



UNIVERSITÀ DI PISA

INSEGNAMENTO INTEGRATO DI PSICOLOGIA
MODULI DIDATTICI DI PSICOLOGIA SOCIALE

PROF. ANTONIO AIELLO
(6, 7 MAGGIO, 7 GIUGNO 2014)

CORSO PAS C450

INSEGNAMENTO INTEGRATO DI PSICOLOGIA

MODULO DIDATTICO DI “PSICOLOGIA SOCIALE”

6 MAGGIO 2014 (4 ORE)

***Che cos'è la
PSICOLOGIA SOCIALE?***

Che cos' è la Psicologia sociale

“Lo scopo principale della Psicologia sociale è quello di studiare, nel modo più sistematico possibile, i diversi aspetti **dell' interazione** fra individui, fra **gruppi** sociali e all' interno di essi e fra gli **individui** e i **sistemi sociali**, piccoli o grandi, di cui fanno parte”
(Tajfel, 1979)

Che cos' è la Psicologia sociale

Serge Moscovici afferma:

“si tratta di quella scienza che si occupa dell' **influenza** che esercitiamo gli uni sugli altri”

(Moscovici, 1997)

Che cos' è la Psicologia sociale

“...il compito della Psicologia sociale è quello di contribuire, insieme ad altre discipline, alla comprensione del **comportamento umano**, avendo come proprio oggetto di studio una serie di fenomeni specifici, che risultano generati dall' **intersezione tra processi psicologici e dinamiche sociali**”

(Mazzara, 2003)

Che cos' è la Psicologia sociale

E' una disciplina di frontiera

che intrattiene scambi con la sociologia,
l' antropologia, le scienze politiche ed economiche.

Radici Storiche

1908

pubblicati i due primi volumi dal titolo “**Psicologia sociale**”, il primo ad opera del sociologo E. E. Ross
(*Psicologia sociale sociologica*)

l'altro ad opera di uno psicologo W. McDougall
(*Psicologia sociale psicologica*)

Kurt Lewin (1890-1947)



- Forte interrelazione fra gli eventi della sua vita e la sua impostazione scientifica
- Ottica democratica, aperta, progressista
- Stretta articolazione di teoria e pratica
- Fortemente influenzato della teoria della Gestalt

La teoria del “Campo”

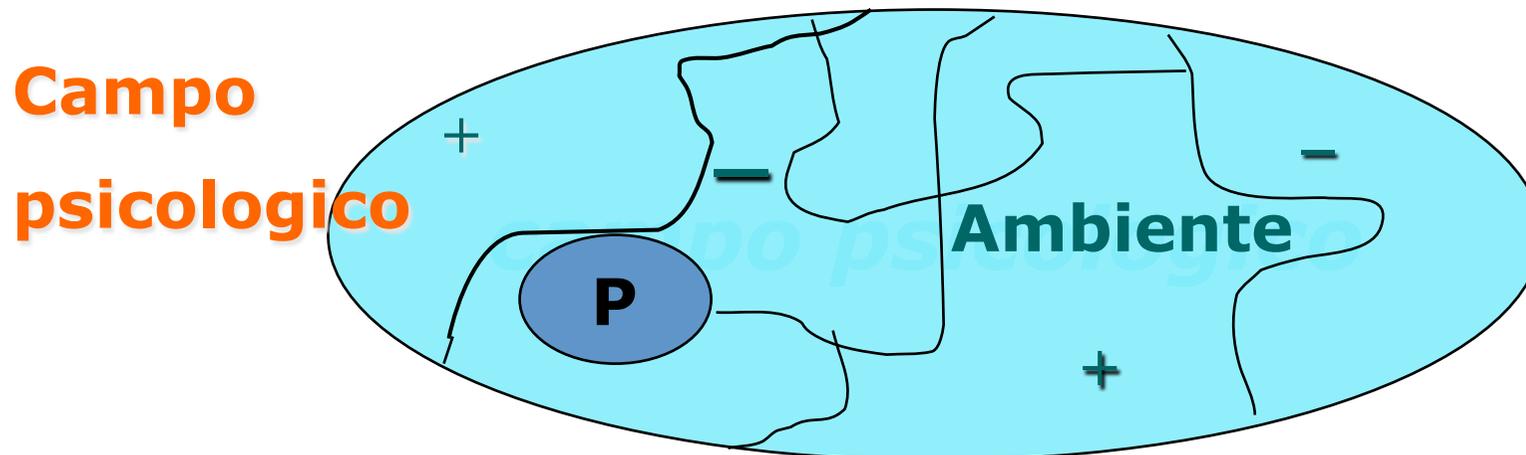


- Gli oggetti dell' ambiente hanno effetto sul comportamento della persona
- Infatti: oggetti = mezzo per il soddisfacimento di un bisogno
- Il valore (segno e intensità) di un oggetto dipende dallo stato dei bisogni di un certo individuo in un dato momento

