# Psicologia della convivenza socio-organizzativa

## Prof.ssa Caterina Gozzoli

***OBIETTIVO DEL CORSO E RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI***

Una delle sfide attuali più urgenti è quella della convivenza nei diversi ambiti della vita.

Cum-vivere rimanda al vivere insieme. Produrre insieme e alla necessità di una valorizzazione della differenza ma allo stesso tempo alla necessità di non banalizzare i rischi e la fatica che la differenza porta con sé. Il rapporto tra identità e alterità, tra somiglianza/ identificazione versus differenza /distanza è una questione antica e complessa; essa richiede la conoscenza delle diverse prospettive teoriche e delle diverse metodologie di intervento che possano sostenere/rilanciare una convivenza generativa nella società, nei gruppi, nelle organizzazioni e contrastarne le forme non generative che generano malessere. Le culture del conflitto occupano un ruolo fondamentale: il conflitto generativo può portare scambio, innovazione, creatività mentre un conflitto distruttivo tende ad assimilare o ad escludere l’altro. In tal senso il corso si propone di sviluppare conoscenze rispetto al tema della convivenza e del conflitto in ambito sociale ed organizzativo, in un’ottica psicologica (ma in costante dialogo con altre discipline), affrontandone le teorie di riferimento, le dinamiche caratterizzanti, i dispositivi utili allo sviluppo e al rilancio del legame tra le parti.

Al termine del corso lo studente avrà acquisito:

-la conoscenza delle principali teorie in merito ai processi del convivere nei contesti sociali ed organizzativi

-la conoscenza delle principali teorie in merito alle culture e alle dinamiche conflittuali e cooperative.

-la conoscenza delle principali teorie e metodologie in merito al diversity management

-la conoscenza delle metodologie di intervento per il supporto di forme di convivenza generativa e di contratto a forme di convivenza non generativa e di malessere sociale ed organizzativo

-lo sviluppo di competenze che rendono possibile una lettura critica dei fenomeni studiati e un intervento contestualizzato.

***PROGRAMMA DEL CORSO***

Nello specifico il corso tratterà:

* Unità 1: le caratteristiche e le sfide degli scenari sociali ed organizzativi odierni;
* Unità 2: I costrutti chiave: l’identità, l’estraneo, l’appartenenza, la cultura della differenza, il gruppo, l’oggetto di lavoro, il conflitto, la collaborazione;
* Unità 3: Lo sviluppo della psicologia della convivenza e il suo contributo alle sfide attuali;
* Unità 4: Le teorie sui processi di convivenza; Le diverse forme della convivenza sociale ed organizzativa (dalle forme generative a quelle più distruttive),
* Unità 5: Le differenti culture del conflitto e le dinamiche che le caratterizzano;
* Unità 6: I dispositivi: “Diversity management” “La Mediazione dei conflitti” “il “People care”.
* Unità 7: Analisi di casi al fine di favorire lo sviluppo di competenze e sensibilità per riconoscere e gestire i diversi processi di convivenza, di sviluppo di processi cooperativi e di governo dei processi conflittuali.

***BIBLIOGRAFIA***

***Testi di base***

* Di Maria F. (a cura di), *“Psicologia della convivenza: soggettività e socialità”,* Milano,

F.Angeli, 2010. - Prefazione; Introduzione; cap.1. [Acquista da V&P](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/psicologia-della-convivenza-9788846419606-174918.html)

* Gozzoli C., *La convivenza organizzativa: la rilevanza del tema;* Narrare Gruppi, 2014
* Gozzoli C., *Tracce e Forme del convivere organizzativo;* Narrare Gruppi, 2014
* Kets De Vries Manfred F.R, *L’organizzazione nevrotica. Una diagnosi in profondità dei disturbi e delle patologie del comportamento organizzativo.* Raffaello Cortina Editore, 1992 ed edizioni suc. [Acquista da V&P](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/kets-de-vries-manfred-miller-danny/lorganizzazione-nevrotica-9788870782134-241139.html?search_string=L%E2%80%99organizzazione%20nevrotica&search_results=1)

***Parte a scelta***

Un elaborato (solo per i frequentanti) o 1 volume o 2 articoli a scelta tra i seguenti

