

Testi del Syllabus

Resp. Did.	MARCATTO FRANCESCO	Matricola: 013535
Docenti	GARZITTO MARIA LISA, 3 CFU MARCATTO FRANCESCO, 3 CFU	
Anno offerta:	2020/2021	
Insegnamento:	013PS - PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI	
Corso di studio:	PS01 - SCIENZE E TECNICHE PSICOLOGICHE	
Anno regolamento:	2020	
CFU:	6	
Settore:	M-PSI/06	
Tipo Attività:	B - Caratterizzante	
Anno corso:	1	
Periodo:	Secondo Semestre	
Sede:	TRIESTE	



Testi in italiano

Lingua insegnamento	ITALIANO
Contenuti (Dipl.Sup.)	<p>Il programma è lo stesso per studenti frequentanti e non frequentanti.</p> <p>MODULO BENESSERE: Il benessere e il benessere organizzativo, definizioni moderne. Gli elementi del benessere organizzativo. Il ruolo dello psicologo nel benessere organizzativo. Le minacce al benessere organizzativo. I rischi psicosociali nelle organizzazioni. I rischi psicosociali e la normativa italiana, dalla 626 al dlgs 81. Lo stress e la sindrome generale di adattamento. Le risposte fisiologiche da stress. Eustress e distress. La legge di Yerkes-Dodson. La valutazione cognitiva e il coping. La Person-Environment fit theory. Lo strain. Il burnout. I fattori di stress. Il Job Demands-Control Model. L'ERI Model. La valutazione del rischio da slc secondo la normativa italiana. Valutazione preliminare e approfondita, e gli strumenti per condurle. Il ruolo dello psicologo nella valutazione del rischio slc. Gli interventi per la riduzione dello slc nelle organizzazioni.</p> <p>MODULO ORGANIZZAZIONE: La cultura organizzativa Il clima organizzativo La comunicazione organizzativa Leadership e management La formazione psicosociale La selezione Le competenze organizzative La valutazione nelle organizzazioni Retribuzione e contratto psicologico</p>
Testi di riferimento	<p>MODULO BENESSERE:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fraccaroli e Balducci, 'Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni', ed. Il Mulino (tutto tranne cap. 2); <p>Slides delle lezioni</p> <p>MODULO ORGANIZZAZIONE:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gabassi P.G., Garzitto M.L. (2014) Persone, Lavoro, Organizzazione,

Obiettivi formativi

1. Conoscenza e capacità di comprensione: al termine del corso lo studente dovrà aver acquisito le conoscenze di base sulle teorie e i metodi della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, in particolare per quanto riguarda il benessere organizzativo e le dinamiche organizzative psicosociali.
2. Capacità di applicare conoscenza e comprensione: al termine del corso lo studente dovrà essere in grado di applicare le conoscenze acquisite al punto 1 per scegliere gli strumenti più adatti per la valutazione del benessere e dello slc in base alla tipologia di organizzazione ed essere in grado di identificare le linee di intervento possibili per il miglioramento organizzativo .
3. Autonomia di giudizio: al termine del corso lo studente dovrà essere in grado di identificare i piani di valutazione e intervento sul benessere organizzativo scientificamente e normativamente validi da quelli che non soddisfano questi criteri, e di identificare le principali azioni di intervento psicosociale nelle organizzazioni all'interno di una cornice concettuale scientificamente solida.
4. Abilità comunicative: al termine del corso lo studente dovrà avere acquisito e essere in grado di utilizzare la terminologia specifica usata nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni.
5. Capacità di apprendimento: al termine del corso lo studente dovrà essere in grado di approfondire in modo autonomo gli argomenti trattati nel corso.

Prerequisiti

Nessun particolare prerequisito richiesto.

Metodi didattici

MODULO BENESSERE: Lezioni frontali in aula supportate da slides PowerPoint. Le slides delle lezioni saranno messe a disposizione degli studenti tramite piattaforma Moodle2.

MODULO ORGANIZZAZIONE: lezioni frontali organizzate in moduli tematici.