Il “Campo” psicologico

Lewin ha esteso questo punto di vista in psicologia sociale:

Non conta la realtà esterna
ma il modo in cui il soggetto percepisce tale realtà



Cognitivism in social psychology

strongly influenced by studies on artificial intelligence
focuses attention on individual mental processes

Man = information processor

Cognitivismo: iniziali sviluppi

Uomo =elaboratore di informazioni



Si ipotizza

**processi cognitivi razionali
“freddi” = Non influenzati
da motivazioni**

La cognizione



- Neisser (1976): la cognizione è l'attività del conoscere, fondata su:
 - Acquisizione della conoscenza
 - Organizzazione della conoscenza
 - Uso della conoscenza
- Il termine *cognition* si riferisce all'insieme delle attività attraverso cui le persone elaborano le informazioni provenienti dai sensi, dalla memoria e dalle proprie conoscenze precedenti

Presupposti sull' essere umano

- Costantemente attivo
- Guidato da spinte che derivano dalla sua stessa attività mentale
- Caratterizzato da un' attività mentale configurata come un sistema gerarchico di strutture, meccanismi e processi
- Lo stimolo ha valenza informativa, non *energetica*

L'essere umano come economizzatore di risorse cognitive

- L'elaborazione dell'informazione si fonda su risorse limitate: siamo dunque propensi a condurla utilizzando strategie utili a semplificare i problemi che dobbiamo affrontare
- Tendiamo dunque a non tenere in considerazione tutti i fattori in gioco, ricorrendo invece a:
 - **Processi di categorizzazione (due modelli principali)**
 - **Euristiche (“*scorciatoie* di pensiero”)**

La cognizione sociale

- Studio scientifico dei processi attraverso cui le persone acquisiscono informazioni dall' ambiente sociale, le interpretano, le immagazzinano in memoria e le recuperano da essa, al fine di comprendere sia il proprio mondo sociale che loro stesse e organizzare di conseguenza i propri comportamenti
- Si analizzano soprattutto:
 - I processi di acquisizione delle informazioni *sociali*
 - I processi di interpretazione delle informazioni *sociali*
 - I processi su cui si fonda il giudizio *sociale*

Presupposti di base

- Essere umano come elaboratore di informazioni (in questo caso interessano quelle sociali)
- Concezione classica: avaro cognitivo, computer difettoso
- Scarsa rilevanza data al sociale inteso in senso pieno
- Metodologia spiccatamente sperimentale

E quindi...

- I giudizi sociali sono solo in parte determinati dagli stimoli di una certa situazione, potendo dipendere significativamente dalla conoscenza precedente: processi di elaborazione *top-down*, o *schema-driven* più che *bottom-up* o *data driven*

Nuova concezione dell' essere umano

- Stratega motivato: possediamo molte strategie cognitive cui facciamo ricorso in base agli scopi e ai bisogni in relazione alla specifica situazione
- Ruolo fondamentale della *motivazione*: tutta l' attività di conoscenza è un processo motivato
- Motivazione e cognizione interagiscono per orientare l' attività umana

CORSO PAS C450

INSEGNAMENTO INTEGRATO DI PSICOLOGIA

MODULO DIDATTICO DI “PSICOLOGIA SOCIALE”

13 MAGGIO 2014 (4 ORE)

Euristiche o scorciatoie cognitive

Euristiche o scorciatoie cognitive

- Simon (1957): razionalità limitata
- Kahneman e Tversky (1973) hanno introdotto per primi il termine “euristiche”

Euristica della rappresentatività

- Kahneman e Tversky (1973):
- ci basiamo su quanto l'evento o il caso rappresenta (è simile) alla categoria
- classifichiamo sulla base della somiglianza col caso tipico



Euristica della rappresentatività

- Conseguenze: porta a marginalizzare diversi altri tipi di informazioni che sarebbero necessarie per formulare giudizi probabilistici corretti.

