

Università degli studi di Milano-Bicocca



Facoltà di Psicologia
Corso di Laurea in Scienze e Tecniche Psicologiche

Lavoro e benessere della persona

Realizzazione, dignità, riscatto

Relatore
Prof. Francesco Paolo Colucci

Tesi di Laurea di:
Adriano Carini
matr. 043430

Anno Accademico 2015-2016

Al futuro,

al presente,

al passato che è sempre corrente

INDICE

INTRODUZIONE

1 IL GRUPPO: SENSO DI APPARTENENZA E BENESSERE

2 MOTIVAZIONE ED EMOZIONE: ALLA RICERCA DEL BENESSERE E DELLA GRATIFICAZIONE NEL MONDO LAVORATIVO

2.1 La motivazione e l'emozione

2.2 Alcune ricerche specifiche in ambito lavorativo-motivazionale

2.3 Concetti attuali di benessere e gratificazione

3 UN'ESPERIENZA PRATICA PERSONALE.

IL LABORATORIO DI EDUCAZIONE AL LAVORO: UNA SCUOLA PER L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO E NELLA SOCIETÀ

CONCLUSIONI

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

RINGRAZIAMENTI

INTRODUZIONE

Il Lavoro è una necessità primaria, legata al sostentamento economico della propria famiglia, oppure una ricerca di soddisfazione di sé?

Una semplice ricerca di autonomia finanziaria, o una richiesta di appartenenza ad un gruppo?

La perdita del lavoro può diventare un momento di impasse psicologico-emozionale?

Lo stesso concetto di lavoro è radicalmente cambiato nel tempo: dall'idea di Aristotele come elemento che soffoca l'intelligenza e quello di distrazione dalla vita contemplativa di Cicerone, bisogna aspettare il rinascimento per una valutazione più positiva del lavoro, visto come fondamento di civiltà e progresso da Leon Battista Alberti o come ricerca di autonomia da Palmieri. Successivamente le diverse religioni si riagganciano alla positività del lavoro come motivo di umiltà e ricerca del rapporto con Dio. Voltaire lo definisce come lo strumento per combattere i grandi mali del mondo, mentre Hegel sottolinea come il lavoro sia strumento per la socialità e dignità umana. Conseguentemente allo sviluppo capitalistico dell'XIX secolo dato dalla Rivoluzione Industriale, inizia una forte critica sullo sfruttamento dell'uomo e considerazione della sua dignità, portate avanti anche dalla Scuola di Francoforte di Adorno, Fromm e Marcuse. Anche i neo-idealisti italiani considerano il lavoro come

un tratto del vivere umano, e Benedetto Croce sottolinea l'importanza di trasformare l'idea di lavoro da forzato a voluto, da imposto a spontaneo, creando con esso un legame di entusiasmo morale che porti ad una profonda soddisfazione nel sentirsi migliore.

Il tema della dignità nel lavoro e delle difficoltà psicologiche nella ricerca o nella perdita della propria occupazione è ancor più scottante in questo periodo storico di crisi economica mondiale, che ha colpito duramente tutte le famiglie, soprattutto i ceti medio bassi.

Per decenni le generazioni delle madri e padri di famiglia, lavoratrici e lavoratori, hanno creduto “sicuro” e stabile il loro posto di lavoro; ora invece questa sicurezza è scomparsa, offuscata dalla nebbia della crisi che potrebbe, da un momento all'altro, farli ritrovare nelle condizioni di non poter più dare sostegno economico in famiglia, sfamarli, pagare gli studi e gli hobby dei loro figli, fare progetti a medio e lungo termine, farli più sognare.

Molti invece, purtroppo, sono già oltre alla semplice paura, essendo già rientrati in quella, sempre più grande, categoria dei disoccupati.

Ma ciò che affligge queste persone è davvero soltanto la paura di non poter sostenere economicamente sé stessi ed il proprio nucleo familiare?

Oppure indipendentemente da questo vi è anche una componente psicologica legata

alla soddisfazione di sé?

La Psicologia ha da molto tempo affrontato questi argomenti con molte ricerche, indirizzate ad argomenti specifici. I vari rami della psicologia, partendo dalla Psicologia Sociale, Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, Psicologia Ambientale, hanno studiato e ricercato delle risposte studiando nel suo insieme imprescindibile l'individuo e l'ambiente attorno a sé.

Ricerche nel mondo lavorativo e sociale sulla motivazione, sull'emozione, sul sé, sui ruoli, hanno permesso di incrociare diverse teorie, filoni di pensiero e ricerche per cercare di comprenderne le dinamiche interne.

Quando, come in questo periodo di crisi, si sente parlare di “ripresa economica del Paese”, è palese la percezione di una richiesta implicita della società di non avere un semplice miglioramento economico, ma la volontà di un motivo trainante che porti ad una più generale crescita per la salute della società intera.

Ricordiamo come il principio base che “L'Italia è una Repubblica Democratica fondata sul lavoro” fu inserito nella Costituzione già nel 1° articolo, chiedendo al “lavoro” di trainare l'intera società verso l'uscita da un travagliato passato.

In questo elaborato si vuole cercare di creare un filo conduttore storico del pensiero riferito al lavoro e delle ricerche più importanti che si sono occupate di questo

argomento. Assieme a questo viene aggiunta una esperienza pratica personale, svolta per molti anni, dove la finalità era l'inserimento lavorativo di minorenni interni a comunità adolescenziali. Partendo da una presentazione storica dei maggiori studi riferiti al mondo del lavoro ed alle caratteristiche psicologiche collegate ad esso, come la motivazione, la gratificazione, le dinamiche di gruppo e tutte le componenti più profonde dell'animo umano coinvolte, si vuole arrivare alla principale domanda di questa ricerca: quanto sono importanti le componenti emotive e motivazionali, oltre che la sensazione di autoefficacia, autovalutazione di sé, ricerca di aggregazione e dignità, nella vita di una persona soprattutto in momenti di ricerca, reinserimento o perdita del lavoro?

1 IL GRUPPO: SENSO DI APPARTENENZA E BENESSERE

Kurt Lewin (1890-1947) è probabilmente colui che ha dato maggior impulso alla ricerca e definizione di alcuni argomenti legati al sociale, al lavoro, allo studio di problematiche “quotidiane e pratiche”.

E' considerato da molti autori il fondatore della Psicologia Sociale [Shelley E. Taylor 1998], oppure come disse Leon Festinger, “il 95% della psicologia sociale” di quel tempo.

Lewin ha rivisto la Psicologia Sociale in una matrice Gestalt, sostenendo che individuo e ambiente siano un'unità organica indivisibile. La *Field Theory* (Teoria di Campo) di Lewin definisce il campo psicosociale come la “totalità dei fatti coesistenti nella loro interdipendenza a un dato momento” [Amerio, Fondamenti di psicologia sociale, 2007]. Nel campo sociale giocano la loro influenza alcuni fattori: lo *spazio di vita*, costituito dalla *persona (P)* (come sostenuto da Lewin considerata nell'insieme dei suoi bisogni, scopi, motivazioni, speranze, timori, ecc.) e *l'ambiente psicologico* (come l'ambiente è visto dalla persona e tutte quelle componenti ambientali che incidono direttamente sulla persona); *l'ambiente esterno* (quell'ambiente oggettivo che ancora non ha influenzato la persona); una *zona di frontiera* (confine tra lo spazio di vita e l'ambiente esterno, sede di incontro tra la percezione e l'azione delle 2 aree). Perciò per Lewin la condotta (C) è in funzione (f) sia del mondo personale interno (P) che dell'ambiente esterno (A), secondo la formula

generale $C=f(P,A)$.

Egli considera i fatti come coesistenti nel presente, cioè sottolineando come la nostra esperienza sia vissuta sempre qui e ora, anche se condizionati dalle esperienze passate ma empiricamente definite.

Questo modo di pensare i fenomeni psicosociali in termini di campo implica che questi fenomeni siano rappresentati in modo spaziale. Lewin definisce perciò lo *spazio odologico* come “uno spazio strutturato in modo finito, ovvero uno spazio le cui parti non sono infinitamente divisibili ma sono composte da certe unità o regioni. La direzione e la distanza sono definite da traiettorie distinte che possono essere facilmente collegate con la locomozione psicologica” [Lewin 1951; trad. it. 1972, 44].

La teoria di campo influenza gli studi di Lewin sui gruppi. E' lui ad introdurre per la prima volta termini come “dinamiche di gruppo” e “ricerca partecipata”.

Lewin si dedicò allo studio della motivazione. Le sue ricerche ebbero per oggetto soprattutto il comportamento umano considerato nel suo contesto fisico e sociale complessivo. Per prevedere il comportamento umano è necessario capire l'individuo nella sua specificità e la situazione globale nella quale opera. Postulò l'esistenza di uno stato di equilibrio fra la persona e il suo ambiente; quando questo equilibrio è turbato, si sviluppa una *tensione* (motivazione/bisogno) che porta a uno spostamento mirante a ristabilire tale equilibrio. Nel campo agiscono forze che determinano l'avvicinamento a regioni con valenza positiva e l'allontanamento da regioni con

valenza negativa.

“Il gruppo è il vero gruppo sociale e relazionale con cui l'individuo entra continuamente in contatto in vari momenti della sua esistenza, nel gioco, nella scuola, nella vita religiosa, politica, e così via” [Amerio 1995, 109].

Secondo Lewin il gruppo non è un semplice aggregato fondato sulla somiglianza dei suoi componenti, ma una vera *totalità dinamica*. Per lui sono centrali due assunti di base: il *ruolo di mediazione* che il gruppo effettua, come luogo naturale, tra individuo e ambiente centrale; la possibilità di *studiare dinamiche* esistente in gruppi più grandi (questo proposto anche da Moreno) “mediante una trasposizione” [Lewin 1951; trad. it. 1972, 219], tramite cui lo sperimentatore non modifica artificiosamente l'ambiente ma lo rende più naturale e il più simile possibile al gruppo maggiore [Palmonari, Cavazza, Rubini, 2003, 54].

