



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIPARTIMENTO	Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione
ANNO ACCADEMICO OFFERTA	2023/2024
ANNO ACCADEMICO EROGAZIONE	2023/2024
CORSO DILAUREA MAGISTRALE	PSICOLOGIA SOCIALE, DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI
INSEGNAMENTO	PSICOLOGIA DEL BENESSERE PSICOSOCIALE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI
TIPO DI ATTIVITA'	B
AMBITO	50471-Psicologia sociale e del lavoro
CODICE INSEGNAMENTO	22484
SETTORI SCIENTIFICO-DISCIPLINARI	M-PSI/06
DOCENTE RESPONSABILE	DI STEFANO GIOVANNI Professore Associato Univ. di PALERMO
ALTRI DOCENTI	
CFU	6
NUMERO DI ORE RISERVATE ALLO STUDIO PERSONALE	110
NUMERO DI ORE RISERVATE ALLA DIDATTICA ASSISTITA	40
PROPEDEUTICITA'	
MUTUAZIONI	
ANNO DI CORSO	1
PERIODO DELLE LEZIONI	2° semestre
MODALITA' DI FREQUENZA	Facoltativa
TIPO DI VALUTAZIONE	Voto in trentesimi
ORARIO DI RICEVIMENTO DEGLI STUDENTI	DI STEFANO GIOVANNI Martedì 11:00 13:00 Presso lo studio del docente (Viale delle Scienze, Ed. 15, VI piano, stanza 012); in relazione a situazioni ed esigenze specifiche, potrà essere utilizzata la piattaforma Microsoft Teams

DOCENTE: Prof. GIOVANNI DI STEFANO

PREREQUISITI	Psicologia sociale, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Teoria e tecniche della dinamica di gruppo
RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI	Conoscenza e capacità di comprensione Possedere un quadro concettuale di riferimento integrato, internazionale e nazionale sul benessere organizzativo. Conoscenza di teorie e concetti attinenti ai processi e fenomeni psicologici specifici delle organizzazioni, con riferimento ai principali rischi psicosociali presenti nei contesti lavorativi. Conoscenza delle principali variabili che influiscono sulla salute psichica nei contesti di lavoro. Conoscenza dei metodi di intervento psicosociale. Capacità di applicare conoscenza e comprensione Essere in grado di progettare e realizzare interventi psicosociali finalizzati al benessere organizzativo. Essere in grado di sviluppare metodi di indagine per analizzare e valutare i fattori determinanti del benessere individuale e organizzativo, abbinandole a coerenti strumenti e tecniche congruenti ai diversi contesti organizzativi. Autonomia di giudizio Sviluppo di capacità interpretative del rapporto tra fenomeni organizzativi e ricadute sul vissuto di benessere psichico. Abilità comunicative Sapere utilizzare i corretti canali comunicativi nel presentare e resocontare progetti di intervento psicosociale finalizzati al benessere organizzativo, modulandoli in funzione dei diversi interlocutori coinvolti (fruitori diretti, stakeholder, referenti organizzativi, committenza) e dei differenti obiettivi. Capacità d'apprendimento Sviluppare la capacità di adattare metodi di intervento psicosociale a nuovi e specifici contesti. Sviluppare la capacità di ricercare e discernere in autonomia fonti e riferimenti bibliografici coerenti con gli obiettivi formativi del corso e congrui con i propri interessi di studi e professionali.
VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO	Studenti frequentanti (ore di assenza inferiori al 20% del monte ore complessivo del corso): Prova scritta Presentazione di un progetto, Prova scritta Agli studenti sarà richiesto di costituirsi in piccoli gruppi di lavoro (4/6 studenti per ogni gruppo) con il compito di redigere un programma di intervento di benessere organizzativo nell'ambito di un case-study. Il programma sarà presentato con un documento di progetto scritto da parte del gruppo. A conclusione del corso, ciascun studente svolgerà inoltre individualmente una prova scritta; essa consiste nella stesura di un elaborato sulla base di una traccia semi-strutturata articolata in più parti, finalizzata a valutare le conoscenze e la loro applicazione, l'autonomia di giudizio, le abilità comunicative e le capacità di apprendimento, utilizzando la bibliografia cui si è fatto riferimento durante il corso. La valutazione conclusiva è espressa in trentesimi e sarà ottenuta come risultante del lavoro di gruppo cui ha partecipato lo studente (30% della valutazione complessiva) e la prova scritta (70% della valutazione complessiva). La valutazione seguirà il seguente rating: ECCELLENTE (30-30 e lode) se lo studente mostrerà ottima conoscenza degli argomenti, ottima proprietà di linguaggio, buona capacità analitica, e di essere in grado di applicare le conoscenze per risolvere i problemi proposti; MOLTO BUONO (26-29) se lo studente mostrerà buona padronanza degli argomenti trattati, piena proprietà di linguaggio e di essere in grado di applicare le conoscenze per risolvere i problemi proposti; BUONO (24-25) se lo studente mostrerà di avere conoscenza di base dei principali argomenti, discreta proprietà di linguaggio, limitata capacità di applicare autonomamente le conoscenze alla soluzione dei problemi proposti; PIU' CHE SUFFICIENTE (20-23) se lo studente mostrerà di non avere piena padronanza degli argomenti principali ma possiede una discreta conoscenza degli stessi, soddisfacente proprietà di linguaggio, scarsa capacità di applicare autonomamente le conoscenze acquisite; SUFFICIENTE (18-19) ove lo studente mostrerà minima conoscenza di base degli argomenti principali dell'insegnamento e del linguaggio tecnico, minima capacità di applicare le conoscenze acquisite; INSUFFICIENTE se lo studente non possiede una conoscenza accettabile dei contenuti degli argomenti trattati nell'insegnamento. Studenti non frequentanti (ore di assenza superiori al 20% del monte ore complessivo del corso): Prova scritta Agli studenti sarà richiesto di compilare un elaborato scritto sulla base di una traccia semi-strutturata articolata in più parti, finalizzata a valutare le conoscenze e la loro applicazione, l'autonomia di giudizio, le abilità comunicative e le capacità di apprendimento, utilizzando la bibliografia di

