

Indice

XI *L'Editore ringrazia*

3 **CAPITOLO 1 – Psicologia del lavoro e delle organizzazioni: la professione**

- 4 1.1 Introduzione
- 4 1.2 Le principali aree della psicologia del lavoro e delle organizzazioni
- 6 1.3 Le organizzazioni professionali
- 8 1.4 Il modello professionista-scienziato
 - 1.4.1 Teoria, ricerca e pratica, p. 9
- 11 1.5 Dove lavorano gli psicologi del lavoro e delle organizzazioni?
- 12 1.6 Comunicare i risultati della ricerca in psicologia del lavoro e delle organizzazioni: riviste e conferenze
- 15 1.7 Le implicazioni della globalizzazione nel mondo del lavoro
 - 1.7.1 Organizzazioni Multinazionali, p. 15 – 1.7.2 Pratica Internazionale, p. 15 – 1.7.3 Cambiamenti nella natura del lavoro, p. 15 – 1.7.4 Diversity Management, p. 16 – 1.7.5 Invecchiamento e differenza d'età della forza lavoro, p. 17 – 1.7.6 Psicologia del lavoro umanitario, p. 18 – 1.7.7 Psicologia della salute occupazionale, p. 18 – 1.7.8 Psicologia del lavoro come campo in crescita, p. 18
- 19 1.8 Conclusioni
- 20 *Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?*
- 20 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*
- 20 *Lecture consigliate*

23 **CAPITOLO 2 – La job analysis**

- 24 2.1 Introduzione
- 24 2.2 Come vengono utilizzati i dati?
- 26 2.3 Il lessico della «job analysis»
- 27 2.4 Quali sono le fonti di dati da utilizzare come punto di partenza per una job analysis?
 - 2.4.1 Uso di job analysis esistenti, p. 27
- 29 2.5 Metodi di raccolta dati
 - 2.5.1 Preparare gli esperti di posizione per la job analysis, p. 30

- 31 2.6 La cornice di riferimento della job analysis
2.6.1 I metodi «work oriented», p. 31 – 2.6.2 Metodi centrati sul lavoratore, p. 38 – 2.6.3 Altri metodi di job analysis, p. 39
- 40 2.7 Valutare e assicurare la qualità dei dati della job analysis
2.7.1 Affidabilità dei dati, p. 40 – 2.7.2 Identificare ed escludere esperti di posizione poco affidabili, p. 40 – 2.7.3 Chi sono i migliori esperti di posizione?, p. 40 – 2.7.4 È meglio analizzare i compiti oppure le KSAO?, p. 43 – 2.7.5 La formazione degli esperti di posizione, p. 43
- 44 2.8 La job evaluation: una job analysis per la definizione del sistema delle retribuzioni
2.8.1 Equità interna, p. 44 – 2.8.2 Equità esterna, p. 45 – 2.8.3 Altre considerazioni rispetto alla job evaluation, p. 46 – 2.8.4 Equo compenso, p. 46
- 48 2.9 Conclusioni
- 48 *Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?*
- 49 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*
- 50 *Studio di caso*
- 51 **CAPITOLO 3 – Indicatori e misure della prestazione lavorativa**
- 52 3.1 Introduzione
- 53 3.2 Indicatori concettuali e indicatori effettivi (o concreti)
3.2.1 Indicatori concettuali: definizione e sfide, p. 53 – 3.2.2 Indicatori effettivi (o concreti): definizione e sfide, p. 54 – 3.2.3 Il problema del giusto indicatore, p. 55 – 3.2.4 Scegliere un buon indicatore concreto, p. 55
- 57 3.3 Decidere le caratteristiche degli indicatori di performance: alcune questioni problematiche
3.3.1 I cambiamenti nella prestazione lavorativa nel corso del tempo, p. 57 – 3.3.2 Prestazione media e prestazione massima, p. 58 – 3.3.3 Altre caratteristiche di un buon indicatore, p. 58
- 59 3.4 Indicatori multipli e indicatori compositi
- 61 3.5 Modelli di job performance
- 64 3.6 Alcuni esempi di indicatori di performance
- 66 3.7 Conclusioni
- 68 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*
- 69 **CAPITOLO 4 – La valutazione della performance. Misurazione delle prestazioni lavorative**
- 70 4.1 Introduzione
4.1.1 In cosa consiste la valutazione della prestazione?, p. 71 – 4.1.2 La duplice natura della valutazione della prestazione nelle organizzazioni, p. 72 – 4.1.3 Quali sono le finalità principali di un sistema di valutazione delle prestazioni?, p. 72 – 4.1.4 Le caratteristiche di un efficace sistema di valutazione delle prestazioni, p. 74
- 76 4.2 Considerazioni riguardo alla progettazione e alla misurazione nella valutazione delle prestazioni
4.2.1 Cosa si deve misurare: tratti, comportamenti o risultati?, p. 77 – 4.2.2 Scale di valutazione assolute e relative, p. 79 – 4.2.3 Chi dovrebbe effettuare le valutazioni?, p. 83
- 86 4.3 Condurre la valutazione delle prestazioni
4.3.1 Osservare e registrare la prestazione, p. 87 – 4.3.2 Fornire feedback e coaching durante l'anno, p. 88 – 4.3.3 Errori e bias nella valutazione, p. 88 – 4.3.4 Tecniche per minimizzare gli effetti degli errori di valutazione, p. 91 – 4.3.5 Condurre gli incontri di valutazione della prestazione, p. 93
- 98 4.4 Conclusioni
- 98 *Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?*