Euristica della disponibilità

- Tversky e Kahneman (1974): cerchiamo di ricordare **esempi** per giungere a una conclusione (giudizio, attribuzione causale, etc.).
- se ci vengono in mente con facilità desumiamo che la frequenza di quel tipo di eventi è elevata e questo diviene garanzia della bontà delle conclusioni.
- giudichiamo la frequenza sulla base della facilità di immaginare esempi, ovvero sulla disponibilità di essi

Euristica della simulazione: ragionamento controfattuale

- Ragionamento controfattuale:
immaginare come si sarebbero potuti verificare risultati diversi da quelli che si sono effettivamente verificati.
- Kahneman e Tversky (1982) hanno chiamato questo modo di ragionare “euristica della simulazione”.

Euristica della simulazione: conseguenze

- Accentua le reazioni emotive negative e positive
- Se ipotetici svolgimenti diversi più positivi
→ peggioramento dello stato emotivo
- Se ipotetici svolgimenti diversi più negativi
→ miglioramento
- Medvec, Madey e Gilovich (1995): reazioni emotive di atleti che vinsero medaglie d'argento o di bronzo alle Olimpiadi del 1992

Euristica dell' ancoraggio e aggiustamento

L' opinione espressa da chi parla per primo esercita una notevole influenza e i giudizi successivi non si spostano mai più di tanto da esso.

Gli altri interlocutori utilizzano la valutazione del primo come punto di ancoraggio e introducono solo degli aggiustamenti rispetto ad esso

- Se primo non è un esperto si può arrivare a decisioni errate

Il costrutto di “atteggiamento”

Gli atteggiamenti

- Definizione attuale: atteggiamento come valutazione globale di un oggetto (Cavazza, 2005)
- Precursori:
 - Thomas & Znaniecki (1918-20): processi della coscienza che determinano l'azione
 - Allport (1935): stati mentali o neurologici di prontezza organizzati nell'esperienza che esercitano un'influenza direttiva o dinamica sulla risposta dell'individuo nei confronti di un oggetto o di una situazione con cui entra in contatto

Storia dello studio degli atteggiamenti in psicologia sociale

- McGuire (1986): tre periodi
 - Anni ' 20-' 30: impegno a individuare tecniche di rilevazione empirica degli atteggiamenti (Thurstone, 1928; Likert, 1932)
 - Anni ' 50: ottica applicativa: relazione fra atteggiamenti, comunicazione pubblica e influenza sociale
 - Anni ' 80: recupero dell' attenzione agli atteggiamenti in chiave cognitivista

Modello tripartito degli atteggiamenti (Rosenberg & Hovland, 1960)

- Componente cognitiva
- Componente affettiva
- Componente conativa o comportamentale

Funzioni degli atteggiamenti (Katz, 1960)

- Adattiva
- Ego-difensiva
- Espressiva
- Conoscitiva

Come si formano gli atteggiamenti?

- Contatto (i) diretto o (ii) mediato, con l' oggetto
- Mera esposizione (Zajonc, 1968)
- Osservazione del proprio comportamento (Bem, 1972)
- Osservazione del comportamento altrui (Bandura, 1977)
- *Racconti* di “altri”

Come si rilevano gli atteggiamenti

- Tecniche esplicite
 - Scale Likert
 - Differenziali semantici (Osgood, Suci, & Tannenbaum, 1957)
- Tecniche implicite
 - Priming semantico
 - Implicit association test (Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998)

Lo studio dei gruppi sociali

Livelli di analisi



Definire il gruppo

“Il gruppo è qualcosa di più, o per meglio dire, qualcosa di diverso dalla somma dei suoi membri: ha struttura propria, fini peculiari, e relazioni particolari con altri gruppi. Quel che ne costituisce l'essenza non è la somiglianza o la dissomiglianza riscontrabile tra i suoi membri, bensì la loro interdipendenza”

K. Lewin, 1948.

Definire il gruppo

- Progetto/ Scopi comuni (Denzin)
- Interazione sociale (faccia a faccia) (Bales)
- Interdipendenza o azione integrata (Bales)
- Influenzabilità reciproca (Kelman)
- Auto-categorizzazione (Turner)
- Etero-categorizzazione sociale
- Presenza di outgroup

Definire il gruppo

Definizione nel testo di R. Brown :

“Un gruppo esiste quando due o più individui definiscono se stessi come membri e quando la sua esistenza è riconosciuta da almeno un'altra persona”

- Importanza del continuum “interpersonale-gruppo”:
- Persone si comportano ed agiscono in base alla salienza della propria identità sociale, ovvero se, in una data situazione, interagiscono come membri di un gruppo o come individui.

