina a partire dagli ultimi decenni del XIX secolo fino all'ultimo ventennio di questo secolo dal 2000 al 2020. Il quarto capitolo «Paradigmi e teorie della psicologia del lavoro e delle organizzazioni» offre ancoraggi paradigmatici e una sistematizzazione per paradigmi e scienze organizzative. Nel quinto capitolo «Ricerca e professioni in psicologia del lavoro» si delineano i ruoli professionali dello psicologo del lavoro e prospettive di ricerca e intervento in questo ambito psicologico.

La seconda parte, dal sesto capitolo all'undicesimo capitolo, è intitolata *La relazione della persona con il lavoro*. Il

sesto capitolo «La prestazione lavorativa» definisce la prestazione lavorativa e i processi di autoregolazione, la multidimensionalità della prestazione di lavoro, l'analisi del lavoro (*job analysis*) e le relative pratiche organizzative. Nel settimo capitolo «Abilità, complessità cognitiva e analisi della realtà» vengono presentate le abilità personali, la complessità cognitiva, la conoscenza, gli interessi, l'esperienza, l'analisi della realtà. L'ottavo capitolo «Personalità, autoefficacia e coping» tratta la personalità introducendo il modello dei 5 fattori e la personalità come predittore del comportamento lavorativo, il costrutto di autoefficacia personale percepita e la relazione tra efficacia personale e lavoro, il costrutto di coping. Nel nono capitolo «Le emozioni» vengono approfondite le emozioni nei contesti organizzativi, la presenza psicologica al lavoro, la noia al lavoro e le strategie difensive. Il decimo capitolo «Le competenze professionali» presenta i modelli delle competenze (il modello individuale delle competenze e il modello delle competenze organizzative distintive) e le applicazioni dei modelli delle competenze. L'undicesimo capitolo «Valori, bisogni e contratto psicologico» si focalizza su valori personali e valori lavorativi, strumenti di indagine dei valori lavorativi, bisogni e significati del lavoro, contratto psicologico. La terza parte *Relazioni con il ruolo e relazioni interpersonali* è composta da quattro capitoli. Il dodicesimo capitolo «Scelta del lavoro e socializzazione organizzativa» si centra sulla scelta e

la ricerca del lavoro e sull'ingresso nel lavoro e la socializzazione organizzativa, delineando i processi individuali nell'ingresso lavorativo e le tattiche di socializzazione organizzativa. Nel tredicesimo capitolo «Relazioni interpersonali e ruoli» vengono delineati i concetti di interazione e relazione, il ruolo (i ruoli lavorativi, potere e ruolo, genere e ruolo), le transizioni di ruolo (assunzione e cambiamento del ruolo, la perdita del ruolo). Il capitolo 14 «Il gruppo di lavoro» presenta la tipologia dei gruppi di lavoro, i gruppi di lavoro nel contesto organizzativo, le emozioni nelle dinamiche di gruppo, le difficoltà di lavorare in gruppo incluse le difese di gruppo. Il quindicesimo capitolo «La convivenza organizzativa» si centra sul costrutto di convivenza organizzativa e sulle sue dimensioni.

La quarta parte *La relazione con le organizzazioni* include tre capitoli. Il sedicesimo capitolo «L'organizzazione» delinea il concetto di organizzazione, la relazione dell'organizzazione con l'ambiente esterno, gli obiettivi dell'organizzazione, la struttura dell'organizzazione, i processi organizzativi, i sistemi tecnologici, i sistemi normativi e retributivi, l'ambiente e l'organizzazione del lavoro. Il diciassettesimo capitolo «Le culture organizzative» definisce la cultura organizzativa, le sue funzioni e i suoi livelli, la sua nascita e sviluppo, propone modelli di lettura delle culture organizzative (i «Prototipi» culturali, le «Mappe» culturali, le «Teorie guida per l'intervento») offrendone una sintesi e soffermandosi sul cambiamento delle culture organizzative e sul contributo

della ricerca sulle culture organizzative. Nel diciottesimo capitolo «Cambiamento e sviluppo organizzativo» vengono delineati il coping nelle organizzazioni, i processi di cambiamento, lo sviluppo organizzativo.