Altre informazioni

Eventuali cambiamenti alle modalità qui descritte, che si rendessero necessari per garantire l'applicazione dei protocolli di sicurezza legati all'emergenza COVID19, saranno comunicati nel sito web di Dipartimento, del Corso di Studio e dell'insegnamento

Modalità di verifica dell'apprendimento

L'esame, in forma scritta, della durata di 60 minuti, consisterà nel rispondere in modo sintetico, ma preciso e corretto, ma esaustivo a quattro domande aperte (due relative al modulo organizzazioni e due al modulo benessere) sugli argomenti del programma. Lo studente dovrà dimostrarsi in grado di esporre con chiarezza le conoscenze acquisite, dimostrando la loro completa comprensione.
Per l'esame è obbligatoria l'iscrizione attraverso i sistemi informatici previsti dall'ateneo, non sono ammesse iscrizioni contattando i docenti con altre modalità.

Programma esteso

MODULO BENESSERE: Il benessere e il benessere organizzativo, definizioni moderne. Gli elementi del benessere organizzativo. Il ruolo dello psicologo nel benessere organizzativo. Le minacce al benessere organizzativo. I rischi psicosociali nelle organizzazioni. I rischi psicosociali e la normativa italiana, dalla 626 al dlgs 81. Lo stress e la sindrome generale di adattamento. Le risposte fisiologiche da stress. Eustress e distress. La legge di Yerkes-Dodson. La valutazione cognitiva e il coping. La Person-Environment fit theory. Lo strain. Il burnout. I fattori di stress. Il Job Demands-Control Model. L'ERI Model. La valutazione del rischio da slc secondo la normativa italiana. Valutazione preliminare e approfondita, e gli strumenti per condurle. Il ruolo dello psicologo nella valutazione del rischio slc. Gli interventi per la riduzione dello slc nelle organizzazioni.

MODULO ORGANIZZAZIONE: La cultura organizzativa: le definizioni di cultura organizzativa; la cultura e le sue funzioni; le manifestazioni culturali; gli idealtipi di culture organizzative; come cambia la cultura. Il clima organizzativo: le prospettive di studio del clima organizzativo; le definizioni di clima organizzativo; le indagini di clima nelle organizzazioni; non solo clima; climi e culture. La comunicazione organizzativa: le prospettive di studio della comunicazione; la comunicazione nelle organizzazioni; i flussi comunicativi; canali e strumenti di comunicazione; l'identità organizzativa; pianificare la comunicazione organizzativa; lavoro e nuove tecnologie; il cyberloafing. Leadership e management: dal carisma alla personalità; gli stili di leadership; le teorie di contingenza; le teorie della nuova leadership; leadership e management; l'uscita del leader dall'organizzazione; la leadership al femminile; leadership e cambiamento organizzativo. La formazione psicosociale: la formazione fra teoria e prassi; la formazione oltre l'addestramento; elementi di progettazione della formazione; gli strumenti di intervento formativo; la valutazione della formazione. La selezione: il processo di selezione; la job analysis; il reclutamento; il colloquio di selezione; l'inserimento lavorativo e gli esiti della selezione. Le competenze organizzative: verso le competenze; definire le competenze; i vantaggi della mappatura delle competenze; le tecniche di rilevazione delle competenze; le competenze nelle nuove forme di lavoro. La valutazione nelle organizzazioni: il ruolo strategico della valutazione; il processo valutativo; gli attori della valutazione; la valutazione della prestazione e del potenziale; gli errori di valutazione; il feedback nella valutazione. Retribuzione e contratto psicologico: gli aspetti psicologici della retribuzione; il contratto psicologico; il commitment; il valore del legame persona-organizzazione.



Testi in inglese

	Italian
	<p>The program is the same for both attending and not-attending students.</p> <p>WELL-BEING MODULE: Well-being and organizational well-being: current definitions. The elements of organizational well-being. The role of the psychologist in organizational well-being. Threats to organizational well-being. Psychosocial risks in organizations. Psychosocial risks and the Italian legislation, from the 626 law to dlgs 81. Stress and the general adaptation syndrome. Stress physiological responses. Eustress and distress. The Yerkes-Dodson law. Cognitive evaluation and coping. The Person-Environment fit theory. Strain. Burnout. Stress factors. The Job Demands-Control Model. The ERI Model. Work-related stress risk evaluation according to Italian law. Preliminary and in-depth evaluation, and the tools to conduct them. The role of the psychologist in the evaluation of the wrs risk. The interventions for reducing organizational wrs risk.</p> <p>ORGANIZATION MODULE: Organizational Culture, Organizational Climate, Organizational Communication , Leadership and Management, Psychosocial Training , Selection of Human Resources, Organizational Skills, Evaluation In Organizations, Remuneration And Psychological Contract</p>
	<p>WELL-BEING MODULE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fraccaroli and Balducci, 'Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni', ed. Il Mulino (except chapter 2); Lessons' slides <p>ORGANIZATION MODULE: Gabassi P.G., Garzitto M.L. (2014) Persone, Lavoro, Organizzazione,</p>

