Associazione Italiana di Psicologia

UNIVERSITÀ di VERONA

XVIII Congresso Nazionale

della Sezione di

"Psicologia per le Organizzazioni"

Rewind o Forward? La psicologia per le organizzazioni nelle sfide della ripresa

Programma dei Lavori e dei Contributi Presentati

Verona
23-24-25 Settembre 2021

Organizzato da

AIP, Sezione di Psicologia per le Organizzazioni

Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

Sede di svolgimento

Polo Zanotto, Università di Verona

Viale Università, 4 - 37129 Verona

Comitato Scientifico

Lorenzo Avanzi, Andrea Ceschi, Evelina De Longis, Annamaria Di Fabio, Guendalina Graffigna, Dina Guglielmi, Gloria Guidetti, Paola Magnano, Amelia Manuti, Monica Molino, Riccardo Sartori e Margherita Zito

Comitato Organizzativo

Sabrina Berlanda, Margherita Brondino, Andrea Ceschi, Federica De Cordova, Margherita Pasini, Monica Pedrazza, Riccardo Sartori, Francesco Tommasi, Elena Trifiletti

Questo volume è stato curato da Margherita Brondino, Margherita Pasini e Francesco Tommasi.

INDICE

PROGRAMMA: Visione d'insieme **5**

PROGRAMMA: Dettaglio **16**

KEYNOTES **17**

Hans De Witte: Job Insecurity after the pandemic – looking back and forward 17

Andrea Gragnano: Towards the "new normal": suggestions from Occupational Rehabilitation 18

TAVOLE ROTONDE **20**

Ricerca psicologica e etica. Dai dati sulle pratiche alle riflessioni sul processo. Proponenti: Commissione Etica AIP 20

La qualità della vita lavorativa negli Atenei Italiani. Proponenti: Gruppo tematico AIP "QoL@work" 22

SIMPOSI **23**

Remote e-work. Sfide e opportunità – Proponenti: Michela Vignoli e Monica Molino 23

Lo sviluppo della psicologia del lavoro nell'epoca del neo-liberismo: tra finalità strumentali e orientamenti critici. – Proponenti: Luca Vecchio 27

Healthy Organizations – Proponenti: Alessio Gori 30

Potenziare le risorse personali per promuovere il benessere individuale e organizzativo e lo sviluppo di carriera – Proponenti: Antonino Callea 34

Verso una più definita caratterizzazione del workaholism – Proponenti: Paola Spagnoli e Cristian Balducci 38

Sviluppare Healthy Organization: Imprenditorialità, Variabili individuali, Sociali ed emotive per il benessere dei lavoratori e il successo delle imprese dopo il Covid-19. – Proponenti: Diego Bellini 42

Ricercatori ad inizio carriera: Contributi dal network E-CARE – Proponenti: Davide Giusino, Marco De Angelis 46

Il brand come processo di accomplishment dell'identità professionale e organizzativa. – Proponenti: Scaratti Giuseppe , Barbieri Barbara, Dal Corso Laura 50

Agevolare la scelta e la identità professionale degli studenti universitari – Proponenti: Francesco Pace, Chiara Ghislieri 54

Decent work – Proponenti: Annamaria Di Fabio 58

Migliorare la occupabilità dei laureati e dei laureandi – Proponenti: Francesco Pace, Chiara Ghislieri. 61

SESSIONI PARALLELE **66**

Professioni di aiuto e benessere ai tempi della pandemia 66

Leadership e gruppi di lavoro 69

Conciliazione lavoro - vita privata 73

Telelavoro, tecnologia, work-design e sistemi uomo-macchina 76

Occupabilità ed orientamento 79

Miscellanea 84

Rischi psicosociali e stress al lavoro 86
HR Management 89
Sicurezza e benessere 91
Prospettive sul benessere nei contesti dell'istruzione al tempo del Covid 94
Salute e benessere 97
POSTER **100**

PROGRAMMA: Visione d'insieme

ORARIO	Giovedì 23 settembre ore 11:00 - 16:30
11:00	Avvio registrazione partecipanti
	AULA 2.4, posti 129
14:00-14:30	Saluti Istituzionali
14:30-15:30	Keynote Hans De Witte, Katholieke Universiteit, Leuven *Job Insecurity after the pandemic – looking back and forward*
15:30-16:00	Young keynote Andrea Gragnano, Università degli Studi di Milano-Bicocca *Towards the "new normal": suggestions from Occupational Rehabilitation*
16:00-16:30	COFFEE BREAK (bar convenzionati)

ORARIO	Giovedì 23 settembre dalle ore 16:30	
16:30-18:00	**SIMPOSIO - AULA 2.4, Posti 129**	
	Michela Vignoli e Monica Molino ***Remote e-work. Sfide e opportunità.***	**Discussant:** **Paola Spagnoli**
	Didattica da remoto e docenti universitari: effetti del technostress sull'accettazione delle tecnologie per l'insegnamento	Silvia Simbula, Giulia Paganin, Alessandro Gabbiadini, Sara Zizzari
	Risorse personali ed efficacia collettiva durante l'emergenza COVID-9: uno studio su lavoratori da remoto	Ferdinando Paolo Santarpia, Laura Borgogni, Chiara Consiglio, Francesco Bianchi e Donato Ferri
	Autonomia lavorativa ed esaurimento emotivo nella Pubblica Amministrazione. Quando lo smart working può promuovere il benessere al lavoro?	Emanuela Ingusci, Fulvio Signore, Marta Giaccari, Federica Malerba, Monica McBritton
	L'utilizzo del tempo libero durante il lavoro da casa. Gli effetti del mastery su insonnia e produttività ai tempi del Covid-9	Monica Molino, Valentina Dolce, Claudio G. Cortese, Domenico Sanseverino, Chiara Ghislieri
	E-work life ed esiti sul benessere dei lavoratori. Uno studio preliminare longitudinale	Michela Vignoli, Enrico Perinelli, Andrea Ceschi
16:30-18:00	**SIMPOSIO - AULA T.6, Posti 68**	
	Luca Vecchio ***Lo sviluppo della psicologia del lavoro nell'epoca del neo-liberismo: tra finalità strumentali e orientamenti critici.***	**Discussant:** **Daniela Converso**
	La produzione scientifica degli psicologi del lavoro e delle organizzazioni in Italia nel decennio 0-00: temi, approcci, contesti	Luca P. Vecchio, Andreina Bruno
	NeoliberalAcademicMachines (1): Tracce di neoliberalismo nella vita e nel lavoro universitario	Angelo Benozzo, Mara Gorli
	NeoliberalAcademicMachines (2): Impatto e Terza Missione	Silvio Ripamonti, Laura Galuppo
	Verso un'applicazione critica della teoria dell'attribuzioni allo studio degli impatti delle tecnologie digitali: opportunità e implicazioni	Benedetta Colaiacovo, Silvia Gilardi, Marco Guerci
16:30-18:00	**SIMPOSIO - AULA 2.6, Posti 45**	
	Alessio Gori ***Healthy Organizations.***	**Discussant: Dina Guglielmi**
	Human Capital Sustainability Leadership e Workplace Relational Civility per lo sviluppo sostenibile nelle organizzazioni: evidenze empiriche	Annamaria Di Fabio, Alessio Gori
	Ondate di Covid-19: fluttuazioni temporali nello stress percepito, nei sintomi post-traumatici, nella preoccupazione, nell'ansia e nel disimpegno civile e morale dopo un anno di pandemia	Alessio Gori, Eleonora Topino
	Benessere psicologico a lavoro: Protocollo di un intervento multilivello in un'Azienda Sanitaria Locale	Marco De Angelis, Greta Mazzetti, Edoardo Pische, Davide Giusino, Alessandra Albani, Rita Chiesa, Dina Guglielmi, Luca Pietrantoni
	Job crafting: una sfida per promuovere il decent work in lavoratori vulnerabili	Andrea Svicher, Annamaria Di Fabio
	High Entrepreneurship, Leadership and Professionalism (HELP): potenziare le risorse per la resilienza	Letizia Palazzeschi, Annamaria Di Fabio

ORARIO	Giovedì 23 settembre dalle ore 16:30	
16:30-18:00	**SESSIONE PARALLELA - AULA 2.5, Posti 40**	
	Professioni di aiuto e benessere ai tempi della pandemia	**Chair: Marina Maffoni**
	La qualità di vita professionale nel comparto ospedaliero durante la pandemia: impatto ed efficacia della resilienza	Silvia Platania , Stefania Gruttadauria , Martina Morando Giuseppe Santisi
	Essere psicologi online: uno studio qualitativo	Alessandro De Carlo, Diletta Mora, Annamaria Di Sipio, Damiano Girardi
	Soddisfazione lavorativa negli operatori della migrazione in tempi di pandemia: uno studio comparativo in tre paesi	Maha Yomn Sbaa , Salvatore Zappalà, Gabriele Puzzo, Luca Pietrantoni
	La videochiamata come ponte tra paziente e caregiver in una Covid Unit: la prospettiva dei professionisti sanitari	Marina Maffoni, Valeria Torlaschi, Antonia Pierobon, Francesco Zanatta, Stefania Bagliani, Luca Govoni, Milena Biglieri, Luca Cerri, Luca Geraci, Giancarlo Piaggi
	Impatto della pandemia da COVID-9, efficacia organizzativa e soddisfazione lavorativa degli operatori con le persone migranti	Gabriele Puzzo, Luca Pietrantoni, Maha Yomn Sbaa, Salvatore Zappalà
	CENA SOCIALE	

ORARIO	Venerdì 24 settembre ore 8:45 - 11:00	
8:45-10:30	**SIMPOSIO - AULA 2.4, Posti 129**	
	Antonino Callea ***Potenziare le risorse personali per promuovere il benessere individuale e organizzativo e lo sviluppo di carriera***	**Discussant:** **Maria Luisa Giancaspro**
	Gli effetti delle pratiche di HRM su work engagement ed extra-role behaviors: il ruolo di moderatore dell'adaptability	Flavio Urbini, Antonino Callea, Gabriele Giorgi, Antonio Chirumbolo
	Human resources perception ed extra-role behaviour: il ruolo dell'employability e dell'apprendimento al lavoro	Francesco Pace, Emanuela Ingusci, Fulvio Signore, Giulia Sciotto
	Effetti differenziali di mediazione del job crafting rispetto all'associazione tra orientamento alla carriera proteiforme e successo di carriera	Alessandro Lo Presti, Beatrice Van Der Heijden, Jon Briscoe, Assunta De Rosa
	Digital onboarding and employability: barriers and facilitator for an effective organizational socialization	Silvio Carlo Ripamonti, Laura Galuppo, Annalisa Pessina, Sara Petrilli
	Commitment e reputation organizzativa per l'employability e il benessere degli studenti universitari durante la pandemia da COVID9. Uno studio longitudinale.	Vincenza Capone, Leda Marino, Giovanni Schettino
8:45-10:30	**SIMPOSIO - AULA T.6, Posti 68**	
	Paola Spagnoli, Cristian Balducci ***Verso una più definita caratterizzazione del workaholism***	**Discussant:** **Daniela Converso**
	Il lato oscuro della Passione lavorativa tra workaholism e conflitto lavoro-famiglia: una ricerca sul personale docente/ricercatore ai tempi del Covid-19	Margherita Zito, Lara Colombo, Paola Spagnoli, Monica Molino, Domenico Sanseverino, Chiara Ghislieri
	L'impatto dell'appartenenza e del ruolo su workaholism e performance: Uno studio diario	Lorenzo Avanzi, Enrico Perinelli, Cristian Balducci, Guido Alessandri, Franco Fraccaroli
	Stati di workaholism e fluttuazioni giornaliere nella pressione arteriosa, nell'esaurimento emotivo e nella qualità del sonno: Uno studio preregistrato	Luca Menghini, Cristian Balducci
	Workaholism e comportamenti aggressivi al lavoro: Un'analisi prospettica.	Cristian Balducci, Luca Menghini, Camilla Ricoveri

ORARIO	Venerdì 24 settembre ore 8:45 - 11:00	
8:45-10:30	**SESSIONE PARALLELA - AULA 2.6, Posti 45**	
	Leadership e gruppi di lavoro	**Chair: Maria Piria**
	Monitoraggio e Cooperazione nei gruppi di lavoro: l'effetto di mediazione moderata della propensione alla fiducia, leadership condivisa e diversità di genere nel team	Simone Donati
	Leader identity e crossover di atteggiamenti positivi sul lavoro: uno studio in ambito infermieristico	Paola Gatti, Andrea Caputo, Simona Capusso, Mario F. Narcisi, Claudio G. Cortese
	L'effetto di ethical leadership e quiet ego sul work engagement degli insegnanti. Il ruolo della compassion satisfaction	Ilaria Buonomo, Paula Benevene, Maria Luisa Farnese
	Promozione dei team nel settore sanitario: Valutazioni di un intervento digitale basato sulla mappatura delle reti sociali	Davide Giusino, Ilaria Rita Faiulo, Rudolf Kubík, Martin Tušl,, Ivana Šípová Fabianová, Radvan Babouh, Marco De Angelis
	Interpretare e attraversare le differenze: esplorazione di una comunità di coordinatori sanitari pre- e post-emergenza Covid-9	Marta Piria, Mara Gorli, Giuseppe Scaratti
8:45-10:30	**SESSIONE PARALLELA - AULA 2.5, Posti 40**	
	Conciliazione lavoro - vita privata	**Chair: Marco De Angelis**
	Genere e imprenditoria. Il ruolo del senso di colpa nella relazione tra l'interfaccia lavoro-famiglia e la soddisfazione	Silvia De Simone, Jessica Pileri, Barbara Barbieri
	Insicurezza del lavoro e performance lavorativa: l'effetto moderatore della giustizia organizzativa. Implicazioni nello scenario	Marco De Angelis, Greta Mazzetti & Dina Guglielmi
	Didattica a distanza: il benessere degli insegnanti tra risorse personali, comportamenti di inciviltà degli studenti e work-life conflict	Gloria Guidetti, Sara Viotti, Rosa Badagliacca, Teresa Galanti, Daniela Converso
	Lavoro agile: l'effetto del conflitto vita-lavoro sulla soddisfazione e sull'esaurimento durante la Pandemia da Covid-9	Giuseppina Dell'Aversana, Andrea Gragnano, Massimo Miglioretti
	Carico di lavoro e conflitto lavoro-vita privata nei controllori del traffico aereo: la moderazione della resilienza	Chiara Bernuzzi, Valentina Sommovigo, Deirdre O'Shea, Ilaria Setti
10:30 - 11:00	**COFFEE BREAK (bar convenzionati)**	
	SESSIONE POSTER - Chiostro S. Maria delle Vittorie	

ORARIO	Venerdì 24 settembre ore 11:00 - 12:30	
11:00 - 12:30	**SIMPOSIO - AULA 2.4, Posti 129**	
	Diego Bellini ***Sviluppare Healthy Organization: Imprenditorialità, Variabili individuali, Sociali ed emotive per il benessere dei lavoratori e il successo delle imprese dopo il Covid-19***	**Discussant: Annamaria Di Fabio**
	Il ruolo delle paure dei lavoratori nella promozione del benessere organizzativo. Una proposta di intervento per lo sviluppo delle Healthy Organization	Diego Bellini, Piermatteo Ardolino, Rossella Baratta, Serena Cubico
	Orientamento imprenditoriale nello scenario post pandemico: Benessere personale e incertezza lavorativa	Piermatteo Ardolino, Rossella Baratta, Diego Bellini, Francesca Simeoni, Serena Cubico
	Competenza imprenditoriale e resilienza negli studenti universitari: strumenti per migliorare una sana occupabilità	Serena Cubico, Giuseppe Favretto, Piermatteo Ardolino, Lorenzo Faccincani, Romina Fuca
	Cambiamento d'identità organizzativa e benessere: il ruolo di variabili psicologico-sociali	Flavia Bonaiuto, Stefania Fantinelli, Alessandro Milani, Michela Cortini, Marco Vitiello, Marino Bonaiuto
	Impatto del supporto organizzativo e delle percezioni ambientali sulla soddisfazione e sulla qualità percepita dei servizi di cura, mediato dal Commitment dei lavoratori: una ricerca cross-culturale	Massimiliano Barattucci, Muhammad Shakil Ahmad, Tiziana Ramaci
11:00 - 12:30	**SESSIONE PARALLELA - AULA T.6 Posti 68**	
	Telelavoro, tecnologia, work-design e sistemi uomo-macchina	**Chair: Annalisa Pessina**
	Job insecurity e conflitto lavoro-famiglia nei lavoratori italiani durante la pandemia: il ruolo di workaholism e tecno-overload	Valentina Sommovigo, Chiara Bernuzzi, Ilaria Setti, Paola Gabanelli, Elena Fiabane
	Sviluppo e validazione di una nuova scala per la misura di benefici e criticità del lavoro a distanza	Fulvio Signore, Emanuela Ingusci, Monica Molino, Claudio Giovanni Cortese, Enrico Ciavolino, Paola Pasca
	Protocollo d'intervento per la promozione del Capitale Psicologico nel personale tecnico-amministrativo dell'Università attraverso la Realtà Virtuale: uno studio pilota	Giulia Paganin, Silvia Simbula, , Eleonora Saladino, Massimo Miglioretti, Eleonora Picco, Luca Bernardelli, Simone Poli
	Digital onboarding and employability: barriers and facilitator for an effective organizational socialization	Annalisa Pessina, Sara Petrilli, Silvio Carlo Ripamonti, Laura Galuppo
	Come ti senti a lavorare a casa? E in ufficio? Un'esplorazione su base giornaliera delle esperienze di lavoro agile nel settore pubblico	Ferdinando Toscano, Salvatore Zappalà,

ORARIO	Venerdì 24 settembre ore 11:00 - 13:30	
11:00 - 12:30	**SESSIONE PARALLELA - AULA 2.6, Posti 45**	
	Occupabilità ed orientamento	**Chair: Gerardo Petruzziello**
	I fattori predittivi della perceived employability e dell'effettivo inserimento lavorativo delle persone disoccupate	Chiara Panari, MichelaTonelli, Alice Bonini
	Valutazione e promozione dell'occupabilità sostenibile in Italia	Eleonora Picco, Francesca Grosso, Elisabetta Badellino, Roberta Pistagni, Chiara Colagiacomo, Sara Calicchia, Bruno Papaleo, Stefano Signorini e Massimo Miglioretti
	Coaching (o Neurocoaching): prime evidenze neuroscientifiche sul legame Coach-Coachee durante una sessione in soggetti in transizione verso il mondo lavorativo	Giorgio Gabrielli, Marco Bilucaglia, Riccardo Circi, Alessandro Fici, Riccardo Valesi, Margherita Zito, Vincenzo Russo
	Need for cognitive closure e career self-efficacy nella transizione formazione /lavoro: uno studio esplorativo	Marina Mondo, Barbara Barbieri, Jessica Pileri, Miriam Agus, Silvia De Simone
	Eppur ci si deve muovere - Movement capital, occupabilità percepita e conseguenze psicologiche legate alla carriera dei giovani	Gerardo Petruzziello, Rita Chiesa, Dina Guglielmi, Marco Giovanni Mariani
	Essere, sentirsi e apparire occupabili – Il ruolo dell'Interview self-efficacy nello sviluppo dell'occupabilità percepita	Gerardo Petruzziello
11:00 - 12:30	**SESSIONE PARALLELA - AULA 2.5, Posti 40**	
	Miscellanea	**Chair: Riccardo Circi**
	Migliorare le esperienze di lavoro nell'ambito della robotica collaborativa: uno studio sperimentale	Federico Fraboni, Luca Gualtieri, Matteo De Marchi, Luca Pietrantoni, Erwin Rauch.
	Co-sviluppo e validità predittiva di diverse forme di autostima a lavoro	Lorenzo Filosa
	Fare compliance attraverso il contraddittorio. Uno studio sui funzionari dell'Agenzia delle Entrate	Licia Romagnoli, Cinzia Castiglioni , Edoardo Lozza,
	L'influenza dell'etichetta "senza" sugli atteggiamenti e sulle intenzioni di acquisto di prodotti alimentari alternativi a quelli contenenti olio di palma	Greta Castellini, Mariarosaria Savarese, Guendalina Graffigna,
	Validazione della versione italiana dell'Emotional Style Questionnaire (ESQ)	Riccardo Circi, Mara Bellati, Marco Bilucaglia, Alessandro Fici, Riccardo Valesi, Margherita Zito, Vincenzo Russo.
12:30-13:30	**PRANZO (bar convenzionati)**	
	SESSIONE POSTER - Chiostro S. Maria delle Vittorie	

ORARIO	Venerdì 24 settembre ore 13:30 - 15:00	
13:30 - 15:00	**SIMPOSIO - AULA 2.4, Posti 129**	
	Davide Giusino e Marco De Angelis ***Ricercatori ad inizio carriera: Contributi dal network E-CARE***	**Discussant:** **Monica Molino**
	Riproducibilità e open science in psicologia del lavoro: Sfide e opportunità per i ricercatori a inizio carriera	Luca Menghini, Cristian Balducci
	Il benessere dei ricercatori e delle ricercatrici a inizio carriera ai tempi del Covid-19	Monica Molino, Chiara Ghislieri
	Benessere e malessere dei dottorandi al tempo della pandemia da Covid-19: Uno studio descrittivo	Amalia De Leo, Chiara Cordino
	Benessere psicosociale dei dottorandi: Risultati preliminari di un'indagine su un ateneo italiano	Gerardo Petruzziello, Annalisa Soncini
	Una riflessione per i ricercatori a inizio carriera sull'apprendere e percorrere la Delphi Interview Online	Stefania Fantinelli, Michela Cortini, Teresa Di Fiore, Elisabetta Mazzei, Teresa Galanti
13:30 - 15:00	**SIMPOSIO - AULA T.6 Posti 68**	
	Giuseppe Scaratti, Barbara Barbieri e Laura Dal Corso ***Il brand come processo di accomplishment dell'identità professionale e organizzativa.***	**Discussant:** **Giuseppe Santisi**
	La formazione come spazio liminale per l'ibridazione professionale	Giuseppe Scaratti, Silvia Ivaldi
	Italian food? Sounds good! Effetti del Made in Italy e dell'Italian Sounding sulla valutazione dei prodotti alimentari da parte dei consumatori	Uberta Ganucci Cancellieri, Flavia Bonaiuto,, Stefano De Dominicis,, William D. Crano, Jianhong Ma, Marino Bonaiuto
	Brandization of stereotypes in entrepreneurship: using gender to make strategic marketing	Barbara Barbieri, Ester Cois
	Essere donna all'interno delle organizzazioni no profit: analisi delle percezioni e delle criticità legate alla disparità di genere all'interno di una rete di associazioni lombarde.	Silvia Ivaldi, Maddalena Gambirasio, Giuseppe Scaratti
	Il contributo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni al Medico Competente per il monitoraggio delle situazioni di disagio	Laura Dal Corso, Sebastiano Rapisarda, De Carlo Nicola Alberto, Alessandra Falco
13:30 - 15:00	**SESSIONE PARALLELA - AULA 2.6, Posti 45**	
	Rischi psicosociali e stress al lavoro	**Chair: Greta Mazzetti**
	La violenza sui luoghi di lavoro: esperienza di vittimizzazione negli/lle insegnanti nel contesto scolastico	Daniela Acquadro Maran, Tatiana Begotti
	Proprietà psicometriche della versione italiana del BAT: Risultati preliminari della sua validità	Greta Mazzetti, Chiara Consiglio, Wilmar B. Schaufeli
	La Perceived Occupational Stress scale: un nuovo breve strumento per misurare la percezione di stress lavoro-correlato	Francesco Marcatto, Lisa Di Blas, Donatella Ferrante
	Stress economico sul lavoro: il suo impatto su assenteismo e innovazione	Georgia Libera Finstad, Gabriele Giorgi

