

Università del Salento

Gruppo di ricerca:

Emanuela Ingusci ricercatrice M-PSI/06

Tirocinanti post-laurea

Research 1

«Gestire il cambiamento nelle organizzazioni : job crafting e benessere al lavoro»

Introduzione. Il job crafting, rappresenta una strategia attraverso cui i lavoratori modificano alcuni aspetti del loro lavoro per migliorare l'aderenza tra le caratteristiche del lavoro e loro bisogni, le proprie abilità e le proprie preferenze. Il job crafting ha un impatto positivo sul benessere psicologico e sulla prestazione lavorativa (Bakker, Tim & Derks, 2012; Petrou, Demerouti, Schaufeli e Hetland, 2012) e può pertanto, rappresentare un elemento strategico nella gestione del cambiamento.

Obiettivi. (a) fornire un contributo alla validazione del costrutto del job crafting e della job performance; (b) analizzare gli antecedenti e le misure adottate dai diversi attori coinvolti per promuoverlo e la sua dinamica nel tempo, attraverso un disegno di ricerca di tipo longitudinale; (c) Esplorare la relazione tra job crafting e job performance nella doppia prospettiva, lavoratore-datore di lavoro e per le diverse coorti generazionali considerate.

Partecipanti: allo studio partecipano aziende del territorio salentino provenienti da diversi settori lavorativi (lavoratori N = 320, responsabili di unità N = 40).

Metodo. Questionari self-report somministrati ai lavoratori ed ai responsabili di unità, interviste semi-strutturate ai manager. Studio longitudinale – raccolta dati in due tempi (intervallo di 6 mesi).

Conclusioni. I primi risultati evidenziano differenze generazionali nelle modalità di gestire il proprio lavoro e rilevano un ruolo fondamentale del job crafting in relazione agli esiti del lavoro (job performance).

Progettualità : Il progetto intende identificare quali condizioni all'interno dei contesti organizzativi possono generare cambiamento nei lavoratori, e rendere il cambiamento sostenibile nel tempo, integrando lo studio del benessere con gli studi su benessere e produttività (Peterson & Spiker, 2005). Inoltre, verranno validati protocolli per la misurazione della performance soggettiva nelle organizzazioni.

Research 1

«Gestire il cambiamento nelle organizzazioni : job crafting e benessere al lavoro»

- **Topic:** job crafting e well being at work
- **Calendario attività:** studio longitudinale (T1-T2 in corso- T3)
- **Soggetti coinvolti:** employees/employers
- **Gruppo di ricerca:** Emanuela Ingusci (Università del Salento), Antonino Callea (LUMSA, Roma), Josè Maria Peirò (Universidad de Valencia)

Research 2

«validazione italiana della scala breve del job crafting»

Introduzione. Il job crafting, rappresenta una strategia attraverso cui i lavoratori modificano alcuni aspetti del loro lavoro per migliorare l'aderenza tra le caratteristiche del lavoro e loro bisogni, le proprie abilità e le proprie preferenze. Il job crafting ha un impatto positivo sul benessere psicologico e sulla prestazione lavorativa (Bakker, Tim & Derks, 2012; Petrou, Demerouti, Schaufeli e Hetland, 2012) e può pertanto, rappresentare un elemento strategico nella gestione del cambiamento.

Obiettivi. (a) fornire un contributo alla validazione del costrutto del job crafting

Partecipanti: allo studio partecipano aziende del territorio salentino provenienti da diversi settori lavorativi (lavoratori N = 320, responsabili di unità N = 40).

Metodo. Questionari self-report somministrati ai lavoratori ed ai responsabili di unità, interviste semi-strutturate ai manager. Studio longitudinale – raccolta dati in due tempi (intervallo di 6 mesi).

Progettualità : Il progetto intende validare una versione breve della scala del job crafting per l'utilizzo in contesti di ricerca e di intervento

Research 2**«validazione italiana della scala breve del job crafting»**

- **Topic:** job crafting
- **Calendario attività:** validazione della scala (T1-T2 in corso- T3)
- **Soggetti coinvolti:** employees
- **Gruppo di ricerca:** Emanuela Ingusci (Università del Salento), Antonino Callea (LUMSA, Roma), Josè Maria Peirò (Universidad de Valencia)

Research 3

«Lo psicologo in Puglia: nuove prospettive occupazionali e settori emergenti»

