



Associazione  
Italiana  
di Psicologia



UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO

**XVII Congresso Nazionale  
della Sezione di  
“Psicologia per le Organizzazioni”**

**Il futuro del lavoro, il lavoro del futuro:  
la psicologia per innovare, trasformare  
e crescere nelle organizzazioni**

**Programma dei Lavori e dei Contributi Presentati**

**Lecce  
26-27-28 Settembre 2019**

**"Il futuro del lavoro, il lavoro del futuro:  
la psicologia per innovare,  
trasformare e crescere nelle organizzazioni"**

**XVII Congresso Nazionale**  
**Sezione di Psicologia per le Organizzazioni**



**26-27-28 settembre 2019**

Università del Salento, polo urbano,  
Studium 2000, via di Valesio, Lecce

**Keynote speaker: prof.ssa  
EVANGELIA DEMEROUTI**

*Eindhoven University of Technology*

**COMITATO SCIENTIFICO**

Lorenzo Avanzi, Margherita Brondino, Enrico Ciavolino,  
Chiara Consiglio, Silvia De Simone, Emanuela Ingusci,  
Alessandro Lo Presti, Marco Giovanni Mariani,  
Monica Molino, Chiara Panari, Luca Vecchio.

**COMITATO ORGANIZZATIVO**

Emanuela Ingusci, Mini Terri Mannarini, Alessia Rochira.

FUOCO E COSCIENZA, DRAMMA E RINASCITA DEGLI ULIVI.  
Progetto artistico di Renzo Durante, Stefano Bergamo, Daniele Bianco e del Laboratorio artistico "Fattizze d'Arneo", per  
dare nuova vita agli ulivi salentini distrutti dalla Xylella.  
In esposizione presso la sala del castello del Comune di Nardo (LE) - <https://comune.nardo.le.it/>

Sponsored by:



**UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO**



### **Organizzato da**

AIP, Sezione di Psicologia per le Organizzazioni  
Dipartimento di Storia, Società e Studi sull’Uomo, Università del Salento

### **Sede di svolgimento**

Dipartimento di Storia, Società e Studi sull’Uomo, Università del Salento  
Via di Valesio, 4, Lecce

### **Comitato Scientifico**

Lorenzo Avanzi, Margherita Brondino, Enrico Ciavolino, Chiara Consiglio,  
Silvia De Simone, Emanuela Ingusci, Alessandro Lo Presti, Marco Giovanni Mariani,  
Monica Molino, Chiara Panari, Luca Vecchio

### **Comitato Organizzativo**

Emanuela Ingusci, Mini Terri Mannarini, Alessia Rochira

### **Staff Organizzativo**

Marika Arcadio, Lara Battistella, Luigi Brocca, Valeria Calviello, Alessia Catalano, Elisa De Carlo,  
Silvia De Masi, Salvatore Ferrari, Giovanni Mattia Gioia, Gloria Lagetto, Annalisa Levante,  
Andreina Madaro, Andrea Natale, Simone Palma, Marta Panareo, Sara Parisi, Paola Pasca,  
Mariangela Perrone, Laura Piccirillo, Fulvio Signore, Serena Verbena, Matteo Jacopo Zaterini

Questo volume è stato curato da Fulvio Signore, Annalisa Levante, Paola Pasca, Serena Verbena ed  
Emanuela Ingusci

In copertina: Basilica di S. Croce (Lecce) Ph. Fulvio Signore,  
Fuoco e Coscienza, Dramma e Rinascita degli Ulivi,  
Progetto artistico di Renzo Durante, Stefano Bergamo, Daniele Bianco e del Laboratorio artistico “Fattizze d’Arneo”,  
per dare nuova vita agli ulivi salentini, distrutti dalla Xylella.  
In esposizione presso la sala del castello del Comune di Nardò (LE) – <https://comune.nardo.le.it/>



# INDICE

	Pagina
<i>Programma</i>	6
<i>Elenco dei contributi orali (in ordine di programma)</i>	17
<i>Elenco dei contributi poster</i>	83



# **PROGRAMMA**

## Giovedì 26 Settembre 2019

13:00	Avvio registrazione partecipanti
14:00 - 14:30 Aula 7A 1 Ed. 6 Studium 2000	Saluti Istituzionali
14:30 - 15:30	<p><b>Keynote Speech - “A resource-driven approach to change and innovation in organizations”</b>  <b>Evangelia Demerouti, Eindhoven University of Technology</b></p>
15:30 - 16:00	<p><b>Young keynote - “Engagement in healthcare and participatory medicine: new scenarios and professional opportunities for organizational psychologists”</b>  <b>Serena Barello, Università Cattolica – Milano</b></p>
16:00 - 16:30 Dipartimento di Storia, Società e Studi sull’Uomo	Coffee Break
16:30 – 18:00 Aula 2-B1 Ed. 6 Studium 2000	<p><b>Simposio – Successo di carriera e qualità della vita lavorativa. Il ruolo dell’occupabilità e di altre risorse psicosociali emergenti</b>  <i>Chair: A. Lo Presti</i>  <i>Discussant: A. Callea</i></p> <p>La costruzione discorsiva dell’employability nei lavoratori maturi: un’indagine qualitativa sul late career management  <i>A. Manuti, M.L. Giancaspro, G. Coppola, D. Bafunno, T. Lanciano</i></p> <p>Ottimizzazione e anticipazione dello sviluppo di competenze nel modello richieste-risorse: uno studio cross-culturale in Francia e in Italia  <i>M. Molino, V. Dolce, S. Wodociag</i></p> <p>Motivazione, networking e successo di carriera in un gruppo di donne dirigenti  <i>R. Chiesa, J. Volmer</i></p> <p>Le difficoltà che si padroneggiano sono occasioni vinte! Il ruolo di employability e risorse dei neolaureati nella ricerca di lavoro  <i>G. Mazzetti, D. Guglielmi, R. Chiesa, M.G. Mariani, B. Van der Heijden</i></p> <p>L’occupabilità come bussola per il successo di carriera: un’indagine time-lagged sui suoi principali antecedenti ed esiti  <i>A. Lo Presti, M.E. Magrin, E. Ingusci</i></p>

<p><b>16: 30 – 18:00</b> <b>Aula 3 - B2-B3</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione Parallela: Il benessere psicosociale nei contesti sanitari: aspetti etici e culturali e variabili personali</b> <i>Chair: G. Dell'Aversana.</i></p> <p>Sviluppare pratiche di equità e competenza culturale nei servizi sanitari. Uno studio di caso qualitativo <i>G. Dell'Aversana, A. Bruno</i></p> <p>Benessere e distress nei diversi profili professionali che lavorano con pazienti in cure palliative o medicina riabilitativa <i>M. Maffoni, A. Giardini, I. Giorgi, I. Setti, F. Zanatta, P. Argentero</i></p> <p>Il Patient Health Engagement Model (PHE-m): sviluppo e applicazione di un nuovo modello psicosociale per favorire il coinvolgimento attivo del consumatore in sanità <i>G. Graffigna, S. Barello</i></p> <p>Straining, lavoro e tratti di personalità. Uno studio pilota in un'azienda ospedaliera <i>T. Ramaci, M. Barattucci, A. Savoca, V. Rapisarda</i></p>
---	--

<p><b>16:30 – 18:00</b> <b>Aula 4-C2</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione Parallela: Psicologia del marketing e comportamenti del consumatore</b> <i>Chair: S. Platania</i></p> <p>Comportamenti scorteschi della clientela: quali risorse di protezione per i lavoratori? Una prospettiva cross-culturale <i>V. Sommovigo, D. O'Shea, P. Argentero, I. Setti</i></p> <p>L'impatto del Brand Love nelle determinanti di scelta dell'eco luxury brand nel settore moda <i>S. Platania, G. Santisi, M. Morando</i></p> <p>Il ruolo della psicologia nel marketing management: un'indagine sulle opportunità per la professione psicologica <i>C. Castiglioni, E. Lozza, A.C. Bosio</i></p>
---	---



## Venerdì 27 Settembre 2019

<p><b>9:30 – 11:00</b> <b>Aula 2 - B1</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione parallela: La dimensione emotiva nel lavoro e nelle organizzazioni</b> <i>Chair: F. Pace</i></p> <p>Le paure nelle organizzazioni e il loro effetto sugli incidenti e il benessere dei lavoratori durante la crisi economica <i>D. Bellini, S. Cubico, G. Favretto, P. Ardolino, M. Bonaiuto, B. Barbieri</i></p> <p>Devo, posso, voglio? La proattività come risorsa per gestire le domande emotive <i>A. Paolucci, G. Mazzetti, D. Guglielmi, C. Panari, S. Simbula</i></p> <p>Far fronte all'utenza: la dissonanza emotiva ed i rischi psicosociali nei diversi livelli di contatto con le persone <i>F. Pace, G. Sciotto, E. Foddai</i></p> <p>Adattarsi per sopravvivere e (forse) prosperare: come le convinzioni di autoefficacia emotiva possono prevenire il turnover favorendo la socializzazione e l'identificazione organizzative <i>G. Cepale, G. Perinelli, L. Avanzi, G. Alessandri</i></p> <p>Disoccupazione giovanile e benessere: uno studio di diario <i>I. Barbieri, F. Fraccaroli</i></p>
<p><b>9:30 – 11:00</b> <b>Aula 3 - B2-B3</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Simposio: La psicologia del lavoro e delle organizzazioni guarda al nuovo sviluppo tecnologico: come supportare le persone e le organizzazioni?</b> <i>Chair: M.G. Mariani</i> <i>Discussant: M. Cortini</i></p> <p>Quando le condizioni di lavoro minacciano il benessere: uno studio su workaholism e technostress <i>M. Molino, C.G. Cortese, C. Ghislieri</i></p> <p>Università di Parma: l'introduzione della tecnologia e le ricadute sulla performance e sul benessere dei lavoratori. Il ruolo delle risorse organizzative <i>C. Panari, G. Lorenzi, M. Tonelli</i></p> <p>L'utilizzo di app per la promozione del benessere dei lavoratori <i>S. Simbula, G. Paganin, M. Miglioretti</i></p> <p>Nuove tecnologie: accettazione e benessere psicologico tra smart-working, app ed esoscheletri <i>M.G. Mariani, L. Pietrantoni, S. Zappalà</i></p>
<p><b>9:30 – 11:00</b> <b>Aula 4 - C2</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione parallela: Comportamenti di lavoro nei diversi contesti organizzativi</b> <i>Chair: L. Filosa</i></p>

	<p>L'influenza dell'autoefficacia emotiva, sociale e lavorativa sui comportamenti di cittadinanza organizzativa <i>L. Filosa, G. Alessandri</i></p> <p>Effetti sui collaboratori dell'identificazione con l'organizzazione determinata del tipo di clima etico <i>D. Pietroni, M. Teresi, M. Barattucci, V.A. Giannella, S. Pagliaro</i></p> <p>La promozione dei comportamenti di lavoro innovativi attraverso la gestione delle conoscenze: il ruolo dell'Organizational Trust e dell'Organizational Career Growth <i>A.A. Scalera, A. Manuti</i></p> <p>Il valore aggiunto sociale delle organizzazioni non profit. Concettualizzazione e misurazione <i>T. Mannarini, C. Talò, G. D'Aprile, E. Ingusci</i></p> <p>Validazione ed adattamento della versione italiana dell'Organization Safety Climate Inventory <i>S. Platania, A. Paolillo, S. Silva</i></p>
--	---

<p><b>11:00 – 11:30</b> Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo</p>	<p><b>Coffee Break</b></p>
---	----------------------------

<p><b>11:00 – 11:30</b> Piano interrato Ed.5 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione poster</b></p>
---	-------------------------------

<p><b>11:30 – 13:00</b> <b>Aula 2 - B1</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Simposio: Neuroscienze applicate alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni: riflessioni del neuromanagement e nuove prospettive di ricerca</b> <i>Chair: V. Russo</i> <i>Discussant: G. Scaratti</i></p> <p>Le neuroscienze applicate alle risorse umane: un caso applicativo <i>V. Russo, M. Zito, G. Gabrielli</i></p> <p>Neuroscienze e colore: un aiuto per performance e benessere <i>V. Russo, M. Bilucaglia, R. Circi, A. Fici, M. Zito</i></p> <p>La mindfulness come risorsa per il benessere individuale <i>M. Zito, L. Colombo, V. Sommovigo, I. Setti</i></p> <p>Teacher Mindfulness: uno studio della mindfulness come risorsa psicologica per il benessere occupazionale degli insegnanti <i>G. Guidetti, S. Viotti, L. Colombo, R. Badagliacca, D. Converso</i></p> <p>Il ruolo del coraggio nelle organizzazioni: workplace courage e i comportamenti "prosocial rule breaking"</p>
---	---

*P. Magnano, G. Santisi, A. Zammitti, R. Zarbo*

**Simposio: Il contributo dei diary studies nella ricerca su stress e benessere nei luoghi di lavoro**

*Chair: C. Balducci*

*Discussant: F. Fraccaroli*

Sei scale per valutare lo stress lavoro-correlato con il metodo experience sampling: proprietà psicometriche ed esempi di applicazioni

*L. Menghini, C. Balducci, M. Pastore, M. Sarlo*

**11:30 – 13:00**

**Aula 3 - B2-B3**

Ed. 6 Studium  
2000

Il ruolo dei fattori contestuali nello sviluppo del workplace bullying: uno studio diario settimanale

*M. Vignoli, C. Balducci, D. Guglielmi, F. Fraccaroli*

Lo spillover giornaliero tra soddisfazione lavorativa e soddisfazione di vita: il ruolo moderatore dell'inerzia emotiva

*E. De Longis*

Metodi alternativi nell'analisi dei dati di diario: Vantaggi, svantaggi e raccomandazioni

*G. Alessandri, P. Candreva*

Studio diario quotidiano sulla relazione tra workaholism e pressione sanguigna

*C. Balducci, S. Toderi, P. Spagnoli*

**Sessione Parallela: Pratiche di ricerca organizzativa, di HRM e forme di rivoluzione digitale: big data e realtà virtuale**

*Chair: A. Manuti*

Rivoluzione digitale e nuovi profili HRM

*S. Ivaldi, E. Fregnan, G. Scaratti*

Quarta rivoluzione industriale, nuove forme di HRM e generazioni di valore. Il progetto e.DO di Comau

*E. Fregnan, S. Ivaldi, G. Scaratti*

**11:30 – 13:00**

**Aula 4 - C2**

Ed. 6 Studium  
2000

Sfide per l'adozione e l'utilizzo dei big data in psicologia del lavoro e delle organizzazioni

*D. Giusino, F. Fraboni, M. De Angelis, L. Pietrantonio*

L'impatto delle pratiche HRM sui comportamenti organizzativi: il ruolo di mediatore dell'interfaccia famiglia-lavoro

*A. Manuti, A. De Simone, L. Giancaspro*

Realtà virtuale e training per la gestione dello stress nelle organizzazioni

*A. De Carlo, F. Carluccio, P. Benevene, D. Mora, M. Fucile*

<p><b>13:00 – 14:00</b> Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo</p>	<p><b>Lunch</b></p>
<p><b>13:00 – 14:00</b> Piano interrato Ed.5 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione poster</b></p>

<p><b>14:00 – 15:40</b> <b>Aula 2 - B1</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Simposio: Metodologie e Modelli per un Orientamento Strategico in Università. Sessione 1 – Sostenere la carriera accademica</b> <i>Chair: D. Guglielmi</i> <i>Discussant: A. Di Fabio</i></p> <p>“Così diversi da sembrare uguali”. Un approccio multilaterale allo studio di adattatività e adattability negli studenti universitari <i>R. Chiesa, G. Mazzetti, M.G. Mariani, D. Guglielmi</i></p> <p>Predittori ed esiti della performance accademica <i>A. Bruno, R. Chiesa, M. Cortini, A. Manuti</i></p> <p>Il potenziamento del comportamento di studio e delle abilità trasversali in ambito universitario: uno studio sull'efficacia dei percorsi di orientamento e tutorato <i>A. Manuti, M.L. Giancaspro, G. Coppola, D. Bafunno, T. Lanciano</i></p> <p>Il ruolo della socializzazione accademica nella soddisfazione e identificazione degli studenti: uno studio longitudinale in due tempi di rilevazione <i>P. Spagnoli, M.L. Farnese, S. Livi</i></p> <p>È possibile potenziare le soft-skill attraverso un percorso on-line? La valutazione di Passport.Unito <i>C. Ghislieri, F. Emanuel, P. Ricchiardi, M. Martini, F. Bosio</i></p>
---	---

<p><b>14:00 – 15:40</b> <b>Aula 3 - B2-B3</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione Parallela: Workaholism e burnout</b> <i>Chair: D. Girardi</i></p> <p>Un caso specifico di burnout professionale: il burnout dei preti nel lavoro pastorale <i>G. Crea</i></p> <p>Salute psicologica correlata al lavoro dei sacerdoti. Il ruolo delle caratteristiche personali, lo scopo nella vita e le esperienze spirituali <i>J.J. Swaminathan, G. Crea</i></p> <p>Effetti di moderazione del carico di lavoro tra perfezionismo e workaholism: uno studio longitudinale <i>A. Falco, D. Girardi, B. Barbieri, N.A. De Carlo</i></p> <p>Il ruolo del workaholism nella relazione tra carico lavorativo e performance: essere perfezionisti ed engaged può fare la differenza? <i>L. Scafuri Kovalchuk, C. Buono, C. Balducci, M.A. Clark, P. Spagnoli</i></p>
--	---

	<p>Flessibilità psicologica e Mindfulness come fattori predittivi di benessere fisico e psicologico: una ricerca su operatori sanitari <i>T. Ramaci, D. Bellini, G. Santisi</i></p>
<p><b>14:00 – 15:40</b> <b>Aula 4 - C2</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Tavola rotonda: Il contesto sanitario tra nuove sfide e prospettive: quale risposta della Psicologia delle Organizzazioni all'evoluzione della domanda e dell'offerta di salute nelle società occidentali?</b> <i>Chair: G. Graffigna, D. Converso, V. Capone</i> <i>Discussant: A.C. Bosio, F. Fraccaroli</i></p> <p>Partecipazione dei pazienti, equità dell'accesso nei processi di cura e gestione dei processi di trasformazione innovativa: implicazioni professionali e dinamiche di relazione con i consumatori</p> <p>La formazione degli psicologi tra psicologia della salute e psicologia per le organizzazioni e promozione del ruolo dello psicologo nelle organizzazioni sanitarie</p> <p>Vincoli organizzativi, promozione della partecipazione e ruolo degli psicologi</p> <p>Valutare la sostenibilità e gli esiti di servizi co-prodotti con i pazienti approcci e sfide di un processo multidisciplinare e multistakeholder</p> <p><i>Invited speakers: G. Scaratti, L. Vecchio, M. Miglioretti, S. Gilardi, C. Guglielmetti, A. Bruno</i></p>
<p><b>15:40 – 16:00</b> Piano Interrato Ed.5 Studium 2000</p>	<p><b>Coffee Break</b></p>
<p><b>15:40 – 16:00</b> Piano interrato Ed.5 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione poster</b></p>
<p><b>16:00 – 17:30</b> Aula 7 Ed.6 Studium 2000</p>	<p><b>Tavola rotonda: Le trasformazioni del lavoro e le nuove esigenze delle organizzazioni nel Salento</b></p>
<p><b>17:15 – 19:00</b> Aula 4 Ed.6 Studium 2000</p>	<p><b>Meeting con E. Demerouti per studenti e dottorandi "Work and organizational psychology: suggestions and ideas for future research"</b></p>
<p><b>17:30 – 19:00</b> Aula 7 Ed.6 Studium 2000</p>	<p><b>Assemblea di Sezione</b></p>
<p><b>19:15</b></p>	<p><b>Cena sociale presso Oasi Quattro Colonne - Santa Maria al Bagno, Nardò.</b> (ritrovo alle 19.15 presso piazza Carmelo Bene per il trasporto con l'autobus CSM Tour)</p>

## Sabato 28 Settembre 2019

<p><b>9:00 – 10:30</b> <b>Aula 2 - B1</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Simposio: Metodologie e Modelli per un Orientamento Strategico in Università. Sessione 2 – Accompagnare la transizione al lavoro</b> <i>Chair: C. Ghislieri</i> <i>Discussant: A. Di Fabio</i></p> <p>Risorse personali e benessere sociale per gli studenti universitari: il ruolo dell'occupabilità e della ricerca di sfide durante l'esperienza accademica <i>E. De Carlo, E., Ingusci, A. Catalano, A., Madaro, D. Ingrosso, F. Signore, G.M. Gioia, M. Panareo, L. Brocca, M.C. Manna</i></p> <p>Percezione di autoefficacia nel proprio sviluppo professionale: transizione università mondo del lavoro <i>B. Barbieri, L. Dal Corso, M.L. Farnese, A. De Carlo, F. Carluccio, L. Usai</i></p> <p>Percezione di autoefficacia nel proprio sviluppo professionale: transizione università mondo del lavoro <i>A. Bruno, C. Montanato, G. Dell'Aversana</i></p> <p>Il ruolo del Protean Career Orientation nella transizione dall'Università al mondo del lavoro: uno studio su un gruppo di studenti universitari <i>C. Panari, L. Caricati, M. Ieva, A. Medioli, C. Ferrari</i></p>
<p><b>9:00 – 10:30</b> <b>Aula 3 - B2-B3</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione Parallela: Nuove forme di lavoro e qualità della vita lavorativa</b> <i>Chair: A. Gragnano</i></p> <p>Interferenze e conflitti tra vita personale e lavorativa: smartworker e lavoratori tradizionali a confronto <i>P. Menatta, L. Borgogni, C. Consiglio, G. Colantonio</i></p> <p>Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata in gruppi di lavoro supervisionati: risultati di un esperimento in laboratorio <i>A. Dal Forno, U. Merlone</i></p> <p>Insicurezza e precarietà possono nuocere gravemente alla salute: uno studio sui lavoratori a tempo determinato <i>A. Callea, F. Urbini, S. Trinca, A. Lo Presti, A. Chirumbolo</i></p> <p>Non tutto il lavoro agile è oro. Misura ed analisi degli effetti delle diverse modalità di applicazione del lavoro agile <i>A. Gragnano, B. Cucchi, M. Miglioretti</i></p>
<p><b>9:00 – 10:30</b> <b>Aula 4 - C2</b></p>	<p><b>Sessione Parallela: Misure e metodi per le healthy organizations</b> <i>Chair: L. Avanzi</i></p>

<p>Ed. 6 Studium 2000</p>	<p>La qualità della vita lavorativa nel contesto universitario italiano: primi passi per la validazione del questionario per il personale docente <i>F. Signore, E. Ingusci, M. Brondino, Q@L Gruppo tematico AIP</i></p> <p>Organizzazioni del futuro e sostenibilità: come promuovere l'impegno per qualità ed ambiente <i>L. Dal Corso, D. Girardi, A. Di Sipio, S. Rapisarda, A. Falco</i></p> <p>Crisi di replicabilità o crisi di fiducia? <i>L. Avanzi, S. Sulpizio</i></p>
-------------------------------	--

<p><b>10:30 – 11:00</b> Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo</p>	<p><b>Coffee Break</b></p>
---	----------------------------

<p><b>11:00 – 12:30</b> <b>Aula 2 - B1</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione Parallela: Cultura, leadership e processi di negoziazione</b> <i>Chair: V. Sommovigo</i></p> <p>Il successo dell'espatrio: il ruolo di intelligenza culturale e adattamento cross-culturale nel determinare le prestazioni efficaci <i>V. Sommovigo, I. Setti, C. Bernuzzi, P. Argentero</i></p> <p>Ritorsione nel gioco dell'Ultimatum <i>A. Dal Forno, U. Merlone</i></p> <p>La coesione di gruppo in relazione ad alcune dimensioni identitarie e di leadership: uno studio multilivello sugli infermieri <i>P. Gatti, C.G. Cortese, M. Clari, A. Caputo, G. Garzaro, V. Dimonte, R.G. Lord</i></p> <p>Insegnanti che apprendono. Il ruolo dei fattori organizzativi sulla progettazione didattica e il transfer of training <i>G. Mazzetti, A. Ciani</i></p> <p>Leadership etica e affective commitment. Uno studio preliminare sulla mediazione della compassion ricevuta <i>I. Buonuomo, P. Benevene</i></p>
---	---

<p><b>11:00 – 12:30</b> <b>Aula 3 - B2-B3</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione Parallela: Capitale sociale, employability, engagement e relazioni</b> <i>Chair: E. Perinelli</i></p> <p>Il ricambio generazionale nelle imprese cooperative: una ricerca qualitativa <i>K. De Luca, M. Petruzzelli, A. Manuti</i></p> <p>Engagement &amp; Sailing – Ricerca e intervento sugli studenti del Sailing Team del Politecnico di Torino <i>I. Calaon, M. Carbone, M., Giuliano, A. Vivace</i></p>
--	--

	<p>Integrare alcuni approcci teorici all'occupabilità: uno studio con studenti universitari <i>G. Petruzziello, R. Chiesa, M.G. Mariani, D. Guglielmi</i></p> <p>La teoria del sociometro dell'autostima nella ricerca organizzativa: rassegna sistematica e contributo empirico <i>E. Perinelli, G. Alessandri, G. Cepale, F. Fraccaroli</i></p>
<p><b>11:00 – 12:30</b> <b>Aula 4 - C2</b> Ed. 6 Studium 2000</p>	<p><b>Sessione Parallela; Stress, mobbing e misure correttive per la promozione del benessere</b> <i>Chair: S. Fadda</i></p> <p>Stress! Uno studio esplorativo sulle caratteristiche psicologiche distintive in un'ottica di promozione tra vigili del fuoco, polizia municipale e dipendenti amministrativi <i>M. Tommasi, M.M. Conte, A. Carrieri, A. Fermani</i></p> <p>Associazioni sistematiche tra esposizione a stressor organizzativi, stress percepito e disturbi fisici, in un campione di agenti della polizia locale <i>F. Marcatto, K. Orrico, F. Larese Filon, D. Ferrante</i></p> <p>Il modello JDCS ed il mobbing in un campione di colletti blu: ambienti salutarie e decent work <i>G.L. Finstad, M. Piccioli, G. Giorgi</i></p> <p>La formazione per la prevenzione del rischio psicosociale in Università e l'utilizzo dei modelli grafici per la valutazione approfondita <i>S. Fadda, A. Abbruzzo, G. Solinas</i></p> <p>Il ruolo del food engagement nelle scelte di acquisto dei prodotti biologici <i>G. Castellini, M. Savarese, E. Lozza, G. Graffigna</i></p>
<p><b>12:30 – 13:00</b> Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo</p>	<p align="center"><b>Consegna premi, saluti e chiusura del congresso</b></p>



# **ELENCO dei CONTRIBUTI PRESENTATI**

**(in ordine di programma)**

**GIOVEDÌ 26 SETTEMBRE 2019****Aula 7 - A1 Ed. 6 Studium 2000, ore 14:30 – 15:30***Keynote***A resource-driven approach to change and innovation in organizations**

Evangelia Demerouti  
Eindhoven University of Technology, The Netherlands

Innovations and changes on ways of working will form a crucial part in restructuring the organization. Innovations are important in sustaining a competitive advantage. The speed with which a company can innovate has become a second important asset. For successful implementation of an innovation, employees must be willing to work with the innovation. Such a company change is however not easy because of heritage of resources and organisational culture. Just developing smart and successful innovations is therefore not enough. The willingness of employees to change with innovations or organizational changes can be defined as adaptive performance. Modern work is frequently characterized by jobs where adaptive performance is crucial for employees to succeed in light of new or altered task demands. Adaptive performance seems an important pre-requisite for successful implementation of an innovation by employees. While employees have traditionally been viewed as ‘resisting’ elements in the change process, positive psychology has put emphasis on facilitating the adaptation process by creating willingness to change. The presentation will focus on the importance of psychosocial resources as facilitators of change and innovation including both contextual (e.g. change information and relationship with supervisor) and personal resources (e.g. meaning making). Leaders and colleagues are further discussed as important sources of resources influencing adaptive performance of employees. Taking a bottom-up perspective for change and innovation, the role of individual proactivity in the form of job crafting will be combined with top-down change implementation. Job crafting represents less formalized ways through which change and innovation are initiated by employees themselves as it means the physical and cognitive changes individuals make in the task or relational boundaries of their work. In this way, job crafting can help employees fit change and innovation in their daily work. Finally, the presentation will conclude with discussing evidence of training interventions aimed at stimulating effective job crafting behaviours that triggered adaptive performance in various organizational contexts.

**Aula 7 - A1 Ed. 6 Studium 2000, ore 15:30 – 16:00**

### *Young Keynote*

#### **Engagement in healthcare and participatory medicine: new scenarios and professional opportunities for organizational psychologists**

Serena Barello  
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

The care demand is deeply mutated in quantity and quality, so that a radical change in the way the care demand is managed is now needed in contemporary medicine. Many factors are pushing healthcare systems forward to find new organizational and relational forms that might be much more effective and efficient in the dialectical interaction among professionals and patients/consumers. These factors include the emergence of new care needs related to chronic and degenerative diseases, the progressive ageing of population, the availability of new technology and easy-to-access health information, the differentiation of patients and caregivers' care needs, in a context of less-than-optimal human and financial resources. Taking care effectively of these factors and changes is warranted to promote a more sustainable and equitable healthcare system. Such changes represent a global social and economic challenge and they are also putting at risk the potentials of providing adequate solutions for the psychological well-being, the job satisfaction and the organizational commitment of healthcare professionals, which are now required to revise their traditional roles with respect to patients/consumers. According to recent studies, HCPs reported that a patient engagement-oriented approach to the patient care has implied deep changes for their professional identity (Barello et al., 2018). In such studies, HCPs referred that, unless the value of engaging patients is almost clear, this shift of paradigm is hard to be incorporated in routine practice because HCPs are mainly trained and socialized in an approach to care based on the treatment of the symptoms – often in acute settings. On the other hand, the role of professionals' practices and cultures, together with the level of professionals' work engagement, and organizational commitment has been demonstrated to be crucial variables in sustaining the patients' choice to engage actively in their own health management (Graffigna & Barello, 2018).

In order to take care of these global challenges, healthcare systems worldwide are starting to incorporate new organizational and relational models of professional-patient interaction, inspired by the paradigm of participatory medicine. To address this requirement, research has shown the importance of adopting a psycho-social vision of the patient engagement process (i.e. PHE model) for an innovative "patient-health professional relational agenda" able to sustain an engagement-sensitive approach to care (Barello et al, 2015).

Participatory medicine moves from the recognition that the engagement of all the stakeholders involved in the healthcare system is key to successful outcomes and organizational performance (Graffigna, Barello et al. 2017). On the one hand, the patients are active players and participate in the healthcare decision making process. On the other hand, this paradigm also requires the practitioners to reframe their professional roles and identity. In other words, while healthcare policies are driving the transition to an engagement-based system of public health clinicians are required to acquire new knowledges and skills which may enable them to effectively manage the new demand of

care. This “imperative” has been confirmed by the recommendations developed by the Italian Consensus Conference for Patient Engagement (Graffigna, Barelo et al., 2017) and innovative trainings are warranted to socialize health professionals to this approach (Barelo et al., 2017).

The present contribution is aimed at discussing how this changing scenario may open new perspectives for the organizational psychologist – and for the psychological professional in general. Specifically, the potential role of the psychologist as a mediator between the need of actively involved patients and the request of providing healthcare professionals adequate knowledge and skills will be highlighted. In other words, the organizational psychologist may be key in sustaining a dynamic and dialectical exchange among the involved stakeholders (professionals, patients/consumers, organizations) and in promoting a beneficial integration of different cultures and values into new relational models and organizational framework inspired by an “ultra-disciplinary” approach. Thus, the contemporary challenges posed by the healthcare system can be an unprecedented opportunity for the organizational psychology field to catalyze the transition to a new cultural paradigm in healthcare, characterized by the overcoming of an individualistic logic and the incorporation of social and systemic perspective that could be the basis for an effective dialogue between expert (i.e. professionals) and lay (patients/consumers) actors, the “inside” and the “outside” of healthcare organizations.

**Aula 2 - B1 Ed. 6 Studium 2000, ore 16:30 – 18:00**

## **SIMPOSIO**

### **Successo di carriera e qualità della vita lavorativa. Il ruolo dell'occupabilità e di altre risorse psicosociali emergenti**

*Chair:*

Alessandro Lo Presti\*

*Discussant:*

Antonino Callea\*\*

\* *Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Caserta*

\*\* *Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma*

La letteratura recente (Spurk, et al., 2019) sottolinea l'importanza di un numero molto ampio di risorse (e.g., fattori individuali) - tra le quali possiamo sicuramente annoverare l'occupabilità - e dinamiche (e.g., storia lavorativa) psicosociali come potenziali antecedenti del successo sia oggettivo che soggettivo di carriera. Inoltre, gli sviluppi più recenti nell'ambito dello studio delle carriere enfatizzano aspetti come le transizioni psicosociali (e.g., la transizione università-lavoro; vedi anche career shock: Akkermans, et al., 2018), lo studio di popolazioni peculiari (e.g., freelance, donne manager), il ricorso a metodologie qualitative, nonché la necessità di una valutazione più globale del successo di carriera (i.e., sustainable career: De Vos, et al., 2018) che includa altri indicatori come il benessere e la soddisfazione lavorativa.

I cinque contributi inseriti in tale simposio restituiscono un quadro d'insieme aggiornato della ricerca su tali argomenti da un lato condividendo, in modo differenziale, l'intreccio di tre diversi fil rouge: l'occupabilità, lo sviluppo e il successo di carriera, dall'altro sviluppando in maniera originale delle peculiari linee di ricerca che permetteranno di riflettere sulla varietà di risorse e dinamiche in gioco, offrendo altresì uno spaccato dei più promettenti sviluppi futuri su tali temi.

Il contributo di Manuti e Giancaspro esplora il significato della carriera in relazione all'occupabilità, e si caratterizza per un originale approccio di ricerca di tipo qualitativo.

Il contributo di Molino, Dolce e Wodociag affronta, in un'ottica comparativa Italia-Francia, lo studio del ruolo di mediazione dell'occupabilità tra una serie di risorse e domande lavorative da un lato e la soddisfazione lavorativa dall'altro.

Il contributo di Chiesa esplora le relazioni tra motivazione, networking e successo di carriera su di un campione peculiare: donne che occupano posizioni dirigenziali.

Il contributo di Mazzetti approfondisce la relazione tra percezione di occupabilità dei neolaureati, variabili legate alla pianificazione della carriera, risorse personali e interpersonali.

Infine, il contributo di Lo Presti, Magrin e Ingusci affronta lo studio delle relazioni time-lagged tra una serie di variabili antecedenti, occupabilità come mediatore, e successo di carriera.

**Parole chiave:** Occupabilità, successo di carriera, networking, neolaureati, soddisfazione lavorativa, risorse psicosociali, qualità lavorativa

## **La costruzione discorsiva dell’employability nei lavoratori maturi: un’indagine qualitativa sul late career management**

*Amelia Manuti, Maria Luisa Giancaspro*

*Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università di Bari*

*Introduzione.* L’employability rappresenta un fattore strategico nella gestione della carriera sia in un’ottica individuale che organizzativa. La maggior parte delle ricerche si è concentrata sui giovani lavoratori all’inizio della propria esperienza professionale o in fase di consolidamento della stessa, tuttavia questo costrutto risulta rilevante anche i lavoratori che hanno già acquisito expertise e vantano una più lunga anzianità di servizio (De Vos, Dewettinck e Buyens, 2009), i cosiddetti lavoratori maturi. *Obiettivi.* L’obiettivo del contributo è stato quello di indagare come si costruisce discorsivamente il significato della carriera in relazione al tema dell’employability.

*Metodo.* Sono state condotte interviste in profondità con un gruppo di 10 lavoratori “maturi” (età media 49,2), dipendenti di un Istituto di Vigilanza situato in provincia di Bari. I temi indagati hanno riguardato l’orientamento all’occupabilità (employability orientation), la disponibilità a lasciarsi coinvolgere in attività finalizzate a potenziare la propria occupabilità (employability activities), la percezione di vivere un contesto organizzativo orientato a potenziare l’occupabilità dei dipendenti (employability culture) ed infine la percezione di insicurezza lavorativa (job insecurity).

*Risultati.* I dati raccolti sono stati sottoposti ad analisi del discorso al fine di rintracciare i nuclei tematici più rilevanti nella rappresentazione cognitiva e nella costruzione discorsiva della propria esperienza professionale. I risultati mostrano interessanti opportunità di riflessione teorica sui costrutti indagati attraverso la prospettiva qualitativa ed utili indicazioni operative in termini di late career management. *Limiti.* Tra i limiti dello studio si segnala la natura “situata” dei dati raccolti riferiti ad un campione specifico non generalizzabile.

**Parole chiave:** Employability, job insecurity, discourse analysis

---

## **Ottimizzazione e anticipazione dello sviluppo di competenze nel modello richieste-risorse: uno studio cross-culturale in Francia e in Italia**

*Monica Molino<sup>1</sup>, Valentina Dolce<sup>2</sup>, Sophie Wodociag<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino e Laboratoire Interuniversitaire des Sciences et de l’éducation et de la Communication, Université de Haute-Alsace – Mulhouse (Francia)*

<sup>3</sup>*Centre de Recherche en Gestion des Organisations, Université de Haute-Alsace, Mulhouse (Francia)*

*Introduzione.* Il concetto di *employability* ha recentemente attratto l’interesse dei ricercatori in virtù delle trasformazioni del mercato e delle competenze richieste. L’*employability* è stata definita (Fugate et al., 2004) come una forma di adattabilità proattiva che consiste in tre dimensioni: l’identità di carriera, l’adattabilità personale, e il capitale umano e sociale. Il modello richieste-risorse è stato utilizzato come quadro teorico di riferimento. *Obiettivi.* Lo studio intende analizzare il ruolo mediatore di una dimensione specifica dell’*employability*: l’ottimizzazione e anticipazione dello sviluppo di competenze (Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006). Lo studio propone di verificare la mediazione di questa variabile fra il supporto del supervisore, la chiarezza di ruolo, le richieste cognitive e la resistenza all’adattamento tecnologico da una parte, e la soddisfazione lavorativa dall’altra. *Metodo* Un campione di 451 lavoratori (221 italiani e 230 francesi) ha completato un questionario self-report. Sono state previste le seguenti analisi: descrittive, correlazioni, analisi della varianza, misure di invarianza, FULL MG-SEM (SPSS25 e Mplus 7). *Risultati.* Lo studio ha fatto

emergere delle differenze tra Francia e Italia ( $\chi^2(351) = 481, 227; p = .00; RMSEA = .04 (.03; .05); CFI = .96; TLI = .96; SRMR = .06$ ). Il supporto da parte del supervisore è positivamente associato alla soddisfazione lavorativa, tuttavia solo nel caso francese la dimensione dell'employability media la relazione. La mediazione parziale è confermata, per entrambi i campioni, nel caso delle richieste cognitive, lette come richieste sfidanti. Infine la relazione negativa fra resistenza all'uso di nuove tecnologie e soddisfazione è totalmente mediata. *Limiti.* Numerosità dei sotto-campioni; disegno cross-sectional; dati self-report. *Aspetti innovativi.* Si tratta di uno studio cross-culturale che indaga la soddisfazione lavorativa considerando la mediazione di una dimensione dell'employability ancora poco indagata in letteratura e considerando, alla luce delle attuali trasformazioni del mercato, l'uso delle tecnologie.

**Parole chiave:** Employability, soddisfazione, modello richieste-risorse

---

### **Motivazione, networking e successo soggettivo di carriera in un gruppo di donne dirigenti**

Rita Chiesa<sup>1</sup>, Judith Volmer<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

<sup>2</sup> Department of Psychology, University of Bamberg

*Introduzione.* Nelle ultime due decadi, un crescente numero di studi si è focalizzato sul successo soggettivo di carriera, inteso come il giudizio soggettivo che le persone danno ai propri risultati di carriera (Ng, Eby, Sorensen, e Feldman, 2005). Questa dimensione del successo, spesso misurata come soddisfazione per la carriera, ha dimostrato di essere associata a numerose risorse di tipo personale e contestuale (Ng e Feldman, 2014) e viene considerata un indicatore importante per lo studio delle “carriere al femminile”. *Obiettivi.* Il presente studio intende esplorare la relazione tra motivazione, networking e soddisfazione per la carriera in un gruppo di donne che occupano posizioni dirigenziali nel settore pubblico o nel settore privato. *Metodo.* Lo studio è di tipo trasversale ed ha coinvolto 144 donne dirigenti nel settore pubblico (43,1%) o nel settore privato (56,9%). L'età media è di 47,46 (DS=7,70). Le partecipanti occupano l'attuale posizione lavorativa in media da 12,74 anni (DS=9,54). Il 48,6% possiede il diploma, il 42,4% la laurea ed il 9% la licenza media. *Risultati.* I risultati confermano l'importanza della motivazione e del networking nella definizione del successo soggettivo di donne con posizioni dirigenziali. In particolare, dimostrano l'interazione tra la motivazione alla carriera, intesa come career identity, career insight e career resilience (King, 1999) e il networking nel definire il successo soggettivo di carriera. *Limiti.* La ridotta numerosità del campione e il disegno di ricerca trasversale richiedono ulteriori ricerche future per confermare i risultati. *Aspetti innovativi.* L'approfondimento del ruolo del networking nel modulare la relazione tra motivazioni e soddisfazione per la propria carriera rappresenta un aspetto importante per gli studi sulla carriera al femminile.

**Parole chiave:** Successo di carriera soggettivo, motivazione alla carriera, networking, donne

---

### **Le difficoltà che si padroneggiano sono occasioni vinte! Il ruolo di employability e risorse dei neolaureati nella ricerca di lavoro**

Greta Mazzetti<sup>1</sup>, Dina Guglielmi<sup>1</sup>, Rita Chiesa<sup>2</sup>, Marco G. Mariani<sup>2</sup>, Beatrice I.J.M. Van der Heijden<sup>3,4,5</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

<sup>3</sup> Radboud University Nijmegen, Institute for Management Research, Department SHRM, P.O. Box 9108, 6500 HK Nijmegen, the Netherlands.