*Volumi*

* Kets De Vries Manfred F.R, *L’organizzazione irrazionale. La dimensione nascosta dei comportamenti irrazionali.* Raffaello Cortina Editore, 2001. [Acquista da V&P](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/manfred-kets-de-vries/lorganizzazione-irrazionale-la-dimensione-nascosta-dei-comportamenti-organizzativi-9788870786712-241145.html)
* Fineman S., *Le emozioni nell’organizzazione: Il potere delle passioni nei contesti organizzativi,* Raffaello Cortina editore, 2014 e succ [Acquista da V&P](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/autori-vari/le-emozioni-nellorganizzazione-il-potere-delle-passioni-nei-contesti-organizzativi-9788860302533-294846.html)
* Remotti F., *Somiglianze. Una via per la Convivenza,* Edizioni Laterza, 2019 [Acquista da V&P](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/francesco-remotti/somiglianze-una-via-per-la-convivenza-9788858147894-708286.html?search_string=remotti&search_results=18)
* Sennet R., *Insieme. rituali,* *piaceri, politiche della collaborazione*, 2016 . [Acquista da V&P](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/sennett-richard/insieme-rituali-piaceri-politiche-della-collaborazione-9788807883583-187817.html)
* Francoise Jullien , *L’identità culturale non esiste,* Einaudi , 2018 [Acquista da V&P](https://librerie.unicatt.it/scheda-libro/francois-jullien/lidentita-culturale-non-esiste-9788806235925-548468.html)

*Articoli*

* Giebels, E., & Janssen, O. (2005). Conflict stress and reduced well-being at work: the buffering effect of third-party help. European Journal of work and organizational psychology, 14 (2), 137-155
* Gozzoli C., D’Angelo C., & Nicoletti R., (2013). Formazione e resistenze al cambiamento. Il lavoro con un gruppo di ispettori penitenziari. Narrare i Gruppi, anno VIII, vol. 1, pp. 39 61.
* Gozzoli, C., Gazzaroli, D., & D’Angelo, C. (2018). Who cares for those who take care? Risks and resources of work in care homes. Frontiers in Psychology. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00314
* Guerra, J., Martinez, I., & Medina, L. (2005). A contingency perspective on the study of the consequences of conflict types: the role of organizational culture. European Journal of work and organizational psychology, 14(2), 157-176
* Ackermann, A. (2003). The idea and practice of conflict prevention. Journal of Peace Research, 40 (3), 339-347
* Prins, S. (2006). The psychodynamic perspective in organizational research: making sense of the dynamics of direction setting in emergent collaborative processes. Journal of Occupation and Organizational Psychology, 79, 335-355.
* Arnold K.A., Turner, N., Barling J., Kelloway, E.K., & McKee, M.C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. Journal of Occupational Health Psychology, 12 (3), 193–203.
* Gündemir S, Martin, AE, & Homan, AC (2019). Understanding Diversity Ideologies From the Target’s Perspective: A Review and Future Directions. Frontiers in Psychology, 10 (282). doi: 10.3389/fpsyg.2019.00282
* Roberson, Q.M. (2019). Diversity in the Workplace: A Review, Synthesis, and Future Research Agenda. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6 (21), 69-88
* Scaratti G., Gozzoli C., Riconoscere e gestire il conflitto organizzativo, in Argentero, Cortese, Piccardo, (a cura di), Manuale di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Cortina, 2009 e suc.

*In alternativa al testo o ai 2 articoli a scelta può essere concordato con i docenti la stesura di un Elaborato.*

***DIDATTICA DEL CORSO***

Viene proposto un percorso all’interno del quale gli studenti possano riflettere e sperimentare in merito ai processi caratterizzanti la convivenza e la conflittualità socio-organizzativa.

A tal fine verranno proposte lezioni teoriche, esercitazioni pratiche, eventuali proposte filmografiche selezionate e incontri con testimoni privilegiati.

***METODO E CRITERI DI VALUTAZIONE***

L’esame prevede una prova orale. Oltre ai testi di base e ai testi a scelta, costituiscono materiale d’esame anche i materiali delle lezioni. Per gli studenti che seguono in maniera puntuale e continuata è possibile concordare con il docente un elaborato in sostituzione del testo a scelta. L’esame orale si strutturerà in un colloquio individuale mirato alla valutazione delle conoscenze sviluppate durante il corso e sui libri di testo, ma anche delle competenze critiche e di ragionamento degli studenti rispetto alle applicazioni di tali conoscenze agli ambiti di intervento dello psicologo ad orientamento clinico-sociale.

I criteri di valutazione terranno conto dei seguenti aspetti:

– Conoscenza dei paradigmi teorico concettuali (50%).

– Analisi critica delle teorie e messa in dialogo dei diversi argomenti trattati durante il corso con i contenuti incontrati nell’intero percorso di studi (30%).

– Trasferimento e applicazione degli schemi concettuali al contesto di lavoro dello psicologo nelle organizzazioni (20%).

***AVVERTENZE E PREREQUISITI***

Lo studente dovrà possedere come prerequisiti per seguire il corso le conoscenze di base della psicologia sociale e di comunità , della psicologia del lavoro e delle organizzazioni e di psicologia dinamica.

*Orario e luogo di ricevimento degli studenti*

La Prof.ssa Caterina Gozzoli riceve il lunedì dopo la lezione previa richiesta via mail ([caterina.gozzoli@unicatt.it](mailto:caterina.gozzoli@unicatt.it))