Introduzione. In Italia, la professione dello psicologo sta ancora affrontando il suo processo di professionalizzazione, che consiste nel migliorare gradualmente il livello di prestigio e di considerazione sociale. Le ultime indagini (Bosio, 2004; Eurisko, 2004, Lozza 2013) mostrano una forte tendenza al cambiamento e allo sviluppo di nuovi campi applicativi ma evidenziano una crisi della professione e una diminuzione del prestigio sociale

Obiettivi e metodi. Partendo da questa riflessione, scopo del contributo è presentare i risultati di un'indagine che è iniziata nel 2014 ed è ancora in corso, e che fornisce una mappatura dello stato attuale delle professioni psicologiche nella realtà locale della regione Puglia. Tale mappatura permette di controllare il cambiamento in corso ed i possibili sviluppi futuri della professione alla luce delle azioni di orientamento in uscita e di placement per i laureati in psicologia nel Sud Italia. La ricerca ha coinvolto un campione di psicologi iscritti all'Ordine della Regione Puglia, con l'obiettivo di indagare lo stato attuale delle professioni psicologiche e gli sviluppi futuri. Gli scopi sono: fornire informazioni circa l'orientamento professionale/formativo post-laurea ed, in particolare, sul futuro delle professioni psicologiche. La ricerca si è concentrata su cinque aree tematiche d'indagine: profilo generale, percorso formativo, situazione professionale, valutazione dell'esperienza professionale e futuro della professione. Per la raccolta dei dati è stato intercettato un campione rappresentativo della popolazione degli psicologi pugliesi (N= 332). La rilevazione è stata svolta attraverso interviste telefoniche, nel rispetto della privacy.

Risultati Dai risultati emerge che rispetto ai settori professionali individuati, in proporzione al campione totale (che rimane in prevalenza di genere femminile), gli uomini tra i 45 ed i 55 anni svolgono il lavoro nell'ambito della salute pubblica. Nell'ambito della psicologia organizzativa, non ci sono prevalenze di genere ma c'è una concentrazione di psicologi tra i 30 ed i 44 anni che hanno un contratto a t.d. oppure sono lavoratori autonomi. In generale, tutti i soggetti intervistati ritengono che le maggiori possibilità di sviluppo professionale si riscontrano nell'ambito della psicologia scolastica, considerando settori in crescita proprio quelli educativi e scolastici. Una discreta parte dei soggetti intervistati in merito alla situazione professionale futura, incentivano i giovani a intraprendere la professione psicologica, nonostante persistano tuttora fattori negativi che mettono in crisi l'immagine dello psicologo.

Research 3

«Lo psicologo in Puglia: nuove prospettive occupazionali e settori emergenti»

- **Topic:** identità professionale dello psicologo
- **Calendario attività:** raccolta dati in corso (dal 2014)
- **Soggetti coinvolti:** psicologi iscritti all'Albo regionale Puglia
- **Gruppo di ricerca:** Emanuela Ingusci (Università del Salento)

Research 4

«Job Crafting and Job Performance: the role of individual cultural traits»

Introduzione. Negli ultimi anni sta aumentando l'interesse per il modo in cui i lavoratori personalizzano e gestiscono il proprio lavoro (comportamenti di job crafting), e di conseguenza assume un significato rilevante l'analisi dei contesti organizzativi e delle strategie messe in atto dalle aziende per affrontare i cambiamenti derivanti dalla crisi globale. Attraverso il job crafting, i lavoratori modificano alcuni elementi del loro lavoro per migliorare l'aderenza tra le caratteristiche del lavoro e le proprie necessità, le proprie abilità e le preferenze personali. Diverse ricerche evidenziano una relazione positiva tra job crafting e prestazione lavorativa (Tims et al. 2015; Petrou et al. 2012, 2016). Pochi studi invece, focalizzano l'attenzione sull'efficacia delle pratiche manageriali in relazione a diverse culture organizzative (Robert, 2000). **Obiettivi.** Scopo del presente lavoro è quello di esplorare il ruolo che la cultura può assumere nella relazione tra job crafting e prestazione al lavoro, ulteriore finalità riguarda il confronto tra culture lavorative differenti (Stati Uniti e Italia). I primi risultati riguardano dati raccolti in un'azienda americana ed evidenziano buone correlazioni tra job crafting e job performance. Ulteriori analisi verranno condotte a partire dalle due tipologie di soggetti coinvolti (lavoratore-supervisore) e si discuteranno le fasi successive della ricerca.