<sup>4</sup> Open University of the Netherlands, Heerlen, the Netherlands

<sup>5</sup> Kingston University, London, UK

*Introduzione.* Data l'incertezza del mercato del lavoro attuale e il tasso di disoccupazione nell'Unione Europea, l'obiettivo principale della ricerca nel campo della gestione della carriera è quello di esplorare come le persone si adeguano costantemente al fine di rimanere occupabili e gestire i vincoli complessi che caratterizzano i loro ecosistemi personali, professionali, sociali e familiari. In particolare, i giovani incontrano difficoltà consistenti nell'ottenere la prima occupazione: in particolare, nel 2018 Eurostat indica che il tasso di occupazione a tre anni dalla laurea in Italia è pari al 58%, mentre la media europea tocca l'82.7%. *Obiettivi.* Lo scopo del presente studio è quello di approfondire la relazione tra percezione di occupabilità dei neolaureati, variabili di pianificazione della carriera (es. adattabilità), risorse personali (es. autoefficacia) e interpersonali (es. political skills). *Metodo.* Lo studio ha coinvolto N= 5,000 laureati di una Università del Nord Italia. Per la maggior parte si tratta di donne (63.9%) con precedenti esperienze lavorative (78.7%). Le ipotesi sono state testate usando modelli di mediazione ed effetti di interazione. *Risultati.* I risultati ottenuti hanno rivelato che le caratteristiche individuali e interpersonali sono significativamente associate ad una più elevata percezione di occupabilità e aspettative circa i risultati di ricerca del lavoro dei laureati. *Limiti.* Nel presente studio l'occupabilità è stata misurata come aspettativa dei partecipanti di trovare un impiego, anziché usando misure oggettive di successo nella ricerca di lavoro. Un ulteriore limite risiede nell'utilizzo di dati trasversali. *Aspetti innovativi.* Questo studio costituisce un valido contributo alla comprensione di quegli aspetti specifici relativi alla pianificazione della carriera, alle risorse personali e ai comportamenti interpersonali, che possono migliorare la persistenza dei neolaureati nelle attività di ricerca di lavoro e, di conseguenza, avere un impatto positivo sull'esito delle attività di ricerca di un impiego.

**Parole chiave:** Occupabilità, risorse, gestione della carriera, career planning

---

### **L'occupabilità come bussola per il successo di carriera: un'indagine time-lagged sui suoi principali antecedenti ed esiti**

Alessandro Lo Presti<sup>1</sup>, Maria Elena Magrin<sup>2</sup>, Emanuela Ingusci<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli studi della Campania “Luigi Vanvitelli”

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano – Bicocca

<sup>3</sup> Dipartimento di Storia, Società e studi sull'uomo, Università del Salento

*Introduzione.* I continui cambiamenti di ordine socio-economico e quindi organizzativo seguitano a impattare le carriere in termini di maggiori flessibilità, precarietà ed imprevedibilità. In tale scenario, essere occupabili può fare la differenza in termini di successo occupazionale. Tuttavia, sono pochi gli studi che esaminano contemporaneamente, in un'ottica quindi processuale, antecedenti ed esiti dell'occupabilità. *Obiettivi.* Finalità dello studio è stata quella di verificare gli assunti causali ipotizzati nel modello sull'occupabilità proposto da Lo Presti e Pluviano (2016), verificando le associazioni dell'occupabilità con diversi cluster di predittori, e il successo di carriera come esito finale. *Metodo.* Lo studio condotto è di tipo time-lagged con le variabili antecedenti valutate al tempo 1, l'occupabilità al tempo 2, e il successo oggettivo e soggettivo di carriera al tempo 3. Il campione iniziale era composto da 1288 lavoratori dipendenti. Di questi, 680 hanno completato la seconda rilevazione, e 600 la terza e ultima raccolta dati (tasso di risposta = 53,4%). Le associazioni tra le variabili sono state esaminate mediante modelli di equazioni strutturali. *Risultati.* L'occupabilità ha mediato la relazione tra core self-evaluations, personalità proattiva, livello educativo da un lato, e successo soggettivo di carriera dall'altro. Per quanto riguarda il successo oggettivo di carriera, l'occupabilità ha mediato l'effetto di core self-evaluations e personalità proattiva. *Limitazioni.* Uso di un questionario self-report, campionamento di convenienza. *Aspetti innovativi.* Il successo della carriera è stato valutato attraverso le sue diverse sfaccettature (soggettivo e oggettivo), differenziando così tra due variabili che troppo spesso sono state utilizzate in modo intercambiabile. Inoltre, lo studio delle relazioni tra le variabili ha importanti ricadute sia dal punto di vista individuale (con un focus



sull'autovalutazione e la promozione della propria occupabilità) che da quello organizzativo (con un interesse alle azioni di formazione e consulenza finalizzate a promuovere nuove pratiche per l'avanzamento di carriera).

**Parole chiave:** Occupabilità, successo di carriera, core self-evaluations, personalità proattiva

**Aula 3 - B2 - B3 Ed. 6 Studium 2000, ore 16:30 – 18:00**

***Sessione Parallela***  
***Il benessere psicosociale nei contesti sanitari:***  
***aspetti etici e culturali e variabili personali***

*Chair:*

Giuseppina Dell'Aversana

Dipartimento di Scienze delle Formazione, Università degli Studi di Genova

**Sviluppare pratiche di equità e competenza culturale nei servizi sanitari. Uno studio di caso qualitativo**

*Giuseppina Dell'Aversana, Andreina Bruno*

*Dipartimento di Scienze delle Formazione, Università degli Studi di Genova*

*Introduzione.* Rispondere in maniera equa ai bisogni di una popolazione sempre più diversificata e a rischio di esclusione sociale e discriminazione è un'importante sfida dei servizi sanitari. La competenza culturale (CC) si è diffusa come costrutto per orientare le pratiche dei servizi e dei professionisti e promuovere equità verso l'utenza di "diversa" origine. Tuttavia, cosa si intenda per CC, in termini di dimensioni e strategie efficaci, è ancora oggetto di dibattito, mentre l'implementazione sembra frammentaria.

*Obiettivi.* Attraverso una prospettiva multilivello, la presente ricerca ha l'obiettivo di esplorare le pratiche organizzative di CC, approfondendo a) la loro percezione a livello manageriale e a livello frontline; b) le barriere e i facilitatori alla loro implementazione.

*Metodo.* È stato condotto uno studio qualitativo adottando la metodologia dello studio di caso e i dati sono stati raccolti attraverso fonti differenti in 5 organizzazioni sanitarie: interviste individuali e di gruppo a figure manageriali o con responsabilità su progetti di CC (n=21) e al personale frontline dello stesso servizio (n=9); documenti scritti raccolti dal sito aziendale o forniti dai partecipanti (n=35). Il materiale è stato analizzato tramite analisi tematica.

*Risultati.* I risultati mostrano alcune strategie centrali ricorrenti di gestione organizzativa (la mediazione culturale dedicata, la formazione degli operatori, la collaborazione inter-organizzativa e l'uso di dati sull'utilizzo dei servizi). Tuttavia, si evidenziano differenze nel modo in cui la CC è concepita e percepita come priorità organizzativa nei diversi contesti e fra i livelli organizzativi. I dati sottolineano l'importanza dell'integrazione fra le pratiche dei diversi attori dell'organizzazione, attraverso un processo continuo e conflittuale.

*Limiti.* Data la numerosità del campione sono utili approfondimenti per garantire maggiore generalizzabilità dei risultati.

*Aspetti innovativi.* Lo studio contribuisce a comprendere le condizioni organizzative che intervengono nello sviluppo della CC nel contesto italiano, non ancora studiate in modo sistematico.

**Parole chiave:** Competenza culturale, servizi sanitari, ricerca qualitativa

---

**Benessere e distress nei diversi profili professionali che lavorano con pazienti in cure palliative o medicina riabilitativa**

Marina Maffoni<sup>1</sup>, Anna Giardini<sup>2</sup>, Ines Giorgi<sup>3</sup>, Ilaria Setti<sup>1</sup>, Francesco Zanatta<sup>1</sup>, Piergiorgio Argentero<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Laboratorio di Psicologia del Lavoro, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università di Pavia

<sup>2</sup> Istituti Clinici Scientifici Maugeri IRCCS, Unità di Psicologia, Istituto di Montescano

<sup>3</sup> Istituti Clinici Scientifici Maugeri IRCCS, Unità di Psicologia, Istituto di Pavia

*Introduzione.* Molteplici sono i potenziali fattori di rischio per i professionisti sanitari che trattano cronicità e multimorbidità. Considerando la crescente richiesta di queste figure professionali, è importante monitorare il loro stato di distress e benessere.

*Obiettivi:* Descrivere livelli di benessere, distress e burnout; rilevare eventuali differenze within-and between- group.

*Metodo.* Studio osservazionale prospettivo. Operatori sanitari italiani in cure palliative/oncologia e in medicina riabilitativa sono stati valutati, anonimamente, attraverso i seguenti test: MASI-R (distress e benessere), MDS-R (moral distress), HECS (ethical climate), MBI-GS (burnout), PANAS (emozioni positive e negative), CD-RISC-10 (resilienza).

*Risultati.* 317 operatori hanno partecipato allo studio (57.3% infermieri e operatori socio sanitari (OSS), 22% fisioterapisti, 20.7% medici e psicologi). Infermieri e OSS riferiscono maggior benessere rispetto a medici e psicologi; mentre i fisioterapisti riportano meno moral distress sia rispetto a medici e psicologi, sia rispetto a infermieri e OSS. Medici e psicologi percepiscono un miglior ethical climate di reparto rispetto ai fisioterapisti, così come maggior emotività positiva rispetto a infermieri e OSS. Coloro che non sono stati esposti a stressor extra-lavorativi riportano maggiori livelli di benessere ( $t_{(310)}=2.97$ ,  $p=.003$ ) e meno emotività negativa ( $t_{(310)}=-2.78$ ,  $p=.006$ ). Inoltre, considerando gli effetti di interazione fra unità operativa e figura professionale, i medici e gli psicologi riferiscono punteggi più alti di emotional exhaustion rispetto agli infermieri ( $F_{(308,2)}=3.00$ ;  $p=.05$ ) in cure palliative, mentre più bassi quando lavorano in un reparto di medicina riabilitativa ( $F_{(308,2)}=7.52$ ;  $p=.001$ ). Diversamente delle cure palliative, infermieri e OSS di medicina riabilitativa riportano punteggi più alti di cinismo rispetto a medici e psicologi ( $F_{(308,2)}=3.34$ ;  $p=.04$ ).

*Limiti.* Campione non omogeneo per quanto riguarda i gruppi professionali, misure self-report.

*Aspetti innovativi.* Mappare potenziali risorse e fattori di rischio, quali aspetti etici e morali sempre più presenti nella pratica clinica attuale, consente di customizzare interventi di supporto per il benessere del professionista sanitario.

**Parole chiave:** Distress e benessere, cure palliative, medicina riabilitativa

---

**Il Patient Health Engagement Model (PHE-m): sviluppo e applicazione di un nuovo modello psicosociale per favorire il coinvolgimento attivo del consumatore in sanità**

Guendalina Graffigna<sup>1,2</sup>, Serena Barello<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, EngageMinds Hub Consumer & Health Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

<sup>2</sup> Facoltà di Scienze Agrarie, Alimentari, Ambientali, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

**Introduzione.** Nonostante il crescente consenso sul valore del Patient Engagement nel determinare migliori outcome clinici (Greene et al., 2012; Laurance et al., 2014), psicosociali (Hibbard & Greene, 2013) e organizzativi (Graffigna & Barello, 2018), si assiste ad un gap in letteratura in merito ad una visione psicosociale che spieghi l'esperienza di engagement nella prospettiva del consumatore-paziente e uno strumento di valutazione che possa consentirne una misurazione sistematica (Graffigna et al., 2015).

**Obiettivi.** Il presente contributo ambisce descrivere il processo di sviluppo e le principali applicazioni di un nuovo framework psicosociale (*PHE Model*) volto a valutare e promuovere l'Engagement del paziente in sanità.

**Metodo.** Lo studio è stato condotto attraverso una ricerca multi-fase e multi-metodo. La prima fase qualitativa, condotta mediante interviste narrative, è stata volta a comprendere il fenomeno dell'Engagement nella prospettiva del paziente. La seconda fase quantitativa ha generato una scala di misura dell'Engagement (*PHE Scale*) e ha consentito di valutarne le proprietà psicometriche e le relazioni con altri costrutti (qualità della relazione medico-paziente, health literacy, aderenza terapeutica e qualità di vita).

**Risultati.** Il *PHE Model*, sulla base dei risultati della prima fase qualitativa condotta su un campione di 92 pazienti cronici, descrive un processo dinamico dell'Engagement che implica la riacquisizione di progettualità identitarie nonostante la malattia. In particolare, tale processo descrive 4 posizioni esperienziali (blackout, allerta, consapevolezza, progetto eudaimonico). La quarta posizione contraddistingue lo stato di vero e proprio Engagement in cui la persona, a fronte di profonde riconfigurazioni identitarie, ha accettato la malattia e ha agito una scelta consapevole verso la co-autorialità del proprio percorso di salute. La *PHE scale* - validata su un campione costituito da 382 pazienti cronici - ha mostrato buone proprietà psicometriche. Inoltre, tale costrutto è risultato predittore di variabili quali l'health literacy, la qualità di vita mentale, l'aderenza terapeutica e l'empowerment e esito della qualità della relazione con il team di cura.

**Limiti.** Il *PHE Model* è stato sviluppato e validato su una popolazione di pazienti cronici. Future ricerche dovranno testarne la tenuta anche in altri contesti clinici.

**Aspetti innovativi.** Il *PHE Model* offre una chiave teorica di sistematizzazione del processo dinamico dell'Engagement con implicazioni rilevanti per la pratica clinica e la formazione degli stakeholder in sanità.

**Parole chiave:** Patient engagement, consumer health, teoria psicosociale, PHE model

---

### **Straining, lavoro e tratti di personalità. Uno studio pilota in una azienda ospedaliera**

Tiziana Ramaci<sup>1</sup>, Massimiliano Barattucci<sup>2</sup>, Angelo Savoca<sup>3</sup>, Sebastiano Rapisarda<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Università di Enna KORE, Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società

<sup>2</sup>Università degli Studi e-Campus, Facoltà di Psicologia

<sup>3</sup>Dipartimento di Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro ASP3 Catania

<sup>4</sup>Università degli Studi di Catania, Medicina del lavoro, Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale

**Introduzione:** I cambiamenti che hanno interessato il mondo del lavoro, appaiono in relazione con importanti dis-regolazioni psico-fisiologiche e sociali nei lavoratori, possono condurre a gravi forme di disagio lavorativo e personale.

**Obiettivi:** La ricerca intende analizzare la relazione tra *straining* -come forma di mobbing "leggero" - e tratti di personalità, in un campione di 376 operatori sanitari di una A.O. pubblica della provincia di Catania.

**Metodo:** Il campione comprende soggetti tra i 30 ed i 60 anni, e risulta bilanciato per genere (F: 55,3%, N=207; M: 44,7% N=167) e profilo (infermieri 49,2%, N=184; medici 45,2%, N=169). Sono stati utilizzati i seguenti questionari: 1) Short Negative Acts Questionnaire (S-NAQ-R) nelle sue tre

scale: *Work-related mobbing* (WB), *Personal mobbing* (PB) e *Social isolation* (SB); 2) versione italiana del Big Five Inventory (BFI.10) 3) due sotto-scale dell'OSI (Occupational Stress Indicator): *Salute fisica* (PHIT) e *Salute psicologica* (PSY).

**Risultati:** La PB è la forma di violenza più frequente ( $M=1.71$   $DS=0.914$ ) e tende ad aumentare con gli anni di servizio ( $p < 0.01$ ). Correlazioni significative negative si riscontrano tra coscienziosità e WB ( $r = -0.110$ ,  $p < .05$ ); amicalità e PB ( $r = -0.106$ ,  $p < 0.05$ ); stabilità emotiva e WB ( $r = -0.215$ ,  $p < 0.01$ ), PB ( $r = -0.203$ ,  $p < 0.01$ ) e SB ( $r = -0.182$ ,  $p < 0.01$ ).

**Aspetti innovativi:** Lo studio è tra i primi ad indagare lo straining, come condizione occupazionale posta a metà strada tra il mobbing e lo stress occupazionale, e la sua relazione con i tratti di personalità, che possono essere in grado di regolare i suoi effetti sul soggetto.

**Limiti:** Ulteriori approfondimenti andranno effettuati su campioni più numerosi, in diversi settori, al fine di migliorare la progettazione di programmi di prevenzione ed intervento in materia.

**Parole chiave:** Stress-occupazionale, straining, mobbing, personalità, operatori-sanitari

**Aula 4 – C2 Ed. 6 Studium 2000, ore 16:30 – 18:00**

### *Sessione Parallela* *Psicologia del marketing e comportamenti del consumatore*

*Chair:*

Silvia Platania

Dipartimento di Scienze della Formazione - Sezione di Psicologia, Università degli studi di Catania

#### **Comportamenti scorteschi della clientela: quali risorse di protezione per i lavoratori? Una prospettiva cross-culturale**

Valentina Sommovigo<sup>1</sup>, Deirdre O'Shea<sup>2</sup>, Pierniorgio Argentero<sup>1</sup>, Ilaria Setti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Università di Pavia, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Unità di Psicologia Applicata, Pavia

<sup>2</sup>Kemmy Business School, University of Limerick, Limerick, Ireland

**Introduzione.** Il contatto con il pubblico, caratteristico delle occupazioni del terziario, può rappresentare un'importante fonte di stress per gli addetti al servizio che si trovano frequentemente ad interagire con clienti scorteschi e/o verbalmente aggressivi. Risulta pertanto d'interesse identificare le risorse psicologiche in grado di proteggere da potenziali esiti negativi per il benessere.

**Obiettivo.** Il presente studio esplora come diverse caratteristiche personali possono mitigare l'impatto di scortesia ed aggressione verbale su soddisfazione lavorativa e gestione della clientela insoddisfatta, adottando un approccio cross-culturale.

**Metodo.** 157 studenti-lavoratori italiani e 259 irlandesi hanno compilato un questionario *self-report* che includeva: orientamento alla clientela (*Customer Orientation Scale*); affettività (*Positive and Negative Affect Scale*); resilienza (*Connor-Davidson Resilience Scale*); scortesia (*Incivility from Customer Scale*) e aggressione verbale da parte dei clienti (*Customer-related Social Stressors Scale*); gestione della clientela insoddisfatta (*Service Recovery Performance*); burnout (*Maslach Burnout*

*Inventory*); soddisfazione lavorativa (singolo item). Le analisi dei dati hanno previsto regressioni e SEM.

*Risultati.* In entrambi i paesi, scortesia e aggressione verbale aumentano i sintomi di burnout, portando ad una riduzione della soddisfazione professionale e della capacità di gestire la clientela insoddisfatta. Tuttavia, soltanto la scortesia influenza direttamente tali esiti. L’orientamento alla clientela si associa positivamente alla capacità di gestire i clienti insoddisfatti, mentre l’affettività positiva rappresenta il miglior predittore della soddisfazione professionale. I lavoratori maggiormente resilienti mantengono costante la propria capacità di gestire i clienti insoddisfatti indipendentemente dai livelli di scortesia ai quali sono esposti. L’affettività positiva in Irlanda e l’affettività negativa in Italia moderano gli effetti della scortesia sulla soddisfazione professionale.

*Limiti.* Questo studio trasversale utilizza soltanto misure self-report.

*Aspetti innovativi.* La presente ricerca cross-culturale mostra l’impatto differenziale di scortesia ed aggressione verbale su importanti esiti lavorativi, identificando orientamento alla clientela e resilienza quali risorse personali in grado di mitigare gli esiti negativi della scortesia sulla gestione della clientela insoddisfatta.

**Parole chiave:** Maltrattamento da parte dei clienti, risorse personali, capacità di gestire la clientela insoddisfatta

---

## **Il ruolo della psicologia nel marketing management: un’indagine sulle opportunità per la professione psicologica**

*Cinzia Castiglioni, Edoardo Lozza, Claudio A. Bosio*

*Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano*

*Introduzione.* Le recenti trasformazioni contestuali (di natura sociale, economica e tecnologica) hanno aperto nuovi sbocchi e nuove opportunità per la professione psicologica, in costante evoluzione. Negli ultimi anni, in particolare, appare sempre più consolidato il connubio tra psicologia e marketing, a fronte della crescente richiesta di saper leggere anche da un punto di vista psicologico l’andamento dei mercati e i cambiamenti in atto nei consumatori.

*Obiettivi.* La finalità del presente studio è dunque quella di esplorare le opportunità per la professione psicologica in un ambito tradizionalmente precluso alla psicologia: il marketing management.

*Metodo.* Attraverso una serie di interviste in profondità realizzate ad alcuni testimoni privilegiati (marketing manager e consulenti/addetti alla selezione del personale nel settore marketing) si è cercato di indagare quali fossero i vincoli e le opportunità per i futuri psicologi nell’operare in questo settore.

*Risultati.* I risultati mostrano che la professione di marketing manager, in quanto “aperta” e dai confini sfumati, si presta ad accogliere anche professionisti con una formazione psicologica, specialmente in vista delle sfide future che richiederanno sempre più una capacità di interpretazione e sense-making tipica della psicologia. Il rischio, tuttavia, è il mancato riconoscimento da parte delle aziende della componente psicologica di queste skills, nonché gli stereotipi che ancora circondano la professione psicologica e ne limitano il raggio d’azione riconosciuto.

*Limiti.* Lo studio, di carattere esplorativo, richiederebbe ulteriori approfondimenti anche di natura quantitativa.

*Aspetti innovativi.* Tuttavia, in un panorama letterario in cui gli studi su questo tema sono ancora estremamente scarsi, rappresenta un importante elemento di novità.

**Parole chiave:** Professione psicologica, psicologia dei consumi, marketing management

---

## **L'impatto del Brand love nelle determinanti di scelta dell'eco luxury brand nel settore moda**

*Silvia Platania, Giuseppe Santisi, Martina Morando*

*Dipartimento di Scienze della Formazione- Sezione di Psicologia, Università degli studi di Catania*

*Introduzione.* Il green marketing nasce con l'intento di sviluppare prodotti che abbiano minimo impatto negativo ambientale. Recentemente, il settore della moda di lusso più di altri, sembra rivolgersi, con un trend in costante crescita, al settore green. Questo andamento è determinato dal fatto che la nuova generazione di consumatori, il cosiddetto neogreen, non vuole rinunciare né alla qualità né alla raffinatezza dei prodotti che utilizza mantenendo al contempo un atteggiamento sostenibile rispetto alle proprie scelte di consumo.

*Obiettivi.* Lo scopo di questo studio è quello di indagare l'effetto predittivo dell'amore per il marchio sulla lealtà del consumatore nei confronti dei marchi di lusso e l'effetto mediatore dell'impegno e della fiducia del consumatore nei confronti dei marchi di lusso nel settore moda.

*Metodo.* I partecipanti 165 (121 donne, 44 maschi), con un'età media di 35,51 anni (DS = 12,9) sono stati reclutati in Italia all'interno di negozi di abbigliamento di marca di lusso che adottano una strategia di sostenibilità.

*Risultati.* I risultati dello studio suggeriscono alcune considerazioni importanti. La relazione tra Brand Love e Loyalty è mediata dall'impegno (SE = .37,  $p < .001$ ), mentre il Brand Love media la relazione tra Brand Commitment e Brand Trust (SE=.21,  $p < .001$ ). Le strategie di marketing devono concentrarsi su un cambiamento ideologico e simbolico, al fine di consentire ai consumatori di amare e di essere fedeli ai nuovi marchi green, riconoscendosi in essi.

*Limits.* Il campione della ricerca va ampliato e vanno considerate ed inserite nello studio altre variabili importanti come ad esempio il reddito e le norme soggettive (quanto mi faccio influenzare dagli altri nella scelta di un prodotto ecosostenibile)

*Innovative aspects.* Altri studi sull'impatto predittivo del Brand Love sulla lealtà del consumatore nei confronti del marchio sono stati condotti ma non nel settore del lusso, dove la scelta ideologica potrebbe essere accompagnata da una scelta di tendenza.

**Parole chiave:** Brand Love, Brand Loyalty, Brand Commitment

**VENERDÌ 27 SETTEMBRE 2019**

**Aula 2 - B1 Ed. 6 Studium 2000, ore 9:30 – 11:00**

*Sessione Parallela*  
***La dimensione emotiva nel lavoro e nelle organizzazioni***

*Chair:*

Francesco Pace

Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione,  
Università degli studi di Palermo

**Le paure nelle organizzazioni e il loro effetto sugli incidenti e il benessere dei lavoratori durante la crisi economica**

*Diego Bellini<sup>1</sup>, Serena Cubico<sup>1</sup>, Giuseppe Favretto<sup>1</sup>, Piermatteo Ardolino<sup>1</sup>, Marino Bonaiuto<sup>2</sup>, Barbara Barbieri<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento Di Economia Aziendale Università di Verona*

<sup>2</sup> *Università La Sapienza di Roma*

<sup>3</sup> *Università di Cagliari*

*Introduzione.* Le emozioni sono un evento psicologico complesso che comporta una esperienza soggettiva interna che coinvolge i pensieri e i sentimenti. In un contesto di crisi si ipotizza che le imprese e i lavoratori generino all'interno delle organizzazioni una serie di preoccupazioni o paure che possono influire sul benessere degli stessi e sui loro comportamenti.

*Obiettivi.* Esplorare la relazione tra paure e le sue conseguenze in termini di benessere percepito e infortuni e mancati infortuni.

*Metodo.* 81 lavoratori, tutti maschi, dirigenti, operai e tecnici tra i 35 e i 60 anni d'età. Strumenti: focus group. Durante i focus si chiedeva di indicare il livello di benessere psicologico medio percepito sul lavoro degli ultimi 3 anni su scala a 5 passi da (1 = basso) a (5 = alto), inoltre, di indicare il numero di incidenti mancati e infortuni negli ultimi 3 anni.

*Risultati.* I risultati dei 10 focus group (5 per gli operai e 5 per tecnici e dirigenti) evidenziano 8 principali fattori di paura associati alla crisi. Un solo fattore, la possibilità che l'azienda chiuda, è condiviso tra operai e aziende. È stata rilevata una correlazione positiva tra il livello di paura percepito e il numero di incidenti e mancati infortuni e una correlazione negativa tra i fattori e il benessere percepito.

*Limiti.* Occorre approfondire il concetto e le relazioni tra le variabili con ulteriori strumenti e campioni più grandi.

*Aspetti innovativi.* Conoscere le paure nelle organizzazioni per affrontarle e superarle.

**Parole chiave:** Paure, Benessere, Infortuni, Crisi

[Progetto finanziato nell'ambito del programma Ricerca di Base 2017 promosso dall'Università degli Studi di Verona]

---

**Devo, posso o voglio? La proattività come risorsa per gestire le domande emotive**

*Alessio Paolucci<sup>1</sup>, Greta Mazzetti<sup>2</sup>, Dina Guglielmi<sup>2</sup>, Chiara Panari<sup>3</sup>, Silvia Simbula<sup>4</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna*

<sup>3</sup> *Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Parma.*

<sup>4</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca*

*Introduzione.* L’atteggiamento proattivo rappresenta la capacità di prendere l’iniziativa, di perseverare nell’implementazione di cambiamenti significativi e di agire sul proprio ambiente (Seibert et al., 1999, 2001). All’interno della cornice teorica fornita dal Job Demands-Resources (JD-R) model, la proattività può essere considerata come una risorsa personale protettiva (Dikkers, 2010), che permette di identificare delle opportunità sul luogo di lavoro per gestire le domande lavorative (Bakker, 2012), tra cui le richieste emotive. Questa tipologia di domande è tipica delle professioni che implicano una relazione con il cliente e, se mal gestite, possono avere ripercussioni negative sia in termini di relazioni interpersonali sul lavoro sia in termini di strain di salute dei lavoratori (Jeung et al., 2018; Kim e Wang, 2018). Partendo da queste premesse, il presente lavoro si è posto l’obiettivo di esaminare l’impatto della dissonanza emotiva sulla relazione con clienti e la salute dei lavoratori, e il ruolo protettivo di moderazione della proattività in questa relazione.

*Metodo.* Sono stati intervistati, attraverso un questionario strutturato, 1086 lavoratori (età  $M=40.78$ ;  $DS=7.83$ ) della grande distribuzione cooperativa (56% donne). Al fine di verificare l’ipotesi di mediazione moderata è stato utilizzato il modello 7 della macro *Process* (Hayes, 2013), che permette di verificare un modello di mediazione moderata in cui il path dalla variabile indipendente al mediatore è moderato da una quarta variabile.

*Risultati.* I risultati hanno messo in evidenza che la dissonanza emotiva influenza il rapporto con il cliente che mostra a sua volta un impatto negativo sulla salute dei lavoratori, ma in linea con l’ipotesi questa relazione è moderata dalla proattività che è protettiva e previene l’insorgenza di alta conflittualità con il cliente nel luogo di lavoro.

*Limiti.* I dati cross-sectional dello studio non permettono di stabilire relazioni causali fra le variabili considerate.

*Aspetti innovativi.* L’identificazione delle risorse che possono permettere di gestire il lavoro emotivo tipico di alcune professioni può rendere consapevoli le organizzazioni e i lavoratori su quali strategie adattive possono essere utilizzate per agire sul proprio contesto, rendendolo maggiormente sfidante.

**Parole chiave:** Proattività, dissonanza emotiva, salute mentale

---

## **Far fronte all’utenza: la dissonanza emotiva ed i rischi psicosociali nei diversi livelli di contatto con le persone**

*Francesco Pace, Giulia Sciotto, Elena Fodda*

*Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell’Esercizio Fisico e della Formazione, Università degli studi di Palermo*

*Introduzione.* In una recente *survey* europea condotta da UE-OSHA (ESENER, 2016), emerge in maniera trasversale il tema della difficoltà nel fronteggiare utenza particolarmente difficile, ben al di sopra di alcuni rischi fisici e/o psicosociali come la insicurezza lavorativa. Lo studio del “lavoro emotivo” in alcune professioni, che deve il suo avvio nel lavoro di Hochschild (1983), ha avuto negli anni una evoluzione quando si è passati da una prospettiva quantitativa (quante emozioni devo provare) a una qualitativa (quanto sono in accordo con le emozioni che “dovrei” provare) richiamando il concetto di dissonanza emotiva (Morris & Feldman, 1997).

*Obiettivi.* Prendendo le mosse da una ricerca sugli effetti di molteplici *domande e risorse* sul benessere, abbiamo deciso di approfondire le relazioni tra ritmo e carico di lavoro, carico emotivo e dissonanza emotiva sul benessere psicologico e sul bisogno di recupero.

*Metodo.* Le analisi sono state svolte su un campione di circa 1200 lavoratori con ruoli e livelli di responsabilità diversi, provenienti da aziende ed enti pubblici. Il campione è stato suddiviso in *cluster* in base al tipo di utenza con cui il lavoratore entra maggiormente in contatto. Si è scelto di procedere con analisi di mediazione e moderazione.



*Risultati.* In alcuni *cluster* di professioni la dissonanza emotiva è risultata sia mediare che moderare i rapporti tra le variabili indipendenti e le variabili dipendenti; aggiungendosi - nel caso della mediazione - e interagendovi - nel caso della moderazione -, la dissonanza emotiva agisce in maniera peggiorativa sia sul livello di benessere che sul bisogno di recupero.

*Limiti e aspetti innovativi.* Il disegno *cross-sectional* pone limiti di estendibilità dei risultati ma, essendo stata poco studiata l'incidenza della dissonanza emotiva in campioni di soggetti italiani, i risultati possono dare spunto a studi volti a minimizzare il peso della stessa in contesti cruciali quali quelli educativi e sanitari.

**Parole chiave:** Dissonanza emotiva, Emotional labour, Need for recovery

---

### **Adattarsi per sopravvivere e (forse) prosperare: come le convinzioni di autoefficacia emotiva possono prevenire il turnover favorendo la socializzazione e l'identificazione organizzativa**

Gianluca Cepale<sup>1</sup>, Enrico Perinelli<sup>2</sup>, Lorenzo Avanzi<sup>2</sup>, Guido Alessandri<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università degli Studi di Trento

*Introduzione.* Nei contesti gerarchico normativi, il turnover ha ingenti conseguenze negative sia per gli individui che per le organizzazioni. Infatti, se da una parte le organizzazioni investono ingenti risorse nei processi di recruiting, selezione e formazione, dall'altra i newcomers sono sottoposti ad un duro processo di socializzazione al ruolo e di adattamento al nuovo contesto.

Studi precedenti (Caforio, 2018) condotti in questi ambiti hanno individuato tra i fattori che spingono i newcomers a formulare intenzioni di turnover (TI) le basse capacità di adattamento, unitamente all'incapacità di tenere il passo con processi di socializzazione (OS) e la conseguente mancanza di identificazione (OI) con l'organizzazione di appartenenza.

*Obiettivi.* L'obiettivo del presente studio è fornire nuovi insights sulle determinanti personali e sociali delle TI investigando il ruolo svolto dall'autoefficacia nella regolazione delle emozioni negative (ES) e dai livelli di OS e OI percepiti. Nel dettaglio, è stato ipotizzato che la ES predicesse negativamente le TI, ma che tale relazione fosse mediata longitudinalmente dalla OS e dalla OI.

*Metodo.* Il campione è composto da una coorte completa di cadetti militari ( $N = 362$ ) intervistati una volta all'anno per tre anni consecutivi. Le ipotesi sono state testate utilizzando un *autoregressive cross-lagged panel model*.

*Risultati.* I risultati corroborano il buon fit del modello di mediazione longitudinale proposto.

*Limiti.* Il limite principale è rappresentato dal solo utilizzo di misure self-report.

*Aspetti innovativi.* L'utilizzo di un disegno di mediazione longitudinale permette di superare i limiti di molti studi sulle TI basati principalmente su dati cross-sectional. Inoltre, l'inclusione di una coorte completa di cadetti, rende il campione oggetto di analisi naturalmente rappresentativo della popolazione di riferimento. Da una prospettiva pratica, i risultati forniscono preziose indicazioni in merito agli aspetti su cui fare leva per facilitare l'adattamento dei newcomers ed aumentarne le probabilità di permanenza all'interno dell'organizzazione di appartenenza.

**Parole chiave:** Turnover intentions, emotional self-efficacy, organizational identification, organizational socialization, military psychology

---

### **Disoccupazione giovanile e benessere: uno studio di diario**

Irene Barbieri, Franco Fraccaroli

Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento

*Introduzione.* I dati riportati dall’Istat evidenziano che la disoccupazione in Italia sia ancora a livelli elevati (10,2% il tasso a marzo 2019). Nonostante la situazione nella Provincia Autonoma di Trento sia più rassicurante (3,1% nel terzo trimestre 2018), nella zona della Vallagarina (e in particolare di Rovereto) la mancanza di lavoro è ancora un problema soprattutto tra i giovani.

Sebbene la ricerca internazionale abbia ampiamente studiato gli effetti della disoccupazione sul benessere (Wanberg, 2012) e i fattori ad esso associati (Kieselbach, 2003; McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005), ancora pochi sono gli studi che hanno focalizzato l’attenzione sul benessere espresso nei suoi vissuti e comportamenti quotidiani.

*Obiettivi.* Lo studio ha l’obiettivo di analizzare la relazione tra benessere, comportamenti e rete sociale di giovani disoccupati della Vallagarina; nello specifico si ipotizza che i giovani disoccupati con maggiori livelli di benessere, mettano in atto quotidianamente un maggior numero di comportamenti proattivi e prosociali (ad esempio cercare lavoro, attività del tempo libero come sport, volontariato, ecc.) abbiano una più ampia rete sociale, oltre a sperimentare stati emotivi più positivi.

*Metodo.* La relazione tra comportamenti, stati emotivi e rete sociale è stata studiata attraverso il metodo dello studio di diario. Dopo un questionario iniziale, 30 giovani disoccupati hanno compilato un diario per sette giorni consecutivi in cui si analizzavano le attività svolte durante la giornata, le interazioni sociali (online e offline) e gli stati emotivi. I dati sono stati analizzati attraverso analisi multilivello.

*Risultati.* I risultati mostrano che alti livelli di benessere si associano a comportamenti proattivi, una più ampia rete sociale e stati emotivi positivi nel tempo.

*Limiti.* Il campione non è rappresentativo della popolazione di giovani disoccupati della Vallagarina.

*Aspetti innovativi.* Metodologia dello studio di diario con giovani disoccupati.

**Parole chiave:** Disoccupazione-giovanile, studio-di-diario, benessere-psicologico-e-sociale

Aula 3 – B2 – B3 Ed. 6 Studium 2000, ore 9:30 – 11:00

## SIMPOSIO

### **La psicologia del lavoro e delle organizzazioni guarda al nuovo sviluppo tecnologico: come supportare le persone e le organizzazioni?**

*Chair:*

Marco G. Mariani\*

*Discussant:*

Michela Cortini\*\*

\* Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

\*\* Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università di Chieti

Il rapido avanzamento tecnologico sta trasformando il modo in cui le aziende creano valore e il modo in cui le persone interagiscono e comunicano tra di loro (Schwab, 2016). Insieme a tendenze come la globalizzazione, l’invecchiamento della popolazione e l’urbanizzazione, questi cambiamenti possono influenzare il futuro dell’occupazione e il benessere economico, psicologico e fisico delle persone (Bonekamp e Sure, 2015; Bakhshi et al., 2017). Nel panorama degli studi e delle “inchieste”, molte

posizioni sono polarizzate tra entusiasmo per il cambiamento che è considerato portatore di innovazione e occupazione, e catastrofismo, come conseguenza di una lettura del fenomeno che pone in primo piano il rischio di una “nuova fine del lavoro”.

In questa cornice, la nostra disciplina ha di fronte numerose sfide conoscitive con importanti risvolti applicativi, sfide che si possono tradurre in altrettante grandi questioni di ricerca: quali sono i risvolti sull’occupazione? Quali competenze sono e saranno fondamentali nell’organizzazione 4.0 (oltre l’industria 4.0)? Come cambia la relazione tra le persone, il lavoro e l’organizzazione nell’impresa a crescente tecnologia? Quali sono le ricadute in termini di benessere e come possono, le organizzazioni, massimizzare i vantaggi e ridurre i rischi dell’innovazione tecnologica?

Partendo da queste premesse, il simposio vuole essere uno spazio di condivisione/discussione di nuove linee di ricerca che mettano a fuoco alcuni degli elementi della questione.

In particolare i contributi di quattro differenti università italiane permettono di affrontare temi della psicologia del lavoro come quello del benessere, del workaholism, e delle prestazioni lavorative in riferimento a tecnologie come app, palmari ed esoscheletri e ad innovazioni organizzative come lo smart-working.

Il simposio si propone come uno dei primi momenti di aggregazione/confronto della comunità degli psicologi del lavoro e delle organizzazioni accademici attorno a queste tematiche e vuole essere occasione per avviare un discorso allargato e partecipato attorno a questioni ormai imprescindibili.

**Parole chiave:** Nuove-tecnologie, benessere, workaholism, technostress, technology-acceptance, safety, smart working, app, esoscheletri

---

## **Quando le condizioni di lavoro minacciano il benessere: uno studio su workaholism e technostress**

*Monica Molino, Claudio Giovani Cortese, Chiara Ghislieri  
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino*

*Introduzione.* Nell’attuale scenario lavorativo, sempre più caratterizzato da un’intensificazione dei carichi di lavoro, da un incremento dell’utilizzo di dispositivi digitali per supportare il lavoro anche a distanza e da incertezza lavorativa, l’utilizzo della tecnologia *anywhere* e *anytime* sta diventando una costante. Tali condizioni di lavoro possono innescare diverse dinamiche e portare a conseguenze negative; tra queste il workaholism, indicato in letteratura come una dipendenza che può svilupparsi proprio a causa di alcune richieste provenienti dal contesto lavorativo (Balducci et al., 2018; Molino et al., 2016) e il technostress, definito come uno stato psicologico negativo legato all’utilizzo, o alla prospettiva di utilizzo, di strumenti lavorativi tecnologici (Salanova et al., 2007).

*Obiettivi.* Lo studio ha l’obiettivo di indagare la relazione tra carico di lavoro, frequenza di utilizzo delle tecnologie al di fuori dell’orario di lavoro per scopi lavorativi e insicurezza lavorativa con il technostress, attraverso la mediazione del workaholism.

*Metodo.* La ricerca ha coinvolto 143 impiegati/e di diverse organizzazioni, i quali hanno compilato un questionario online. Analisi descrittive, affidabilità delle scale, correlazioni e il modello di equazioni strutturali full (f-SEM) sono stati testati con il supporto dei software SPSS 25 e Mplus 7.

*Risultati.* Il f-SEM [ $\chi^2(94) = 151.02, p < .001, RMSEA = .06, CFI = .95, TLI = .94, SRMR = .06$ ] ha mostrato una relazione positiva tra carico, frequenza di utilizzo della tecnologia e insicurezza da un lato e workaholism dall’altro; inoltre, il workaholism ha mostrato un’associazione positiva con il technostress. La mediazione del workaholism è stata confermata attraverso metodo bootstrap.

*Limiti.* Tra i principali limiti rientrano il disegno cross-section, l’utilizzo di dati esclusivamente self-report e l’eterogeneità del campione.

*Aspetti innovativi.* Lo studio è tra i primi a mettere in relazione il workaholism con il technostress, indagando determinanti specifiche e particolarmente rilevanti nel mondo del lavoro odierno. I

risultati, seppur preliminari, suggeriscono diverse implicazioni pratiche rivolte a organizzazioni e lavoratori.