99 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*

100 *Studio di caso*

101 **CAPITOLO 5 – Selezione del personale: test e altre procedure per la selezione**

102 5.1 Introduzione

5.1.1 Terminologia di base, p. 103

104 5.2 I differenti formati delle procedure di selezione

105 5.3 Procedure per la selezione del personale

5.3.1 Test delle abilità cognitive, p. 106 – 5.3.2 Test di personalità, p. 108 – 5.3.3 Test di integrità, p. 112 – 5.3.4 Le interviste, p. 112 – 5.3.5 Prove pratiche, assessment center e situational judgment test, p. 116 – 5.3.6 Biodata e altre misure di storia personale, p. 119 – 5.3.7 Test di abilità fisica, p. 121

122 5.4 Le strategie per la selezione

122 5.5 Il reclutamento

5.5.1 Metodi di reclutamento, p. 123

124 5.6 Validità delle procedure di selezione

5.6.1 Validità di contenuto, p. 125 – 5.6.2 Validità di costruito, p. 125 – 5.6.3 Validità di esito, p. 126 – 5.6.4 Generalizzabilità della validità e specificità situazionale, p. 126

127 5.7 Strategie per somministrare i test e usarne i dati

5.7.1 Quali predittori devono essere utilizzati, p. 128 – 5.7.2 La somministrazione degli strumenti, p. 130 – 5.7.3 Accuratezza nella predizione, p. 132

134 5.8 Il punto di vista del candidato

135 5.9 Conclusioni

136 *Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?*

138 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*

139 *Studio di caso*

141 **CAPITOLO 6 – Formazione e sviluppo del personale**

142 6.1 Introduzione

144 6.2 L'analisi dei bisogni formativi

6.2.1 Organizational analysis, p. 144 – 6.2.2 La job analysis, p. 145 – 6.2.3 La personal analysis, p. 145 – 6.2.4 Definizione degli obiettivi formativi, p. 146 – 6.2.5 Demographic analysis, p. 146

147 6.3 Favorire l'efficacia dell'intervento formativo: l'influenza dei destinatari, del formatore e del contesto

6.3.1 Le caratteristiche individuali, p. 147 – 6.3.2 Il contesto organizzativo, p. 150 – 6.3.3 La motivazione alla formazione, p. 152 – 6.3.4 Teorie riguardanti l'apprendimento da tenere in considerazione nel progettare un intervento formativo, p. 153

156 6.4 Metodi formativi

6.4.1 Formazione on the job, p. 156 – 6.4.2 Simulatori, p. 157 – 6.4.3 Lezione in aula, p. 158 – 6.4.4 Istruzione programmata, p. 158 – 6.4.5 Behavior Modeling Training, p. 159 – 6.4.6 Diversity training, p. 159 – 6.4.7 Formazione manageriale, p. 160 – 6.4.8 L'accoglienza e la formazione dei neoassunti, p. 161 – 6.4.9 Training online, p. 163 – 6.4.10 La formazione di gruppo, p. 164

164 6.5 Valutare i metodi di formazione

6.5.1 Misurare l'efficacia di un programma formativo, p. 165

167 6.6 Come impostare la valutazione della formazione

6.6.1 Lo scopo della valutazione, p. 167

168 6.7 Conclusioni

170 *Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?*

171 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*

171 *Lecture consigliate*

172 *Studio di caso*

175 **CAPITOLO 7 – Motivazione lavorativa**

176 7.1 Che cosa è la motivazione?