ORARIO	Venerdì 24 settembre ore 15:00 - 19:30	
15:00 - 16:15	**AULA 2.4, Posti 129**	
	Gruppo tematico AIP "QoL@work ***Qualità della vita lavorativa negli Atenei Italiani***	**Chair:** **Daniela Converso e Emanuela Ingusci** **Discussant: Guido Capaldo**
	interventi di: Presidente prof. F. Resta (o suo Delegato) CRUI Presidente Ing. A. Scuttari (o suo Delegato) CODAU Presidente prof.ssa T. Addabbo (o suo Delegato) Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Presidente prof.ssa G. Spatari (o suo Delegato) SIML Dott. A. Crescentini, coordinatore gruppo di lavoro "Salute, sicurezza, stress, rischi psico-sociali"	
16:15 - 16:50	**AULA 2.4, Posti 129**	
	Un ricordo per Enzo Spaltro, pioniere della Psicologia del Lavoro in Italia	**Chair: Giuseppe Scaratti**
	interventi di: Cesare Luigi Kaneklin, Università Cattolica del Sacro Cuore. Ezio Scatolini, Laborplay - Spin-off Università degli Studi di Firenze	
16:50 - 17:10	**COFFEE BREAK (bar convenzionati)**	
	SESSIONE POSTER - Chiostro S. Maria delle Vittorie	
17:10 - 18:10	**TAVOLA ROTONDA - AULA 2.4, Posti 129**	
	promossa dalla Commissione Etica ***Ricerca psicologica e etica. Dai dati sulle pratiche alle riflessioni sul processo***	**Moderatrice:** **Chiara Ghislieri**
	Le "pratiche etiche" dei ricercatori: un approfondimento sui dati della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni.	Margherita Pasini, Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona, Coordinatrice della Commissione Etica AIP
	Etica della ricerca e processi organizzativi	Marco Depolo, Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
	Promuovere i valori e i principi di integrità della ricerca	Antonella Brighi, Facoltà di Scienze della Formazione - Libera Università di Bolzano
	La restituzione dei dati come scommessa etica	Giovanna Leone, Dipartimento di Comunicazione e Ricerca Sociale – "Sapienza" Università di Roma
18:10	**ASSEMBLEA - AULA 2.4, Posti 129**	

ORARIO	Sabato 25 settembre ore 9:00 - 11:00	
9:00 - 10:30	**SIMPOSIO - AULA 2.4, Posti 129**	
	Francesco Pace e Chiara Ghislieri ***Agevolare la scelta e la identità professionale degli studenti universitari***	**Discussant:** **Vincenzo Russo**
	La transizione all'università nel secondo anno dell'era Covid-19: uno studio quali-quantitativo "attorno" a un percorso di consulenza orientativa a distanza	Lara Colombo, Chiara Ghislieri
	Pratica riflessiva nella didattica a distanza per sostenere la costruzione professionale degli studenti universitari	Andreina Bruno, Valentina Castiglione, Giuseppina Dell'Aversana
	Il ruolo della motivazione, delle competenze non intellettive e della performance nella soddisfazione accademica	Diego Boerchi, Paola Magnano, Ernesto Lodi
	Uno strumento per la esplorazione dei fabbisogni di orientamento negli studenti universitari: il Career Resources Questionnaire	Francesco Pace, Giulia Sciotto
9:00 - 10:30	**SIMPOSIO - AULA T.6 Posti 68**	
	Annamaria Di Fabio ***Decent Work***	**Discussant:** **Giuseppe Scaratti**
	Lavoro dignitoso e risorse psicologiche positive. Risultati preliminari di un training online con un gruppo di lavoratori	Paola Magnano, Rita Zarbo, Andrea Zammitti, Daniela Rosas, Gloria Ferrero
	Job crafting, tratti di personalità e insight: costruire risorse per il decent work	Alessio Gori, Letizia Palazzeschi, Annamaria Di Fabio
	Occupational fatigue, tratti di personalità e decent work	Annamaria Di Fabio, Andrea Svicher
	I concetti di Lavoro e Lavoro Dignitoso nei percorsi di career education. Uno studio qualitativo e una ricerca-azione con adolescenti	Andrea Zammitti, Giuseppe Santisi, Paola Magnano, Rita Zarbo
9:00 - 10:30	**SESSIONE PARALLELA - AULA 2.6, Posti 45**	
	HR Management	**Chair: Maria Luisa Farnese**
	Il lato positivo e negativo dell'adattamento cross-culturale degli espatriati: un framework innovativo	Gabriele Giorgi, Georgia Libera Finstad
	La progettazione di interventi per il Self-nudging: un'esplorazione teorica e applicativa.	Francesco Tommasi, Andrea Ceschi, Riccardo Sartori
	Human Resources Management Policies and Practices Scale: un primo contributo alla validazione della versione italiana	Amelia Manuti, Maria Luisa Giancaspro, Cataldo Giuliano Gemmano
	Minacce all'identità organizzativa e processi di risignificazione del lavoro nella pubblica amministrazione	Maria Luisa Farnese, Angelo Benozzo
9:00 - 10:30	**SESSIONE PARALLELA - AULA 2.5, Posti 40**	
	Sicurezza e Benessere	**Chair: Valentina Sommovigo**
	Può il Capitale Psicologico promuovere la sicurezza al lavoro? Evidenze dalla letteratura	Simona Margheritti, Alessia Negrini, Massimo Miglioretti
	Il benessere lavorativo ai tempi del Covid-9, un modello multigruppo	Valeria Micheletto, Margherita Zito, Massimo Bustreo, Giorgio Gabrielli, Vincenzo Russo
	Sicurezza lavorativa in industrie ad alto rischio: lo sviluppo di un modello per valutare barriere psicosociali ed errore umano	Federico Fraboni, Alessio Paolucci, Dina Guglielmi, Marco Mariani, Valerio Cozzani, Luca Pietrantoni
	Aggressione verbale da parte dei pazienti: effetti sui professionisti sanitari ai tempi del COVID-9	Valentina Sommovigo, Ilaria Setti, Chiara Bernuzzi
10:30 - 11:00	**COFFEE BREAK (bar convenzionati)**	
	SESSIONE POSTER - Chiostro S. Maria delle Vittorie	

ORARIO	Sabato 25 settembre ore 11:00 - 13:00	
11:00 - 12:30	**SIMPOSIO - AULA 2.4, Posti 129**	
	Francesco Pace, Chiara Ghisleri ***Migliorare la occupabilità dei laureati e dei laureandi***	**Discussant: Annamaria Di Fabio**
	Locus of control interno e political skills: Risorse chiave per l'occupabilità dei laureati	Elisa De Carlo, Greta Mazzetti, Dina Guglielmi, Rita Chiesa, Marco G. Mariani, Beatrice I.J.M. Van der Heijden
	Sviluppare il capitale umano e sociale nell'università: il ruolo della ricerca di sfide sul rendimento accademico.	Emanuela Ingusci, Fulvio Signore, Paola Pasca, Amelia Manuti, Monica Molino, Paola Spagnoli, Claudio Giovanni Cortese
	Il questionario ORIENTAMENTIS: uno strumento per il nuovo servizio di orientamento in uscita per laureati Sapienza	Maria Luisa Farnese, Chiara Consiglio, Laura Borgogni, Ferdinando Paolo Santarpia, Pietro Menatta e Andrea Mastrorilli
	Risorse psicologiche positive e transizione università-mondo del lavoro. Dati preliminari di uno studio longitudinale	Paola Magnano, Ernesto Lodi, Andrea Zammitti
11:00 - 12:30	**SESSIONE PARALLELA - AULA T.6 Posti 68**	
	Prospettive sul benessere nei contesti dell'istruzione al tempo del Covid	**Chair: Veronica Velasco**
	L'impatto della percezione di pericolosità del Covid-9 sul burnout tra gli insegnanti: il ruolo dell'empatia e del contagio emotivo	Edoardo Pische, Agnese Zambelli, Greta Mazzetti, Dina Guglielmi
	Fattori di rischio e di protezione del burnout negli insegnanti di sostegno ed assistenti all'autonomia e comunicazione durante il periodo pandemico.	Rita Zarbo, Paola Magnano, Andrea Zammitti, Giuseppe Santisi
	Scuola e COVID-9: strategie organizzative per promuovere la salute durante la pandemia	Veronica Velasco, Liliana Coppola, Mariacira Veneruso
	Digital health literacy e benessere degli studenti universitari lombardi durante la pandemia	Veronica Velasco, Luca P. Vecchio
11:00 - 12:30	**SESSIONE PARALLELA - AULA 2.6, Posti 45**	
	Sessione Parallela: Salute e benessere	**Chair: Damiano Girardi**
	La sfida dei cinque giorni: come trasformare un limite in un'opportunità	Teresa Galanti, Michela Cortini, Gloria Guidetti, Teresa Di Fiore, Stefania Fantinelli
	Percezione del rischio di contagio nel lavoro e salute dei lavoratori: Il ruolo dei fattori individuali e organizzativi in studi	Damiano Girardi, Alessandro De Carlo, Laura Dal Corso, Annamaria Di Sipio, Alessandra Falco
	L'impatto del Covid-9 sugli allenatori: uno studio esplorativo in Italia	Chiara Corvino, Diletta Gazzaroli, Amalia De Leo, Chiara D'Angelo
	Il caso Astrazeneca e le determinanti psicologiche dell'esitanza vaccinale nella popolazione italiana	Palamenghi Lorenzo, Barello Serena, Graffigna Guendalina
12:30 - 13:00	**Consegna premi, saluti e chiusura del Congresso - AULA 2.4, posti 129**	

PROGRAMMA: Dettaglio

KEYNOTES

Hans De Witte: Job Insecurity after the pandemic – looking back and forward

23 settembre, 14:30 – 15:30 - aula 2.4

Prof. dr. Hans De Witte
Full Professor Work Psychology, Research Group Work, Organisational & Personnel Psychology WOPP – O2L, Faculty of Psychology & Educational Sciences – KU Leuven, VHI, Dekenstraat 2, Postbox 3725, 3000 Leuven, Belgium, e-mail: Hans.DeWitte@kuleuven.be

Abstract
Job insecurity refers to subjective concerns about the continued existence of the actual job and its characteristics, alternatively defined as the perceived threat of job loss and the worries related to that threat. The pandemic that affected Europe during the last two years also impacted on the quantity and quality of our employment, resulting in an increase of job insecurity perceptions among European workers.
The keynote will cover (a) a definition of job insecurity (e.g. is it the same as losing your job?), (b) some information on prevalence ('How many workers feel insecure in Europe?'), (c) antecedents ('is it 'all in your mind?' or related to the socio-economic position of the individual and the country?'), (d) consequences for individuals and organisations ('Does it affect e.g. well-being, performance and organizational attitudes?'), (e) a discussion on causality ('Does job insecurity affect outcomes, or is it the other way round?'), (f) some theoretical explanations ('How to explain the detrimental consequences of job insecurity?'), (g) and suggestions for practice and interventions ('Can we reduce or buffer insecurity?'). Specific attention is given to recent findings related to the pandemic. Additionally, we will critically evaluate the 'popular assumption' that job insecurity motivates employees.
The core conclusion is that job insecurity as a hindrance stressor. Insecurity is consistently associated with higher levels of strain and burnout and lower levels of health and work engagement. Additionally, meta analyses show job insecurity to be associated with reduced performance. Job insecurity is negatively associated with in-role and extra-role behaviours at work, and with innovative work behaviours. Additionally, job insecurity is positively associated with counter-productive behaviours at work. As a consequence, HRM policy and practitioners should focus on preventing job insecurity and on strengthening factors that might buffer its negative consequences. Enhancing employability could be one of the solutions that need to be emphasized.

Andrea Gragnano: Towards the "new normal": suggestions from Occupational Rehabilitation

23 settembre, 15:30 – 16:00 - aula 2.4

Andrea Gragnano
Università degli Studi di Milano-Bicocca
andrea.gragnano@unimib.it

Abstract
To facilitate the transition towards post-pandemic "new normal", our profession has to conduct new specifically design researches, but also to rethink previous knowledge. Looking at the contemporary situation from the perspective of Occupational Rehabilitation, one could say that the pandemic has left its acute phase and is becoming a chronic pathology of our society. Following this suggestion, the current contribution presents some research carried out in Occupational Rehabilitation, reinterpreting the results in light of the transition towards the post-pandemic "new normality".
In Occupational Rehabilitation research, a core issue concerns the return to work (RTW) of workers with long-standing health problems or disabilities (LSHPD) as the number of these workers has greatly increased. For the well-being of the workers and the whole society, it is fundamental that they resume work after disease-related absences and do so with a good working quality to retain the job in the long term. We start our discussion from the basic fact that, nowadays, RTW is considered a multidimensional process influenced mainly by psychosocial determinants and macrosystem variables rather than by traditional medical indicators. Even this primary point presents insights into the understanding of the current situation. Traditionally, however, researchers have long assumed that the RTW depends on the diagnosis and symptom severity. RTW research has thus yielded studies and knowledge that are segmented on the basis of the diagnosis generating the work disability. Through a literature review, we have shown that the RTW process presents many similarities across various diseases, thus supporting the validity of a cross-disease approach [1]. In addition, with two reviews [2,3], we assessed the situation of the questionnaires used and validated for multiple diseases. We will see how cross-disease factors and questionnaires suggest something to us concerning the return to the "new normal".
RTW has catalyzed much of the scientific research in this area. However, the issue of health management at work of people with LSHPD, both from an organizational and individual perspective, cannot be conceptualized thinking that RTW is the always-positive end of a standardized process. We have shown how this process entails significant individual differences [4] and problems [5-6] through a number of studies. This evidence forces us to study workers in the long term rather than only until they RTW. We need to approach the return to work activities after the acute phases of the pandemic that we have witnessed in the recent months with the same attention.
The awareness of the importance of job retention in the long term rather than the simple RTW has led us to develop the concept of balancing work demands with health needs [7]. The Work-Health Balance (WHB) is proposed as a tool to identify unbalanced situations that lead workers with LSHPD to have poor work quality and thus greater chances of quitting in the long term. Although this concept was developed thinking about the workers with LSHPD, several data we have collected indicate that WHB is also relevant for all ages workers and without any disease [7,8]. The WHB related significantly with several indicators of worker well-being and productivity in populations of workers with and without diseases, young and old. The WHB seems particularly relevant in the current context where health is the priority for which everything else can be stopped, including work. Finally,

following this idea, we will consider some data about the WHB collected among teleworkers during the pandemic.

TAVOLE ROTONDE

Ricerca psicologica e etica. Dai dati sulle pratiche alle riflessioni sul processo. Proponenti: Commissione Etica AIP

Chair: Chiara Ghislieri
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

24 settembre, 17:10 – 18:10 - aula 2.4

1. ***Le "pratiche etiche" dei ricercatori: un approfondimento sui dati della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni***

Margherita Pasini

Dipartimento di Scienze Umane, Università degli Studi di Verona, Coordinatrice della Commissione Etica AIP

La Commissione Etica AIP (triennio 2017-19) ha promosso una indagine per esplorare quanto è diffusa la conoscenza del Codice Etico AIP e come si pongono le persone che fanno ricerca in psicologia rispetto alle pratiche etiche, quali la formazione sui temi dell'etica della ricerca e l'utilizzo dei Comitati Etici Locali. L'agile strumento di rilevazione, distribuito tramite AIP, ha permesso di raccogliere le risposte di 560 persone, di cui il 15% circa non appartenenti ad AIP. Il contributo proposto consisterà in una presentazione sintetica dei principali risultati di questa indagine, con uno sguardo interessato a cogliere le specificità degli iscritti alla Sezione di Psicologia per le Organizzazioni.

2. ***Etica della ricerca e processi organizzativi.***

Marco Depolo

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

La tutela dell'etica nella ricerca può essere analizzata anche come un processo organizzativo, messo in atto dalla comunità scientifica nelle sue forme istituzionali, per predisporre le risorse e le attività necessarie al conseguimento di questo obiettivo. Come in tutti i processi organizzativi, è utile monitorare gli eventuali segnali di disallineamento: in questo senso, la capacità della procedura di favorire la compliance dei diversi attori coinvolti può essere considerata un aspetto rilevante. A partire dal fatto che poco meno di metà dei rispondenti all'indagine hanno rappresentato difficoltà nella interazione con la procedura di valutazione etica, vengono presentate alcune possibili linee di intervento.

3. ***Promuovere i valori e i principi di integrità della ricerca***

Antonella Brighi

Facoltà di Scienze della Formazione - Libera Università di Bolzano.

La promozione di principi di integritá della ricerca dovrebbe coinvolgere una molteplicità di figure all'interno e all'esterno di ogni Ateneo, con ruoli diversi e complementari, ma tutti ugualmente orientati verso il comune obiettivo di promuovere una ricerca eticamente corretta. Questo implica avere una visione più ampia che, dalla

responsabilità individuale sulle scelte etiche di ciascun ricercatore, non possa prescindere da un’adesione a un insieme di valori, norme e conseguenti comportamenti condivisi nella propria comunità scientifica. L’intervento vuole proporre alcune riflessioni sulla necessitá di adottare policies condivise tra i membri di un Ateneo, capaci di orientare i comportamenti individuali, perché il tema dell’integritá della ricerca non diventi uno sterile adempimento burocratico in carico al singolo ricercatore, ma venga inserito all’interno di iniziative più ampie per "responsabilizzare" la scienza e renderla capace di incidere nella vita sociale.

4. La restituzione dei dati come scommessa etica

Giovanna Leone

Dipartimento di Comunicazione e Ricerca Sociale – “Sapienza” Università di Roma.

L’intervento propone alcune riflessioni sul momento della restituzione dei dati, come scambio che permette ai partecipanti alla ricerca psicologica di comprendere meglio il tipo di compito che è stato loro richiesto e il significato che possono trarre dall’esperienza che hanno vissuto. E’ stato infatti osservato che i partecipanti perseverano nella riflessione sui propri comportamenti durante la ricerca, soprattutto quando tali comportamenti contrastano con l’immagine consueta di sé stessi. Aprire per chi lo voglia uno spazio più ampio di riflessione sull’esperienza di ricerca può rafforzare sia la valutazione del dato raccolto, sia le capacità introspettive dei partecipanti. Si tratta di una scommessa professionale, di perfezionamento delle proprie procedure, ma anche etica, in quanto traduce nel concreto l’idea che la ricerca psicologica si fa con le persone, e non su di esse.

La qualità della vita lavorativa negli Atenei Italiani. Proponenti: Gruppo tematico AIP "QoL@work"

24 settembre, 15:00 – 16:15 - aula 2.4

Gruppo tematico AIP "QoL@work"[1]

[1]QoL@work (Quality of life at work) | Associazione Italiana di Psicologia (aipass.org)

Chair: Daniela Converso[1], Emanuela Ingusci[2]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

[2] Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo, Università del Salento

Discussant: Guido Capaldo[1]
[1] Dipartimento di Ingegneria Industriale, Università degli Studi di Napoli, Federico II.

Interventi:

Prof. Adornato, presidente CRUI

Ing. A. Scuttari, presidente CODAU

Prof.ssa T. Addabbo, presidente Conferenza Nazionale dei CUG

Prof.ssa G. Spatari, presidente SIML

Prof. Francesco Pace, presidente SIPLO

Abstract

Negli ultimi anni, i repentini cambiamenti e le nuove sfide del mercato del lavoro, non ultima l'emergenza sanitaria, hanno significativamente scosso e modificato comportamenti individuali e collettivi del mondo universitario, impattando sui livelli di benessere nelle comunità accademiche e sulla qualità della vita lavorativa. L'aumento delle richieste amministrative, unito alla pressione temporale, alle nuove modalità di lavoro (come il lavoro da remoto), alla precarietà dei contratti ed alle difficoltà di reperire le risorse necessarie a contenere tali richieste, insieme alle complessità nell'avanzamento delle carriere, rappresentano una serie di fattori che possono ostacolare la promozione del benessere e favorire l'insorgenza di fattori di rischio psico-sociale, a diversi livelli di coinvolgimento (personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti). Il tema delle Healthy Universities diventa dunque prioritario sia per la ricerca internazionale che per lo sviluppo di buone pratiche di gestione delle risorse umane in ambito accademico. La proposta di un workshop interdisciplinare parte dal gruppo tematico AIP denominato Quality of Life @ Work, composto da psicologi provenienti da diverse università italiane (22 Atenei). Finalità del workshop è quella di estendere il dibattito scientifico interdisciplinare sui rischi da stress lavoro correlato e sul benessere organizzativo nelle università agli stakeholders ed agli organismi che sul territorio si occupano di questo tema. Il dibattito sarà l'occasione per un confronto ed una condivisione di buone prassi per l'aggiornamento teorico, metodologico ed applicativo.

Parole chiave: Qualità della vita al lavoro, Atenei, benessere

SIMPOSI

Remote e-work. Sfide e opportunità – Proponenti: Michela Vignoli e Monica Molino

23 settembre, 16:30 – 18:00 - aula 2.4

Michela Vignoli[1], Monica Molino[2]

[1] Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento.
[2] Dipartimento di Psicologia, Università di Torino.

Discussant: Paola Spagnoli
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli.

Abstract
L'avvento della pandemia di COVID-19 continua ad avere un importante impatto sulla salute dei lavoratori, sia direttamente (per contrazione del virus) che indirettamente (Sinclair et al., 2020). In particolare, una parte significativa della popolazione lavorativa ha approfittato della legislazione sullo smart working (lavoro agile), cambiando rapidamente sia il luogo che i metodi di lavoro, spesso senza un'adeguata preparazione e gestione del cambiamento. Considerando il caso dell'Italia, prima della pandemia lavoravano da remoto solo 220.000 lavoratori, mentre durante la pandemia questo numero è salito a 1.827.792 e ora si aggira intorno ai 7 milioni. In questo scenario, l'obiettivo di questo simposio è quello di analizzare e comprendere più in profondità i cambiamenti avvenuti, come questi siano legati al benessere e alle prestazioni dei lavoratori e su quali dimensioni organizzative è più prioritario intervenire. Il simposio affronta quindi sfide e opportunità del lavoro da remoto da diversi punti di vista. Nel primo contributo verranno presentati i possibili effetti dell'utilizzo delle tecnologie didattiche sul technostress dei docenti universitari. Nei tre contributi successivi il focus sarà invece sulle risorse organizzative, ad esempio autonomia e supporto del responsabile, e personali che possono favorire il benessere e l'efficacia di individui e team durante il lavoro da remoto. Infine, l'ultimo contributo presenterà la validazione della e-work life scale nel contesto italiano e darà prime evidenze sulle dimensioni del lavoro da remoto maggiormente legate al benessere dei lavoratori. I risultati possono avviare una discussione necessaria, considerando l'elevato utilizzo del lavoro agile che si prevede per il futuro. In particolare, i singoli contributi evidenzieranno le più importanti implicazioni pratiche utili per supportare responsabili e funzioni HR nella definizione di policy, patti con i singoli lavoratori e interventi sulla cultura organizzativa e manageriale, avendo come fine ultimo il benessere dei lavoratori da remoto e la qualità del loro lavoro.

Parole chiave: Remote e-work; benessere; risorse.

Contributi

1. ***Didattica da remoto e docenti universitari: effetti del technostress sull'accettazione delle tecnologie per l'insegnamento***

Silvia Simbula[1], Giulia Paganin[1], Alessandro Gabbiadini[1], Sara Zizzari[2]
1 Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca.
2 Dipartimento di Sociologia, Università di Milano-Bicocca.

Abstract
Introduzione. Il lavoro da remoto conseguente alla chiusura degli Atenei durante la pandemia da Covid-19 ha imposto l'adozione di tecnologie digitali senza una fase di transizione e preparazione dei docenti. I cambiamenti nelle pratiche didattiche e nelle richieste lavorative possono causare un aumento dello stress percepito legato all'utilizzo di tali tecnologie (technostress; Li & Wang, 2021).

Obiettivi. Sebbene il technostress sia stato largamente studiato in ambito organizzativo, sono ancora pochi gli studi nel campo della formazione. Utilizzando la cornice teorica del Technology Acceptance Model (Davis, 1989), la presente ricerca ha indagato l'impatto dell'adozione delle tecnologie digitali per l'insegnamento su un campione di docenti, individuando alcuni dei fattori che possono promuoverne o ostacolarne l'utilizzo anche nel periodo post-pandemia.
Metodo. Hanno partecipato allo studio 481 docenti (50.1% donne; età: M=47.9, DS=10.6) dell'Università di Milano-Bicocca, che hanno compilato un questionario online alla fine del primo semestre (a.a. 2020-21). Utilizzando un modello SEM, i dati sono stati incrociati con indicatori oggettivi circa l'utilizzo delle tecnologie durante il primo semestre estratti dai database dell'Ateneo.
Risultati. L'utilizzo delle tecnologie didattiche durante il primo semestre predice positivamente il technostress (misurato alla fine del semestre) che a sua volta ha un impatto negativo sulla percezione della loro facilità d'uso. Quest'ultima influenza - sia direttamente che indirettamente attraverso l'utilità percepita - l'intenzione di adottare in futuro le tecnologie digitali per la didattica. Inoltre, il supporto (tecnico) offerto dall'organizzazione influenza positivamente la percezione di facilità d'uso.
Limiti. Disegno cross-sectional e omogeneità del campione.
Ricadute applicative. Sebbene le tecnologie didattiche siano state fondamentali durante la pandemia, il loro utilizzo ha generato difficoltà portando a vissuti di technostress. Se l'interesse è quello di stimolare i docenti a continuare ad utilizzare tali tecnologie, risulta essenziale far sentire i docenti digitalmente efficienti e supportati da parte dell'istituzione intervenendo anche sull'usabilità di tali strumenti digitali.