Ogni cambiamento di stato di una qualsiasi parte di tale gruppo, incide sullo stato di tutte le altre frazioni di gruppo.

L'interdipendenza dei singoli all'interno di uno stesso gruppo può essere un'*interdipendenza del compito*, cioè la condivisione di uno scopo perseguibile solo mediante il coordinamento delle azioni dei singoli, oppure l'*interdipendenza del destino*, che costituisce un elemento di unificazione e di aggregato comune ma casuale di individui che si ritrovano in un dato momento in una identica situazione. L'interdipendenza del compito presuppone obbligatoriamente un'interazione diretta tra i membri, mentre l'interdipendenza del destino può ritrovarsi con persone che

nemmeno si conoscono.

Questa idea di gruppo lewiniana come unità dinamica costituita dall'interdipendenza dei singoli membri, oltre che dai concetti di locomozione e scopo di gruppo, è una concezione gestaltica differente dalla semplice unione dei singoli, oltre che differente dall'idea olistica sociologica di *mente di gruppo*, sottolineando invece la costante influenza reciproca tra il singolo e la totalità del gruppo.

Nel 1916 Moreno ideò il suo famoso *sociogramma* con il quale, utilizzando un questionario, cercava di scoprire rapporti interpersonali in un gruppo, per poi rappresentarli graficamente con le distanze ed i rapporti fra ciascuno dei membri.

Studi importanti su “norme” e “gruppi sociali” furono effettuati da Muzafer Sherif (1906-1988). Sherif, come il suo contemporaneo Lewin, seguì molto la metafora gestaltista della non coincidenza del gruppo sociale con la semplice somma delle caratteristiche dei propri membri.

Un esperimento molto incentrato all'interdipendenza degli individui interni ad un gruppo è quello di “*Robber's Cave Experiment*” di Sherif. Il suo presupposto è che il fondamento essenziale dei gruppi sociali sia *l'interdipendenza del compito*, ossia le persone si sentono parte di un gruppo soprattutto quando si ritrovano a perseguire uno scopo comune, con la naturale richiesta di coordinazione delle azioni del singolo

individuo, organizzandosi internamente in sistemi gerarchici e di status, attribuzione di ruoli ed elaborazione di norme. In questo esperimento 20 ragazzi di circa 12 anni, venivano divisi in 2 gruppi separando le amicizie e relazioni più strette venutesi a creare nella prima fase. In una terza fase i 2 gruppi venivano poi messi in competizione fra loro, con l'obiettivo di stimolare l'interdipendenza del compito per verificare se essa potesse essere considerata il fondamento del senso di appartenenza. E' in questo momento che iniziavano a nascere espressioni di ostilità tra i membri dei 2 gruppi, non vincolate solamente nei momenti di sfida ma generalizzate anche alle situazioni comuni non competitive. Inoltre nasceva un sistematico favoritismo per i membri dell'*ingroup* rispetto a quelli *outgroup*. Proporzionalmente all'aumento del conflitto con l'*outgroup*, cresce anche il senso di appartenenza e coesione all'interno dell'*ingroup*, come infatti sostenuto dalla “*teoria del conflitto realistico intergruppi*” [Sherif e Sherif 1953] secondo cui l'esistenza dei gruppi è legata soprattutto alla necessità pratica di collaborare per il raggiungimento di un obiettivo comune. In una quarta fase si è sperimentato la riunificazione dei due gruppi per uno scopo comune, confermando i risultati previsti dalla teoria del conflitto.

Dal punto di vista psicosociale, le principali conseguenze del conflitto sono la diffusione di stereotipi negativi verso gli appartenenti agli altri gruppi ed il favoritismo dei membri dell'*ingroup* rispetto a quelli dell'*outgroup* [Palmonari e Cavazza, 2003].

Secondo Rabbie e Horwitz però, oltre ai motivi espressi in precedenza, un motivo di unione di un gruppo può anche essere l'idea di un *destino comune* [Amerio, Fondamenti di psicologia sociale, 2007]. Per mettere alla prova tale ipotesi fu organizzato un esperimento con dei bambini delle scuole elementari; ad essi venivano fatti svolgere dei compiti in maniera individuale per togliere ogni dubbio di perseguimento di un obiettivo comune. Suddivisi dagli sperimentatori in 2 gruppi, venne loro comunicato che solo gli appartenenti ad uno dei 2 gruppi avrebbero ricevuto un premio e ciascuno di loro avrebbe dovuto valutare i membri sia ingroup che outgroup. Come previsto le valutazioni per i propri membri ingroup risultavano di molto superiori, a dimostrazione della categorizzazione grupale formatasi dall'idea di un destino comune.

Allo studio della formazione di ingroup e outgroup data dall'idea di un destino comune ha lavorato molto anche Henry Tajfel (1919-1982). La sua idea, ancor più estrema di quella di Rabbie e Horwitz, è che “il favoritismo per l'ingroup è principalmente una conseguenza dei semplici processi cognitivi di categorizzazione del mondo sociale” [Amerio, 2007, 335]. Secondo Tajfel, tramite la categorizzazione, gli individui amplificano le differenze outgroup (definito *effetto di contrasto*) e minimizzano le differenze interne all'ingroup (*effetto di assimilazione*); in questo fu condizionato dagli esperimenti di Donald Campbel [1956]. Già lo stesso Gordon Allport parlando di pregiudizio aveva affermato che “le categorie sono nomi che

tagliano a fette” il mondo sociale [Allport 1954; trad. it 1973]. Per Tajfel la categorizzazione sociale è diversa dalla categorizzazione tout court, perché implica degli elementi carichi di significato per gli individui che causano la divisione dell'ambiente tra “noi” e “loro”. Nei suoi esperimenti [Tajfel 1970, Tajfel et al. 1971] fondati sul suo *paradigma dei gruppi minimi*, Tajfel ipotizza che non sia l'interdipendenza tra i gruppi ad unire, quanto invece il *senso di appartenenza* a tale gruppo, in un dato momento; infatti nei suoi esperimenti i membri non dovevano effettuare nessun compito collaborativo né competitivo. Non a caso è lo stesso Tajfel che spiega di ritrovare la sua idea di gruppo nella definizione di *Nazione* dello storico Rupert Emerson, vista come “un corpo di persone che sentano di essere una nazione” [Emerson 1960]. Nel 1971 Tajfel, Flament, Billing e Bundy, utilizzando il paradigma dei gruppi minimi, crearono il famoso esperimento dei “quadri di Klee e Kandinskij” e arrivarono alla conclusione che già la semplice categorizzazione tout court è sufficiente a generare discriminazione intergruppo, cioè la tendenza etnocentrica che porta a valutare in ogni condizione il proprio gruppo più favorevolmente rispetto agli outgroup (*intergroup bias*).

La discriminazione intergruppo è particolarmente forte nella nostra società dove i gruppi e le categorie hanno, in ogni campo, un ruolo fondamentale. J.S. Bruner fu il primo a studiare specificamente la *categorizzazione*, vedendola come una semplificazione del mondo operato per ridurre grandi quantità di oggetti a limitate categorie. Questo vale anche per le categorizzazioni sociali. La categorizzazione del mondo sociale da parte di un individuo diventa la guida per il suo comportamento

nelle diverse situazioni. Per Tajfel le condotte sociali si sviluppano su un *continuum* dove agli estremi vi sono condotte più interindividuali e condotte intergruppi, mentre l'identità si forma sia dalla definizione di sé in termini strettamente individuali (*identità personale*), sia da appartenenze a gruppi e categorie sociali (*identità sociale*). L'identità sociale nasce perciò dalla consapevolezza di un individuo di far parte di un gruppo sociale; ogni gruppo ha però un peso differente nella psicologia di una persona. L'adesione stessa ad un gruppo è legata all'emotività ed al contributo positivo che questo può dare al sé di un individuo. Questo conferma però anche il contrario, cioè se un individuo si trova forzatamente membro di un gruppo farà di tutto per rafforzarlo in modo che risulti per esso soddisfacente alla stabilità del proprio sé. Perciò, visto da questo punto di vista, lo stesso intergroup bias si reputa funzionale alla promozione della propria autostima, favorendo in ogni caso l'ingroup.

Leon Festinger (1919-1989) postulava nella sua *Teoria del confronto sociale* che gli individui, non avendo la possibilità di valutare in modo oggettivo le proprie abilità, devono paragonarle a quelle di altre persone. Per Tajfel questo succede anche nei gruppi sociali, cercando il confronto con un gruppo inferiore, oppure ricorrendo alla *svalutazione dell'altro*, quando non è possibile una mobilità sociale dal gruppo, un cambiamento sociale interno, o una disidentificazione con il gruppo.

Alcune ricerche sul senso di appartenenza, hanno fatto risaltare come esistano individui “dominanti”, che avendo l'idea in sé di essere un punto di riferimento per gli altri sentono poco la necessità di far parte di un gruppo, necessità sentita fortemente

invece dagli individui “dominati” che per questo hanno anche più esigenza di ricercare una forte differenziazione con gli altri gruppi, mettendo anche in atto tecniche di categorizzazione e svalutazione dell'outgroup.

Turner e colleghi hanno sostenuto, all'interno della *Teoria della categorizzazione del sé*, come sia il comportamento individuale che il comportamento del gruppo sono fondati sullo stesso processo di categorizzazione, e l'identità personale e sociale sono l'espressione di un sé unico, non diviso, con la possibilità però che si manifesti a diversi livelli. Turner sottolinea l'importanza del gruppo sociale e, approfondendo ulteriormente i principi di Tajfel, definisce l'identità sociale un sottoinsieme del concetto di sé [Turner; 1982, 1987].

Essendo l'individuo inserito contemporaneamente a molteplici gruppi differenti (famiglia, amici, lavoro, scuola, sport, hobby, ...) Deschamps e Doise [1978] suggeriscono di attivare una *categorizzazione incrociata* per tenere in considerazione l'appartenenza a più gruppi, calcolando che nella vita reale ogni individuo fa comunque parte di innumerevoli gruppi, con pesi e funzioni differenti.