177 7.2 Teorie della motivazione lavorativa

7.2.1 Teorie basate sui bisogni, p. 177 – 7.2.2 Gerarchia dei bisogni, p. 178 – 7.2.3 Teoria dei due fattori, p. 180 – 7.2.4 Teoria dei bisogni acquisiti, p. 181 – 7.2.5 Teoria dell'autodeterminazione, p. 182 – 7.2.6 Sintesi delle teorie dei bisogni, p. 184 – 7.2.7 Teorie basate sul processo, p. 184 – 7.2.8 Teorie basate sull'applicazione, p. 189

201 7.3 Conclusioni

201 *Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?*

202 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*

202 *Lecture consigliate*

203 *Studio di caso*

205 **CAPITOLO 8 – Leadership al lavoro**

206 8.1 Introduzione

206 8.2 Che cos'è la leadership?

8.2.1 Da dove deriva il potere della leadership?, p. 207 – 8.2.2 I risultati della leadership, p. 208

209 8.3 Chi sono i leader? L'approccio dei tratti alla leadership

8.3.1 Personalità e leadership?, p. 209 – 8.3.2 Intelligenza e leadership, p. 210 – 8.3.3 Genere e leadership, p. 211 – 8.3.4 Minoranze etniche e leadership, p. 213

214 8.4 Cosa fanno i leader? L'approccio comportamentale

8.4.1 Tratti o comportamenti: che cosa conta di più?, p. 215

216 8.5 L'approccio della contingenza alla leadership?

8.5.1 Il modello della contingenza di Fiedler, p. 217 – 8.5.2 Teoria path-goal (percorso-obiettivo) sulla leadership, p. 218 – 8.5.3 Il «normative model of decision making» di Vroom, p. 218

220 8.6 Approcci contemporanei alla leadership?

8.6.1 Teoria della leadership trasformazionale, p. 221 – 8.6.2 Teoria dello scambio leader-membro (Teoria LMX), p. 222 – 8.6.3 Leadership autentica, p. 225 – 8.6.4 La servant leadership, p. 226 – 8.6.5 Leadership abusiva, p. 226

227 8.7 Come coltiviamo una buona leadership? «Leadership development» – lo sviluppo della leadership

8.7.1 Feedback, coaching e mentoring a 360 gradi, p. 228 – 8.7.2 Compiti di sviluppo, p. 228 – 8.7.3 Training sulla leadership formale, p. 229