Parole chiave: Tecnologie didattiche, Technostress, Technology Acceptance Model

2. *Risorse personali ed efficacia collettiva durante l'emergenza COVID-19: uno studio su lavoratori da remoto*

Ferdinando Paolo Santarpia[1], Laura Borgogni[1], Chiara Consiglio[1], Francesco Bianchi[2] e Donato Ferri[2]

1 Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma
2 Ernst & Young

Abstract
Introduzione. L'emergenza COVID-19 ha profondamente inciso sulla vita organizzativa, richiedendo un pervasivo adattamento al lavoro da remoto. La letteratura ha dimostrato la rilevanza delle risorse personali nella gestione dei cambiamenti. Esse, modellando le percezioni di contesto, consentono alla persona di capitalizzare positivamente dalle proprie esperienze. A fronte di sfide collettivamente scandite, l'efficacia collettiva costituisce un indicatore della capacità di adattamento di team e organizzazioni. Studi precedenti hanno dimostrato che le risorse e le percezioni di contesto organizzativo dell'individuo contribuiscono alla formazione di tali credenze condivise.
Obiettivi. a) Verificare le proprietà psicometriche della scala di Risorse personali per l'emergenza (RPE); b) Testare un modello di relazioni in cui le RPE influenzano le percezioni di contesto organizzativo (PoC), l'efficacia collettiva organizzativa nella gestione dell'emergenza (ECOe) e di team da remoto (ECTr).
Metodo. I dati sono stati raccolti attraverso un questionario online su un campione di 6398 lavoratori da remoto (53,4% donne ; 50,6% con diploma di scuola superiore; 46,8% impiegato; 59,1% con seniority maggiore di 15 anni; 75,1% dai 43 ai 69 anni) di una azienda italiana.
Le misure: Risorse personali per l'emergenza; Percezione di contesto (Azienda; Leader; Colleghi); Efficacia Collettiva (Organizzativa nella gestione dell'emergenza; del Team da remoto).
È stata verificata l'attendibilità e la validità fattoriale delle scale. Il modello ipotizzato è stato testato attraverso modelli di equazioni strutturali.
Risultati. I risultati della CFA supportano la validità fattoriale della scala RPE. Il modello strutturale con mediazione parziale ha mostrato il fit migliore con i dati. I risultati confermano la rilevanza delle RPE nel contribuire, direttamente e indirettamente, attraverso le PoC, all'ECOe e all'ECTr.
Limiti. Studi longitudinali sono necessari per verificare le relazioni di influenza ipotizzate.

Ricadute applicative. Percorsi formativi e di sviluppo possono accrescere le risorse personali e collettive dei lavoratori da remoto al fine di capitalizzare dalla situazione attuale.

Parole chiave Risorse personali; Efficacia collettiva; Emergenza COVID-19;

3. *Autonomia lavorativa ed esaurimento emotivo nella Pubblica Amministrazione. Quando lo smart working può promuovere il benessere al lavoro?*

Emanuela Ingusci[1], Fulvio Signore[1], Marta Giaccari[1], Federica Malerba[1], Monica McBritton[2]

1 Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo, Università del Salento.
2 Dipartimento di Scienze Giuridiche, Università del Salento.

Abstract
Introduzione. Nello scenario attuale post pandemia, tutte le P.A. hanno avviato una discussione sulla riprogettazione del lavoro, in primo luogo per preservare la salute pubblica e successivamente con la finalità di ridisegnare la gestione delle risorse umane, attraverso nuove prassi come lo smart working, che ha evidenziato l'importanza dell'autonomia per il benessere al lavoro.
Obiettivi. Lo scopo principale dello studio è stato quello di esplorare il ruolo di mediazione dello smart working, distinguendo tra i suoi benefici e svantaggi misurati attraverso un questionario ad hoc, nella relazione tra autonomia lavorativa ed esaurimento emotivo.
Metodo. Le analisi sono state eseguite tramite SEM in un campione di 303 lavoratori (52.1% donne, età media = 51.5, SD = 7.2) mediante un modello di mediazione multipla. L'attendibilità dei costrutti latenti è stata opportunamente verificata.
Risultati. Il modello ha evidenziato buoni indici di fit (CFI, TLI, SRMR, RMSEA). I risultati indicano che l'autonomia lavorativa non influenza direttamente e significativamente l'esaurimento emotivo ma incrementa i benefici dello smart working e diminuisce i suoi svantaggi percepiti. Gli esiti dello smart working (benefici e criticità) mediano totalmente la relazione tra autonomia ed esaurimento emotivo.
Limiti. Disegno di ricerca di tipo cross-sectional, variabili di tipo self-report ed omogeneità del campione.
Ricadute applicative. Lo smart working può avere un impatto positivo sulla vita dei lavoratori riducendo i livelli di esaurimento emotivo. Nonostante ciò, alcune sue peculiarità potrebbero aumentare esiti negativi, che vanno monitorati per garantire un bilancio costi-benefici.

Parole chiave: Smart-working, pubblica amministrazione, SEM

4. *L'utilizzo del tempo libero durante il lavoro da casa. Gli effetti del mastery su insonnia e produttività ai tempi del Covid-19*

Monica Molino[1], Valentina Dolce[2], Claudio G. Cortese[1], Domenico Sanseverino[1], Chiara Ghislieri[1]

1 Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.
2 Research Group in Social Psychology (GRePS), Institute of Psychology, University Lumière Lyon 2.

Abstract
Introduzione. Durante la pandemia e i conseguenti periodi di confinamento, le persone che hanno continuato a lavorare da casa hanno dovuto trovare nuovi modi per impiegare il tempo libero senza compromettere i processi di recupero. In molti casi sono state cercate iniziative on-line per dedicarsi all'apprendimento di nuove competenze, diverse da quelle necessarie per il proprio lavoro e considerate stimolanti. In letteratura si usa il termine mastery per fare riferimento a tali attività di recovery.
Obiettivi. Obiettivo dello studio è stato quello di indagare il ruolo di mediatore del mastery, sperimentato durante le condizioni eccezionali di emergenza, nella relazione tra autonomia e supporto del responsabile da un lato e insonnia e produttività dall'altro.

Metodo. Lo studio è stato realizzato in Italia durante la Pandemia da Covid-19 e ha utilizzato un disegno longitudinale a tre tempi tra aprile e settembre 2020. È stato coinvolto un campione di convenienza di 130 lavoratori e lavoratrici (67% donne) appartenenti a diversi settori professionali. Tutti stavano lavorando da casa durante lo studio.
Risultati. Il modello di equazioni strutturali ha mostrato una relazione positiva tra autonomia e supporto del responsabile al T1 e mastery al T2; inoltre il mastery al T2 ha mostrato un effetto negativo sull'insonnia al T3 e positivo sulla prestazione al T3 (controllando per genere e giorni di lavoro da casa). Gli effetti indiretti sono risultati significativi.
Limiti. Uso di dati self-reported, dimensioni ed eterogeneità del campione rappresentano i principali limiti dello studio.
Ricadute applicative. I risultati evidenziano l'importanza di favorire attività di mastery in periodi di lavoro da remoto, oltre che di confinamento sociale, al fine di ridurre i rischi per la salute e per la produttività. Risorse come il supporto del responsabile e l'autonomia possono essere rese disponibili per favorire i processi di recovery.

Parole chiave: Mastery, recovery, insonnia

5. E-work life ed esiti sul benessere dei lavoratori. Uno studio preliminare longitudinale

Michela Vignoli[1], Enrico Perinelli[1], Andrea Ceschi[2]

1 Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento.
2 Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona.

Abstract
Introduzione. La letteratura sul tema del lavoro da remoto (e.g. Grant et al., 2019) ha identificato quattro aspetti rilevanti dell'esperienza di lavoro da remoto dei lavoratori: integrazione tra lavoro e vita privata, efficacia nel lavoro, fiducia nella relazione tra organizzazione e lavoratore e flessibilità nello svolgimento dei compiti. Nonostante il lavoro da remoto venga spesso associato a effetti positivi sulla vita dei lavoratori, la recente revisione sistematica di Charalampous e colleghi (2019) ha evidenziato risultati contrastanti, dovuti probabilmente alla una mancanza di studi longitudinali.
Obiettivi. Il presente studio ha un duplice obiettivo: a) analizzare le proprietà psicometriche della e-work life scale nel contesto italiano; b) indagare quali dimensioni del lavoro da remoto sono legate al benessere dei lavoratori.
Metodo. È stato sviluppato uno studio longitudinale in 2 tempi con un intervallo di 4 settimane. Il campione finale è composto da 133 partecipanti (64.9% donne) che hanno lavorato a distanza in media 3.8 giorni a settimana. Le analisi sono state svolte tramite SEM in R con il pacchetto lavaan.
Risultati. Nel complesso, il modello ipotizzato ha mostrato un buon fit ($\chi 2 = 20.68$, df = 12, p = ns, RMSEA = .07, CFI = .99, TLI = .94, SRMR = .02). Controllando gli effetti auto-regressivi di tutti gli esiti considerati, i risultati hanno mostrato come la percezione di efficacia nel lavoro e l'integrazione tra lavoro e vita privata siano gli aspetti più fortemente collegati agli esiti sul benessere. Non abbiamo trovato alcuna relazione significativa tra la fiducia organizzativa e gli esiti studiati.
Limiti. Lo studio è stato condotto su un campione limitato di lavoratori e sono state utilizzate unicamente misure self-report.
Ricadute applicative. Questo studio fornisce informazioni rilevanti per le organizzazioni che intendono misurare alcuni aspetti del lavoro da remoto e i loro effetti sul benessere dei lavoratori.

Parole chiave. Lavoro da remoto, benessere lavorativo

Lo sviluppo della psicologia del lavoro nell'epoca del neo-liberismo: tra finalità strumentali e orientamenti critici. – Proponenti: Luca Vecchio

23 settembre, 16:30 – 18:00 - aula T.6

Luca Vecchio[1]

[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Discussant: Daniela Converso
[1] Dipartimento di psicologia, Università degli Studi di Torino

Abstract
Il simposio prende spunto dal dibattito ospitato nel 2018 sull'European Journal of Work and Organizational Psychology in cui veniva sviluppata una riflessione critica attorno alla tesi, sostenuta da alcuni, relativa ai presupposti neo-liberisti (spesso assunti inconsapevolmente) che orienterebbero le pratiche della psicologia del lavoro attuale, per cui questa sarebbe più attenta ad assicurare efficienza e raggiungimento degli obiettivi organizzativi che interessata alla qualità dell'esperienza di chi nelle organizzazioni lavora. Attorno a queste riflessioni si sono poi sviluppate altre iniziative che hanno posto il tema della responsabilità degli studiosi del lavoro nel promuovere i futuri assetti delle attività lavorative, più o meno rispettosi delle esigenze e dei diritti di chi sarà chiamato a svolgerle.
Riteniamo interessante sollecitare anche in Italia una riflessione su questi temi, che richiedono di interrogarsi sugli assunti teorici, sui presupposti epistemologici, sugli orientamenti metodologici della nostra disciplina, per avere chiare le implicazioni che le scelte relative a tali aspetti possono avere nel determinare diversi esiti possibili dell'azione professionale degli psicologi. Consapevolezza tanto più importante in questo momento storico in cui anche gli psicologi del lavoro potrebbero essere chiamati a dare il loro contributo per orientare le trasformazioni – sociali, economiche, politiche – richieste dalle sfide della contemporaneità, nonché dalla recente emergenza pandemica.
Per sollecitare la discussione proponiamo quattro contributi.
Il primo esamina l'attività scientifica degli psicologi del lavoro italiani degli ultimi dieci anni, proponendo una "mappatura" delle tematiche e degli approcci che la caratterizzano.
Il secondo è dedicato alle modalità del confronto e dello scambio di conoscenze nei contesti accademici e al loro ruolo nell'orientare le forme di produzione di sapere e le pratiche di intervento.
Il terzo contributo considera la posizione contraddittoria dello psicologo del lavoro chiamato a intervenire in organizzazioni caratterizzate da logiche di azione orientate dall'ideologia neoliberista.
L'ultimo contributo riflette su come alcuni assunti dell'ideologia neoliberale stiano informando il modo di fare ricerca sulle tecnologie digitali e sulle possibili nuove linee di ricerca che si aprono, ponendosi in una posizione critica.

Parole chiave: Neoliberismo; pratiche lavorative; sviluppo psicologia del lavoro

Contributi

1. ***La produzione scientifica degli psicologi del lavoro e delle organizzazioni in Italia nel decennio 2011-2020: temi, approcci, contesti***

Luca P. Vecchio[1], Andreina Bruno[2]

[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca
[2] Dipartimento di Scienze della formazione, Università degli Studi di Genova

Abstract

Il contributo esamina la produzione scientifica della comunità accademica degli psicologi del lavoro e delle organizzazioni italiani negli ultimi dieci anni, a partire dal 2011 fino al 2020.
Sono stati considerati tutti i lavori presenti – per il periodo considerato – sul database Scopus, realizzati dai professori e ricercatori inquadrati nel SSD M-PSI/06 (86 persone in totale). Sono stati così censiti 1.941 prodotti, per la grandissima maggioranza articoli su riviste, ma anche monografie, capitoli di libri, conference paper, note ed editoriali. La distribuzione temporale, la collocazione editoriale (ad es. la crescita della pubblicazione su riviste open access), la numerosità degli autori e altre caratterizzazioni di tipo quantitativo della produzione scientifica permettono di delineare una prima rappresentazione delle pratiche di ricerca proprie della nostra disciplina e delle logiche che le orientano.
Oltre a ciò, sulle *Parole chiave* indicate dagli autori per qualificare il loro contributo è stata condotta una analisi qualitativa (utilizzando il software T-LAB) per identificare e organizzare in una mappa di sintesi le tematiche (e dunque i problemi) oggetto di interesse delle ricerche nel nostro campo, le metodologie che le caratterizzano, i contesti in cui vengono realizzate.
I risultati, anche in questo caso considerati diacronicamente, permettono di riflettere sullo sviluppo scientifico della disciplina, anche in relazione alle sollecitazioni poste dalle sfide contemporanee provenienti dal campo sociale, e sugli approcci con cui queste sono affrontate (nonché sulle logiche e le finalità che li caratterizzano).

Parole chiave: Psicologia del lavoro; trend; analisi di database

2. *NeoliberalAcademicMachines (1): Tracce di neoliberalismo nella vita e nel lavoro universitario*

Angelo Benozzo[1], Mara Gorli[2] (connettendoci con Silvio Ripamonti e Laura Galuppo)

[1] Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università della Valle d'Aosta
[2] Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Abstract
Negli ultimi 20 anni abbiamo assistito a un ridisegno globale del sistema universitario all'interno di uno scenario economico neoliberista. In risposta ai processi globali di commercializzazione, privatizzazione e al prevalere delle logiche del mercato, le università hanno trasformato 'the organisation of work, of education and research as intellectual labour [and] reconfigured the place of the scholar as well as the student' (Parker, 2016, p. 551). In questo lavoro approfondiamo la NeoliberalAcademicMachine e sottolineamo come le università sono spazi materiali e discorsivi che danno forma, disciplinano condizionano la soggettività di studiosi e studenti.
Il nostro contributo, riferendosi a numerose ricerche e pubblicazioni recenti nel campo dell'educazione e dell'apprendimento, illustra quattro articolazioni della NeoliberalAcademicMachine che influenzano il lavoro dello psicologo delle organizzazioni nell'università:
- la AcademicImpactMachine
- la AcademicWritingMachine
- la AcademicConferenceMachine
- la AcademicMesuringMachine.

Le quattro NeoliberalAcademicMachine sono presentate attingendo da un'analisi della letteratura che ha contribuito a problematizzare le università neoliberiste e da casi/situazioni/occasioni di ricerca (di lavoro universitario) che in cui siamo stati coinvolti e che hanno chiamato in causa la nostra posizione di studiosi impegnati a lavorare per il benessere dei lavoratori e delle organizzazioni.
In questo contributo mettiamo in analisi le tre accezioni di WritingMachine, ConferenceMachine e MeasuringMachine, ponendo in evidenza direzioni e paradossi di un sistema che rischia di tendere alla riproduzione di sé stesso invece che nutrire la libertà della conoscenza e la risposta ai problemi della società, delle persone e delle organizzazioni. Attraverso l'analisi di conversazioni e processi di ricerca avvenuti con committenti di interventi organizzativi, con colleghi in accademia e partner di ricerca, ci proponiamo di evidenziare contraddizioni e pratiche di riorientamento che riteniamo necessarie per contribuire a mantenere

un approccio più critico e aperto a logiche di inclusione e interpretazioni differenti dell'agire come psicologi del lavoro nel contesto universitario

Parole chiave: NeoliberalAcademicMachine, Academic Writing, Academic and organizational Measuring

3. *NeoliberalAcademicMachines (2): Impatto e Terza Missione*

Silvio Ripamonti[1], Laura Galuppo[1] (connettendoci con Angelo Benozzo e Mara Gorli)

[1] Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Abstract
In questa presentazione intendiamo continuare a riflettere aiutati dalla metafora della 'NeoliberalAcademicMachine', proposta anche nella comunicazione di A. Benozzo e M. Gorli. Numerosi studi, ricerche e Special Issue nell'ambito degli studi organizzativi e della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, hanno documentato come sia nei contesti di lavoro, sia in accademia, le logiche neo-liberiste hanno rafforzato le pratiche e le politiche del controllo manageriale e della produzione di beni e servizi. In ambito universitario, questo aspetto riguarda in particolare la produzione del sapere nella ricerca e nella formazione, ma anche, e non in ultimo, la generazione di "impatti" utili alla pratica professionale e al campo sociale/organizzativo.
Con riferimento alle quattro AcademicNeoliberalMachine già richiamate nel precedente contributo, qui ci focalizziamo in particolare sull'ImpactMachine e riflettiamo sulla posizione contraddittoria dello psicologo del lavoro chiamato a intervenire in organizzazioni caratterizzate da logiche di azione fortemente orientate dall'ideologia neo-liberista - con cui l'accademia stessa tende per molti versi a colludere - sostenuta da "fantasie" di ingegneria sociale e di armonica integrazione tra i bisogni dell'individuo, del gruppo, e del "sistema" organizzativo nel suo complesso.
Attraverso spunti ripresi dal dibattito attuale sul tema dell' "impatto" del lavoro accademico, nonché mediante la proposta di casi e situazioni critiche, ci proponiamo di evidenziare tensioni e contraddizioni che attraversano il processo di ricerca e intervento organizzativo (che tipicamente rientrano nella cornice della "terza missione" universitaria) allo scopo di sostenere un confronto aperto su quali possibili forme di critica, di resistenza, o di alternativa sia possibile sviluppare come psicologi del lavoro e accademici, nel dialogo coi contesti sociali ed organizzativi.

Parole chiave: NeoliberalAcademicMachine, Academic Writing, Academic and organizational Measuring

4. *Verso un'applicazione critica della teoria dell'attribuzioni allo studio degli impatti delle tecnologie digitali: opportunità e implicazioni*

Benedetta Colaiacovo[1], Silvia Gilardi[1], Marco Guerci[1]

[1]Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università degli Studi di Milano

Abstract
Introduzione. La ricerca nell'ambito degli studi organizzativi e delle Risorse Umane si è avvalsa di diverse teorie psicologiche al fine di superare una prospettiva deterministica e spiegare le reazioni degli individui all'introduzione di specifiche pratiche manageriali. In questa prospettiva, un grande interesse è stato dedicato alla Teoria dell'Attribuzioni (Heider, 1958; Kelly, 1972; Weiner, 1985). Questo quadro teorico è stato applicato in diversi ambiti di ricerca, non solo per spiegare alcuni comportamenti lavorativi (ad es. i comportamenti aggressivi e violenti) (Martinko et al., 2006), ma anche per spiegare come le attribuzioni possano influenzare gli effetti delle pratiche HR su benessere e performance dei lavoratori (Nishii et al., 2008; Hewett et al., 2019). Un recente sviluppo nell'applicazione della teoria delle attribuzioni riguarda lo studio delle condizioni di sostenibilità per l'implementazione delle tecnologie digitali nei processi di lavoro.

Obiettivi. In linea con il movimento critico "the Future of WOP" (Bal et al., 2019), questo contributo si propone di analizzare come l'applicazione della Teoria dell'Attribuzioni negli studi organizzativi, con particolare riferimento agli studi sull'implementazione di nuove tecnologie, sia stata e sia tuttora influenzata da alcuni degli assunti dell'ideologia neoliberale.
Metodo e risultati. Attraverso la revisione della letteratura, condotta tramite metodo PRISMA, si evidenzia come due assunti dell'ideologia neoliberale, strumentalità ed individualismo, abbiamo informato l'applicazione della Teoria delle Attribuzioni, sia in ambito HR, sia nell'ambito degli studi sull'implementazione delle tecnologie digitali.
Limiti. La revisione della letteratura ha incluso solo paper pubblicati e contenenti come *Parole chiave* il riferimento esplicito alle attribuzioni, escludendo altre forme di sense making.
Ricadute applicative. L'analisi consente di evidenziare alcune linee guida per una applicazione critica della teoria delle attribuzioni nell'ambito della ricerca sugli effetti psicosociali dell'implementazione delle tecnologie digitali.

Parole chiave: Teoria delle attribuzioni; ideologia neoliberale; tecnologie digitali;

Healthy Organizations – Proponenti: Alessio Gori

23 settembre, 16:30 – 18:00 - aula 2.6

Alessio Gori[1]

[1] Dipartimento di Scienze della Salute, Università degli Studi di Firenze.

Discussant: Dina Guglielmi[1]
[1] Dipartimento di Scienze Dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin", Università degli Studi di Bologna

Abstract
Nell'attuale mondo del lavoro caratterizzato da instabilità e insicurezza, il benessere degli individui è minacciato (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019). Questo scenario, esacerbato dalla pandemia COVID-19, richiede di centrarsi su healthy organizations (Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020) in strength-based prevention perspectives (Di Fabio & Saklofske, 2021). Le healthy organizations sono caratterizzate da cultura, clima e pratiche per favorire sia il benessere e la salute dei lavoratori sia l'efficacia organizzativa. Si sottolinea il valore della salute e del benessere dei lavoratori per un healthy business e il successo organizzativo (Di Fabio, 2017a). Relativamente alla sua articolazione il presente simposio comprende cinque contributi.
Il primo contributo si focalizza sulla Human Capital Sustainability Leadership (Di Fabio & Peiró, 2018) e sulle sue relazioni con la Workplace Relational Civility (Di Fabio & Gori, 2016), in una cornice di strenght-based prevention perspectives.
Il secondo contributo si propone di investigare gli effetti psicologici della pandemia Covid-19 in Italia analizzando i trend dello stress percepito, dei sintomi post-traumatici, dell'ansia di stato, della preoccupazione, del disimpegno civile e morale da marzo 2020 a marzo 2021.
Il terzo contributo presenta un protocollo di un intervento multilivello in un'Azienda Sanitaria Locale per la promozione del benessere psicologico sul posto di lavoro.
Il quarto contributo considera il job crafting come promettente risorsa per lavoratori vulnerabili in una prospettiva di healthy organizations, esaminando la relazione tra accettazione al cambiamento e job crafting e tra job crafting e fit persona-organizzazione, controllando per i tratti di personalità in older workers.
Il quinto contributo è centrato sul costrutto di High Entrepreneurship, Leadership and Professionalism (HELP) (Di Fabio, Bucci & Gori, 2016) per potenziare le risorse per la resilienza, sottolineando il valore di risorse preventive per risposte maggiormente adattive dei futuri lavoratori di fronte alla complessità del mercato del lavoro odierno.

Parole chiave: Healthy Organizations, benessere, strength-based prevention perspectives

Contributi

1. *Human Capital Sustainability Leadership e Workplace Relational Civility per lo sviluppo sostenibile nelle organizzazioni: evidenze empiriche*

Annamaria Di Fabio[1], Alessio Gori[2]

[1] Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze.
[2] Dipartimento di Scienze della Salute, Università degli Studi di Firenze.

