Percorsi di Apprendimento Interattivo per Studenti

Enzo Spaltro

Sesta Lezione

lezioni di psicologia del lavoro:
23, 24 e 25 Febbraio 2000.

Il rendersi conto della natura soggettiva di gran parte delle strutture sociali e lavorative apre il problema della costruzione della realtà sociale da parte dei soggetti lavorativi a tutti i livelli.
Ciò porta a considerare con interesse la cultura mega, delle comunità, stati e nazioni, contraddistinto dalla concezione estetica delle relazioni.
Il livello mega è basato sulla dimensione politica e sul sistema sociale indefinito: la comunità, lo stato e la nazione.
Il livello mega può essere definito come "quello dell'appartenenza ad un sistema sociale complesso ed indefinito".
Questo livello, ancora poco studiato e conosciuto psicologicamente, un tempo riservato solo agli alti livelli gerarchici rappresenta un sentimento di rilevanza crescente ed indispensabile per il raggiungimento degli obbiettivi aziendali.

Questi quattro livelli di funzionamento sociale comprendono quattro diverse modalità di comportamento, sinteticamente riassunte nello schema seguente.
Il passaggio da un livello all'altro viene appreso progressivamente e costituisce una situazione di apprendimento denominata interfaccia.
Un'interfaccia è così definibile come la zona di passaggio tra una cultura e un'altra, da un vuoto ad un pieno sociale.
Se l'interfacia è una superficie di passaggio da una minore ad una maggiore densità possiamo definire che la cultura di coppia è meno densa di quella micro che è a sua volta meno densa di quella macro, che è meno densa di quella mega.
Se ne deduce che lo sviluppo sociale porta ad una maggiore densità ed a una minore leggerezza sociale, ad un passaggio da un vuoto ad un pieno sociale.
Lo sviluppo attraverso alle quattro culture porta ad un progressivo riempimento sociale, che aumenta la complessità del comportamento dei soggetti, ma diminuisce la loro alienazione ed il loro stress da abbandono.
Lo sviluppo del livello mega è più faticoso del sotto sviluppo del livello di coppia, ma aumenta le possibilità di benessere dei soggetti lavorativi.

Il passaggio attraverso alle interfacce avviene con difficoltà e la pedagogia tradizionale basata sul modello maestro alliievo è oggi scarsamente efficace.
Occorrono metodologie collettive e di gruppo per poter facilitare il passaggio attraverso alle tre interfacce.
La pedagogia delle quattro culture rispetto a quella tradizionale detta magistrale della cultura di coppia permette una maggiore creatività, un maggiore fraintendimento come devianza intesa non solo come errore, ma come maggiore possibilità di raggiungere quel benessere soggettivo che oggi sempre più appare essere l'unico benessere possibile.

Questo modello presenta due caratteristiche tipiche che possiamo definire come circolarità e ricorsività. La circolarità vuol dire che, un volta giunti al livello mega, ritornano in funzione alcuni tipici comportamenti di coppia per cui si ritorna alle origini del comportamento relazionale umano.
Nella nostra evoluzione quotidiana, organizzativa e personale, passiamo normalmente (almeno in un

comportamento che potremmo definire "teoricamente perfetto") dalla coppia, al micro, al macro ed al mega per poi ritornare al comportamento di coppia, micro, macro e via dicendo.
La ricorsività invece (prendendo questo termine da Edgard Morin e dlla sua teoria della complessità) significa che non esiste un comportamento migliore di un altro per ciò che riguarda la modalità di intervento nelle situazioni lavorative.
Si interviene perciò dove è più possibile intervenire e dove si ritiene il risultato possa essere migliore. Si interviene così in modo ricorsivo.
E' però importante avere le capacità tecniche e mentali per poterlo fare, e cioè sapersi muovere ai quattro livelli del modello qui proposto, senza dover rinunciare a un livello di intervento per ignoranza, spesso ideologicamente giustificata come utilità.

Il modello sopra presentato richiede un ulteriore commento per ciò che riguarda il passaggio da una cultura all'altra, cioè attraverso alle tre interfacce: A, tra coppia e piccolo gruppo o micro, B, tra piccolo gruppo micro e macro cioè al livello colletivo delle organizzazioni ed istituzioni e C, tra macro collettivo e mega cioè al livello comunitario statuale o nazionale.

Nell'interfaccia A si incontrano le massime resistenze per l'abbandono della società a risorse scarse che è stata per millenni basata sulla cultura di coppia. Oggi la società del benessere ha fatto saltare il dogma del limited good" del bene limitato e l'idea della scarsità come dimensione obbiettiva.

Nell'interfaccia B si incontrano le difficoltà maggiori per i comportamenti solidaristici ed altruistici: infatti il passaggio alla cultura di gruppo ll'inizio pluralizza , ma successivamente restringe gli interessi e le attenzioni al proprio piccolo clan e deterina un "egoismo di ritorno" che non consente uno sviluppo dei sentimenti altruistici o di una cultura dell'eccellenza organizzativa.
Per esempo la mentalità da cottimo nel mondo del lavoro si trasferisce spesso dall'individuo al piccolo gruppo, senza perderne le caratteristiche negative di competitività tra gruppi e di ripartizione di una risorsa scarsa e di uso di un potere a somma zero, con le conseguenze di aggressività, di non negoziabilità, e di ripartizione sistematica che sono spesso disastrose.

Nell'interfaccia C, poco studiata epiricamente sinora si incontrano essenzialmente i passaggi al mondo delle relazioni pubbliche e della mentalità di servizio.
La dimensione estetica e della possibilità diventa così fondamentale a questo livello: grandi problemi come quello della rappresentanza, dell sanità, dell'organizzazione fiscale (la cosiddetta fiscal psychology degli inglesi) sono alcuni dei capitoli che il modello delle quattro culture, sviluppato nell'interfaccia C permetterà di approfondire e migliorare, ricercando un benessere crescente nella nostra società abbondante.

I tre diversi passaggi attraverso alle tre interfacce interculturali sono infatti momenti tecnici e psichici importanti, sia quando si vogliano effettuare cambiamenti nelle organizzazioni, sia quando si vogliano organizzare la scelta, la formazione e la valutazione dei diversi modi di comportamento e di utilizzo delle diverse culture della grande varietà di soggetti che oggi lavorano insieme.

Indietro

Contatta il Prof. Enzo Spaltro