**Parole chiave:** Benessere, workaholism, insicurezza-lavorativa, lavoro-supplementare-supportato-dalle-tecnologie, technostress

---

### **Università di Parma: l'introduzione della tecnologia e le ricadute sulla performance e sul benessere dei lavoratori. Il ruolo delle risorse organizzative**

Chiara Panari<sup>1</sup>, Giorgio Lorenzi<sup>2</sup>, Michela Tonelli<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Parma.

<sup>2</sup> AVM Holding Venezia

<sup>3</sup> Ifoa Management

*Introduzione.* Il filone di ricerca sulla tecnologia dell'Università di Parma nasce all'interno di due dottorati industriali. Il primo è stato realizzato nell'Azienda dei trasporti pubblici marittimi di Venezia con l'obiettivo di indagare gli aspetti psicosociali nell'accettazione di un'innovazione tecnologica, nello specifico uno smartphone per i marinai impiegati a bordo dei mezzi pubblici. Il secondo dottorato è stato svolto all'interno di un ente di formazione che supporta le organizzazioni durante le fasi di cambiamento in ottica consulenziale.

Le ricerche hanno cercato di prendere in esame i fattori più studiati dalla letteratura relativa all'accettazione tecnologica, come le aspettative di performance e di sforzo e le condizioni facilitanti assieme al loro impatto sulla performance (UTAUT - Venkatesh et al., 2003). Contemporaneamente, utilizzando il Job Demands-Resources model (Hakanen et al., 2006), si è portato avanti il filone più legato al benessere lavorativo, focalizzandosi soprattutto sulla leadership e sulla gestione manageriale del cambiamento.

*Metodo.* Dal punto di vista metodologico sono state condotte ricerche longitudinali utilizzando sia strumenti self-report, come questionari on line, sia misure oggettive di performance e benessere, come il numero di biglietti venduti e le ore di assenteismo.

*Risultati.* Gli studi hanno messo in evidenza come i fattori legati all'UTAUT, quali le aspettative di sforzo e di performance e le condizioni facilitanti, così come le risorse organizzative in termini di supporto del supervisore e del management possono giocare un ruolo chiave per l'intenzione di utilizzare la nuova tecnologia da parte dei lavoratori.

*Limiti.* Queste ricerche si sono focalizzate soprattutto sulla percezione dei lavoratori e meno sul punto di vista del management. Inoltre, future ricerche dovranno esaminare il ruolo della tecnologia anche nell'ottica più tecnica dell'impatto sui processi gestionali organizzativi.

*Aspetti innovativi.* Gli studi longitudinali hanno messo in luce l'influenza, nel medio-lungo periodo, dei fattori che favoriscono i cambiamenti organizzativi e la performance, misurata con dati oggettivi.

**Parole chiave:** Technology-acceptance, management, soddisfazione

---

### **L'utilizzo di app per la promozione del benessere dei lavoratori**

Silvia Simbula, Giulia Paganin, Massimo Miglioretti

Dipartimento di Psicologia, Bicocca Center for Applied Psychology (Bi.CAP), Università di Milano-Bicocca

*Introduzione.* Nella letteratura scientifica sono presenti numerose ricerche sull'utilizzo di dispositivi mobili e applicazioni per la promozione della salute (mHealth): non così numerosi sono invece gli studi riguardanti l'utilizzo di app per la promozione del benessere dei lavoratori, nonostante quelle presenti mettano in rilievo l'efficacia di tali interventi (De Korte, Wiezer, Roozeboom, Vink e Kraaij,

2018). Alcuni studi sottolineano come oggi, nello sviluppo di app per il cambiamento comportamentale, si considerino ancora poco le teorie scientifiche di riferimento (Helf e Hlavacs, 2016).

*Obiettivi.* Il gruppo di ricerca dell’Università di Milano-Bicocca, sfruttando l’istituzione del “Bicocca Center for Applied Psychology”, si è proposto pertanto di utilizzare le nuove tecnologie (in particolare la creazione di applicazioni per smartphone e tablet) al fine di individuare nuovi modi per affrontare/prevenire il disagio lavorativo e promuovere la salute e il benessere del lavoratore. A tal proposito è stato utilizzato il Job-Demands Resources model come framework generale di riferimento per la fase di design degli interventi.

*Metodo.* Il progetto è in via di sviluppo: partendo da quegli interventi che in letteratura utilizzano strategie di promozione del benessere *evidence-based*, attualmente si sta mettendo a punto la fase di design e di costruzione della app. In una fase successiva, verranno portate avanti quelle di test e di release. A tal fine ci si propone di coinvolgere i lavoratori di una azienda di grandi dimensioni che opera nel settore dell’Information Technology.

*Risultati.* In linea con la letteratura ci si aspetta come tali interventi possano aumentare il benessere psicologico e l’efficacia lavorativa, aiutare a valutare il rischio di burnout, contribuire alla promozione dello stato di salute mentale e fisica.

*Limiti.* Non è ancora chiaro come strutturare gli interventi digitali in modo da ottenere risultati duraturi e come riuscire a mantenere elevato il coinvolgimento degli utenti in tali interventi.

*Aspetti innovativi.* Gli smartphone sono strumenti diffusi, non-intrusivi ed economici: offrono la possibilità di raccogliere dati ecologicamente validi sui comportamenti (Kwok, 2009; Rachuri e Mascolo, 2011). Il presente contributo intende sollecitare la riflessione sui punti di forza e sui limiti rispetto all’utilizzo di app in tali interventi, e su come esse possano rappresentare una nuova sfida per il futuro della psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

**Parole chiave:** mHealth-app, interventi, occupational well-being

---

## **Nuove tecnologie: accettazione e benessere psicologico tra smart-working, app ed esoscheletri**

Marco Giovanni Mariani, Luca Pietrantonì, Salvatore Zappalà

Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

*Introduzione.* La diffusione sempre più ampia delle nuove tecnologie nei contesti lavorativi mette in evidenza l’importanza di studiare i fattori che possano favorire la loro accettazione e il loro impiego, nonché le conseguenze che esse comportano, anche in ottica di procedure adottate, benessere psicologico e sicurezza percepita.

*Obiettivi.* Il contributo vuole presentare una breve panoramica su alcune ricerche in atto presso il Dipartimento di Psicologia dell’Università di Bologna inerenti l’impiego e all’accettazione delle tecnologie. Tre saranno le prospettive e gli studi trattati: il primo riguarda il lavoro e le sue trasformazioni, e in tal senso si considereranno gli impatti delle nuove tecnologie sull’organizzazione e sui lavoratori coinvolti in un progetto pilota di smart working. Il secondo inerisce i processi di gestione del personale in ottica di sviluppo secondo i valori individuali (Schwartz, 2012) tramite un’app di una start-up, Inner me.

Il terzo ambito di ricerca considera in specifico l’accettabilità degli esoscheletri nel contesto industriale. Sarà introdotto un progetto europeo dedicato al benchmarking per la valutazione di usabilità, confort e sicurezza di esoscheletri e robot umanoidi.

*Metodo.* Le metodologie adottate nelle varie ricerche fanno riferimento all’utilizzo di risposte a questionari, osservazioni e dati oggettivi.

*Risultati.* I risultati, in generale, mettono in evidenza l’importanza di considerare gli aspetti psicologici legati all’accettazione/uso delle tecnologie anche in ottica di procedure adottate, benessere e sicurezza.

*Limiti.* Se da una parte il contributo tratta di tre temi differenti e quindi con limitate possibilità di approfondimento dall'altra permette di fare sintesi e di dare un quadro generale su aspetti psicologici implicati in recenti innovazioni in ambito lavorativo.

*Aspetti innovativi.* Il presente contributo intende favorire il confronto sui punti di forza e sui limiti rispetto all'utilizzo di nuove ed avanzate tecnologie in campi differenti della psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

**Parole chiave:** Technology-acceptance, safety, smart working, app, esoscheletri

Aula 4 – C2 Ed. 6 Studium 2000, ore 9:30 – 11:00

*Sessione Parallela*  
*Comportamenti di lavoro nei contesti organizzativi*

*Chair:*

Lorenzo Filosa

Dipartimento di Psicologia, "Sapienza" Università di Roma

**L'influenza dell'autoefficacia emotiva, sociale e lavorativa sui comportamenti di cittadinanza organizzativa**

*Lorenzo Filosa, Guido Alessandri*

*Dipartimento di Psicologia, "Sapienza" Università di Roma*

*Introduzione.* I comportamenti di cittadinanza organizzativa (OCB) rappresentano una classe di comportamenti organizzativi che sono "discrezionali, non direttamente o esplicitamente riconosciuti dal sistema formale di ricompensa, e che promuovono il funzionamento efficace dell'organizzazione" (Organ, 1988, p.4). Sono considerati un prototipico esempio di comportamento prosociale al lavoro (Bolino & Grant, 2016). Studi condotti sotto il paradigma social-cognitivo (Bandura, 1997) suggeriscono che l'autoefficacia ha un ruolo centrale in diverse sfere di funzionamento lavorativo (es. emotiva, lavorativa e interpersonale) e che essa rappresenti un importante predittori della prosocialità (Alessandri et al., 2009; Beauregard, 2012; Caprara & Steca, 2005, 2007).

*Obbiettivi.* Questo studio esamina le relazioni longitudinali tra le convinzioni di efficacia emotiva, sociale e lavorativa e i comportamenti di cittadinanza organizzativa a beneficio dei propri colleghi (OCBI). L'ipotesi alla base dello studio è che l'autoefficacia sociale e lavorativa medino la relazione longitudinale tra l'autoefficacia emotiva e gli OCBI.

*Metodo.* Il modello è stato testato utilizzando dati longitudinali provenienti da due coorti complete di allievi di una scuola di polizia economico-finanziaria (totale lavoratori  $N = 562$ ). Le ipotesi sono state testate utilizzando un modello di mediazione longitudinale autoregressivo di tipo multistato (LTS-A, Eid et al., 2017) prendendo in considerazione separatamente il livello dei singoli individui (i.e., within individual level) e quello dei tratti latenti.

*Risultati.* I risultati supportano l'ipotesi che l'autoefficacia sociale e lavorativa medino la relazione longitudinale tra autoefficacia emotiva e OCBI. Il modello fornisce sostegno alla letteratura esistente che collega l'autoefficacia a diversi tipi di performance lavorativa.

*Limiti.* Uno dei limiti principali è l'uso esclusivo di scale self-report per misurare gli OCBI. In futuro sarebbe auspicabile utilizzare più informatori.

*Aspetti Innovativi.* Gli aspetti innovativi sono l'uso di due coorti complete, l'uso di un modello multistato e l'estensione di un modello teorico validato all'ambito lavorativo, nel quale assume una grande valenza applicativa.

**Parole chiave:** Autoefficacia, OCBs, prosocialità

---

### **Effetti sui collaboratori della identificazione con l'organizzazione determinata dal tipo di clima etico**

*Davide Pietroni<sup>1</sup>, Manuel Teresi<sup>1</sup>, Massimiliano Barattucci<sup>2</sup>, Valeria Amata Giannella<sup>1</sup>, Stefano Pagliaro<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze cliniche, Università di Chieti-Pescara.*

<sup>2</sup> *Facoltà di Psicologia, Università e-Campus*

*Introduzione.* Il clima etico descrive quali comportamenti sono accettabili e quali invece vanno sanzionati nei gruppi e nelle organizzazioni. In questo senso rappresenta un importante predittore degli atteggiamenti e dei comportamenti dei collaboratori. Recentemente, alcuni autori hanno proposto che climi differenti, caratterizzati da un approccio collettivista e interdipendente piuttosto che individualista e indipendente, possano elicitar gradi diversi di identificazione con l'organizzazione e, di conseguenza, elicitar atteggiamenti e comportamenti più o meno pro-organizzativi nei collaboratori.

*Obiettivi.* In due esperimenti (N1 = 152 and N2 = 113), abbiamo indagato, alla luce della teoria dell'identità sociale, l'effetto di differenti climi etici – self-interest vs. friendship – sull'identificazione con un'azienda ipotetica e sui seguenti atteggiamenti e comportamenti di ipotetici lavoratori. L'obiettivo è stato quello di individuare il nesso causale tra clima etico, identificazione con l'organizzazione e reazioni dei collaboratori.

*Metodo.* In entrambi gli studi, i partecipanti hanno letto delle descrizioni del clima etico di un'ipotetica azienda e completato scale di identificazione, commitment, percezione della moralità aziendale, intenzione di turnover, raccomandazione e stipendio minimo accettabile.

*Risultati.* I risultati mostrano che il clima collettivista (vs di friendship) promuove una maggiore identificazione di quello individualista (vs di self-interest); questa identificazione stimola atteggiamenti e intenzioni comportamentali maggiormente favorevoli all'azienda. Inoltre, nello studio 2 i partecipanti hanno mostrato meno intenzione di transitare dall'azienda caratterizzata dal clima di friendship a quella caratterizzata dal clima individualista e dichiarato di accettare eventualmente stipendi più alti per questa transizione.

*Limiti.* Trattandosi di esperimenti di laboratorio, i risultati vanno contestualizzati a situazioni ecologiche. Tuttavia, confermano pienamente quanto già emerso a livello correlazionale su campioni di lavoratori reali.

*Aspetti innovativi.* La metodologia utilizzata consente di disambiguare il nesso causale tra le variabili considerate; inoltre, gli effetti del clima sulle reazioni dei collaboratori sono letti alla luce di un framework teorico robusto come quello dell'identità sociale.

**Parole chiave:** Identificazione organizzativa, clima etico, atteggiamenti e comportamenti pro-organizzativi

---

## **La promozione dei comportamenti di lavoro innovativi attraverso la gestione delle conoscenze: il ruolo dell'Organizational Trust e dell'Organizational Career Growth**

*Antonella Alba Scalera, Amelia Manuti*

*Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università degli studi di Bari "Aldo Moro"*

*Introduzione.* Nell'era dell'innovazione tecnologica l'implementazione di sistemi di Knowledge management promuove comportamenti di lavoro innovativi che a loro volta contribuiscono allo sviluppo organizzativo (Kianto, Hussinki & Vanhala, 2017). In accordo con la teoria dello scambio sociale, i lavoratori che percepiscono - da parte dell'organizzazione - la valorizzazione delle conoscenze e la possibilità di crescita professionale, incrementano fiducia e impegno (Ekvall & Ryammar, 1999).

*Obiettivi.* Il presente studio ha lo scopo di testare l'effetto di moderazione dell'Organizational Career Growth (OCG) nella relazione di mediazione dell'Organizational Trust (OT) tra Knowledge management Orientation (KMO) e Innovative work Behavior (IWB).

*Metodo.* Allo studio hanno partecipato 421 lavoratori con diversa tipologia contrattuale, attraverso un questionario self report contenete le seguenti scale: *Knowledge management Orientation Scale* (Whang & Ahmed, 2016); *Organizational Trust Scale* (Ferres & Travaglione, 2003); *Organizational Career Growth Scale* (versione italiana di Spagnoli & Weng, 2017); *Innovative work Behavior scale* (Scott & Bruce, 1994). Le ipotesi sono state testate attraverso un modello di mediazione moderata con la macro PROCESS (SPSS 22.0) e con l'utilizzo del bootstrap per la significatività degli effetti (Hayes & Preacher, 2013).

*Risultati.* Gli effetti di mediazione dell'Organizational Trust nella relazione tra Knowledge management orientation e Innovative work behavior variano positivamente rispetto a diversi livelli di Organizational Career Growth.

*Limiti.* Il contributo presenta limiti di natura metodologica attribuibili alle risposte self-report e allo studio cross-sectional.

*Aspetti innovativi.* Il contributo propone l'approccio *people-based* allo studio di variabili legate al comportamento organizzativo ed è innovativo rispetto alla promozione di comportamenti di lavoro innovativi nell'organizzazione che si trasforma nell'era dell'Industria 4.0.

## **Il valore aggiunto sociale delle organizzazioni non profit. Concettualizzazione e misurazione**

*Terri Mannarini<sup>1</sup>, Cosimo Talò<sup>1</sup>, Gianvito D'Aprile<sup>2</sup>, Emanuela Ingusci<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup> Dipartimento di Storia Società e studi sull'Uomo, Università del Salento*

*<sup>2</sup> LATTANZIO Learning S.r.l., Milano*

*Introduzione.* La sociologia relazionale ha evidenziato come le organizzazioni non profit (ONP) producano, oltre al valore economico, tre tipi di valore aggiunto: culturale (diffusione di valori coerenti con la propria mission), politico (capacità di influire sull'agenda politica e sulle policy) e sociale (rigenerazione di beni relazionali all'interno dell'organizzazione e nella comunità).

*Obiettivi.* Lo studio ha inteso sviluppare questa concettualizzazione e proporre un modello e uno strumento di misurazione del valore aggiunto sociale (VAS) che integrasse gli indicatori sociologici proposti dall'approccio relazionale con degli indicatori psicosociali. Questi ultimi sono stati identificati sulla base di un'esplorazione della letteratura della psicologia delle organizzazioni e di comunità.

*Metodo.* E' stato condotto uno studio pilota su un campione di 394 membri di diversi tipi di organizzazioni non profit e di volontariato operanti nel Sud Italia, a cui è stato somministrato un questionario contenente le seguenti misure: (a) Indicatori dei beni relazionali interni: *sensò di comunità organizzativo, identificazione con l'organizzazione, responsabilità sociale dell'organizzazione nei confronti dei suoi membri, qualità globale delle relazioni interne (supporto*



*sociale percepito, soddisfazione di ruolo e qualità delle relazioni interpersonali) e influenza sulle decisioni e le scelte dell'organizzazione. (b) Indicatori dei beni relazionali esterni: responsabilità sociale dell'organizzazione verso beneficiari, istituzioni e stakeholder sociali e non sociali (es. ambiente) e qualità globale delle relazioni esterne (norme relazionali, soddisfazione relazionale e conflitto).*

*Risultati.* L'analisi fattoriale confermativa ha mostrato che il VAS può essere concettualizzato come un fattore di terzo ordine, saturato da due variabili di secondo ordine (beni relazionali interni ed esterni) e otto variabili di primo ordine. I risultati indicano anche che: più le ONP si avvicinano al modello profit (es. cooperative sociali), più i beni relazionali prodotti tendono a ridimensionarsi, e che più periferico e occasionale è il ruolo dei volontari (es. consulenti esterni), minore sembra essere il livello di VAS.

*Limiti.* I principali limiti dello studio risiedono nel campione utilizzato, sotto tre aspetti: la numerosità complessiva, la concentrazione territoriale e la varietà dei tipi di ONP.

*Aspetti innovativi.* I risultati dello studio consentono di proporre un modello psicosociale del VAS delle ONP che integra, innovando, il modello basato su variabili esclusivamente sociologiche.

## **Validazione e adattamento della versione italiana dell'Organisation Safety Climate Inventory**

*Silvia Platania<sup>1</sup>, Anna Paolillo<sup>2</sup>, Silvia A. Silva<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli studi di Catania*

<sup>2</sup> *Department of Management, Kingston Business School Kingston University London*

<sup>3</sup> *ISCTE Instituto Universitário de Lisboa · Organizational Behavior and Human Resources, BRU-IUL Portugal · Lisbon*

*Introduzione.* La maggior parte della letteratura definisce il clima organizzativo come un costrutto multidimensionale (Campbell, Dunnette, Lawler e Weick, 1970; Jones & Ettington, 1987; Schneider, 1975; Tagiuri e Litwin, 1968; Tierney, 1990). Uno degli effetti che lo caratterizzano riguarda il forte impatto che ha sulla motivazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Dobbiamo altresì distinguere il clima organizzativo dal clima di sicurezza. Il primo può essere definito come un insieme di percezioni riguardanti la globalità dell'organizzazione, il secondo riguarda specificamente la percezione della sicurezza da parte del lavoratore (Guldenmund, 2000; Zohar, 1980).

*Obiettivi.* Sulla base della letteratura che sottolinea l'importanza sia del clima organizzativo sia del clima di sicurezza, lo scopo di questo studio è valutare le proprietà psicometriche del questionario OSCI in Italia. Lo strumento di indagine adotta un approccio integrativo esplorando l'associazione tra clima organizzativo e clima di sicurezza organizzativa e descrivendo le percezioni, gli atteggiamenti e le convinzioni dei dipendenti sul clima di sicurezza organizzativa, le pratiche di sicurezza organizzativa e il coinvolgimento personale con la sicurezza. Lo strumento è composto da 78 item e comprende il questionario sul clima organizzativo e il questionario sul clima di sicurezza (Safety as an Organisational Value Scale, Content of Safety Climate Scale, Organisational Safety Practices Scale e Personal Involvement with Safety Scale).

*Metodo.* I partecipanti coinvolti sono stati 534 lavoratori italiani (uomini= 252; 47,2%, donne = 282; 52,8%) impiegati in una vasta gamma di occupazioni, reclutati da 11 organizzazioni in cinque diversi settori (abbigliamento, azienda di servizi, produzione, commercio estero e costruzione) di età compresa tra 21 e 60 anni. Il campione è stato raccolto in 12 diverse regioni italiane (nord= 176; 33,0%, centro =181; 33,9%, sud= 177; 33,1%).

*Risultati.* I risultati dello studio confermano la bontà dell'utilizzo dello strumento anche in contesto italiano. Sono state condotte l'analisi fattoriale confermativa e l'analisi di invarianza per genere e per regioni italiane. Tutti i factor loading sono risultati significativi. La validità concorrente è stata testata in relazione all'OSCI con il questionario di soddisfazione organizzativa (QSO) e con l'Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

*Limiti.* In futuro, la validità del questionario dovrebbe essere confermata ulteriormente con maggiori ricerche di approfondimento nel contesto italiano, inoltre occorrerebbe ampliare la numerosità del campione.

*Aspetti innovative.* L’OSCI rappresenta un’innovazione nel campo della sicurezza poiché è il primo strumento che consente la caratterizzazione del clima sia organizzativo sia di sicurezza utilizzando al contempo lo stesso modello teorico per entrambi i costrutti.

**Parole chiave:** Clima di sicurezza, clima organizzativo, validazione italiana

Aula 3 – B2 – B3 Ed. 6 Studium 2000, ore 11:30 – 13:00

## SIMPOSIO

### Neuroscienze applicate alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni: riflessioni dal neuromanagement e nuove prospettive di ricerca

*Chair:*

Vincenzo Russo\*

*Discussant:*

Giuseppe Scaratti\*\*

*\*Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour “Carlo A. Ricciardi”  
Università IULM, Milano*

*Behaviour and Brain Lab, Università IULM, Milano*

*\*\* Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

*Vincenzo Russo<sup>1,4</sup>, Margherita Zito<sup>1,4</sup>, Giorgio Gabrielli<sup>1,4</sup>, Lara Colombo<sup>2</sup>, Daniela Converso<sup>2</sup>, Gloria Guidetti<sup>2</sup>; Sara Viotti<sup>2</sup>, Rosa Badagliacca<sup>2</sup>, Ilaria Setti<sup>3</sup>, Valentina Sommovigo<sup>3</sup>, Marco Bilucaglia<sup>4</sup>, Riccardo Circi<sup>4</sup>, Alessandro Fici<sup>4</sup>, Paola Magnano<sup>5</sup>, Rita Zarbo<sup>5</sup>, Giuseppe Santisi<sup>6</sup>, Andrea Zammitti<sup>6</sup>*

*<sup>1</sup>Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour “Carlo A. Ricciardi” Università IULM, Milano*

*<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli studi di Torino*

*<sup>3</sup> Department of Brain and Behavioural Sciences, Università di Pavia*

*<sup>4</sup> Behaviour and Brain Lab, Università IULM, Milano*

*<sup>5</sup> Facoltà di Scienze dell’Uomo e della Società, Università Kore, Enna*

*<sup>6</sup> Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli studi di Catania*

Nell’ambito degli studi legati alle neuroscienze, ad attirare l’attenzione è l’impatto crescente delle tecniche neuroscientifiche nell’ambito dei temi della leadership, del coaching, del counseling e nelle metodologie associate come, ad esempio, alla mindfulness (Eichinger, 2018). Si tratta di studi che considerano il ruolo di queste tecniche applicate ad ambiti legati alla gestione delle risorse umane, alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni e che confluiscono in un’unica disciplina denominata “neuromanagement”. cercare di comprendere meglio il valore dell’applicazione della “brain science” al comportamento umano, inclusa quella legata al management e al comportamento dei leader è

doveroso da parte della nostra disciplina. Studiare le teorie legate al management con tecniche neuroscientifiche permetterebbe sia di interpretare le risposte psicofisiologiche, sia di controllare metodologicamente una disciplina oggetto di interesse da parte delle pseudoscienze.

Questo simposio intende avviare una riflessione sulle tematiche in oggetto attraverso diversi contributi:

- Un contributo di Russo et al., sull'uso del colore nella modificazione della percezione per l'applicazione, in ambito lavorativo, dello studio del colore per migliorare le performance lavorative e il benessere.
  - Un contributo di G. Gabrielli et al., sul tema del neuromanagement, e della sua applicazione alle risorse umane per l'individuazione di buone pratiche per l'azienda e per i candidati sulla base delle risposte psicofisiologiche degli stessi
  - Un contributo di Zito et al., sul tema della mindfulness tra i giovani per comprendere come promuovere stati di consapevolezza e avviare la riflessione del ruolo delle neuroscienze nella meditazione come strumento funzionale alla modificazione delle strutture cerebrali
  - Un contributo di Guidetti et al., sulla mindfulness degli insegnanti con l'obiettivo di comprendere se la mindfulness possa influenzare la percezione dello stress lavorativo in relazione al significato del lavoro ed esaurimento emotivo.
  - Un contributo di Magano, Santisi et al. sul coraggio nelle organizzazioni che si focalizza sulla necessità sempre più impellente in alcune organizzazioni di adottare comportamenti coraggiosi: il coraggio è richiesto per sollevare questioni, sostenere posizioni di minoranza, a combattere gravi problemi organizzativi come la corruzione, il fallimento, e declino organizzativo
- Il simposio si propone di avviare una riflessione sulle tematiche che confluiscono nel neuromanagement per lo studio e l'individuazione di metodologie congiunte tra le ricerche

**Parole chiave:** Neuroscienze, neuromanagement, mindfulness

---

### **Le neuroscienze applicate alle risorse umane: un caso applicativo**

*Vincenzo Russo, Margherita Zito, Giorgio Gabrielli*

*Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milano*

*Introduzione.* Le risorse umane devono fronteggiare una doppia sfida: trovare le persone giuste per il giusto lavoro e attrarre/identificare i talenti. Questo richiede l'abilità di comunicare una buona immagine del brand dell'azienda e di comprendere le caratteristiche e il potenziale dei candidati. Mentre i selezionatori hanno specifiche strategie per questi obiettivi, il primo è spesso ignorato.

*Obiettivi.* La finalità dello studio è misurare, attraverso metodologie neuroscientifiche, l'esperienza dei candidati durante un colloquio di lavoro.

*Metodo.* Trenta partecipanti hanno preso parte individualmente a una intervista reale durata circa 40 minuti: è stata misurata in tempo reale l'attivazione emozionale attraverso sensori di conduttanza cutanea (SC) (indicatore di emotional arousal), e attraverso il dispositivo elettroencefalografico (EEG) (indicatore di engagement) (Bolls et al. 2001; Cacioppo et al., 2000).

*Risultati.* I dati hanno dimostrato la presenza di: a) parti più stressanti dell'intervista come quella del mandato di agenzia (media SC=35.87; ds=37.54) e la spiegazione del lavoro (media SC=33.95; ds=35.57); b) parti più caratterizzate da engagement come gli aspetti carriera (media EEG=0.499; ds=0.65) e presentazione dell'azienda (media EEG=0.485; ds=0.49).

*Limiti.* Uso di un solo contesto lavorativo, ma questo studio è un buon punto di partenza anche per indagare benessere e performance durante una sessione di assessment.

*Aspetti innovativi.* Lo studio può aiutare le risorse umane a definire le buone pratiche in termini linguaggio verbale e non verbale per mettere i candidati a loro agio, aumentando la loro motivazione

a entrare in azienda. Inoltre, questo studio è funzionale a suggerire le strategie di intervista che riducono il livello di stress dei candidati e migliorando l’engagement.

**Parole chiave:** Neuroscienze, neuromanagement, risorse umane

---

### **Neuroscienze e colore: un aiuto per performance e benessere**

Vincenzo Russo<sup>1,2</sup>, Marco Bilucaglia<sup>2</sup>, Riccardo Circi<sup>2</sup>, Alessandro Fici<sup>2</sup>, Margherita Zito<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour “Carlo A. Ricciardi”, Università IULM, Milano

<sup>2</sup> Behaviour and Brain Lab, Università IULM, Milano

*Introduzione.* Il colore è un elemento che può modificare la percezione degli oggetti e dei vissuti (Elliot et al., 2007), ma è poco applicata la conoscenza dell’effetto reale del colore sul funzionamento psicologico. Ciononostante, gli studi iniziano a concentrarsi sulla relazione colore/performance (Hatta et al., 2002), nel tentativo di indagare se e quali colori hanno un ruolo nel sostenere le performance di lavoratori, studenti o sportivi.

*Obiettivi.* Lo studio ha indagato l’effetto di lenti colorate sulle reazioni (fisiologiche e cognitive) degli individui, considerando quattro diversi colori ai quali gli studi riconoscono specifiche caratteristiche (Elliot et al., 2004; Manav, 2010; Elliot et al., 2014): giallo (focus: performance/attenzione), rosso (energia/performance); verde (relax); blu (ripresa/recupero).

*Metodo.* La ricerca ha coinvolto 64 soggetti divisi in 4 gruppi da 16 soggetti (con gruppo di controllo con/senza lenti) e ha previsto specifici compiti per i soggetti. Sono state svolte neuroanalisi (EEG), analisi di attivazione fisiologica (conduttanza cutanea), analisi di attenzione visiva (eye-tracker), analisi dei punteggi delle performance, analisi cognitiva.

*Risultati.* Dallo studio emerge che: il giallo ha un ruolo nell’aumento di attenzione e concentrazione; il blu influenza gli stati di recovery dopo un momento di relax, permettendo ai partecipanti di avere performance migliori; il verde non mostra effettivi stati di rilassamento, nonostante il gruppo sperimentale dimostri migliori performance; il rosso mostra attivazione, ma influenza negativamente performance e carico cognitivo.

*Limiti.* Il numero di soggetti dovrebbe essere aumentato e, per i colori che hanno dato effetti diversi da quelli attesi (verde/rosso), potrebbero essere modificati i compiti sui quali misurare le performance.

*Aspetti innovativi.* L’innovatività dello studio è relativa alla possibile applicazione, in particolare in ambito lavorativo, dello studio del colore e dell’uso di dispositivi che possono migliorare le performance lavorative, permettendo alta concentrazione, reattività e capacità di recovery nell’ottica di un migliorato benessere personale e lavorativo.

**Parole chiave:** Neuroscienze, colore, performance, benessere

---

### **La mindfulness come risorsa per il benessere individuale**

Margherita Zito<sup>1</sup>, Lara Colombo<sup>2</sup>, Valentina Sommovigo<sup>3</sup>, Ilaria Setti<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour “Carlo A. Ricciardi”, Università IULM - Milano

<sup>2</sup> Department of Psychology, Università degli studi di Torino

<sup>3</sup> Department of Brain and Behavioural Sciences, Unit of Applied Psychology, Università di Pavia

*Introduzione.* La letteratura ha dimostrato l’influenza delle variabili individuali sui risultati accademici e sul benessere degli studenti. Meno indagato è invece il ruolo della mindfulness, intesa come stato di attenzione intenzionale e non giudicante agli eventi contingenti. In particolare, essa

risulta funzionale alla prevenzione di stati negativi - quali depressione e ansia - anche in età giovanile, e alla promozione di strategie di coping centrate sul problem solving (Hayes and Greco 2008).

*Obiettivi.* Lo studio intende indagare, in ottica esplorativa, il ruolo esercitato dalla mindfulness, in particolare dalla coping mindfulness, su variabili di benessere, inteso in termini sia di salute psico-fisica sia di strategie di coping funzionali, anche in relazione ad altre variabili individuali.

*Metodo.* La ricerca ha coinvolto 255 studenti universitari, in prevalenza femmine (70.6%), iscritte al corso di laurea in Psicologia (34.5%).

*Risultati.* Dallo studio emergono correlazioni significative della mindfulness coping con la mindfulness in generale, con caratteristiche legate alle risorse personali (autostima, ottimismo, strategie di coping, apertura alle esperienze di vita), con esperienze ottimali (flow) e con indicatori di benessere come il recovery, la soddisfazione per la propria vita e le emozioni positive, inteso come indicatore di benessere psicologico.

*Limiti.* Lo studio è trasversale e si basa su strumenti self-report.

*Aspetti innovativi.* L'innovatività del presente studio riguarda, in particolare, aspetti applicativi: la promozione di stati di attenzione e consapevolezza tra gli studenti universitari può essere adatto ad incrementare i livelli di auto-regolazione in funzione di obiettivi realistici e realizzabili (Tharaldsen & Bru, 2011). Inoltre, in linea con gli studi sul tema, le neuroscienze hanno individuato nella meditazione uno strumento funzionale alla modificazione delle strutture cerebrali, sfruttandone la plasticità (Davidson, 2018). Per questo motivo, inserire la mindfulness nell'ambito di tale disciplina, può essere utile alla prevenzione degli stati emotivi negativi, favorendo quelli positivi, in ottica adattiva.

**Parole chiave:** Mindfulness coping, mindfulness, risorse, benessere

---

### **Teacher Mindfulness: uno studio sul ruolo della mindfulness come risorsa psicologica per il benessere occupazionale degli insegnanti**

*Gloria Guidetti, Sara Viotti, Lara Colombo, Rosa Badagliacca, Daniela Converso*

*Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

*Introduzione:* In ambito educativo diversi studi hanno evidenziato le potenzialità degli interventi di mindfulness nella promozione del benessere occupazionale degli insegnanti. Ancora scarsi sono però gli studi che abbiano indagato come la mindfulness di tratto possa influenzare i processi che inducono job strain, influenzando e moderando il ruolo delle domande e delle risorse lavorative.

*Obiettivi.* Sulla base del modello domande-risorse (JD-R) questo studio si propone di valutare quanto la mindfulness di tratto possa influenzare il modo in cui gli insegnanti percepiscono e valutano lo stress lavorativo (cognitive appraisal), il significato attribuito al proprio lavoro e la conseguente relazione con esaurimento emotivo e depersonalizzazione.

*Metodo.* I dati sono stati raccolti tramite uno studio correlazionale e la somministrazione di un questionario self-report a un campione di insegnanti di scuola primaria e secondaria (primo e secondo grado) (n = 605). Misure: Mindfulness Intrapersonale (Mindfulness of Teaching scale; Frank et al., 2016); Workload stress (Teacher Stress Inventory; Klassen 2010; Guidetti et al., 2015); Significato del Lavoro (COPSOQ; Kristensen et al., 2005)

*Risultati.* È stata condotta una Analisi Fattoriale Confermativa (CFA) per testare gli indici di adattamento del modello e analisi di mediazione e moderazione (SPSS e MPLUS). La CFA ha mostrato buoni indici di adattamento del modello. Ulteriori analisi hanno evidenziato che la mindfulness di tratto degli insegnanti è negativamente associata alla valutazione cognitiva negativa del carico di lavoro e positivamente con il significato del lavoro, a sua volta mediando la relazione tra mindfulness e esaurimento. Infine, la mindfulness risulta moderare l'effetto della valutazione cognitiva negativa del carico di lavoro sul burnout.

*Limiti.* Cross-sectional, campione non randomizzato; common method-bias.

*Aspetti innovativi:* L’innovatività del presente studio riguarda in particolare il ruolo della mindfulness di tratto quale risorsa psicologica all’interno della cornice teorica del modello domande-risorse (JD-R). In particolare, i risultati possono offrire nuovi spunti applicativi per la promozione della mindfulness fra gli insegnanti per lo sviluppo di una visione più distaccata dei problemi di lavoro non direttamente collegati ai compiti di insegnamento, nonché costituire una fondamentale risorsa di autoregolazione in grado rafforzare la capacità di investire nella gestione e nelle relazioni all’interno della classe.

**Parole chiave:** Mindfulness di tratto, modello J D-R, insegnanti, burnout

---

### **Il ruolo del coraggio nelle organizzazioni: workplace courage e i comportamenti “prosocial rule breaking”**

Paola Magnano<sup>1</sup>, Giuseppe Santisi<sup>2</sup>, Andrea Zammitti<sup>2</sup>, Rita Zarbo<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Facoltà di Scienze dell’Uomo e della Società, Università Kore, Enna

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli studi di Catania

*Introduzione.* L’interesse nella ricerca psicologica sul coraggio si è attivato solo recentemente: alcuni studi hanno evidenziato che il coraggio promuove cambiamento e innovazione, è correlato con la persistenza e la resilienza, aiuta le persone a resistere alle avversità e a perseguire il desiderio di raggiungere i propri obiettivi. Tuttavia, sono ancora pochi gli studi sul coraggio nelle organizzazioni. Il coraggio nelle organizzazioni permette di stabilire obiettivi di lungo termine senza essere paralizzati dalla paura. Alcune caratteristiche delle organizzazioni rendono oggi necessario adottare comportamenti coraggiosi: il coraggio è richiesto per sollevare questioni, sostenere posizioni di minoranza, a combattere gravi problemi organizzativi come la corruzione, il fallimento, e declino organizzativo. Poi, il coraggio è centrale nelle scelte che comportano elevati livelli di rischio e la possibilità di perdite finanziarie significative.

*Obiettivi.* La finalità dello studio è di esplorare le relazioni esistenti tra coraggio lavorativo, coraggio individuale, risk intelligence, motivazione al lavoro e comportamenti “prosocial rule breaking”

*Metodo.* Lo studio ha coinvolto 409 lavoratori italiani, di età compresa tra 18 e 68 anni; gli strumenti utilizzati sono: Workplace Social Courage Scale; Courage Measure; Subjective Risk Intelligence Scale; Work-related Basic Need Satisfaction Scale; Performance Scale; Prosocial rule breaking Scale.

*Risultati.* Le analisi preliminari mettono in evidenza correlazioni significative tra le variabili rilevate. Saranno esplorate eventuali relazioni di causalità.

*Limiti.* Studio cross-sectional; campionamento di convenienza

*Aspetti innovativi.* Il coraggio può rappresentare una dimensione da potenziare per incrementare l’efficacia lavorativa: infatti, le caratteristiche delle organizzazioni di lavoro – alto potenziale di conflitto, bisogno di collaborazione e innovazione e senso di rischio per gli individui – creano un contesto distintivo per atti coraggiosi che possono migliorare la qualità della vita nelle organizzazioni.

**Parole chiave:** Coraggio, rischio, motivazione, comportamento pro-sociale

Aula 3 – B2 – B3 Ed. 6 Studium 2000, ore 11:30 – 13:00

## SIMPOSIO

### Il contributo del *diary studies* nella ricerca su stress e benessere nei luoghi di lavoro

*Chair:*

Cristian Balducci\*

*Discussant:*

Franco Fraccaroli\*\*

\* *Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

\*\* *Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento*

*Cristian Balducci<sup>1</sup>, Stefano Toderi<sup>1</sup>, Paola Spagnoli<sup>2</sup>, Michela Vignoli<sup>3</sup>, Dina Guglielmi<sup>4</sup>, Franco Fraccaroli<sup>3</sup>, Evelina De Longis<sup>5</sup>, Guido Alessandri<sup>5</sup>, Paolo Candreva<sup>5</sup>, Luca Menghini<sup>6</sup>, Massimiliano Pastore<sup>7</sup>, Michela Sarlo<sup>6</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "L. Vanvitelli"*

<sup>3</sup> *Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento*

<sup>4</sup> *Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna*

<sup>5</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università di Roma "La Sapienza"*

<sup>6</sup> *Dipartimento di Psicologia Generale, Università di Padova*

<sup>7</sup> *Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione, Università di Padova*

La ricerca su stress e benessere nelle organizzazioni ha tradizionalmente utilizzato metodologie atte ad indagare associazioni *tra* gli individui (*between-individual*) tra stressor psicosociali, salute, benessere e prestazione. Recentemente, tuttavia, c'è stato un significativo spostamento dell'attenzione verso metodologie che indagano gli stessi costrutti, ma rilevati nello stesso individuo per più volte al giorno e/o per una serie di giorni o settimane consecutive. Queste metodologie, chiamate *diary studies* (o anche *ecological momentary assessment studies* o *experience-sampling studies*), rendono possibile un'analisi delle fluttuazioni *entro* gli individui (*within-individual*) delle variabili di esito considerate (ad es. benessere quotidiano) in funzione delle fluttuazioni degli stressor o di altri fattori ambientali. Ciò permette, ad esempio, di giungere ad una migliore comprensione dei meccanismi a livello 'micro' (quotidiano) attraverso i quali gli stressor influenzano il benessere degli individui. Inoltre è possibile analizzare come le relazioni entro gli individui sono modificate da fattori stabili, quali ad esempio caratteristiche di personalità, fattori socio-anagrafici, o aspetti 'cronici' caratterizzanti l'ambiente di lavoro.

Il presente simposio propone cinque studi di diario sui temi dello stress e del benessere lavorativo con l'obiettivo di dimostrare l'utilità dell'approccio considerato per illuminare aspetti difficilmente evidenziabili con un'analisi esclusivamente *between*. I cinque contributi, inoltre, illustreranno i passaggi più critici nell'implementazione di uno studio di diario e nell'analisi dei dati da esso derivati, tra cui, tra gli altri, la centratura delle variabili, la differenziazione tra effetti fissi e effetti random e l'analisi delle interazioni cross-level. Insieme, i cinque contributi cercheranno di evidenziare i limiti e i punti di forza degli studi di diario applicati alla ricerca su stress e benessere nelle organizzazioni.

