



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIPARTIMENTO	Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche
ANNO ACCADEMICO OFFERTA	2016/2017
ANNO ACCADEMICO EROGAZIONE	2017/2018
CORSO DILAUREA	SVILUPPO ECONOMICO E COOPERAZIONE INTERNAZIONALE
INSEGNAMENTO	PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI
TIPO DI ATTIVITA'	D
AMBITO	10577-A scelta dello studente
CODICE INSEGNAMENTO	11739
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	102
NUMERO DI ORE RISERVATE ALLA DIDATTICA ASSISTITA	48
PROPEDEUTICITA'	
MUTUAZIONI	PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI - Corso: PSYCHOLOGICAL SCIENCES AND TECHNIQUES PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI - Corso: SCIENZE E TECNICHE PSICOLOGICHE
ANNO DI CORSO	2
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	Conoscenza di teorie, metodi e ricerca sui fattori personali e situazionali che influenzano il comportamento sociale (ad es. percezione sociale, le influenze del gruppo sul comportamento e gli atteggiamenti).
RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI	<p>Conoscenza e capacita' di comprensione Possedere un quadro concettuale di riferimento integrato, finalizzato alla conoscenza delle organizzazioni e dei processi psicologici fondamentali che in essa vanno configurandosi; approfondire le variabili che caratterizzano i comportamenti lavorativi nelle organizzazioni.</p> <p>Capacita' di applicare conoscenza e comprensione Essere in grado di modulare le conoscenze teoriche maturate in funzione dei diversi contesti professionali e dei livelli di intervento individuale e organizzativo, abbinandole a coerenti metodi, strumenti e tecniche congruenti ai diversi contesti organizzativi.</p> <p>Autonomia di giudizio Essere in grado di valutare le implicazioni e le responsabilita' sociali, etiche e deontologiche derivanti dall'operare con gli strumenti metodologici e tecnici dell'analisi e dell'intervento psicologico nelle organizzazioni.</p> <p>Abilita' comunicative Sapere utilizzare i corretti canali comunicativi relativi all'operare psicologico in ambito organizzativo, modulandoli in funzione dei diversi interlocutori coinvolti (fruitori diretti, stakeholder, referenti organizzativi, committenza) e dei differenti obiettivi.</p> <p>Capacita' d'apprendimento Sviluppare la capacita' 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.</p>
VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO	<p>Studenti frequentanti: Prova scritta, Prova orale Sono previste due prove scritte: una di verifica intermedia, nella settimana di sospensione dell'attivita' didattica, e una di fine corso. Entrambe le prove si compongono di un questionario di 30 domande, con 4 alternative di risposta, delle quali solo una corretta, finalizzato ad accertare la capacita' di conoscenza e comprensione dei contenuti del corso. Per ottenere la valutazione minima e superare le prove l'esaminando dovra' avere risposto correttamente ad almeno al 60% delle domande poste. Il tempo previsto per lo svolgimento di ognuna delle due prove e' di 45 minuti. La valutazione della prova scritta sara' espressa in trentesimi. Lo studente che supera entrambe le prove scritte potra' svolgere la prova orale di fine corso sui contenuti del programma che non fanno parte delle prime due prove. La prova orale consiste in un'intervista di valutazione, volta ad accertare il possesso della capacita' di applicare conoscenza e comprensione, autonomia di giudizio e le abilita' comunicative. Lo studente dovra' rispondere ad almeno tre domande poste oralmente. La prova orale, a completamento dell'esame, deve essere svolta entro la prima sessione utile di esami. La valutazione alla prova orale seguira' il seguente rating: ECCELLENTE (30-30 e lode) se lo studente mostrera' ottima conoscenza degli argomenti, ottima proprieta' di linguaggio, buona capacita' analitica, e di essere in grado di applicare le conoscenze per risolvere i problemi proposti; MOLTO BUONO (26-29) se lo studente mostrera' buona padronanza degli argomenti trattati, piena proprieta' di linguaggio e di essere in grado di applicare le conoscenze per risolvere i problemi proposti; BUONO (24-25) se lo studente mostrera' di avere conoscenza di base dei principali argomenti, discreta proprieta' di linguaggio, limitata capacita' di applicare autonomamente le conoscenze alla soluzione dei problemi proposti; PIU' CHE SUFFICIENTE (20-23) se lo studente mostrera' di non avere piena padronanza degli argomenti principali ma possiede una discreta conoscenza degli stessi, soddisfacente proprieta' di linguaggio, scarsa capacita' di applicare autonomamente le conoscenze acquisite; SUFFICIENTE (18-19) ove lo studente mostrera' minima conoscenza di base degli argomenti principali dell'insegnamento e del linguaggio tecnico, minima capacita' di applicare le conoscenze acquisite; INSUFFICIENTE se lo studente non possiede una conoscenza accettabile dei contenuti degli argomenti trattati nell'insegnamento.</p> <p>La valutazione finale, espressa in trentesimi, viene calcolata come media ponderata dei voti riportati nelle due prove scritte e in quella orale (con le seguenti ponderazioni: prima prova scritta 20%, seconda prova scritta 30%, prova orale 50%).</p>