1. Knowledge and understanding: by the end of the course the student must have acquired the basic knowledge on the theories and methods of occupational and organizational psychology, in particular as regards organizational well-being and psychosocial organizational dynamics.

2. Applying knowledge and understanding: by the end of the course the student must be able to apply the knowledge acquired in point 1 to choose the most suitable tools for the assessment of well-being and work-related stress, according to the type of organization, and be able to identify the potential areas of intervention for organizational improvement.

3. Making judgments: by the end of the course the student must be able to identify the assessment and intervention plans on organizational wellbeing that are scientifically and legally valid by those who do not meet these criteria, and to identify the main psychosocial interventions for organizations, inside a scientifically valid theoretical framework.

4. Communication skills: by the end of the course the student must have acquired and be able to use the specific terminology used in occupational and organizational psychology.

5. Learning skills: by the end of the course the student must be able to independently deepen the topics covered in the course.

No particular prerequisite is required.

Well-being module: Classroom lectures supported by PowerPoint slides. Slides will be made available to students through the Moodle2 platform.

Organization module: Classroom lectures

Eventuali cambiamenti alle modalità qui descritte, che si rendessero necessari per garantire l'applicazione dei protocolli di sicurezza legati all'emergenza COVID19, saranno comunicati nel sito web di Dipartimento, del Corso di Studio e dell'insegnamento

The examination consists in writing concise but exhaustive answers to four open questions (two about the organizations module and two about the well-being module) about the main topics discussed during the course, in a max. time of 60 minutes. The student must demonstrate to be able to clearly present the acquired knowledge, and to demonstrate their complete comprehension.

It is mandatory to register for the exam using the university online system.

Well-being module: Well-being and organizational well-being: current definitions. The elements of organizational well-being. The role of the psychologist in organizational well-being. Threats to organizational well-being. Psychosocial risks in organizations. Psychosocial risks and the Italian legislation, from the 626 law to dlgs 81. Stress and the general adaptation syndrome. Stress physiological responses. Eustress and distress. The Yerkes-Dodson law. Cognitive evaluation and coping. The Person-Environment fit theory. Strain. Burnout. Stress factors. The Job Demands-Control Model. The ERI Model. Work-related stress risk evaluation according to Italian law. Preliminary and in-depth evaluation, and the tools to conduct them. The role of the psychologist in the evaluation of the wrs risk. The interventions for reducing organizational wrs risk.

ORGANIZATION MODULE:

Organizational culture: the definitions of organizational culture; the culture and its functions; expressions of culture; the ideal types of organizational cultures; culture changes. Organizational climate: perspectives on the study of organizational climate; definitions;

on the study of organizational climate; definitions; the studies on organizational climate; not just climate; climates and cultures. Organizational communication: perspectives on the study of communication; communication in organizations: communication flows; communication channels and tools; organizational identity; plan organizational communication; work and new technologies; cyberloafing. Leadership and management: from charisma to personality; leadership styles; contingency theories; the theories of the new leadership; leadership and management; the exit of the leader from the organization; female leadership; leadership and organizational change. Psychosocial training: training from theory to practice; training beyond training; training design elements; training tools; training evaluation. The selection process: the selection process; job analysis; recruitment; the selection interview; job placement and selection results. Organizational skills: towards skills; define the competences; the advantages of skills mapping; skills assessment techniques; skills in the new types of work. Evaluation in organizations: the strategic role of evaluation; the evaluation process; the actors of the evaluation; evaluation of performance and potential; evaluation errors; feedback in the evaluation. Salary and psychological contract: the psychological aspects of salary; the psychological contract; the commitment; the value of the person-organization.