**Parole chiave:** Studi diario; experience sampling; stress e benessere al lavoro; analisi within-individual

---

### **Sei scale per valutare lo stress lavoro-correlato con il metodo experience sampling: proprietà psicometriche ed esempi di applicazioni**

Luca Menghini<sup>1</sup>, Cristian Balducci<sup>2</sup>, Massimiliano Pastore<sup>3</sup>, Michela Sarlo<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia Generale, Università degli Studi di Padova

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

<sup>3</sup> Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione, Università degli Studi di Padova

Diversi autori hanno enfatizzato i limiti dei questionari retrospettivi per valutare lo stress lavorativo (SL) e i rischi psicosociali (RPS). I metodi *experience sampling* (la somministrazione ripetuta di un numero limitato di item orientati al momento attuale) e *work sampling* (il monitoraggio in temporale delle attività lavorative svolte) sono stati proposti come alternative utili a superare alcuni di tali limiti. Tuttavia, mentre i questionari retrospettivi sono spesso costituiti da scale validate e condivise dalla letteratura, gli studi *experience sampling* (o *diary studies*) tendono ad utilizzare scale "mono-item" o item direttamente estratti da strumenti retrospettivi, senza valutarne le proprietà psicometriche, comportando dei rischi per l'attendibilità delle misure. Il presente studio aveva l'obiettivo di sviluppare e valutare le proprietà psicometriche di sei scale (tono d'umore, stanchezza, stress, carico di lavoro, autonomia decisionale e vincoli organizzativi) per la valutazione dello SL e dei RPS con metodo *experience sampling*. Le scale (21 item in totale) sono state somministrate attraverso un'applicazione mobile sullo smartphone di 150 lavoratori d'ufficio, nel corso di tre giornate lavorative (sette volte al giorno, ogni circa 90 minuti). I risultati suggeriscono una buona attendibilità e sensibilità al cambiamento intra-individuale ed una buona validità concorrente e predittiva, seppur con alcuni problemi di validità divergente e negli indici di fit dell'analisi fattoriale. Due esempi di applicazioni (il ranking delle attività lavorative sulla base dei livelli di stress e l'indagine del ruolo del workaholism nella relazione tra carico di lavoro e stress) sono discusse. I principali limiti dello studio sono legati alla ridotta numerosità campionaria e al ridotto numero di giorni. Inoltre, il tasso di risposta è stato relativamente basso (57.31%). Questo studio è il primo tentativo di validare delle scale per la valutazione dello SL con metodo *experience sampling*.

**Parole chiave:** Stress lavoro-correlato, rischi psicosociali, experience sampling, metodo dei diari, proprietà psicometriche, attività lavorative

---

### **Il ruolo dei fattori contestuali nello sviluppo del workplace bullying: Uno studio diario settimanale**

Michela Vignoli<sup>1</sup>, Cristian Balducci<sup>2</sup>, Dina Guglielmi<sup>3</sup>, Franco Fraccaroli<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

<sup>3</sup> Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

*Introduzione.* Il *workplace bullying* è stato definito come un processo nel quale un lavoratore è sistematicamente e ripetutamente oggetto di atti negativi sia legati al lavoro che alla persona e che ha effetti dannosi sulla salute mentale e il benessere dei lavoratori. Tale fenomeno può essere scatenato da fattori stressogeni presenti nei luoghi di lavoro, tuttavia diversi studi hanno dimostrato come alcuni fattori contestuali siano in grado di attenuare lo svilupparsi di questo processo.



**Obiettivi.** Il presente studio ha quindi l'obiettivo di analizzare come fattori contestuali (es. competenze manageriali del superiore) possano influire sulla relazione tra fattori stressogeni (es. clima conflittuale) e *workplace bullying* dei lavoratori.

**Metodo.** È stato condotto uno studio di diari su un campione di 84 lavoratori (62.5% donne; età media 38.7 anni) utilizzando la piattaforma on-line Qualtrics. Lo studio ha previsto la compilazione di un questionario preliminare e 6 successive rilevazioni nelle 6 settimane consecutive.

**Risultati.** La variabilità entro i soggetti rispetto all'esposizione al *workplace bullying* è del 58.1%. Inoltre, i risultati hanno mostrato come le competenze manageriali del superiore siano in grado di moderare la relazione tra clima conflittuale percepito dal lavoratore e *workplace bullying*.

**Limiti.** Essendo il *workplace bullying* un fenomeno che si sviluppa in un arco di tempo piuttosto lungo, potrebbe essere utile incrementare il numero di settimane nelle quali vengono effettuate le rilevazioni.

**Aspetti innovativi.** È uno dei pochi studi che analizza il *workplace bullying* utilizzando la metodologia dei diari. I risultati sono utili per pianificare interventi organizzativi atti a ridurre i livelli *workplace bullying* nelle organizzazioni.

**Parole chiave:** *Workplace bullying*, competenze manageriali del superiore, clima conflittuale

---

### **Lo spillover giornaliero tra soddisfazione lavorativa e soddisfazione di vita: il ruolo moderatore dell'inerzia emotiva**

*Evelina De Longis*

*Dipartimento di psicologia, Sapienza Università di Roma*

**Introduzione.** L'inerzia emotiva fa riferimento alla stabilità temporale o resistenza al cambiamento delle emozioni, ed è risultata associata a diversi indicatori di disadattamento psicosociale (i.e., depressione, ruminazione, stress, neuroticismo). Questo studio si propone di indagare il ruolo moderatore dell'inerzia delle emozioni negative nello spillover giornaliero della soddisfazione lavorativa sulla soddisfazione di vita.

**Obiettivi.** L'obiettivo del presente studio è di illustrare un'applicazione delle analisi multilivello per lo studio dei meccanismi che possono contribuire alle fluttuazioni intra-individuali dei livelli di soddisfazione lavorativa e di vita.

**Metodo.** Utilizzando il metodo dell'*experience sampling*, 116 lavoratori hanno compilato in orario di lavoro sei brevi questionari al giorno, per cinque giorni lavorativi. I questionari hanno rilevato le emozioni negative e i livelli giornalieri di soddisfazione lavorativa e di soddisfazione di vita dei partecipanti.

**Risultati.** I risultati delle analisi multilivello mostrano che per i lavoratori che presentano alti livelli di inerzia delle emozioni negative, l'associazione tra soddisfazione lavorativa e soddisfazione di vita risulta più forte. Stati emotivi inflessibili, o che persistono nel tempo, possono dunque rendere più permeabili i confini tra vita lavorativa e vita privata.

**Limiti.** Il numero di rilevazioni giornaliere potrebbe essere incrementato ed essere esteso alla vita extra-lavorativa.

**Aspetti innovativi.** Nonostante le emozioni abbiano un impatto pervasivo sul comportamento lavorativo, il loro studio come fenomeno dinamico è ancora poco diffuso nella ricerca organizzativa. Inoltre, l'inerzia delle emozioni è un costrutto ancora inesplorato in ambito lavorativo.

**Parole chiave:** Spillover, soddisfazione lavorativa/di vita, dinamiche emotive

---

## **Metodi alternativi nell’analisi dei dati di diario: Vantaggi, svantaggi e raccomandazioni**

*Guido Alessandri, Paolo Candreva*

*Dipartimento di psicologia, Sapienza Università di Roma*

*Introduzione.* I dati raccolti attraverso l’experience sampling method danno origine spesso a dati caratterizzati da diversi livelli di aggregazione. Un primo livello è rappresentato dall’unità temporale prescelta (giorno, settimana, etc.), ma altri livelli emergono spesso quale conseguenza del contesto di raccolta dei dati (es. gruppo, unità operativa) e degli individui coinvolti.

*Obiettivi.* L’obiettivo del presente studio è di illustrare due possibili approcci all’analisi di questi dati: quello multilevel e quello basato sulla teoria generale degli stati e dei tratti.

*Metodo.* Utilizzando il metodo dell’experience sampling, circa 130 lavoratori hanno compilato in orario di lavoro sei brevi questionari al giorno, per cinque giorni lavorativi. I questionari hanno rilevato il livello di prestazione lavorativa e l’autoefficacia lavorativa.

*Risultati.* I modelli multilevel risultano utili per la gestione di database complessi, caratterizzati da possibili livelli multipli di analisi e numerose osservazioni ( $n > 30$ ). L’implementazione di modelli statistici ispirati alla teoria generale degli stati e dei tratti è invece utile quando il focus è sull’analisi della reciproca causazione tra processi diversi.

*Limiti.* Il contributo prende in esame alcune situazioni prototipiche, ma casi più complessi sono possibili.

*Aspetti innovativi.* Il contributo punta a chiarire i vantaggi e gli svantaggi insiti in due principali scelte analitiche, in riferimento soprattutto alla gestione di livelli multipli di analisi e all’individuazione di possibili processi causali.

**Parole chiave:** Causalità, gestione dati, analisi multilevel

---

## **Studio diario quotidiano sulla relazione tra workaholism e pressione sanguigna**

*Cristian Balducci<sup>1</sup>, Stefano Toderi<sup>1</sup>, Paola Spagnoli<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

*<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università della Campania “L. Vanvitelli”*

*Introduzione.* Il workaholismo è una forma disfunzionale di forte investimento nel lavoro il cui aspetto caratterizzante è l’ossessione verso l’attività lavorativa: chi possiede questa tendenza pensa costantemente al lavoro e lavora eccessivamente. I processi a livello quotidiano ed entro gli individui attraverso i quali il workaholismo esercita il suo effetto negativo sulla salute hanno ricevuto una scarsa attenzione.

*Obiettivi.* Alla luce del modello del carico allostatico, si è ipotizzato che il livello quotidiano di workaholismo sperimentato fosse associato positivamente con la pressione sanguigna sistolica riportata al termine della giornata lavorativa e che questa relazione fosse parzialmente mediata dal numero delle ore lavorate nella giornata.

*Metodo.* Un campione di lavoratori con elevata responsabilità ( $N = 61$ ), tra cui manager, imprenditori e liberi professionisti, hanno compilato un questionario preliminare e, al termine di ognuna di 10 giornate lavorative consecutive, un questionario diario. Contestualmente alla compilazione del diario i partecipanti rilevavano anche la propria pressione sanguigna con uno sfigmomanometro digitale.

*Risultati.* Sono emerse significative fluttuazioni quotidiane nel livello di workaholism riportato dai partecipanti. L’analisi multilivello ha rivelato che il workaholism quotidiano influenzava positivamente la pressione sanguigna riportata al termine della giornata, al netto del carico di lavoro sperimentato. Inoltre, la relazione tra workaholism e pressione sanguigna era parzialmente mediata dalle ore lavorate ed era più forte tra le donne.

*Limiti.* I principali: campione di ‘convenienza’ e di limitata numerosità.

*Aspetti innovativi.* Tra i più rilevanti, l'analisi within-individual delle conseguenze a breve termine del workaholism e l'utilizzo di un criterio valutato oggettivamente.

**Parole chiave:** Daily workaholism, pressione sanguigna, studio diario

Aula 4– C2 Ed. 6 Studium 2000, ore 11:30 – 13:00

### *Sessione parallela*

## ***Pratiche di ricerca organizzativa, di HRM e forme di rivoluzione digitale: big data e realtà virtuale***

*Chair:*

Amelia Manuti

Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione – Università di Bari

### **Rivoluzione digitale e nuovi profili HRM**

*Silvia Ivaldi*<sup>1</sup>, *Ezio Fregnan*<sup>2</sup>, *Giuseppe Scaratti*<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Dipartimento di Psicologia Università degli studi di Bergamo*

<sup>2</sup> *Corporate Academy, COMAU, Torino, PHD student c/o UC di Milano*

<sup>3</sup> *Dipartimento di Psicologia Università Cattolica di Milano*

*Introduzione.* La funzione HRM è fortemente coinvolta nel far fronte alla diffusione dell'era digitale (Strohmeier and Parry, 2014), occupandosi di "dipendenti digitali", "lavoro digitale" e gestione digitale dei dipendenti". Ciò comporta una forte revisione dell'approccio tradizionale nel concepire la funzione manageriale e nel raggiungimento di nuove competenze e strumenti per cambiare e allineare strategie e attività a questa nuova caratteristica del lavoro.

*Obiettivi.* La finalità dello studio è di indagare come i dipendenti di tali innovative aziende stiano configurando una nuova cultura aziendale, caratterizzata da un uso massiccio delle tecnologie digitali e da una serie di competenze tecniche e mentali per acquisire sistematicamente, elaborare, produrre e utilizzare le informazioni digitali (Bawden, 2008; Nawaz e Kundi, 2010). Lo studio è stato realizzato attraverso una survey che ha coinvolto 3.585 dipendenti a livello internazionale (manager e middle manager), esplorando tematiche relative alle competenze digitali e alla loro conoscenza. Si tratta di una prima ricognizione esplorativa, finalizzata a raccogliere una mappa articolata delle diverse culture tecnologiche presenti all'interno dell'azienda.

*Risultati.* L'indagine ha consentito la messa a punto di quattro profili digitali (Stranger, Native, Philosopher o Ambassador) e la prima configurazione di un indice di *quoziente digitale* che confronta le medie nelle risposte dell'indagine da parte dei diversi target (baby boomers nati prima del 1960; generazione X nata tra 1960-1979 millennials nati tra 1980-1989; generazione Z nata dopo il 1989).

*Limiti.* Il questionario è ancora in una visione sperimentale e deve ancora essere validato rispetto alla sua robustezza teorica. Mantiene comunque una valenza fenomenologica e descrittiva che consente preliminari e plausibili articolazioni dell'oggetto di studio.

*Aspetti innovativi.* La possibilità di indagare dimensioni di competenze inerenti caratteristiche e peculiarità del lavoro digitale può offrire un contributo a una configurazione più robusta di profili in grado di orientare processi di recruitment e di sviluppo delle competenze connesse.

**Parole chiave:** Innovazione digitale, profili di competenze, HRM

## **Quarta rivoluzione industriale, nuove forme di HRM e generazione di valore. Il progetto e.DO di Comau**

<sup>1</sup> Centro Interdipartimentale per la Ricerca Industriale - Meccanica Avanzata e Materiali, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Ezio Fregnan<sup>1</sup>, Silvia Ivaldi<sup>2</sup>, Giuseppe Scaratti<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Corporate Academy, COMAU, Torino, PHD student c/o UC di Milano

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia Università degli studi di Bergamo

<sup>3</sup> Dipartimento di Psicologia Università Cattolica di Milano

*Introduzione.* Il contributo si colloca nell’ambito degli studi sull’impatto che la quarta rivoluzione industriale e lo sviluppo delle tecnologie digitali stanno producendo nell’ambito della HRM. In particolare la ricerca muove dal contributo di Janssens & Steyaert (2009) che, ripercorrendo la nozione di HRM, prefigurano nuove prospettive di ricerca e linee di interpretazione per una più articolata visione dell’HRM.

*Obiettivi.* La finalità dello studio è di esplorare una delle principali direttrici evolutive della Funzione HR nella Quarta Rivoluzione Industriale, destinata alla generazione di valore economico e sociale. Viene illustrato il caso della Corporate Academy di un’azienda digitale che propone iniziative formative destinate alle giovani generazioni. In particolare l’indagine intercetta le rappresentazioni dell’Academy e delle sue connessioni con la funzione HR attraverso interviste e focus group con key persons e manager di COMAU, con particolare riferimento all’uso della robotica in prospettiva educativa esterna. Sono stati inoltre osservati sul campo alcuni laboratori di utilizzo del robot e.DO in alcune scuole, con interviste a partecipanti, docenti e tutor.

*Risultati.* Lo studio, di natura qualitativa, evidenzia come l’investimento nell’educational rappresenti una delle più interessanti prospettive evolutive della funzione HRM nell’ambito della quarta rivoluzione industriale.

*Limiti.* Vista la configurazione sperimentale del progetto i dati empirici disponibili riguardano il monitoraggio di alcuni laboratori di e.DO con alcune scuole

*Aspetti innovativi.* La realizzazione del progetto ha rappresentato una inedita declinazione delle dimensioni di *corporate social responsibility*, *employer branding* e di *talent attraction sviluppate dall’azienda*. Ha inoltre immesso una sfida per il tradizionale approccio di COMAU al manufacturing, che ha

permesso di mettere in atto competenze del tutto nuove:

- una rinnovata apertura al territorio;
- la configurazione di un nuovo modello denominato HUMANufacturing.
- processi di innovazione nella Robotica guidati dalla funzione HR.

**Parole chiave:** Quarta rivoluzione industriale, HRM, generazione di valore

---

## **Sfide per l’adozione e l’utilizzo dei Big Data in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni**

Davide Giusino<sup>1</sup>, Federico Fraboni<sup>2</sup>, Marco De Angelis<sup>2</sup>, Luca Pietrantonio<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

*Aspetti innovativi.* A sostegno dell’analisi della letteratura effettuata, gli autori presenteranno una selezione di strumenti che possono facilitare l’uso di Big Data e “open data” da parte degli psicologi del lavoro e delle organizzazioni.

*Introduzione.* I Big Data costituiscono un fondamento dell’Impresa 4.0. Il Volume delle informazioni, insieme con la loro Velocità, Varietà e Veridicità, sono i criteri atti alla definizione di tale tipologia di dati. Questi, inoltre, si distinguono per le seguenti tre caratteristiche: quantità di persone rappresentate ( $n$ ), diversità delle variabili ( $v$ ) e molteplicità dei punti temporali di osservazione ( $t$ ), offrendo potenzialità e benefici inediti per il lavoro e le organizzazioni.

*Obiettivi.* Nel presente studio, un quadro analitico a tre livelli (individuo, gruppo, organizzazione) viene adottato per identificare e concettualizzare le sfide legate all’adozione e l’uso dei Big Data nella ricerca accademica e nella pratica professionale relative alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

*Metodo.* Una rassegna esplorativa della letteratura viene condotta sulla base di 37 articoli raccolti su Web of Science e includenti keywords come “big data” e “psychology”, “human resource management”, “Industry 4.0”, “occupational health and safety”, “teamwork”, “organizational design”.

*Risultati.* Le applicazioni dei Big Data nella disciplina spaziano dalla gestione delle risorse umane alla customer experience, dal design organizzativo a nuovi metodi di ricerca, fino alla salute e sicurezza nel luogo di lavoro. Fattori ostacolanti a livello individuale sono: la mancanza di competenze (tecniche e trasversali) e gli atteggiamenti negativi (preoccupazioni per la privacy, scetticismo verso l’utilità dei Big Data). A livello di gruppo si annoverano una leadership inefficace e una carenza di interdisciplinarietà nei team anche connessa con gli stili di progettazione del lavoro in gruppo. A livello organizzativo emergono l’inadeguatezza delle infrastrutture e il ruolo di una cultura avversa all’innovazione.

*Limiti.* La rassegna include un numero limitato di contributi italiani ed europei.

**Parole chiave:** Big Data; nuove tecnologie nel lavoro e nelle organizzazioni; cambiamenti organizzativi.

---

### **L’impatto delle pratiche HRM sui comportamenti organizzativi: il ruolo di mediatore dell’interfaccia famiglia-lavoro.**

Amelia Manuti<sup>1</sup>, Silvia De Simone<sup>2</sup>, Maria Luisa Giancaspro<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione – Università di Bari

<sup>2</sup> Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università degli studi di Cagliari

<sup>3</sup> Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione – Università di Bari

*Introduzione.* Gli studi più recenti sulle pratiche di gestione delle risorse umane hanno evidenziato come le percezioni dei dipendenti riguardo le strategie di *people management* rappresentino alcuni tra i predittori più prossimali di atteggiamenti e comportamenti organizzativi positivi (Khilji & Wang, 2006; Nishii *et al.*, 2008). Le pratiche HR sono percepite dai dipendenti come un impegno personalizzato da parte dell’organizzazione nei loro confronti che viene ricambiato dai dipendenti con atteggiamenti e comportamenti coerenti con gli obiettivi organizzativi (Hannah & Iverson, 2002). Tuttavia, tale relazione non è lineare. Tra le diverse variabili chiamate in gioco la percezione di fit persona/organizzazione, negli ultimi anni, anche in considerazione della crescente complessità dei contesti lavorativi odierni, un ruolo rilevante è stato attribuito all’interfaccia lavoro-famiglia, che si è

mostrato essere un importante mediatore della relazione tra percezione delle pratiche HR e comportamenti organizzativi (Rode, Rehg, Near, & Underhill, 2007; Netemeyer et al., 2005; Germeys & De Gieter, 2017).

*Obiettivi.* La finalità dello studio è di esplorare se ed in che misura la percezione positiva delle pratiche di gestione delle risorse umane da parte dei dipendenti possa avere relazione con due esiti organizzativi importanti quali i comportamenti di cittadinanza organizzativa e le intenzioni di turnover, considerando il Work-Family Interface quale mediatore di tale relazione.

*Metodo.* Un campione di 440 soggetti ha compilato un questionario self-report che comprende le seguenti scale: Perception of HRM Scale (Gould-Williams, Davies, 2005); Work-Family Interface Scale (Kinnunen et al., 2006; De Simone et al., 2018); Ocb Scale (Argentero, Cortese, Ferretti, 2008); Intention turnover Scale (Mobley, 1978).

*Risultati.* I risultati testimoniano la rilevanza della percezione delle pratiche HR sui comportamenti di cittadinanza organizzativa e le intenzioni di turnover e sottolineano il ruolo fondamentale dell’interfaccia famiglia-lavoro sugli atteggiamenti e i comportamenti organizzativi.

*Limiti.* Tra i limiti dello studio si segnala l’impiego di un disegno di ricerca di tipo *cross-sectional* e l’uso esclusivo di misure *self-report*.

**Parole chiave:** HRM perception, Work-Family Interface, Cittadinanza Organizzativa, Intenzioni di Turnover

---

### **Realtà virtuale e training per la gestione dello stress nelle organizzazioni**

Alessandro De Carlo<sup>1</sup>, Francesca Carluccio<sup>2</sup>, Paula Benevene<sup>2</sup>, Diletta Mora<sup>3</sup>, Mirko Fucile<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Università Giustino Fortunato, Benevento

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma

<sup>3</sup> Istituto Psiop, Padova

*Introduzione.* La realtà virtuale applicata alla psicologia sta oggi riscuotendo una buona accoglienza da parte degli studiosi e della comunità professionale, in particolare nell’ambito clinico. I sistemi più avanzati disponibili ne ampliano le applicazioni anche al mondo del lavoro grazie a caratteristiche tecniche innovative e, in alcuni casi, all’essere specificamente sviluppati per l’uso professionale rispetto al diffuso utilizzo di dispositivi generalisti adattati.

*Obiettivi.* La finalità dello studio consiste nell’esplorazione degli effetti sulla gestione dello stress di sessioni di training sulle tecniche di recovery. Tale training è stato condotto su manager in ambienti di realtà virtuale.

*Metodo.* Un gruppo di manager è stato sottoposto a training in ambienti virtuali sulle tecniche di recovery da uno psicologo formato all’uso della realtà virtuale. I partecipanti sono stati divisi in due gruppi: il primo ha ricevuto il training in un contesto virtuale di spazi aperti, il secondo in un contesto virtuale con un singolo stimolo visivo. Al termine del training, tutti hanno sostenuto un colloquio sulla soddisfazione per il training ricevuto e, a distanza di due settimane, un secondo colloquio sulla loro percezione di capacità di gestione dello stress in ambito organizzativo.

*Risultati.* I dati, qualitativi, indicano che i manager descrivono alti livelli di soddisfazione nel primo colloquio e, due settimane dopo, una percezione di migliore capacità di gestione dello stress. Non emergono differenze rilevanti di soddisfazione ed effetti tra i due scenari virtuali utilizzati.

*Limiti.* Lo studio è preliminare e qualitativo. Sarà necessario ricorrere a tecniche quantitative e a gruppi di controllo per integrare i dati in nostro possesso e ottenere risultati generalizzabili, anche in riferimento ai diversi ambienti virtuali.

*Aspetti innovativi.* L’uso della realtà virtuale, con le sue intrinseche caratteristiche tecniche innovative, si pone in modo promettente tra le applicazioni della psicologia nel contesto organizzativo.

**Parole chiave:** Realtà Virtuale, tecniche di recovery, stress in ambito organizzativo

Aula 2 – B1 Ed. 6 Studium 2000, ore 14:00 – 15:40

**SIMPOSIO**  
**Metodologie e modelli per un Orientamento Strategico in Università**  
**Sessione 1 – Sostenere la carriera accademica**

*Chair:*  
Dina Guglielmi\*

*Discussant:*  
Annamaria Di Fabio\*\*

\* *Dipartimento di Scienze dell’Educazione, Università di Bologna*

\*\* *Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia, Università di Firenze*

Il progressivo aumento di interesse per il tema dell’orientamento in Università (verso, attraverso e oltre l’Università) fa seguito a una fase in cui esso era principalmente pensato in associazione all’esperienza scolastica e alle scelte evolutive dell’adolescenza. I dati di ricerca ma anche le politiche e le pratiche di istituzione, monitoraggio e valutazione dei percorsi universitari evidenziano, nell’insieme, che l’orientamento universitario non è un lusso, ma una vera e propria necessità per contrastare gli abbandoni, promuovere carriere soddisfacenti, garantire il benessere. Nel dialogo costruttivo, tra ricerca e pratica, con le istituzioni accademiche alle quali apparteniamo, possiamo esercitare una parte importante della nostra responsabilità sociale come studiosi e studiosi di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, promuovendo un approccio all’intervento che sia attento ai presupposti teorici e ai processi di valutazione e facendo della ricerca il luogo privilegiato per stimolare la progettazione delle azioni. Da questa considerazione di cornice, proponiamo due momenti di simposio per discutere il ruolo della ricerca in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni con riferimento alle metodologie e ai modelli per un orientamento strategico in Università. La prima sessione presenta studi in ambito accademico relativi all’ingresso e alla permanenza all’Università, la seconda studi relativi ad esperienze di orientamento al lavoro.

**Parole chiave:** Orientamento, carriera, transizione, università/universitari

---

**“Così diversi da sembrare uguali”. Un approccio multitrait-multirater allo studio di adaptativity e adaptability negli studenti universitari**

Rita Chiesa<sup>1</sup>, Greta Mazzetti<sup>2</sup>, Marco Mariani<sup>1</sup>, Dina Guglielmi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze dell’Educazione, Università di Bologna

*Introduzione.* Nonostante la Career Construction Theory (Savickas & Porfeli, 2012) distingua chiaramente il costrutto di *adaptivity*, che si riferisce al tratto di personalità legato alla flessibilità e alla disponibilità a cambiare, dal costrutto di *adaptability* che comprende un pool di risorse personali che permettono di affrontare problemi complessi e non familiari riguardanti i compiti orientativi e le transizioni occupazionali, ad oggi molti studi usano questi due termini in maniera intercambiabile per spiegare il processo di adattamento attraverso il quale le persone integrano obiettivi personali e del contesto,

*Obiettivi.* Il presente studio intende applicare un approccio multitratto-multirater allo studio di *adaptivity* e *adaptability* negli studenti universitari, confrontando auto- ed eterovalutazione dell'*adaptivity*, misurata usando la *Learning Goal Orientation scale* (VandeWalle, 1997), e l'*adaptability* misurata usando la *Career Adaptability subscale* presa dal Career Futures Inventory (Rottinghaus et al., 2005)

*Metodo.* Lo studio ha coinvolto 282 diadi. Gli studenti universitari che hanno compilato l'autovalutazione sono in maggioranza uomini (52.9%) con un'età media pari a 23.11 anni (SD = 8.88). I partecipanti che hanno compilato l'eterovalutazione sono in maggioranza donne (52.1%), con un'età media di 26.76 anni (SD = 9.91). Inoltre, gli eterovalutatori conoscono gli auto-valutati da una media di 8.60 anni (SD = 8.30).

*Risultati.* I risultati confermano che *adaptivity* e *adaptability* sono due costrutti positivamente correlati ma distinti e che la sovrastima dell'*adaptivity* da parte degli eterovalutatori è correlata positivamente alla sovrastima dell'*adaptability*.

*Limiti.* Il campione di soli studenti universitari limita la generalizzabilità della ricerca.

*Aspetti innovativi.* L'utilizzo dell'approccio multitratto-multirater per lo studio di *adaptivity* e *adaptability* rappresenta l'aspetto innovativo dello studio.

**Parole chiave:** Successo di carriera soggettivo, motivazione alla carriera, networking, donne

---

### **Predittori ed esiti della performance accademica**

Andreina Bruno<sup>1</sup>, Rita Chiesa<sup>2</sup>, Michela Cortini<sup>3</sup>, Amelia Manuti<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Università di Genova

<sup>2</sup>Università di Bologna

<sup>3</sup>Università di Chieti-Pescara

<sup>4</sup>Università di Bari

*Introduzione.* Negli ultimi anni, il calo della motivazione a proseguire e concludere il percorso è divenuto un tema di grande interesse per la ricerca e la pratica applicata (Legault, Green-Demers, & Pelletier, 2006; Green-Demers & Pelletier 2003). Tale evidenza ha implicazioni sia di tipo istituzionale sia individuale, e interroga la responsabilità dell'Università nel presidiare percorsi formativi sostenibili con attenzione alle dimensioni psico-sociali. L'assenza di motivazione accademica si correla infatti al senso di fallimento, di frustrazione, a bassi livelli di self-efficacy e ad uno scarso rendimento accademico (Ryan and Connell 1989; Vallerand, Blais, Brière & Pelletier, 1989; Vallerand & Bissonnette 1992).

*Obiettivi.* La finalità dello studio è quella di indagare la relazione tra self-efficacy, approccio allo studio, motivazione e performance accademica.

*Metodo.* I partecipanti sono studenti iscritti alla laurea triennale di alcuni corsi universitari di Scienze e Tecniche Psicologiche e di Scienze Pedagogiche provenienti da quattro atenei italiani (Bari, Chieti, Bologna e Genova). Lo strumento è un questionario composto da informazioni socio-anagrafiche e dalle specifiche misure oggetto di indagine. In particolare, sono state utilizzate la scala di motivazione accademica (Vallerand, Pelletier, Blais, Briere, Senecal, & Vallieres, 1992), la scala di self-efficacy tratta dalla Learning Context Questionnaire (LCQ) (Griffith & Chapman, 1982), la scala di approccio



allo studio tratta dal Learning Context Questionnaire (LCQ) (Griffith & Chapman, 1982). La performance accademica è stata indagata attraverso il numero di esami sostenuti ed il voto medio.

*Risultati.* I risultati saranno discussi nella presentazione con particolare attenzione alle implicazioni operative in termini di orientamento e tutorato universitario.

*Limiti.* I limiti sono rintracciabili nell'uso di misure self report.

*Aspetti innovativi.* Lo studio offre interessanti riflessioni sul ruolo delle variabili psico-sociali (self-efficacy e approccio allo studio) associate alla motivazione allo studio.

**Parole chiave:** Motivazione, self-efficacy, approccio profondo e superficiale, performance accademica

---

### **Il potenziamento del comportamento di studio e delle abilità trasversali in ambito universitario: uno studio sull'efficacia dei percorsi di orientamento e tutorato**

*Amelia Manuti, Maria Luisa Giancaspro, Gabrielle Coppola, Daniela Bafunno, Tiziana Lanciano*  
*Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"*

*Introduzione.* La letteratura scientifica internazionale sottolinea l'importanza dei fattori cognitivi e motivazionali per il successo accademico (Abdulghani et al., 2014; Hall et al., 2004; Perry et al., 2005), così come delle abilità trasversali per l'integrazione accademica e sociale, il commitment e le intenzioni di persistenza (Tinto, 1975; 1988; 1993; Manuti & Cardellicchio, 2010; Lanciano & Curci, 2012).

*Obiettivi* Il progetto Re-Hub Pat.Psi si inserisce all'interno di questo scenario come strumento per la prevenzione del drop-out accademico e lo sviluppo delle skill necessarie a rendere l'esperienza universitaria indispensabile per la costruzione della carriera futura.

*Metodo.* I 223 ragazzi che hanno aderito al progetto hanno partecipato a un percorso di potenziamento delle abilità di studio e trasversali costituito da cinque incontri; all'inizio e alla fine del percorso è stato somministrato loro un questionario contenente le seguenti misure: strategie di studio e approccio allo studio (De Beni et al., 2015), regolazione emotiva (Balzarotti et al., 2010), ansia di tratto (Pedrabissi & Santinello, 1989), integrazione accademica e sociale (Pascarella & Terenzini, 1980), commitment vero la laurea e istituzionale (Nora & Cabrera, 1993), autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi (Avallone, Pepe & Porcelli, 2003), resistenza al cambiamento (Oreg, 2003), persistenza e soddisfazione formativa (Pascarella & Terenzini, 1997), orientamento al futuro (Webster, 2011) al fine di verificare l'efficacia del percorso.

*Risultati.* I t-test a campioni appaiati hanno mostrato un significativo miglioramento delle strategie di studio, dell'elaborazione e della organizzazione dei contenuti, della relazione con i docenti e con il contesto accademico, oltre che della percezione da parte degli studenti dell'interesse dell'università allo sviluppo di competenze utili al di là del contesto accademico, dei livelli di goal commitment, e della soddisfazione nei confronti del percorso formativo; significativo è anche il miglioramento generale del benessere personale percepito, della capacità di rielaborazione cognitiva delle emozioni e del senso di autoefficacia nella gestione dei problemi complessi. Allo stesso tempo, a seguito del percorso, gli studenti hanno mostrato una significativa riduzione dell'ansia di tratto e di stato e di resistenza al cambiamento. Tali risultati evidenziano l'importanza dei percorsi di potenziamento delle abilità di studio e trasversali per il miglioramento dell'efficacia dell'esperienza accademica.

*Limiti.* Il limite principale è costituito dalla natura self report delle misure utilizzate.

*Aspetti innovativi.* I risultati della ricerca possono rappresentare utili indicazioni per le politiche culturali e gli investimenti dell'Ateneo in tema di orientamento e tutorato.

**Parole chiave:** Successo accademico, academic skills, drop-out

## **Il ruolo della socializzazione accademica nella soddisfazione e identificazione degli studenti: uno studio longitudinale in due tempi di rilevazione**

*Paola Spagnoli<sup>1</sup>, Maria Luisa Farnese<sup>2</sup>, Stefano Livi<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università della Campania Luigi Vanvitelli*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università La Sapienza*

<sup>3</sup> *Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Università La Sapienza*

*Introduzione.* La soddisfazione degli studenti verso l'esperienza universitaria ha una rilevanza non solo in termini di successo accademico, ma anche riguardo alla valutazione della performance degli Atenei che sono chiamati a prestare particolare attenzione a questa dimensione dalle recenti normative. Un'altra dimensione chiave nel successo accademico degli studenti è rappresentata dal grado di identificazione degli studenti con gli studi effettuati e con la futura figura professionale di riferimento. Il processo d'identificazione, basato sulla teoria della social identity theory, favorisce la progressiva acquisizione di standard e valori professionali, contribuendo al successo non solo universitario ma anche professionale.

*Obiettivi.* Il presente studio mira a esaminare il ruolo che diversi livelli del processo di socializzazione accademica (compito, gruppo e organizzazione) giocano nel favorire la soddisfazione per la performance negli studi, per le relazioni con i pari, e per l'identificazione con la futura figura professionale.

*Metodo.* 185 studenti di Psicologia hanno compilato un questionario self-report due mesi dopo l'immatricolazione (T1) e a distanza di un anno (T2). In ciascun tempo sono stati rilevati gli outcome, mentre il grado di socializzazione accademica è stato rilevato solo al T2. Attraverso modelli di regressione gerarchico lineare, è stato indagato il ruolo specifico delle tre sottodimensioni di socializzazione (compito, gruppo e organizzazione) nello sviluppo degli outcome considerati al T2, al netto delle variabili di outcome misurate al T1.

*Risultati.* I risultati evidenziano una relazione significativa: tra la socializzazione al compito e la soddisfazione relativa alla propria performance personale; tra la socializzazione di gruppo e la soddisfazione in merito al gruppo dei pari; e tra la socializzazione organizzativa e l'identificazione accademica, confermando dunque un ruolo specifico dei diversi livelli di socializzazione rispetto a diversi outcome.

*Limiti.* Il contesto specifico non permette di generalizzare i risultati.

*Aspetti innovativi.* Le implicazioni pratiche evidenziano la necessità per gli Atenei di promuovere e realizzare attività che favoriscano la socializzazione accademica per avere un ritorno in termini di soddisfazione e di maturazione dell'identità professionale oltre che di customer satisfaction.

**Parole chiave:** Academic socialization, students satisfaction, students identification

---

## **È possibile potenziare le soft-skill attraverso un percorso on-line? La valutazione di Passport.Unito**

*Chiara Ghislieri<sup>1</sup>, Federica Emanuel<sup>2</sup>, Paola Ricchiardi<sup>2</sup>, Mara Martini<sup>1</sup>, Francesca Bosio<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione, Università degli Studi di Torino*

*Introduzione.* Tra i programmi di sviluppo delle soft skill - intese come abilità intra ed inter personali legate allo sviluppo personale, alla partecipazione e alla riuscita formativa e professionale (Andrews & Higson, 2008; Adams, 2012) - i percorsi online mirati ad accrescere consapevolezza e padroneggiamento delle competenze sono particolarmente rilevanti perché possono raggiungere un elevato numero di utenti e sono fruibili, in genere, con flessibilità nel tempo.

*Obiettivi.* Queste sono, ad esempio, le caratteristiche del percorso Passport.Unito, una piattaforma che accompagna studenti e studentesse nell'esplorazione e nel potenziamento di 12 soft skill (Bennett et al., 1999; Heckman & Kautz, 2016; Ricchiardi, Ghislieri & Emanuel, 2018), attraverso 86 diverse attività online. Ma quali sono i risultati di Passport rispetto al potenziamento delle soft skill?

*Metodo.* Lo studio ha valutato l'effetto del percorso sull'aumento delle soft skill percepite, attraverso la rilevazione delle soft skill prima (t1) e dopo (t2) Passport.Unito nei partecipanti (N = 355) e in un gruppo di controllo (N = 187).

L'analisi dei dati (SPSS24) ha previsto la valutazione delle proprietà psicometriche delle misure utilizzate e il t-test.

*Risultati.* L'analisi della varianza evidenzia anzitutto l'assenza di differenze statisticamente significative nelle soft skill al t1 tra partecipanti e gruppo di controllo. Il confronto tra i punteggi del t1 e del t2 mostra differenze statisticamente significative nei punteggi relativi alle soft skill solo nel gruppo dei partecipanti.

*Limiti.* Lo studio ha previsto solo l'utilizzo di autovalutazioni delle soft skill.

*Aspetti innovativi.* I risultati sottolineano l'utilità di questa pratica innovativa e l'importanza di valutare in modo sistematico le azioni realizzate.

**Parole chiave:** Orientamento in Università, soft skills, valutazione

**Aula 3 – B2 - B3 Ed. 6 Studium 2000, ore 14:00 – 15:40**

### *Sessione parallela Workaholism e burnout*

*Chair:*

Alessandra Falco

Dipartimento FISPPA, Sezione di Psicologia Applicata, Università di Padova

#### **Un caso specifico di burnout professionale: il burnout dei preti nel lavoro pastorale**

*Giuseppe Crea*

*Istituto di Psicologia, Università Pontificia Salesiana, Roma*

*Introduzione.* Basato sulla prospettiva teorica del modello classico di affettività bilanciata di Bradburn (1969), applicato all'organizzazione dell'attività pastorale dei sacerdoti, si è concettualizzato il burnout correlato al lavoro di questa popolazione, in termini di affettività negativa bilanciata da affettività positiva. Gli effetti negativi del lavoro pastorale si riflettono sulla salute psicologica quando ad alti livelli di un'affettività negativa corrispondono bassi livelli di un'affettività positiva. Francis, Kaldor, Robbins e Castle (2005) hanno tradotto gli affetti negativi in esaurimento emotivo e gli affetti positivi in soddisfazione nel lavoro pastorale. Queste due dimensioni sono state operazionalizzate dalle due scale di Esaurimento emotivo (SEEM) e Soddifazione nel lavoro pastorale (SIMS), che

insieme formano il Francis Burnout Inventory (FBI), un adattamento dell'originario Maslach Burnout Inventory.

*Obiettivi.* La finalità di questo studio è stata quella di testare come l'effetto dell'esaurimento emotivo sul senso della vita fosse moderato dalla soddisfazione nel lavoro pastorale, al fine di confermare l'idea di affettività bilanciata.

*Metodo.* Sulla base di tali premesse è stata condotta una ricerca con 155 sacerdoti ( $M=45.6$ ,  $DS=12.16$ ) residenti in diverse parti dell'Italia. Ai partecipanti sono stati somministrati il Francis Burnout Inventory (FBI) e il Purpose in Life Scale (PILS).

*Risultati.* Dai risultati ottenuti emerge che l'effetto di moderazione del SIMS sulla relazione tra SEEM e PILS è significativo ( $\beta = .16$ ,  $p = .001$ ), indicando che la Soddifazione nel lavoro pastorale modera la relazione fra l'affettività negativa del burnout dei preti in termini di esaurimento emotivo e il senso della vita.

*Limiti.* I limiti di tale ricerca riguardano la numerosità dei partecipati e la loro appartenenza ad un'unica istituzione-organizzazione religiosa.

*Aspetti innovativi.* Questo studio evidenzia l'importanza di un coinvolgimento emotivo equilibrato nel lavoro pastorale dei preti, per non compromettere la loro salute psico-affettiva.

**Parole chiave:** Burnout, affettività bilanciata, senso della vita, preti cattolici

---

### **Salute psicologica correlata al lavoro dei sacerdoti. Il ruolo delle caratteristiche personali, lo scopo nella vita e le esperienze spirituali**

*Joseph Jeyaraj Swaminathan, Giuseppe Crea*

*Istituto di Psicologia; Facoltà della Scienze dell'Educazione, Università Pontificia Salesiana, Roma*

*Introduzione.* La soddisfazione nel ministero e l'esaurimento emotivo coesistono nei preti cattolici diocesani e così influenzano la loro salute psicologica legata al lavoro. L'obiettivo qui è quello di esplorare se le caratteristiche personali, lo scopo nella vita e le esperienze spirituali predicono la salute psicologica dei sacerdoti diocesani cattolici in India.