Tutte queste teorie esposte hanno più che altro mostrato come i conflitti tra i gruppi possono anche essere causati da “innocenti” processi e categorizzazioni volti a semplificare la nostra conoscenza in situazioni spesso troppo complicate per poter essere gestite. Un limite di queste ricerche è forse aver considerato tutti i processi cognitivi senza dare il giusto peso a tutte le differenti motivazioni che possono

indirizzare un individuo ad entrare a far parte, e poi rimanere, in un gruppo sociale [Amerio 2007]; l'unica vera motivazione studiata è probabilmente la promozione all'autostima, basilare ma non da considerarsi come l'unica motivazione che spinge a far parte di un gruppo.

Gli studi più recenti hanno cercato di analizzare in modo più concreto e realistico l'identità sociale da un punto di vista più “*multidimensionale*”, tenendo costantemente in considerazione la presenza contemporanea di un individuo in più gruppi che possono essere più o meno importanti in un dato momento, in continua modificazione a seconda della situazione dell'individuo e del peso dato a tale gruppo in quel preciso istante.

Deux e colleghi (1999) individuarono 7 funzioni dell'identità sociale, dove però non tutte influivano sulle relazioni intergruppi [Amerio, Fondamenti di psicologia sociale, 2007]: conoscenza e comprensione di sé, confronto sociale verso il basso, interazione sociale, coinvolgimento romantico, promozione dell'autostima collettiva, promozione del confronto e della competizione intergruppi, promozione della cooperazione e della coesione intergruppo; solo queste ultime 3 sono strettamente legate alla relazione intergruppo.

Questo sottolinea come molti bisogni psicologici siano soddisfatti dall'appartenenza ad un gruppo sociale, anche se non tutti i bisogni sono legati a questioni intergruppi.

Anche in questi ultimi anni si è però rimasti lontani dall'idea iniziale di Lewin di

gruppo, non considerando sufficientemente la sua idea di *azione* e di *scelta attiva*, in tutte le decisioni, compresa quella di far parte o meno di un gruppo.

Tutti questi studi, dai più “storici” a quelli più moderni, ci riportano alla domanda: perché vogliamo far parte di un gruppo?

Le ultime teorie sono sempre più concordi nel sottolineare l'importanza di ricoprire un ruolo e far parte di un gruppo. Avere un ruolo in un gruppo, che sia il lavoro o qualsiasi altra organizzazione sociale, aiuta lo sviluppo di un'identità legata a quel determinato ruolo. Un esempio potrebbe essere la sensazione di criticità emotiva e del sé nel momento in cui una persona perde questo ruolo come nel momento in cui si appresta al pensionamento, diventando un fattore che mette in crisi il proprio senso di benessere.

Ricerche come quelle di Simon (1997) avvalorano l'idea dell'importanza del ruolo come indicatore di uno scopo e guida nei comportamenti di un individuo.

La Teoria dell'accumulo dei ruoli di Thoits (1983, 1992) sottolinea una dipendenza tra numero maggiore di ruoli ricoperti e minor disturbi psicologici diagnosticati, in primis ansia e depressione.

Anche la ricerca del 2001 di Barnett e Hyde ha confermato il beneficio dell'accumulo di ruoli.

Gli studi di Adelman (1994) sottolineano invece il benessere maggiore negli anziani che ricoprono più ruoli sociali.

Tutto questo è certamente collegato ad una maggior autostima, senso e fiducia in sé, portando ad allontanare sentimenti depressivi.

Per una buona autostima importanti sono anche i ruoli familiari, come percepire sé stesso come un genitore presente per il proprio figlio, ancor di più se il proprio figlio è portatore di handicap o abbia un ritardo mentale [Hong, Mailick, Seltzer, 1995].

Van Orden e collaboratori (2010) focalizzano la loro attenzione sull'importanza di integrarsi nella società, sostenendo che “l'isolamento sociale e la mancanza di appartenenza sociale siano tra i fattori predittivi più potenti dell'ideazione e dei comportamenti suicidari” [Psicologia clinica; Kring, Davidson, Neale, Johnson; 2013; 166].

I legami sociali hanno il potere di migliorare situazioni stressanti, oltre che effettivamente diminuire tassi di mortalità anche di cinque volte [Berkman e Syme, 1978].

Risulta inoltre predittivo al benessere anche la propria *percezione del sostegno sociale* ricevuto, cioè come la persona percepisce positivamente tutto il supporto attorno a sé [Lewinsohn, Redner, Seeley, 1991].

Il *senso di comunità* è ciò che i membri interni ad un gruppo provano emotivamente, la sensazione di fiducia tra loro e l'idea che assieme otterranno determinati obiettivi

fissati [McMillian, Chavis, 1986]. E' influenzato dalle differenti percezioni che ciascuno ha, legate a diverse culture, per questo molti studi hanno ricercato di determinare le influenze culturali in questo [Diener, 1995; Kwan, Bond & Singelis, 1997; Suh et al., 1997]. Alcuni studi sottolineano come a cambiare, da una cultura all'altra, siano soprattutto le strategie [Grob 1997]. Il senso di comunità è perciò strettamente legato con il benessere soggettivo di ciascuno e con la propria sensazione di autoefficacia interna e dei sentimenti positivi stando dentro a tale gruppo [Davidson, Cotter, 1991]. Le correlazioni fra questi 2 elementi sono state ultimamente studiate con maggior precisione e confermate da più studi, sia in generale [Prezza et al., 2002], sia in specifiche età come nell'adolescenza [Maruccia, 1999; Mascioli, 2000]. Il senso di comunità è perciò un forte predittore della sensazione di benessere di un individuo e l'associazione fra questi 2 fattori sono basi fondamentali nella motivazione all'aggregazione degli individui, anche in ambito lavorativo.

2 MOTIVAZIONE ED EMOZIONE: ALLA RICERCA DEL BENESSERE E DELLA GRATIFICAZIONE NEL MONDO LAVORATIVO

2.1 La motivazione e l'emozione

Molto spesso nei manuali di psicologia lo studio della motivazione e dell'emozione si trovano unite in un unico capitolo, altre volte separatamente. Per il tema relativo a cosa spinge una persona a cercare il lavoro, è probabilmente più logico analizzarle congiuntamente. I termini “emozione” e “motivazione” derivano entrambi dalla stessa radice etimologica, dal latino “emovere” e “movere”, e vengono associate costantemente ad immagini di movimento e di attività [Legrenzi, 1994]. Il termine stesso di motivazione è più completo e moderno dei concetti di desiderio, bisogno, intenzione, ragione, ecc., ed ingloba al suo interno tutti questi significati, compreso l'emozione stessa legata al raggiungimento dei fini, dei motivi e delle cause che spingono in una direzione. “La motivazione è, in rapporto con l'attivazione, la forza e la persistenza di un comportamento” [N. R. Carlson, 2008, 439]. La ricerca di benessere, gratificazione e soddisfazione personale passa da fattori motivanti e dalle relative emozioni che questo viaggio porta in sé.

William James ha attribuito un rilievo primario all'emotività in tutti i processi psicologici e psicosociali. Questo autore utilizza il termine *feeling* riferendosi all'insieme delle sensazioni e delle emozioni; la conoscenza non è solo intellettuale

ma sempre *conoscenza sensibile*. Il corpo e la mente sono in costante simbiosi. Per James, immediatamente dopo la percezione del fatto eccitante, seguono i cambiamenti corporei, ed il feeling che abbiamo con questi cambiamenti è l'emozione [James, 1890].

Molte teorie hanno cercato di spiegare e “calcolare” il potere che la motivazione ha sulle nostre scelte.

“Poiché l'organismo umano sul piano psicofisiologico è sempre attivo [Hebb, 1949] e poiché il comportamento è sempre in qualche modo intrinsecamente motivato [Tolman, 1932], l'analisi della motivazione si indirizza non tanto ai singoli atti parcellari che compongono le sequenze del nostro agire, quanto alle unità più ampie e comprensive nelle quali le attività e le condotte vengono ad assumere il loro significato” [Amerio, 2007, 194].

In un'ottica gestaltica ed ecologica di interazione fra individuo e ambiente, viene sempre più valutato il benessere di un individuo non più soltanto con una focalizzazione soggettivistica, ma anche considerando l'influenza del contesto e delle relazioni che possono aver portato ad una determinata personalità. L'individuo non è più l'unico e ultimo punto osservativo, ma è più un risultato di diversi fattori tra

predisposizione genetica, ambiente sociale (si ricorda lo storico dilemma *nature vs nurture*), oltre ad un individuo attivo nelle sue scelte.

Le *tendenze di base* cognitivo-affettive, la *propensity* e le teorie degli istinti [McDougall, 1926] lasciano il posto a teorie del bisogno. Lo studio maggiore in questo campo è quello di Henry A. Murray che nei suoi studi sulla personalità [1938] riconobbe come la motivazione dell'individuo, data da stimoli biologici e sociali, sia fondamentale per spiegare i comportamenti; la percezione e l'interpretazione degli eventi sono perciò legati all'integrazione delle spinte *viscerogene* (fisiologiche basilari) e *psicogene* (che sviluppa nel corso di tutta la vita, a contatto con l'ambiente sociale).

Per Lewin la *valenza* (V) di un *oggetto-meta* (G -goal) è funzione sia della *tensione* interna in un dato momento (t), sia delle qualità oggettive stesse intrinseche del "goal" [$VG=F(t,G)$]. E' la valenza che ha quell'oggetto o quell'obiettivo per l'individuo che guidano effettivamente l'azione [Lewin 1926].

Molti studi si sono focalizzati nel tentativo di "calcolare" la forza e la direzione delle motivazioni, come la *Goal Setting*, nata come vera e propria tecnica motivazionale, anche in ambito lavorativo.

J.W. Atkinson nel suo modello della motivazione chiamato *aspettativa per valore* ($A \times V$) sostiene che l'uomo si crea mentalmente delle ipotetiche percentuali di successo cercando di massimizzare i benefici e minimizzare i costi in queste scelte. Importante è anche il suo concetto di *bisogno di riuscita* (*need of achievement*) considerata una

tendenza innata finalizzata a mantenere alte prestazioni in situazioni dove vi è un forte rischio di insuccesso (con possibile *ris-taking behavior*).