Abstract
Introduzione. Nel 21° secolo lo sviluppo sostenibile delle risorse umane costituisce una urgente priorità nella cornice delle healthy organizations (Di Fabio, 2017a; Di Fabio et al., 2020). La Human Capital Sustainability Leadership (Di Fabio & Peiró, 2018) è un costrutto di ordine superiore che consente di contribuire a questa sfida, collocandosi all'interno della prospettiva della Psicologia della sostenibilità e dello sviluppo sostenibile (Di Fabio, 2017b; Di Fabio & Rosen, 2018), un'attuale area di ricerca che arricchisce la prospettiva transdisciplinare della Sustainability Science (Rosen, 2009). Obiettivi. L'obiettivo del presente studio è quello di far avanzare la ricerca, estendendo l'analisi delle relazioni tra human capital sustainability leadership e workplace relational civility, controllando per i tratti di personalità.
Metodo. A 215 lavoratori sono stati somministrati il Big Five Questionnaire (BFQ, Caprara et al., 1993), la Human Capital Sustainability Leadership (Di Fabio & Peiró, 2018), la Workplace Relational Civility Scale (Di Fabio & Gori, 2016). Risultati. Le regressioni gerarchiche evidenziano che la workplace relational civility aggiunge una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione alla human capital sustainability leadership.
Limiti. Essendo i partecipanti un gruppo di lavoratori non rappresentativi della realtà italiana, non è possibile generalizzare i risultati. Studi futuri dovrebbero coinvolgere lavoratori di altre aree geografiche in Italia. Ricadute applicative. Se i risultati del presente studio saranno ulteriormente confermati, prevedere interventi di potenziamento della workplace relational civility potrebbe aprire nuovi scenari per la leadership per la sostenibilità del capitale umano, agendo nella cornice della primary prevention (Di Fabio & Kenny, 2016; Hage et al., 2017) e delle strenght-based prevention perspectives (Di Fabio & Saklofske, 2021).

Parole chiave: Human Capital Sustainability, Workplace Relational Civility, Healthy Organizations

2. *Ondate di Covid-19: fluttuazioni temporali nello stress percepito, nei sintomi post-traumatici, nella preoccupazione, nell'ansia e nel disimpegno civile e morale dopo un anno di pandemia*

Alessio Gori[1], Eleonora Topino[2]

[1] Dipartimento di Scienze della Salute, Università degli Studi di Firenze.
[2] Dipartimento di Scienze Umane, Università Lumsa di Roma

Abstract
Introduzione. La pandemia Covid-19 ha avuto un forte impatto sulla vita e sul benessere delle persone. Un anno dopo l'inizio della pandemia, con la campagna di vaccinazione in atto, il mantenimento delle misure di prevenzione e l'alternanza di fasi di chiusura localizzate, è importante monitorare il progresso degli effetti psicologici dell'emergenza sanitaria.
Obiettivi. Investigare gli effetti psicologici della pandemia Covid-19 in Italia analizzando i trend dello stress percepito, dei sintomi post-traumatici, dell'ansia di stato, della preoccupazione, del disimpegno civile e morale in quattro differenti momenti da marzo 2020 a marzo 2021.

Metodo. Lo studio ha coinvolto un totale di 1827 partecipanti suddivisi in quattro gruppi ai quali è stato somministrato un questionario online. Il primo gruppo ha completato il questionario a marzo 2020, il secondo ad agosto 2020, il terzo a novembre 2020 e il quarto a marzo 2021.
Risultati. Significativa diminuzione nei sintomi post-traumatici e significativo aumento del disimpegno civile e morale durante il primo anno di pandemia Covid-19. I livelli di stress percepito, di preoccupazione e di ansia di stato sono rimasti costanti.
Limiti. Somministrazione online non include partecipanti che non accedono a internet. Future ricerche potrebbero utilizzare una procedura di reclutamento più inclusiva per evitare la sottovalutazione degli esiti psicologici in determinate categorie di popolazione.
Ricadute Applicative. Questo studio offre informazioni sugli esiti psicologici durante un anno di pandemia di Covid-19 che potrebbero contribuire a realizzare interventi tailor made per la promozione del benessere.

Parole chiave: Pandemia Covid-19, trend study, benessere

3. *Benessere psicologico a lavoro: Protocollo di un intervento multilivello in un'Azienda Sanitaria Locale*

Marco De Angelis[1], Greta Mazzetti[2], Edoardo Pische[2], Davide Giusino[1] Alessandra Albani[2], Rita Chiesa[1], Dina Guglielmi[2], & Luca Pietrantoni[1]

[1] Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna.
[2] Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin", Università di Bologna

Abstract
Introduzione. Ambienti di lavoro psicologicamente sani dovrebbero introdurre nuove pratiche di lavoro, programmi e politiche adeguate ai diversi livelli dell'organizzazione. Contestualmente ad un approccio multilivello, assume fondamentale rilevanza l'implementazione di una metodologia che combini la valutazione degli effetti degli interventi con una valutazione di processo, in grado di evidenziare quei meccanismi facilitanti e ostativi nella promozione del benessere organizzativo (Nielsen et al., 2017).
Obiettivi. Fornire una descrizione degli interventi multilivello ad oggi realizzati e previsti nel 2021, illustrando il protocollo relativo alla valutazione di processo adottata all'interno del progetto Europeo H2020 denominato H-WORK. Metodo. La fase di co-definizione degli interventi multilivello, delle tempistiche e delle risorse necessarie con i principali stakeholders del sito di intervento italiano, ha reso possibile ultimare la costruzione delle misure di processo incluse nella raccolta dati.
Risultati. A livello individuale, il progetto ha proposto un percorso online per la gestione delle conseguenze della pandemia Covid-19. Incontri sulla gestione e prevenzione dello stress sono previsti nel secondo semestre. A livello di team, un programma digitale ha permesso l'analisi dei flussi comunicativi tra i membri del team. Una seconda attività formativa ha condiviso tecniche di gestione e risoluzione dei conflitti all'interno dei gruppi di lavoro. A livello di leader, il progetto ha offerto sessioni di gruppo tra dirigenti medici e infermieristici, seguiti da incontri di micro-coaching. A livello organizzativo, verranno introdotti contenuti e linee guida online sul tema della promozione e della salute mentale (es. conduzione di riunioni volte alla discussione del benessere individuale e organizzativo).
Limiti. L'implementazione degli interventi multilivello e la raccolta dei dati di processo rappresentano un'occasione di monitoraggio dei limiti e criticità che caratterizzano i protocolli finora implementati.
Ricadute Applicative. Aspetti innovativi. Lo studio costituisce la prima sperimentazione di un protocollo per l'implementazione di interventi multilivello e la relativa fase di valutazione di processo.

Parole chiave: Interventi multilivello; valutazione di efficacia e di processo; benessere psicologico

4. *Job crafting: una sfida per promuovere il decent work in lavoratori vulnerabili*

Andrea Svicher[1], Annamaria Di Fabio[1]

[1] Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze.

Abstract
Introduzione. Nella Psychology of Working Theory (PWT; Duffy et al., 2016), la decent work agenda chiede di far avanzare ricerca e interventi in ambito psicologico per promuovere il lavoro come diritto per tutti. La pandemia COVID-19 ha avuto rilevanti conseguenze in particolare anche in relazione a lavoratori vulnerabili. In questa cornice il job crafting appare una promettente risorsa in relazione al decent work per lavoratori vulnerabili in una prospettiva di healthy organizations (Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020).
Obiettivi. Analizzare la relazione tra accettazione al cambiamento e job crafting e tra job crafting e fit persona-organizzazione, controllando per i tratti di personalità in lavoratori vulnerabili.
Metodo. A 116 older workers sono stati somministrati: Big Five Questionnaire (Caprara et al., 1993), Acceptance of Change Scale (Di Fabio & Gori, 2016), Perceive Fit Scale (Cable & DeRue, 2002; versione italiana Di Fabio, 2021). Risultati. L'accettazione del cambiamento spiega una percentuale di varianza incrementale oltre ai tratti di personalità in relazione al job crafting. Il job crafting spiega una percentuale di varianza incrementale oltre ai tratti di personalità in relazione al fit persona-organizzazione (person–organization fit, needs–supplies fit, demands-abilities fit).
Limiti. Studio condotto su lavoratori non rappresentativi del contesto italiano. Studi futuri dovrebbero includere lavoratori di altre aree geografiche in Italia. Ricadute applicative. Nella cornice delle healthy organizations (Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020) e del decent work, emergono prospettive di intervento in strenght-based prevention perspectives (Di Fabio et al., 2020) e primary prevention (Di Fabio & Kenny, 2016; Hage et al., 2007) incrementando il job crafting e suoi possibili antecedenti critici, per promuovere il fit persona-organizzazione con lavoratori vulnerabili.

Parole chiave: Job crafting, lavoratori vulnerabili, healthy organizations

5. *High Entrepreneurship, Leadership and Professionalism (HELP): potenziare le risorse per la resilienza*

Letizia Palazzeschi[1], Annamaria Di Fabio[1]

[1] Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze.

Abstract
Introduzione. Il costrutto di HELP (Di Fabio, Bucci, & Gori, 2016) integra entrepreneurship, leadership e professionalism come un core di risorse strategiche per affrontare le sfide del XXI secolo, caratterizzato da cambiamento e continue transizioni (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019). Nell'attuale scenario lavorativo, l'HELP si configura come critico per risposte maggiormente adattive dei futuri lavoratori nel confronto con le difficoltà e le incertezze dello scenario attuale.
Obiettivi. Indagare le relazioni tra il costrutto di High Entrepreneurship, Leadership and Professionalism (HELP) e la resilienza, controllando per i tratti di personalità.
Metodo. A 213 studenti universitari in transizione verso il mondo del lavoro sono stati somministrati: Big Five Questionnaire (BFQ; Caprara et al., 1993), High Entrepreneurship, Leadership and Professionalism Questionnaire (HELP-Q; Di Fabio et al., 2016), Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC; Campbell-Sills & Stein, 2007; versione italiana Di Fabio & Palazzeschi, 2012).
Risultati. Dai risultati delle regressioni, l'HELP aggiunge una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione alla resilienza.

Limiti. Aver analizzato le relazioni tra HELP e resilienza in studenti universitari dell'Università di Firenze non risulta rappresentativo del contesto italiano. Studi futuri dovrebbero includere studenti di altre aree geografiche in Italia. Ricadute applicative. A differenza dei tratti di personalità, che sono considerati sostanzialmente stabili in letteratura, l'HELP è una variabile incrementabile attraverso training specifici. Se i risultati del presente studio saranno confermati in ricerche future, si può intravedere l'utilità di interventi precoci per potenziare l'HELP in una cornice di primary prevention (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Hage et al., 2007) e strenght-based prevention perspectives (Di Fabio & Saklofske, 2021), per costruire precocemente forze per i futuri lavoratori nell'affrontare le sfide e i continui cambiamenti dell'attuale mondo del lavoro nel XXI secolo.

Parole chiave: Entrepreneurship, Leadership and Professionalism; resilienza; strenght-based prevention perspectives

Potenziare le risorse personali per promuovere il benessere individuale e organizzativo e lo sviluppo di carriera – Proponenti: Antonino Callea

24 settembre, 8:45 – 10:30 - aula 2.4

Antonino Callea[1]

[1] Dipartimento di Scienze Umane, Università Lumsa di Roma

Discussant: *Maria Luisa Giancaspro* [1]
[1] Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia, Università degli Studi di Bari

Abstract
Le rapide trasformazione del mercato del lavoro, di cui la pandemia è stata solo un acceleratore, hanno suggerito la necessità di studiare i processi individuali e organizzativi utili ad affrontare tali cambiamenti e a gestire efficacemente tali processi. Ciò vale sia per i contesti organizzativi, nei quali le pratiche HR risultano antecedenti significativi dei comportamenti organizzativi positivi (Manuti et al., 2020), sia per le risorse personali dei soggetti nei processi di orientamento, inserimento lavorativo e gestione della carriera (Briscoe et al., 2006).
In questo senso, il primo contributo si focalizza sul ruolo di moderatore dell'adaptability nella relazione tra pratiche di HRM, work engagement ed extra-role behavior, adottando la prospettiva delle HEalthy and Resilient Organizations (HERO).
All'interno dello stesso solco teorico si inserisce il secondo contributo, focalizzato sul ruolo di mediatore dell'employability e dell'apprendimento al lavoro nella relazione tra percezione delle pratiche HR e comportamenti extra-ruolo. Entrambi i contributi hanno riguardato un ampio campione di lavoratori dipendenti intercettati nell'ambito di un progetto di ricerca promosso dal gruppo di lavoro WIP.
Il terzo contributo ha analizzato l'associazione tra orientamento alla carriera proteiforme e le dimensioni del successo di carriera, valutando il ruolo mediatore delle tre dimensioni del job crafting, attraverso un disegno time-lagged su un campione di lavoratori dipendenti.
Il quarto studio discute i risultati di uno studio qualitativo sull'impatto delle trasformazioni introdotte dalla pandemia (come la transizione verso forme di lavoro agile) sull'employability in un campione di stagisti.
Il quinto contributo ha indagato, in uno studio longitudinale su un target di studenti universitari, le relazioni tra fattori organizzativi, technostress, ambizioni di carriera, benessere mentale ed employability, durante l'emergenza da COVID19.
Il simposio intende offrire una riflessione circa le implicazioni in termini di HRM e di potenziamento delle risorse personali, soprattutto alla luce dei grandi cambiamenti in atto e futuri.

Parole chiave: Employability, risorse personali, carriera, extra-role behavior

Contributi

1. *Gli effetti delle pratiche di HRM su work engagement ed extra-role behaviors: il ruolo di moderatore dell'adaptability*

Flavio Urbini[1], Antonino Callea[2], Gabriele Giorgi[1], Antonio Chirumbolo[3]

[1] Dipartimento di Scienze Umane, Università Europea di Roma.
[2] Dipartimento di Scienze Umane, Università Lumsa di Roma.
[3] Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma.

Abstract
Introduzione. Nell'attuale contesto storico le organizzazioni hanno subìto importanti e rapide trasformazioni, ultimamente esacerbate ed accelerate anche dalla recente pandemia da COVID-19. Diversi studi nell'ambito della psicologia positiva hanno evidenziato che le organizzazioni moderne, per sopravvivere e prosperare, sono chiamate a sapersi adattare attivamente e positivamente alle trasformazioni. In linea con il modello HEalthy and Resilient Organizations (HERO), la precedente letteratura evidenzia che quando le organizzazioni puntano al miglioramento del benessere dei propri dipendenti ottengono alti livelli di impegno e performance.
Obiettivi. A partire da queste premesse, il presente studio si propone di indagare gli effetti della percezione di pratiche di HRM (healthy practices) su work engagement (healthy employees) e organizational healthy outcomes (extra-role behaviors) utilizzando una risorsa individuale, ossia l'adaptability, come moderatore.
Metodo. Questo studio rientra in una ricerca più ampia condotta a livello nazionale dal gruppo Work In Progress dell'Associazione Italiana di Psicologia. Il questionario, composto da scale validate che indagano le variabili oggetto di studio, è stato somministrato online nel periodo tra febbraio e ottobre 2020. Il campione è composto da 1219 lavoratori, perlopiù uomini (54,3%) e con contratto a tempo indeterminato (62,1%).
Risultati. I modelli di equazioni strutturali supportano le ipotesi, infatti l'adaptability modera significativamente l'effetto positivo delle pratiche di HRM sul work engagement e sulle performance extra-role. Nello specifico, si rileva che all'aumentare della percezione positiva delle pratiche di HRM aumentano sia il work engagement sia le performance extra-role, soprattutto per coloro che hanno bassi livelli di adattabilità.
Limiti. Il presente studio ha utilizzato un campionamento non probabilistico ed è cross-sectional: pertanto non garantisce l'unicità della direzionalità della relazione tra le variabili.
Ricadute applicative. I risultati suggeriscono l'importante ruolo delle pratiche di HRM nel promuovere comportamenti positivi nelle organizzazioni, soprattutto per i dipendenti che mostrano scarse capacità di adattamento a nuovi compiti e situazioni.

Parole chiave: Psicologia positiva, adaptability, HRM practices

2. *Human resources perception ed extra-role behaviour: il ruolo dell'employability e dell'apprendimento al lavoro*

Francesco Pace[1], Emanuela Ingusci[2], Fulvio Signore[2], Giulia Sciotto[3]

[1] Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche, Università di Palermo.
[2] Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo, Università del Salento.
[3] Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, Esercizio Fisico e Formazione, Università di Palermo

Abstract
Introduzione. I processi di gestione delle risorse umane (HRM) sono considerati il cuore pulsante di ogni organizzazione di successo per favorirne la sopravvivenza e lo sviluppo, soprattutto in periodi di estremi cambiamenti. Recentemente, diversi studi hanno sottolineato come le organizzazioni possano adoperare

pratiche HR orientate alla performance e all'impegno per guidare l'efficacia organizzativa, intesa sia in termini di sviluppo del singolo lavoratore che di conseguenti ricadute organizzative.
Obiettivi. Obiettivo di questo lavoro è quello di verificare se la percezione delle pratiche di gestione delle risorse umane può essere in grado di elicitare comportamenti di cittadinanza organizzativa e, nello stesso tempo, se questa relazione è mediata da comportamenti di employability e di learning.
Metodo. Le analisi sono state effettuate su un campione di 1219 lavoratori italiani attraverso Modelli ad Equazioni Strutturali Parametrici, in seguito alla verifica della normalità della distribuzione.
Risultati. Il modello strutturale presenta buoni indici di fit, con le saturazioni del modello di misurazione tutte significative. I risultati evidenziano un effetto significativo e positivo della percezione delle pratiche HRM sia sull'employability che sul learning. Tuttavia, la percezione delle pratiche HRM non impatta in maniera significativa e diretta sui comportamenti extra-ruolo, ma solo attraverso l'effetto di entrambi i mediatori (mediazione solo indiretta).
Limiti. La generalizzabilità dei risultati è indebolita dal disegno di ricerca di tipo cross-sectional, dalla misurazione delle variabili di tipo self-report e dall'eterogeneità delle caratteristiche del campione.
Ricadute applicative. In un contesto caratterizzato da estremo cambiamento e da una "nuova normalità" post-pandemia, tutte le organizzazioni dovranno fronteggiare scenari eterogenei e, in alcuni casi, critici. In tali scenari, le organizzazioni avranno sempre più bisogno di consolidare la relazione che lega le persone non solo alle proprie mansioni formali, quanto alla condivisione delle finalità generali che esse hanno. Creare delle condizioni lavorative nelle quali le pratiche di gestione delle risorse umane siano adeguatamente orientate (e percepite) allo sviluppo delle competenze individuali può produrre effetti benefici indiretti sull'organizzazione, mediante l'incremento di comportamenti extra-ruolo.

***Parole chiave*:** HRM, extra-role behaviour, learning, employability, SEM, flourishing

3. *Effetti differenziali di mediazione del job crafting rispetto all'associazione tra orientamento alla carriera proteiforme e successo di carriera*

Alessandro Lo Presti[1], Beatrice Van Der Heijden[2], Jon Briscoe[3], Assunta De Rosa[1]

[1] Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli".
[2] Institute for Management Research, Radboud University Nijmegen (the Netherlands).
[3] College of Business, Northern Illinois University (USA)

Abstract
Avendo come basi teoriche la teoria della motivazione di carriera (London, 1983) e quella del job crafting (Wrzesniewski & Dutton, 2001), l'obiettivo del presente studio è stato valutare l'associazione tra orientamento alla carriera proteiforme (i.e., protean career) e le dimensioni oggettiva e soggettiva del successo di carriera, anche tenendo in considerazione il potenziale ruolo mediatore delle tre principali dimensioni dei comportamenti di job crafting: aumento delle risorse lavorative strutturali, aumento delle risorse lavorative sociali, aumento delle domande lavorative sfidanti.
I dati sono stati raccolti su di un campione di 712 lavoratori dipendenti italiani attraverso un disegno di ricerca time-lagged. Al tempo 1 è stato valutato l'orientamento alla carriera proteiforme, mentre al tempo 2 hanno risposto 594 individui compilando misure sul job crafting e sul successo oggettivo e soggettivo di carriera. I dati sono stati analizzati mediante modelli di equazioni strutturali.
I risultati hanno mostrato come l'orientamento alla carriera proteiforme fosse positivamente associato sia al successo oggettivo che soggettivo di carriera. Esso era inoltre positivamente associato all'aumento delle risorse lavorative strutturali e all'aumento delle domande lavorative sfidanti che, rispettivamente, mediavano la sua associazione con il successo soggettivo e oggettivo di carriera.
Il presente studio offre tre principali contributi alla letteratura. Innanzitutto, è la prima volta che in uno studio sulle carriere che il job crafting viene valutato su tre dimensioni e non come costrutto unitario. Secondo, ciò ha permesso di mettere in luce effetti di mediazione specifici attraverso le rispettive dimensioni del job crafting.

Infine, le associazioni dell'orientamento alla carriera proteiforme e delle dimensioni del job crafting sono state simultaneamente valutate sul successo oggettivo e soggettivo di carriera.
Operativamente, il successo di carriera potrebbe essere promosso attraverso interventi individuali e organizzativi volti a incoraggiare un orientamento alla carriera proteiforme nonché le dimensioni del job crafting che si sono mostrati predittori/mediatori significativi.

Parole chiave: Protean career, job crafting, successo di carriera.

4. *Digital onboarding and employability: barriers and facilitator for an effective organizational socialization*

Silvio Carlo Ripamonti[1], Laura Galuppo[1], Annalisa Pessina[1], Sara Petrilli[1]
[1] Dipartimento di Psicologia dell'Università Cattolica di Milano del Sacro Cuore

Abstract
La spinta alla digitalizzazione e alla virtualizzazione hanno caratterizzato e modificato profondamente i luoghi di lavoro negli ultimi anni. Queste tendenze hanno subito un'accelerazione imposta dalla pandemia conseguente al Covid-19. Si è così consolidato un processo di transizione verso forme di lavoro agile e di smart-working. Questa tendenza ha generato profonde mutazioni dei luoghi di lavoro ed ha imposto per un lungo periodo lo svolgimento del lavoro in modalità da remoto. Insieme queste tendenze hanno reso ormai consolidata la consapevolezza che parte del lavoro verrà svolta in luoghi estranei alla propria organizzazione di appartenenza. Il periodo pandemico può essere pensato come un "laboratorio" all'interno del quale si sono enfatizzate alcune tendenze che potranno essere presenti permanentemente nel mondo del lavoro.
In questo contributo ci focalizziamo sull'impatto di queste tendenze sui processi di on-boarding e sugli effetti sull'employability degli stagisti.
Nel presente studio abbiamo studiato il processo di ingresso nella propria organizzazione attraverso la compilazione di schede etnografiche da parte di stagisti alla loro prima esperienza nel mondo del lavoro. Nelle schede etnografiche sono stati riportati gli eventi ritenuti rilevanti dai protagonisti perché hanno permesso di innescare processi di riflessione su di sè, sulle competenze in sviluppo o inibite a causa della distanza, sui processi di apprendimento in corso.
Le schede etnografiche sono state analizzate con una metodologia qualitativa basata sull'analisi tematica. Il processo di analisi dei dati ha permesso di individuare alcuni temi che, secondo i newcomer, sono particolarmente da curare nel processo di socializzazione per sostenere l'employability nel mercato del lavoro. Tre aree sono state identificate come critiche e difficili da sviluppare senza essere presenti nei propri luoghi di lavoro: lo sviluppo di competenze relazionali con i colleghi, le capacità di sviluppare competenze locali e la capacità di comprendere e conoscere le culture organizzative di lavoro.

***Parole chiave*:** Digital onboarding, employability, organizational socialization

5. *Commitment e reputation organizzativa per l'employability e il benessere degli studenti universitari durante la pandemia da COVID19. Uno studio longitudinale.*

Vincenza Capone[1], Leda Marino[1], Giovanni Schettino[1]

[1] Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II

Abstract
Introduzione. Negli ultimi anni numerose evidenze empiriche hanno sottolineato come la gestione del percorso accademico e le scelte di carriera da parte degli studenti universitari siano complessi e, frequentemente, fonte di stress (Hall, 2010; Lo Presti et al., 2021). L'emergenza pandemica, configurandosi come un career shock

(Akkermans, et al. 2020), ha messo in luce l'importanza di ripensare ad azioni di orientamento e a percorsi a sostegno della carriera da parte delle università.
Obiettivi. Lo studio, longitudinale, ha indagato le relazioni tra fattori organizzativi (commitment e reputation dell'università), technostress (riferito alla didattica a distanza), ambizioni di carriera, benessere mentale e percezioni di employability di studenti universitari, durante l'emergenza da COVID19.
Metodo. Un questionario self-report, con strumenti validati in italiano, è stato somministrato on line all'inizio e alla fine del semestre accademico (febbraio - maggio 2021) a 301 studenti universitari di un corso di laurea triennale in psicologia.
Risultati. I risultati hanno evidenziato una forte incertezza dei partecipanti rispetto alla pianificazione della carriera e all'occupabilità percepita. L'employability (T2) è risultata positivamente influenzata dal commitment e dalla reputation, oltre che dal benessere sociale, rilevati ad inizio semestre. Il technostress (T1) è risultato un predittore negativo della percezione di employability (T2) e del benessere mentale (T2).
Limiti. La composizione dei partecipanti non consente generalizzazioni. Inoltre, la ricerca ha adottato strumenti self-report, con un alto rischio di common bias method.
Ricadute applicative. Questo lavoro sostiene la necessità, per chi si occupa di orientamento e placement universitario, di rafforzare alcune dimensioni, quali il commitment affettivo e la reputation, e di riprogettare gli ambienti di apprendimento a distanza, con adeguati momenti di recovery, per la promozione dell'occupabilità e del benessere degli studenti universitari nella fase pandemica e post pandemica.