Definire il gruppo: gli studi di E. De Grada

- ☞ De Grada (1999): aggregati ad elevata gruppaltà
 - Azione integrata verso uno scopo comune
 - Sentimenti positivi verso i membri
 - Sentimenti positivi verso l'attività comune
 - Idea del gruppo come mezzo indispensabile per raggiungere gli scopi
 - Elevata influenzabilità reciproca
 - Divisione e organizzazione gerarchica di compiti e ruoli
 - Condivisione di norme

Funzioni psicologiche dei gruppi

- ☛ De Grada (1999): categorie di bisogni soddisfatti
 - Gruppo in sé: sicurezza, sostegno sociale, appartenenza
 - Gruppo di membri con specifiche caratteristiche
 - Gruppo che svolge specifiche attività
 - Gruppo che persegue specifici scopi
 - Gruppo come strumento per scopi personali

Coesistenza di diverse fonti di attrazione

GRUPPI E STEREOTIPI

La gente comune si accorge che *esistono* quando si realizzano due condizioni:

1. Se riguardano il proprio **gruppo** di appartenenza (o *ingroup*)
2. Se vi sono attribuzioni con valenza più negativa che positiva



**Il fenomeno della
sovraesclusione
dall' ingroup**

I soggetti coinvolti in un compito di classificazione di persone sconosciute avranno bisogno di un maggiore numero di informazioni per includere questa persona nell' ingroup mentre per escluderla ne basteranno poche

CORSO PAS C450

INSEGNAMENTO INTEGRATO DI PSICOLOGIA

MODULO DIDATTICO PSICOLOGIA SOCIALE

7 GIUGNO 2014 (8 ORE)

PERCEZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

PERCEZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

“Quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”

(Cox & Griffith, 1995)

Rischi lavorativi

<p>1. Rischi per la sicurezza dovuti a:</p> <p><i>Rischi di natura infortunistica</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Strutture• Macchine• Impianti elettrici• Sostanze pericolose• Incendi - esplosioni
<p>2. Rischi per la salute dovuti a:</p> <p><i>Rischi di natura igienico-ambientali</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Agenti chimici• Agenti fisici• Agenti biologici
<p>3. Rischi per la sicurezza e la salute dovuti a:</p> <p><i>Rischi di tipo cosiddetto trasversale in quanto influiscono sia a livello infortunistico che a livello di salute</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Organizzazione del lavoro• Fattori psicologici• Fattori ergonomici• Condizioni di lavoro particolari o difficili

Azione, ruolo e competenze dello psicologo sociale del lavoro



**Psicologo sociale del Lavoro e delle Organizzazioni:
alcune aree di attività e di intervento a norma di
Legge istitutiva dell'Ordine professionale**

Formazione

Reclutamento e selezione

Valutazione

Orientamento scolastico e professionale

Comunicazione organizzativa

Sicurezza lavorativa, salute e benessere

Ergonomia

.....

Principali precursori per lo sviluppo degli indicatori dei Rischi Psicosociali

Principali precursori ai Rischi Psicosociali

Stress da lavoro e Job Burnout: Approccio focalizzato sulle capacità dell'individuo di fronteggiare e gestire la situazione piuttosto che sul tipo di ambienti lavorativi che possono causare o alleviare lo stress.

Riorganizzazione del lavoro e sviluppo organizzativo: Approccio prevalentemente interessato alla creazione di *luoghi di lavoro efficaci*, (piuttosto che in “salute”) o alla comprensione del legame tra comportamento dell'individuo ed efficacia organizzativa.

Principali precursori ai Rischi Psicosociali

Politiche aziendali che promuovono la salute: Prospettiva focalizzata su politiche organizzative (procedure, programmi e iniziative dell'azienda) e cultura dell'organizzazione.

Studio psicodinamico del supervisore: Prospettiva focalizzata sulla leadership, sulle caratteristiche personali e sul livello di maturità di chi ha funzioni o posizioni di coordinamento/leadership che sono in relazione con la cultura organizzativa.

Le principali variabili che interagiscono nelle organizzazioni rilevanti ai rischi psicosociali possono essere ripartite in tre macro raggruppamenti.

1. Variabili soggettive individuali

Fattori strutturali:

differenziazione della forza lavoro per età, sesso, livello di istruzione, esperienze formative e lavorative, stato di famiglia.