*Metodologia.* Questo studio effettuato con 706 sacerdoti (età media 47,15 anni,  $DS = 12,94$  anni, intervallo = 26-88 anni) appartenenti a 11 diocesi del Tamil Nadu, India, si è concentrato sui fattori psico-spirituali collegati alla loro soddisfazione nel ministero e all'esaurimento emotivo. Abbiamo utilizzato Francis Burnout Inventory, Eysenck Questionario sulla Personalità Revised-Abridged, Purpose in Life Scale e Daily Spiritual Experiences Scale per raccogliere dati.

*Risultati.* Due analisi separate di regressione lineare multipla hanno mostrato l'associazione statistica positiva di soddisfazione nel ministero e esaurimento emotivo con esperienze spirituali, scopo nella vita, nevroticismo ed estroversione. Esperienze spirituali ( $\beta = .31$ ,  $p < .001$ ), scopo nella vita ( $\beta = .33$ ,  $p < .001$ ) e in misura minore, estroversione ( $\beta = .10$ ,  $p = .001$ ) e nevroticismo ( $\beta = -.11$ ,  $p = .001$ ) hanno previsto in modo significativo la soddisfazione nel ministero. L'esaurimento emotivo era previsto dallo scopo nella vita ( $\beta = -.24$ ,  $p < .001$ ) e dal nevroticismo ( $\beta = .37$ ,  $p < .001$ ).

*Innovazioni e Limiti.* La novità di questo studio è che risponde alla carenza di tali studi nella zona meridionale dell'India. Una limitazione è che il campione è rappresentativo di un solo stato. Questo studio ha accertato che lo scopo nella vita e le esperienze spirituali dei preti predicono una migliore salute psicologica e quindi possono essere integrati in programmi di benessere psicologico.

**Parole chiave:** Salute psicologica correlata al lavoro, tratti della personalità, scopo nella vita

---

### **Effetti di moderazione del carico di lavoro tra perfezionismo e workaholism: Uno studio longitudinale**

Alessandra Falco<sup>1</sup>, Damiano Girardi<sup>1</sup>, Barbara Barbieri<sup>2</sup>, Nicola Alberto De Carlo<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento FISPPA, Sezione di Psicologia Applicata, Università di Padova

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze Sociali e delle Istituzioni, Università di Cagliari

**Introduzione.** Il workaholism, ossia la tendenza a lavorare eccessivamente in modo compulsivo, è un fenomeno complesso, caratterizzato da un'eziologia multifattoriale e con conseguenze principalmente negative per l'individuo e l'organizzazione. In linea con il modello biopsicosociale, fattori individuali (e.g., perfezionismo) e situazionali (e.g., domande lavorative) possono contribuire congiuntamente alla genesi del workaholism. In particolare, studi precedenti suggeriscono che il perfezionismo, nelle sue dimensioni di perfezionismo orientato al sé (POS) e di perfezionismo socialmente prescritto (PSS), possa portare all'insorgenza del workaholism, e che il carico di lavoro, una domanda lavorativa, possa intensificare questa relazione.

**Obiettivi.** Lo studio si propone di esplorare l'effetto di moderazione del carico di lavoro nella relazione longitudinale tra il perfezionismo (i.e., POS e PSS) da un lato, e il workaholism dall'altro.

**Metodo.** È stato condotto uno studio longitudinale su un campione di lavoratori provenienti da diversi contesti organizzativi ( $N = 394$ ). I partecipanti hanno completato in due distinte occasioni, a distanza di tre mesi l'una dall'altra, un questionario finalizzato a rilevare il perfezionismo (i.e., POS e PSS), il carico di lavoro e il workaholism. Le ipotesi sono state testate stimando modelli di equazioni strutturali con variabili latenti

**Risultati.** Lo studio ha mostrato che né il POS né il PSS predicano un aumento nel tempo del workaholism. L'interazione tra POS e carico di lavoro è significativa. In particolare, il POS predice un aumento nel workaholism in condizioni di alto carico di lavoro. Pertanto, lo studio suggerisce che il POS sia un fattore di rischio per il workaholism nei lavoratori che affrontano elevate richieste lavorative.

**Limiti.** I limiti dello studio riguardano la limitata distanza nel tempo tra le rilevazioni e l'utilizzo esclusivo di misure self-report.

**Aspetti innovativi.** A conoscenza degli autori, si tratta del primo studio longitudinale che approfondisce la relazione nel tempo tra perfezionismo, carico di lavoro e workaholism.

**Parole chiave:** Perfezionismo, workaholism, moderazione

---

### **Il ruolo del workaholism nella relazione tra carico lavorativo e performance: essere perfezionisti ed engaged può fare la differenza?**

Liliya Scafuri Kovalchuk<sup>1</sup>, Carmela Buono<sup>1</sup>, Cristian Balducci<sup>2</sup>, Melissa Clark<sup>3</sup>, Paola Spagnoli<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università della Campania Luigi Vanvitelli

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna Alma Mater Studiorum

<sup>3</sup> Department of Psychology, University of Georgia, U.S.A.

**Introduzione.** Negli ultimi decenni la possibilità di lavorare *anytime* e *anywhere* ha favorito il diffondersi del fenomeno workaholism, ovvero la tendenza a lavorare eccessivamente e compulsivamente (Schaufeli et al., 2008). Nello sviluppo del workaholism sembrano essere implicate sia variabili organizzative, tra cui elevate richieste lavorative, sia caratteristiche individuali come ad esempio il perfezionismo. Sebbene gli esiti del workaholism sembrano essere perlopiù negativi, e sostanzialmente legati a disturbi di salute psico-fisici, rimane ancora molto dibattuto, e poco esplorato, il legame del workaholism con la performance lavorativa.

**Obiettivi.** Il presente studio fornisce un contributo in tal senso, testando un modello di mediazione in cui si ipotizza il ruolo di mediazione del workaholism nella relazione tra il carico lavorativo e la performance lavorativa. Inoltre, vengono indagati due effetti di moderazione da parte del perfezionismo nella relazione tra carico lavorativo e workaholism, e del work engagement, nella relazione tra il workaholism e la performance lavorativa.

*Metodo.* La raccolta dei dati è stata eseguita tramite questionari self-report compilati da 230 lavoratori su due tempi di rilevazione. Al T1 sono state misurate tutte le variabili, tranne la performance lavorativa che è stata esaminata dopo un mese al T2. Le ipotesi sono state testate con la *conditional process analysis*

*Risultati.* I risultati mostrano un effetto di mediazione significativo del workaholism e confermano entrambi gli effetti di moderazione ipotizzati. In particolare, in presenza di alti livelli di carico lavorativo e bassi livelli di perfezionismo il livello di workaholism è sensibilmente più basso rispetto a quando i livelli di perfezionismo sono alti. Infine, in presenza di bassi livelli di work engagement ma alti livelli di workaholism la performance lavorativa è significativamente più bassa rispetto a quando i livelli di work engagement sono alti.

*Limiti.* I limiti dello studio sono legati al metodo di campionamento di convenienza e al mancato controllo della performance al T1

*Aspetti innovativi.* Lo studio rappresenta un tentativo di estendere la carente letteratura sul workaholism e la sua relazione con la performance lavorativa, esaminando un possibile ruolo protettivo da parte di work engagement. Le implicazioni pratiche suggeriscono ai *practitioners* di scoraggiare comportamenti workaholici e attuare possibili interventi atti a prevenire il diffondersi del fenomeno per non compromettere i livelli di performance dei lavoratori.

**Parole chiave:** Workaholism; performance lavorativa, perfezionismo, work engagement, carico lavorativo, conditional process analysis

---

### **Flessibilità psicologica e Mindfulness come fattori predittivi di benessere fisico e psicologico: una ricerca su operatori sanitari**

Tiziana Ramaci<sup>1</sup>, Diego Bellini<sup>2</sup>, Giuseppe Santisi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Facoltà di Scienze dell'uomo e della società, Università degli Studi di Enna “KORE”

<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università degli Studi di Verona

<sup>3</sup>Dipartimento di Processi formativi, Università degli Studi di Catania

*Introduzione.* Nella letteratura scientifica sugli operatori del servizio sanitario la maggioranza degli studi si è concentrata sugli aspetti organizzativi quali, carico di lavoro, rapporto con i superiori, conflitti di ruolo, tralasciando i fattori individuali, connessi a modelli di flessibilità psicologica e mindfulness (o attenzione al presente ma in modo non giudicante) in grado di superare situazioni caratterizzate da elevati livelli stress nei contesti ospedalieri.

*Obiettivi.* Esplorare: 1) la relazione tra Fonti di Stress a lavoro e le sue conseguenze in termini di Salute Psicologica e Fisica; 2) l'effetto di moderazione della Flessibilità psicologica e della Mindfulness sulla salute psicologica e fisica e dei lavoratori.

*Metodo.* 411 operatori sanitari di una A.O. della provincia di Catania, (M=42,7%, N=169; F= 57,3%, N=227), tra i 25 e i 72 anni d'età (M=49,16; SD=8,65). Strumenti: OSI –The Occupational Stress Indicator (scale: Fonti di pressione nel Suo lavoro / Il Suo attuale stato di salute); MAAS – Mindfulness Attention Awareness Scale; AAQ. II - The Acceptance and Action Questionnaire – II.

*Risultati.* I risultati del modello di regressione multipla e di interazione evidenziano, come ipotizzato, la correlazione positiva tra le Fonti di Stress a lavoro e le conseguenze in termini di Salute, e l'effetto di moderazione della Mindfulness sulla relazione tra Fonti di Stress e gli effetti indesiderati della Salute psicologica. Al contrario, la Flessibilità non modera la relazione tra le Fonti di Stress a lavoro e la Salute Psicologica e Fisica.

*Limiti.* Occorre utilizzare negli studi futuri strumenti di misura che favoriscano misure più stabili (non influenzate dal contesto di riferimento), e in grado di rilevare aspetti più specifici della flessibilità psicologica.

*Aspetti innovativi.* Il nostro studio conferma, anche nel contesto nazionale, l'importanza di aumentare i livelli di flessibilità e mindfulness nei luoghi di lavoro per ridurre gli effetti nocivi delle fonti di stress occupazionale.

**Parole chiave:** Flessibilità, mindfulness, stress, salute

**Aula 4 – C2 Ed. 6 Studium 2000, ore 14:00 – 15:40**

**Tavola rotonda: Il contesto sanitario tra nuove sfide e prospettive: quale risposta della Psicologia delle Organizzazioni all'evoluzione della domanda e dell'offerta di salute nelle società occidentali?**

*Chair:*

*G. Graffigna\*, V. Capone\*\*, D. Converso\*\*\**

*Discussant: A.C. Bosio\*\*\*\*, F. Fraccaroli*

*\* Dipartimento di Psicologia, EngageMinds Hub Consumer & Health Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano; Facoltà di Scienze Agrarie, Alimentari, Ambientali, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano*

*\*\* Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli "Federico II"*

*\*\*\* Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

*\*\*\*\* Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano*

*\*\*\*\*\* Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento*

Partecipazione dei pazienti, equità dell'accesso nei processi di cura e gestione dei processi di trasformazione innovativa: implicazioni professionali e dinamiche di relazione con i consumatori

La formazione degli psicologi tra psicologia della salute e psicologia per le organizzazioni e promozione del ruolo dello psicologo nelle organizzazioni sanitarie

Vincoli organizzativi, promozione della partecipazione e ruolo degli psicologi

Valutare la sostenibilità e gli esiti di servizi co-prodotti con i pazienti approcci e sfide di un processo multidisciplinare e multistakeholder

*Invited speakers: G. Scaratti, L. Vecchio, M. Miglioretti, S. Gilardi, C. Guglielmetti, A. Bruno*

**SABATO 28 SETTEMBRE 2019**

**Aula 2 – B1 Ed. 6 Studium 2000, ore 9:00 – 10:30**

**SIMPOSIO**

**Metodologie e modelli per un Orientamento Strategico in Università  
Sessione 2 – Accompagnare la transizione al lavoro**

*Chair:*

Chiara Ghislieri\*

*Discussant:*

Annamaria Di Fabio\*\*

*\*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino*

*\*\* Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia, Università di Firenze*

**Risorse personali e benessere sociale per gli studenti universitari: il ruolo dell'occupabilità e della ricerca di sfide durante l'esperienza accademica**

*Elisa De Carlo<sup>2</sup>, Emanuela Ingusci<sup>1</sup>, Alessia Catalano<sup>1</sup>, Andreina Madaro<sup>1</sup>, Daniela Ingrosso<sup>2</sup>, Fulvio Signore<sup>1</sup>, Giovanni Mattia Gioia<sup>1</sup>, Marta Panareo<sup>1</sup>, Luigi Brocca<sup>1</sup>, Maria Carmen Manna<sup>3</sup>*

*<sup>1</sup> Dipartimento di Storia Società e studi sull'uomo, Università del Salento- Lecce*

*<sup>2</sup> Ufficio Career Service, area post-laurea, Università del Salento, Lecce*

*<sup>3</sup> CDS Hotel*

Nell'attuale scenario socio-economico, l'employability ha trovato eco maggiore in concomitanza con i grandi cambiamenti vissuti dal mercato del lavoro. La crisi economica, le atipicità contrattuali, di fatto hanno ridisegnato le tipologie della carriera ed hanno contribuito a ristrutturare il significato personale e sociale ad essa attribuito, inducendo le università a proporre nuove ed innovative finalità strategiche (come progetti ed azioni orientative) per il successo accademico prima e il successo nella ricerca del lavoro, garantendo alti livelli di benessere psicologico e sociale (Petrillo et al. 2015).

Obiettivo dello studio è valutare l'influenza di una serie di variabili personali sull'occupabilità, sui comportamenti di ricerca del lavoro e sul benessere psico-sociale.

In particolare, le ipotesi sono:

1) esplorare l'effetto di mediazione delle seeking challenges nella relazione tra resilienza e benessere sociale;

2) l'effetto dell'employability come mediatore nella relazione tra l'autoefficacia e i comportamenti di ricerca di lavoro.

Lo strumento utilizzato è un questionario creato ad hoc per le finalità dello studio. Il campione è costituito da studenti che hanno usufruito del servizio di orientamento offerto dal Career Service dell'Università del Salento. L'età media è 26.74 anni (SD = 4.95).

Sono state condotte statistiche descrittive, analisi di correlazione. Inoltre, sono stati testati gli effetti di mediazione (Baron & Kenny, 1986) dell'aumento delle richieste lavorative sfidanti (seeking challenges) nella relazione tra resilienza e il benessere sociale e dell'employability nella relazione tra la percezione di autoefficacia ed i comportamenti di ricerca attiva di lavoro.



I risultati evidenziano gli effetti di mediazione dell'employability e della ricerca di sfide nella relazione tra resilienza e benessere sociale e nella relazione tra autoefficacia e ricerca del lavoro. I limiti dello studio riguardano i dati self-reported e la numerosità del campione (N= 80). Lo studio ha contribuito ad esplorare, oltre ai tradizionali costrutti dell'orientamento, anche aspetti di benessere sociale negli studenti universitari.

**Parole chiave:** Employability, benessere sociale, seeking challenges

---

### **Percezione di autoefficacia nel proprio sviluppo professionale: transizione università mondo del lavoro**

Barbara Barbieri<sup>1</sup>, Laura Dal Corso<sup>2</sup>, Maria Luisa Farnese<sup>3</sup>, Alessandro De Carlo<sup>4</sup>, Francesca Carluccio<sup>4</sup>, Luca Usai<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari

<sup>2</sup>Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

<sup>3</sup>Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma

<sup>4</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università di Roma LUMSA

<sup>5</sup>Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Cagliari

*Introduzione.* Le difficoltà relative alla transizione dall'università al mondo lavoro (AlmaLaurea, 2016), accentuate nell'ultimo decennio dalla profonda crisi che ha investito il mercato del lavoro italiano ed europeo, hanno richiesto una maggiore attenzione da parte degli attori istituzionali, in primis gli Atenei, verso quella fascia di popolazione italiana compresa tra i 20 e i 34 anni, la quale risulta oggi la maggiormente esposta agli ostacoli della complessa situazione economica e sociale. Questa transizione rappresenta per i laureandi/laureati non soltanto il primo percorso di costruzione professionale, ma soprattutto il delicato passaggio verso l'età adulta. Questo mutato e mutevole panorama delle carriere, sempre più boundaryless e non-lineari, ha trasposto la totale responsabilità dello sviluppo della carriera dall'organizzazione all'individuo (Arthur, et al. 2005). Dentro questa nuova cornice, diversi studi hanno sottolineato l'importanza assunta dall'adattabilità, ovvero la prontezza nell'affrontare l'ambiente che ci circonda e la volontà di esplorare se stessi, che risulta essere una dimensione essenziale per il successo in considerazione dell'incertezza che contraddistingue l'attuale mercato del lavoro e la relativa insicurezza professionale (O'Connell, et al. 2008; McArdle, et al. 2007).

*Obiettivi.* La finalità dello studio è approfondire il costrutto di autoefficacia nel peculiare momento di passaggio dal mondo dell'università a quello del lavoro, con particolare riferimento ai suoi antecedenti. Nello specifico, ci si propone di analizzare la relazione tra adaptability, intesa in termini di proactive personality e boundaryless mindset, e career self-efficacy, ipotizzando il ruolo di mediazione del capitale umano e sociale.

*Metodo.* Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali in un campione di studenti (n.774) dell'Università di Cagliari, ai quali è stato somministrato un questionario composto dalle seguenti scale: Proactive component of organizational behavior, Boundaryless mindset scale, Career self-efficacy scale.

*Risultati.* Emerge che l'adaptability è associata positivamente al capitale umano e sociale, così come alla career self-efficacy. Inoltre, il capitale umano e sociale risulta essere positivamente associato a quest'ultima. Si evidenzia pertanto una mediazione del capitale umano e sociale nella relazione tra adaptability e career self-efficacy.

*Limiti.* Disegno di ricerca cross-sectional e strumenti self-report.

*Aspetti innovativi.* Le implicazioni pratiche evidenziano la necessità per gli Atenei di investire in attività in cui gli studenti possano sviluppare e sperimentare proattività e adattabilità.

**Parole chiave:** Adaptability, career self-efficacy, capitale umano, capitale sociale

---

### **Pratiche universitarie a sostegno dell’occupabilità: analisi sitografica di alcuni atenei nazionali e internazionali**

*Andreina Bruno, Chiara Montanato, Giuseppina Dell’Aversana*

*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova*

*Introduzione.* Nel corso degli ultimi anni la questione dell’occupabilità è entrata a far parte degli interessi dell’Università, attraverso pratiche accademiche finalizzate al suo sviluppo. Poiché il percorso del neolaureato si prospetta sempre meno lineare (Arthur & Rousseau, 2001), alcuni autori evidenziano come la carriera lavorativa cominci fin dal percorso universitario (Harvey, 1999). In particolare, i corsi di laurea SSHA (Social Sciences, Humanities and Arts), godendo di minor riconoscimento a livello lavorativo e sociale rispetto ai corsi di studio STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), sembrano richiedere strategie specifiche.

*Obiettivi.* La presente ricerca si pone l’obiettivo di esplorare i dispositivi accademici a sostegno dell’occupabilità dei corsi di laurea SSHA, nel contesto accademico sia nazionale sia internazionale.

*Metodo.* È stata realizzata un’analisi della documentazione sitografica su un campione costituito da 3 Atenei italiani e 2 esteri, definito consultando il QS-World University-Ranking-2017. Il materiale sitografico è stato selezionato tramite apposita griglia di rilevazione e analizzato tramite analisi tematica (Braun and Clark, 2006).

*Risultati.* L’analisi tematica ha consentito di evidenziare differenze relative alla visibilità e rilevanza della questione occupabilità, alla collocazione dei dispositivi lungo il percorso formativo, alla specificità delle azioni implementate a sostegno dell’occupabilità per i corsi SSHA. I dati evidenziano l’importanza di sostenere precocemente il progetto di carriera, ancorando il percorso formativo agli obiettivi professionali, e di favorire, a fronte di passaggi non necessariamente lineari, la riflessione sul proprio sviluppo personale per tradurre le esperienze di apprendimento nel linguaggio dell’occupabilità (Watts, 2006; Holmes, 2013).

*Limiti.* Lo studio presenta limiti di generalizzabilità dovuti alla numerosità del campione.

*Aspetti innovativi.* I risultati contribuiscono ad approfondire metodi e strategie per favorire la transizione fra gli specifici corsi di laurea SSHA e il mondo del lavoro, su cui ad oggi in letteratura non rileviamo un focus specifico.

**Parole chiave:** Occupabilità, neolaureati, transizione università-lavoro

---

### **Il ruolo del Protean Career Orientation nella transizione dall’Università al mondo del lavoro: uno studio su un gruppo di studenti universitari**

*Chiara Panari<sup>1</sup>, Luca Caricati<sup>2</sup>, Marco Ieva<sup>1</sup>, Alice Mediolì<sup>1</sup>, Chiara Ferrari<sup>1</sup>, Franco Mosconi<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Parma.*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali*

*Introduzione.* Le aspettative tradizionali fra individui e organizzazioni sono cambiate radicalmente nel tempo e questo ha avuto un impatto molto forte sul ruolo delle persone nell’acquisizione di risorse personali che, fin dalla fase prelaborativa, permettano di avere un orientamento proattivo nei confronti della propria carriera. In questo senso, il concetto di protean career orientation può essere utile per capire questo atteggiamento costruttivo di chi riesce a identificare gli obiettivi e a gestire attivamente il proprio percorso professionale (Gubler et al., 2014), con un impatto anche sulla percezione di employability. Nella costruzione di questo orientamento proattivo può diventare cruciale il ruolo dei valori lavorativi (Hirshi, 2017) e delle risorse personali, quali l’adattabilità (Rudolph et al., 2017). Partendo da questo presupposto, la ricerca, che è ancora in una fase iniziale di raccolta dei dati, ha

l’obiettivo di studiare la relazione fra protean career orientation e employability, alla luce dei valori lavorativi e dell’adattabilità.

*Metodo.* È stato somministrato un questionario on line agli studenti del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali dell’Università di Parma e, ad oggi, sono stati raccolti 72 questionari.

*Risultati.* Le analisi preliminari mettono in evidenza che il protean career orientation è strettamente legato ad alcuni valori lavorativi, quali l’assunzione del rischio e l’autorealizzazione, ed incide fortemente sulla percezione della propria employability da parte degli studenti.

*Limiti.* La numerosità bassa dei partecipanti rappresenta un limite della ricerca assieme al carattere trasversale dello studio.

*Aspetti innovativi.* L’identificazione delle risorse che possono essere utili per un atteggiamento proattivo nei confronti della costruzione della propria carriera risulta essenziale per pianificare percorsi efficaci di preparazione degli studenti ai colloqui di lavoro e, più in generale, all’ingresso nel mondo del lavoro.

**Parole chiave:** Protean career, employability, valori lavorativi, adattabilità

**Aula 3 - B2 - B3 Ed. 6 Studium 2000, ore 9:00 – 10:30**

*Sessione parallela*  
*Nuove forme di lavoro e qualità della vita lavorativa*

*Chair:*

Andrea Gragnano

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

**Interferenze e conflitti tra vita personale e lavorativa: *smartworker* e lavoratori tradizionali a confronto**

*Pietro Menatta, Laura Borgogni, Chiara Consiglio, Giulia Colantonio*

*Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma*

*Introduzione.* Nei contesti di lavoro attuali si assottigliano sempre di più i confini tra vita privata e lavorativa, a causa del continuo avanzamento tecnologico (Putnam et al., 2014) e dello sviluppo di sistemi di lavoro flessibili (Ten Brummelhuis et al., 2012). Questo scenario lavorativo se da un lato può favorire il bilanciamento, dall’altro espone la persona a *demands* e interferenze che provengono dalla famiglia e dal lavoro, che possono causare conflitti all’interno di queste due sfere di vita (Kossek et al., 2012). I fattori personali e contestuali possono influenzare questo processo.

*Obiettivi.* La finalità dello studio è quella di esplorare il ruolo di mediazione delle interferenze della famiglia nel lavoro e delle interferenze del lavoro in famiglia (Kossek et al., 2012) tra una serie di antecedenti (caratteristiche personali, lavorative e del contesto sociale) nel determinare sia il conflitto sul lavoro dato dalla famiglia che il conflitto in famiglia procurato dalle incombenze lavorative. Tale modello prevede un’analisi sistematica delle differenze tra *smartworker* e lavoratori tradizionali al fine di rilevare le peculiarità di queste modalità di lavoro.

*Metodo.* Sono stati coinvolti 968 lavoratori provenienti da una grande azienda di telecomunicazioni italiana, 642 *smartworker* e 326 lavoratori tradizionali. Dopo aver verificato l’invarianza fattoriale tra i due sotto-campioni, è stato testato un modello di equazioni strutturali multi-gruppo.

*Risultati.* Il modello evidenzia il ruolo delle interferenze nel determinare i conflitti tra le due sfere di vita, con differenze negli effetti tra *smartworker* e lavoratori tradizionali.

*Limiti.* Lo studio proposto è cross-sezionale e le variabili selezionate sono state rilevate attraverso una metodologia *self-report*.

*Aspetti innovativi.* Quello proposto è uno dei primi studi volti ad indagare la relazione tra interferenze e conflitti, comparando queste due differenti modalità di lavoro attraverso l'uso di una metodologia multi-gruppo e l'inclusione simultanea delle reciproche influenze tra le due sfere di vita.

**Parole chiave:** Smartworking, lavoro agile, interferenze e conflitti lavoro famiglia

---

### **Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata in gruppi di lavoro supervisionati: risultati di un esperimento in laboratorio**

Arianna Dal Forno<sup>1</sup>, Ugo Merlone<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Economia, Università del Molise

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

*Introduzione.* Alcuni recenti contributi nelle dinamiche dei gruppi di lavoro supervisionato assumono che i lavoratori impieghino tutta la loro capacità sul lavoro (Dal Forno e Merlone, 2010). In particolare, sia i contributi teorici che quelli empirici non considerano i benefici del tempo trascorso in attività diverse dal lavoro (Smith 1977).

*Obiettivi.* In questo contributo rilassiamo questa ipotesi e studiamo in quale modo i soggetti distribuiscono la loro capacità tra vita privata e vita lavorativa. Il nostro obiettivo è di verificare se, dovendo massimizzare la loro felicità, i soggetti sono in grado di giungere alla allocazione teorica ottima. In una cornice di economia comportamentale (Houdek e Koblavský 2017) lo studio cerca di colmare il divario tra la previsione economica teorica delle interazioni nei gruppi di lavoro e il comportamento effettivo degli individui fornendo dati che possono aiutare una migliore comprensione delle interazioni complesse nei gruppi di lavoro (Arrow, McGrath e Berdahl, 2000).

*Metodo.* La distribuzione della capacità e la soddisfazione nella vita lavorativa sono state studiate in un esperimento con  $N = 74$  partecipanti (68,9% femmine, età media 20,2 anni) ripartiti in gruppi di lavoro di diversa numerosità da un minimo di 5 partecipanti ad un massimo di 13. L'attività produttiva è stata simulata chiedendo ai partecipanti di allocare le proprie capacità in due attività fisiche complementari fornendo loro un riscontro in termini di salario e soddisfazione complessiva.

*Risultati.* I risultati hanno confermato solo parzialmente la predizione teorica dell'allocazione dello sforzo al fine di ottenere un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. L'interazione, sebbene semplificata, ha evidenziato alcuni dei dilemmi che le organizzazioni moderne devono affrontare.

*Limiti.* Il limite di questo studio dipende dall'aver condotto un esperimento in laboratorio con i noti problemi di validità esterni, come discusso in Dipboye e Flanagan (1979) e più in generale negli esperimenti economici (Camerer et al. 2016).

*Aspetti innovativi.* L'incapacità di raggiungere l'equilibrio ottimale tra lavoro e tempo libero in un breve periodo ha messo in evidenza come anche un meccanismo di incentivi ben concepito possa risentire di problemi di coordinamento.

**Parole chiave:** Incentivi, equità, equilibrio tra vita privata e lavorativa

---

### **Insicurezza e precarietà possono nuocere gravemente alla salute: uno studio sui lavoratori a tempo determinato**

Antonino Callea<sup>1</sup>, Flavio Urbini<sup>1</sup>, Silvia Trinca<sup>1</sup>, Alessandro Lo Presti<sup>2</sup>, Antonio Chirumbolo<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli studi della Campania “Luigi Vanvitelli”, Caserta

<sup>3</sup> Dipartimento di Psicologia, Università Sapienza, Roma

*Introduzione.* L'instabilità del mercato del lavoro, caratterizzato anche da un aumento esponenziale del numero di lavoratori atipici, ha avuto come conseguenze una diffusa percezione del senso di insicurezza e di precarietà.

Da precedenti meta-analisi (Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002) è emerso che l'insicurezza lavorativa quantitativa, ossia la percezione che il proprio lavoro sia a rischio, e qualitativa, ossia la percezione che le condizioni lavorative peggioreranno, sono considerate potenti stressor poiché minacciano la salute ed il benessere individuale. Anche la precarietà di vita, ossia la difficoltà dei lavoratori a tempo determinato a progettare la propria vita professionale e familiare), è correlata con un peggioramento della salute mentale (Callea, Urbini & Lo Presti, 2016).

*Obiettivi.* Basato sulla Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989), il presente studio intende testare il ruolo di mediatore della precarietà di vita nella relazione tra insicurezza lavorativa qualitativa e salute psicologica. Infatti, si ipotizza che la potenziale perdita di importanti risorse lavorative possa portare a maggiori percezioni di precarietà di vita con conseguente aumento di esaurimento emotivo e sintomi psicologici.

*Metodo.* Un campione di 272 lavoratori a tempo determinato ha compilato un questionario self-report, atto a misurare le variabili di ricerca. Le ipotesi sono state testate attraverso i SEM, con l'utilizzo di bootstrap per la significatività degli effetti.

*Risultati.* I risultati del modello di mediazione supportano le ipotesi: l'insicurezza lavorativa qualitativa ha un effetto positivo sulla precarietà di vita, che media totalmente l'effetto della prima su esaurimento emotivo e sintomi psicologici.

*Limiti.* La ridotta numerosità campionaria non consente la generalizzazione dei risultati.

*Aspetti innovativi.* Lo studio fornisce un contributo di ricerca allo studio delle conseguenze negative sulla salute psicologica della job insecurity qualitativa e della precarietà di vita, analizzate, per la prima volta, in un unico modello.

**Parole chiave:** Insicurezza lavorativa, precarietà di vita, temporaries, salute psicologica

---

## **Non tutto il lavoro agile è oro. Misura ed analisi degli effetti delle diverse modalità di applicazione del lavoro agile**

Andrea Gragnano, Beatrice Cucchi, Massimo Miglioretti

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

*Introduzione.* Il "lavoro agile" (LA) si sta diffondendo anche in Italia (es. Legge n.81/2017). LA non indica solo il lavoro da remoto ma un diverso modello organizzativo di gestione e qualità degli spazi e del lavoro con un' enfasi sulla gestione per obiettivi e l'autonomia lavorativa. Tale modalità incrementerebbe le risorse lavorative ma potenzialmente anche le domande.

*Obiettivi.* Si ipotizza che il LA abbia un effetto positivo sul benessere, le risorse e le domande lavorative solo se la sua applicazione risulti nel sopradescritto modello organizzativo (LA+) e non si riduca ad una mera flessibilità dei luoghi di lavoro (LA-).

*Metodo.* Un campione di 260 lavoratori (48% con LA) ha compilato un questionario che misurava l'engagement, risorse e domande lavorative, il bilanciamento lavoro-famiglia e l'intrusività extra-lavorativa delle tecnologie. Al fine di distinguere i lavoratori con LA+ o LA- è stato sviluppato un questionario, validato con EFA. Con delle ANOVA si sono comparati i livelli di benessere, risorse e domande lavorative tra i gruppi di lavoratori senza LA, con LA+ e con LA-.

*Risultati.* Il questionario sviluppato presenta 5 fattori (qualità luoghi esterni/interni, chiarezza obiettivi, autonomia definizione luoghi/gestione tempo) con  $\alpha=.65-.84$ . Rispetto ai lavoratori senza LA, engagement ( $F_{(gl)}=8.6_{(2,209)}^{***}$ ), bilanciamento lavoro-famiglia ( $F_{(gl)}=7.5_{(2,212)}^{***}$ ), e risorse lavorative, hanno livelli significativamente più elevati nei lavoratori con LA+ ma non tra quelli con LA-. Le domande sono inferiori tra i lavoratori con LA+ rispetto ai lavoratori senza LA ( $F_{(gl)}=3.9_{(2,218)}^*$ ). Non vi sono differenze rispetto l'intrusività delle tecnologie ( $F_{(gl)}=0.6_{(2,214)}$ ).

*Limiti.* La metodologia cross-sectional non permette di indagare gli effetti dell’attuazione dei diversi tipi di LA within-subjects. Il questionario che distingue LA+ da LA- necessita ulteriori validazioni.  
*Aspetti innovativi.* Si tratta di uno dei primi studi psicologici relativi al lavoro agile. Lo strumento sviluppato potrebbe essere utilizzato da aziende e sindacati per guidare e verificare l’implementazione del LA.

**Parole chiave:** Lavoro agile, domande-risorse, benessere lavorativo

**Aula 4 – C2 Ed. 6 Studium 2000, ore 9:00 – 10:30**

*Sessione parallela*  
*Misure e metodi per le healthy organizations*

*Chair:*

Lorenzo Avanzi

Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Rovereto, Università degli Studi di Trento

**La qualità della vita lavorativa nel contesto universitario italiano: primi passi per la validazione del questionario per il personale docente.**

*Fulvio Signore<sup>1</sup>, Emanuela Ingusci<sup>1</sup>, Margherita Brondino<sup>2</sup>, Gruppo tematico AIP QoL@work<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'uomo, Università del Salento*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Scienze Umane, Università degli studi di Verona.*

<sup>3</sup> <https://aipass.org/qolwork-quality-life-work>

La letteratura sulla qualità della vita lavorativa nel mondo accademico è di fatto vincolata alla dicotomia stress-benessere. A livello internazionale e nazionale gli studi presentano alcune evidenze interessanti con limiti e criticità riguardanti il contesto organizzativo. Scopo del presente lavoro è quello di presentare l’Academic QoL@work questionnaire, elaborato dal gruppo di tematico AIP QoL@Work, come strumento di valutazione della qualità della vita al lavoro per il superamento di analisi distinte dei rischi psicosociali e della salute e del benessere. Il questionario è stato costruito per essere rivolto al personale docente universitario. Il framework teorico di riferimento è il modello Job demands-Resources. Lo strumento è stato somministrato a due università (nord-sud italia) (N= 650 partecipanti). Sono state verificate le proprietà psicometriche dello strumento e analizzati modelli di relazione tra le variabili implicate con lo scopo di esplorarne anche la validità nomologica. A tal fine sono state condotte analisi fattoriali confermate e sono stati testati alcuni modelli di path analysis per verificare le relazioni tra richieste e risorse, considerando esiti individuali ed organizzativi nello sviluppo dei processi motivazionali e di deterioramento della salute, in linea con il modello JD-R. Il presente lavoro rappresenta uno dei primi passi verso una validazione del questionario che verrà realizzata con ulteriori somministrazioni in altri atenei italiani previste a fine anno e inizio dell'anno prossimo che permetteranno di superare il limite dei risultati raggiunti in termini di numerosità e rappresentatività del campione coinvolto rispetto alla realtà degli atenei italiani.

Gli aspetti innovativi riguardano la risposta all’attuale mancanza di uno strumento per la rilevazione della qualità della vita e quindi dei rischi psicosociali e del benessere tarato per i docenti universitari. Inoltre, la struttura modulare del questionario, con una parte “core” ed altre sezioni opzionali, risponde alle esigenze del contesto in cui lo strumento viene utilizzato.

**Parole chiave:** Healthy Universities, academic QoL@workQ, JD-R, validazione

---

### **Organizzazioni del futuro e sostenibilità: come promuovere l’impegno per qualità e ambiente**

*Laura Dal Corso, Damiano Girardi, Annamaria Di Sipio, Sebastiano Rapisarda, Alessandra Falco*  
*Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata – FISSPA, Università degli Studi di Padova*

*Introduzione.* Come è noto, l’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile individua alcuni imprescindibili obiettivi da raggiungere. Le organizzazioni positive che vogliono rimanere tali nel futuro giocano un ruolo importante nella realizzazione di tali obiettivi, poiché trainano il territorio in cui operano nel fare propria la sostenibilità, migliorando il benessere degli stakeholder. Declinazioni di tali obiettivi riguardano anche la sicurezza sul lavoro e l’impegno dei lavoratori per qualità e ambiente.

*Obiettivi.* Ci si propone di indagare le relazioni tra clima di sicurezza e comportamenti di sicurezza a livello individuale, ipotizzando il ruolo di mediazione della motivazione alla sicurezza. Inoltre, poiché sulla base della teoria dello scambio sociale l’attenzione alla sicurezza da parte dell’organizzazione può essere associata anche a non-safety outcome nei lavoratori, ci si propone di esplorare anche le relazioni tra clima di sicurezza e commitment per la qualità e per l’ambiente, ipotizzando ancora la mediazione della motivazione alla sicurezza.

*Metodo.* Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali in un gruppo di 106 lavoratori di un’azienda italiana di medie dimensioni, ai quali è stato somministrato il Questionario di Organizzazione Positiva (QOP+).

*Risultati.* La percezione di un clima di sicurezza favorevole da parte dei lavoratori è associata positivamente alla motivazione per la sicurezza. Tale clima è associato inoltre positivamente a comportamenti di sicurezza, commitment per la qualità e per l’ambiente. Ancora, la motivazione per la sicurezza risulta mediare parzialmente la relazione tra clima di sicurezza e comportamenti di sicurezza, così come quella tra clima di sicurezza e commitment per la qualità.

*Limiti.* Il presente contributo riflette le limitazioni specifiche delle misure self-report e degli studi cross-sectional.

*Aspetti innovativi.* L’aver evidenziato il ruolo svolto da dimensioni di sicurezza nel promuovere outcome relativi a qualità e ambiente, anch’esse dimensioni centrali per la sostenibilità delle organizzazioni del futuro.

**Parole chiave:** Safety climate, safety motivation and behavior, quality commitment, environmental commitment

---

### **Crisi di replicabilità o crisi di fiducia?**

*Lorenzo Avanzi<sup>1</sup>, Simone Sulpizio<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Rovereto, Università degli Studi di Trento*

<sup>2</sup>*Università Vita-Salute San Raffaele, Milano*

*Introduzione.* Da alcuni anni, temi quali la frode, le pratiche di ricerca discutibili, la pubblicazione su riviste prestigiose di studi discutibili e la difficoltà di replica di alcune importanti ricerche stanno catalizzando in modo massiccio la discussione in ambito psicologico e non solo. Molti autori parlano di una vera e propria “crisi di replicabilità” che ha colpito la nostra disciplina. L’emergere di una “rivoluzione open” del sistema di realizzazione della ricerca scientifica è visto da più parti come una efficace soluzione dello stato dell’arte.

*Obiettivi e metodi.* Prendendo spunto da questa riflessione, il presente lavoro intende mettere in discussione la tesi dell’esistenza di una crisi, almeno nei termini presentati normalmente. Verranno

inoltre analizzate le diverse possibili cause addotte per tale crisi. In particolare è stata effettuata una rassegna di importanti studi di replica pubblicati in recenti anni per individuare il tasso effettivo di replica. Inoltre, tale rassegna permetterà di mettere in evidenza anche il legame esistente fra qualità di uno studio e probabilità di replica dello stesso.

*Risultati e conclusioni.* La rassegna ha evidenziato che il tasso di replica degli studi in psicologia ha una grande variabilità, dipendente da diversi fattori (es. settore disciplinare, qualità della rivista in cui si è pubblicato). Inoltre, qualità e replicabilità della ricerca sono legate in modo complesso e non lineare. Lo studio termina con una riflessione su aspetti legati al sistema in cui sono organizzate le carriere dei ricercatori e i sistemi editoriali, cioè a sistemi eminentemente organizzativi, sottolineando come molte delle pratiche di ricerca discutibili, sono in larga parte spiegabili come una forma di adattamento dei ricercatori alle richieste dell’ambiente in cui lavorano. Da ultimo, verranno sottolineate alcune criticità della proposta avanzata da più parti di una “rivoluzione” open della scienza come risposta efficace per affrontare questa supposta “crisi”.

**Parole chiave:** Crisi di replicabilità, integrità della ricerca, best practice, open science, qualità della ricerca

Aula 2– B2 Ed. 6 Studium 2000, ore 11:00 – 12:30

*Sessione parallela*  
*Cultura, leadership e processi di negoziazione*

*Chair:*

Valentina Sommovigo

Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Unità di Psicologia Applicata,  
Università di Pavia

**Il successo dell’espatrio: il ruolo di intelligenza culturale e adattamento cross-culturale nel determinare prestazioni efficaci**

*Valentina Sommovigo, Ilaria Setti, Chiara Bernuzzi, Piergiorgio Argentero*

*Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Unità di Psicologia Applicata,  
Università di Pavia*

**Introduzione.** Nelle multinazionali, la figura dell’espatriato riveste un ruolo strategico nel mantenimento della competitività aziendale. L’invio di un proprio dipendente in un paese diverso da quello di origine può comportare delle difficoltà che possono incidere sul successo dell’incarico stesso. Diventa, pertanto, fondamentale identificare le variabili in grado di favorire la performance degli espatriati, in primis l’adattamento cross-culturale.

**Obiettivi.** Il presente studio si propone di indagare se le specifiche dimensioni dell’intelligenza culturale (IC) sono in grado di influenzare direttamente ed indirettamente (attraverso l’adattamento cross-culturale) la performance degli espatriati in incarichi internazionali, identificando potenziali moderatori.

**Metodo.** 151 espatriati operanti nel settore petrolchimico hanno compilato un questionario self-report che analizzava: IC (*Cultural Intelligence Scale*); adattamento cross-culturale al lavoro (*Expatriate Adjustment Scale*); performance (*Expatriate Contextual/Managerial Performance Skills*); distanza culturale (*indice di Kogut e Singh*), durata della residenza nel paese ospitante e precedente esperienza in incarichi internazionali. Le analisi dei dati hanno previsto modelli di mediazione e mediazione moderata.