***Parole chiave*:** Employability, benessere, organizational commitment

Verso una più definita caratterizzazione del workaholism – Proponenti: Paola Spagnoli e Cristian Balducci

24 settembre, 8:45 – 10:30 - aula T.6

Paola Spagnoli[1], Cristian Balducci[2]

1 Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli"
2 Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Università di Bologna

Discussant: *Daniela Converso* [1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Abstract
Nonostante i recenti progressi nella comprensione del workaholism, diverse questioni sono tuttora aperte sia in riferimento alle cause scatenanti che in merito alle conseguenze. In particolare, sebbene sembra essere assodata una concezione del workaholism come tratto individuale legato a conseguenze negative per la salute e la vita sociale della persona, recenti contributi hanno suggerito che possa essere plausibile anche una condizione di stato di workaholism, che possa fluttuare in base alle condizioni lavorative proprio su quelle persone che avrebbero una tendenza a sviluppare maggiormente tale fenomeno. Inoltre, malgrado la maggioranza degli studi riportino conseguenze negative per la salute della persona stessa, i contributi che riportano esiti negativi sulla salute dei workaholici di natura oggettiva sono ancora molto rari, così come gli studi con un focus sulla relazione tra il fenomeno del workaholism e altri comportamenti disfuzionali (e.g. comportamenti aggressivi). Infine, rimane aperta ancora la discussione sulle categorie di lavoratori che sono maggiormente esposti, e su forme di legame con il proprio lavoro che potrebbero proteggere dal rischio di workaholism (e.g. identificazione organizzativa) o, al contrario paradossalmente, esacerbarlo (e.g. passione ossessiva verso il lavoro).
Il presente simposio mira a fornire in via prioritaria un contributo su queste questioni, proponendo i risultati di quattro ricerche che hanno analizzato: il workaholism come stato in relazione a esiti oggettivi e di performance; l'effetto di forti legami con il proprio lavoro, o con la propria organizzazione, nel favorire o meno l'insorgenza

del workaholism in determinate categorie di lavoratori; e la relazione tra il workaholism e lo sviluppo di comportamenti aggressivi su base temporale.
I risultati di queste ricerche possono essere utili ad una più definita caratterizzazione del fenomeno e possono fungere da base per lo sviluppo di interventi organizzativi e sull'individuo volti a prevenirne e contenerne gli effetti dannosi.

Parole chiave: Workaholism

Contributi

1. ***Il lato oscuro della Passione lavorativa tra workaholism e conflitto lavoro-famiglia: una ricerca sul personale docente/ricercatore ai tempi del Covid-19***

Margherita Zito[1], Lara Colombo[2], Paola Spagnoli[3], Monica Molino[2], Domenico Sanseverino[2], Chiara Ghislieri[2]

[1] Dipartimento di Business, Diritto, Economia e Consumi, IULM.
[2] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.
[3] Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli"

Abstract
Introduzione. La passione per il lavoro è uno dei fattori che può influenzare la qualità della vita, anche lavorativa (Vallerand et al., 2003): se armoniosa (PA) può accrescere la motivazione e dare senso a ciò che si fa; se ossessiva (PO) può generare vissuti negativi perché l'attività che si svolge prende il sopravvento sulla vita della persona.
Obiettivi. Obiettivo di questo studio è comprendere il ruolo della PA, della PO e del Workhaolism (WKH, mediatore) sul conflitto lavoro famiglia (CLF), in un campione di 1350 docenti e ricercatori universitari, professione caratterizzata da elevata motivazione intrinseca per il proprio lavoro, ma anche soggetta a lavoro prolungato e a richieste elevate.
Metodo. Il questionario è stato somministrato tra dicembre 2020 e febbraio 2021, periodo durante il quale, a causa delle limitazioni dovute alla pandemia di Covid-19, i confini tra tempi e ruoli lavorativi/di vita sono risultati molto sfumati. Le analisi hanno previsto analisi descrittive, correlazioni e un SEM.
Risultati. Il SEM presenta buoni indici di fit: X2(13)=147.267; p<.00; CFI=.96; TLI=.92; RMSEA=.08; SRMR=.05. I risultati evidenziano che la PA diminuisce e la PO aumenta il WKH che, a sua volta, aumenta il CLF. Il WKH, inoltre, agisce come mediatore tra PA e PO e il WFC. PA non ha effetti diretti sul WFC, ed è interessante come, invece, assuma significatività nella riduzione del WFC attraverso il WKH, confermando come l'interiorizzazione di una attività in termini di PA possa avere effetti positivi sulla qualità di vita.
Limiti. Studio cross-sectional con dati self-reported su una specifica categoria professionale, che non consente la generalizzabilità dei dati e l'interpretazione certa delle relazioni causali.
Ricadute applicative. I risultati evidenziano l'importanza di promuovere, a livello di Atenei, una cultura basata sul benessere in grado di prevenire, oltre che intervenire, sui rischi derivanti da una passione ossessiva per il proprio lavoro, favorendo la presa di consapevolezza delle cause scatenanti al fine di attivare azioni di contenimento.

Parole chiave: Passione armoniosa e ossessiva, workaholism, conflitto lavoro-famiglia

2. ***L'impatto dell'appartenenza e del ruolo su workaholism e performance: Uno studio diario***

Lorenzo Avanzi[1], Enrico Perinelli[1], Cristian Balducci[2], Guido Alessandri[3], Franco Fraccaroli[1]

[1] Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università degli Studi di Trento.

[2] Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Università degli Studi di Bologna.
[3] Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma.

Abstract
Introduzione. Scopo del presente lavoro è quello di indagare l'impatto dell'identificazione organizzativa e del ruolo ricoperto nei confronti di workaholism e job performance. I lavoratori fortemente identificati tendono a fare propri gli obiettivi organizzativi, moltiplicando i loro sforzi per raggiungerli. Questo impegno è legato a maggiore prestazione lavorativa. L'identificazione organizzativa soddisfa anche importanti bisogni umani, come quello d'appartenenza, incrementando il benessere percepito. Tuttavia, i lavoratori altamente identificati possono essere spinti a mettere in atto atteggiamenti workaholici. L'essere o meno proprietari della propria organizzazione potrebbe giocare un ruolo in questa dinamica.
Obiettivi. Nel presente studio ipotizziamo che il senso di appartenenza organizzativo possa incrementare la performance sia direttamente, sia indirettamente, riducendo il workaholism. Tuttavia, tale effetto di mediazione sarà moderato dal ruolo ricoperto dai lavoratori (proprietari vs dipendenti). I dipendenti dovrebbero beneficiare di tale forte appartenenza, mentre i proprietari al contrario potrebbero essere spinti a comportamenti workaholici.
Metodo. Abbiamo testato la nostra ipotesi su 60 lavoratori che hanno partecipato ad uno studio diario per 10 giorni lavorativi (N = 598).
Risultati. Le analisi multilivello confermano le ipotesi. In particolare, a livello quotidiano, l'identificazione organizzativa aumentava la performance, sia direttamente sia indirettamente attraverso una riduzione del workaholism. Tuttavia, tale riduzione era presente solo nei dipendenti (maestri di sci), mentre nei proprietari (albergatori) l'effetto era inverso (seppur, in questo caso statisticamente non significativo).
Limiti. Lo studio presenta alcuni limiti, fra i quali la bassa numerosità campionaria e l'utilizzo esclusivo di misure self-report.
Ricadute applicative. I risultati confermano il ruolo giocato dall'identificazione organizzativa nella performance e nel benessere. Va tuttavia prestata attenzione al ruolo ricoperto nell'organizzazione. Le aziende, invece che puntare esclusivamente su variabili di livello individuale, potrebbero pertanto puntare sull'incremento di dinamiche di gruppo e senso di appartenenza per incrementare sia il benessere che la performance dei propri dipendenti.

Parole chiave: Organizational identification, workaholism, job performance

3. *Stati di workaholism e fluttuazioni giornaliere nella pressione arteriosa, nell'esaurimento emotivo e nella qualità del sonno: Uno studio preregistrato*

Luca Menghini,[1] Cristian Balducci[1]

[1]Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Università degli Studi di Bologna

Abstract
Introduzione. Il workaholism, definito come una forma disfunzionale di investimento nel lavoro caratterizzata da lavoro eccessivo e compulsivo, è stato tradizionalmente investigato come una variabile di tratto, una caratteristica stabile degli individui. Sebbene numerosi studi abbiano evidenziato relazioni sostanziali tra workaholism e salute, tali studi non hanno preso in considerazione le possibili conseguenze a breve termine del workaholism.
Obiettivi. Il presente contributo descrive il protocollo di uno studio preregistrato che ha l'obiettivo di quantificare le risposte a breve termine a stati acuti di workaholism, al fine di investigare i micro-processi intervenienti (es. carico allostatico, perseverazione cognitiva, esperienze di recupero) nella relazione tra workaholism e salute.
Metodo. Lo studio è costituto da un questionario preliminare e da un protocollo di due settimane, in cui tre diari vengono compilati rispettivamente la mattina, il pomeriggio e la sera, a seguito di una auto-misurazione

della pressione arteriosa. I dati sono analizzati con modelli di regressione lineare multilivello e con un approccio multiverso.
Risultati. I risultati preliminari suggeriscono un'adeguata attendibilità delle misure incluse nello studio, e la presenza di sostanziali variazioni intra-individuali nei livelli di workaholism, a supporto di una concettualizzazione del workaholism come un costrutto multilivello. Il pattern di correlazioni tra gli indicatori workaholism, pressione arteriosa, esaurimento emotivo e qualità del sonno è in linea con le ipotesi, così come le relazioni tra questi e gli indicatori di possibili variabili intervenienti (esperienze di recupero).
Limiti. Un numero rilevante di partecipanti ha potuto svolgere soltanto una delle due settimane previste dal protocollo, comportando una possibile sottostima della variabilità intra-individuale nei costrutti misurati.
Ricadute applicative. L'analisi delle conseguenze a breve termine del workaholism può permettere di progettare interventi individuali e collettivi più efficaci, nonché di caratterizzare gli stati di workaholism come dei veri e propri stressor psicosociali da valutare e da prevenire.

Parole chiave: Stati di workaholism, diari giornalieri, pressione arteriosa

4. Workaholism e comportamenti aggressivi al lavoro: Un'analisi prospettica.

Cristian Balducci[1], Luca Menghini[1], Camilla Ricoveri[1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Università di Bologna.

Abstract
Introduzione. Il workaholism è una forma disfunzionale di eccessiva dedizione al lavoro a causa di una vera a propria ossessione nei suoi confronti. I soggetti che riportano elevati livelli di workaholism lavorano per un numero molto elevato di ore ed hanno una significativa difficoltà a staccare. La ricerca ha mostrato che il workaholism determina nella persona un funzionamento psicologico e psicosociale subottimale, se non patologico: elevati livelli di burnout e malessere, più elevata pressione sanguigna ed un accresciuto rischio cardiovascolare. Le conseguenze comportamentali del workaholism hanno tuttavia ricevuto minore attenzione.
Obiettivi. Considerato che i lavoratori workaholic riportano diverse caratteristiche di quello che è stato definito come il 'temperamento caldo' (ad es. sono ansiosi, tesi, achievement-oriented), le quali possono alimentare esperienze frustranti e di conseguenza comportamenti disfunzionali ai fini della scarica della tensione, si ipotizza che il workaholism costituisca un antecedente del comportamento aggressivo messo in atto verso colleghi, superiori e sottoposti.
Metodo. E' stato condotto uno studio prospettico (two-wave full panel design) con time-lag di un anno su un campione di 235 lavoratori del settore sanitario includente medici, infermieri, amministrativi, ed altri ruoli. I dati sono stati raccolti attraverso due survey e analizzati con una path analysis.
Risultati. Il workaholism al T1 impatta positivamente sul comportamento aggressivo riportato al T2, controllando per il comportamento aggressivo al T1 e il genere dei partecipanti. I risultati sostengono l'ipotesi formulata.
Limiti. I limiti principali sono costituiti dalle misure totalmente autoriportate e da un campione di dimensioni contenute, con evidenti ripercussioni sulla generalizzabilità dei risultati.
Ricadute applicative. Le organizzazioni dovrebbero creare condizioni che disincentivano il workaholism, ad esempio promuovendo una cultura che consideri positivamente recovery e disconnessione dal lavoro, poiché il workaholism può risultare dannoso non solo per i singoli lavoratori, ma anche per i loro colleghi e per il clima organizzativo in generale.

Parole chiave: Workaholism, comportamento aggressivo

Sviluppare Healthy Organization: Imprenditorialità, Variabili individuali, Sociali ed emotive per il benessere dei lavoratori e il successo delle imprese dopo il Covid-19. – Proponenti: Diego Bellini

24 settembre, 11:00 – 12:30 - aula 2.4

Diego Bellini[1]

[1] Dipartimento di Economia Aziendale, Università di Verona

Discussant: *Annamaria Di Fabio*[1]
[1] Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia dell'Università degli Studi di Firenze.

Abstract
La pandemia di Covid-19 ha generato una maggiore instabilità per le imprese che per la necessità di "restare nel mercato" hanno ridotto l'attenzione al benessere individuale e organizzativo. Appare quindi importante trovare soluzioni in grado di ricucire la distanza creatasi tra le esigenze degli individui e le esigenze dell'impresa a partire dalle paure che generano minore benessere e che in alcune condizioni possono condurre a comportamenti contro-produttivi dei lavoratori e danneggiare l'impresa. L'intento del simposio è presentare il ruolo esercitato dalle variabili individuali, sociali, organizzative ed emotive nel promuovere e favorire il benessere organizzativo, in grado di generare ambienti di lavoro sani o "healthy organization" e il successo delle organizzazioni, ed integrarlo nel business di impresa. Il simposio comprende 5 contributi: il primo di Bellini, Ardolino, Baratta, Cubico pone l'accento sull'insicurezza lavorativa e sulle paure che producono effetti negativi sui lavoratori e sulle organizzazioni. L'obiettivo dello studio è individuare le paure prevalenti generate dall'insicurezza lavorativa e gli effetti sul benessere e la salute dei lavoratori; il secondo di Ardolino, Baratta, Bellini, Simeoni, Cubico esamina il ruolo del benessere e dell'incertezza lavorativa nel favorire la creazione di nuove imprese in un campione di studenti universitari; il terzo di Cubico, Favretto, Ardolino, Faccincani, Fucà esamina la relazione tra competenze imprenditoriali, resilienza e l'orientamento a diventare un imprenditore in un campione di studenti universitari. Il quarto di Bonaiuto, Cortini, Vitiello, Bonaiuto, esamina il ruolo del supporto sociale del capo e dei collaboratori, dall'identificazione organizzativa, della fiducia organizzativa e della motivazione al lavoro nel favorire la soddisfazione lavorativa, l'affettività lavorativa positiva e ridurre i rischi psicosociali in campione di dipendenti di una azienda. Il quinto di Barattucci, Ahmad, Ramaci esamina la relazione tra il supporto organizzativo, la percezione organizzativa ambientale e il commitment sulla qualità del servizio di cura erogato e sulla soddisfazione lavorativa in contesti culturali e campioni diversi.

Parole chiave: Paure, "Healthy Organization", Imprenditorialità, Competenze, Commitment, Incertezza, Identificazione Organizzativa

1. *Il ruolo delle paure dei lavoratori nella promozione del benessere organizzativo. Una proposta di intervento per lo sviluppo delle Healthy Organization*

Diego Bellini[1], Piermatteo Ardolino[1], Rossella Baratta[1], Serena Cubico[1]

[1] Dipartimento di Economia Aziendale, Università degli Studi di Verona

Abstract
Introduzione. L'emergenza sanitaria e la crisi economica hanno aumentato l'insicurezza lavorativa e intaccato il benessere psicologico e organizzativo minacciato dalla paure individuali e collettive anche associate alla possibilità di perdere il posto di lavoro.
Obiettivi. Individuare quali sono le paure/preoccupazioni associate all'insicurezza lavorativa e quale è il loro impatto sul benessere lavorativo, sui comportamenti nelle organizzazioni e sui comportamenti di sicurezza.

Metodo. Sono stati condotti 65 focus group in 13 differenti aziende; 4 operano nei settori dell'industria e 9 nell'ambito dell'edilizia. Hanno partecipato alla ricerca 180 operai, 19 dirigenti e 9 tecnici. I partecipanti sono stati suddivisi nei gruppi di lavoro sulla base del ruolo esercitato nell'organizzazione di appartenenza. Inoltre è stato somministrato un questionario ad hoc per rilevare quanto ciascuna paura fosse rilevante/importante rispetto all'insicurezza sul lavoro, la probabilità di commettere un errore sul lavoro; il numero di infortuni e mancanti infortuni occorsi negli ultimi 3 anni e il benessere percepito.
Risultati. Sono state individuate 11 paure. L'analisi delle regressione ha evidenziato una associazione negativa tra le paure (raggruppate in) e il benessere percepito e la relazione negativa tra le paure e i comportamenti a favore della sicurezza, mentre non è stata confermata l'associazione negativa con il numero di errori e l'associazione positiva tra le paure e probabilità di commettere un errore.
Limiti. Lo studio cross-sectional non permette di fare inferenze causali; il campione non è particolarmente ampio; gli strumenti utilizzati prevedono un valutazione soggettiva della prestazione.
Ricadute applicative. Il risultati dello studio forniscono spunti di rilievo e strumenti operativi per le organizzazioni. I manager potrebbero verificare le paure dei propri dipendenti e condividerle nell'organizzazione. Le informazioni percepite dai dipendenti inoltre sono in grado di generare incertezze e spesso paure immotivate che generano effetti negativi aumentando per esempio i comportamenti non sicuri.

Parole chiave: Paure, benessere, salute.

2. *Orientamento imprenditoriale nello scenario post pandemico: Benessere personale e incertezza lavorativa*

Piermatteo Ardolino[1], Rossella Baratta[1] Diego Bellini[1], Francesca Simeoni[1], Serena Cubico[1]
[1] Dipartimento di Economia Aziendale, Università degli Studi di Verona

Abstract
Introduzione. Affinché si verifichi una ripresa economica nello scenario post-pandemico è necessario favorire la creazione di nuove attività imprenditoriali (Kuckertz et al., 2020). La capacità di creare e gestire attività imprenditoriali è però fortemente legata alla dimensione del benessere personale dell'imprenditore (Wiklund et al., 2019; Ryff, 2019). Tuttavia, la crisi economica dovuta all'emergenza sanitaria potrebbe generare incertezza sul futuro lavorativo e, di conseguenza, sull'intenzione di avviare un'impresa (Zahra, 2021).
Obiettivi. Lo scopo della ricerca è quello di comprendere il ruolo giocato dal benessere personale e dall'incertezza lavorativa dovuta all'emergenza sanitaria sull'orientamento imprenditoriale degli studenti.
Metodo. La ricerca è stata condotta attraverso la somministrazione di un questionario online a un campione di studenti universitari (N = 371). Le misure sono state adattate da precedenti studi riguardanti l'orientamento imprenditoriale, il benessere personale, e l'incertezza lavorativa (Lüthje & Franke, 2003; Longo et al., 2018; Mahmud et al., 2020).
Risultati. L'orientamento imprenditoriale degli studenti è piuttosto basso (2.49 su 5), ed è inoltre negativamente correlato con l'incertezza lavorativa causata dall'emergenza sanitaria (p=.002). Questa incertezza deriva prevalentemente dalla "crescente disoccupazione e dal taglio dei posti di lavoro" (3.5) e dalla "recessione economica" (3.44). Il benessere personale (3.41) è però positivamente correlato all'orientamento imprenditoriale (p=.000) e negativamente correlato alla dimensione dell'incertezza lavorativa (p=.000). Un t-test a campioni indipendenti dimostra che il sotto campione che percepisce un maggiore benessere personale (N=183) presenta un orientamento imprenditoriale significativamente superiore (p=.000) rispetto al resto del campione.
Limiti. La ricerca considera solo alcune delle possibili variabili che potrebbero influire sull'orientamento imprenditoriale degli studenti.
Ricadute applicative. Per favorire la ripresa economica e il benessere organizzativo nell'attuale scenario post-pandemico è necessario attuare delle misure di sostegno economico orientate al lungo periodo e garantire la continuità del benessere personale dei futuri imprenditori, in modo facilitare la creazione di nuove attività imprenditoriali.

Parole chiave: "Orientamento Imprenditoriale"; Benessere; "Incertezza Lavorativa".

3. *Competenza imprenditoriale e resilienza negli studenti universitari: strumenti per migliorare una sana occupabilità*

Serena Cubico[1], Giuseppe Favretto[1], Piermatteo Ardolino[1], Lorenzo Faccincani[1], Romina Fuca[1]

[1] Dipartimento di Economia Aziendale, Università di Verona

Abstract
Introduzione. ".. le competenze imprenditoriali, sociali e civiche diventano più importanti per assicurare resilienza e capacità di adattarsi ai cambiamenti" (Unione Europea, Raccomandazione del Consiglio, 2018), in questo scenario del mercato del lavoro l'attenzione sulle competenze imprenditoriali e sulla resilienza diventa fondamentale per analizzare le variabili su cui creare un ambiente formativo con adeguati contenuti imprenditoriali.
Obiettivi. Obiettivo generale della ricerca è analizzare le relazioni tra la percezione di competenze imprenditoriali e la resilienza negli studenti universitari.
Metodo. Ricerca quantitativa realizzata su oltre 700 studenti universitari (area economica, sociale e comunicazione); lo strumento è il Questionario Orientamento Imprenditoriale (QuORI16) che contiene la Scala di auto-valutazione delle Competenze Imprenditoriali (Self-ImprComptScale, alpha= .914; validata in altri studi, Cubico et al., 2013 e una scala di resilienza (ResilScale16, alpha=.887; creata dalle già esistenti RS-Scale, Vaishnavi et al., 2007 e CD-RISC2, Callegari et al., 2016).
Risultati. I risultati indicano che le competenze imprenditoriali auto percepite sono fortemente e significativamente correlate con la resilienza (r= 662; p= .000). Differenze nella percezione di competenze sono riconducibili alla presenza di imprenditori nella cerchia sociale, all'aver avuto occasioni formative e informative dedicate alla creazione di impresa (non è però essere studenti di area economica a fare la differenza).
Limiti. I limiti del presente lavoro sono legati alla difficoltà di poter monitorare con una ricerca longitudinale gli studenti nelle fasi successive della carriera professionale.
Ricadute applicative. L'implicazione più importante da evidenziare è la necessità di approfondire l'investimento che il sistema educativo universitario fa nello sviluppo delle competenze Imprenditoriali considerate (nel citato documento UE) una delle "otto competenze chiave necessarie per la realizzazione personale, uno stile di vita sano e sostenibile, occupabilità, cittadinanza attiva e inclusione sociale".

Parole chiave: "Competenze Imprenditoriali", Resilienza.

4. *Cambiamento d'identità organizzativa e benessere: il ruolo di variabili psicologico-sociali*

Flavia Bonaiuto [1], Stefania Fantinelli[2], Alessandro Milani[3], Michela Cortini[2], Marco Vitiello[1,4], Marino Bonaiuto[3],

[1] Facoltà di Economia, Universitas Mercatorum
[2] Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università G. d'Annunzio di Chieti - Pescara
[3] Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma
[4] Coordinatore del GdL Psicologia del Lavoro dell'Ordine degli Psicologi del Lazio

Abstract
Introduzione. Nei mercati maturi, le organizzazioni affrontano cambiamenti organizzativi di posizionamento commerciale, marchio e identità. Tali processi, consentono di gestire la competitività delle organizzazioni sul mercato, ma possono avere impatti su benessere e salute dei dipendenti.