Fattori “interni” all’ individuo:

bisogni, aspettative e desideri personali, stili individuali di interpretazione della realtà , motivazioni che sostengono la condotta lavorativa, capacità, personalità, vissuti connessi con l’ esperienza di lavoro (soddisfazione, coinvolgimento)

2. Variabili soggettive di gruppo

Dinamiche che si innescano nei gruppi di lavoro:
affiliazione, cooperazione/collaborazione vs conflitto
esplicito/latente, comunicazioni, problem solving e presa di
decisione.

Individuo che lavora nella sua relazione con gli altri:
natura sociale del ruolo, relazioni tra ruoli lavorativi,
dinamica del potere, esercizio della leadership.

3. Variabili organizzative

“scenario” entro il quale si svolge il lavoro:
gli obiettivi dell'organizzazione, la sua struttura, i sistemi normativi e retributivi, le politiche di gestione delle R.U., le culture dominanti.

specificità delle diverse attività di lavoro:
l'ambiente fisico del lavoro, organizzazione delle attività (lavoro individuale/di gruppo, turni, mobilità...), natura e tipo di lavoro svolto, tecnologie in uso.

Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (8 ottobre 2004)

Lo stress è considerato:

“una condizione che può essere **accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale** ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro” (art. 3, comma 1).

Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (8 ottobre 2004)

“Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il **contenuto** del lavoro, l’eventuale inadeguatezza nella gestione dell’**organizzazione** del lavoro e dell’**ambiente** di lavoro, carenze nella **comunicazione**, etc. (art.3, comma 1)”

D. Lgs. 81/2008

La normativa del D. Lgs 81/08 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ha esplicitato in modo chiaro l'obbligo di valutare “**tutti i rischi**anche quelli relativi allo **stress lavoro-correlato**” recependo così tale accordo.

D. Lgs. 81/2008

Art. 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

La valutazione di cui all'articolo 17 (comma 1, lettera a), richiama la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché la sistemazione **fisica dei luoghi** di lavoro, che riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

In particolare si ribadisce l'attenzione verso le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.**

LE PRINCIPALI FORME DEL DISAGIO LAVORATIVO: LO STRESS

Approccio psicologico allo studio dello stress

- L'approccio psicologico contestualizza lo stress in termini di interazione dinamica fra persone e ambiente di lavoro e può far riferimento o all'esistenza di interazioni problematiche fra la persona e l'ambiente, o alla valutazione in termini di processi cognitivi e reazioni emotive alla base di tali interazioni.

Approccio psicologico allo studio dello stress

- Lo sviluppo di modelli psicologici è stato un tentativo di superare le criticità emerse dagli approcci precedenti (tecnico e fisiologico).
- Gli approcci psicologici alla definizione di stress sono ampiamente coerenti con le definizioni di rischi psicosociali e con la definizione di benessere raccomandata dall'Organizzazione Mondiale Sanità (WHO).

- **RISCHI PER LA SICUREZZA di natura infortunistica**
- **RISCHI PER LA SALUTE di natura igienico-ambientale**

- **RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA rischi trasversali (organizzativi o psicosociali)**

**Le componenti psicosociali di “tensione” organizzativa legati ai fattori di rischio:
lo stress lavorativo**

STRESS LAVORATIVO

Un insieme di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti avversi e nocivi del contenuto del lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro (Commissione Europea, 1999).

I cosiddetti *stressors* ambientali o fonti di stress (contenuto del lavoro, organizzazione, ambiente) e dall'altro, la valutazione soggettiva di tali stressors quale mediatore delle reazioni psicofisiche individuali.

Definizioni.

Stress (latino: strictum = stretto)

In uso nella lingua inglese molto prima dell' introduzione
nel linguaggio scientifico.

XVII secolo: **difficoltà, avversità, afflizione.**

Successivamente:

forza, pressione, tensione sforzo

sia in relazione ad un oggetto che ad un organismo.

Definizioni

Recentemente, ha acquistato il significato condiviso di:

“Stato di tensione o di resistenza di un oggetto o di una persona che si oppone a forze esterne che agiscono su di essi”.