Research 4**«Job Crafting and Job Performance: the role of individual cultural traits»**

- **Topic:** job crafting e job performance in different cultural contexts (Italy and USA)
- **Calendario attività:** giugno 2016 raccolta dati presso aziende americane
- **Soggetti coinvolti:** employees
- **Gruppo di ricerca:** Emanuela Ingusci (Università del Salento), Laura Rioli (Sacramento University California- USA), Domenico Ripa Montesano (LAICA)

Research 5

«job crafting and its consequences at work»

Introduzione. Il job crafting, rappresenta una strategia attraverso cui i lavoratori modificano alcuni aspetti del loro lavoro per migliorare l'aderenza tra le caratteristiche del lavoro e loro bisogni, le proprie abilità e le proprie preferenze. Il job crafting ha un impatto positivo sul benessere psicologico e sulla prestazione lavorativa (Bakker, Tim & Derks, 2012; Petrou, Demerouti, Schaufeli e Hetland, 2012) e può pertanto, rappresentare un elemento strategico nella gestione del cambiamento.

Obiettivi. studiare gli outcomes individuali e organizzativi del job crafting; testare il ruolo di moderatore del supporto percepito dai capi e dai colleghi nella relazione tra job crafting e outcomes.

Research 5**«job crafting and its consequences at work»**

- **Topic:** job crafting e work outcomes
- **Calendario attività:** studio longitudinale (T1 inizio giugno 2016)
- **Soggetti coinvolti:** employees/employers
- **Gruppo di ricerca:** Emanuela Ingusci (Università del Salento), Antonino Callea (LUMSA, Roma), Claudio Cortese-M. Zito- L. Colombo (università di Torino), Laura Borgogni, R. Cenciotti (Università LaSapienza, Roma)

Research 6

«Integrazione sociale, goal commitment e adattabilità di carriera: uno studio esplorativo sulle intenzioni di persistenza accademica delle matricole»

Introduzione. Negli ultimi anni, nel contesto nazionale ed internazionale, il fenomeno della dispersione universitaria è cresciuto esponenzialmente. In Italia, tanti studenti lasciano l'Università prima di completare il proprio percorso accademico e moltissimi nel passaggio delicato dal primo al secondo anno della triennale (Tanucci & Fasanella, 2006). Le conseguenze di tali evidenze si registrano sia sul piano individuale (bassi livelli di autoefficacia percepita, difficoltà nella scelta e nell'identificazione di obiettivi di carriera, bassa motivazione allo studio) che professionale (ritardo nell'ingresso nel mondo del lavoro). La letteratura scientifica sul tema ha tentato di spiegare gli antecedenti del drop out indagando quest'ultimo come l'esito di un complesso processo di adattamento dello studente al contesto universitario in cui entrano in gioco variabili individuali ma anche e soprattutto organizzative (Tinto, 1993; 2000). In relazione alle variabili individuali, l'attenzione della ricerca si è concentrata soprattutto sulla percezione delle risorse degli studenti, intese come competenze di base ed esperienze pregresse in ingresso. Tuttavia, molto rilevante è, secondo la prospettiva del life-design, il contributo di alcune risorse individuali, quali ad esempio l'adattabilità alla carriera, nel percorso di identificazione degli obiettivi formative e nella conseguente mobilitazione di risorse ed energie per raggiungerli (Savickas, 1997).

Obiettivi. Lo scopo di questo studio è partire dal modello di retention universitaria proposta da Tinto e dunque esaminare la relazione tra commitment, integrazione sociale ed accademica ed intenzioni di persistenza introducendo nel modello la percezione di adattabilità alla carriera. I partecipanti sono matricole universitarie provenienti da differenti aree disciplinari. L'indagine è stata condotta attraverso un questionario strutturato self-report, composto da una sezione finalizzata a raccogliere informazioni socio-anagrafiche (età, genere, carriera formativa passata, background familiare) e dalle variabili oggetto di studio (goal e institutional commitment, integrazione sociale ed accademica, adattabilità di carriera ed intenzioni di persistenza). I risultati saranno discussi nel contributo con particolare attenzione alle implicazioni in termini di strategie di orientamento che l'istituzione accademica potrebbe mettere in atto per promuovere la permanenza e il successo accademico.

Research 6

«Integrazione sociale, goal commitment e adattabilità di carriera: uno studio esplorativo sulle intenzioni di persistenza accademica delle matricole»

- **Topic:** modello di Tinto retention accademica (social and academic integration, goal and institutional commitment), career adaptability
- **Calendario attività:** studio cross sectional (rilevazione dati ottobre 2015)
- **Soggetti coinvolti:** studenti I anno cdl triennale (inizio anno accademico)
- **Gruppo di ricerca:** Emanuela Ingusci (Università del Salento)