Obiettivi. Verificare il ruolo che variabili psicologico-sociali dell'organizzazione possono giocare in tale scenario: in particolare, giungere a una comprensione più approfondita di tali effetti ascrivibili a Supporto sociale e Identificazione organizzativa.
Metodo. Sulla base di un questionario somministrato a un campione di 118 dipendenti di un'azienda italiana nel settore dei servizi di formazione del personale, analisi statistiche multivariate verificano un modello nel quale le variabili organizzative del Supporto sociale del capo e dei collaboratori (variabili indipendenti) – moderate dall'Identificazione organizzativa (variabile moderatrice) – influenzano la Fiducia organizzativa e la Motivazione al lavoro del dipendente (variabili mediatrici), le quali si associano a maggiore Soddisfazione lavorativa e Affettività lavorativa positiva, e a minori Rischi psicosociali (variabili dipendenti).
Risultati. Dai risultati delle analisi è emerso come un maggiore Supporto sociale sia da parte del capo che dei dipendenti porti, grazie alla mediazione di Fiducia organizzativa e Motivazione lavorativa, a maggiore Soddisfazione lavorativa e Affettività lavorativa positiva e riduca i Rischi psicosociali. Inoltre è emerso come, nei soggetti poco identificati con l'organizzazione, un maggiore Supporto sociale del capo sia predittivo di una maggiore Motivazione lavorativa; è interessante notare come invece questo incremento nella motivazione si verifichi in misura non significativa nei dipendenti maggiormente identificati.
Limiti. Il maggior limite della ricerca è la ridotta ampiezza del campione, che non ha consentito ulteriori modelli di analisi.
Ricadute applicative. I risultati possono guidare interventi mirati sui leader per motivare dipendenti poco identificati o neo-assunti, ad esempio attraverso pratiche di coaching, chiarendo come il supporto sociale possa avere diverse priorità in ragione di diversi gruppi di collaboratori distinti per variabili organizzative di natura psicologico-sociale.

Parole chiave: "Supporto sociale", "Identificazione organizzativa", Benessere

5. *Impatto del supporto organizzativo e delle percezioni ambientali sulla soddisfazione e sulla qualità percepita dei servizi di cura, mediato dal Commitment dei lavoratori: una ricerca cross-culturale*

Massimiliano Barattucci[1], Muhammad Shakil Ahmad[2], Tiziana Ramaci[3]

[1] Facoltà di Psicologia, Università e-Campus
[2] Department of Management Sciences, COMSATS University Islamabad
[3] Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università Enna Kore

Abstract
Introduzione. La qualità dei servizi sanitari risulta strettamente dipendente dalla qualità percepita delle cure e dalla soddisfazione lavorativa degli operatori sanitari.
Obiettivi. Facendo riferimento alla teoria dell'empowerment organizzativo, lo scopo di questo studio è esaminare la relazione tra il supporto organizzativo e la percezione organizzativa ambientale sulla qualità del servizio di cura erogato e sulla soddisfazione lavorativa, mediata dal commitment, al fine di valutare eventuali differenze di contesto culturale tra campioni.
Metodo. Lo studio ha utilizzato un disegno di ricerca correlazionale. I dati sono stati raccolti in Italia (312 infermieri in servizio presso strutture sanitarie pubbliche), ed in Pakistan (352 infermieri volontari, in servizio presso 7 ospedali sia pubblici che privati). Le relazioni tra variabili ipotizzate e la mediazione sono state testate attraverso le SEM con PLS.
Risultati. I risultati hanno mostrato che: 1) Il commitment media il rapporto tra supporto organizzativo e soddisfazione lavorativa con la qualità percepita dell'assistenza erogata; 2) l'ambiente organizzativo percepito ha un impatto sulla soddisfazione lavorativa e sulla qualità percepita delle cure.
Limiti. Occorre considerare con cautela i presenti risultati, perché il disegno correlazionale limita le inferenze di causalità, e i campioni, inoltre, non sono né numericamente considerevoli, né del tutto omogenei come contesti di lavoro.
Ricadute applicative. Il benessere dei lavoratori passa, di conseguenza, anche attraverso la percezione nei confronti dell'erogazione di servizi di qualità e della possibilità di lavorare in un contesto organizzativamente

stimolante e in un clima di supporto. I processi motivazionali in grado di impattare il benessere dipendono dunque da percezioni organizzative e ambientali che possono essere sviluppate e monitorate costantemente dalle aziende; dal punto di vista applicativo, i processi di HRM possono puntare a sviluppare diverse pratiche per sostenere l'empowerment organizzativo e impegnarsi infine al miglioramento continuo degli standard.

Parole chiave: Commitment, "Soddisfazione Lavorativa", "Percezioni Ambientali".

Ricercatori ad inizio carriera: Contributi dal network E-CARE – Proponenti: Davide Giusino, Marco De Angelis

24 settembre, 13:30 – 15:00 - aula 2.4

Davide Giusino, Marco De Angelis

Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

Discussant: Monica Molino
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.

Abstract
Il gruppo tematico E-CARE (Early CAreer REsearchers' network) della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni dell'Associazione Italiana di Psicologia (AIP) si prefigge tre obiettivi: rappresentare i ricercatori ad inizio carriera presso AIP; sensibilizzare AIP rispetto ai bisogni dei soci ricercatori ad inizio carriera; raccogliere e formulare le istanze dei ricercatori ad inizio carriera presso il Comitato Esecutivo di Sezione. Attualmente, il network conta circa trentacinque membri, con una maggioranza costituita da dottorandi, donne e ricercatori affiliati ad atenei del Nord Italia. Alla luce della missione e delle caratteristiche di E-CARE, il presente simposio si propone di fornire, attraverso l'inclusione di cinque contributi di ricerca scientifica, una panoramica su esigenze, questioni, strategie di azione e di intervento e, in generale, su qualsiasi tematica che possa, da un lato, riguardare la specifica categoria occupazionale dei ricercatori ad inizio carriera, dall'altro, essere discussa a partire dalle prospettive – concettuali e/o empiriche, teoriche e/o applicative – della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Tali tematiche includono – ma non sono limitate a: sfide e opportunità poste ai ricercatori a inizio carriera da parte della necessità di assicurare la riproducibilità e la trasparenza degli studi di psicologia del lavoro e delle organizzazioni; fattori psicosociali con cui i ricercatori a inizio carriera si ritrovano a confrontarsi sia alla luce della recente pandemia da Covid-19 sia per via delle caratteristiche sistemiche e strutturali dei loro percorsi di carriera e delle istituzioni accademiche; questioni metodologiche che i ricercatori a inizio carriera devono affrontare. In quanto tale, il presente simposio intende non solo costituire un ennesimo momento di scambio e confronto tra i membri di E-CARE, ma soprattutto uno spazio di comunicazione diretta tra il gruppo tematico stesso e la Sezione di Psicologia per le Organizzazioni di AIP in cui esso si trova inscritto.

Parole chiave: Ricercatori a inizio carriera, E-CARE

Contributi

1. ***Riproducibilità e open science in psicologia del lavoro: Sfide e opportunità per i ricercatori a inizio carriera***

Luca Menghini[1], Cristian Balducci[1]

[1]Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Università degli Studi di Bologna

Abstract

Introduzione. In tutte le aree della psicologia, si sta registrando una crescente attenzione da parte delle università, delle riviste scientifiche e degli enti finanziatori verso pratiche di ricerca più trasparenti e riproducibili, che favoriscano la replicabilità e la credibilità dei risultati pubblicati. Anche nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO), un numero crescente di riviste riconosce (e richiede) alcune prassi come la registrazione delle ipotesi e dei modelli statistici prima di raccogliere i dati, la condivisione dei dati e della pipeline di analisi, e la giustificazione della numerosità campionaria.
Obiettivi. Il presente contributo ha l'obiettivo di descrivere la diffusione di tali pratiche di ricerca nella PLO, e di discuterne le sfide (es., preregistrazione), le opportunità (es., open-science badge) e le contraddizioni (es., conflitto tra quantità e qualità della ricerca) per le ricercatrici e i ricercatori a inizio carriera.
Metodo. A partire da uno studio di diario preregistrato su Open Science Framework, il contributo enfatizza le possibilità concrete di applicare pratiche di ricerca trasparenti e riproducibili in PLO, focalizzandosi sui relativi vantaggi e "svantaggi" dal punto di vista delle ricercatrici e dei ricercatori a inizio carriera.
Risultati. Sebbene tali pratiche siano ancora scarsamente diffuse nella PLO, è possibile individuare una tendenza che, plausibilmente, risulterà in un cambiamento sistemico per tutti gli stakeholder del processo di pubblicazione scientifica, dagli autori, ai reviewer, fino alle organizzazioni stesse.
Limiti. Il contributo prende anche in esame i limiti nell'applicabilità di tali prassi in un ambito di ricerca come quello della PLO, spesso caratterizzato da ipotesi esplorative e numerosi vincoli pratici.
Ricadute applicative. Nonostante tali limiti, sta diventando sempre più importante impiegare pratiche di ricerca trasparenti e riproducibili, soprattutto per le ricercatrici e i ricercatori a inizio carriera, al fine di favorire il consolidamento di una PLO più credibile, affidabile e robusta.

Parole chiave: Replicabilità, Open Science, Pre-registrazione

2. *Il benessere dei ricercatori e delle ricercatrici a inizio carriera ai tempi del Covid-19*

Monica Molino, Chiara Ghislieri

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Abstract
Introduzione. Il lavoro accademico è storicamente caratterizzato da alto coinvolgimento, motivazione intrinseca e soddisfazione, ma al contempo presenta elevati livelli di malessere e disagio psicologico, a causa delle richieste e delle condizioni lavorative che possono variare molto da un Paese all'altro. In Italia, in particolare, esistono differenze rilevanti tra le tipologie di posizioni, con un'ampia fascia di popolazione rappresentata da ricercatori e ricercatrici a inizio carriera. Tuttavia, i policy-makers sembrano ancora poco consapevoli delle condizioni di lavoro e della qualità di vita di chi si colloca in questa fascia, e maggiori studi sarebbero necessari per evidenziare rischi e opportunità.
Obiettivi. Obiettivo di questo studio è presentare una fotografia generale del benessere che ricercatori e ricercatrici a inizio carriera (in particolare borsisti, assegnisti di ricerca e ricercatori a tempo determinato, RTD) hanno sperimentato durante la pandemia da Covid-19.
Metodo. La ricerca ha coinvolto 2713 accademici (16.5% RTD, 12.8% assegnisti/borsisti; 49.6% donne) di 20 diversi atenei italiani.
Risultati. Tra i risultati principali del confronto tra RTD, assegnisti/borsisti, ricercatori a tempo indeterminato e professori di prima e seconda fascia, è emerso che RTD e assegnisti/borsisti presentano livelli significativamente più alti di esaurimento e insonnia e livelli più bassi di passione armoniosa per il lavoro. Inoltre, per gli RTD sono più alti il workaholism, il conflitto lavoro-famiglia, la passione ossessiva per il lavoro, mentre sono più basse alcune esperienze di recovery.
Limiti. Studio cross-sectional, uso di dati self-report e non rappresentatività del campione sono i principali limiti dello studio. Inoltre, non sono stati coinvolti i dottorandi.
Ricadute applicative. I risultati evidenziano l'importanza di riconoscere le differenze esistenti tra le diverse figure accademiche e intervenire sia a livello di politiche, ripensando le dinamiche legate ai progressi di

carriera, sia a livello organizzativo, implementando interventi diversificati per il benessere del personale accademico.

Parole chiave: Ricercatori a inizio carriera, Benessere, Covid-19

3. *Benessere e malessere dei dottorandi al tempo della pandemia da Covid-19: Uno studio descrittivo*

Amalia De Leo[1], Chiara Cordino[1]

[1]Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli.

Abstract
Introduzione. A causa dell'impatto della pandemia da Coronavirus sulla vita delle persone, sulle istituzioni e sui contesti lavorativi, la quotidianità e gli stili di vita e di lavoro sono stati stravolti. Questo cambiamento ha influito considerevolmente sui dottorandi che, a causa delle restrizioni per il contenimento del virus, sono stati costretti a rallentare, se non addirittura ad arrestare, la loro attività di ricerca. I dottorandi si sono trovati ad affrontare difficoltà di tipo pratico (chiusura dei laboratori, impossibilità di accesso alle risorse bibliografiche, blocco dei convegni) e incertezze trasversali causate sia dall'emergenza sanitaria sia da uno status talvolta non chiaramente definito. Il dottorando, infatti, vive una condizione ibrida: studente come ricercatore in fieri, ma anche lavoratore nell'ambito accademico. Tale posizione lo espone ai rischi legati al malessere nelle organizzazioni.
Obiettivi. La presente ricerca indaga l'impatto che della pandemia da Covid-19 sul malessere/benessere dei dottorandi.
Metodo. Lo studio prevede la somministrazione di un adattamento del questionario ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) sul benessere organizzativo a un campione di dottorandi italiani dal 33° al 36° ciclo, esplorando variabili socio-anagrafiche, di contesto e variabili sul loro vissuto rispetto alla situazione pandemica.
Risultati. I risultati fotografano il vissuto dei dottorandi in termini di benessere/malessere organizzativo fornendo spunti applicativi sulle aree di fatiche e risorse percepita da questa figura professionale ibrida.
Limiti. L'adattamento dello strumento di indagine alla popolazione dei dottorandi implica la necessità di un'ulteriore validazione statistica.
Ricadute applicative. Lo studio consente di identificare i principali esiti di salute psicologica dei dottorandi in termini di fattori protettivi e di rischio; questo consente, dal punto di vista applicativo, di predisporre interventi preventivi volti a proteggere la salute psicologica dei dottorandi e mitigare gli effetti attesi dell'impatto della pandemia.

Parole chiave: Dottorandi, Benessere, Covid-19

4. *Benessere psicosociale dei dottorandi: Risultati preliminari di un'indagine su un ateneo italiano*

Gerardo Petruzziello[1], Annalisa Soncini[1]

[1] Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

Abstract
Introduzione. Nonostante il dottorato di ricerca sia usualmente considerato un percorso stressante, lo studio del benessere psicologico e lavorativo dei dottorandi è stato trascurato dalla letteratura scientifica negli ultimi anni. Solo recentemente un crescente numero di studi si sta focalizzando sulle condizioni psicosociali in cui il lavoro dei dottorandi si svolge.
Obiettivi. Questo contributo presenta alcuni risultati preliminari di una più ampia indagine longitudinale sulla condizione lavorativa dei dottorandi in Italia. È stato condotto uno studio pilota quali-quantitativo, con

l'obiettivo di identificare i fattori psicosociali che influenzano il benessere dei dottorandi e di avere una rappresentazione della rete di relazioni esistenti tra queste variabili.
Metodo. I partecipanti (N = 243), iscritti a diversi corsi dal 32° al 35° ciclo in un'università italiana, hanno compilato un questionario online con domande a risposta multipla su fattori psicosociali (es., supporto dei tutor, carico di lavoro) e indicatori della condizione psicologica (es., benessere psicologico, soddisfazione, burnout, intenzione di lasciare il dottorato). Il questionario conteneva anche domande a risposta aperta. I dati quantitativi sono stati analizzati attraverso una network analysis, mentre i dati qualitativi mediante un'analisi tematica.
Risultati. La network analysis ha evidenziato un'associazione positiva tra gli indicatori di benessere, burnout e carico di lavoro, nonché un'associazione negativa tra benessere e soddisfazione e l'intenzione di lasciare il dottorato. Un rapporto difficile col tutor e le problematiche organizzative sono emersi come i principali temi dell'analisi qualitativa.
Limiti. Il disegno di ricerca non permette inferenze su rapporti causa-effetto tra le variabili. Inoltre, altri aspetti rilevanti dell'esperienza del dottorando (es., sindrome dell'impostore) saranno inclusi in una seconda rilevazione.
Ricadute applicative. I risultati possono indicare possibili interventi di supporto strutturato ai dottorandi, orientati alla gestione dei vissuti emotivi del dottorando, all'organizzazione del lavoro quotidiano e allo sviluppo professionale.

Parole chiave: Benessere dei dottorandi, Fattori psicosociali, Network analysis

5. *Una riflessione per i ricercatori a inizio carriera sull'apprendere e percorrere la Delphi Interview Online*

Stefania Fantinelli[1], Michela Cortini[1], Teresa Di Fiore[1], Elisabetta Mazzei[1], Teresa Galanti[1]

[1] Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università G. d'Annunzio di Chieti - Pescara

Abstract
Introduzione. La questione metodologica, intesa come la scelta di strumenti e tecnologie con cui raccogliere e analizzare i dati, è una delle sfide che i ricercatori a inizio carriera devono affrontare. Questo vale soprattutto nelle scienze applicate, guidate sia da un intento conoscitivo sia dal bisogno di rispondere a problemi concreti. Nel corso dell'ultimo anno il processo di trasformazione del mondo lavorativo è stato imprevisto e repentino. Per far fronte a nuove sfide, le tecnologie digitali hanno svolto e svolgono un ruolo centrale nel promuovere innovazione e flessibilità. In questo scenario, un ruolo sempre più strategico stanno avendo gli strumenti game-based, specie nei contesti organizzativi e nei processi di gestione delle risorse umane. Tali metodologie sembrerebbero poter essere validi alleati nei processi di reclutamento e valorizzazione dei talenti.
Obiettivi. Esplorare il ruolo delle nuove tecnologie e della gamification nella gestione delle risorse umane, valutandone potenzialità e criticità.
Metodo. È stata strutturata un'intervista delphi online coinvolgendo un panel di esperti di diversa professionalità. Sono stati condotti tre turni in modalità asincrona. Le analisi sono state condotte con un approccio misto, qualitativo e quantitativo, mediante il software T-Lab.
Risultati. Gli esperti coinvolti hanno espresso pieno consenso sulla positività della gamification, primariamente in termini di capacità innovativa, talent attraction ed engagement. Emergono anche alcuni effetti negativi, legati alle caratteristiche individuali dei destinatari.
Limiti. La natura esplorativa della ricerca non consente la generalizzazione dei risultati.
Ricadute applicative. È la prima applicazione del metodo delphi nell'ambito della gamification; il confronto e la condivisione reciproca tra professionisti di diversi settori rappresenta il punto di forza dello studio, delineando uno scenario capace di porre le basi per una futura indagine empirica. Lo studio propone una

riflessione critica sulle sfide e opportunità dell'adozione di una metodologia non ortodossa da parte di un ricercatore a inizio carriera.

Parole chiave: Gamification, Delphi interview, Selezione del personale

Il brand come processo di accomplishment dell'identità professionale e organizzativa. – Proponenti: Scaratti Giuseppe , Barbieri Barbara, Dal Corso Laura

24 settembre, 13:30 – 15:00 - aula T.6

Scaratti Giuseppe[1] , Barbieri Barbara[2], Dal Corso Laura[3]

[1] Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università di Bergamo
[2] Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari
[3] Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata - FISPPA, Università di Padova.

Discussant: Giuseppe Santisi[1]
[1] Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Catania.

Abstract

Introduzione. Il tema del rapporto tra immagine (brand) e identità organizzativa ha da sempre caratterizzato il dibattito all'interno dell' identity wave (Gioia, Schultz, and Corley, 2000). La letteratura (Albert & Whetten, 1985; Gioia & Thomas, 1996; Gioa et al. 2000; Corley et al., 2006) ha identificato tre dimensioni costitutive dell'identità organizzativa (centralità delle dimensioni in gioco; continuità e distintività), accanto a quattro prevalenti prospettive (istituzionale, ecologica, dell'attore sociale e socio-costruzionista). In particolare è stato sviluppato l'aspetto temporale dell'identità, fonte di articolati dibattiti rispetto alla sua continuità/stabilità vs evoluzione/dinamicità (Chreim, 2005; Corley, 2004; Fiol, 1991, 2002; Gustafson & Reger, 1995; Hatch & Schultz, 2002; Ravasi & Schultz, 2006; Ybema et al., 2009).

Il simposio è dunque centrato sull'esplorazione della dimensione processuale e dinamica dell'identità organizzativa, in cui viene indagato il rapporto tra immagine, identità organizzativa e processi correlati di formazione/trasformazione. Nello specifico, il primo contributo esplora quanto la formazione intesa come spazio liminale supporti e faciliti processi di ibridazione professionale all'interno di un contesto organizzativo; il secondo contributo indaga le basi psicosociali del rapporto tra immagine/brand di prodotti made in Italy e comportamenti di acquisto a essa associati; il terzo contributo studia la relazione tra dimensioni di identità di genere e processi di imprenditorialità intesi come azioni sociali; il quarto contributo esplora le differenze di genere e la loro relazione con pratiche e culture organizzative all'interno di una rete di associazioni del privato sociale; il quinto contributo illustra la trasformazione del ruolo del medico competente all'interno di nuove pratiche di prevenzione in contesti di high reliability organization

Obiettivi. In riferimento alle due principali configurazioni emerse relative alla formazione e al cambiamento dell'identità organizzativa (life-cycle theory; teleological theory of change; Van de Ven & Poole, 1995), il simposio intende valorizzare la prospettiva dinamica, che valorizza l'intersezione tra identità, conoscenza e pratica come elementi costitutivi del processo. L'obiettivo è di esplorare la dimensione processuale dell'identità organizzativa, come embedded nelle pratiche quotidiane della vita organizzativa (Nag et al., 2007).

Metodo. Il simposio presenta esperienze di ricognizione con diversi approcci e documentazione empirica relativi a esperienze centrate sul tema del rapporto tra immagine, identità organizzativa e sua formazione/trasformazione.

Risultati: Le conoscenze raccolte contribuiscono a consolidare le acquisizioni già maturate in letteratura sulla peculiare caratteristica dell'identità organizzativa nella sua adaptive instability (Corley et al., 2006).

Limiti. La poliedrica configurazione del costrutto rimanda a connessioni e sovrapposizioni con altri concetti analoghi impiegati nell'ambito della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

Aspetti innovativi. La prospettiva adottata intercetta concrete situazioni di ibridazione professionale e organizzativa che stanno caratterizzando gli scenari lavorativi e la loro evoluzione prospettica e consente di individuare importanti dimensioni per sostenere e accompagnare le trasformazioni sollecitate dai rapidi mutamenti in corso.

Parole chiave: Identità professionale e organizzativa; prospettiva socio-costruzionista; organizzazioni ibride

Contributi

1. *La formazione come spazio liminale per l'ibridazione professionale*

Scaratti Giuseppe[1], Ivaldi Silvia[1]

[1] Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università di Bergamo

Abstract
Introduzione. L'evoluzione verso scenari organizzativi pluralistici, connotati dalla richiesta di un lavoro agile e dall'impostazione ad-hocratica dell'architettura organizzativa (Mintzberg, 2009; 2018) sollecita consistenti e rapidi processi di ibridazione professionale (Beech, 2011; Ellis and Ybema. 2010; Ferlie et al., 2005; Ibarra 1999; Chreim et al. 2007; Ibarra e Barbulescu 2010). Il fronteggiamento di tali sfide richiede l'attivazione di spazi liminali (Thomas and Linstead 2002; Beech 2011) in grado di consentire l'attraversamento di confini organizzativi e la mobilità tra diversi gruppi sociali e professionali (Czarniawska and Mazza, 2003).
Obiettivi. All'interno di un percorso di ricerca-azione, sviluppato in un centro socio-sanitario, è stato monitorato il percorse di transizione identitaria di alcune figure chiave: i coordinatori di unità operativa. L'obiettivo è cogliere quanto lo spazio liminale formativo abbia facilitato il muoversi all'interno di diverse identità (operatore socio-sanitario e middle manager), consentendo processi di adattamento nella propria immagine e identità professionale.
Metodo. Al fine di monitorare traiettorie e percorsi è stato adottato un approccio narrativo (Ibarra, 1999; Ibarra and Barbulescu. 2010). Il contesto formativo ha rappresentato inoltre anche lo spazio di discussione e validazione collettiva delle evidenze empiriche raccolte.
Risultati. Il materiale raccolto ed elaborato all'interno dello spazio formativo ha evidenziato diverse modalità di uso e significato attribuito allo spazio liminale formativo, consentendo l'individuazione di trame ricorrenti.
Limiti. Il vincolo del distanziamento fisico imposto dal COVID-19 ha rallentato e reso l'azione formativa monitorata più contratta e frammentata, introducendo elementi di discontinuità nel processo di generazione di conoscenza avviato.
Aspetti innovativi. L'individuazione da un lato di processi di trasformazione consistenti e inattesi, mobilitati dal rapido evolversi degli scenari organizzativi, e dall'altro di modalità di monitoraggio e accompagnamento degli stessi costituiscono leve interessanti per sostenere e supportare dal punto di vista della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni le nuove sfide che la pandemia ha fortemente accelerato.