La quinta parte *Gestire relazioni nelle organizzazioni* comprende sette capitoli. Il diciannovesimo capitolo «Comunicare» si focalizza sia sulla comunicazione interpersonale presentando differenti prospettive (meccanicistica, psicosociale, costruttivistica) incluso un focus sulla comunicazione non verbale, sia sulla comunicazione organizzativa. Nel ventesimo capitolo «Motivare», il focus è la motivazione al lavoro con i differenti approcci (approccio bisogni-motivi-valori, approccio della scelta cognitiva, approccio dell'autoregolazione) e le prospettive di ricerca. Il ventunesimo capitolo «Influenzare e gestire» approfondisce la leadership, presentando le teorie universaliste e le teorie della contingenza e gli ulteriori sviluppi negli studi sulla leadership. Nel ventiduesimo capitolo «Delegare» viene trattato il processo di delega con i predittori, le conseguenze e le fasi della delega. Il ventitreesimo capitolo «Negoziare» delinea la natura e la tipologia dei conflitti, gli aspetti disfunzionali e funzionali del conflitto, il potere a somma costante e a somma zero, la negoziazione. Il ventiquattresimo capitolo «Decidere» tratta la psicologia della decisione, i modelli decisionali nelle organizzazioni, i processi di decisione di gruppo e i processi di responsabilità connessi alla decisione. Nel venticinquesimo capito-

lo «Apprendere» viene presentato lo studio psicologico dell'apprendimento, le relazioni tra apprendimento e formazione, l'apprendimento organizzativo.

La sesta parte *Soddisfazione, salute e benessere* è composta da quattro capitoli (dal ventiseiesimo capitolo al ventinovesimo capitolo). Il ventiseiesimo capitolo «La soddisfazione lavorativa» presenta gli approcci di studio alla soddisfazione lavorativa, il contenuto della soddisfazione lavorativa (in termini di relazioni con la retribuzione, le caratteristiche del lavoro, la soddisfazione nella vita, le caratteristiche individuali), gli effetti della soddisfazione lavorativa su prestazione lavorativa, assenteismo, turnover, benessere. Nel ventisettesimo capitolo «Sicurezza, infortuni e rischi professionali» viene offerto un approccio sul lavoro sicuro che va dalla cura del danno alla promozione della salute. Tratta inoltre infortuni e malattie professionali, direttive comunitarie e legislazione nazionale sulla sicurezza lavorativa, classificazione dei rischi psicosociali, passaggio dalla psicologia della sicurezza lavorativa alla psicologia della salute. Il ventottesimo capitolo «Stress, rischi psicosociali e salute organizzativa» delinea antecedenti, reazioni e conseguenze dello stress lavorativo; i principali modelli dello stress lavorativo (modello Domanda/Controllo, modello del *fit* Persona/Ambiente, il modello vitaminico); i mediatori e moderatori dello stress. Inoltre vengono presentati il coping, il burnout, la violenza nei contesti di lavoro (i comportamenti lavorativi

controproduttivi, l'abuso emotivo, il bullismo e il mobbing, le molestie sessuali), i rischi psicosociali, fino a trattare il benessere lavorativo. Nel ventinovesimo e ultimo capitolo «Per una nuova cultura del lavoro» vengono delineati i cambiamenti di contesto e di precarietà del lavoro e il cambiamento culturale e di sviluppo, declinato come appartenenza e competenza, cultura digitale, autorità e gerarchia, luogo e tempo del lavoro, sviluppo o declino.

Offrendo una risposta ai profondi cambiamenti che nell'ultimo decennio hanno caratterizzato il mondo del lavoro e la ricerca applicata in ambito di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, il volume nella sua nuova e aggiornata edizione si configura sempre più come un imprescindibile e attuale contributo per tutti coloro che sono interessati alla disciplina, a partire da studiosi, ricercatori, studenti in formazione, professionisti, ma anche dirigenti, lavoratori, esponenti del mondo sindacale e lettori interessati ad approfondire i processi che caratterizzano l'esperienza umana nei contesti lavorativi.

*Annamaria Di Fabio*¹

¹ Università degli Studi di Firenze.