La *Teoria dell'equità percepita* di Adams [1963] valuta come l'individuo, o il lavoratore, percepisce l'attribuzione o meno di ricompense nei suoi confronti rispetto agli altri.

Importante risulta il postulato di *cittadinanza organizzativa* di Quaglino [1999], che sottolinea l'importanza di *vision*, cooperazione e regole condivise da tutto il gruppo di lavoro, portando ad una maggiore energia di cui tutti beneficiano. Analizza la tendenza all'azione entro il quale un individuo si sente parte integrante e creativa dell'organizzazione, sottolineando sentimenti e motivazioni del lavoratore. I *comportamenti di cittadinanza positiva* sono alla base dell'altruismo e di quei comportamenti positivi, agiti senza la necessità di un premio, una diretta gratificazione, o di una retribuzione (in ambito lavorativo per esempio), che favoriscono il funzionamento efficace dell'organizzazione [Organ 1988]; questi comportamenti possono anche essere degli atti rivolti alla collaborazione e all'efficacia di comunicazione all'interno di un gruppo, sottolineando il forte senso di identità gruppale.

In linea con questo pensiero era già anche Maslow, che a partire dal 1954 effettuò diversi studi sulla motivazione. Maslow teorizzò una sorta di piramide rappresentante una “gerarchia di bisogni”, dove dalla parte più profonda alla parte superiore

inserisce: *bisogni fisiologici, bisogni di sicurezza, bisogni di appartenenza, bisogni di stima, bisogni di autorealizzazione* [Maslow 1954]. Questa teoria, che ormai ha compiuto più di mezzo secolo, sottolinea perciò quello che oggi è sempre più riconosciuto, cioè che anche in ambito lavorativo non esiste solo la motivazione “finanziaria” ma esistono molteplici forze che agiscono in direzione dell’aggregazione e della realizzazione del senso di sé. Per Maslow i bisogni fisiologici sono alla base della spinta umana e sono i primi che danno una spinta alla ricerca del benessere, ma evidenzia anche come l’uomo abbia una vera e propria “necessità di appartenere” ad un gruppo sociale. Anche gli stessi bisogni di stima ed autorealizzazione vengono posti in cima a questa piramide di forze motrici che agiscono sulle scelte di ogni individuo. Come si potrebbe perciò non tenere in considerazione queste ulteriori motivazioni quando si valutano le ragioni che spingono una persona a ricercare un lavoro?

2.2 Alcune ricerche specifiche in ambito lavorativo-motivazionale

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) è il fondatore dello “scientific management” (organizzazione scientifica del lavoro) che ha l’intento di razionalizzare l’attività lavorativa all’interno delle aziende allo scopo di incrementare la produttività.

Il primo importante studio direttamente in una azienda lo svolse alla Bethlem Steel Company (azienda di costruzioni navali), da dove egli postulò dei principi fondamentali per migliorare l’efficienza e l’efficacia dei processi lavorativi:

1. Per ogni attività vanno scelte le persone idonee
2. Per ogni mansione c’è una procedura ideale da seguire
3. Il personale va addestrato al compito specifico da svolgere
4. Occorre un sistema di incentivi che favorisca il rendimento massimo
5. L’intera attività aziendale va pianificata da un apposito organo centrale
6. Occorre cooperazione all’interno dell’azienda.

Questi primi principi crearono una forte spaccatura nel mondo dei ricercatori (psicologi e non), dividendo chi concordava con il taylorismo e chi invece duramente criticava questi metodi. Le critiche vertevano soprattutto sul fatto che lo studio non era stato realmente costruito con criteri di studio psicologico e forse anche per questo ci si chiedeva se davvero l’organizzazione scientifica taylorista portasse ad un miglioramento del benessere psico-fisico dei lavoratori, oppure ad un peggioramento.

Nello specifico le critiche toccavano 4 punti fondamentali: le motivazioni reali, il punto di vista del lavoratore, la vita affettiva e sociale dell'azienda, il ribaltamento ergonomico.

Per le *motivazioni*, Taylor sostiene che il miglior incentivo si ottenga con un calcolo speciale di pagamento a tariffe differenziali (differential rates) legato alla produttività, da aggiungersi ad una paga base. Questo parte dal presupposto che la motivazione maggiore che spinge un lavoratore sia quella economica; venivano però sottovalutate e a volte ignorate anche le altre motivazioni come l'autorealizzazione o il mettersi alla prova. Solo dopo gli anni '50 la psicologia ha iniziato a dare il giusto peso a queste motivazioni intrinseche, rischiando però per un certo periodo di cadere nell'esagerazione opposta.

Il *punto di vista del lavoratore* non era tenuto per nulla in considerazione, mentre per un'analisi più approfondita si sarebbero dovute verificare anche le emozioni del lavoratore, i suoi pensieri e le sue percezioni sul posto di lavoro. Visti con l'occhio del datore di lavoro anche i "tempi morti" potevano essere tolti credendo di migliorare la produttività, invece, essendo tempi che il lavoratore utilizzava per riflettere sull'operato, una volta tolti hanno peggiorato il risultato stesso.

La *vita affettiva e sociale dell'azienda* era anch'essa sottovalutata, considerando il lavoro solo il luogo per il raggiungimento di un guadagno economico.

Vi fu anche un *ribaltamento ergonomico*: il taylorismo ricercava semplicemente di collocare l'uomo giusto al posto giusto, mentre vi era anche la possibilità che quel

lavoro non andasse bene, nonostante riuscisse ad effettuarlo egregiamente, recandogli un malessere.

Elton Mayo (1880-1949) fece un'importante ricerca dal 1927 al 1932 presso la Western Electric (Hawthorne Works) di Chicago. I risultati furono esposti in una raccolta di scritti pubblicata nel 1933 intitolata "The human problems of an industrial civilization [trad.it. I problemi umani e sociopolitici della civiltà industriale, UTET, Torino, 1969]. In precedenza Mayo compì degli studi in una ditta tessile di Philadelphia, riuscendo a diminuire drasticamente l'assenteismo e il turnover, intervenendo semplicemente sull'idea personale di monotonia che i lavoratori avevano in quel determinato reparto, introducendo pause programmate. Soprattutto nella ricerca alla Hawthorne arriva a comprendere l'importanza del valore umano e a contrastare le idee di Taylor. Per Mayo le condizioni oggettive del lavoro, come gli incentivi e l'organizzazione del lavoro, contano di meno rispetto agli aspetti soggettivi del lavoratore, le sue emotività, i rapporti interpersonali creati all'interno dell'azienda. La Western Electric cercò, con l'aumento dell'illuminazione sul posto di lavoro, di capire se vi potesse essere un aumento della produttività; il risultato però fu positivo sia per quanto riguardava i gruppi dove era stata aumentata l'illuminazione, sia sorprendentemente anche nei gruppi di controllo dove l'illuminazione fu lasciata invariata. Fu perciò contattato Mayo per cercare di comprendere quale altro fattore (non l'illuminazione quindi) fosse alla causa di questo miglioramento generalizzato.

Questo famoso esperimento diventato celebre col nome di *effetto Hawthorne* nacque nel “reparto dei *rélé*”, dove per alcuni anni delle operaie vennero tenute sotto osservazione con continue modifiche nel metodo lavorativo, migliorando la produttività dopo ogni modifica e rimanendo costante anche dopo l’eliminazione di tali modifiche. Mayo si accorse che la produzione degli operai migliorava anche successivamente alle proprie interviste; in queste i lavoratori esprimevano tutti i loro disagi e preoccupazioni riferite al mondo del lavoro. Era il semplice colloquio che già creava un miglioramento. L’attenzione su se stesso che “finalmente” il lavoratore sentiva, e che probabilmente non ha mai percepito fino a quel momento, era il principale fattore di miglioramento della produttività, andando ad incidere sull’aumento del senso di sé del lavoratore legato al suo posto di lavoro; è questa sensazione di interesse che incide sul sé e di conseguenza sulla produttività stessa. Tutto questo può essere considerato come un preludio del *counseling* e della terapia di gruppo.

Mayo può essere perciò considerato il promotore della psicologia sociale delle organizzazioni, utilizzando metodologie precise. Concorda con Durkheim nel criticare le aziende del tempo come confusionarie e prive di norme chiare, disumane e spersonalizzante, con obiettivi che poche volte collimano con quelli dei lavoratori [Durkheim 1893]. Anche per questo forse i lavoratori, non riuscendo a trovare soddisfazione diretta nel posto di lavoro, la ricercano nella socialità interna e nelle relazioni personali create informalmente. Si sottolinea in questo modo l’importanza dei gruppi informali interni all’azienda nell’incidere decisamente sul rendimento

lavorativo.

Lo studio di Mayo è probabilmente superato a causa di una visione forse troppo semplicistica, ma ha certamente avuto il pregio di aprire un nuovo modo di vedere “il lavoratore come uomo” e di aprire un nuovo filone di ricerca della psicologia del lavoro. La stessa corrente di ricerca delle Relazioni Umane riprende molti dei principi espressi in questi studi da Mayo, arrivando però ad approfondire maggiormente le dinamiche relazionali interne ad un'azienda.

Anche Lewin sottolineò da subito come gli incentivi monetari fossero motivanti in relazione alle singole caratteristiche di ciascuna persona. “L'intensità di una forza corrispondente a un incentivo dipenderà quindi dai “livelli di vita” generali del gruppo.” [F.P. Colucci; 2005; 271, 272].

E. Jaques, collaboratore del Tavistock Institute of Human Relation di Londra, è considerato il fondatore della *socioanalisi*. Fu influenzato sia dalla corrente della Psicanalisi, sia dalla Teoria dei Sistemi e dalla Teoria di Campo di Lewin.