	<p>Studenti non frequentanti: Prova scritta, Prova orale</p> <p>La parte scritta dell'esame si compone di un questionario di 60 domande con 4 alternative di risposta, delle quali solo una corretta, finalizzato ad accertare la capacita' di conoscenza e comprensione dei contenuti del corso. Il tempo previsto per lo svolgimento della prova e' di 90 minuti.</p> <p>La valutazione della prova scritta sara' espressa in trentesimi. Per ottenere la valutazione minima e superare la prova l'esaminando dovra' avere risposto correttamente ad almeno al 60% delle domande poste.</p> <p>La prova orale consiste in un'intervista di valutazione, volta ad accertare il possesso della capacita' di applicare conoscenza e comprensione, autonomia di giudizio e le abilita' comunicative. Lo studente dovra' rispondere ad almeno tre domande poste oralmente, che vertono su tutte le parti oggetto del programma. La valutazione alla prova orale seguira' il seguente rating:</p> <p>ECCELLENTE (30-30 e lode) se lo studente mostrera' ottima conoscenza degli argomenti, ottima proprieta' di linguaggio, buona capacita' analitica, e di essere in grado di applicare le conoscenze per risolvere i problemi proposti;</p> <p>MOLTO BUONO (26-29) se lo studente mostrera' buona padronanza degli argomenti trattati, piena proprieta' di linguaggio e di essere in grado di applicare le conoscenze per risolvere i problemi proposti;</p> <p>BUONO (24-25) se lo studente mostrera' di avere conoscenza di base dei principali argomenti, discreta proprieta' di linguaggio, limitata capacita' di applicare autonomamente le conoscenze alla soluzione dei problemi proposti;</p> <p>PIU' CHE SUFFICIENTE (20-23) se lo studente mostrera' di non avere piena padronanza degli argomenti principali ma possiede una discreta conoscenza degli stessi, soddisfacente proprieta' di linguaggio, scarsa capacita' di applicare autonomamente le conoscenze acquisite;</p> <p>SUFFICIENTE (18-19) ove lo studente mostrera' minima conoscenza di base degli argomenti principali dell'insegnamento e del linguaggio tecnico, minima capacita' di applicare le conoscenze acquisite;</p> <p>INSUFFICIENTE se lo studente non possiede una conoscenza accettabile dei contenuti degli argomenti trattati nell'insegnamento.</p> <p>La valutazione finale e' espressa in trentesimi. Essa e' ottenuta prendendo in considerazione congiuntamente la valutazione proveniente dalla parte scritta, considerata come riferimento iniziale, e la valutazione conseguita nella parte orale.</p>
OBIETTIVI FORMATIVI	<p>Il corso intende fornire allo studente gli strumenti concettuali e operativi fondamentali per la conoscenza delle organizzazioni e dei processi psicologici ad esse sottesi. Partendo dai fondamenti storici della psicologia del lavoro e delle organizzazioni vengono esaminate le teorie e le tecniche psicologiche e sociali di cui ci si avvale per l'analisi e lo sviluppo del lavoro e delle organizzazioni.</p> <p>Coerentemente con tale finalita, il corso si pone i seguenti obiettivi formativi essenziali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fornire un inquadramento concettuale della storia, dello sviluppo e delle prospettive attuali in psicologia del lavoro e delle organizzazioni e i relativi metodi di indagine e di intervento - Analizzare e approfondire gli approcci e le logiche di intervento nelle organizzazioni (formazione; gestione della carriera; valutazione delle competenze) - Esaminare le dimensioni del benessere e del disagio legato all'attivita' lavorativa (burn-out; mobbing; gestione dei conflitti)
ORGANIZZAZIONE DELLA DIDATTICA	Lezioni
TESTI CONSIGLIATI	<p>Ashleigh, M., Mansi, A., & Di Stefano, G. (a cura di) (2014). Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Milano: Pearson.</p> <p>Un testo a scelta tra i seguenti: One book chosen from the following:</p> <p>STORIA DELLA PSICOLOGIA DEL LAVORO HISTORY OF WORK & ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY Lombardo, G.P., Pompili, A., & Mammarella, V. (2002). Psicologia applicata e del lavoro in Italia. Studi storici. Milano: Angeli.</p> <p>Zuffo, R.G. (2013). Revisiting Taylor. L'organizzazione scientifica del lavoro: il libro che ha sconvolto un secolo. Milano: Angeli.</p> <p>CLIMA E CULTURA ORGANIZZATIVA ORGANIZATIONAL CULTURE AND CLIMATE D'Amato A., & Majer, V. (2005). Il vantaggio del clima. Milano: Cortina.</p> <p>Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkow, M., & Simonetti, A.P. (2014). Culture e organizzazioni. Valori e strategie per operare efficacemente in contesti internazionali. Milano: Angeli.</p> <p>Innocenti, L. (2013). Clima organizzativo e gestione delle risorse umane. Unire persone e performance. Milano: Angeli.</p>