Definizione di Selye (1970)

“Risposta aspecifica dell’ organismo ad ogni richiesta effettuata su di esso”

Tre stadi:

- reazione di **allarme** (modificazioni biochimico-ormonali: il corpo mobilita energie e risorse per difendersi in modo efficace)
- **resistenza** (l'organismo si riorganizza in senso stabilmente difensivo)
- **esaurimento** (si esaurisce la capacità di adattamento e avviene il crollo delle difese)

La diagnosi organizzativa dei rischi psicosociali e gli indicatori di stress correlati al lavoro

Caratteristiche stressanti del lavoro

(Hacker, 1991)

Le caratteristiche stressanti che possono indurre stress appartengono a due categorie:

→ **CONTESTO DEL LAVORO**

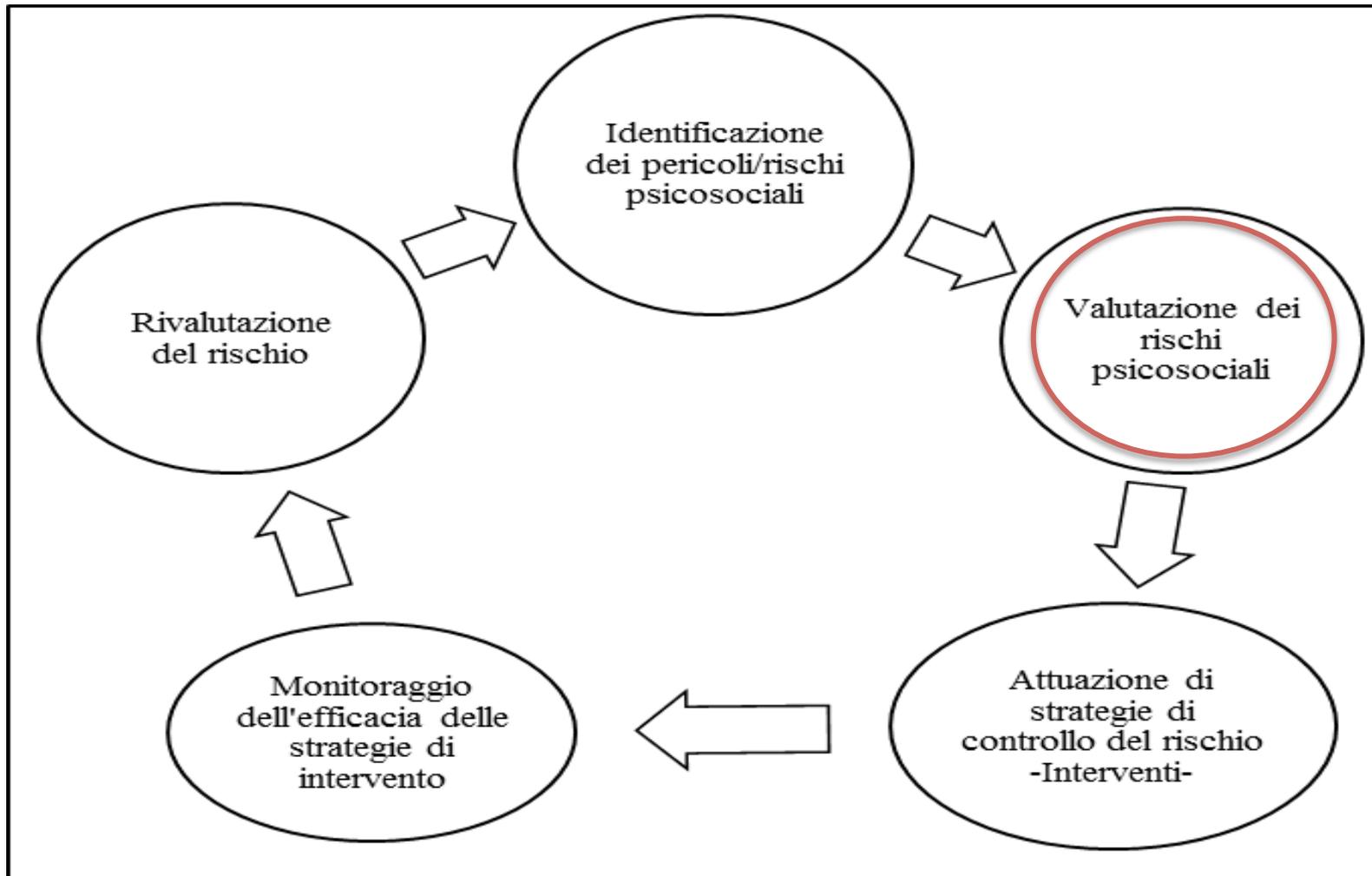
→ **CONTENUTO DEL LAVORO**

Il Modello VaRP (Aiello, Deitinger, Nardella, 2012)



Presentazione del Modello VaRP

Percorso di valutazione dei rischi psicosociali nel modello VARP (tratto da Aiello et al., 2012)



Il Modello VARP

Il **Modello VARP** promuove l'uso di un **sistema integrato e multidimensionale per il monitoraggio dei rischi psicosociali** attraverso l'appilazione/uso di specifici strumenti metrico-valutativi (VaRP-G, VaRP-M, CSL, Val.MOB: Aiello, Deitinger, Nardella, 2012)

Gli strumenti Va.RP

Gli strumenti Va.RP sono composti internamente da un'ampia gamma di dimensioni - **organizzative, lavorative e individuali** - e valutano le conseguenze che queste hanno sulla salute e sul benessere della persona.