Parole chiave: Spazio liminale; ibridazione; organizzazioni pluralistiche

2. *Italian food? Sounds good! Effetti del Made in Italy e dell'Italian Sounding sulla valutazione dei prodotti alimentari da parte dei consumatori*

Uberta Ganucci Cancellieri[1], Flavia Bonaiuto[2,3], Stefano De Dominicis[4,5], William D. Crano[6], Jianhong Ma[7], Marino Bonaiuto[5,8]

[1] Dipartimento di Scienze della Società e della Formazione d'Area Mediterranea, Università per Stranieri "Dante Alighieri" di Reggio Calabria, Reggio Calabria, Italy
[2] Facoltà di Economia, Universitas Mercatorum, Rome, Italy

[3] Dipartimento di Medicina Sperimentale, Sapienza Università di Roma, Rome, Italy
[4] Department of Nutrition, Exercise and Sports, University of Copenhagen, Copenhagen, Denmark
[5] CIRPA - Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale, Sapienza Università di Roma, Rome, Italy
[6] School of Social Science, Policy & Evaluation, Claremont Graduate University, Claremont, CA, USA
[7] School of Psychology and Behavioural Sciences, Zhejiang University, China.
[8] Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma, Rome, Italy

Abstract
Introduzione. L'Italian Sounding rappresenta un fenomeno di mercato globale che interessa in particolare il settore agroalimentare. Sebbene il suo impatto economico sia stato ripetutamente sottolineato da diversi punti di vista mancano conoscenze scientifiche sistematiche sulle sue basi psicologico-sociali.
Obiettivi. L'obiettivo è indagare come soggetti non italiani percepiscono, in termini di reputazione e di atteggiamento, e sono disposti a pagare per un prodotto agroalimentare tipico associato all'Italia, presentato in tre o quattro forme distinte per etichetta (Denominazione di Origine Protetta Made in Italy; Made in Italy; Italian Sounding; Straniero Generico), in tre contesti linguistici e culturali differenziati (Italia, Cina e USA).
Metodo. Gruppi di consumatori diversi sono studiati rispetto a categorie di prodotti preselezionati, individuate come principali prodotti alimentari italiani. La principale variabile indipendente (versione del prodotto) è stata manipolata presentando immagini di prodotti reali, il cui grado di "italianità" varia in base alla specifica etichetta di ciascun prodotto. Le ipotesi principali vengono verificate tramite un'indagine con le immagini del prodotto somministrate a campioni in Italia (N = 204), in Cina (N = 191), negli USA (N = 237).
Risultati. Dai tre studi risulta che i prodotti Made in Italy sono avvantaggiati rispetto a: profilo reputazionale, reputazione generale, atteggiamento e disponibilità a pagare. La misura in cui un prodotto alimentare è percepito come italiano aumenta la disponibilità dei consumatori a pagare per quel prodotto, e questo effetto è sistematicamente mediato dalla reputazione del prodotto.
Limiti. Vengono discussi alcuni potenziali limiti metodologici (effetto ordine, traduzione delle scale) evidenziandone le possibili soluzioni.
Ricadute applicative. I risultati informano sulla base psicologico-sociale del fenomeno economico dell'Italian Sounding: ciò può costituire il punto di partenza per pianificare in modo mirato diverse azioni imprenditoriali tese a rafforzare la competitività del comparto agroalimentare italiano sul mercato globale.

Parole chiave: Cibo, Italian Sounding, Made in Italy, Reputazione, Disponibilità a pagare

3. Brandization of stereotypes in entrepreneurship: using gender to make strategic marketing

Barbieri Barbara[1] , Cois Ester[1]

[1] Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari

Abstract
Introduction. Evidence suggests that entrepreneurship is undoubtedly seen as a "man's world" and thus is believed to require characteristics that are stereotypically masculine, rather than feminine (Heilman, et al., 1989; 2001). Bruni (2004) has defined entrepreneurial action an archetype of social action and, as the institutionalization of values and symbols, it can be related to gender for a cross-reading of how gender and entrepreneurship are culturally produced and reproduced in social practices. Doing business is a social practice and so too is 'doing gender', but the latter is less evident than the former because commonsense attributes gender to the corporeality of persons and therefore to their being, rather than their doing. The belief that entrepreneurship is gendered means that distinctions between masculine and feminine, underpin and are inherent to considerations of advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity' (Acker, 1990) connected to entrepreneurship.

Objectives. Starting from this perspective, this study aims to explore how a specific form of capital –gender – is mobilised, becoming a key asset for women entrepreneur in a specific activity sector: the agri-food.
Method. We have analyzed, trought 20 in-depth unstructured interviews with women entrepreneurs, both the conscious and strategic use of the process of 'othering' within the masculine paradigm and the aware construction of a fake authenticity.
Results. The narrative elements suggest that these entrepreneurs, use strategically a stereotyped image of the female role in mediterranean society (hospitality, warmth, good taste, refinement…), creating a sort of "marketing of difference".
Limits: The research is ongoing and still limited to a regional context.
Innovative Aspects. Very few researches at the moment have focused on the strategic use of gender discourse activated to enhance and emphasize their "difference" in order to give visibility to the enterprise.

Parole chiave: Women entrepreneurship; gender capital; marketing of difference

4. *Essere donna all'interno delle organizzazioni no profit: analisi delle percezioni e delle criticità legate alla disparità di genere all'interno di una rete di associazioni lombarde.*

Silvia Ivaldi[1], Maddalena Gambirasio[1], Giuseppe Scaratti[1]

[1] Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università di Bergamo.

Abstract
Introduzione: Le realtà associative rappresentano ambienti in cui le differenze di genere divengono particolare elemento di criticità, connesse alla ridotta presenza di figure femminili e alla difficoltà delle donne nell'accedere a posizioni di vertice. Fattori culturali, sociali ed economici contribuiscono a rendere faticoso l'essere donna all'interno di tali organizzazioni. La sfida che le associazioni si trovano a dover affrontare è quella di rappresentare un efficace laboratorio sociale in cui favorire l'empowerment femminile sia in termini di maggiore partecipazione alla vita associativa da parte delle donne, sia nella consapevolezza delle proprie potenzialità.
Obiettivi: Attraverso lo studio di una rete di associazioni del territorio lombardo (Avis, Aido, Croce Rossa Italiana, Caos Varese, Admo) si è esplorata l'esperienza vissuta nelle associazioni. In particolare si sono analizzate le interpretazioni relative alle differenze di genere; le pratiche in uso e la cultura del lavoro specifiche dei contesti associativi in relazione alle differenze di genere; le criticità di sviluppo personale e professionale delle donne all'interno del contesto lavorativo; le potenzialità di crescita e gestione manageriale nel contesto specifico di lavoro.
Metodo: L'approccio utilizzato è di tipo qualitativo: al fine di indagare la cultura organizzativa, le rappresentazioni e le percezioni dei soggetti, è stato adottato un metodo etnografico e narrativo, oltre all'utilizzo di interviste semi-strutturate e focus group.
Risultati: Sono emersi repertori diffusi relativi alle questioni di genere. La presenza di associazioni diverse ci ha offerto l'opportunità di mettere a confronto le differenti culture organizzative presenti.
Limiti: Sono state considerate solo figure femminili, non affrontando l'esperienza degli uomini all'interno delle proprie associazioni, riducendo in tal modo le possibilità di un confronto.
Aspetti innovativi: Il confronto con diverse realtà associative del territorio lombardo ha permesso uno sguardo olistico sulle difficoltà che le donne si trovano a dover fronteggiare nelle loro associazioni di riferimento.

Parole chiave: Organizzazioni no profit – differenze di genere – posizioni manageriali – empowerment femminile

5. *Il contributo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni al Medico Competente per il monitoraggio delle situazioni di disagio*

Dal Corso Laura[1], Sebastiano Rapisarda[2] , De Carlo Nicola Alberto[1], Falco Alessandra[1]

[1] Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova
[2] Dipartimento di Scienze Umane, Università di Roma - Lumsa.

Abstract
Introduzione. L'emergenza COVID-19 ha avuto un impatto drammatico sul fronte sanitario, nonché su quello economico e lavorativo. Le aziende sono state chiamate ad adottare e aggiornare protocolli di sicurezza per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro, potenziando l'attività di prevenzione. Tra le figure tecniche della prevenzione nella gestione aziendale, i recenti orientamenti applicativi evidenziano un "nuovo" ruolo del Medico Competente (MC), spesso confinato nell'effettuazione di accertamenti sanitari e non sufficientemente partecipe della definizione delle politiche aziendali in materia di prevenzione del disagio. Tale ruolo diviene centrale soprattutto all'interno delle high reliability organizations (HRO), cioè quelle realtà che hanno sviluppato modalità d'azione che permettono di gestire l'inatteso.
Obiettivi. Il presente lavoro descrive i risultati del primo anno di applicazione di un protocollo di prevenzione ad uso del MC all'interno di una multinazionale.
Metodo. È stato sviluppato da un team di psicologi del lavoro e delle organizzazioni un protocollo anamnestico composto da una lista di possibili sintomi psicologici e psicosomatici che concorrono a individuare specifiche condizioni di disagio. Facendo seguito ad un'attività di formazione da parte del team stesso con i MC dell'HRO, essi hanno somministrato il protocollo a oltre 800 dipendenti, a un quarto dei quali durante la fase emergenziale della pandemia.
Risultati. La formazione da parte del team all'utilizzo del protocollo ha permesso, attraverso alcuni indicatori, di realizzare un'attenta attività di monitoraggio e di prevenzione, evidenziando la presenza di disturbi d'ansia e del sonno.
Limiti. Le valutazioni del MC non sono ad oggi ancora state associate a quelle delle altre figure professionali interessate alle attività di monitoraggio.
Aspetti innovativi. Gli aspetti innovativi sono costituiti dall'impegno sistematico nelle attività di monitoraggio da parte del MC, avvalendosi di uno strumento messo a punto da psicologi del lavoro e delle organizzazioni, realizzando una proficua collaborazione interdisciplinare.

Parole chiave: Monitoraggio del disagio lavorativo; Prevenzione; Medico Competente

Agevolare la scelta e la identità professionale degli studenti universitari – Proponenti: Francesco Pace, Chiara Ghislieri

25 settembre, 09:00 – 10:30 - aula 2.4

Francesco Pace[1], Chiara Ghislieri[2]

[1]Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche (SEAS), Università degli studi di Palermo
[2]Dipartimento di Psicologia, Università di Torino.

Discussant: Vincenzo Russo
Dipartimento di Business, Diritto, Economia e Consumi, IULM.

Abstract
La estrema complessità e fluidità delle dinamiche del mercato del lavoro, rese ancora più complesse dagli scenari prospettati dalla lunga situazione pandemica, richiedono un ripensamento radicale del modo attraverso cui le Università affrontano il tema dell'orientamento dei propri allievi, richiamando in maniera sempre più evidente alla necessità di rafforzare il legame non soltanto cognitivo con il percorso che viene scelto. E' quindi opportuno favorire l'esplorazione di modelli che approfondiscano aspetti quali la rappresentazione che gli allievi hanno del passaggio verso la vita universitaria, del supporto alla costruzione di una nascente identità professionale e di esplorazione delle variabili in gioco nella relazione con le scelte effettuate. Il presente simposio è il primo di due tra quelli proposti dai partecipanti al Gruppo di lavoro tematico AIP "Metodologie

e modelli per un Orientamento Strategico" (MeMoS). Nel presente Simposio il primo contributo, curato da Lara Colombo e Chiara Ghislieri, riporta i primi risultati di un percorso sperimentale di consulenza orientativa, mirato ad accompagnare gli allievi verso la definizione di un progetto che sia in grado di integrarsi con un più ampio progetto di vita. Il secondo contributo, curato da Andreina Bruno et al., riporta l'esperienza di una pratica formativa (svolta interamente a distanza) volta, attraverso metodologie di tipo narrativo, ad agevolare e rafforzare la costruzione della identità professionale degli allievi. Il terzo contributo, a cura di Diego Boerchi et al. vuole esplorare il ruolo delle componenti motivazionali, "non intellettive" e la performance accademica sulla soddisfazione per la scelta e per l'utilità del percorso formativo per la carriera futura. Infine, il contributo di Francesco Pace e Giulia Sciotto, propone l'adattamento di uno strumento di valutazione, il Career Resources Questionnaire che propone, oltre alle variabili "classiche" di autovalutazione delle proprie competenze nelle scelte di carriera, la esplorazione di aspetti di contesto, e che può così consentire una forma di ricognizione utile alla pianificazione di azioni orientative e di supporto negli Atenei.

Parole chiave: Orientamento Strategico, Career resources, Consulenza di carriera

Contributi

1. *La transizione all'università nel secondo anno dell'era Covid-19: uno studio quali-quantitativo "attorno" a un percorso di consulenza orientativa a distanza*

Lara Colombo[1], Chiara Ghislieri[1]

[1]Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.

Abstract
Introduzione. In un contesto profondamente mutato dalla pandemia da Covid19, tra notizie preoccupanti in tema di occupazione, dopo un lungo anno di dad, quali sono i temi decisionali, le preoccupazioni per la transizione, qual è l'idea del futuro di chi affaccia alla scelta universitaria? L'ateneo di Torino ha avviato un percorso sperimentale di consulenza orientativa, Daimon, nome che evoca le parole di James Hillman sulla scelta vocazionale. Il percorso, interamente a distanza, è rivolto a 100 studenti dell'ultimo anno della scuola secondaria di secondo grado.
Obiettivi. Il percorso ha l'obiettivo di sostenere, attraverso 4 colloqui individuali e due esperienze in piccolo gruppo, la scelta di studenti indecisi rispetto a percorsi universitari; gli obiettivi rimandano ai temi dell'orientamento in ingresso, legati al riconoscimento di risorse, interessi e motivazioni, con una particolare attenzione all'uso di metodi narrativi e mirati ad accompagnare la persona nell'acquisizione di capacità di auto-orientamento e di definizione autonoma del proprio progetto formativo all'interno di un più ampio progetto di vita.
Metodo. Le/gli studenti compilano un questionario self-report prima del percorso e al termine (stesse dimensioni accompagnate da una valutazione dell'esperienza); le consulenti di orientamento tengono memoria dei percorsi attraverso un diario condiviso.
Risultati. Individuazione degli effetti del percorso su indecisione, autoefficacia e autoconsapevolezza.
Limiti. Numero limitato di partecipanti, risultati non generalizzabili, rischio di drop out.
Ricadute applicative. Le variabili individuate sono utilizzate per comprendere in che modo viene vissuta la transizione e quali aspetti della consulenza orientativa sono importanti per sostenere questo importante passaggio biografico.
Parole chiave: Consulenza orientativa, Indecisione, Scelta vocazionale, Risorse

2. *Pratica riflessiva nella didattica a distanza per sostenere la costruzione professionale degli studenti universitari*

Andreina Bruno[1], Valentina Castiglione[1], Giuseppina Dell'Aversana[2]

[1] Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova
[2] Dipartimento di Psicologia, Università Milano-Bicocca

Abstract

Introduzione. Le condizioni contemporanee hanno spinto a ridefinire la costruzione professionale dei laureati secondo un approccio processuale, che configura la transizione al mondo del lavoro come un processo biografico, dinamico e interattivo (Holmes, 2013), sostenuto da competenze per interagire con l'incertezza e le barriere del mercato del lavoro e in cui centrale è il tema della costruzione dell'identità professionale (Guichard, 2009). Questo sembra particolarmente rilevante per i giovani laureati dei corsi di laura non STEM, come Psicologia, in cui maggiore è l'incertezza lavorativa e più debole la rappresentazione sociale della professione, a maggior ragione oggi, dove la situazione pandemica ha amplificato le fatiche della transizione università-mondo del lavoro. Le proposte del Reflective Practicum (Schön, 1987) e del work-integrated learning (Orrell, 2011) si prestano a rispondere alle esigenze formative e di orientamento a sostegno dell'identità professionale. Tra i modelli formativi esperienziali che integrano teoria e pratica, in particolare il riferimento al livello della teoria della tecnica supporta gli studenti di Psicologia nello sviluppare la propria specificità professionale, ancorata alla centralità del "pensare la domanda" (Carli, 2003). Nelle condizioni di didattica a distanza imposte dalla pandemia Covid-19, la funzione di sostegno all'identità professionale ha richiesto di essere reinterpretata. L'ipotesi è che la pratica di scrittura riflessiva potesse (e possa) favorire, nella distanza, connessione e continuità al processo di costruzione professionale, oltre a svolgere una funzione di monitoraggio dei compiti orientativi propri della didattica.

Obiettivi. Il presente studio si propone di esplorare gli ancoraggi principali del processo di costruzione dell'identità professionale in un percorso formativo a distanza, con particolare riferimento al framework dell'analisi della domanda, e di approfondire la valenza della pratica riflessiva nel monitorare tale processo.

Metodo. Lo studio di caso ha come contesto il corso di Psicologia delle Organizzazioni di un corso di laurea magistrale in Psicologia nel Nord Italia, svoltosi online per la pandemia, frequentato da 61 studenti dell'ultimo anno, in maggioranza donne (82,96%) e basato sull'utilizzo di metodologie work-integrated. Lo strumento utilizzato è la scrittura riflessiva. Sono state assegnate agli studenti complessivamente cinque consegne bisettimanali di scrittura riflessiva, per sollecitare la ricostruzione degli apprendimenti connessi alla costruzione professionale. In totale sono state prodotte 277 scritture riflessive. Il materiale relativo alla prima e all'ultima scrittura (aventi la medesima consegna di prefigurare l'identità professionale futura, in termini di attività, domande dei clienti, ambiti e risultati di intervento), è stato sottoposto ad analisi tematica supportata dal software MAXQDA Analytics Pro 2020 (Kuckartz, 2014). Il materiale (104 scritture) è stato codificato in base ai temi emergenti, per catturare aspetti importanti dei dati in relazione alle domande di ricerca. È stato dapprima analizzato il materiale delle scritture riflessive prodotte a inizio del corso (Fase 0) e successivamente quello delle scritture prodotte al termine del corso (Fase 1).

Risultati. Nella Fase 0 sono stati codificati 261 segmenti di testo significativi, codificati in 49 etichette verbali e aggregate in 6 temi emergenti. Nella Fase 1 sono stati codificati 451 segmenti di testo significativi, codificati in 78 etichette verbali e aggregate in 8 temi emergenti. I risultati mostrano ricorrenze e differenze tra le due fasi, evidenziando a fine corso la complessificazione delle rappresentazioni degli studenti sulla professionalità psicologica (allargamento degli ambiti di intervento, confronto critico con il modello ortopedico, riflessività come competenza chiave della professione psicologica).

Limiti. Lo studio circoscrive l'esplorazione del processo di costruzione professionale al percorso formativo senza la possibilità di confrontare i dati con la successiva fase della transizione.

Ricadute applicative. Lo studio dedica attenzione alla funzione orientativa della didattica e alla responsabilità degli ambienti di apprendimento nello stimolare la riflessione sulla identità professionale e sulla complessità tipica della professione psicologica. I risultati sembrano mostrare inoltre come in tempi di didattica a distanza a causa della pandemia, attraverso la proposta di pratiche riflessive, sia possibile sostenere e monitorare la costruzione professionale degli studenti.

Parole chiave: pratica riflessiva, analisi della domanda, identità professionale, work-integrated learning

3. *Il ruolo della motivazione, delle competenze non intellettive e della performance nella soddisfazione accademica*

Diego Boerchi[1], Paola Magnano[2] ed Ernesto Lodi[3]

[1] Università Cattolica del Sacro Cuore.
[2] Università Kore di Enna.
[3] Università degli Studi di Sassari.

Abstract
Introduzione. È importante occuparsi di soddisfazione accademica perché da essa dipendono nell'immediato il contrasto a fenomeni di abbandono e, a lungo termine, la soddisfazione lavorativa e la riduzione del fenomeno dello skill mismatch. Diversi studi hanno dimostrato come la soddisfazione accademica non dipenda solo dal successo accademico, ma anche dalle competenze cognitive e non intellettive e dalla motivazione.
Obiettivi. Il presente studio intende indagare il ruolo sia del successo accademico, inteso come media dei voti e regolarità nel sostenere esami, sia delle competenze non intellettive e della motivazione nel determinare la soddisfazione accademica, con un focus specifico su due elementi legati all'orientamento: sulla soddisfazione della scelta effettuata e quella sull'utilità del percorso formativo per la carriera futura.
Metodo. L'analisi delle correlazioni e dei coefficienti di un modello di equazione strutturale, nel quale performance, abilità non intellettive e motivazione spiegavano in modo diretto la soddisfazione, hanno suggerito la presenza di effetti di mediazione. Sono stati così testati due modelli separatamente per le due aree di soddisfazione.
Risultati. Il 73% della varianza della soddisfazione della scelta effettuata è spiegata da dedizione allo studio, che media completamente il ruolo della performance, dalla relazione con i famigliari, dalla reazione agli insuccessi e dalla motivazione intrinseca. Il 73% della varianza della soddisfazione dell'utilità del percorso di studi per la carriera futura è spiegata dalla capacità di organizzare il tempo, dalla motivazione estrinseca, e dall'autoefficacia, che mediano completamente il ruolo della performance, e dalla relazione con i docenti.
Limiti. Disegno di ricerca di tipo cross-sectional, variabili in parte self-report, non rappresentatività del campione.
Ricadute applicative. L'utilizzo di strumenti di autovalutazione sulla soddisfazione accademica, sulle competenze non intellettive e sulla motivazione può aiutare i servizi di tutoraggio ad intercettare gli studenti maggiormente in difficoltà proponendo interventi mirati di formazione e tutoraggio o di orientamento, quando emerge insoddisfazione per la scelta effettuata.

Parole chiave: Academic satisfaction; Academic performance; Student's competencies

4. *Uno strumento per la esplorazione dei fabbisogni di orientamento negli studenti universitari: il Career Resources Questionnaire*

Francesco Pace[1], Giulia Sciotto[2]

[1]Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche (SEAS), Università degli studi di Palermo
[2]Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione, Università degli studi di Palermo

Abstract
Introduzione. Negli ultimi anni si fa crescente riferimento alla necessità di un differente ruolo, da parte delle agenzie educative, nel preparare le nuove leve ad un mercato del lavoro sempre più dinamico e all'interno del quale sono necessarie, accanto alle competenze conoscitive e pratiche, anche delle meta-competenze in grado agevolare la percezione ed affrontare mutamenti sempre più turbolenti. In questo scenario, le Università si trovano nella necessità di valutare alcuni aspetti psico-sociali considerati cruciali per indirizzare le proprie

politiche di intervento a supporto degli studenti. Recentemente, Hirschi et al. (2018) hanno proposto uno strumento che integra, oltre alle variabili di autovalutazione delle competenze orientative, anche una serie di aspetti più attinenti al capitale sociale ed alle competenze relazionali nel predire il successo professionale.
Obiettivi. Lo scopo del presente studio è quello di indagare le proprietà psicometriche della traduzione italiana del Career Resources Questionnaire (Hirschi et al., 2018), adattando una successiva revisione per adolescenti a cura di Marciniak et al. (2020).
Metodo. Il questionario è stato somministrato a 162 studenti universitari e a 102 studenti di scuola superiore. È stata svolta un'analisi fattoriale confermativa e sono stati calcolati gli indici di affidabilità e validità (Alpha di Cronbach, AVE e CR) sulle 12 sottodimensioni del questionario originale.
Risultati. L'analisi fattoriale confermativa e gli indici considerati (Alpha di Cronbach, AVE e CR) hanno confermato la validità e l'affidabilità del questionario nella sua traduzione italiana a 12 fattori, anche a confronto con modelli con numero di fattori inferiore.
Limiti. Lo strumento è self-report, e quindi richiederebbe un utilizzo affiancato a criteri di valutazione oggettivi del successo accademico e/o professionale.
Ricadute applicative. Il contributo vuole fornire uno strumento multidimensionale in grado di esplorare tutti gli aspetti considerati dalla letteratura alla base del successo di carriera, favorendo gli Atenei nelle proprie politiche di intervento nel preparare i propri allievi alla lettura del mercato del lavoro.

Parole chiave: Career resources, strumenti per l'orientamento, social capital

Decent work – Proponenti: Annamaria Di Fabio

23 settembre, 16:30 – 18:00 - aula 2.4

Annamaria Di Fabio

Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (Sezione di Psicologia),
Università degli Studi di Firenze.

Discussant: Giuseppe Scaratti
Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo

Abstract
Le sfide del contesto lavorativo attuale caratterizzato dalla riduzione del numero e della qualità dei lavori disponibili (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2018) richiedono interesse e attenzione alla promozione del decent work (Di Fabio & Blustein, 2016). The Psychology of Working Theory (PWT; Duffy et al., 2016) ritiene il decent work una delle principali determinanti della realizzazione lavorativa e del benessere degli individui e della società nel suo complesso. La PWT auspica inoltre l'introduzione di una prospettiva inclusiva e multidisciplinare per incrementare l'accesso al lavoro decente per coloro che esercitano una minore volizione a causa di marginalizzazione o di barriere economiche. All'interno della PWT il decent work viene considerato secondo una prospettiva psicologica, considerando come le persone esperiscono la propria vita lavorativa. Una riflessione ulteriore si riferisce a una prospettiva innovativa nella costruzione di decent work e decent lives: il passaggio dal paradigma della motivazione al paradigma del significato, dove la sostenibilità del progetto di vita è ancorato a una costruzione meaningful (Di Fabio & Blustein, 2016). Relativamente alla sua articolazione il presente simposio comprende quattro contributi.
Il primo contributo presenta uno studio che si propone di verificare l'efficacia di un training online sulle risorse positive connesse al decent work effettuato con un gruppo di lavoratori.
Il secondo contributo si focalizza sul job crafting per il decent work in strengths-based prevention perspectives (Di Fabio & Saklofske, 2021) e su risorse di potenziamento.
Il terzo contributo, nella cornice della PWT, esamina la relazione del decent work con l'Occupational Fatigue Exhaustion Recovery Scale, controllando per i tratti di personalità. Si delineano prospettive ricerca e di intervento per il benessere considerando key-aspects di decent work.