Risultati. Tutte le dimensioni dell'IC influenzano direttamente e/o indirettamente (attraverso l'adattamento cross-culturale) la performance degli espatriati. Distanza culturale ( $\beta = -.06$ ,  $p < .05$ ), periodo di residenza nel paese ospitante ( $\beta = -.31$ ,  $p < .05$ ) e precedente esperienza lavorativa internazionale ( $\beta = -.31$ ,  $p < .05$ ) moderano la relazione indiretta (mediata dall'adattamento cross-culturale al lavoro) tra IC motivazionale e performance: tale relazione è rafforzata in contesti culturalmente meno distanti rispetto a quello d'origine, quando l'espatriato risiede nel paese ospitante da meno di 12 mesi, o quando esso ha un'esperienza inferiore ai 12 mesi. Espatriati con maggiore esperienza riportano livelli più elevati di IC motivazionale e comportamentale.

Limiti. Questo studio trasversale utilizza soltanto misure self-report.

Aspetti innovativi. Confrontando l'effetto delle differenti dimensioni dell'IC sulla prestazione e identificando quali sono i moderatori in grado di rafforzare l'influenza positiva dell'IC sull'adattamento cross-culturale al lavoro e, a sua volta, la performance, questo studio contribuisce all'esistente letteratura sugli espatriati.

**Parole chiave:** Espatriati, intelligenza cross-culturale, adattamento cross-culturale, prestazione in incarichi internazionali

---

### Ritorsione nel gioco dell'Ultimatum

Arianna Dal Forno<sup>1</sup>, Ugo Merlone<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Economia, Università del Molise

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

*Introduzione.* Il gioco dell'Ultimatum è considerato un esempio di contrattazione e secondo Eckel (2014) è rilevante per molti problemi come la motivazione lavorativa, la relazione principal-agent e l'equità dei prezzi. Tuttavia, il tipo di interazione implicito in questo gioco è una sorta di contrattazione "prendere o lasciare", in cui l'unica possibile risposta ad offerte inique è limitata al potere di veto del rispondente.

*Obiettivi.* In questo lavoro studiamo la reazione alle offerte proponendo una variante del gioco dell'Ultimatum in cui il ruolo del rispondente non si limita alla decisione di prendere o lasciare, ma può imporre una nuova ripartizione della somma disponibile.

*Metodo.* Abbiamo condotto un esperimento con  $N = 66$  partecipanti (66,7% femmine, età media 24,5 anni) in cui il rispondente è stato autorizzato a modificare a suo piacimento la ripartizione della somma disponibile. Gli sperimentatori hanno svolto il ruolo di proponenti fittizi e hanno fornito le stesse cinque offerte a ciascun partecipante.

*Risultati.* Anche considerando solo offerte eque, la differenza tra l'offerta del proponente e la nuova ripartizione modificata della somma disponibile da parte del rispondente è stata significativamente maggiore per il gruppo in cui l'autorizzazione alla modifica era resa nota al rispondente *prima* di accettare se giocare, rispetto al gruppo in cui l'autorizzazione era resa nota solo *dopo* aver accettato il gioco. Essere consapevoli della possibilità di ritorsioni può fare accettare offerte inizialmente meno generose e può aumentare l'entità di una punizione in un processo di negoziazione.

*Limiti.* Tutti i dati sono stati raccolti in un laboratorio e sono quindi suscettibili delle note preoccupazioni di validità esterna (Dipboye e Flanagan, 1979). Inoltre, ulteriori ricerche dovrebbero essere condotte per esaminare se prospettare esplicitamente ai partecipanti la possibilità di effettuare ritorsioni alteri significativamente le loro risposte.

*Aspetti innovativi.* Non siamo attualmente a conoscenza di lavori già presenti in letteratura sul gioco dell'Ultimatum in cui si sia studiato esplicitamente la possibilità di ritorsioni da parte del rispondente.

**Parole chiave:** Ultimatum Game, ritorsione, negoziazione

---

## **La coesione di gruppo in relazione ad alcune dimensioni identitarie e di leadership: uno studio multilivello sugli infermieri.**

Paola Gatti<sup>1</sup>, Claudio Giovanni Cortese<sup>1</sup>, Marco Clari<sup>2</sup>, Andrea Caputo<sup>1</sup>, Giacomo Garzaro<sup>2</sup>, Valerio Dimonte<sup>2</sup>, Robert G. Lord<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche, Università degli Studi di Torino

<sup>3</sup> Durham University Business School, Durham University, UK

*Introduzione.* La coesione di gruppo (CG) è importante per la professione infermieristica (Adams & Bond, 2000) in cui si è dimostrato che una elevata collaborazione sul lavoro è collegata a esiti di benessere sia per i pazienti sia per gli infermieri (Baggs & Schmitt, 1997).

*Obiettivi.* Questo studio indaga gli antecedenti della percezione di coesione individuale con il gruppo di lavoro, focalizzandosi su variabili collegate all'identità – specialmente al concetto di sé sociale (i.e., group identity e group achievement focus, Selenta and Lord, 2005; Lord et al., 2018) e all'identità professionale (Kremer & Hofman, 1985) – e alla leadership (i.e., la leader identity dei leader, Hiller, 2005, e la leadership trasformazionale, Bass, 1985). La leadership è un'importante determinante della CG (e.g., Carron, 1982), mentre l'identità è dimensione più originale, di interesse per la sua abilità di dare forma a “percezioni, atteggiamenti e comportamenti” (van Knippenberg, 2012, p. 495).

*Metodo.* Data la natura delle variabili indagate (soprattutto CG e variabili di leadership), la prospettiva multilivello, capace di tenere in considerazione la dimensione del gruppo insieme a quella dell'individuo, è sembrata la più adatta allo studio. Questo ha coinvolto 55 gruppi di infermieri (496 rispondenti in totale) e i loro coordinatori infermieristici.

*Risultati.* Una verifica preliminare restituisce un ICC di .13 e un *design effect* di 2.13, valori appena superiori alla soglia per procedere con analisi multilivello (Muthen & Satorra, 1995). Il two-level model testato con Mplus mostra la relazione degli antecedenti sulla CG. Sia i quattro predittori al livello 1, sia il predittore a livello 2 (i.e., la leader identity dei coordinatori), accrescono significativamente la CG.

*Limiti.* Il modello non presenta alcuni classici antecedenti della percezione di CG.

*Aspetti innovativi.* Questo è il primo studio che indaga la CG focalizzandosi sulle dimensioni identitarie. La leadership conferma il suo impatto “a due livelli”.

**Parole chiave:** Coesione di gruppo, identità, leadership, ricerca multilivello, infermieri

---

## **Insegnanti che apprendono.**

### **Il ruolo dei fattori organizzativi sulla progettazione didattica e il transfer of training**

Greta Mazzetti, Andrea Ciani

Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

*Introduzione.* In linea con il modello della scuola come organizzazione che apprende, i progressi degli studenti e la qualità del processo di apprendimento risultano influenzati da diversi fattori organizzativi. In particolare, il pensiero riflessivo degli insegnanti, la presenza di una cultura collaborativa all'interno della scuola, le opportunità di sviluppo professionale e di una leadership incentrata sull'apprendimento incoraggiano una percezione positiva della progettazione didattica ed un miglior funzionamento scolastico.

*Obiettivi.* È stato indagato l'effetto cross-lagged di fattori organizzativi della istituzione scolastica sulla capacità dei docenti di trasferire nella pratica didattica quanto appreso nella formazione incentrata sulla progettazione didattica. Si ipotizza che tale relazione sia mediata dalla percezione della utilità della progettazione didattica tra i docenti.

*Metodo.* Sono stati coinvolti N=266 docenti di scuole della Regione Emilia-Romagna. La maggior parte dei partecipanti sono donne (87.5%), con una età media di 51.16 anni ( $ds= 8.02$ ). Il modello ipotizzato è stato testato mediante modelli di equazioni strutturali.

*Risultati.* Il modello testato supporta l'ipotesi di una relazione causale tra variabili organizzative e il trasferimento nella pratica, da parte degli insegnanti, di quanto appreso in sede di formazione. Viene altresì supportato il ruolo mediatore della visione positiva della progettazione didattica tra i docenti.

*Limiti.* Il numero di partecipanti è limitato e non sono stati misurati esiti di apprendimento degli studenti.

*Aspetti innovativi.* Questo studio contribuisce alla letteratura inerente l'impatto dei fattori organizzativi sul funzionamento scolastico e la pratica didattica mediante l'analisi di effetti cross-lagged che corroborano la lettura della scuola come organizzazione che apprende.

**Parole chiave:** Insegnanti, transfer of training, progettazione didattica, instructional leadership

---

### **Leadership etica e affective commitment. Uno studio preliminare sulla mediazione della compassion ricevuta**

*Ilaria Buonomo, Paula Benevene*

*Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma*

*Introduzione.* Recenti indagini internazionali sottolineano il ruolo del benessere psicologico a scuola e i numerosi rischi per la categoria insegnante (OECD, 2014). Sebbene la maggior parte degli studi a riguardo si concentri sulla prevenzione e sull'intervento, la psicologia positiva richiama l'attenzione sulle dimensioni e le dinamiche lavorative protettive per il benessere professionale (Benevene et al., 2018; Buonomo et al., 2017). Gli studi in contesti organizzativi diversi dalla scuola hanno mostrato che la leadership percepita e il clima relazionale influenzano il benessere lavorativo. In particolare, si è mostrato che ethical leadership e compassion di colleghi e superiori promuovono aspetti come la soddisfazione e l'affective commitment (Demirtas & Akdogan, 2015; Fiorilli et al., 2019; Rasmussen & Jeppesen, 2006). Sebbene queste dimensioni costituiscano un aspetto fondante del benessere organizzativo e la scuola si configuri come una realtà lavorativa peculiare rispetto ad altri ambiti organizzativi, queste variabili sono ancora poco studiate nella professione docente.

*Obiettivi.* Esplorare l'effetto dell'ethical leadership sull'affective commitment, con la mediazione della compassion ricevuta a scuola, in un gruppo di 60 insegnanti (Femmine=75%) provenienti da istituti comprensivi del Lazio.

*Metodo.* Sono stati misurati: Ethical leadership (Brown et al., 2005), Affective commitment (Allen e Mayer, 1990), Compassion ricevuta (Lilius et al., 2008). È stata effettuata un'analisi di mediazione con la macro PROCESS per SPSS (vr. 24).

*Risultati.* L'effetto totale di Ethical leadership ( $b=.545$ ,  $p=.002$ ) su Affective Commitment è significativo ( $R^2=.161$ ,  $F_{1,58}=11.92$ ,  $p=.002$ ). Nel modello di mediazione, tuttavia, la compassion ricevuta ( $b=.381$ ,  $p=.004$ ) media totalmente l'effetto di Ethical leadership su Affective commitment [effetto indiretto= 0.208, ES= .085, 95% IC (.068, .407);  $R^2=.245$ ,  $F_{2,57}=9.625$ ,  $p=.000$ ].

*Limiti.* Lo studio si configura come preliminare, per via della numerosità ridotta dei partecipanti.

*Aspetti innovativi.* Ad oggi, non ci risultano studi su queste dimensioni in ambito organizzativo.

**Parole chiave:** Ethical leadership, compassion, scuola

**Aula 3 – B2 – B3 Ed. 6 Studium 2000, ore 11:00 – 12:30**

***Sessione parallela  
Capitale sociale, employability, engagement e relazioni***

*Chair:*

Enrico Perinelli

Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università degli Studi di Trento

**Il ricambio generazionale nelle imprese cooperative: una ricerca qualitativa**

*Katia De Luca<sup>1</sup>, Mariangela Petruzzelli<sup>2</sup>, Amelia Manuti<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Generazioni Legacoop, Roma*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Scienze della formazione, psicologia, comunicazione, Università degli Studi di Bari*

Il passaggio generazionale non deve essere considerato come un singolo momento della vita dell'impresa, bensì come un processo, idoneo a garantire la successione della stessa (Oberegelsbacher, 2017). In particolare, nell'impresa cooperativa, che si caratterizza per lo scopo mutualistico e il principio “una testa un voto”, il ricambio generazionale costituisce un processo complesso da programmare in anticipo.

L'obiettivo della ricerca/intervento è stato quello di esplorare il processo di ricambio generazionale all'interno di imprese cooperative di diverse dimensioni, operanti in diversi settori di attività su territorio nazionale. Si è utilizzata l'intervista semi-strutturata, al fine di esplorare le pratiche attuate dal punto di vista dei protagonisti del ricambio (management, giovani in percorsi di crescita, enti di formazione e dirigenti dell'associazione di rappresentanza).

I dati ottenuti attraverso le pratiche di interazione discorsiva sono stati analizzati mediante l'analisi diatematica con il Modello SAM (Mininni, 2007). Le dinamiche di reciproca co-costruzione tra testo e contesto di enunciazione sono state studiate attraverso una serie di marcatori che permettono di rilevare la soggettività, l'argomentatività e la modalità dei discorsi.

È emerso che il ricambio funziona quando si costruiscono percorsi facilitanti, strumenti di formazione e sviluppo di competenze, regole condivise. Tra le difficoltà, quella di chi deve lasciare la propria posizione per un nuovo ruolo non più apicale e, per i giovani, l'assumere posizioni apicali senza sentirsi adeguati, situazione che viene definita “uno shock” e che richiede percorsi per la *selfconfidence*.

Limiti della ricerca sono la possibilità di approfondire le differenti tipologie di cooperative di lavoro (diverse per settore e dimensioni) e le pratiche informali, che spesso sono presenti in cooperativa e favoriscono il ricambio senza essere riconoscibili. Elemento innovativo è la specificità del ricambio nelle organizzazioni cooperative, che, rispetto alle imprese familiari o altre società, rappresentano una maggiore complessità ma al contempo possibilità di applicazioni interessanti.

**Parole chiave:** Ricambio generazionale, cooperativa, modello SAM

## **Engagement & Sailing - Ricerca e intervento sugli studenti del Sailing Team del Politecnico di Torino**

*Ivano Calaon, Martina Carbone, Martina Giuliano, Andrea Vivace*

*Dipartimento di Psicologia, Università degli studi di Torino*

*Introduzione.* La ricerca è la prosecuzione del lavoro "*Job crafting per studenti di ingegneria: dalla ricerca all'intervento*" presentato a Roma lo scorso anno come poster al XVI Congresso Nazionale AIP - Sezione di Psicologia per le Organizzazioni.

Il contesto di questa nuova ricerca è il Sailing Team del Politecnico di Torino. È un programma finanziato dal Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Aerospaziale che per il 2019 coinvolge circa 80 persone. Il team, composto unicamente da studenti, ha la missione di progettare e realizzare prototipi di piccole imbarcazioni a vela (skiff), utilizzate in un circuito di regate con altri politecnici ed università europee.

Il riferimento teorico è il J-DR Model (Bakker, Demerouti 2007)

*Obiettivi.* Valutare i livelli di job crafting and engagement (Tims, Bakker e Derks, 2012), correlarli con le performance organizzative del Sailing Team e proporre interventi di sviluppo individuale e organizzativo.

*Metodo.* La ricerca prevede una fase qualitativa ed una quantitativa.

1. Fase qualitativa:

a. osservazione partecipante a momenti di lavoro del team (riunioni, incontri plenari, cantiere, varo, ecc.)

b. 14 interviste (studenti responsabili di area e studenti operativi).

2. Fase quantitativa: (attualmente in corso): compilazione di un questionario sul job crafting e uno sul work engagement. 30 persone, due volte al mese per tre mesi.

Sono previste: analisi contenutistica delle interviste, analisi descrittive, correlazioni tra le dimensioni, analisi della varianza in funzione di variabili anagrafiche e indicatori di risultato e di attività.

*Risultati.*

- Interviste: un tema ricorrente delle interviste è il "paradosso del kebabbaro". Nonostante una impostazione ingegneristica e orientata al project management, le decisioni fondamentali e gli scambi di informazioni critiche avvengono quando le persone, informalmente, vanno al chiosco che vende panini kabab davanti al politecnico. Il Sailing Team è un'organizzazione fluida, strutturalmente caratterizzata da elevato turn-over e scambio di ruoli, l'engagement è fondamentale, ma non si gioca solo sui crediti per gli esami o le competenze tecniche, quanto piuttosto sul piano informale e sulla capacità di costruire reti di relazioni efficaci.

- Questionari: le prime analisi dei dati sembrano confermare la struttura a tre fattori già evidenziata nella precedente ricerca: aumento delle risorse relazionali, ricerca dell'equilibrio tra risorse e domande, riduzione delle richieste ostacolanti. Allo stesso modo viene evidenziata per una percentuale significativa di persone con una certa fragilità nella gestione delle richieste di tipo relazionale nel lavoro all'interno del Sailing Team

Queste prime evidenze, se confermate dalle successive somministrazioni, aprono interessanti possibilità di restituzione e intervento, poiché mettono in risalto la tensione esistente tra engagement e capacità relazionali all'interno di una organizzazione con forte connotazione tecnica come il Sailing Team. Si tratta di una realtà che non può funzionare ed ottenere risultati senza un profondo coinvolgimento e proattività delle persone che ne fanno parte, ma al tempo stesso può metterne a dura prova le capacità relazionali. In quest'ottica una cura e una manutenzione di questi aspetti può essere cruciale tanto quanto la cura e la manutenzione delle barche in cantiere e in regata.

*Limiti.* Dimensioni del campione

*Aspetti innovativi.* Contesto di ricerca

---

**Integrare alcuni approcci teorici all'occupabilità: uno studio con studenti universitari**

Gerardo Petruzziello<sup>1</sup>, Rita Chiesa<sup>1</sup>, Marco Giovanni Mariani<sup>1</sup>, Dina Guglielmi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum, Università di Bologna

<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze dell'educazione, Alma Mater Studiorum, Università di Bologna

*Introduzione.* Il concetto di occupabilità sta acquisendo crescente attenzione nei contesti Universitari. Infatti, negli ambiti di ricerca e intervento molti sforzi sono stati fatti per spiegare il ruolo dell'occupabilità nella transizione al lavoro di studenti e laureati e per intraprendere strategie utili a svilupparla (Clarke, 2018; Tomlinson, 2012).

*Obiettivi.* Questa ricerca ha l'obiettivo di approfondire lo studio dell'occupabilità percepita di studenti e laureati. Si è ipotizzato che alcuni antecedenti personali dell'occupabilità (identità di carriera, adattabilità e capitale sociale) possano predire positivamente l'occupabilità percepita (H1a, H1b, H1c). Si è ipotizzata la moderazione dell'esperienze di lavoro nel rapporto tra identità di carriera, adattabilità, capitale sociale e occupabilità percepita (H2a, H2b, H2c). Infine, si è ipotizzato che l'aver svolto o meno esperienze di lavoro possa incidere sull'occupabilità percepita (H3).

*Metodo.* I dati sono stati raccolti su un campione di 597 studenti e laureati (419 Femmine; 70,2 %) con un'età media di 26 anni. L'occupabilità percepita è stata misurata con cinque item. Il capitale sociale è stato misurato con 14 item. L'adattabilità è stata misurata con 12 item. L'identità di carriera è stata misurata con 13 item. Ai partecipanti è stato chiesto se avessero avuto esperienze di tirocinio e/o lavoro.

*Analisi e Risultati.* Grazie all'impiego di regressioni multiple, è stata effettuata un'analisi di moderazione con la procedura di Hayes (2018) per testare le ipotesi H1a/b/c e H2 a/b/c. Inoltre, un'analisi della varianza è stata eseguita per testare l'ipotesi H3. Le evidenze ottenute supportano le ipotesi H1a/b/c, confermando un rapporto diretto tra antecedenti dell'occupabilità e occupabilità percepita. I risultati non supportano le ipotesi H2a/b/c, mentre l'ipotesi H3 risulta confermata.

*Limiti.* Tra i limiti di questo studio è possibile evidenziare un disegno di ricerca trasversale.

*Aspetti innovativi.* Lo studio prospetta nuove linee di ricerca sul rapporto tra antecedenti dell'occupabilità e occupabilità percepita, al fine di integrare i numerosi modelli teorici sull'occupabilità esistenti, e sul rapporto tra esperienze di lavoro e occupabilità percepita. Inoltre, a livello pratico, i risultati suggeriscono l'utilità delle esperienze di lavoro svolte prima della laurea.

**Parole chiave:** Occupabilità percepita, laureati, esperienze di lavoro

## **La teoria del sociometro dell'autostima nella ricerca organizzativa: Rassegna sistematica e contributo empirico**

Enrico Perinelli<sup>1</sup>, Guido Alessandri<sup>2</sup>, Gianluca Cepale<sup>2</sup>, Franco Fraccaroli<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università degli Studi di Trento

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma

*Introduzione.* La Teoria del Sociometro (TS) sostiene che il valore attribuito a sé stessi, o autostima, sia fortemente associato alla percezione della qualità delle relazioni con altri significativi (per esempio, amici/le, familiari, colleghi/e). Sebbene il valore della TS sia ampiamente apprezzato ed impiegato nella ricerca sulle differenze individuali, pochi studi hanno affrontato la sua validità e utilità nei contesti e nella ricerca organizzativa.

*Obiettivi.* Abbiamo condotto uno studio empirico per verificare l'utilità della TS in uno specifico contesto organizzativo (l'accademia militare). In particolare abbiamo testato l'ipotesi, motivata dalla TS, che la qualità delle relazioni con i colleghi di corso nell'accademia militare predicesse longitudinalmente l'autostima attraverso la mediazione della socializzazione organizzativa.

*Metodo.* Una coorte completa di 320 cadetti ( $M = 23.02$ ,  $DS = 2.23$ ) frequentanti un'accademia di formazione militare dalla durata triennale ha compilato una serie di misure una volta all'anno per tre anni consecutivi ( $T = 3$ ). La batteria consisteva di una lista di aggettivi per misurare la qualità delle

relazioni con i colleghi (Lopes et al., 2015), una scala a sei item di socializzazione organizzativa (Livi et al., 2018), ed una scala a tre item per misurare l'autostima (Rosenberg, 1965).

*Risultati.* Una serie di modelli autoregressivi cross-lagged con variabili latenti ha supportato la nostra ipotesi di mediazione.

*Limiti.* L'uso di misure self-report e la mancanza di outcome organizzativi sono i principali limiti dello studio.

*Aspetti innovativi.* Questo contributo dà ulteriore supporto alla validità della TS nei contesti organizzativi e incoraggia ricercatori/trici e professionisti a prestare maggiore attenzione alla percezione che i/le lavoratori/trici hanno del loro ambiente interpersonale a lavoro (in particolare durante le prime fasi di socializzazione), dato che potrebbe esercitare un impatto significativo sull'autostima del/lla lavoratore/trice stesso/a.

**Parole chiave:** Teoria del sociometro, autostima, socializzazione organizzativa

**Aula 4 – C2 Ed. 6 Studium 2000, ore 11:00 – 12:30**

*Sessione parallela*  
*Stress, mobbing e misure correttive per la promozione del benessere*

*Chair:*

Salvatore Fadda

Servizio Prevenzione, Università di Sassari

**Stress! Uno studio esplorativo sulle caratteristiche psicologiche distintive in un'ottica di promozione tra vigili del fuoco, polizia municipale e dipendenti amministrativi**

Marco Tommasi<sup>1</sup>, Marco Maria Conte<sup>1</sup>, Angelo Carrieri<sup>2</sup>, Alessandra Fermani<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università degli studi G. d'Annunzio Chieti-Pescara

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze della Formazione, Beni Culturali e Turismo, Università di Macerata

*Introduzione.* Gli studi condotti dall'Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro evidenziano come quasi la metà delle ore di lavoro perse in Europa siano riconducibili allo stress lavoro-correlato e rivelano che un lavoratore europeo su due si sente stressato. Le cause più comuni dello stress lavoro-correlato sembrano essere la riorganizzazione del lavoro (per il 72% dei lavoratori), le ore lavorate o il carico di lavoro eccessivo (per il 66%) e il fatto di essere oggetto di comportamenti inaccettabili, come mobbing o molestie (per il 59%) (EU-OSHA, 2015). Altri studi dimostrano anche che gli effetti dello stress negativo (distress) possono dare origine o aggravare tutta una serie di patologie la cui insorgenza è riconducibile a prolungate esposizioni allo stress (Masi, 2011).

*Obiettivi.* La finalità dello studio esplorativo è di confrontare il livello di benessere percepito in tre categorie lavorative differenti, sulla base del locus of control, dell'autoefficacia percepita, dei livelli di ansia e dei disturbi psicologici e di alcune variabili socioanagrafiche.

*Metodo.* In un disegno correlazionale basato sulle risposte ad una survey è stato raggiunto un campione di 84 partecipanti divisi in tre gruppi: 28 vigili del fuoco, 28 agenti di polizia municipale e 28 dipendenti amministrativi.

*Risultati.* Le evidenze hanno mostrato che i livelli di stress sono profondamente diversi tra le categorie e che non sono riconducibili esclusivamente alla tipologia di lavoro, ma riflettono i livelli del locus of control e dell'autoefficacia percepita come mostrato dalle analisi di regressione.

*Limiti.* Lo studio mostra dei limiti relativi alla numerosità campionaria e a una leggera tendenza alla desiderabilità sociale in alcuni membri delle categorie considerate.

*Aspetti innovativi.* La ricerca, incrociando i dati di diverse tipologie di lavoratori, cerca di sviluppare una riflessione sulla valutazione dei rischi psicosociali alla luce del d.lgs. 81/2008, con focus sulle professioni rischiose.

**Parole chiave:** Stress, locus of control, autoefficacia, ansia

---

### **Associazioni sistematiche tra esposizione a stressor organizzativi, stress percepito e disturbi fisici, in un campione di agenti della Polizia Locale**

Francesco Marcatto<sup>1</sup>, Kristal Orrico<sup>1</sup>, Francesca Larese Filon<sup>2</sup>, Donatella Ferrante<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze della Vita, Università degli Studi di Trieste

<sup>2</sup> Unità di Medicina del Lavoro, Università degli Studi di Trieste

*Introduzione.* Gli agenti di Polizia sono una delle categorie di lavoratori maggiormente soggette a stress lavoro-correlato (Johnson et al., 2005) perché sono esposti a stressor sia di tipo operativo (minacce di violenza, aggressioni, ecc.) che organizzativo (mancanza di controllo, assenza di supporto da parte dei superiori, ecc.). Studi esistenti hanno identificato proprio negli stressor organizzativi la maggiore fonte di stress per gli agenti di Polizia (Evans & Coman, 1993).

*Obiettivi.* L'obiettivo della ricerca è di analizzare le associazioni tra l'esposizione agli stressor organizzativi, lo stress percepito, e una serie di disturbi fisici noti per essere in relazione con lo stress, in un campione di agenti della Polizia Locale.

*Metodo.* Un totale di 111 agenti di Polizia Locale hanno compilato l'HSE Management Standards Indicator Tool, la Perceived Occupational Stress scale e una misura di incidenza di disturbi fisici, in un cross-sectional design.

*Risultati.* Sono state condotte una serie di regressioni logisitiche gerarchiche per calcolare gli odds ratio dell'esposizione ai fattori organizzativi di rischio stress e le misure di interesse. Domanda e Ruolo sono risultati essere i maggiori predittori dello stress percepito, inoltre sono emerse diverse associazioni specifiche tra gli stressor organizzativi e i disturbi fisici. Nello specifico, Controllo e Relazioni sono risultati essere associati con dolore muscolo-scheletrico, Domanda con l'incidenza di dermatiti, Supporto dei Superiori con disturbi gastrointestinali e infine Relazioni con ipertensione.

*Limiti.* L'uso di un cross sectional design, comune in questo tipo di ricerche, permette di identificare esclusivamente associazioni tra variabili, ma non legami di tipo causale.

*Aspetti innovativi.* L'uso dell'HSE-MS IT, che valuta l'esposizione a sette stressor organizzativi, ha permesso di esplorare la relazione tra fattori di rischio e incidenza di disturbi fisici, individuando l'esistenza di specifiche relazioni.

**Parole chiave:** Stress lavoro-correlato, Polizia Locale, Disturbi fisici

---

### **Il modello JDCS ed il mobbing in un campione di colletti blu: ambienti salutarie e decent work**

Georgia Libera Finstad, Marco Piccioli, Gabriele Giorgi

Dipartimento di Scienze Umane, Università Europea di Roma

*Introduzione.* L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) attraverso la Decent Work Agenda promuove le condizioni di lavoro dignitose. Nonostante una crescente consapevolezza, la violenza sul luogo di lavoro rimane uno dei principali ostacoli. *Obiettivi.* L'obiettivo della ricerca è quello di



analizzare il ruolo dei comportamenti negativi sul luogo di lavoro, intesi come variabile mediatrice nella relazione tra stress e salute psicologica. Il campione è formato da 400 colletti blu, provenienti da tre note aziende. Questo specifico gruppo occupazionale corre un rischio più alto di sperimentare episodi di violenza sul luogo di lavoro, avendo ridotta autonomia e meno interazioni sociali. In dettaglio, è stata testata un'ipotesi di mediazione parziale: lo stress occupazionale potrebbe portare a reazioni di strain psicosociale come il mobbing che, a sua volta, si ipotizza avere un effetto negativo sulla salute psicologica dei lavoratori. *Metodo.* Il JDC (S) (Karasek, 1979; Johnson, 1989) è stato utilizzato come cornice teorica per la valutazione dello stress lavoro correlato, insieme al NAQ-R (Giorgi, Arena & Leon-Perez, 2011) e al GHQ-12 (Fraccaroli, De polo & Sarchielli, 1991) per valutare rispettivamente i comportamenti negativi e la salute psicologica. *Risultati.* I modelli di equazioni strutturali (SEM) mostrano che il modello di mediazione parziale presenta un fit soddisfacente ( $\chi^2 / df$  ratio = 2.70, RMSEA = 0.07, GFI = 0.97; path dallo stress al mobbingSPC = .78; path dal mobbing alla salute psicologica SPC = .51;  $p = 0.01$ ). I risultati mostrano come le componenti del JDCS (carico di lavoro, controllo, supporto) siano utili predittori del mobbing. Il mobbing a sua volta danneggia la salute dei lavoratori, svolgendo il ruolo di variabile mediatrice tra lo stress esperito e le conseguenze sulla salute. Le indicazioni per il management consistono nel creare un clima supportivo e di piena autonomia per i dipendenti.

**Parole chiave:** Mobbing, stress, salute

---

### **La formazione per la prevenzione del rischio psicosociale in Università e l'utilizzo dei modelli grafici per la valutazione approfondita**

Salvatore Fadda<sup>1</sup>, Antonino Abbruzzo<sup>2</sup>, Giuliana Solinas<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Servizio Prevenzione, Università di Sassari

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche, Università di Palermo

<sup>3</sup> Dipartimento di Scienze Biomediche, Università di Sassari

*Introduzione.* I rischi psicosociali sono gli effetti negativi in termini psicologici, fisici e sociali derivanti da una progettazione, organizzazione e gestione non adeguate sul lavoro. Gli attuali cambiamenti conseguenti alla competizione globale, alla crisi economica e alla riforma universitaria stanno esercitando notevoli pressioni nelle diverse dimensioni (organizzative, didattiche e nella ricerca), con conseguenti ricadute sul rischio psicosociale. A seguito della valutazione stress lavoro-correlato nell'Università di Sassari da cui sono emerse criticità nelle dimensioni relationship e supporto, l'Ateneo ha organizzato il corso di formazione "Le competenze relazionali per l'autovalutazione" rivolto a tutto il personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo, con l'obiettivo generale di ridurre il rischio psicosociale, di incrementare le competenze relazionali e le abilità di autovalutazione, utili per sostenere i cambiamenti organizzativi in attuazione.

*Materiali e metodi.* I corsi hanno avuto come partecipanti 57 responsabili e 218 collaboratori tra personale tecnico, personale amministrativo, tecnico-scientifico e delle biblioteche. È stato progettato un training con tecniche interattive di conduzioni dell'aula che con l'obiettivo specifico di favorire l'incremento dell'autoefficacia riferita alle abilità relazionali, alle abilità di autovalutazione e alle abilità di coping. Dopo la completa formazione in aula di almeno 14 ore, sono stati autocompilati dai partecipanti i seguenti strumenti utilizzati per la precedente valutazione rischio psicosociale: il questionario HSE Indicator Tool, il NAQ-R (Negative Acts Questionnaire Revised) e il GHQ-12 (General Health Questionnaire-12 items). Sono stati scelti i modelli grafici come approccio statistico utile per eseguire una Network Analysis sulle variabili determinanti la qualità delle relazioni fra i diversi attori ed il rischio. Si analizzano le dipendenze condizionali tra i fattori di rischio legati allo stress da lavoro che sono rappresentate mediante un grafo. Un grafo è un oggetto matematico costituito da un insieme di nodi, che rappresentano le variabili casuali, e un insieme di rami, che rappresentano le dipendenze condizionali.

*Risultati e conclusioni.* Hanno compilato la batteria dei test 38 responsabili (66,7%) e 191 impiegati (87,6%).

L'applicazione dei modelli grafici ha mostrato che lo stress legato al lavoro va studiato in una visione multivariata, come quella del grafo di dipendenza condizionata, che fornisce una visione globale, e non parziale di fenomeni complessi, quali il rischio psicosociale e i sintomi da distress.

I risultati ottenuti dall'indagine trasversale sembrano mostrare che un nodo importante del network è la chiarezza del compito (Clarity of the task) che può essere utilizzata come indicatore di valutazione del rischio. Allo stesso modo, variabili importanti che possono indicare un alto livello di stress per i dipendenti (quindi problemi di salute) sono i comportamenti negativi frequenti e mirati, assieme al demansionamento percepito. La soddisfazione (Satisfaction) sembra ridurre notevolmente il rischio. Seppur con alcuni limiti, i risultati di questo lavoro forniscono evidenze per approfondimenti in questo settore di ricerca. In primo luogo, la base volontaria dei soggetti partecipanti all'indagine implica la non rappresentatività del campione, in quanto non probabilistico e non consente di generalizzare i risultati ottenuti all'intera popolazione di riferimento. Inoltre i costrutti in generale e quelli legati allo stress da lavoro in particolare, sono difficili da misurare, poiché si basano solo su risposte soggettive, indicatori oggettivi che misurano lo stress da lavoro dovrebbero essere integrati con quelli soggettivi, al fine di implementare il modello grafico con nuove variabili, nuovi costrutti e generare nuove relazioni, sviluppare nuovi indicatori utili per la misurazione della performance e per l'adozione di misure di sorveglianza e di prevenzione dei lavoratori.

**Parole chiave:** rischio psicosociale, modelli grafici, formazione personale

---

### **Il ruolo del food engagement nelle scelte di acquisto dei prodotti biologici**

*Greta Castellini<sup>1</sup>, Mariarosaria Savarese<sup>2</sup>, Edoardo Lozza<sup>2</sup>, Guendalina Graffigna<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Agraria, Scienze agrarie, alimentari e ambientali, Università Cattolica Del Sacro Cuore, Cremona-Piacenza*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Psicologia Università Cattolica del Sacro Cuore*

*Introduzione.* Nel 2018 le vendite in Italia dei prodotti a marchio “bio” sono aumentate dell'8% rispetto all'anno precedente, producendo un fatturato di 3.552 milioni di euro (Osservatorio Sana, 2018). Anche il dibattito scientifico sui fattori che influenzano i comportamenti di consumo in questo ambito è in crescita e recentemente è stato approfondito il ruolo del “food involvement” nel predire l'acquisto di prodotti biologici (Chen, 2007; Teng & Lu, 2016). Tuttavia l'operazionalizzazione di tale costrutto tende ad essere schiacciata su dimensioni cognitivo-comportamentali del consumatore, con meno considerazione della sfera emotiva (Lee & Yun, 2015).

*Obiettivi.* La finalità dello studio è quella di proporre un nuovo costrutto motivazionale-valoriale, chiamato engagement, ipotizzando che esso possa giocare un ruolo mediatore tra gli atteggiamenti dei consumatori verso alcune caratteristiche dei prodotti biologici e il consumo degli stessi.

*Metodo.* Lo studio ha previsto la somministrazione di un questionario strutturato, costituito da scale validate (i.e. Single-item Food Choice Questionnaire, Onwezen *et al.*, 2019) e domande ad hoc, su un campione rappresentativo di 1004 consumatori italiani maggiorenni.

*Risultati.* L'engagement risulta essere un mediatore fondamentale fra gli atteggiamenti e la frequenza di consumo di prodotti biologici in quanto i singoli aspetti cognitivi, in modo diretto, non influenzano in modo significativo il comportamento d'acquisto di prodotti a marchio “bio”.

*Limiti* Il presente studio ha esplorato la frequenza di consumo di prodotti biologici basandosi su un questionario self-reported che non permette di verificarne il reale comportamento di consumo.

*Aspetti innovativi.* il costrutto di consumer food engagement appare potenzialmente interessante nel mediare il ruolo fra gli atteggiamenti verso alcune caratteristiche dei prodotti biologici e la frequenza di consumo degli stessi, suggerendo dunque il ruolo euristico della componente motivazionale-valoriale in tali comportamenti di consumo.

**Parole chiave:** Engagement, consumo prodotti biologici, psicologia dei consumi

## **ELENCO dei POSTER**

## TABELLA RIEPILOGATIVA DEI POSTER

Primo autore	Titolo del contributo	Posizione poster
A. Bazzoli, M. Brondino, M. Pasini	<i>Stili di leadership diversi predicono safety voices diverse: risultati di una vignetta sperimentale</i>	<b>1</b>
C. Bernuzzi, V. Sommovigo, M. Maffoni, G. Paganin, L. Cattaneo, P. Argentero	<i>La resilienza come fattore di protezione del benessere in azienda</i>	<b>2</b>
C. Buono, L. Scafuri Kovalchuk, M. Molino, C. Ghislieri, P. Spagnoli	<i>Proprietà psicometriche della Bergen Work Addiction Scale (BWAS) nel contesto italiano</i>	<b>3</b>
I. Calaon, L. Colombo, L. Bertola	<i>Ripensare i benefici e le insidie della formazione alla leadership</i>	<b>4</b>
V. Capone, G. Capaldo	<i>Empowering leadership, percezioni di autoefficacia e successo del progetto in ambito accademico</i>	<b>5</b>
A. Caputo, C. G. Cortese, L. Acutis, G. A. Gatto, M. Ferrero, P. Gatti	<i>Validazione italiana della Abusive Supervision Scale (Tepper, 2000): un primo studio in ambito infermieristico</i>	<b>6</b>
A. Carrieri, G. Blasi, A. Fermani, M. M. Conte	<i>Lei è un gran maleducato! Gli effetti della maleducazione sul posto di lavoro tra colleghi e clienti</i>	<b>7</b>
C. G. Cortese, A. Caputo, E. Pepe, A. Monformoso, F. Musso, M. Zara, P. Gatti	<i>Relazioni curvilinee dell'indipendenza al lavoro e della supervisione abusante con la soddisfazione lavorativa in un campione di infermieri</i>	<b>8</b>
C. G. Cortese, V. Dolce, M. Bianciot, V. Borla Cart, G. Vercelli	<i>SFERA test: validazione preliminare su un campione di atleti di sport individuali e di squadra</i>	<b>9</b>
C. G. Cortese, M. Nonnis, D. Massidda, C. Cabiddu, S. Cuccu, M. L. Pedditzi	<i>La Motivazione al dono, il Job Crafting e l'Organizational Citizenship Behavior nei volontari per la raccolta del sangue</i>	<b>10</b>
G. Dalli Cardillo, M. Molino	<i>Il lato oscuro della tecnologia: uno studio sul Technostress</i>	<b>11</b>
K. De Luca, E. De Carlo, A. Madaro, S. Parisi, S. De Masi, E. Ingusci, S. Ferrari, M. Perrone, A. Catalano, V. Calviello	<i>Leadership ed employability dei soci lavoratori nelle cooperative</i>	<b>12</b>
G. Dell'Aversana, M. Padovano, A. Bruno	<i>Strategie formative a sostegno dell'intenzione alla trasferibilità degli apprendimenti: uno studio di caso</i>	<b>13</b>
S. Fantinelli, M. Cortini	<i>Spegni il telefono e diventa davvero social: uno studio pilota sul phubbing nei contesti lavorativi</i>	<b>14</b>
L. Filosa, G. Cepale, E. Perinelli, L. Cinque, A. Coscarelli, G. Alessandri	<i>La Military Academic Motivation Scale (MAMS): Una nuova scala per la misura della motivazione dei cadetti militari sotto la prospettiva della teoria dell'autodeterminazione</i>	<b>15</b>
C. Ghislieri, V. Dolce, S. Wodociag	<i>Le esperienze internazionali nei percorsi di carriera verso il top management: differenze di genere, tra richieste e risorse</i>	<b>16</b>

A. Grandi, L. Colombo, D. Converso, N. Bosco, G. Guidetti	<i>La presenza femminile nell'industria funeraria: percezioni di genere</i>	<b>17</b>
E. Ingusci, E. De Carlo, A. Madaro, G. Secundo, G. Maruccio	<i>Il caso del Contamination Lab dell'Università del Salento: attitudine imprenditoriale e percezione di carriera nei giovani</i>	<b>18</b>
A. Landolfi, A. Lo Presti	<i>Validazione Italiana della scala sull'equilibrio lavoro-famiglia di Carlson, Grzywacz e Zivnuska (2009)</i>	<b>19</b>
A. Lo Presti, E. Ingusci, M. E. Magrin, A. Manuti, F. Scrima, F. Paola Festa	<i>L'occupabilità come bussola per il successo di carriera: sviluppo e validazione di un nuovo strumento multidimensionale di misura</i>	<b>20</b>
A. Madaro, E. Ingusci, E. De Carlo, F. Signore, G. Coletta, D. Converso, B. Loera, M. Brondino	<i>Stress lavoro correlato nel personale docente universitario: una rassegna teorica</i>	<b>21</b>
M. Maffoni, C. Bernuzzi, P. Argentero	<i>Resilienza, moral distress e benessere psico-fisico: uno studio pilota su lavoratori del settore pubblico e privato</i>	<b>22</b>
D. Molinaro, S. Carpentieri, L. Scafuri Kovalchuk, C. Buono, P. Spagnoli	<i>La relazione tra cronotipo, genere e workaholism</i>	<b>23</b>
A. Panno, G. Carrus, L. Tiberio, G. Bonavolontà	<i>Soddisfazione lavorativa e percezione dei cambiamenti climatici: Mindfulness at work</i>	<b>24</b>
G. Petruzzello, M.G. Mariani, R. Chiesa, D. Guglielmi	<i>Aspettative vs. risultati in una simulazione di colloquio di lavoro: il ruolo del genere e dell'autoefficacia</i>	<b>25</b>
E. Picco, A. Gragnano, I. Houkes, A. De Rijk, M. Miglioretti	<i>Il Maastricht Instrument for Sustainable Employability – versione italiana (MAISE-IT): lo studio di validazione</i>	<b>26</b>
I. Setti, C. Bernuzzi, V. Sommovigo	<i>Non solo stress e malessere per i soccorritori: le risorse psicologiche come fattore di benessere</i>	<b>27</b>
F. Signore, E. Ingusci, C. G. Cortese, M. Zito, L. Colombo, G. Coletta, N. Tordera, I. Rodríguez, E. Ciavolino, E. De Carlo, A. Madaro	<i>Validazione italiana della scala del Job Crafting: una versione breve</i>	<b>28</b>
I. Sottimano, G. Guidetti, S. Viotti, D. Converso	<i>Sostenibilità al lavoro nella Polizia Municipale</i>	<b>29</b>
M. Vignoli, D. Guglielmi, M. G. Mariani, M. Depolo, J. M. Peiró, K. Nielsen	<i>Efficacia della formazione per i lavoratori migranti nel settore edile. Il progetto europeo ESTEEM (European Safety Training and Evaluation supporting European Mobility)</i>	<b>30</b>
M. Zito, F. Emanuel, P. Gatti, L. Colombo	<i>Esperienze ottimali e intenzioni di turnover nei lavoratori precari universitari</i>	<b>31</b>
F. Bracco, M. Masini, T. F. Piccinno, C. Alfieri, A. Micelotta	<i>La simulazione come metodo formativo per la cultura della sicurezza in ambito elettrico</i>	<b>32</b>

**Stili di leadership diversi predicano safety voices diverse: risultati di una vignetta sperimentale**Andrea Bazzoli<sup>1</sup>, Margherita Brondino<sup>2</sup>, Matteo Curcuruto<sup>3</sup>, Margherita Pasini<sup>2</sup><sup>1</sup> Department of Psychology, Washington State University<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona<sup>3</sup> Leeds School of Social Sciences, Leeds Beckett University

*Introduzione.* Il fatto che i dipendenti parlino apertamente di sicurezza è particolarmente rilevante nelle industrie ad alto rischio perché può prevenire infortuni e incoraggiare l'apprendimento organizzativo (Hoffman & Morgeson, 1999). Conchie e colleghi (2012) hanno definito la safety voice come un comportamento che cerca "di migliorare la sicurezza identificando le attuali limitazioni e le possibilità di cambiamento positivo".