Il Questionario multidimensionale (a più scale) Va.RP

(Aiello, Deitinger, Nardella, 2012)

Nella versione di validazione il questionario Va.RP è stato delineato a partire da un set iniziale di oltre 600 item ridotti poi a 190 nella “versione di Validazione”

Il soggetto esprime il proprio grado di **accordo/disaccordo** su sette alternative di risposta (scale di tipo Likert).

Il tempo di somministrazione varia tra i 30 ed i 45 minuti.

Aree generative del Modello VARP® (tratto da Aiello et al., 2012)

	Contesto lavorativo
Sicurezza e ambiente lavorativo	Qualità percepita dell'ambiente di lavoro in cui si possono includere l'insieme delle attrezzature e degli strumenti di lavoro, l'ambiente fisico, le misure di sicurezza progettate e attuate all'interno dell'organizzazione, la formazione e l'informazione sulla sicurezza;
Caratteristiche del lavoro	Elementi correlati al benessere psicosociale quali la pianificazione dei compiti , il carico , il ritmo , l' orario di lavoro, la chiarezza e la rotazione dei compiti, il controllo sui carichi di lavoro e il contenuto del lavoro;
Ruolo nell'organizzazione	Insieme delle norme e delle aspettative che convergono su un individuo in quanto occupa una determinata posizione in un sistema aziendale. All'interno della dimensione "Ruolo nell'organizzazione" si possono comprendere categorie come l' ambiguità di ruolo, il conflitto di ruolo, la chiarezza del ruolo, le richieste percepite come congrue rispetto al ruolo;

Aree generative del Modello VARP® (tratto da Aiello et al., 2012)

	Contesto lavorativo
Sviluppo di carriera e competenze	Sistema di premialità legato a promozioni insufficienti o eccessive, opportunità di promozioni, chiarezza dei criteri di promozione, equità nella distribuzione delle promozioni, instabilità lavorativa percepite, opportunità di sviluppo professionale, apertura ai bisogni personali e relazioni fra abilità personali e compiti lavorativi;
Relazioni interpersonali	Tre gruppi di rapporti: (i) le relazioni con i superiori , (ii) con i subalterni e con (iii) colleghi . Elementi caratterizzanti: integrazione sociale/senso di comunità, coesione del gruppo di lavoro, conflitto interpersonale, difficoltà relazionali, isolamento fisico o sociale;
Supporto sociale	Sostegno percepito da parte di superiori, subalterni e colleghi. Uno scarso sostegno interpersonale sul lavoro determina maggiori livelli di ansia, esaurimento emotivo, tensione e scarsa soddisfazione per il proprio lavoro.

