

Introduzione all'edizione italiana

Benvenuti/e nel mondo del Comportamento organizzativo che delinea, anche attraverso la Psicologia delle organizzazioni, la dimensione della presenza e dell'azione umana nei contesti di lavoro. Cioè l'essere, il fare e l'appartenere degli umani in quel fenomeno complesso e paradossale che sono le organizzazioni nelle quali trascorre e accade una parte significativa delle nostre vite adulte, che esige da noi un buon livello di adultità, che ci restituisce sicurezza e la possibilità di fare la nostra parte, di realizzare noi e pezzetti di mondo, in cambio del nostro tempo, ingegno, energie, passioni, e un po' della nostra libertà.

La Psicologia delle organizzazioni è importante per chi la studia, la pratica, la applica, la discute e la trasmette perché ci permette di comprendere, qualche volta spiegare, e essere d'aiuto per la valorizzazione e lo sviluppo di quello che viene ormai riconosciuto da tutte le discipline del management come il nostro asset più importante: le donne e gli uomini con il loro patrimonio di competenza, sapere, creatività, motivazione; i team con il loro patrimonio di relazioni e capacità di azione e decisione, coinvolgimento e partecipazione; l'organizzazione, come insieme, nella quale ciascuno/a costruisce e viene influenzato/a dalla cultura, dalla leadership, dai processi e dai linguaggi, dal sapere comune.

Psicologia delle organizzazioni si caratterizza perché presenta le tre fondamentali dimensioni dello studio della disciplina e del più ampio territorio del comportamento organizzativo: individuo, team, organizzazione.

È un testo accessibile perché la scrittura è semplice, piana, molto comprensibile per le studentesse e gli studenti del triennio di Scienze e Tecniche Psicologiche e anche per non psicologi/ghe, per i professionisti di HR e per chi opera nella consulenza. Chi studia Psicologia vi troverà facilmente i riferimenti alle altre discipline della Psicologia stessa, chi frequenta una triennale in altre discipline (Economia, Scienze Politiche, Scienze Sociali, Scienze della Formazione, Sociologia, Ingegneria Gestionale...) troverà riferimenti teorici e costrutti esposti in modo sintetico, ma curato, efficace e corretto.

È ancorato ai dati, infatti i temi e le questioni vengono presentati e discussi con costanti riferimenti alle evidenze e alle discrepanze messe in luce dalla ricerca empirica più recente e dalle metanalisi.

Promuove l'apprendimento attivo perché è corredato da schemi, tavole, check list, domande e materiali per la didattica che incoraggiano la discussione e la riflessione individuale e in team. In particolare, si troveranno esplicitati gli *obiettivi di*

apprendimento che sintetizzano efficacemente i punti chiave da osservare e rielaborare; inoltre, saranno utili e di grande aiuto per la comprensione dei temi e il lavoro di gruppo le «Domande per la riflessione critica» e le «Domande per l'applicazione» al termine dei capitoli.

Ha un approccio molto concreto e applicativo, presenta metodi e strumenti, e fornisce indicazioni per la loro costruzione e l'utilizzo nello sviluppo e nella gestione nelle organizzazioni. A questo proposito, sono utili i box «Uno sguardo ravvicinato» e «Sul campo» che presentano approfondimenti e punti di vista proposti da consulenti e operatori sulla base di esperienze e casi per affrontare in prima persona e mettersi alla prova su questioni e fatti concreti.

Usa un linguaggio *gender fair* in italiano per essere rispettoso e coerente con l'approccio di valorizzazione delle differenze così come viene presentato e sostenuto anche nel volume statunitense.

Psicologia delle organizzazioni si compone di tre Parti: Storia, Psicologia industriale, Psicologia dell'organizzazione, come nel solco della tradizione di questi studi. Tuttavia, la collocazione e l'attualità di alcuni temi lo rendono particolarmente originale e allineato a una visione contemporanea e prospettica di quello che si muove nella vita organizzativa, in definitiva nella vita di chi oggi e domani attraversa il complesso fenomeno che incrocia la nostra esperienza.

Abbiamo avuto cura della traduzione e dell'adattamento italiano di questo testo perché consente di aprire una conversazione con i professionisti, di avvicinare chi studia con una prospettiva attuale, aperta, scientifica ma non scienziata, perché parla con un linguaggio che si può capire e che si fa capire. La declinazione dei differenti temi nelle tre parti, tra «individuo», «team» e «organizzazione», è ricca, in qualche caso originale, e inevitabilmente qualcosa dell'ampio perimetro delle questioni e dei temi è stato sacrificato.

Quindi troverete una Parte prima nella quale si ricostruisce un po' di storia e si collocano tempo, persone e mestieri della Psicologia delle organizzazioni (Capitolo 1).

La Parte seconda (Capitoli 2-5) richiama il «classico» ambito nel quale vengono trattati e discussi processi, metodi e strumenti che leggono e interpretano la relazione tra persona e lavoro, quello che chiarisce la domanda organizzativa ai/alle collaboratori/trici, in buona sostanza rende meno ambiguo il patto, l'entrare, lo stare e il fare in un'organizzazione. In particolare, il Capitolo 2 introduce l'importanza della *job analysis* ponendo le basi per i capitoli successivi. Nel Capitolo 3 viene presentato il *performance management* con un'enfasi sull'approccio sociale e contestuale e diversi riferimenti alla ricerca attuale in questa area. Il Capitolo 4 parla di selezione e di come vengono applicati metodi e strumenti per prendere decisioni in questo ambito. Infine, il Capitolo 5 affronta diversi temi legati alla formazione, con un focus sulla gestione della diversità.

La Parte terza (Capitoli 6-11) ci riporta ai tre riferimenti fondamentali: «individuo», «team» e «organizzazione» come insieme, con alcuni classici temi e qualche novità che è molto rilevante e richiama la nostra attenzione sul futuro. Nel Ca-

pitolo 6, la motivazione viene affrontata sia con riferimenti alle tradizionali teorie sia in una prospettiva attuale e applicativa. Il Capitolo 7 definisce gli atteggiamenti lavorativi, mettendo in relazione antecedenti (per esempio, *job satisfaction* e *organizational commitment*) con le conseguenze organizzative (per esempio, assenteismo e turnover). Il benessere e lo stress vengono presentati nel Capitolo 8, nel quale temi quali la relazione tra lavoro e resto della vita, la salute occupazionale e la violenza nei luoghi di lavoro trovano uno spazio dedicato. Focus del Capitolo 9 sono invece i team e i processi del lavoro di gruppo mentre di leadership si parla nel Capitolo 10, tra teorie tradizionali e contemporanee, includendo l'influenza del genere e della cultura. Infine, il Capitolo 11 conclude la terza parte con l'esposizione delle teorie organizzative e la loro applicazione per il cambiamento e lo sviluppo.

Per chiudere e ringraziare tutti/e coloro che leggeranno e/o studieranno questo testo vorremmo ricordare e raccomandare che il fenomeno organizzativo va guardato come un «elefante intero» (Senge, 1992): qui l'elefante è visto in differenti prospettive ma è comunque e sempre l'umano che guarda la persona, il team e l'organizzare. La persona della prima parte del libro è quella che ha costruito la storia della disciplina, è la stessa della seconda che performa, seleziona ecc. ed è la stessa della terza che è motivata, lavora con gli/le altri/e, fa il/la leader ecc.

Immaginiamo e contiamo di aver attirato la vostra curiosità e non ci rimane quindi che augurarvi buon viaggio nel mondo della Psicologia delle organizzazioni, tra passato, presente e futuro dei fenomeni che riguardano persone, team e organizzazioni nel loro insieme.