Con la figura qui sotto riportata entriamo nel tema delle modalità di lavoro alterate che possono produrre stress (**working stress**). La letteratura sull'organizzazione del lavoro è molto ricca e molte delle modalità qui riportate sono già note. Ma, a parte il fatto che altre modalità sono meno conosciute, l'interesse dell'analisi che ne fa la psicologia Funzionale risiede nella possibilità di individuarle come caratteristiche multidimensionali di un organismo vivente, e non solo. Ma di poterle mettere - come vedremo tra poco - in stretta connessione con i funzionamenti di fondo del lavoratore, in una circolarità che ci permette di risalire dagli uni agli altri (e viceversa) e di operare sia all'uno che all'altro livello, al fine di ottenere risultati molto più intensi e in tempi molto più rapidi.

Working Stress	
Modello e rappresentazione del lavoro - CONTATTI - Isolamento - Isolamento e contatto - Isolamento e contatto	RESPONSABILITÀ COLLETTIVA - Isolamento - Isolamento e contatto - Isolamento e contatto
RUOLI E COMPITI - Sottodimensionati - Sovradimensionati - Lunghe sovra-dimensionazioni	RUOLI E COMPITI - Sottodimensionati - Sovradimensionati - Lunghe sovra-dimensionazioni
PERCEZIONE - Percezione eccessiva - Percezione nulla	PERCEZIONE - Percezione eccessiva - Percezione nulla
ANSIA E ALLARME - Ansia - Allarme - Ansia e allarme	ANSIA E ALLARME - Ansia - Allarme - Ansia e allarme
CONTROLLO - Controllo eccessivo - Controllo nullo	CONTROLLO - Controllo eccessivo - Controllo nullo
RESPONSABILITÀ - Responsabilità eccessiva - Responsabilità nulla	RESPONSABILITÀ - Responsabilità eccessiva - Responsabilità nulla
TEMPI E VELOCITÀ - Tempi eccessivi - Tempi nulli	TEMPI E VELOCITÀ - Tempi eccessivi - Tempi nulli

Come possiamo vedere dalla figura (analizzando solo qualche esempio di working stress) parliamo di contatti, ma di *contatti veri* non fatti solo di parole e di contenuti verbali; parliamo dunque del pericolo di *isolamento* o di *affollamento*. Parliamo di confusione su *compiti e ruoli*, di *compiti sottodimensionati e sovradimensionati*; ma anche di temi meno conosciuti quali la percezione a vari livelli sensoriali, di *controllo* eccessivo o reso nullo, di *ansia e allarme*, di responsabilità che dovrebbero sempre essere almeno in parte condivise.

Non essere guidati può essere molto negativo: se non c'è un appoggio chiaro e aperto e una guida morbida il lavoratore trova molta difficoltà. Gli ordini ossessivamente ripetuti e la carenza di spiegazioni sulle direttive creano grossi disagi.

Tempi e velocità non devono essere sempre incalzanti; ma se non c'è mai l'occasione di avere momenti per una accelerazione e uno slancio

vitale, se cioè i tempi sono sempre lenti, le condizioni di lavoro diventano altrettanto difficili e dannose.

Riconoscimento e valorizzazione sono punti più conosciuti, ma anche le atmosfere sono molto importanti i movimenti, le posture, gli spazi (gli spazi di creatività o gli spazi di riservatezza).

Altro elemento importante è la possibilità per chi lavora di influenzare un *flusso* (una parte del processo lavorativo) o un *processo* (un intero settore del processo lavorativo).

Meno nota è l'*appartenenza* (ricordiamo le Funzioni dell'organismo Azienda): partecipare alla *memoria storica* dell'Azienda, condividere i *valori* perseguiti dall'Azienda; in altre parole sentirsi appartenere all'Azienda non per dovere ma per vera scelta.