231 8.8 Conclusioni

232 *Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?*

233 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*

233 *Lecture consigliate*

234 *Studio di caso*

237 **CAPITOLO 9 – Atteggiamenti ed emozioni al lavoro**

238 9.1 Introduzione

9.1.1 Perché gli atteggiamenti lavorativi sono importanti?, p. 238

240	9.2	Gli atteggiamenti lavorativi chiave: la soddisfazione lavorativa e il commitment organizzativo
	9.2.1	Misurazione degli atteggiamenti al lavoro, p. 241
	9.2.2	Antecedenti degli atteggiamenti lavorativi, p. 245
	9.2.3	Conseguenze degli atteggiamenti lavorativi, p. 250
254	9.3	Nuovi arrivati: un'opportunità precoce per influenzare gli atteggiamenti lavorativi
255	9.4	Emozioni sul lavoro
	9.4.1	Provare emozioni e le loro conseguenze, p. 255
	9.4.2	Manifestazione delle emozioni e del lavoro emotivo, p. 257
	9.4.3	Differenze individuali: l'intelligenza emotiva, p. 258
261	9.5	Conclusioni
261		<i>Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?</i>
262		<i>È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti</i>
262		<i>Lecture consigliate</i>
263		<i>Studio di caso</i>
265		CAPITOLO 10 – Stress e psicologia della salute occupazionale
266	10.1	Introduzione
266	10.2	Stress
267	10.3	Il processo di stress
	10.3.1	Sindrome generale di adattamento (General Adaption Syndrome, GAS), p. 267
	10.3.2	Modello transazionale di stress e coping (Transactional Model of Stress and Coping, TMSC), p. 268
	10.3.3	Il modello di conservazione delle risorse (Conservation of Resources, COR), p. 269
	10.3.4	Il modello domande-risorse del lavoro (Job Demands-Resources model, JDR), p. 269
	10.3.5	Stressor sfidanti e ostacolanti, p. 270
271	10.4	Antecedenti dello stress
	10.4.1	Richieste associate al ruolo, p. 271
	10.4.2	Sovraccarico di informazioni, p. 273
	10.4.3	Bilancio vita-lavoro, p. 273
	10.4.4	Sfide interpersonali, p. 277
	10.4.5	Apprensione per la valutazione, p. 278
279	10.5	Conseguenze dello stress
	10.5.1	Conseguenze fisiologiche dello stress lavorativo, p. 279
	10.5.2	Conseguenze psicologiche dello stress lavorativo, p. 279
	10.5.3	Conseguenze comportamentali dello stress lavorativo, p. 280
	10.5.4	Differenza individuali, p. 281
283	10.6	Approcci individuali alla gestione dello stress
	10.6.1	Dieta, p. 283
	10.6.2	Esercizio, p. 283
	10.6.3	Sonno, p. 284
	10.6.4	Gestione del tempo, p. 285
	10.6.5	Supporto sociale, p. 285
285	10.7	Approcci organizzativi alla riduzione e alla gestione dello stress
	10.7.1	Ambienti di lavoro sani, p. 286
	10.7.2	Flessibilità lavorativa, p. 287
	10.7.3	Opportunità di recupero, p. 288
	10.7.4	Programmi di assistenza ai dipendenti, p. 288
290	10.8	Sicurezza sul lavoro
	10.8.1	Misurare la sicurezza del posto di lavoro, p. 290
	10.8.2	Gli antecedenti dei comportamenti di sicurezza, p. 291
292	10.9	La normativa vigente sulla salute e sicurezza sul lavoro
295	10.10	Conclusioni
295		<i>Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?</i>
296		<i>È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti</i>
296		<i>Lecture consigliate</i>
297		<i>Studio di caso</i>

299 CAPITOLO 11 – Team al lavoro

- 300 11.1 Introduzione
- 301 11.2 Dinamiche di gruppo
11.2.1 Tipi di gruppo, p. 301
- 302 11.3 Il ciclo di vita di un gruppo
- 303 11.4 Tipi di team
- 304 11.5 Fattori correlati all'efficacia di un team
11.5.1 Composizione del gruppo, p. 305 – 11.5.2 Dinamiche del gruppo, p. 308 – 11.5.3 Legami tra i membri e funzionamento cognitivo del gruppo, p. 314
- 316 11.6 Processi decisionali in gruppi e team
11.6.1 Il processo decisionale, p. 316 – 11.6.2 Brainstorming, p. 317 – 11.6.3 Groupthink (o pensiero di gruppo), p. 317
- 322 11.7 Conclusioni
- 322 *Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?*
- 323 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*
- 323 *Lecture consigliate*
- 324 *Studio di caso*

327 CAPITOLO 12 – Struttura, cultura e cambiamento dell'organizzazione

- 328 12.1 Introduzione
- 328 12.2 Teoria e progettazione organizzativa
12.2.1 Prospettive storiche sulla progettazione organizzativa, p. 329 – 12.2.2 Aspetti della struttura organizzativa, p. 330 – 12.2.3 Tipi di strutture organizzative, p. 334 – 12.2.4 Strutture organizzative contemporanee, p. 335 – 12.2.5 Organizzazioni virtuali, p. 337
- 338 12.3 Cultura e clima organizzativi
12.3.1 Cultura o clima: c'è differenza?, p. 339 – 12.3.2 Dimensioni della cultura, p. 339 – 12.3.3 Perché la cultura è importante?, p. 340 – 12.3.4 Come possiamo misurare la cultura di un'organizzazione?, p. 342 – 12.3.5 La creazione della cultura, p. 343
- 346 12.4 Il cambiamento organizzativo
12.4.1 Interventi di sviluppo organizzativo, p. 347 – 12.4.2 Perché i destinatari del cambiamento cercano di resistere?, p. 349
- 351 12.5 Modelli di cambiamento
12.5.1 Il modello a tre stadi di Lewin nell'implementazione del cambiamento, p. 351 – 12.5.2 Il modello di cambiamento in otto passi di Kotter, p. 353
- 357 12.6 Conclusioni
- 357 *Che cosa può voler dire questo capitolo per il tuo futuro?*
- 358 *È il tuo turno... Prova ad affrontare le questioni presentate nei seguenti punti*
- 358 *Lecture consigliate*
- 359 *Studio di caso*
- 361 *Bibliografia*
- 379 *Indice dei nomi*