Nel dopoguerra fu chiamato a svolgere consulenza presso la Glacer Metal Company; dato che l'azienda era già all'avanguardia nella gestione umana dei suoi dipendenti, fu chiamato semplicemente per risolvere delle situazioni di crisi più profonde e latenti, andando a lavorare più specificatamente ed interiormente. Relazionò i suoi risultati

nel 1951 all'interno dello scritto "The changing culture of a factory [trad.it. Autorità e partecipazione nell'azienda, F. Angeli, Milano, 1975]. Anch'egli sottolineò l'importanza dei sentimenti, delle sensazioni interiori positive e negative e di come le persone vivono l'ambiente-lavoro. Jaques criticò alcuni assunti di base della corrente delle relazioni umane. Secondo lui non è realistico pensare che la leadership sia solo positiva; un individuo potrebbe passare anche da una situazione di onnipotenza considerando il suo potere, ad insicurezza e paura di non farcela. Inoltre per Jaques anche la ricerca di relazioni informali all'interno dell'azienda non è sempre piacevole, creando a volte ansia, insicurezza e sensazioni di minaccia. I ruoli e le competenze chiare aiutano anche gli stessi dirigenti a sentirsi più compresi nelle competenze che hanno, alleviando in parte la loro ansia da prestazione.

Dopo le forti critiche avanzate al filone delle relazioni umane, partendo da Jaques in poi, la moderna *psicologia del lavoro* si è suddivisa in diversi orientamenti, dando ognuno di essi maggiore importanza a caratteristiche differenti dell'organizzazione e della vita lavorativa.

La corrente più datata è probabilmente la *Organization Development*, nata negli Stati Uniti ed erede diretta delle relazioni umane, che sottolinea l'importanza della flessibilità organizzativa per permettere un adattamento ai continui cambiamenti del mondo del lavoro (turbolent environment). La *Prospettiva dell'Analisi Culturale* focalizza invece l'interesse sulle norme condivise, le convinzioni e la cultura in

generale. In Francia, dopo gli studi di Crozier (1963), si è invece sviluppata la *Prospettiva dell'Analisi Strategica* che pone l'attenzione sui sistemi organizzativi personali che ciascuno mette in atto all'interno delle organizzazioni.

2.3 Concetti attuali di benessere e gratificazione

Il concetto di *gratificazione* si connette alla motivazione e soprattutto al suo mantenimento. In tutte le situazioni, come anche in quelle del mondo del lavoro, la motivazione dà una forte spinta iniziale, ma molto spesso tale energia si affievolisce col tempo. La gratificazione potrebbe sembrare “un superfluo” per il lavoro, invece molto spesso sono proprio gli incoraggiamenti, gli elogi, i complimenti, i riconoscimenti che mantengono alta e costante la motivazione e la qualità del lavoro. Si capirà perciò facilmente come in questi anni, per aumentare la produttività lavorativa, siano esponenzialmente aumentate le ricerche psicologiche indirizzate a scoprire come dare maggior incentivo alla soddisfazione lavorativa ed ottenere di conseguenza una maggiore produttività e guadagno economico delle aziende.

Già Lewin con i suoi studi del 1942 sulle abitudini alimentari (postulando il famoso concetto di *canali e guardiani*) fece decollare l'interesse in materia.

Gli studi di Maslow (1957) sottolineano l'importanza di identificare e promuovere maggiormente le qualità che caratterizzano gli individui sani e autorealizzati, creando assieme a Rogers la Psicologia Umanistica ed Esistenziale che in parte si è contrapposta in questi principi alla Psicoanalisi ed al Comportamentismo, le correnti predominanti negli anni '50. Maslow si allontana dall'idea di “individuo sano” come colui che non presenta una sintomatologia, ma è chi riesce a raggiungere la propria autorealizzazione ed è al pieno sviluppo delle proprie potenzialità. Egli sottolinea

comunque che prima di ricercare l'autorealizzazione la persona deve aver soddisfatto i propri bisogni basilari, partendo da quelli fisiologici, per arrivare a necessità di sicurezza, autostima e appartenenza. Per Maslow le persone sane, essendo maggiormente autorealizzate, sono anche più positive e propense alla ricerca di novità, senza paura del futuro e dell'ignoto.

Per il Modello Umanistico gli stessi comportamenti patologici nascono se viene ostacolato l'impulso naturale all'autorealizzazione.

Locke (1967) definì la soddisfazione lavorativa come la sensazione di piacere derivata dall'idea che ciò che si svolge consente di raggiungere i propri obiettivi.

Molte teorie psicologiche sottolineano il legame indissolubile tra il proprio benessere psico-fisico ed il raggiungimento degli scopi prefissati. Tra questi scopi ci sono sicuramente anche quelli legati al mondo del lavoro, dove la maggior parte degli individui passa gran parte del proprio tempo durante la giornata e nella vita stessa.

Emmons all'interno della sua *Teoria degli striving* (1886, 1992) pone l'accento sul raggiungimento dei bisogni lavorativi, integrandoli con tutti gli altri obiettivi importanti di un uomo.

La percezione di avere una meta da raggiungere può diventare essa stessa motivazione e dare senso alla propria vita e alla propria giornata. Questo perciò vale

molto anche nella quotidianità del posto di lavoro.

Per Andrews e Withney [1976] la *soddisfazione di vita* è riferita all'aspetto cognitivo del benessere e forma il benessere generale assieme ai fattori di *affetto positivo* e *affetto negativo*.

Cantor e Harlow (1994) hanno notato come la congruenza tra l'ambiente sociale e gli obiettivi fissati, siano basilari per una positiva esperienza emozionale. Vi è una forte componente culturale e per questo sono condizionati anche dai cambiamenti dettati dal tempo.

Su questa linea è anche Csikszentmihalyi che con i suoi concetti di *esperienza ottimale* o *flusso di coscienza* vede di fondamentale importanza l'equilibrio tra le sfide e le capacità di ognuno. Per lui il benessere è legato al compimento di azioni considerate piacevoli; questo fa sì che l'individuo investa maggior impegno in ciò che fa, altrimenti la persona, in balia della sensazione opposta di noia, non è stimolata a "fare". Tutti hanno sperimentato almeno una volta la *sensazione differente del tempo che passa*, in caso si stiano svolgendo azioni piacevoli piuttosto che noiose.

Un importante incentivo all'inizio di una esperienza di lavoro può anche essere la semplice *sfida intrinseca a questa novità*; per un individuo con particolare necessità di riscatto dalla vita, questo potrebbe essere una vera e propria ripartenza ed un nuovo trampolino di lancio.

Il fattore sociale della situazione economica del nucleo familiare è da tenere sempre comunque in considerazione. La povertà economica, può essere uno dei principali

fattori di rischio di disabilità e di morte prematura [Adler et al., 1994], oltre che avere un forte impatto sullo sviluppo ed adattamento dei figli soprattutto adolescenti [Conger et al., 1999], età delicata sia per i molteplici fattori psicologici interni dell'individuo, sia perché precede di qualche anno appunto l'età dell'entrata nel mondo del lavoro.

In questi ultimi anni le ricerche in ambito di dinamiche e benessere sul posto di lavoro sono aumentate ulteriormente; i concetti di “cosa siano” *benessere*, *gratificazione* e *soddisfazione* hanno avuto un ammodernamento generale della loro concezione, oltre a molteplici input sia da parte degli studi psicologici accademici, sia dal mondo del lavoro, del marketing e di tutti coloro che spingono sia verso un miglioramento delle condizioni lavorative, ma anche di un conseguente aumento di guadagno economico per la propria azienda.

La stessa OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) ha aggiornato la sua concezione di “*health promotion*”, vedendola non più a livello del singolo ma dell'intera comunità e definendola “uno stato di benessere fisico, mentale e sociale e non solamente assenza di malattia o infermità”, allontanandosi da una semplicistica visione medico-sanitaria.

Per Diener il benessere soggettivo è un indicatore del benessere psicologico, ma da solo non è sufficiente a determinare uno stato di salute mentale [Diener et al., 1997].

Diener e colleghi hanno creato la Satisfaction With Life Scale (**SWLS**), una scala che

valuta la soddisfazione di vita personale da giudizi espressi personalmente su molteplici aspetti della propria esistenza [Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985]. La valutazione è perciò data direttamente dai soggetti intervistati e basata essa stessa su parametri e standard fissati dallo stesso individuo; il livello di soddisfazione è maggiore perciò quando il soggetto percepisce di essere il più vicino possibile all'obiettivo da esso stesso prefissato. Si sono riscontrate correlazioni positive con caratteristiche di personalità estroversa, oltre a correlazioni negative ad esempio con impulsività e nevroticismo. Purtroppo questa scala non riesce a spiegare i criteri utilizzati nei giudizi personali. E' a volte utilizzata anche per la valutazione della soddisfazione di vita di pazienti con diverse patologie, soprattutto fisiche, con differenti gravità. La SWLS e lo studio di Diener, Sandvik & Pavor (1991) hanno dimostrato come il "benessere" sia una caratteristica nel complesso stabile e globale, meno influenzato da stressors e situazioni passeggero rispetto a quanto si potrebbe immaginare.

Differenti scale che hanno l'intento di misurare il benessere sono la Fordyce Scale (Fordyce, 1977) e la Gurin Scale (Gurin, Veroff, Field, 1960).

Altri studi molto recenti come quelli di Avallone (1997) hanno nuovamente riportato l'attenzione sul tema della soddisfazione nel mondo del lavoro. Per lui la *soddisfazione lavorativa* passa attraverso a valori personali connessi al lavoro, all'importanza attribuita a questo, alla percezione. E' da distinguersi dal concetto di

morale, inteso invece come visione più globale di desiderio di sentirsi parte di un'organizzazione. Differente è anche l'idea di *coinvolgimento nel lavoro*, legato al livello di inglobamento dell'individuo in un gruppo a conseguenza del suo essere utile o meno. Per Avallone possono esserci diverse cause che portano all'*insoddisfazione lavorativa*: in primis la *tipologia del lavoro stesso*, la modalità con cui si svolge e l'ambiente dove si svolge, l'*ambiente sociale* dove lavora, le dinamiche di gruppo e dei ruoli; a queste cause generali si aggiungono logicamente quelle più personali legate alle caratteristiche individuali di ognuno. Altre cause che possono, in generale, influire sul buon rendimento lavorativo, sono eventuali problemi legati all'equilibrio psico-fisico personale, l'elevato assenteismo o esagerato turnover, il basso senso di appartenenza all'organizzazione o un abbassamento generalizzato della performance.

