La Persona come orizzonte per la ricerca.

Questioni, esperienze e metodi

Milano, 21 aprile 2017

**LE PERSONE NEL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO**

**Abstract**

Marco Depolo

Gli psicologi hanno sempre prestato grande attenzione ai fenomeni di cambiamento: la dinamica continuità cambiamento è un punto di osservazione privilegiato per studiare molti processi importanti.

Uno degli aspetti più affascinanti nello studio del comportamento è come il cambiamento sia la condizione *normale* degli organismi viventi. E anche le organizzazioni cambiano quotidianamente, per molte e diverse ragioni interne ed esterne.

Il cambiamento organizzativo è una risposta adattiva a cambiamenti esterni, ma anche il risultato di decisioni interne. Le scienze del comportamento hanno studiato le forme del cambiamento organizzativo, proponendone diverse tipologie. Spesso questa operazione è stata fatta assumendo un bias di tipo “entitario”, considerando cioè le organizzazioni come entità dotate di una propria volontà, capaci di prendere decisioni e di agire unitariamente.

L’analisi psicosociale del comportamento organizzativo ha contribuito a mettere in luce i limiti di questo approccio, rendendo evidente che non sono le organizzazioni ad agire, ma le persone e i gruppi che la compongono. Questo passaggio concettuale ha aperto la possibilità di ridiscutere concetti classici come quello di resistenza al cambiamento, proponendo una lettura dei processi organizzativi anche come processi di reciproco influenzamento tra attori.

In questo quadro è possibile analizzare il concetto di resistenza al cambiamento in una prospettiva

più coerente con i meccanismi di funzionamento più fluidi e meno normati che contraddistinguono molte organizzazioni contemporanee.

Sito personale: <https://www.unibo.it/sitoweb/marco.depolo>