	riferimento del corso. La valutazione conclusiva è espressa in trentesimi. La valutazione seguirà il seguente rating: ECCELLENTE (30-30 e lode) se lo studente mostrerà ottima conoscenza degli argomenti, ottima proprietà di linguaggio, buona capacità analitica, e di essere in grado di applicare le conoscenze per risolvere i problemi proposti; MOLTO BUONO (26-29) se lo studente mostrerà buona padronanza degli argomenti trattati, piena proprietà di linguaggio e di essere in grado di applicare le conoscenze per risolvere i problemi proposti; BUONO (24-25) se lo studente mostrerà di avere conoscenza di base dei principali argomenti, discreta proprietà di linguaggio, limitata capacità di applicare autonomamente le conoscenze alla soluzione dei problemi proposti; PIU' CHE SUFFICIENTE (20-23) se lo studente mostrerà di non avere piena padronanza degli argomenti principali ma possiede una discreta conoscenza degli stessi, soddisfacente proprietà di linguaggio, scarsa capacità di applicare autonomamente le conoscenze acquisite; SUFFICIENTE (18-19) ove lo studente mostrerà minima conoscenza di base degli argomenti principali dell'insegnamento e del linguaggio tecnico, minima capacità di applicare le conoscenze acquisite; INSUFFICIENTE se lo studente non possiede una conoscenza accettabile dei contenuti degli argomenti trattati nell'insegnamento.
OBIETTIVI FORMATIVI	Il corso intende fornire allo studente gli strumenti concettuali e operativi fondamentali per elaborare, progettare e realizzare programmi di intervento psicosociale finalizzati alla prevenzione del disagio e alla promozione del benessere nei contesti di lavoro. Dopo una necessaria introduzione sugli aspetti etici e deontologici dell'intervento psicologico nelle organizzazioni e sui limiti del concetto di "benessere" applicato ai contesti di lavoro, il corso svilupperà le implicazioni operative dell'analisi della domanda della committenza e delle metodologie funzionali alla comprensione e alla gestione del cambiamento in ottica di sviluppo organizzativo, con particolare riguardo all'action-research e ai principi della consulenza di processo. Ampio spazio sarà dedicato all'analisi dei modelli psicologici rilevanti per la letteratura sul benessere organizzativo, si farà riferimento ai principali rischi psicosociali presenti nei contesti lavorativi, ai possibili metodi e strumenti di valutazione utilizzabili e alla progettazione di programmi di prevenzione, intervento o sviluppo organizzativi. Coerentemente con tale finalità, il corso affronterà i seguenti temi: - Aspetti etici dell'intervento psicologico presso le organizzazioni - Analisi della domanda e triangolo Individuo-Setting-Organizzazione (Carli & Paniccia) - Principi dell'action-research e consulenza di processo (Schein) - Fattori di rischio psicosociale presenti nei contesti organizzativi - Benessere organizzativo, stress lavorativo e stress lavoro-correlato - Clima organizzativo e sua analisi - Valutazione e prevenzione dei rischi psicosociali e promozione del benessere organizzativo
ORGANIZZAZIONE DELLA DIDATTICA	Lezioni; Esercitazioni esperienziali; Casi di studio
TESTI CONSIGLIATI	Testi di riferimento del corso: - AA.VV. (2012). Il benessere il clima e la cultura delle organizzazioni: Significati ed evoluzione in letteratura. Consiglio Nazionale delle Ricerche. ISBN 978-88-8080-131-3 - Carli, R., & Paniccia, R. M. (2004). Analisi della domanda. Teoria e tecnica dell'intervento in psicologia clinica. Il Mulino. ISBN 978-88-15-09647-0 - Davies, W. (2015). L'industria della felicità: Come la politica e le grandi imprese ci vendono il benessere. Trad. it. Einaudi, 2016. ISBN 978-88-06-22967-2 - Day, A., & Nielsen, K. (2017). Promuovere il benessere organizzativo. Trad. it. in N. Chmiel, F. Fraccaroli, & M. Sverke (Eds.), Introduzione alla psicologia delle organizzazioni (pp. 305-322). Il Mulino, 2019. ISBN 978-88-15-28470-9 - Favretto, G. (Ed.) (2005). Le forme del mobbing. Raffaello Cortina. ISBN 978-88-70-78946-1 - Fraccaroli, F., & Balducci, C. (2022). Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni (2a ed). Bologna: Il Mulino. ISBN 978-88-15-29872-0 - Innocenti, L. (2013). Clima organizzativo e gestione delle risorse umane: Unire persone e performance. Franco Angeli. ISBN 978-88-20-45504-0 - Lo Presti, A., & Landolfi, A. (2021). Gestire il mobbing nelle organizzazioni. Il Mulino. ISBN 978-88-15-29426-5 - Kaneklin, C., Piccardo, C., & Scaratti, G. (Eds.) (2010). La ricerca-azione: Cambiare per conoscere nei contesti organizzativi. Raffaello Cortina. ISBN 978-88-60-30329-5 - Schein, E. H. (1999). La consulenza di processo: Come costruire le relazioni d'aiuto e promuovere lo sviluppo organizzativo. Trad. it. Raffaello Cortina, 2001. ISBN 978-88-70-78717-7 Altri testi di approfondimento - Avallone, F., & Paplomatas, A. (2005). Salute organizzativa. Raffaello Cortina.