L'Istituto per lo sviluppo della professione dei lavoratori (ISFOL) è un ente pubblico di ricerca sui temi della formazione delle politiche sociali e del lavoro. Tra i suoi argomenti principali di ricerca vi è lo studio dei "Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro" [ISIFOL 2007], uno studio su un campione di oltre 3000 giovani e adulti che ha raccolto le opinioni sulle personali attribuzioni di valore su specifiche caratteristiche nel mondo del lavoro. Da questa, e altre ricerche simili, emerge come per la stragrande maggioranza delle persone l'*autorealizzazione* sia il principale bisogno che un posto di lavoro dovrebbe soddisfare. I valori di "*sicurezza*" e di

“*piacevolezza del lavoro*” sono in cima alla lista degli interessi dei lavoratori, sottolineando come la prioritaria motivazione al lavoro sia data dalla ricerca di una condizione di benessere fisico e mentale. Assieme a queste caratteristiche emerge anche la forte esigenza di un lavoro come luogo di *relazioni sociali* ed il desiderio di sentirsi parte di una comunità, di un gruppo. Si notano alcune differenze tra gender nei bisogni, dove l'uomo dà molto peso alle caratteristiche più personali di realizzazione (valore di sé, potere, successo), mentre le donne sottolineano maggiormente i desideri di affiliazione e realizzazione. I giovani ricercano maggiormente potere, piacevolezza e autorealizzazione, mentre gli adulti hanno più necessità di sicurezza e sentirsi protetti.

In questo studio sono state somministrate alcune scale tra cui la “Scala di autoefficacia percepita nel lavoro”, la “Scala di percezione delle competenze per l'ingresso nel mercato del lavoro” e la “Scala dei valori lavorativi”, con molteplici item atti a misurare l'idea personale che ognuno ha di sé nel mondo del lavoro. Emerge come le donne si percepiscano meno efficaci in ambiti come la tolleranza delle frustrazioni, l'intraprendenza all'esplorazione, le pianificazioni professionali future e l'intraprendenza nella ricerca di informazioni professionali; hanno invece una maggiore percezione delle proprie capacità in ambiti di integrazione sociale, a conferma di tutto ciò che si è detto finora.

E' ragionevole presupporre che l'influenza di fattori culturali riguardanti l'inserimento della donna nel mondo del lavoro, ancora oggi a volte discriminanti, influenzino

molto queste differenze di autovalutazione della propria efficacia in diversi item e caratteristiche.

Queste differenti caratteristiche di gender ci fanno spontaneamente ricollegare al fatto che la stessa psicopatologia generale attuale sottolinea come le sindromi interiorizzanti (come per esempio la depressione) siano maggiormente riscontrabili nelle donne, rispetto a quelle esteriorizzanti (atti, aggressività, ...) presenti soprattutto negli uomini.

Nel caso il soggetto abbia un'idea di sé e di autoefficacia bassa, si potrebbero perciò manifestare andamenti di umore depresso oppure semplicemente non sentirsi *incentivato ad "osare di più"* rispetto a ciò che crede siano i suoi limiti e le sue capacità.

La moderna psicopatologia dà maggiore peso alla costante simbiosi tra cause interne e caratteristiche socio-ambientali nella formazione della maggior parte delle sindromi, comprese le forme di depressione che possono nascere soprattutto dopo eventi gravi di distress, come potrebbe essere ad esempio la perdita del posto di lavoro. Una predisposizione di familiarità per qualche sindrome depressiva o comunque interiorizzante (con effetto più interno, contrapposte a quelle esteriorizzanti contraddistinte da agiti reali) potrebbe nascere e scatenarsi in concomitanza di un cambiamento psico-sociale intenso nella quotidianità di una persona, portando a situazioni di dolore emozionale acuto.

La perdita del lavoro può essere una di queste importanti cause che portano a depressione e tutte le conseguenze ad essa associate. Molti autori, fra cui Van Orden [2010], sostengono che la carenza di appartenenza sociale è uno dei principali motivi di tentativo suicidario. Il tasso di suicidi ha una comorbilità alta soprattutto con le sindromi depressive. In casi particolarmente acuti anche l'amnesia può essere causata da distress acuti come la perdita di lavoro. La disperazione e un'aspettativa bassa nel successo futuro, hanno una forte associazione con il suicidio. Si è notato come nell'ultimo secolo durante i periodi di recessione economica i tassi di suicidio siano sempre aumentati. [Kring, Davison, Neale Johnson, 2013].

Uno studio recente ha dimostrato che esperienze precoci negative (prima dei 15 anni), comprese le difficoltà economiche familiari, sono predittive allo sviluppo di depressioni successive [Hazel, Hamman, Brennan et al., 2008].

Altri autori legano la perdita di posti di lavoro ed il passaggio da un'economia a conduzione familiare ad un'economia di maggior livello, con tassi maggiori di probabilità di utilizzo di sostanze stupefacenti [Redding, 2009].

I fattori socioculturali come la povertà e l'ambiente urbano degradato influenzano la vita di una persona e, assieme anche ad eventuali problemi lavorativi, sono fortemente legati a percentuali maggiori di comportamenti antisociali. [Kring, Davison, Neale Johnson, 2013]. E' sempre da tenere in grande considerazione, come in ogni valutazione psico-sociale, il fattore culturale, cioè il “dove” si analizza il singolo fattore; l'idea di lavoro e la sua relativa idealizzazione è molto diversa da

cultura a cultura, come le stesse sindromi o pesi emozionali alle diverse situazioni differiscono da una nazione all'altra. Inoltre tutte le difficoltà psicologiche vanno analizzate da un punto di vista di dinamica sociale, integrando l'ipotesi sociogenetica con quella della selezione sociale, cioè considerando sia l'importanza dei fattori ambientali che causano la maggiore possibilità che si verifichino sindromi di disturbi mentali, sia che gli stessi disturbi portino ad emigrare verso aree urbane e situazioni sociali più degradate.

In momenti di forti cambiamenti e di novità, potrebbe però anche verificarsi che un soggetto si accorga di essere in grado di “poter fare di più” rispetto a ciò che fino a poco prima credeva essere nelle sue possibilità; può avvenire perciò un *empowerment*, una sorta di *ristrutturazione cognitiva*, di cambiamento repentino della percezione dei propri limiti. Questo avviene grazie al raggiungimento di risultati superiori alle proprie aspettative.

Per Zimmerman (2000) l'*empowerment* è un costrutto multilivello suddiviso nella tripartizione psicologico-individuale, organizzativo, socio-politico e di comunità. I 3 livelli sono comunque costantemente interconnessi. Il livello individuale si riferisce al *self-empowerment*, alla personale crescita del singolo individuo legata a processi esperienziali. Questo porta dalla *learned helplessness*, cioè la sfiducia nei propri mezzi e passività generale quotidiana, alla *learned hopefulness*, l'aumento della fiducia in sé e una maggiore speranza generalizzata. Il livello organizzativo passa da

un livello di *empowering* (promozione dell'empowerment) ad uno di *empowered* (tentativo di influenzare positivamente il contesto in cui si è inseriti). Il livello di comunità si riferisce alla finalità collettiva di migliorare la qualità della vita e delle relazioni generali all'interno della società.

L'empowerment è diventato perciò un tema importante anche della Psicologia del Lavoro, oltre che nell'ambito delle materie di marketing, andando a toccare argomenti fondamentali come la prevenzione del burnout lavorativo, la leadership, le dinamiche di gruppo, la motivazione e fiducia di sé sul lavoro.

Diventa perciò fondamentale intervenire sull'individuo in difficoltà portandolo da una forma di passività e pessimismo, sia delle proprie possibilità che della vita quotidiana, ad una di attività, motivazione ed ottimismo generalizzato propedeutico al “fare”, oltre che al miglioramento della propria autoefficacia.

Anche la giurisprudenza di questi ultimi anni ha sottolineato l'importanza dello studio interno al mondo del lavoro di possibili fonti di *stress lavoro-correlato*. Con il Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81, entrato in vigore dal 31 dicembre 2010, in materia di protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a stress lavoro-correlato, si è cercato di aumentare l'attenzione da parte delle aziende nella ricerca di eventuali fonti di stress legate al lavoro ed eventualmente alla risoluzione di essi. L'art. 28 di questo Decreto sottolinea che “...La valutazione... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi

di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004...". Essendo una regolamentazione relativamente nuova, si nota come purtroppo la stragrande maggioranza delle aziende non ha ancora appieno provveduto all'adeguamento a tali norme, oltre che alla completa comprensione di come poterle applicare. Lo scopo principale è la diminuzione sul lavoro dei distress (stress negativi, contrapposti agli eustress positivi che potrebbero portare dei vantaggi funzionali), fisici, psichici, o di comportamenti nocivi.

Collegandosi a questa nuova regolamentazione, sicuramente lo Psicologo del Lavoro avrà un'importanza basilare nei prossimi anni, sia nella valutazione di cos'è una fonte di stress lavoro-correlato negli specifici luoghi di lavoro, sia nella ricerca dei modi più adeguati per la risoluzione di questi stress.

3 UN'ESPERIENZA PRATICA PERSONALE.

IL LABORATORIO DI EDUCAZIONE AL LAVORO: UNA SCUOLA PER L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO E NELLA SOCIETÀ

IL LABORATORIO DI EDUCAZIONE AL LAVORO E L'ASILO MARIUCCIA

La *Fondazione Asilo Mariuccia* è un gruppo di comunità residenziali per adolescenti, che si trasforma in fondazione nel 2001, dopo esser stato I.P.A.B. (Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza) e già istituto clericale, con prima fondazione nel 1907.