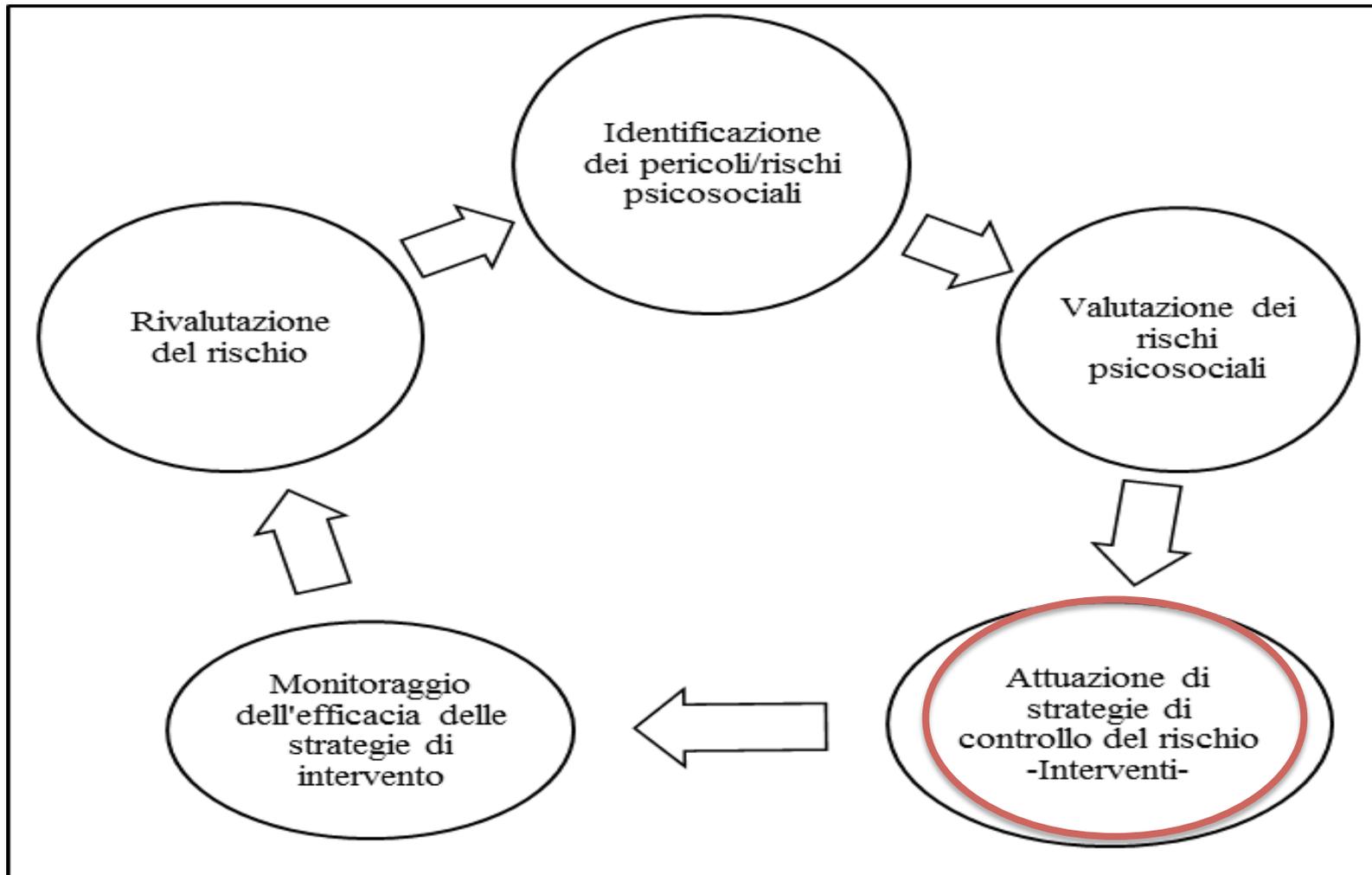
Prof. A. Aiello. PAS. Uso interno.

Riproduzione vietata.

Aree generative del Modello VARP® (tratto da Aiello et al., 2012)

	Contesto lavorativo
Processi gestionali	<p>Complessità delle funzioni che costituiscono <i>l'ossatura</i> dell'organizzazione.</p> <p>Elementi caratterizzanti: definizione e chiarezza degli obiettivi, modalità di risoluzione dei problemi, giustizia organizzativa, varie tipologie di comunicazione, modalità di valutazione delle performance e fiducia nei rapporti fra management e lavoratori, bilanciamento lavoro/vita privata.</p>
Leadership e Decisioni	<p>Percezioni e giudizi rispetto ai propri capi e alla qualità della comunicazione con il proprio capo diretto e con i vertici dell'organizzazione.</p> <p>Elementi caratterizzanti: sostegno percepito o dato per la risoluzione dei problemi, grado di partecipazione ai processi decisionali, percezione d'influenza sui processi decisionali.</p> <p><small>Prof. A. Aiello. PAS. Uso interno. Riproduzione vietata.</small></p>

Percorso di valutazione dei rischi psicosociali nel modello VARP (tratto da Aiello et al., 2012)



Gli strumenti multidimensionali per la Valutazione dei Rischi Psicosociali (VaRP), tenendo conto dei settori ATECO, dimostrano il possesso dei seguenti principali requisiti:

- Facilità d'uso nei confronti sia dell'utente che del somministratore, attendibilità e validità;
- Flessibilità, attendibilità e validità per diversi contesti lavorativi (context-sensible modularità of the tool);
- Indicatori diretti e indiretti degli effetti (outcomes) delle variabili considerate.