*Obiettivi.* Usando un modello con più voci di sicurezza (cioè promotiva, preventiva, proscrittiva e ostile), questo studio si propone di indagare se gli stili di leadership di sicurezza del supervisore (cioè trasformativo, transazionale e passivo) predicano diverse safety voice.

*Metodo.* I partecipanti sono stati reclutati da diverse organizzazioni ad alto rischio (N=200). Una vignetta sperimentale con quattro scenari è stata precedentemente validata su un campione di studenti lavoratori. Questi scenari presentavano un'organizzazione fittizia e un supervisore fittizio; il team di ricerca ha manipolato lo stile di leadership di sicurezza del supervisore (cioè, trasformativo, transazionale, passivo e controllo). Ogni partecipante è stato assegnato in modo casuale a uno scenario e gli è stato chiesto di rispondere ad una scala su ciascun tipo di safety voice.

*Risultati.* I risultati sono stati analizzati mediante structured means modeling (SMM, Breitsohl, in stampa). Per valutare il modello di misurazione, abbiamo eseguito un'analisi dell'invarianza della misurazione sulle scale. Il focus era sull'invarianza scalare, consentendo il confronto tra le medie latenti. Poi, abbiamo stimato un modello in cui i parametri di interesse non fossero vincolati, e dopo abbiamo testato le differenze tra le medie latenti dei gruppi stimando diversi modelli vincolati. I risultati hanno mostrato supporto per le differenze ipotizzate.

*Limiti.* Questo studio non prende in considerazione variabili di mediazione e moderazione a causa della metodologia sperimentale utilizzata. Altri studi dovranno chiarire il ruolo di aspetti motivazionali che potrebbero influenzare la relazione studiata in questo contributo.

*Aspetti innovativi.* Questo contributo evidenzia il legame tra stile di leadership e safety voices dei dipendenti, aggiungendo alla letteratura sia per il valore teorico di investigare più safety voice che per la metodologia sperimentale utilizzata.

**Parole chiave:** Safety voices, safety leadership, experimental vignette

---

**La resilienza come fattore di protezione del benessere in azienda**Chiara Bernuzzi<sup>1</sup>, Valentina Sommovigo<sup>1</sup>, Marina Maffoni<sup>1</sup>, Giulia Paganin<sup>2</sup>, Lorenzo Cattaneo<sup>1</sup>, Piergiorgio Argentero<sup>1</sup><sup>1</sup> Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Laboratorio di Psicologia del Lavoro, Università di Pavia<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università Milano-Bicocca

*Introduzione.* Sulla base della teoria della Conservazione delle Risorse (Hobfoll, 1989), la resilienza rappresenta un'importante risorsa personale poiché può aiutare i lavoratori a fronteggiare efficacemente le sfide professionali, favorendo il mantenimento del loro benessere psicologico. Studiare il ruolo di protezione di tale risorsa all'interno del contesto lavorativo è di particolare interesse poiché essa può essere rafforzata attraverso specifici training.

*Obiettivi.* Questo studio si propone di indagare la presenza di differenze tra lavoratori aventi diversi livelli di resilienza nella percezione di possibili fonti di stress lavoro-correlato e il ruolo di protezione di tale caratteristica individuale rispetto allo sviluppo di esiti negativi di salute.

*Metodo.* 179 lavoratori impiegati in diverse divisioni aziendali di una multinazionale italiana hanno compilato un questionario self-report che analizzava: resilienza (*Connor-Davidson Resilience Scale*); fonti di stress-lavoro correlato (*Questionario Strumento Indicatore; Occupational Checkup System*); burnout (*Maslach Burnout Inventory*); stato di salute psico-fisica (*Occupational Stress Inventory*). *Le analisi dei dati hanno previsto statistiche descrittive, ANOVA e regressioni.*

*Risultati.* I lavoratori maggiormente resilienti tendono a percepire un maggiore controllo sul proprio lavoro e supporto da parte di colleghi e superiori, un minor conflitto di ruolo, una maggiore capacità di gestire i cambiamenti interni, una maggiore percezione di equità e sintonia con i valori aziendali. Inoltre, controllando per le variabili demografiche e le fonti di stress lavoro-correlato, la resilienza protegge i lavoratori dallo sviluppo di sintomi fisici ( $\beta = -.32$ ;  $p < .001$ ) e psicologici ( $\beta = -.48$ ;  $p < .001$ ), promuovendo l'efficacia professionale ( $\beta = .41$ ;  $p < .001$ ).

*Limiti.* Questo studio trasversale utilizza soltanto misure self-report.

*Aspetti innovativi.* Analizzando come lavoratori con diversi livelli di resilienza percepiscono molteplici potenziali fonti di stress lavoro-correlato e il ruolo di protezione di tale risorsa rispetto a svariati esiti di salute, questo studio fornisce ulteriore supporto circa l'importanza di fornire ai lavoratori training di resilienza psicologica.

**Parole chiave:** Resilienza, stress lavoro-correlato, benessere occupazionale

---

### **Proprietà psicometriche della Bergen Work Addiction Scale (BWAS) nel contesto italiano**

Carmela Buono<sup>1</sup>, Liliya Scafuri Kovalchuk<sup>1</sup>, Monica Molino<sup>2</sup>, Chiara Ghislieri<sup>2</sup>, Paola Spagnoli<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli studi della Campania “Luigi Vanvitelli”

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

*Introduzione.* I recenti mutamenti sociali ed economici e lo sviluppo delle nuove tecnologie informatiche hanno favorito lo sviluppo di nuove forme di dipendenza comportamentale come il workaholism, spesso definito come una tendenza a lavorare eccessivamente e compulsivamente (Schaufeli et al., 2008). Poiché il workaholism viene concettualizzato come una dipendenza dal lavoro, Andreassen e colleghi (2012) hanno sviluppato uno strumento di misurazione strettamente collegato agli elementi centrali delle dipendenze comportamentali.

*Obiettivi.* Il crescente interesse scientifico verso il workaholism, e la necessità di utilizzare la scala in studi con campioni di partecipanti anche italiani, suggeriscono l'urgenza di un adattamento rigoroso dal punto di vista metodologico e statistico in lingua italiana. Pertanto, il presente studio fornisce un primo contributo di validazione della Bergen Work Addiction Scale (BWAS), esaminandone la validità di costrutto nel contesto italiano.

*Metodo.* Nello specifico, sono state analizzate le proprietà psicometriche della versione italiana della BWAS su un campione di 292 lavoratori italiani provenienti da diversi settori lavorativi. I software SPSS 25 e Mplus 7 sono stati utilizzati per testare: la struttura fattoriale e la sua tenuta nel tempo (analisi fattoriale confermativa e test re-test); l'affidabilità; e la validità concorrente. La validità convergente è stata esaminata attraverso la correlazione con la scala di misura del workaholism già validata in Italia (DUWAS), e la validità divergente attraverso la correlazione con il work engagement.

*Risultati.* I risultati confermano la struttura unidimensionale della scala, mostrando una buona consistenza interna dello strumento nel corso del tempo, e supportando sia la validità convergente che discriminante.

*Limiti.* L'uso del campione di convenienza rappresenta il principale limite dello studio.

*Aspetti innovativi.* Lo studio rappresenta il primo tentativo di adattamento e validazione della BWAS nel contesto italiano.

**Parole chiave:** Workaholism, Work-addiction, Adattamento-scala, Bergen-Work-Addiction-Scale

---

### **Ripensare i benefici e le insidie della formazione alla leadership**

*Ivano Calalon<sup>1</sup>, Lara Colombo<sup>2</sup>, Lara Bertola<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Organizational Behaviour, Escp Europe – Parigi*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi Di Torino, Torino*

<sup>3</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi Di Torino, Torino*

*Introduzione:* Negli ultimi anni, le sfide dell'industria automobilistica fanno degli stili di leadership un fattore chiave. Investire nella formazione manageriale significa rendere più efficaci i leader e le organizzazioni. Tuttavia, i corsi di formazione per migliorare la leadership non necessariamente conducono ad un miglioramento riguardo l'efficacia organizzativa.

*Obiettivo:* Sulla base della teoria goal setting, lo studio attuale mira ad esplorare gli effetti delle conseguenze tra risposte positive e risposte negative ai corsi di leadership.

*Metodo:* Sono state condotte interviste e focus group con informatori chiave. Per valutare empiricamente questo argomento, è stato chiesto a 28 supervisori di compilare un questionario online per valutare l'efficacia del team leader di 149 team leader della catena di montaggio in uno stabilimento in Italia. I dati quantitativi sono stati analizzati con SPSS 23.

*Risultati:* Si è scoperto che poco era migliorato grazie alla formazione alla leadership. Gli atteggiamenti delle abilità di leadership del team leader non sono cambiati valutando le conoscenze e le abitudini.

*Limiti:* Tutti i dati sono stati raccolti con l'uso di questionari che possono contaminare i risultati, a causa della tendenza degli intervistati a rispondere in modo affermativo e logico.

*Implicazioni pratiche:* I nostri risultati della formazione alla leadership può aiutare l'organizzazione ad implementare nuove pratiche sui percorsi di performance del leader.

*Originalità:* Le differenze nella formazione alla leadership riguardano essenzialmente le prestazioni che ogni individuo è in grado di sviluppare

**Parole chiave:** Leadership, attitude, organizational performance

---

### **Empowering leadership, percezioni di autoefficacia e successo del progetto in ambito accademico**

*Vincenza Capone<sup>1</sup>, Guido Capaldo<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli "Federico II"*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Ingegneria industriale, Università degli Studi di Napoli "Federico II"*

*Introduzione.* La letteratura sul Project Management (PM) ha ben evidenziato la relazione tra soft skills dei responsabili di progetto ed il successo dello stesso. Molto limitati sono però gli studi condotti nel settore della ricerca accademica. Rispetto ad altri ambiti gestire un progetto di ricerca in ambito accademico richiede tener conto di una serie di specificità che riguardano sia l'ambiente organizzativo, sia le caratteristiche dei progetti di ricerca.

*Obiettivi.* Integrando la Teoria Sociale Cognitiva con la letteratura sul PM, questo lavoro si propone di indagare il ruolo dell'*empowering leadership* e delle percezioni di autoefficacia nella gestione del progetto e nel coordinare un gruppo di lavoro del Principal Investigator (PI) per il successo e per la soddisfazione per la modalità di implementazione del progetto in ambito accademico.

*Metodo.* Sono stati contattati tutti i PI, afferenti all'Università degli Studi di Napoli "Federico II", che hanno gestito e concluso progetti complessi (Prin, Firb, ecc...) negli ultimi due anni. Ai partecipanti è stato chiesto di rispondere ad un questionario self-report on line che rilevava, oltre alle variabili oggetto di studio, caratteristiche socio-demografiche, ruolo accademico e anzianità di servizio.



Risultati. L'analisi dei risultati, ancora in corso, ha evidenziato una correlazione positiva tra lo stile di leadership, l'autoefficacia percepita del PI e il successo del progetto.

*Limiti.* La ricerca si è avvalsa di strumenti self-report e i partecipanti afferiscono ad un solo Ateneo. In studi futuri si dovrebbe ampliare il campione e, in particolare, considerare anche indicatori di performance oggettivi.

*Aspetti innovativi.* I risultati di questo lavoro pongono l'attenzione su alcuni fattori che possono essere identificati come fabbisogni di formazione per i PI, consentendo di adeguare le competenze professionali degli stessi alle sfide sempre più pressanti del mondo della ricerca.

**Parole chiave:** Leadership, project management, autoefficacia professionale, università

---

### **Validazione italiana della *Abusive Supervision Scale* (Tepper, 2000): un primo studio in ambito infermieristico**

Andrea Caputo, Claudio Giovanni Cortese, Laura Acutis, Gian Andrea Gatto, Marzia Ferrero, Paola Gatti

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

*Introduzione.* La *abusive supervision* si riferisce alla percezione soggettiva da parte dei collaboratori del grado con cui il proprio capo assume per un tempo prolungato comportamenti ostili verbali e non verbali, escluso il contatto fisico, nei loro confronti (Tepper, 2000). Tale costrutto risulta oggi rilevante in virtù delle relazioni positive con esiti quali turnover intention (Haar, de Fluiter e Brougham, 2016) and emotional exhaustion (Han, Harms e Bai, 2017) e negative con job satisfaction, affective commitment (Tepper, 2000) e work engagement (Lyu, Zhyu, Zhong e Hu, 2016).

*Obiettivi.* Questo studio propone una prima validazione della versione italiana della scala di Tepper (2000), composta da 15 item.

*Metodo.* È stato analizzato un campione di 496 infermieri ( $M_{età} = 42.6$ ;  $SD_{età} = 9.94$ ), occupati in tre ospedali del Nord Italia ( $H1=28.8\%$ ;  $H2=31\%$ ;  $H3=40.1\%$ ) e facenti capo a tre diversi dirigenti infermieristici ( $D1=14.3\%$ ;  $D2=45.6\%$ ;  $D3=40.1\%$ ). La scala è stata sottoposta a una procedura di back-translation. Le analisi effettuate (SPSS e MPlus) hanno riguardato: analisi descrittive (asimmetria e curtosi); analisi fattoriale confermativa (CFA) utilizzando uno stimatore robusto (MLR) dato lo scostamento rispetto alla distribuzione normale dei dati; analisi di affidabilità (alpha di Cronbach); analisi di validità (discriminante e di criterio) tramite correlazioni con altre dimensioni.

*Risultati.* La CFA ( $\chi^2=198.22$ ; 88 GdL;  $p<.001$ ;  $\chi^2/GdL=2.25$ ) conferma una struttura monofattoriale. I valori di CFI (=0.94), TLI (=0.92) e RMSEA (=0.05), ottenuti, però, a valle della correlazione degli errori tra due coppie di item, indicano che il modello presenta un buon fit.

*Limiti.* Lo studio effettuato è di tipo cross-sectional. Sarebbe inoltre interessante indagare il costrutto in modo longitudinale, considerando che la definizione ne enfatizza il carattere prolungato.

*Aspetti innovativi.* La versione italiana della scala di *abusive supervision* potrà contribuire alla ricerca sugli stili di leadership distruttiva nel contesto nazionale.

**Parole chiave:** Abusive Supervision Scale, validazione, versione italiana, leadership distruttiva, professione infermieristica

---

### **Lei è un gran maleducato! Gli effetti della maleducazione sul posto di lavoro tra colleghi e clienti.**

Angelo Carrieri<sup>1</sup>, Giacomo Blasi\*, Alessandra Fermani<sup>1</sup>, Marco Maria Conte<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze della Formazione, Beni Culturali e Turismo, Università di Macerata

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università degli studi G. d'Annunzio Chieti-Pescara

\**Freelance business consultant*

*Introduzione.* In un'ottica centrata sulle risorse umane l'approccio interattivo ha mostrato che la comunicazione è una componente centrale per la formazione del clima organizzativo fino a diventare il fondamento della cultura organizzativa che ne deriva (Schein, 2010). In questa prospettiva uno degli elementi potenzialmente disturbanti il clima organizzativo è la maleducazione che si può definire come un atto ostracizzante che viola le norme di rispetto sul posto di lavoro con scarso riguardo per gli altri, (Cortina, Farr, Magely & Kerry-Nelson, 2017) sulla base di uno scambio verbale o di un generale atto comportamentale la cui aggressività non è necessariamente intenzionale e volontaria (Porath & Erez, 2007). Attraverso tale definizione è possibile dunque sintetizzare costrutti più specifici usati allo stesso scopo ma separatamente come il basso livello di comunicazione o gli attacchi verbali.

*Obiettivi.* La finalità di questo studio è esplorare la percezione e gli effetti che la maleducazione ha su un gruppo di lavoratori, distinguendone la fonte (colleghi vs clienti).

*Metodo.* È stato condotto uno studio correlazionale basato sulle risposte a una breve survey coinvolgendo un campione di 112 partecipanti italiani provenienti da settori lavorativi differenti. Sono state rivolte domande chiuse e aperte volte a rilevare gli effetti percepiti della maleducazione sul clima organizzativo e ipotizzare eventuali interventi per arginarli.

*Risultati.* Si evidenzia una forte tendenza dei lavoratori a considerare la maleducazione impattante sul clima organizzativo, sulla performance lavorativa e sulla qualità della vita, anche all'esterno del luogo di lavoro, con alcune differenze significative legate all'età dei partecipanti.

*Limiti.* Lo studio è stato condotto su un campione molto eterogeneo dove la maleducazione può essere percepita con sfumature differenti.

*Aspetti innovativi.* Il costrutto della maleducazione risulta poco indagato nella letteratura italiana, inoltre la proposta di ricerca è nata da un'esigenza specifica di alcune aziende private rendendo l'oggetto d'indagine un tema di incontro tra mondo della ricerca e realtà produttive.

**Parole chiave:** Clima organizzativo, maleducazione, arroganza, performance

---

### **Relazioni curvilinee dell'indipendenza al lavoro e della supervisione abusante con la soddisfazione lavorativa in un campione di infermieri**

Claudio Giovanni Cortese<sup>1</sup>, Andrea Caputo<sup>1</sup>, Edoardo Pepe<sup>1</sup>, Alberto Monformoso<sup>1</sup>, Fabiola Musso<sup>2</sup>, Matteo Zara<sup>1</sup>, Paola Gatti<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche, Università degli Studi di Torino

*Introduzione.* Seguendo la concettualizzazione delle determinanti della soddisfazione lavorativa sviluppata in ambito infermieristico da Liu e colleghi (2016), si presenta un modello che analizza sia fattori situazionali sia fattori disposizionali capaci di influenzare la soddisfazione (Cohrs et al., 2006; Arvey et al., 1991)

*Obiettivi.* La finalità dello studio è di indagare in un campione di infermieri la relazione tra anzianità lavorativa, affettività positiva, indipendenza al lavoro e supervisione abusante con la soddisfazione lavorativa, approfondendo la presenza di relazioni curve tra le ultime due determinanti e la variabile di outcome.

*Metodo.* Un modello di regressione multipla con effetti curvilinei è testato utilizzando SPSS su un campione di 507 infermieri.

*Risultati.* Il modello presenta un R-quadrato corretto di .30. Le variabili indagate hanno relazioni significative con la soddisfazione (ad eccezione dell'anzianità) e indipendenza al lavoro e supervisione abusante presentano relazioni curvilinee significative.

*Limiti.* Lo studio ha un disegno di ricerca cross-sectional. Sarebbe necessario approfondire ulteriormente la relazione curva della supervisione abusante.

*Aspetti innovativi.* La relazione curva della supervisione abusante è inaspettatamente positiva: l'ipotesi è che per elevati livelli di abusive supervision il rispondente non investa più sulla relazione di leadership trovando soddisfazione in altre relazioni o ambiti del lavoro. Alcuni dati che mettono in relazione la supervisione abusante e altre variabili di leadership (ad es. il riconoscimento di questi capi come leader) sembrano confermare questa ipotesi.

**Parole chiave:** Soddisfazione lavorativa, indipendenza al lavoro, abusive supervision, relazioni curvilinee

---

**SFERA test: validazione preliminare su un campione di atleti di sport individuali e di squadra**  
Claudio Giovanni Cortese<sup>1</sup>, Valentina Dolce<sup>1,2</sup>, Micol Bianciot<sup>1</sup>, Valentina Borla Cart<sup>3</sup>, Giuseppe Vercelli<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

<sup>2</sup> Laboratoire Interuniversitaire des Sciences et de l'éducation et de la Communication, Université de Haute-Alsace – Mulhouse (Francia)

<sup>3</sup> ISEF - Centro di Psicologia dello sport e della prestazione umana di Torino

*Introduzione.* Nell'ambito della psicologia dello sport un crescente interesse è rivolto all'indagine dei meccanismi mentali che consentono di migliorare la prestazione dell'atleta e il suo benessere. In tal senso, gli atleti sono da considerare lavoratori professionisti con alta specializzazione e le società sportive organizzazioni che si propongono da un lato di ottenere prestazioni di alto livello, dall'altro di offrire risorse adeguate rispetto alle richieste da sostenere. Il modello SFERA è uno strumento utilizzato per l'ottimizzazione della performance mentale e consiste di 5 elementi: sincronia, punti di forza, energia, ritmo, attivazione. Il modello è già applicato e riconosciuto all'interno del CONI e presso lo Juventus Football Club.

*Obiettivi.* Per lo sviluppo del modello sono stati finora utilizzati strumenti qualitativi. Recentemente, si sta lavorando per strutturare una scala in grado di rilevare in modo quantitativo le cinque dimensioni. Finalità del presente studio è fornire una validazione preliminare del questionario SFERA.

*Metodo.* Un campione di 227 atleti amatoriali e professionisti ( $M_{età}=25.93$ ,  $SD_{età}=6.65$ , 18-53) che praticano sia sport individuali sia di squadra, coinvolti in competizioni almeno una volta all'anno, ha completato un questionario self-report. L'analisi dei dati (SPSS 25 e Mplus7) ha previsto: analisi descrittive, analisi fattoriale esplorativa (AFE) (metodo componenti principali, rotazione Promax) e analisi fattoriale confermativa (ACF), analisi di affidabilità (alfa di Cronbach).

*Risultati.* L'AFE (62% di varianza) e l'ACF [ $\chi^2(219)=339.876$ ;  $p < .001$ ; RMSEA=.05 (.04,.06); CFI=.93 TLI=.95 SRMR=.08] presentano una struttura a cinque fattori: sinergia (4 item,  $\alpha=.80$ ), punti di forza (5 item,  $\alpha=.90$ ), energia (4 item,  $\alpha=.71$ ), ritmo (4 item,  $\alpha=.63$ ), attivazione (6 item,  $\alpha=.85$ ).

*Limiti.* Numerosità del campione; assenza di misure per testare la validità concorrente

*Aspetti innovativi.* Gli psicologi dello sport potranno avvalersi di questi strumenti come supporti per percorsi (ad esempio di coaching) che agiscano sui meccanismi mentali degli atleti al fine di ottimizzare la loro performance. Le componenti della prestazione mentale potranno essere rilevate anche con altre categorie di lavoratori, mediante forme parallele dello strumento.

**Parole chiave:** Validazione scala, sport, prestazione umana

---

## **La Motivazione al dono, il Job Crafting e l'Organizational Citizenship Behavior nei volontari per la raccolta del sangue**

*Claudio Giovanni Cortese<sup>1</sup>, Marcello Nonnis<sup>2</sup>, Davide Massidda<sup>2</sup>, Claudio Cabiddu<sup>3</sup>, Stefania Cuccu<sup>2</sup>, Maria Luisa Pedditi<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università di Cagliari*

<sup>3</sup> *AVIS – Associazione Volontari Italiani del Sangue*

*Introduzione.* In Italia, e in altri paesi europei (es. Grecia, Norvegia e Spagna) la raccolta del sangue è gestita quasi esclusivamente da associazioni non-profit. Per l'esistenza di queste organizzazioni è quindi fondamentale la disponibilità dei volontari a donare il sangue e a impegnarsi attivamente nelle attività associative. Sono perciò importanti la motivazione al dono del sangue, la propensione al Job Crafting (JC) e i comportamenti di cittadinanza organizzativa (OCB) dei volontari in questi contesti. *Obiettivi.* Lo studio valuta il livello e descrive la relazione tra la motivazione al dono, la propensione al JC e l'OCB dei volontari della raccolta del sangue in un gruppo di volontari appartenenti all'AVIS. *Metodo.* 1215 volontari dell'AVIS, attivamente impegnati nell'organizzazione della raccolta del sangue, hanno compilato: la versione italiana del Volunteer Function Index, della JC Scale e dell'OCB Scale. Gli strumenti sono stati verificati mediante Analisi Fattoriale Confermativa (CFA), le loro relazioni sono state esplorate mediante modelli di equazioni strutturali (SEM) per variabili latenti.

*Risultati.* La motivazione al dono, il JC e l'OCB hanno punteggi complessivamente elevati, soprattutto le sottodimensioni relative agli aspetti filantropici e pro-sociali. Il JC è un buon predittore dell'OCB dei volontari, la sola motivazione al dono non è sufficiente a predire la messa in atto di comportamenti di cittadinanza organizzativa, ma è necessaria una propensione al JC per la messa in atto di questo tipo di comportamenti.

*Limiti.* La poca letteratura non consente di andare oltre la prospettiva descrittiva. Le variabili sono state rilevate mediante strumenti self-report, e ciò può averne condizionato la qualità. Il campione, ampio rispetto alla popolazione di riferimento (circa 17.000 volontari), è di convenienza.

*Aspetti innovativi.* La letteratura su JC e OCB, in contesti associativi non-profit importanti come quello del dono del sangue, è attualmente molto limitata.

**Parole chiave:** Motivazione, Dono del sangue, Organizational Citizenship Behavior, Job Crafting

---

## **Il lato oscuro della tecnologia: uno studio sul technostress**

*Giulia Dalli Cardillo e Monica Molino*

*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.*

*Introduzione.* Il contesto lavorativo odierno è sempre più caratterizzato dall'utilizzo di nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione (TIC) per scopi lavorativi. Tra le possibili conseguenze negative di questo fenomeno figura il technostress, definito come "uno stato psicologico negativo associato all'uso o alla minaccia dell'uso delle TIC in futuro" (Salanova et al., 2007).

*Obiettivi.* Utilizzando la prospettiva teorica del Modello Richieste-Risorse lavorative (Bakker & Demerouti, 2003), la finalità di questo studio preliminare è quella di indagare le determinanti del technostress e in particolare la relazione con alcune richieste lavorative (carico di lavoro, richieste cognitive, leadership tossica, frequenza d'uso delle tecnologie oltre l'orario di lavoro), risorse personali (atteggiamento positivo verso le tecnologie, resilienza) e risorse lavorative (autonomia, chiarezza di ruolo).

**Metodo.** La ricerca ha coinvolto un campione di convenienza di 143 lavoratori/trici dipendenti (51.7% donne; età  $M = 44.32$ ;  $DS = 12.36$ ) impiegati/e in diversi settori, i quali hanno compilato un questionario online (snowball sampling procedure). Attraverso l'utilizzo del software SPSS 25 sono state analizzate: statistiche descrittive, affidabilità delle scale, correlazioni e regressioni lineari.

**Risultati.** I risultati mostrano che tra le richieste lavorative il carico di lavoro, la leadership tossica e la frequenza d'uso delle tecnologie oltre l'orario di lavoro sono positivamente associate al technostress. Inoltre, tra le risorse solo l'atteggiamento positivo verso le nuove tecnologie mostra una relazione negativa con il technostress.

**Limiti.** I principali limiti dello studio riguardano il disegno cross-section, l'utilizzo di dati esclusivamente self-report e l'eterogeneità del campione.

**Aspetti innovativi.** A oggi sono presenti pochi contributi in letteratura sugli antecedenti del technostress; questo studio fornisce indicazioni preliminari sul ruolo di specifiche richieste lavorative, oltre che dell'atteggiamento verso le tecnologie. Tra le implicazioni per la pratica, emerge l'importanza di investire sulla formazione per i responsabili e sulla sensibilizzazione dei lavoratori rispetto all'utilizzo delle tecnologie per scopi lavorativi oltre l'orario di lavoro.

**Parole chiave:** Industria-4.0, *technostress*, Modello-richieste-risorse-lavorative, Leadership-tossica, Atteggiamento-verso-le-tecnologie

---

### **Leadership ed employability dei soci lavoratori nelle cooperative**

Katia De Luca<sup>1</sup>, Elisa De Carlo<sup>2</sup>, Andreina Madaro<sup>2</sup>, Sara Parisi<sup>2</sup>, Silvia De Masi<sup>2</sup>, Emanuela Ingusci<sup>1</sup>, Salvatore Ferrari<sup>2</sup>, Mariangela Perrone<sup>2</sup>, Alessia Catalano<sup>2</sup>, Valeria Calviello<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Legacoop Puglia

<sup>2</sup> Dipartimento di Storia Società e studi sull'uomo, Università del Salento

I frequenti mutamenti della realtà economica e sociale e le continue trasformazioni del mercato del lavoro impongono inevitabilmente cambiamenti nelle organizzazioni. I lavoratori contemporanei devono adattarsi e "reinventarsi" per fronteggiare l'ormai attuale insicurezza occupazionale.

In questo quadro, le organizzazioni si impegnano nel fornire maggiori informazioni sulla loro capacità di creare un *valore sociale aggiunto*.

Ad oggi, pochi studi si sono focalizzati sulle variabili che influenzano l'occupabilità dei soci appartenenti alle varie cooperative presenti sul territorio nazionale. Il presente lavoro di ricerca si pone l'obiettivo di indagare l'attitudine lavorativa dei soci delle cooperative e valutare l'influenza di una serie di variabili personali e situazionali sull'occupabilità individuale e su come questa si rifletta sull'orientamento professionale. Inoltre, l'indagine pone attenzione sui costrutti relativi alla leadership al fine di misurare anche il grado di collaborazione tra i soci delle cooperative. La ricerca ha coinvolto 47 cooperative le cui sedi sono presenti da nord a sud sul territorio italiano ed operano in diversi settori lavorativi. Per l'analisi dei dati è stato utilizzato il software SPSS. L'alpha di Cronbach di ogni scala ha un valore maggiore di 0.70. Analizzare i vari aspetti psicologici e le percezioni circa la leadership, il benessere psicologico, l'autoefficacia ecc. dei soci delle cooperative consente di mappare l'attuale stato dell'arte nonché consente di verificare la percezione di alcuni valori alla base della formazione stessa delle varie cooperative. Nel contributo verranno considerate le implicazioni teoriche e pratiche e verranno discussi e presentati i limiti e gli sviluppi futuri della ricerca.

**Parole chiave:** employability, capitale umano, capitale sociale, cooperazione, leadership

---

## **Strategie formative a sostegno dell'intenzione alla trasferibilità degli apprendimenti: uno studio di caso**

*Giuseppina Dell'Aversana, Morena Padovano, Andreina Bruno*

*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova*

*Introduzione.* Da anni il tema della trasferibilità è al centro del dibattito e della ricerca nell'ambito della formazione degli adulti. Tuttavia, nonostante anni di ricerche ancora non pare esserci accordo sulle strategie più efficaci per favorire il trasferimento degli apprendimenti nel passaggio da una situazione che è disegnata appositamente per la formazione, a un'altra di tipo lavorativo (Baldwin, Ford e Blume, 2017).

*Obiettivi.* Lo studio si pone l'obiettivo di esplorare l'uso di metodologie formative che supportino il trasferimento di apprendimenti nella formazione degli adulti.

*Metodo.* Lo studio di caso riguarda un percorso formativo sulla funzione di coordinamento per 35 Dipendenti della Pubblica Amministrazione, sviluppato nel periodo gennaio-giugno 2019, utilizzando la Tecnica dell'Incidente Critico, (Flanagan, 1954) e il diario riflessivo individuale. Il materiale raccolto attraverso il diario (n=230 scritture individuali) e l'audioregistrazione di alcune sessioni di gruppo (n=2) è stato analizzato tramite analisi tematica (Braun & Clarck, 2006).

A due mesi dall'esperienza formativa, è stata prevista la somministrazione di un questionario di follow-up.

*Risultati.* I risultati evidenziano le dimensioni prioritarie che l'integrazione degli strumenti della Tecnica dell'Incidente Critico e del diario riflessivo sollecitano nei partecipanti in termini di prefigurazione d'uso degli apprendimenti costruiti in un percorso formativo. In particolare, lo spazio dedicato alla riflessione e all'elaborazione degli apprendimenti, promossa dal diario, pare sostenere l'intenzione al processo di trasferibilità degli apprendimenti dal contesto formativo a quello professionale.

*Limiti.* Il presente studio non considera i risultati di trasferibilità a lungo termine, in quanto rappresenta la prima fase di uno studio che intende esplorare successivamente nel campione tali dati.

*Aspetti innovativi.* Lo studio propone una metodologia formativa che considera esplicitamente l'intenzione alla trasferibilità uno degli obiettivi formativi, discutendone vantaggi e criticità dell'implementazione.

**Parole chiave:** Trasferibilità, Pratiche Riflessive, Incidente Critico

---

## **Spegni il telefono e diventa davvero social: uno studio pilota sul phubbing nei contesti lavorativi**

*Stefania Fantinelli, Michela Cortini*

*Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università G. d'Annunzio Chieti - Pescara*

*Introduzione.* L'utilizzo indiscriminato delle tecnologie mobili spesso assume una valenza negativa, dovuta a comportamenti che possono sfociare in dipendenze o governati da uno stato di ansia. In particolar modo, nelle relazioni *vis à vis* la presenza di uno smartphone può minare la conversazione e rendere gli interlocutori meno coinvolti. Si parla di *phubbing* (phone-snubbing): fenomeno per cui durante un'interazione sociale si presta maggiore attenzione al proprio *device* piuttosto che all'interlocutore. Nei contesti lavorativi il phubbing può essere causa di un minore coinvolgimento da parte dei lavoratori.

*Obiettivi.* Lo studio pilota intende esplorare la relazione tra il phubbing subito da parte di capi e colleghi, e la soddisfazione lavorativa.

*Metodo.* Sono stati coinvolti 35 partecipanti su base volontaria con una età media di 36,69 (ds=11,87), l'invito a partecipare è stato pubblicato sul social network LinkedIn. È stato implementato un

metodo triangolare al fine di ottenere una sintesi costruttiva grazie a metodi ed analisi misti: dal punto di vista quantitativo abbiamo somministrato un questionario e dal punto di vista qualitativo abbiamo somministrato delle interviste.

*Risultati.* È stata confermata la relazione inversa tra phubbing e soddisfazione, questi primi risultati sono la base per una successiva validazione di una scala italiana volta a valutare il comportamento del phubbing nei contesti lavorativi.

*Limiti.* Il campione di piccole dimensioni non consente la generalizzazione dei risultati, pertanto questo studio ha una natura puramente conoscitiva.

*Aspetti innovativi.* Il phubbing nei contesti lavorativi è un fenomeno ancora poco studiato, ma dall'impatto potenzialmente notevole sulle dinamiche organizzative ed individuali. Questo studio con funzione pilota rappresenta il primo passo per future investigazioni più strutturate.

**Parole chiave:** Phubbing, smartphone, mix-method

---

### **La Military Academic Motivation Scale (MAMS): Una nuova scala per la misura della motivazione dei cadetti militari sotto la prospettiva della teoria dell'autodeterminazione**

Lorenzo Filosa<sup>1</sup>, Gianluca Cepale<sup>1</sup>, Enrico Perinelli<sup>2</sup>, Luigi Cinque<sup>3</sup>, Alessandra Coscarelli<sup>3</sup>, Guido Alessandri<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università degli Studi di Trento

<sup>3</sup> Guardia di Finanza

*Introduzione.* La motivazione gioca un ruolo chiave nelle accademie militari, considerate ambienti lavorativi molto rigorosi ed esigenti (Caforio, 2018). La letteratura organizzativa suggerisce che la motivazione è legata al benessere al lavoro (Chambel et al., 2015), alla prestazione e al work engagement (Gillet et al., 2013) e ai sintomi fisici e alle intenzioni lavorative future (Otis & Pelletier, 2005). Una delle più utili e accreditate teorizzazioni della motivazione è stata offerta dalla teoria dell'autodeterminazione (Ryan & Deci, 2017). Questa teoria postula che la motivazione è un costrutto multidimensionale, distinguendo diversi tipi di motivazione: demotivazione, motivazione estrinseca (costituita da regolazione esterna, regolazione identificata e regolazione introiettata) e motivazione intrinseca.

*Obiettivi.* Utilizzando la teoria della teoria dell'autodeterminazione (Ryan & Deci, 2017) come cornice di riferimento, abbiamo condotto due studi per sviluppare ed esplorare le proprietà psicometriche di una nuova scala per la misura della motivazione nell'accademia militare.

*Metodo.* Il campione Studio 1 consisteva di 452 cadetti militari, quello dello Studio 2 di 1372. In entrambi gli studi è stato utilizzato un approccio per variabili latenti per supportare la struttura fattoriale della scala (analisi fattoriale confermativa). Nel secondo studio la validità esterna della scala è stata verificata tramite una serie di correlazioni bivariate con diverse variabili organizzative.

*Risultati.* Entrambi gli studi hanno confermato la validità strutturale della scala. Le correlazioni del secondo studio hanno attestato un buon grado di validità di costrutto.

*Limiti.* I principali limiti dello studio riguardano l'utilizzo di dati cross-sezionali (anziché longitudinali) e la mancanza di misure oggettive (e.g., performance).

*Aspetti innovativi.* Nonostante la motivazione rivesti un ruolo importante nelle prime fasi di addestramento militare, in letteratura non era mai stato sviluppato uno strumento di rilevazione. Il nostro contributo ha cercato di rimediare a questo gap, adattando all'ambiente militare una scala proveniente da un attestato framework teorico sulla motivazione.

**Parole chiave:** Motivazione, teoria dell'autodeterminazione, cadetti militari

---

## **Le esperienze internazionali nei percorsi di carriera verso il top management: differenze di genere, tra richieste e risorse**

Chiara Ghislieri<sup>1</sup>, Valentina Dolce<sup>2</sup>, Sophie Wodociag<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino e Laboratoire Interuniversitaire des Sciences et de l'éducation et de la Communication, Université de Haute-Alsace – Mulhouse (Francia)

<sup>3</sup> Centre de Recherche en Gestion des Organisations, Université de Haute-Alsace, Mulhouse (Francia)

*Introduzione.* Negli ultimi anni si è assistito ad una differenziazione delle forme di mobilità internazionale. Al fine di esplorare le sfide e gli effetti associati ai percorsi di carriera internazionali, a partire dalla meta-analisi di Shaffer e colleghi (2012), si è fatto riferimento al modello richieste-risorse (Bakker et al., 2004).

*Obiettivi.* La finalità dello studio è esplorare l'impatto della mobilità sul percorso di carriera di un campione di top manager, confrontando le richieste e le risorse sia lavorative che personali, associate alla mobilità, di uomini e donne.

*Metodo* Sono state realizzate 37 interviste a top manager (16 donne e 21 uomini) mirate a ricostruire le principali tappe di carriera. L'analisi qualitativa (Nvivo 12), comparativa fra uomini e donne, ha seguito l'approccio della *grounded theory* (Glaser & Stress, 1967).

*Risultati.* Le storie femminili e maschili si differenziano, almeno parzialmente, in termini di richieste e risorse. Le richieste non lavorative fanno frequentemente riferimento a: la separazione dalla famiglia (più frequente negli uomini), il trasferimento con la famiglia, il problema degli stereotipi di genere (più sentita fra le donne). Le risorse personali si riferiscono sia al supporto da parte del partner o da altri membri della famiglia sia dal possesso di competenze interculturali. Le richieste lavorative sono relative a: la gestione di equipe multiculturali, l'attribuzione di caratteristiche stereotipate sulla base della provenienza, i conflitti con il capo, lo shock culturale. Le risorse lavorative sono rappresentate dal supporto dei leader, dall'autonomia, e dal supporto organizzativo.