	ISBN 978-88-70-78929-4 - Cunningham, C. J. L., & Black, K. J. (2021). Essentials of occupational health psychology. Taylor & Francis. ISBN 978-11-38-54112-2 - Karanika-Murray, M., & Biron, C. (Eds.) (2015). Derailed organizational interventions for stress and well-being: Confessions of failure and solutions for success. Springer. ISBN 978-94-017-9866-2 - Warr, P., & Clapperton, P. (2010). Il gusto di lavorare. Soddisfazione, felicità e lavoro. Trad. it. Il Mulino, 2011. ISBN 978-88-15-14967-1 Altri testi o articoli potranno essere suggeriti dal docente nel corso delle lezioni.
--	---

PROGRAMMA

ORE	Lezioni
3	Aspetti etici dell'intervento psicologico presso le organizzazioni
3	Analisi della domanda nei contesti organizzativi
2	Principi dell'action-research
2	Principi della consulenza di processo
4	Benessere organizzativo, stress lavorativo e stress lavoro-correlato
4	Analisi di clima organizzativo
6	Valutazione dei rischi psicosociali e promozione del benessere organizzativo
ORE	Esercitazioni
4	Progettazione di programmi di intervento psicosociale
6	Case-study: indagini di benessere organizzativo
ORE	Laboratori
6	Project-work su casi reali