	<p>MOTIVAZIONE, VALORI, SODDISFAZIONE MOTIVATION, VALUES, WORK SATISFACTION Bellotto, M. (Ed.) (1997). Valori e lavoro: Dimensioni psico-sociali dello sviluppo personale. Milano: Angeli. Latham, G.P. (2009). Motivare al lavoro: Modelli e tecniche di intervento. Milano: Angeli. Rosso, B.D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. <i>Research in Organizational Behavior</i>, 30, 91-127. Warr, P., & Clapperton, G. (2011). Il gusto di lavorare: Soddisfazione, felicità e lavoro. Bologna: Il Mulino.</p> <p>RISCHI PSICOSOCIALI E SICUREZZA PSYCHO-SOCIAL RISK AND SAFETY Favretto, G. (2005). Le forme del mobbing: Cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali. Milano: Cortina. Fraccaroli, F., & Balducci, C. (2011). Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Bologna: Il Mulino. Kaneklin, C., & Scaratti, G. (Eds.) (2010). Sicurezza e organizzazione. Milano: Cortina. Magnani, M., & Majer, V. (Eds.) (2011). Rischio stress lavoro-correlato. Milano: Cortina.</p> <p>QUALITÀ QUALITY Gabassi, P.G., Garzitto, M.L., & Perin, G. (2005). Psicologia e qualità. Milano: Cortina.</p> <p>CONCILIAZIONE VITA-LAVORO LIFE-WORK BALANCE Ghislieri, C., & Colombo, L. (Eds.) (2014). Psicologia della conciliazione tra lavoro e famiglia. Milano: Cortina.</p> <p>SELEZIONE E CARRIERA LAVORATIVA ASSESSMENT AND CAREER Cortese C.G., & Del Carlo A. (2008). La selezione del personale. Cortina: Milano. Sarchielli, G., & Fraccaroli, F. (2015). Andare in pensione: Piaceri, dispiaceri, opportunità. Bologna: Il Mulino. Toderi, S., & Sarchielli, G. (2013). Sviluppare la carriera lavorativa. Bologna: Il Mulino.</p> <p>LEADERSHIP LEADERSHIP Haslam, A.S., Reicher, S.D., & Platow, M.J. (2011). Psicologia del leader: Identità, influenza e potere. Bologna: Il Mulino. Kets de Vries, M.F.R. (2010). Figure di leader. Milano: Cortina. Zenger, J.H., & Folkman, J.R. (2010). Il leader straordinario. Milano: Angeli.</p> <p>Altri testi a scelta potranno essere suggeriti dal docente nel corso delle lezioni. Gli studenti hanno inoltre l'opportunità di presentare all'esame altri testi a scelta non in elenco, purché preventivamente concordati. Other texts will be suggested by the teacher during the lessons. Students also have the opportunity to submit for consideration other texts not listed.</p>
--	--

PROGRAMMA

ORE	Lezioni
5	Evoluzione storica e contesto organizzativo - Origini della psicologia del lavoro e delle organizzazioni - L'evoluzione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni - Le prospettive teoriche da un punto di vista storico
5	Contributo della psicologia ai contesti organizzativi e di lavoro - Temi chiave della psicologia del lavoro e delle organizzazioni - Le problematiche della ricerca nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni - Etica dell'intervento nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni
5	Significato, centralità, importanza del lavoro e coinvolgimento nel lavoro - I valori professionali - L'orientamento professionale - Lo sviluppo di carriera
5	Motivazione e soddisfazione - La motivazione al lavoro come contenuto e come processo - I principali modelli della soddisfazione lavorativa - Gli strumenti manageriali per migliorare la motivazione e la soddisfazione

PROGRAMMA

ORE	Lezioni
5	Clima organizzativo e cultura organizzativa - Concetto di clima organizzativo - Concetto di cultura organizzativa - Cambiamento e sviluppo organizzativo
5	La devianza nelle organizzazioni - La rilevanza dei comportamenti devianti nelle organizzazioni - I principali filoni di ricerca nella devianza organizzativa - Le principali strategie di intervento
5	Il disagio nelle organizzazioni e i rischi psicosociali - Il burnout - Il mobbing - Lo stress lavoro-correlato
5	Il lavoro di gruppo - La rilevanza dei gruppi di lavoro nei contesti organizzativi - Variabili di processo nel gruppo di lavoro - Gli ostacoli al lavoro di gruppo
5	La leadership - Le teorie classiche e della nuova era - L'efficacia degli stili di leadership - Le dinamiche tra leader e follower
3	La selezione e la valutazione - Principi di job analysis - Il linguaggio di competenze - La valutazione comportamentale