Ha sede in Milano, con comunità presenti nella stessa Milano, a Sesto San Giovanni (Mi) e a Portovaltravaglia (Va).

In quest'ultima sede è nato nel 2001 un progetto tutt'ora presente, chiamato *Laboratorio di Educazione al Lavoro*.

Il Laboratorio, come tutti i laboratori creati all'interno delle comunità, soprattutto di adolescenti, ha lo scopo di insegnare qualcosa di importante ai ragazzi inseriti: non solo imparare a lavorare e usare i primi strumenti, ma soprattutto, come è chiaro dal nome stesso, ha il fine di formare e far crescere

in senso educativo gli adolescenti presenti.

Gli utenti sono minorenni già presenti nella stessa comunità i quali, soprattutto nel primo periodo di inserimento, hanno anche la necessità di investire il loro tempo libero in modo costruttivo.

Come in tutte le comunità residenziali di adolescenti, sono stati ospitati nel Laboratorio ragazzi italiani e stranieri. La modalità del loro approccio al Laboratorio, nonché da parte degli educatori nei loro confronti, è sostanzialmente differente: nel caso di un ragazzo straniero, con il suo forte mandato familiare di “venire in Italia per lavorare” l'obiettivo è soprattutto quello di insegnare le regole del lavoro, l'educazione ed il rispetto dei ruoli, l'apprendimento delle prime tecniche di lavoro; per gli utenti italiani, che arrivano quasi sempre per allontanamenti familiari o messe alla prova sostitutiva per qualche crimine, il lavoro è meno rivolto all'insegnamento prettamente pratico, ma orientato soprattutto all'apprendimento delle regole, degli orari, della gerarchia.

Con la forte esperienza di agronomo, oltre che di educatore, di uno dei suoi fondatori, il Laboratorio è nato creando spazi di floricoltura interni alla Comunità, oltre alla manutenzione del verde esterno. Questo è poi stato anche sostenuto ulteriormente dalla richiesta di forza lavoro nell'ambito di

florovivaismo, esterna alla comunità nella zona geografica del Lago Maggiore.

All'interno della comunità sono stati creati degli spazi dedicati al Laboratorio, dove con gli stessi ragazzi si è iniziato a creare un vivaio partendo da talee di piante varie da esterno (da siepe, ornamentali, fiori, ecc). Così è nata la necessità di avere delle serre adatte alla lavorazione oltre che al mantenimento delle piante in tutte le stagioni; questo è stato anche facilitato da un finanziamento europeo. Oltre ad una serra fredda già esistente, sono così stati aggiunti altri due tunnel freddi di 20 metri circa ed un tunnel più piccolo ma con riscaldamento a terra per permettere la crescita delle talee anche in stagione invernale.

Utilizzando all'inizio i mezzi già a disposizione dell'Asilo Mariuccia, poi integrati anche da un camion ed altri mezzi al momento dell'ottenimento del finanziamento, è stato possibile svolgere vari lavori anche all'esterno dell'ente. Convenzionandosi con i Comuni limitrofi ed affiancandosi ai loro operai, si sono svolte mansioni di pulizia delle strade, manutenzione del verde, piccoli lavoretti vari.

In principio la difficoltà maggiore è stata quella di dimostrare l'affidabilità

della “squadra di lavoro” nello svolgere le mansioni affiancando i loro operai qualificati, sia per i ragazzi che per gli educatori stessi; questo però, man mano che il tempo passava, è diventato sempre più una certezza ed una sicurezza di affidabilità e responsabilità, oltre all'alta qualità dei lavori svolti. Infatti dopo qualche anno ci veniva concessa la possibilità di lavorare in completa autonomia, assegnando solamente l'obiettivo all'inizio della giornata lavorativa (pulizia di una strada, manutenzione di un parco, taglio di un prato, pulizia di doghe delle panchine pubbliche, ecc.).

Negli ultimi anni si è anche affidato l'esclusiva gestione autonoma di uno dei più bei parchi pubblici sul Lago Maggiore, con dedica all'ottimo lavoro svolto da parte dell'amministrazione comunale ([link documentario in bibliografia](#)).

Con l'esperienza anche la qualità dei lavori è sempre più cresciuta. Nonostante questo, non si è mai dimenticato che lo strumento dell' “imparare vari lavori” era solo un mezzo, per il fine ultimo dell'educazione al lavoro e della preparazione dei ragazzi ad entrare nel mondo dell'adulto oltre che quello del lavoro stesso.

MOTIVAZIONI E DIFFERENTI COMPONENTI PSICOLOGICHE NELLA RICERCA O REINSERIMENTO LAVORATIVO

Come si è detto in precedenza in questo elaborato, le motivazioni che spingono una persona alla ricerca lavorativa sono molte, oltre alla semplice ricerca di risorse economiche.

In queste comunità adolescenziali l'inserimento lavorativo è una parte molto importante del lavoro educativo da svolgere con i minori. Si sa come l'adolescenza sia un'età non semplice, alla ricerca di formazione di sé e di “cosa farò da grande”.

Gli adolescenti italiani sono inseriti per la maggior parte dei casi per allontanamento protettivo dalla famiglia di origine, oppure per provvedimenti disciplinari sostitutivi e messe alla prova dal Tribunale per i Minori per reati vari. In questi casi non sempre è presente una forte motivazione all'inserimento nel lavoro o in tirocini e bisogna partire da “forzature” collegate a premi che potrebbero avere se svolgessero le mansioni previste: riduzioni della pena, orari di libera uscita, diminuzioni alle restrizioni, In questi casi il ragazzo non ha una sincera motivazione al lavoro, ma si presenta più come un riflesso alla necessità di raggiungere l'incentivo sperato. Il lavoro di motivazione vera e

di educazione, in questi casi, parte proprio da qui: partendo da una situazione dove l'impegno è finalizzato solo all'interesse dei premi, il lavoro dello staff psico-educativo deve da quel momento indirizzarsi ad una vera e propria restaurazione cognitiva profonda, dove il minore cominci a sentire la necessità reale di inserirsi nel mondo del lavoro. Se questo accade (come già è stato profondamente espresso nella prima parte di questo elaborato) il minore dovrebbe sempre più sentire la necessità di aggregazione ad un gruppo (in questo caso di lavoro) e sentire la voglia di rivalutazione di sé da un punto di vista nuovo rispetto a prima. Questo percorso è basilare per la “svolta” che viene chiesta in una messa alla prova da un Giudice, ma certamente è un percorso molto lungo ed estremamente difficile.

I ragazzi invece che hanno già maturato questa necessità positiva di entrare a far parte del mondo del lavoro, partono molto agevolati in questo percorso, dovendo loro focalizzarsi solamente sull'apprendimento di regole, tempi e comportamenti corretti in un ambito lavorativo.

I minori stranieri hanno, come già detto in precedenza, un percorso sostanzialmente differente. Hanno il forte vincolo che per regolarizzare i loro documenti personali in Italia, devono adeguarsi immediatamente alle direttive

nazionali, compreso l'averne un posto di lavoro regolare per ottenere il Permesso di Soggiorno al raggiungimento della maggiore età. Fondamentale è anche il loro mandato familiare, che li ha spinti in Italia alla ricerca di un lavoro e di un sostentamento economico per loro e le loro famiglie in patria. Questo permette agli operatori di avere un “gioco-forza” nell'accelerare molto il loro apprendimento delle regole base e degli atteggiamenti consoni in un ambito lavorativo. Per questo motivo, in generale, capita che in questi casi i tempi per considerare il ragazzo “pronto all'uscita” in un Tirocinio Esterno siano spesso più corti. Avere una regolamentazione specifica per i minorenni che permetta dei Tirocini Formativi Esterni a 16-17 anni permette, altresì, un'immediata possibilità di educare alla legalità del lavoro e di allontanare l'idea malsana che sia possibile lavorare solo “in nero”, lontano da regole, sicurezza, diritti e doveri. Arrivando essi molto spesso da situazioni di sfruttamento, diventa questa la prima vera occasione di rivalutazione del sé.

DINAMICHE DI GRUPPO

Come è scontato che sia, nella maggior parte dei casi, soprattutto se il gruppo è particolarmente ampio, si formano dei sottogruppi interni, in special modo basati all'inizio sulle similarità fra loro. E' consuetudine vedere l'immediato

comporsi di gruppetti connazionali (essendo presenti appunto diverse nazionalità). Si nota però come queste divisioni scompaiano abbastanza presto; probabilmente lo stretto ed intenso contatto con tutti i ragazzi, legati molto spesso da simili difficoltà e fini, porta a legami più equamente distribuiti, facendo sciogliere naturalmente quelle divisioni tra diverse nazionalità nate in principio. Queste divisioni ricompaiono a volte in momenti di forte tensione fra due ragazzi, dove i relativi connazionali si sentono quasi implicitamente costretti a difendere le parti del proprio compagno.

Nel momento di lavoro scompaiono naturali attriti che invece è più facile siano presenti nella quotidianità della vita comunitaria. Questo forse in parte è legato al fatto di non voler sprecare questa occasione con inutili bisticci e disguidi, ma probabilmente molto è legato anche a quello che la psicologia sociale definisce un'unione per uno scopo comune, che in questo caso è sia il raggiungimento di un lavoro pratico attuale, sia l'ottenimento di un riconoscimento di professionalità di tutti i ragazzi sufficiente a far sì che l'educatore del Laboratorio di Educazione al Lavoro valuti questi ragazzi "pronti ad uscire".

Un'altra importante osservazione che viene effettuata per un'analisi completa

del ragazzo, è una valutazione sul “dove si colloca” nel momento in cui si inizia a lavorare. Alcuni cercano di stare a contatto con l'educatore, per motivi di insicurezza, oppure per mettersi in mostra; altri cercano invece di allontanarsi il più possibile per sfuggire al controllo. E' stato sperimentato e somministrato (ma in pochi casi) un disegno-test dove, su un'ipotetica piantina di una serra con possibili posizioni prestabilite di lavoro (più o meno distante dall'educatore, più o meno nascosto, solitario o in gruppo), il ragazzo indicava le sue preferenze in riferimento a dove si sarebbe voluto collocare (riprendendo una parte dei principi del Sociogramma di Moreno); le risposte erano diverse, ma rispecchiavano abbastanza fedelmente la loro personalità e ciò che realmente succedeva nelle attività pratiche.