*Limiti.* Si tratta di uno studio qualitativo *cross section* relativo a sole persone che hanno avuto esperienze di successo. Uno sviluppo della ricerca potrebbe prevedere un approccio *mix method*.

*Aspetti innovativi.* Lo studio arricchisce le conoscenze in tema di carriere dei top manager, con una prospettiva di genere, con attenzione per il ruolo della mobilità internazionale.

**Parole chiave:** Mobilità internazionale, top manager, carriere

---

## **La presenza femminile nell'industria funeraria: percezioni di genere**

Annalisa Grandi<sup>1</sup>, Lara Colombo<sup>1</sup>, Daniela Converso<sup>1</sup>, Nicoletta Bosco<sup>2</sup>, Gloria Guidetti<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

<sup>2</sup> Dipartimento di Culture, Politica e Società, Università di Torino

*Introduzione.* Gli stereotipi di genere presenti nelle società possono influenzare fortemente la presenza femminile o maschile nei contesti professionali. La presenza femminile in ruoli “non tradizionali” è da tempo oggetto di interesse per la comunità scientifica (Irvine & Vermilya, 2010; Miller, 2004; Silva, 2008; Wolkomir, 2012); nonostante ciò, il settore funerario è un ambito di ricerca attualmente poco studiato seppur comporti una netta maggioranza maschile per quanto riguarda la distribuzione di genere.

*Obiettivi.* Lo studio si propone di esplorare la scarsa, seppur crescente, presenza femminile in un settore fortemente dominato dagli uomini, quale quello dell'industria funeraria, attraverso un'indagine di natura qualitativa.

*Metodo.* La ricerca ha previsto complessivamente il coinvolgimento di 13 donne impiegate nei servizi funerari del territorio piemontese. Le interviste e i focus group, condotti con una traccia semi-



strutturata, sono stati audio-registrati – previa firma del modulo di consenso informato – e trascritti integralmente. I dati raccolti sono stati analizzati attraverso tecniche di analisi del contenuto testuale (Template Analysis).

*Risultati.* Dall'analisi dei dati è emerso come stereotipi di genere siano a tutt'oggi radicati nel settore funerario. In particolare sono state riconosciute alla figura femminile caratteristiche del lavoro di cura, mentre a quello maschile caratteristiche legate alle prestazioni fisiche.

*Limiti.* Il campione identificato non è particolarmente ampio ed è limitato al territorio piemontese.

*Aspetti innovativi.* Il presente studio porta luce su un settore poco studiato ed in particolare fornisce nuove conoscenze e maggior comprensione del fenomeno della crescente presenza femminile in un settore professionale di forte predominanza maschile, quale quello funerario.

**Parole chiave:** Genere, settore funerario, ricerca qualitativa

---

### **Il caso del Contamination Lab dell'Università del Salento: attitudine imprenditoriale e percezione di carriera nei giovani studenti**

*Emanuela Ingusci<sup>1</sup>, Elisa De Carlo<sup>1</sup>, Andreina Madaro<sup>1</sup>, Giustina Secundo<sup>2</sup>, Giuseppe Maruccio<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Storia Società e studi sull'uomo, Università del Salento*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione, Università del Salento*

<sup>3</sup> *Dipartimento di Matematica e Fisica, Università del Salento*

I repentini mutamenti del mercato del lavoro e le prospettive occupazionali sempre più instabili richiedono ai lavoratori di sviluppare nuove abilità e competenze, diverse da quelle previste dalle occupazioni del XX secolo. I giovani, in questo contesto, devono adoperarsi per sostenere il processo di cambiamento ed innovazione. Il presente studio longitudinale, effettuato in due tempi su un campione di studenti (N=40) che hanno partecipato alla prima edizione del Contamination Lab dell'Università del Salento, si pone l'obiettivo di indagare l'occupabilità e le competenze imprenditoriali nonché la percezione della carriera ed il supporto sociale percepito dai giovani imprenditori oggetto di studio. Lo strumento utilizzato per la raccolta dei dati è stato un questionario intervista composto da quattro sotto-scale adattate da Lopresti et al. (Capitale umano e sviluppo professionale, Capitale sociale e reti sociali, Identità personale e autogestione di carriera, Monitoraggio ambientale), sei dimensioni riprese dal modello delle competenze di Spencer e Spencer e cinque dimensioni adattate dal modello Entrecomp, che indagano gli atteggiamenti imprenditoriali. I soggetti del campione hanno un'età media di 25,20 anni (DS 3,72) (uomini 52%). Le analisi descrittive, l'alfa di Cronbach (> .70) e le correlazioni sono state eseguite utilizzando il software SPSS. I risultati hanno evidenziato il ruolo della percezione di Carriera come mediatore tra la percezione del supporto ricevuto dalle reti sociali e l'autogestione professionale. Inoltre, si è visto come le capacità imprenditoriali siano positivamente correlate con l'Employability. Le implicazioni teoriche e pratiche sono state prese in considerazione e sono stati discussi limiti e sviluppi futuri della ricerca. La ricerca, seppur si configuri come uno studio esplorativo, presenta alcuni aspetti innovativi. Dal punto di vista teorico, la ricerca ha contribuito a far accrescere la letteratura sul tema. Rispetto alle implicazioni pratiche, lo studio offre spunti per pianificare e progettare interventi volti ad aumentare l'imprenditorialità sostenibile e l'occupabilità.

**Parole chiave:** Imprenditorialità; employability, capitale umano, capitale sociale, social network, Contamination Lab, successo di carriera, autogestione professionale, intuizione di carriera, competenze trasversali.

---

## **Validazione Italiana della scala sull'equilibrio lavoro-famiglia di Carlson, Grzywacz e Zivnuska (2009).**

*Alfonso Landolfi, Alessandro Lo Presti*

*Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Caserta*

*Introduzione.* Negli ultimi anni c'è stato un crescente interesse scientifico nei confronti dell'interfaccia lavoro-famiglia in virtù dell'intreccio di diversi significativi cambiamenti demografici, culturali, sociali, economici e familiari. Il costrutto di "equilibrio lavoro-famiglia" (in inglese "work-family balance"), che concerne l'adeguato soddisfacimento delle aspettative connesse ai propri ruoli nei domini familiari e lavorativi, negoziate e condivise tra l'individuo e i suoi altri significativi (e.g., partner, colleghi), ha attratto recentemente l'attenzione di un numero crescente di studiosi perché prova ad andare oltre le logiche parcellizzate e più tradizionali del conflitto e dell'arricchimento tra domini lavorativo e familiare. *Obiettivi.* Questo studio si propone di esaminare le proprietà psicometriche della versione italiana della scala di equilibrio lavoro-famiglia (Carlson, Grzywacz e Zivnuska, 2009), al fine di procedere con la sua validazione valutandone la validità di costrutto e quella discriminante. *Metodo.* Questa indagine include due studi condotti su lavoratori. Nel primo (N = 152) è stata condotta un'analisi fattoriale confermativa per verificare la validità di costrutto della scala, nel secondo (N = 319) sono state anche esaminate le correlazioni con il conflitto lavoro-famiglia e l'arricchimento lavoro-famiglia per verificarne la validità discriminante. *Risultati.* Gli indici di bontà di adattamento dei modelli di misurazione di entrambi gli studi mostrano adeguati indici di bontà, supportando la struttura monofattoriale originale e con saturazioni fattoriali adeguate, inoltre le correlazioni con gli altri due costrutti indagati sono significative e nella direzione ipotizzata (Studio 2): positiva con l'arricchimento, e negativa con il conflitto. *Limiti.* Campione non particolarmente ampio. Utilizzo di soli strumenti self-report. Studio trasversale. *Aspetti innovativi.* Poter contare su di uno strumento di misurazione di tale costrutto può rivelarsi particolarmente utile al fine di una migliore comprensione delle dinamiche relative all'interfaccia lavoro-famiglia, anche alla luce dei pochi strumenti specifici sviluppati per la sua misurazione, e, per altro, nessuno di questi disponibile nel contesto italiano.

**Parole chiave:** Equilibrio lavoro-famiglia, validazione, questionario

---

## **L'occupabilità come bussola per il successo di carriera: sviluppo e validazione di un nuovo strumento multidimensionale di misura**

*Alessandro Lo Presti<sup>1</sup>, Emanuela Ingusci<sup>2</sup>, Maria Elena Magrin<sup>3</sup>, Amelia Manuti<sup>4</sup>, Fabrizio Scrima<sup>5</sup>,  
Francesca Paola Festa<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli"*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Storia Società e studi sull'uomo, Università del Salento*

<sup>3</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca*

<sup>4</sup> *Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università degli Studi "Aldo Moro" di Bari*

<sup>5</sup> *Département de Psychologie, Université de Rouen Normandie*

*Introduzione.* In un mercato del lavoro sempre più imprevedibile e turbolento, la crescente importanza dell'occupabilità ha attratto l'attenzione di numerosi studiosi che l'hanno definita diversamente. Lo Presti e Pluviano (2016) hanno proposto un modello euristico su cui si basa il presente studio e che identifica quattro dimensioni: identità e autogestione di carriera, capitale umano e sviluppo professionale, capitale sociale e networking, monitoraggio ambientale.

*Obiettivi.* Tale studio si propone di sviluppare e validare un nuovo strumento multidimensionale di misura dell'occupabilità.

*Metodo.* Sono stati condotti quattro studi:

- Indagine qualitativa (analisi delle co-occorrenze) condotta sulle interviste fatte a un gruppo di 15 esperti del mercato del lavoro;
- Analisi Fattoriale Esplorativa condotta su 526 lavoratori;
- Analisi Fattoriale Confermativa (CFA) condotta su 699 lavoratori;
- Esame delle validità, concorrente e predittiva, sulla versione definitiva dello strumento, condotta su 712 lavoratori.

*Risultati.* Dallo studio 1 è stato ottenuto un primo pool di 50 item, che sono stati ridotti a 31 item (6 fattori) nel secondo studio, e infine a 28 item (4 fattori) nel terzo. Tale strumento, le cui dimensioni sono coerenti con il modello teorico di riferimento, ha dimostrato elevata attendibilità interna e correlazioni significative con la scala di Van Dam (2004) sull'occupabilità, e di Rothwell e Arnold (2007) sul successo soggettivo di carriera, utilizzate rispettivamente per la misura delle validità concorrente e predittiva. L'ultimo dato avvalorava la tesi secondo cui l'occupabilità sia un importante predittore del successo di carriera.

*Limiti.* L'uso esclusivo di strumenti self-report non ha consentito di minimizzare eventuali distorsioni dovute all'effetto desiderabilità sociale e l'impiego di un disegno trasversale ha reso impossibile indagare su relazioni di tipo causale tra le variabili del quarto studio.

*Aspetti innovativi.* Valutazioni sull'occupabilità ricavate dallo strumento favorirebbero l'implementazione di interventi rivolti a individui e organizzazioni circa l'orientamento professionale e la gestione della carriera.

**Parole chiave:** Occupabilità, questionario, successo di carriera

---

### **Stress lavoro correlato nel personale docente universitario: una rassegna teorica.**

Andreina Madaro<sup>1</sup>, Ingusci Emanuela<sup>1</sup>, De Carlo Elisa<sup>1</sup>, Fulvio Signore<sup>1</sup>, Giada Coletta<sup>1</sup>, Daniela Converso<sup>2</sup>, Barbara Loera<sup>2</sup>, Margherita Brondino<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Storia Società e Studi sull'Uomo, Università del Salento

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

<sup>3</sup> Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

Negli ultimi decenni il mercato del lavoro ha subito sconvolgimenti tali da scardinare l'idea tradizionale di prestazione lavorativa. La velocità e la complessità dei profondi cambiamenti verificatisi in tempi recenti nel mondo del lavoro, tra cui il netto spostamento dal lavoro fisico al lavoro mentale, l'intensificazione del lavoro, il ricorso frequente a forme contrattuali temporanee, i cambiamenti organizzativi, ecc., hanno coinvolto tutte le sfere lavorative, dalle quali non è esente il mondo accademico. Il tema dello stress lavoro correlato, in particolare a seguito dell'emanazione del d.lgs. 81/08, ha suscitato maggior interesse da parte di studiosi e ricercatori. Numerose ricerche, infatti, mettono in evidenza gli effetti nocivi dello stress da lavoro per la salute ed il benessere dei singoli e delle intere organizzazioni. Nello specifico, diversi studi effettuati in vari paesi hanno messo in rilievo il problema dello stress anche in ambito accademico. Si è visto di fatto come lo stress sia, anche nelle università, oggi un problema di proporzioni allarmanti. Le università non sono più ambienti a basso impatto stressogeno come lo erano un tempo, ma hanno vissuto e continuano a sperimentare cambiamenti di sistema che rischiano di destabilizzare l'equilibrio lavorativo del personale docente e amministrativo.

Il presente lavoro si pone l'obiettivo di effettuare una rassegna teorica su tale tematica. A partire dagli studi presenti in letteratura, il contributo intende offrire una panoramica circa le molteplici ricerche condotte a livello nazionale ed internazionale, con un focus sugli antecedenti e sugli esiti dello stress lavoro correlato. Il presente lavoro, inoltre, raccogliendo i vari studi condotti, consente di focalizzare gli elementi chiave per prevenire e limitare il rischio di stress lavoro correlato, offrire nuovi spunti di

partenza per le successive ricerche in ambito accademico e promuovere un ambiente lavorativo più equo e motivante.

**Parole chiave:** Stress lavoro correlato, fattori di rischio, antecedenti, esiti, personale accademico

---

### **Resilienza, moral distress e benessere psico-fisico: uno studio pilota su lavoratori del settore pubblico e privato**

*Marina Maffoni, Chiara Bernuzzi, Piergiorgio Argentero*

*Laboratorio di Psicologia del Lavoro, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università di Pavia*

*Introduzione:* I cambiamenti che caratterizzano il mondo del lavoro hanno comportato nuovi potenziali fattori di stress per il benessere psico-fisico del lavoratore di oggi e, ancor di più, del futuro. *Obiettivi:* Rilevare indici di resilienza e benessere/malessere in varie tipologie di lavoratori, ponendo attenzione al settore e alla posizione ricoperti.

*Metodo:* È stato somministrato online un questionario anonimo costituito da una parte di dati socio-anagrafici e lavorativi, oltreché da alcune scale per misurare: resilienza (CD-RISC-10), moral distress (questionario ad-hoc), burnout (MBI-GS) e malessere psico-somatico (GHQ-12).

*Risultati:* 1569 (F= 57.6%, M= 42.4%) lavoratori hanno partecipato allo studio. Di questi, il 72.5% lavora nel privato, mentre l'81.6% riveste una posizione non-dirigenziale. L'1.2% lavora nel settore primario, il 20.5% nel secondario, il 64.9% nel terziario e 13.3% nel quaternario. Per ciò che concerne la posizione ricoperta, i dirigenti si percepiscono maggiormente resilienti rispetto ai non-dirigenti ( $t_{(1569)}=7.6$ ,  $p=.000$ ), così come più efficaci professionalmente ( $t_{(1569)}= 5.78$ ,  $p=.000$ ). I non-dirigenti riportano punteggi più elevati di cinismo ( $t_{(1569)}= -4.05$ ,  $p=.000$ ), disfunzione sociale ( $t_{(1569)}= -2.01$ ,  $p=.04$ ) e perdita di fiducia ( $t_{(1569)}=-3.25$ ,  $p=.001$ ). Inoltre, i lavoratori del settore secondario riportano maggior moral distress rispetto a chi è impiegato nel settore primario ( $F_{(3,1565)}=4.5$ ,  $p=.03$ ). Nel settore pubblico, invece, è riportata maggior perdita di fiducia ( $t_{(1569)}= 2.02$ ,  $p=.04$ ). Oltre a ciò, a differenza delle donne, per gli uomini lavorare nel settore pubblico porta a maggior perdita di fiducia rispetto al privato ( $F_{(1,1565)}=7.33$ ,  $p=.007$ ). Infine, nel settore privato, la posizione lavorativa non-dirigenziale porta a maggior cinismo rispetto a chi ricopre una posizione dirigenziale ( $F_{(1,1565)}=23.04$ ,  $p=.000$ ).

*Limiti:* Modalità di reclutamento (snowball sampling) e utilizzo di misure self-report.

*Aspetti innovativi:* I risultati pongono l'attenzione sia su nuove possibili forme di stress (es. moral distress) trasversali alle diverse tipologie di lavoratori sia sull'influenza che il settore e la posizione lavorativa possono avere sulla persona.

**Parole chiave:** Benessere, distress, settore lavorativo

---

### **La relazione tra cronotipo, genere e workaholism**

*Danila Molinaro, Salvatore Carpentieri, Liliya Scafuri Kovalchuk, Carmela Buono, Paola Spagnoli*  
*Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli"*

*Introduzione.* La tipologia circadiana, declinata nella dimensione di mattutinità-serotinità, è stata spesso associata non solo a tratti di personalità ma anche a diversi tipi di dipendenze, sottolineando come il cronotipo serotino sia quello maggiormente a rischio riguardo alle dipendenze e a disturbi di personalità. Negli ultimi anni in letteratura sono aumentati gli studi riguardo al workaholism, un disturbo patologico di dipendenza dal lavoro.

*Obiettivi.* Il presente studio aveva l'obiettivo di verificare una possibile predisposizione dei serotini nel manifestare maggiormente comportamenti di tipo workaholic. Tenendo in considerazione il fatto

che sono state riscontrate differenze di genere sia in relazione al workaholism che alla tipologia circadiana, nel presente studio anche il genere è stato tenuto in considerazione.

*Metodo.* Il presente studio è stato condotto su 194 lavoratori utilizzando un questionario self-report che rilevava la tipologia circadiana, il workaholism e alcune altre variabili da tenere sotto controllo nelle analisi come: età, perfezionismo e carico lavorativo. Gli effetti principali e gli effetti di interazione sono stati testati tramite ANCOVA utilizzando il programma SPSS 25.

*Risultati.* I risultati di questo studio (72 maschi e 122 femmine;  $\eta^2 = .045$ ), hanno dimostrato che gli individui serotini riportano i punteggi più alti alla scala del workaholism. Non sono emerse né differenze di genere né un'interazione tra cronotipo e genere sul workaholism.

*Limiti.* La distribuzione dei soggetti all'interno della tipologia circadiana non è bilanciata e il numero dei soggetti con tendenza serotina è esiguo.

*Aspetti innovativi.* I risultati dello studio riporterebbero che i serotini, poiché non sono temporalmente sincronizzati con i ritmi imposti dalla società, potrebbero essere più inclini a sviluppare un attaccamento patologico al lavoro.

**Parole chiave:** Workaholism, cronotipo, genere

---

### **Soddisfazione lavorativa e percezione dei cambiamenti climatici: Mindfulness at work**

Angelo Panno<sup>1</sup>, Giuseppe Carrus<sup>2</sup>, Lorenza Tiberio<sup>2</sup> & Gianmarco Bonavolontà<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze Umane, Università Europea di Roma

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze della Formazione, Università Roma Tre

Studi precedenti sembrano suggerire una relazione positiva tra soddisfazione lavorativa e comportamento pro-ambientale, ma appare interessante esplorare ulteriormente l'effetto della soddisfazione lavorativa sulla percezione dei cambiamenti climatici, oltre che i meccanismi sottostanti questa relazione. L'obiettivo del presente studio consiste nel testare se la mindfulness disposizionale possa moderare la relazione tra soddisfazione lavorativa e volontà a devolvere una parte del proprio salario per un'organizzazione che contrasta i cambiamenti climatici. Nello specifico abbiamo ipotizzato che alti livelli di mindfulness rafforzino la relazione positiva tra soddisfazione lavorativa e la volontà a devolvere soldi. Allo studio hanno partecipato 160 impiegati di un'importante compagnia energetica in Italia (22% donne, età media 34 anni, anzianità di servizio 7 anni, 83% full-time). I risultati evidenziano un effetto significativo e positivo della soddisfazione lavorativa sulla volontà a devolvere parte del proprio salario e mettono in luce il ruolo moderatore della mindfulness. La relazione tra soddisfazione lavorativa e volontà a devolvere parte del salario è più forte ad alti e medi livelli di mindfulness, mentre diventa non-significativa per bassi livelli. Sebbene la natura correlazionale dello studio e il campione relativamente ridotto rappresentino un limite, i risultati ottenuti offrono spunti per future ricerche e interventi. Training e interventi (sia in presenza che web-based) volti ad implementare il livello di mindfulness all'interno delle organizzazioni potrebbero avere risvolti benefici sulla salute degli impiegati e sul loro comportamento nei confronti dell'ambiente. Uno dei principali aspetti innovativi della ricerca consiste nel considerare le specificità della mindfulness (attenzione al qui ed ora e consapevolezza) come strumenti implementabili all'interno dei contesti organizzativi volti a promuovere consapevolezza dei cambiamenti climatici e comportamenti ecologici. Saranno discussi i risvolti applicativi di tali risultati, al fine di implementare più efficaci strategie di comunicazione del rischio ambientale che possano, a loro volta, promuovere la consapevolezza dei cambiamenti climatici nel settore organizzativo.

**Parole chiave:** Soddisfazione lavorativa, mindfulness, percezione dei cambiamenti climatici

---

## Aspettative vs. risultati in una simulazione di colloquio di lavoro: il ruolo del genere e dell'autoefficacia

Gerardo Petruzzello<sup>1</sup>, Marco Giovanni Mariani<sup>1</sup>, Rita Chiesa<sup>1</sup>, Dina Guglielmi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum, Università di Bologna

<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze dell'educazione, Alma Mater Studiorum, Università di Bologna

*Introduzione.* Il colloquio di selezione rimane uno strumento chiave per valutare l'idoneità dei candidati a ricoprire una posizione lavorativa. Diversi studi hanno sottolineato il ruolo giocato dalle percezioni di autoefficacia e dal genere dei candidati, nonché dal genere del selezionatore, nelle valutazioni ricevute dai candidati (Huffcut et al., 2011).

*Obiettivi.* Questo studio esplorativo ha l'obiettivo di indagare l'effetto dell'autoefficacia e del genere dei candidati sulla differenza tra le loro aspettative di risultato circa il colloquio e la valutazione alla performance assegnata dal selezionatore. Inoltre, è stato esplorato l'effetto del genere del selezionatore sulle valutazioni ricevute dai candidati.

*Obiettivi.* Questo studio esplorativo ha l'obiettivo di indagare l'effetto dell'autoefficacia e del genere dei candidati sulla differenza tra le loro aspettative di risultato circa il colloquio e la valutazione alla performance assegnata dal selezionatore. Inoltre, è stato esplorato l'effetto del genere del selezionatore sulle valutazioni ricevute dai candidati.

*Risultati.* I risultati mostrano che l'autoefficacia ha un effetto negativo sulla differenza tra aspettative di risultato del candidato e la valutazione data dal selezionatore, mentre mostrano che i maschi ricevono valutazioni inferiori rispetto alle loro aspettative, contrariamente a quanto osservato per le femmine. Il genere del selezionatore non incide significativamente sulla valutazione data.

*Limiti.* Tra i limiti si segnala il disegno di ricerca trasversale.

*Aspetti innovativi.* Lo studio ha analizzato la differenza tra aspettative ed etero-valutazioni legate a un colloquio e suggerisce l'importanza di sviluppare percezioni di efficacia realistiche circa il colloquio. Inoltre, le evidenze invitano a considerare le implicazioni del genere (es. stereotipi) sul modo in cui un candidato affronta un colloquio

**Parole chiave:** Colloquio di selezione, genere, autoefficacia

---

## Il Maastricht Instrument for Sustainable Employability – versione italiana (MAISE-IT): lo studio di validazione

Eleonora Picco<sup>1</sup>, Andrea Gragnano<sup>2</sup>, Inge Houkes<sup>3</sup>, Angelique De Rijk<sup>3</sup>, Massimo Miglioretti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Università di Milano-Bicocca, dipartimento di Psicologia

<sup>2</sup>Università di Milano-Bicocca, Bicocca Center for Applied Psychology - BiCapP

<sup>3</sup>Maastricht University, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences, CAPHRI Care and Public Health Research Institute, department of Social Medicine

*Introduzione.* In una società che invecchia è prioritario per governi e datori di lavoro promuovere l'occupabilità sostenibile (Sustainable employability - SE) di tutti i lavoratori, preservando la qualità di vita lavorativa. Nei Paesi Bassi è stato recentemente sviluppato il MAISE, uno strumento per la misurazione della SE, dal punto di vista dei lavoratori.

*Obiettivi.* Questo studio intende presentare la validazione della versione italiana del MAISE (MAISE-IT) e confrontarla con la versione olandese.

*Metodo.* Il MAISE-IT, il Work-Health Balance e dati socio-anagrafici sono stati raccolti online a 455 lavoratori (328 dipendenti di un'agenzia di pubblica amministrazione e 127 partecipanti reclutati sui social networks). La validità di costrutto e di criterio sono state testate per mezzo di CFA e analisi di correlazione. Le analisi per sottogruppi sono state effettuate tramite ANOVAs. I t-tests sono stati usati per confrontare i punteggi medi italiani e olandesi (632 lavoratori, età media 48.1 anni, 61.3% donne), ottenuti sulle scale del MAISE.

*Risultati.* Il MAISE-IT consiste di 12 scale divise in cinque aree: (1) Significato di SE; (2) Livello di SE; (3) Determinanti di SE; (4) Responsabilità complessiva per SE e (5) Responsabilità per i determinanti di SE. La validità di costrutto e di criterio sono buone. I lavoratori italiani riportano un livello moderatamente alto di SE e meno problemi di salute rispetto agli olandesi. Questi ultimi, diversamente dai primi, si considerano responsabili al pari dei datori di lavoro per la loro SE.

*Limiti.* Questo studio supporta la validità del MAISE-IT. Sono comunque auspicabili ulteriori studi di validazione in campioni più numerosi e tra gruppi di lavoratori vulnerabili, lavoratori anziani, a basso livello educativo, con problematiche di salute.

*Aspetti innovativi.* Il MAISE è pensato per facilitare la valutazione dei bisogni dei lavoratori, al fine di strutturare interventi mirati a specifici gruppi (o sottogruppi) di lavoratori.

**Parole chiave:** Occupabilità sostenibile, questionario, benessere lavorativo, psicologia della salute organizzativa

---

### **Non solo stress e malessere per i soccorritori: le risorse psicologiche come fattore di benessere**

*Ilaria Setti, Chiara Bernuzzi, Valentina Sommovigo*

*Department of Brain and Behavioural Sciences, Unit of Applied Psychology, University of Pavia*

*Introduzione.* Il settore sanitario si caratterizza per un progressivo calo di risorse, conducendo a crescenti carichi di lavoro, a loro volta fattore di rischio per la salute degli operatori. Gli addetti al soccorso su ambulanze sono professionisti ad “elevato rischio” che, esposti a numerose situazioni d'emergenza ed elevato carico emotivo, sono vulnerabili al malessere. Fortunatamente, le risorse personali (quali work engagement, mindfulness, commitment) svolgono un importante ruolo di protezione da tali esiti.

*Obiettivi.* In base alla Psicologia Positiva, la presente ricerca indaga il benessere in un campione di soccorritori, analizzando in particolare il ruolo di protezione di alcune risorse psicologiche nei confronti del rischio di sviluppare esiti negativi di salute.

*Metodo.* La ricerca è stata condotta su un campione di 119 operatori delle ambulanze che hanno compilato un questionario self-report relativo a: work engagement (*UWES*), mindfulness (*MAAS*), commitment affettivo (*Affective Commitment Scale*), carico emotivo (*COOPSOQ-II* e *FEWS*), salute psicofisica (*GHQ-12*), sintomi post-traumatici (*STSS*). L'analisi dei dati ha previsto il calcolo di statistiche descrittive, correlazioni e regressioni.

*Risultati.* Gli elevati punteggi di engagement, mindfulness e commitment affettivo, considerati congiuntamente ai bassi livelli di malessere psicosomatico e post-traumatico, mostrano un complessivo benessere. Si evidenzia inoltre il ruolo di protezione della mindfulness nei confronti dei sintomi post-traumatici e psicosomatici che, invece, sono significativamente predetti dal carico emotivo.

*Limiti.* Questo studio trasversale si basa su strumenti self-report.

*Aspetti innovativi.* I pochi studi di letteratura su questa categoria professionale sono prevalentemente focalizzati sul malessere, mentre il presente studio si colloca nell'ambito della Psicologia Positiva. È stato infatti dimostrato il ruolo centrale svolto dalle risorse individuali, in particolare la mindfulness, in grado di proteggere da sintomi vari. Uno stato di consapevolezza può facilitare l'elaborazione cognitiva delle situazioni traumatiche che, in tal modo, non sono oggetto di ruminazioni e pensieri ostili.

**Parole chiave:** Soccorritori su ambulanze, risorse psicologiche, mindfulness, sintomi psicosomatici, sintomi post-traumatici

---

### **Validazione italiana della scala del Job Crafting: una versione breve.**

Fulvio Signore<sup>1</sup>, Emanuela Ingusci<sup>1</sup>, Claudio Giovanni Cortese<sup>2</sup>, Margherita Zito<sup>3</sup>, Lara Colombo<sup>2</sup>, Giada Coletta<sup>1</sup>, Núria Tordera<sup>4</sup>, Isabel Rodríguez<sup>4</sup>, Enrico Ciavolino<sup>1</sup>, Elisa De Carlo<sup>1</sup>, Andreina Madaro<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Dipartimento di Storia Società e studi sull'uomo, Università del Salento

<sup>2</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

<sup>3</sup> Dipartimento di Business, Law, Economics and Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi" - Università IULM

<sup>4</sup> IDOCAL. University of Valencia

I costanti cambiamenti nella società odierna coinvolgono anche l'aspetto organizzativo e psicologico delle aziende. La cultura della produttività non riguarda esclusivamente le tecniche e le metodologie che vengono messe in atto per implementare il rendimento delle imprese, ma soprattutto la forza lavoro al suo interno. Il presente lavoro intende fornire un contributo per lo studio del job crafting, dei suoi antecedenti e delle sue conseguenze sul benessere organizzativo. In particolare, lo studio condotto presenta un duplice scopo: adattare e validare la versione ridotta della scala del Job Crafting al contesto italiano, partendo da quella originale (Tims et al.; 2012), e verificare l'esistenza di relazioni significative tra job crafting e soddisfazione lavorativa. Il campione utilizzato è costituito da 277 impiegati italiani di aziende provenienti dal Sud Italia. Per l'analisi fattoriale esplorativa, è stato utilizzato un campione di 120 partecipanti: in particolare l'83,3% proveniva dal settore terziario, mentre il 16,7% dal settore secondario. Il 59% dei dipendenti era di sesso femminile. Un secondo campione (N = 157) è stato utilizzato per l'analisi fattoriale confermativa. I partecipanti provenivano principalmente dal settore terziario (80,9%), mentre il 51,3% era composto da uomini. Per adattare e validare la versione breve a 12 item al contesto italiano sono stati effettuati diversi passaggi: in primo luogo, è stata analizzata la struttura fattoriale, poi confermata attraverso l'analisi CFA, in secondo luogo l'affidabilità e infine la validità di criterio. I risultati supportano l'ipotesi della struttura fattoriale a quattro dimensioni; le analisi di coerenza interna ed affidabilità suggeriscono che la nuova scala è una misura affidabile e valida per il Job Crafting. Per i ricercatori e i professionisti che necessitano di una scala ridotta che fornisce un indice del Job Crafting, si consiglia l'uso della versione di 12 item validata in questo lavoro.

**Parole chiave:** Job Crafting, short form, factor analysis, questionnaire

---

### **Sostenibilità al lavoro nella Polizia Municipale**

Ilaria Sottimano, Gloria Guidetti, Sara Viotti, Daniela Converso  
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

*Introduzione.* La popolazione lavorativa sta invecchiando sempre di più, specialmente nel pubblico impiego (Pilichowsky, 2007). In questo contesto generale possono emergere peculiari criticità soprattutto in termini di capacità lavorativa, la quale tende a declinare con il progredire dell'età soprattutto tra chi svolge mansioni fisicamente impegnative (Tuomi et al., 2001). In questa direzione, una delle popolazioni maggiormente a rischio è quella degli agenti di polizia municipale, in considerazione delle attività spesso stressanti che svolgono e il carico fisico elevato che le mansioni comportano (Tomei et al., 2013). *Obiettivi.* Lo studio mira ad investigare i principali predittori della capacità lavorativa, in termini di domande e risorse, in un gruppo di agenti di polizia municipale. *Metodo.* Lo studio ha coinvolto 361 agenti di polizia municipale di un Comune del Nord Italia, i quali hanno risposto ad un questionario che indagava la capacità lavorativa, le principali domande lavorative (richieste fisiche, richieste emotive e richieste cognitive), le principali risorse lavorative (controllo sul proprio lavoro, commitment, significato del lavoro, supporto sociale, engagement e reward) e le principali risorse individuali (resilienza). *Risultati.* L'indice medio di capacità lavorativa degli agenti risulta mediocre. Il modello di regressione lineare mostra una relazione significativa tra



capacità lavorativa, commitment e resilienza (relazione positiva), e richieste fisiche del lavoro (relazione negativa). *Limiti.* La ricerca è cross-sectional ed è limitata ad un unico contesto considerato. *Aspetti innovativi.* Pochi sono gli studi che mirano ad indagare i predittori della capacità lavorativa tra gli agenti di polizia municipale, pur essendo una delle popolazioni più a rischio in termini di sostenibilità lavorativa. Lo studio mira, quindi, ad approfondire tale tema al fine di riflettere su possibili interventi volti alla sostenibilità del lavoro nella polizia municipale.

**Parole chiave:** Invecchiamento, abilità lavorativa, polizia municipale, sostenibilità

---

### **Il ruolo della formazione sulla sicurezza per i lavoratori migranti nel settore edile. Il progetto europeo ESTEEM (European Safety Training and Evaluation supporting European Mobility)**

*Michela Vignoli<sup>1,2</sup>, Dina Guglielmi<sup>2</sup>, Marco Giovanni Mariani<sup>3</sup>, Marco Depolo<sup>3</sup>, José Maria Peiró<sup>4</sup>, Karina Nielsen<sup>5</sup>*

<sup>1</sup> Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

<sup>3</sup> Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

<sup>4</sup> IDOCAL, Universitat de Valencia, Spagna

<sup>5</sup> Management School, University of Sheffield, Regno Unito

*Introduzione.* La sicurezza e salute sul lavoro è un tema molto rilevante specialmente per gli Stati membri dell'Unione Europea. In linea con il “Strategic Framework on Safety and Health at Work” (Commissione Europea, 2014), le leggi sviluppate nei Paesi Europei prevedono generalmente corsi di formazione più lunghi per i settori ad alto rischio come ad esempio l'edilizia (Buckley et al., 2016). Tale settore è fortemente connotato dalla presenza di lavoratori migranti, definiti come “persone impegnate o che sono state impegnate in una attività remunerativa in uno Stato del quale non si è cittadini” (Nazioni Unite, 1990), i quali possono trovarsi ad affrontare alcune difficoltà (ad esempio linguistiche) e poter essere quindi più esposti a rischi.

*Obiettivi.* Al fine di rispondere a queste problematiche è stato sviluppato il progetto “European Safety Training and Evaluation supporting European Mobility” finanziato dall'Unione Europea.

*Metodo.* Lo sviluppo del progetto prevede la partecipazione di tre Università (University of Sheffield, University of Bologna e Universitat de Valencia) e due enti di formazione (IIPLE e Valora Prevencion).

*Risultati.* Il progetto prevede la definizione di 6 output principali: 1) Sviluppo della Safety Training Knowledge Base; 2) Sviluppo di una piattaforma interattiva; 3) Sviluppo di un pacchetto formativo; 4) Sviluppo di un sistema di valutazione del pacchetto formativo; 5) Sviluppo di un sistema di certificazione per partecipanti alla formazione e formatori; 6) Sviluppo di linee guida per la formazione sulla sicurezza

*Limiti.* Il pacchetto formativo verrà testato su un numero limitato di utenti (circa 120).

*Aspetti innovativi.* Gli esiti possono essere rilevanti: a) per gli enti di formazione sulla sicurezza che potranno beneficiare di un pacchetto formativo la cui efficacia è stata testata; b) per i lavoratori migranti che potranno beneficiare di una formazione sulla sicurezza più in linea con i propri bisogni.

**Parole chiave:** Sicurezza sul lavoro, migranti, non-technical skills

---

### **Esperienze ottimali e intenzioni di turnover nei lavoratori precari universitari**

*Margherita Zito<sup>1</sup>, Federica Emanuel<sup>2</sup>, Paola Gatti<sup>3</sup>, Lara Colombo<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour “Carlo A. Ricciardi” Università IULM - Milano

<sup>2</sup>Department of Philosophy and Education Sciences, University of Turin

<sup>3</sup> *Department of Psychology, University of Turin*

**Introduzione.** Le riduzioni dei finanziamenti alle Università hanno introdotto molti cambiamenti, aumentando l'insicurezza lavorativa, carico di lavoro e pressione sui tempi di lavoro (Tytherlight et al., 2005).

**Obiettivi.** Comprendere le dinamiche lavorative del lavoro precario universitario nell'ambito della *JD-R Theory* (Bakker & Demerouti, 2017).

**Metodo.** Lo studio ha indagato la mediazione del *flow at work* (FaW) tra risorse lavorative (supporti organizzativi, autonomia), domande lavorative (carico e ore di lavoro) e intenzioni di turnover tra 383 partecipanti divisi in due gruppi con bassa (G1 N=208) e alta (G2 N=175) percezione di insicurezza lavorativa. È stato stimato un modello multigruppo attraverso M-PLUS.

**Risultati.** Le risorse lavorative aumentano il FaW e diminuiscono il turnover attraverso il FaW nel G1, suggerendo che le persone con minore insicurezza lavorativa hanno più consapevolezza delle risorse. Le domande lavorative aumentano il FaW e diminuiscono il turnover attraverso il FaW nel G2, sottolineando che le domande attivano consapevolezza in coloro con maggiore insicurezza. Il turnover diminuito dal FaW sottolinea il ruolo protettivo del FaW dal malessere.

**Limiti.** Risultati non generalizzabili, campione ridotto, un solo contesto. Dati *self-report* e disegno di ricerca *cross-section*.

**Aspetti innovativi.** Indagati aspetti legati ai cambiamenti nel contesto accademico, intrecciati ad aspetti di benessere/malessere lavorativo. Questo studio è funzionale a implementare azioni a supporto dei percorsi lavorativi in ottica di “*decent work*” nelle organizzazioni.

**Parole chiave:** Insicurezza lavorativa, lavoro precario, JD-R Theory, flow at work

---

### **La simulazione come metodo formativo per la cultura della sicurezza in ambito elettrico**

Fabrizio Bracco<sup>1</sup>, Michele Masini<sup>2</sup>, Tommaso F. Piccinno<sup>2</sup>, Carolina Alfieri<sup>3</sup>, Andrea Micelotta<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova*

<sup>2</sup> *V.I.E. srl, spinoff dell'Università di Genova*

<sup>3</sup> *e-distribuzione, Roma*

**Introduzione.** La simulazione è un valido metodo per consolidare l'apprendimento e la riflessione sulle pratiche in termini di sicurezza, soprattutto utilizzato nei sistemi sociotecnici complessi che richiedono alta affidabilità (aviazione, sanità, industria, trasporti). Essa addestra le competenze tecniche, ma soprattutto è essenziale per la valutazione, riflessione e sedimentazione delle competenze non tecniche (lavoro di squadra, consapevolezza situazionale, comunicazione, ecc.). Ruolo chiave assume il debriefing, condotto in modo non giudicante e tale da stimolare un pensiero riflessivo.

**Obiettivi.** Verifica dell'efficacia del metodo simulativo come intervento di formazione continua degli operai per stimolare capacità riflessive sulle competenze tecniche e non tecniche e il loro ruolo per la sicurezza.

**Metodo.** Attraverso un processo di sviluppo iterativo di confronto con esperti del settore elettrico, sono stati sviluppati 5 scenari di simulazione e una checklist di indicatori comportamentali che descrivono gli elementi essenziali per la gestione sicura dell'attività. È stato sviluppato un questionario self-report di 26 item (standardized alpha = 0,84) per valutare la messa in atto di comportamenti che manifestassero un approccio proattivo alla sicurezza (in termini di compliance verso le procedure, attenzione al lavoro di squadra, prudenza). I partecipanti (N=8) hanno preso parte alla simulazione e hanno compilato il questionario self-report prima della simulazione e a distanza di 3 mesi dalla simulazione. Un gruppo di controllo (N=21) ha compilato lo stesso questionario contemporaneamente al gruppo sperimentale, senza partecipare alla simulazione. La numerosità dei

campioni è dovuta alla composizione delle squadre operative, generalmente composte da 7-8 persone. Una squadra ha quindi partecipato come gruppo sperimentale e tre come gruppo di controllo.

*Risultati.* È stato riscontrato un incremento significativo dei punteggi al questionario nel gruppo sperimentale rispetto al gruppo di controllo tramite linear mixed model ( $F(1; 21.77) = 8.01, p = 0.010$ ).

*Limiti.* I limiti della ricerca pilota sono la scarsa ampiezza campionaria, l'utilizzo di uno strumento non precedentemente validato, la complessità delle variabili osservate (comportamenti di sicurezza).

*Aspetti innovativi.* Prima introduzione del metodo in ambito elettrico con l'obiettivo della formazione alla riflessione sulle pratiche e alle competenze tecniche e non tecniche per la sicurezza delle attività operative. Sviluppo di una checklist di indicatori comportamentali utili per stimolare il confronto fra pari e la riflessione sulle pratiche.

**Parole chiave:** Simulazione, sicurezza, competenze professionali

Un ringraziamento particolare va al professor Fabio Pollice, Direttore del Dipartimento di Storia, Società e Studi sull’Uomo, e futuro Magnifico Rettore dell’Università del Salento, per il supporto alla realizzazione del Congresso.