Negli anni si è notata la grande importanza e potenzialità di questo Laboratorio di Educazione al Lavoro. Un dato sostanziale è che prima della nascita di questo laboratorio i ragazzi venivano inseriti in Tirocini Formativi Esterni molto spesso senza esperienza e per questo quasi la metà di loro aveva grossi problemi soprattutto nel primissimo periodo, problemi che comportavano sia le difficoltà di conoscenza delle regole basilari del mondo del lavoro e delle gerarchie, sia la capacità di tolleranza dei ritmi di lavoro. Con il Laboratorio invece sono gli stessi educatori che selezionano il prossimo ragazzo

“prescelto” e “pronto” ad un lavoro di Tirocinio Esterno. Questa scelta viene perciò ponderata in base alle attitudini del minore in quel determinato lavoro offerto, oltre che al giudizio del suo livello di rispetto delle regole del mondo del lavoro; inoltre è un vero e proprio “allenamento” al lavoro, portando i ragazzi ad essere più pronti a sostenere ritmi di lavoro che molto spesso sono già alti immediatamente appena inseriti. Per questo, dopo l’avvento del Laboratorio, le interruzioni di Tirocinio, che in precedenza erano quasi la metà, sono quasi del tutto scomparse (almeno riferiti al primo periodo di inserimento, i primi 3 mesi).

L’obiettivo cardine, confermato dal nome stesso, del Laboratorio di Educazione al Lavoro, rimane sempre quello di insegnare i principi educativi specifici all’ambito lavorativo, formando il ragazzo e preparandolo all’inserimento in qualsiasi ambito lavorativo, anche in compiti che non ha mai in pratica espletato all’interno del Laboratorio. In questo viene supportato perciò non da un datore di lavoro che chiederebbe a lui sostanzialmente solo efficienza produttiva fin dal principio, ma da educatori della stessa comunità in cui è inserito, in un intervento psico-educativo più completo, sistemico ed integrato.

Già da anni è inserito anche un ragazzo con la sindrome di down che con regolarità ha frequentato 2 volte a settimana il laboratorio, avvalorando l’idea

della capacità di socializzazione di questo strumento. Vi sono stati anche soddisfacenti progetti con il Dipartimento di Salute Mentale della zona. In questi ultimi anni il laboratorio si è ulteriormente aperto anche ad utenti esterni, in una sorta di vero e proprio centro diurno, portando ancor più confronto tra utenti interni ed esterni.

In riferimento al tema principale di questo elaborato, questo Laboratorio ha dato prova di non essere solo uno strumento educativo, oppure di inserire soltanto degli adolescenti nel mondo del lavoro, ma quotidianamente ha dimostrato come esso vada a modificare concetti più profondi della persona, modificando molto spesso l'idea generale che questi ragazzi hanno avuto, su loro stessi e sul mondo, fino a quel momento. Anche i ragazzi che arrivavano dalle situazioni più complicate e di cui si avevano minori speranze di riuscita, hanno dimostrato di potercela fare, portando anche gli educatori a “provarci” maggiormente; vedere un ragazzo riuscire nell'intento è il più grande successo per coloro che scelgono di lavorare in questo ambito, oltre che fonte di motivazione per gli operatori stessi.

CONCLUSIONI

In questo elaborato si è cercato di creare un collegamento tra teorie psicologiche ed esperienze pratiche personali, legate al reinserimento lavorativo e ai primissimi inserimenti nel mondo del lavoro. Diverse esperienze lavorative mi hanno permesso di avere esperienza diretta sia nel reinserimento lavorativo di persone svantaggiate dopo il loro recupero da comunità per tossicodipendenti o ex carcerati, sia in laboratori specifici per portatori di handicap o ragazzi e adulti seguiti dal Dipartimento di Salute Mentale, sia con ragazzi di comunità alla loro primissima esperienza con impegni lavorativi.

Lavorare in queste situazioni, molto spesso di forte disagio, fa emergere l'idea dell'importanza sociale di un inserimento lavorativo. Oltre alla naturale ricerca di un introito economico, l'uomo ha la naturale predisposizione psicologica di sentirsi parte di un gruppo e di essere accettato da esso; l'autorealizzazione del sé personale passa dalla formazione corretta di un sé sociale; l'identità sociale nasce perciò dalla consapevolezza di un individuo di far parte di un gruppo sociale ed è componente fondamentale del più ampio concetto e formazione di sé. In questo le molteplici dinamiche di gruppo modificano continuamente il

risultato finale della personalità di un individuo *hic et nunc*.

La partecipazione ad un gruppo sociale, come può essere il posto di lavoro, soddisfa molti dei bisogni psicologici di un individuo; in passato questi bisogni sono stati valutati tenendo troppo poco in considerazione la costante influenza dei rapporti sociali, gruppali ed in generale ambientali. Le recenti ricerche hanno confermato una correlazione tra maggiore partecipazione a gruppi e ruoli sociali, con maggiore autostima e minori sintomi psicopatologici soprattutto di carattere depressivi. L'acquisizione di un ruolo in un gruppo sociale funge da indicatore personale di uno scopo e guida nei comportamenti di un individuo. L'isolamento sociale e la disoccupazione, collegato ad un senso di inutilità, sono legati ad una maggiore probabilità di disturbi psicologici.

Con l'aumento degli anni di esperienza in questo settore, si intensifica la convinzione che il lavoro è più che la semplice ricerca di un sostegno economico, ma una componente fondamentale ed irrinunciabile nella formazione di quell'uomo sociale in grado di porsi positivamente con i propri simili e raggiungere una soddisfazione di sé individuale e sociale che gli dia l'idea di "star bene con se stesso" oltre che con il mondo attorno.

Come le teorie di psicologia sociale più affermate sostengono, si nota in queste

situazioni quanto il soggetto sia attivo nelle sue scelte e non subisca passivamente le conseguenze di fattori ambientali esterni; l'individuo, influenzato dall'ambiente, sceglie attivamente il percorso da sostenere e gli operatori sociali possono svolgere in quest'ottica il loro lavoro.

Il momento più importante e forte per un operatore in questo campo sociale è vedere quando un ragazzo si rende conto di poter “cambiare rotta”, di “farcela” e di ottenere ciò che si è descritto come empowerment; l'espressività stessa del suo viso e l'atteggiamento di base cambiano, la “luce del suo successo” aiuta il suo cammino, ma diviene da faro anche per la motivazione stessa di tutti coloro che lavorano con lui e che, anche grazie a lui, lavoreranno con ancor più vigore da domani.

BIBLIOGRAFIA

AMERIO P. [2007], Fondamenti di psicologia sociale, Bologna, il Mulino.

CARLSON N.R. [2005], Psicologia. La scienza del comportamento, Padova, Piccin.

CARUGATI F., SELLERI P. [2005], Psicologia dell'educazione, Bologna, il Mulino.

GUIDETTI V., GALLI F. [2006] Neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza, Bologna, il Mulino.

KRING, DAVISON, NEALE, JOHNSON [2013], Psicologia clinica, Bologna, Zanichelli.

LEGRENZI P. [1997], Manuale di psicologia generale, Bologna, il Mulino.

LEWIN K. [2005] (a cura di F.P. COLUCCI), La teoria, la ricerca, l'intervento, Bologna, il Mulino.

MASLOW A.H. [1954, trad. it. 1973], Motivazione e personalità, Roma, Armando Editore.

MASON L. [2006], Psicologia dell'apprendimento e dell'istruzione, Bologna, il Mulino.

PALMONARI A., CAVAZZA N. [2003], Ricerche e protagonisti della psicologia sociale, Bologna, il Mulino.

PALMONARI A., CAVAZZA N., RUBINI M. [2002], Psicologia sociale, Bologna, il Mulino.

TAYLOR F.W. [1911], The principles of scientific management, [1975] trad.it. Principi di organizzazione scientifica del lavoro, Milano, F. Angeli.

BONFANTI A., CAMPAGNANI B. [2015], Libro Laboratorio, pubblicato e diffuso solo internamente all'Asilo Mariuccia o.n.l.u.s.

SITOGRAFIA

<http://www.rai.tv/dl/RaiTV/programmi/media/ContentItem-bc1e585f-b9f6-41d2-80f6-7e40347621f3.html>

[documentario RAI della manutenzione esclusiva e autonoma di un parco]

www.dors.it

www.psicologiadellavoro.org

RINGRAZIAMENTI

Ringrazio chi ha reso possibile il raggiungimento di questo mio importante obiettivo, chi mi ha supportato e sopportato in questo lungo ma affascinante percorso.

Ringrazio il mio Relatore Prof. Colucci, che mi ha indirizzato nell'esprimere al meglio, in questo elaborato, un mio percorso personale fatto di molta teoria ed ancor più pratica.

Ringrazio l'Asilo Mariuccia ed il Laboratorio di Educazione al Lavoro per avermi permesso di intraprendere dei progetti così importanti e stimolanti professionalmente. Ringrazio soprattutto il mio ex collega di Laboratorio Angelo e il Responsabile Bruno con cui ho condiviso tutto questo.

Ringrazio Torre di Babele e AlfazetaHelp per avermi consentito di concludere gli studi e per avermi fatto iniziare nuovi progetti.

Ringrazio la mia famiglia e i miei amici che in questi anni hanno condiviso con me questa esperienza. Ringrazio soprattutto i miei genitori che mi hanno sorretto all'inizio di questo cammino; mia mamma con il sostegno costante, mio papà con la sua presenza indissolubile.

Ringrazio soprattutto mia moglie Sara, che costantemente ha sopportato questi anni di impegno e nervosismo nello studio, incitandomi e standomi al fianco come meglio non si potrebbe chiedere. Ringrazio mio figlio che è la mia nuova luce, ogni giorno, anche quando mi saltava addosso durante lo studio degli ultimi esami.