Il quarto contributo offre uno studio qualitativo e una ricerca azione con adolescenti per definire i concetti di lavoro e decent work nei percorsi di career education.

Parole chiave: Decent work, Psychology of Working Theory, strengths-based prevention perspectives

Contributi

1. *Lavoro dignitoso e risorse psicologiche positive. Risultati preliminari di un training online con un gruppo di lavoratori*

Paola Magnano[1], Rita Zarbo[1], Andrea Zammitti[2], Daniela Rosas[3], Gloria Ferrero[3]

[1] Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università Kore, Enna.
[2]Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania
[3]IF Life Design, Torino

Abstract
Introduzione. I più recenti contributi sul lavoro dignitoso sottolineano come, accanto alle dimensioni di equità e sicurezza, il valore e la significatività del lavoro sono costrutti correlati al benessere soggettivo degli individui. Le dimensioni di lavoro significativo, a loro volta, sono associate alle risorse psicologiche positive dei lavoratori (capacità di gestire efficacemente le situazioni di rischio ed incertezza, coraggio, ottimismo, speranza). Tali dimensioni, oltre ad influire significativamente sulla percezione di migliore qualità nella vita e nel lavoro, contribuiscono ad incrementare le prestazioni e gli outcome positivi nel lavoro.
Obiettivi. Il presente studio ha l'obiettivo di verificare l'efficacia di un training online sulle risorse positive connesse al lavoro dignitoso condotto con un gruppo di lavoratori italiani.
Metodo. Lo studio ha coinvolto 30 lavoratori italiani che hanno compilato prima e dopo il training le seguenti scale: Subjective Risk Intelligence Scale, Courage Measure, Satisfaction with Life Scale, Vision about Future, Work and Meaning Inventory, Lavoro Dignitoso, Performance, Outcome organizzativi.
Risultati. I risultati attesi riguardano l'incremento delle dimensioni analizzate a seguito del percorso intrapreso; inoltre verranno esplorate le relazioni tra lavoro dignitoso, soddisfazione di vita, significatività del lavoro e il ruolo che il coraggio gioca in queste relazioni.
Limiti. I limiti dello studio sono: ridotto numero di partecipanti, misure self-report degli outcome.
Ricadute Applicative. Aspetti innovativi. Lo studio è il primo step della validazione di un percorso di potenziamento di risorse connesse al lavoro dignitoso, che sfrutta i vantaggi della tecnologia in quanto condotto prevalentemente in modalità online asincrona e che, se efficace, potrà essere esteso ad altri lavoratori.

Parole chiave: Lavoro dignitoso, lavoro significativo, coraggio

2. *Job crafting, tratti di personalità e insight: costruire risorse per il decent work*

Alessio Gori[1], Letizia Palazzeschi[2], Annamaria Di Fabio[2]

[1] Dipartimento di Scienze della Salute, Università degli Studi di Firenze.
[2] Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze.

Abstract
Introduzione. Il costrutto di job crafting sta ottenendo una sempre maggiore attenzione nell'ambito della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni visti gli effetti positivi sui lavoratori e sul contesto organizzativo. Il job crafting può inoltre contribuire nella promozione del decent work (Di Fabio & Svicher, 2021).

Obiettivi. Lo studio, esplorando le relazioni tra tratti di personalità BFQ e Job crafting (sia total score sia dimensioni: Individual Job Crafting e Collaborative Job Crafting) si propone di investigare il ruolo dell'Insight nel mediare queste associazioni.
Metodo. A 139 lavoratori sono stati somministrati: Big Five Questionnaire (BFQ, Caprara et al., 1993), Insight Orientation Scale (IOS; Gori et al., 2015), la versione italiana (Di Fabio, 2020) della Job Crafting Scale (Leana et al., 2009).
Risultati. Emerge un'associazione positiva tra Estroversione, Amicalità, Coscienziosità e Job crafting (total score), Individual Job crafting, Collaborative Job crafting; emergono inoltre mediazioni significative dell'Insight orientation tra Estroversione e Job crafting (in particolare per il totale per Collaborative Job crafting); tra Amicalità e Job crafting (in particolare per il totale e per Collaborative Job crafting); tra Coscienziosità e Job crafting (in particolare per il totale e per Collaborative Job crafting); tra Apertura mentale e Job crafting (in particolare per il totale e per Individual Job crafting). La Stabilità emotiva e il Job crafting (totale) e le sue dimensioni non hanno mostrato relazioni significative.
Limiti. Poiché i partecipanti sono un gruppo di lavoratori non rappresentativi della realtà italiana, i risultati non sono generalizzabili. Studi futuri è opportuno considerino lavoratori di altre aree geografiche in Italia.
Ricadute applicative. I risultati del presente studio suggeriscono l'Insight orientation come promettente risorsa per il job crafting in strengths based prevention perspectives (Di Fabio & Saklofske, 2021), anche in una cornice di primary prevention (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Hage et al., 2007).

Parole chiave: Job crafting, Decent Work, Insight

3. *Occupational fatigue, tratti di personalità e decent work*

Annamaria Di Fabio[1], Andrea Svicher[1]

[1]Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze.

Abstract
Introduzione. Nella cornice della Psychology of Working Theory (PWT; Duffy et al. 2016) e Psychology of Working Framework (PWF, Blustein, 2006) una lettura psicologia del decent work è offerta per la costruzione del benessere individuale e organizzativo.
Obiettivi. Lo studio esamina la relazione del decent work con l'Occupational Fatigue Exhaustion Recovery Scale (OFER; Winwood et al., 2005; 2006; versione italiana Di Fabio, 2018), controllando per i tratti di personalità. Metodo. A 197 lavoratori sono stati somministrati il Big Five Questionnaire (BFQ, Caprara et al., 1993), la versione italiana della Decent Work Scale (Di Fabio & Kenny, 2019), la versione italiana della OFER Scale (Di Fabio, 2018). Risultati. Le regressioni gerarchiche mostrano che il decent work spiega una percentuale di varianza incrementale oltre i tratti di personalità in relazione all'OFER sia considerando il punteggio totale sia le sue tre dimensioni (chronic fatigue, acute fatigue, recovery/persistent fatigue. Oltre i contributi della personalità, il presente studio sottolinea il valore del decent work in relazione all'occupational fatigue, in particolare delle dimensioni Adequate compensation e Free time and rest per una minore fatica occupazionale (sia come totale sia come dimensioni, primariamente per acute fatigue).
Limiti. Studio cross-sectional su lavoratori toscani, non generalizzabilità dei risultati. Prospettive future: studi longitudinali con lavoratori di altre aree geografiche.
Ricadute applicative. Se i risultati del presente studio saranno confermati in futuro, promettenti scenari di ricerca e intervento in strengths-based prevention perspectives (Di Fabio & Saklofske, 2021) si delineano per promuovere il benessere dei lavoratori attraverso key-aspects di decent work.
Parole chiave: Occupational Fatigue, Decent Work, Strengths-based prevention perspectives

4. *I concetti di Lavoro e Lavoro Dignitoso nei percorsi di career education. Uno studio qualitativo e una ricerca-azione con adolescenti*

Andrea Zammitti[1], Giuseppe Santisi[1], Paola Magnano[2], Rita Zarbo[2]

[1] Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania
[2] Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università Kore di Enna

Abstract
Introduzione. La costruzione dell'identità professionale inizia a partire dall'infanzia e il modo in cui gli adolescenti rappresentano il concetto di lavoro può influenzarne le scelte. La diffusione di una cultura del lavoro dignitoso può favorire il benessere degli individui e dei gruppi e contribuire alla lotta alla disoccupazione e alla povertà.
Obiettivi. L'obiettivo di questa ricerca è duplice: da un lato abbiamo esplorato le idee che gli adolescenti hanno sul lavoro e sul lavoro dignitoso; dall'altro abbiamo inserito questi concetti in un percorso di career education.
Metodo. Lo studio è diviso in due parti: (1) analisi delle percezioni di lavoro e lavoro dignitoso, sulla base della Grounded Theory, condotta su 308 adolescenti (età media 12.62); (2) percorso di career education, con 80 di loro (40 gruppo sperimentale e 40 gruppo di controllo), finalizzato a potenziare alcune risorse personali e a migliorare la rappresentazione che gli adolescenti hanno dei due concetti.
Risultati. I giovani descrivono i costrutti di lavoro e lavoro dignitoso facendo riferimento principalmente all'aspetto economico e al rispetto dei diritti. Il percorso di career education ha contribuito a rendere più complesse queste rappresentazioni e, contemporaneamente, ha potenziato risorse psicologiche utili a fronteggiare il mondo lavorativo odierno.
Limiti. Gli adolescenti coinvolti nella ricerca appartengono a contesti del Sud Italia caratterizzati da una elevata dispersione scolastica.
Ricadute applicative. Parlare di lavoro e lavoro dignitoso sin dall'adolescenza contribuisce a diffondere una cultura che secondo molti autori è alla base della lotta alla disoccupazione e alla povertà, fatta di valori condivisi a livello sociale, politico ed economico, ma che ancora oggi stentano ad essere applicati sempre e comunque. Questo studio dimostra che è possibile inserire questi concetti nelle pratiche di career education e contribuire ad aumentare le probabilità di trovare un lavoro qualitativamente buono a partire dall'adolescenza.

Parole chiave: Lavoro; Lavoro Dignitoso; Progettazione professionale

Migliorare la occupabilità dei laureati e dei laureandi – Proponenti: Francesco Pace, Chiara Ghislieri

25 settembre, 11:00 – 12:30 - aula 2.4

Francesco Pace[1], Chiara Ghislieri[2]

[1]Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche (SEAS), Università degli studi di Palermo
[2]Dipartimento di Psicologia, Università di Torino.

Discussant: Annamaria Di Fabio
Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze.

Abstract
In maniera sempre più pressante le Università sentono una richiesta, da parte del mondo del lavoro così come dai propri allievi e dalle loro famiglie, di sistemi a supporto non soltanto a favore di scelte formative consone alle attese di conoscenza, ma più in generale volte a supportare il successo e la soddisfazione di carriera. Il fatto che il successo di carriera sia considerato ormai da più parti come un obiettivo dai risvolti non soltanto economici ma anche esistenziali, richiede un ripensamento delle strategie che gli Atenei devono mettere in campo per agevolare la employability dei propri studenti, orientandosi verso metodologie che prevedano di

affrontare il tema della identità professionale connessa ai diversi settori di studio. Il presente simposio è il secondo dei due proposti dai partecipanti al Gruppo di lavoro tematico AIP "Metodologie e modelli per un Orientamento Strategico" (MeMoS), e vuole rappresentare una serie di esperienze in tale direzione. Il primo contributo, di Elisa De Carlo et al., riportando una indagine condotta su un campione molto ampio di studenti universitari, esplora i fattori predittivi del successo nella ricerca del lavoro, spaziando da fattori cognitivi, alle risorse personali e ai comportamenti interpersonali. Il secondo contributo, a cura di Emanuela Ingusci et al., pone l'accento su aspetti quali la proattività e l'autonomia, ancorandosi al modello JD-R adattato al contesto universitario ed esplorando il ruolo che tali variabili hanno nella performance accademica. Il terzo contributo, a cura di Chiara Consiglio et al., agganciandosi ad una esperienza denominata Employability Lab, propone la validazione di un questionario volto ad esplorare sia fattori favorenti che frenanti i progetti di carriera degli studenti. Infine, il contributo di Paola Magnano et al. presenta uno studio longitudinale incentrato sul ruolo delle risorse psicologiche utili a fronteggiare gli scenari di incertezza relativi al futuro professionale dei laureandi.

Parole chiave: Orientamento Strategico, Career resources, Consulenza di carriera

Contributi

1. *Locus of control interno e political skills: Risorse chiave per l'occupabilità dei laureati*

Elisa De Carlo[1], Greta Mazzetti[1], Dina Guglielmi[1], Rita Chiesa[2], Marco G. Mariani[2], Beatrice I.J.M. Van der Heijden[3]

[1]Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna
[2]Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna
[3]Radboud University Nijmegen, Institute for Management Research, Department SHRM, the Netherland; Open University of the Netherlands, Heerlen, the Netherland and Kingston University, London, UK

Abstract
Introduzione. Il recente aumento dei tassi di disoccupazione giovanile inasprito dall'impatto della pandemia da Covid-19 sul mercato del lavoro, mette in luce l'esigenza di porre attenzione sui fattori predittivi che possono determinare il successo nella ricerca del lavoro, soprattutto nei giovani in cerca di una occupazione.
Obiettivi. Lo scopo del presente studio è quello di approfondire il ruolo di mediazione della autoefficacia nella ricerca di lavoro e il ruolo moderatore del locus of control interno e delle political skill dei laureati nell'associazione tra occupabilità e aspettativa di successo nella ricerca del lavoro.
Metodo. Lo studio ha coinvolto N= 3,438 laureati (da massimo 1 anno) di una Università del Nord Italia. Per la maggior parte si tratta di donne (62.4%) con un'età media di 24.68 anni (ds = 2.24) e con precedenti esperienze lavorative (80%). Le ipotesi sono state testate usando un modello di mediazione moderata con campionamento bootstrap.
Risultati. I risultati ottenuti hanno rivelato che l'interazione tra l'occupabilità percepita e la tendenza ad adottare un locus of control interno è legata a una maggiore autoefficacia nella ricerca di lavoro. L'interazione tra i livelli di autoefficacia nella ricerca di lavoro e le political skills sono positivamente associate con l'aspettativa di trovare un lavoro.
Limiti. Nel presente studio il successo nella ricerca del lavoro è stato misurato come aspettativa dei partecipanti, anziché usando misure oggettive di successo. Un ulteriore limite risiede nell'utilizzo di dati trasversali e la mancanza di misurazioni di variabili di contesto che possono influenzare tali risultati.
Aspetti innovativi. Questo studio costituisce un valido contributo alla comprensione di 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. Queste evidenze sono utili alla pianificazione di interventi atti a favorire il successo e il benessere individuale e alla promozione dell'occupazione tra individui in uscita dal percorso formativo.

Parole chiave: occupabilità, career planning, autoefficacia, locus of control interno, political skills

2. *Sviluppare il capitale umano e sociale nell'università: il ruolo della ricerca di sfide sul rendimento accademico.*

Emanuela Ingusci[1], Fulvio Signore[1], Paola Pasca[1], Amelia Manuti[2], Monica Molino[3], Paola Spagnoli[4], Claudio Giovanni Cortese[3]

[1] Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo, Università del Salento.
[2] Dipartimento di Educazione, Psicologia, Comunicazione, Università di Bari.
[3] Dipartimento di Psicologia, Università di Torino.
[4] Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Caserta.

Abstract
Introduzione. Le università sono un contesto educativo molto importante per lo sviluppo personale e professionale degli studenti, così come per la loro futura carriera. Durante l'esperienza accademica gli studenti sono chiamati ad esprimere concretamente le loro risorse personali per diventare proattivi, autonomi e per sviluppare il loro senso di iniziativa e capacità di autogestione.
Obiettivi. Il presente lavoro, inserito nella cornice teorica del modello Job Demands-Resources, adattato al contesto universitario, si propone di esplorare in che modo gli studenti gestiscono le richieste derivanti dal percorso universitario, attraverso la ricerca di sfide, e investigare il loro impatto sul capitale umano (meta-competenze) e sociale (networking), al fine di migliorare la propria performance accademica.
Metodo. Le analisi sono state condotte ipotizzando quattro variabili latenti (ricerca di sfide, meta-competenze, networking e performance accademica) ed eseguite tramite il PLS-SEM, un approccio non parametrico di equazioni strutturali, su un campione di 152 studenti di psicologia. Il ricampionamento bootstrap pari a 200 ha consentito di incrementare la validità del modello.
Risultati. I risultati hanno evidenziato una relazione significativa, positiva e diretta, tra la variabile ricerca di sfide con meta-competenze e networking degli studenti. Inoltre, lo studio ha permesso di verificare come la ricerca di sfide influenzi in maniera indiretta la performance accademica tramite lo sviluppo di meta-competenze.
Limiti. Disegno di ricerca di tipo cross-sectional, variabili self-report, omogeneità del campione.
Ricadute applicative. Intervenire sui processi di crescita degli studenti universitari può contribuire a migliorare il rendimento accademico rafforzando le abilità utili per superare le sfide e rendendo, di conseguenza, gli studenti maggiormente impiegabili ed in grado di costruire il proprio percorso professionale. Inoltre, agire su una study demand, come la ricerca di sfide, può rappresentare un modo strategico per potenziare le risorse appartenenti al capitale umano e sociale.

Parole chiave: Academic crafting, Human and social capital, PLS-SEM

3. *ORIENTAMENTIS: uno strumento per il nuovo servizio di orientamento in uscita per laureati Sapienza*

Maria Luisa Farnese[1], Chiara Consiglio[1], Laura Borgogni[1], Ferdinando Paolo Santarpia[1], Pietro Menatta[1] e Andrea Mastrorilli[1]

[1] Dipartimento di Psicologia, Sapienza, Università di Roma

Abstract
Introduzione. Il mercato del lavoro e le modalità di accesso al mondo del lavoro stanno attraversando forti cambiamenti. In questo contesto le Università possono favorire la transizione verso il mondo del lavoro,

facendo leva, oltre che sulla costruzione di saperi e saper fare, sullo sviluppo dell'employability, ossia la capacità di muoversi nel mercato del lavoro in modo proattivo per realizzare il proprio potenziale. Con queste premesse, Sapienza ha attivato un nuovo servizio, denominato Employability Lab, che prevede un percorso on line articolato in colloqui di gruppo e individuali e la somministrazione del questionario Orientamentis.
Obiettivi. Lo studio intende testare le proprietà psicometriche del questionario Orientamentis, costruito per rilevare i fattori individuali e le strategie di azione che possono favorire l'occupabilità dei neolaureati.
Metodo. Lo strumento, costruito sulla base della letteratura e di 65 interviste preliminari, si articola in 5 aree: risorse personali, capacità agentiche, dark side, employability e strategie di azione. È stata contattata via mail la popolazione di studenti Sapienza laureatasi nel 2019. Il campione di validazione è composto da 977 soggetti (66% femmine).
Risultati. I risultati supportano la validità di un modello a 4 fattori per le risorse personali (job search self-efficacy, hope, resilienza e ottimismo), per le capacità agentiche (autoregolazione emotiva, autoregolazione anticipatoria comportamentale, autoriflessione e apprendimento vicario), per l'area dark side (locus esterno, choosiness, hopelessness e self-presentation) e per le strategie azione (personal branding, networking, information seeking e career development learning), mentre per l'area employability i risultati supportano un modello a 3 fattori (perceived employability, career identity e chiarezza di obiettivi).
Limiti. Lo studio è self-report e cross-sezionale. È in corso una seconda rilevazione per esplorare la validità predittiva del questionario rispetto ad esiti occupazionali.
Ricadute applicative. Lo strumento validato consentirà di individuare aree di forza e di miglioramento per orientare il progetto individuale all'interno del percorso Employability Lab.

Parole chiave: Employability, orientamento in uscita, validazione

4. *Risorse psicologiche positive e transizione università-mondo del lavoro. Dati preliminari di uno studio longitudinale*

Paola Magnano[1], Ernesto Lodi[2], Andrea Zammitti[3]

[1] Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università Kore, Enna.
[2]Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università di Sassari
[3]Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania

Abstract
Introduzione. Il contesto socioeconomico, caratterizzato oggi da fenomeni che incrementano rapidamente le situazioni rischiose richiede inevitabilmente flessibilità e una concezione non lineare dello sviluppo di carriera. Questo processo coinvolge, soprattutto nei momenti di transizione, le risorse psicologiche che si attivano per fronteggiare la crescente percezione di negatività riguardo al futuro. La letteratura sulla transizione università-mondo del lavoro ha esplorato, oltre all'influenza delle variabili sociodemografiche, di personalità nello sviluppo di carriera, anche le risorse psicologiche positive che entrano attivamente in gioco nel fronteggiamento delle transizioni di carriera
Obiettivi. Il presente lavoro ha l'obiettivo di verificare il ruolo giocato dalla career readiness, career adaptability, coraggio nella percezione del benessere soggettivo e delle proprie opportunità di lavoro
Metodo. Lo studio ha coinvolto 352 studenti universitari italiani che hanno compilato in T1 le seguenti scale: Career Adaptability Inventory, Career Readiness e Courage Measure, Satisfaction with Life Scale e Flourishing Scale; in T2 hanno risposto ad alcuni item relativi alla condizione lavorativa e/o formativa e alla loro soddisfazione rispetto ad essa.
Risultati. I risultati principali mostrano relazioni significative tra i costrutti analizzati. L'analisi di mediazione ha messo in evidenza il ruolo di mediazione del coraggio nella relazione tra career adaptability e readiness e benessere soggettivo. Saranno inoltre esplorate le relazioni con la condizione formativa o lavorativa dopo un anno dalla prima somministrazione e la loro soddisfazione rispetto a queste.

Limiti. I limiti dello studio sono: campionamento di convenienza, drop-out dei partecipanti tra la prima e la seconda somministrazione, misure self-report.
Aspetti innovativi. Lo studio offre spunti per progettare interventi di career counseling focalizzati sulle risorse psicologiche (coraggio, career adaptability, and career readiness) per facilitare la transizione dall'università al mondo del lavoro

Parole chiave: Career transition, Coraggio, Prontezza professionale, Adattabilità

SESSIONI PARALLELE

Professioni di aiuto e benessere ai tempi della pandemia

Chair: Marina Maffoni
Istituti Clinici Scientifici Maugeri, IRCCS, Unità Semplice di Psicologia, Istituto di Montescano (PV)

23 settembre, 16:30 – 18:00 - aula 2.5

5. *La qualità di vita professionale nel comparto ospedaliero durante la pandemia: impatto ed efficacia della resilienza disposizionale*

Silvia Platania, Stefania Gruttadauria, Martina Morando, Giuseppe Santisi

Dipartimento di Scienze della Formazione, Sezione di Psicologia, Università degli Studi di Catania.

Abstract
Introduzione. Sebbene numerosi studi recenti si siano concentrati sugli alti livelli di stress che gli operatori sanitari hanno dovuto sopportare durante questo periodo di crisi pandemica, poco è stato approfondito su come la pandemia da COVID -19 stia influenzando la qualità di vita professionale, e in particolare la compassion fatigue e il burnout delle help profession.
Differenti studi (Yadollahi et al., 2016; Stamm, 2005; Platania et al., 2019) hanno infatti dimostrato che il personale sanitario, ed in particolare gli infermieri, sono maggiormente esposti al burnout, a disturbi di natura psico-fisica (insonnia, fatica, irritabilità) e a disturbi di carattere cognitivo (difficoltà a concentrarsi) rispetto alle altre professioni. Potenziali fattori protettivi sono invece stati considerati la compassion satisfaction, la resilienza e il capitale psicologico, ad indicare come alti livelli di questi costrutti siano capaci di mantenere forte e stabile il personale sanitario.
Obiettivi. Lo scopo del presente studio è di indagare in un campione di 250 (M=130, F=120) operatori sanitari (112 medici, 138 infermieri) gli effetti del carico di lavoro in situazioni di rischio come la pandemia. In particolar modo: 1) si vuole verificare l'impatto dello stress sulla soddisfazione di vita professionale; 2) se la resilienza disposizionale è in grado di mediare l'effetto di questa relazione; 3) se il rischio percepito è maggiore nei cosiddetti reparti "a rischio".
Metodo. A tal scopo è stata condotta una mediazione tra le variabili sopra citate e un'analisi multi-gruppo tra reparti considerati a rischio (ad esempio malattie infettive, chirurgia, ematologia) e reparti considerati meno a rischio (Psichiatria, Farmacia).
Risultati. I risultati indicano differenze importanti tra i due gruppi di reparti evidenziando ancora una volta quanto sia importante il supporto e lo sviluppo di interventi mirati che abbiano lo scopo di fornire indicazioni utili per possibili future strategie condivise.
Limiti. Il limite principale di questo studio riguarda l'esiguo campione che ci proponiamo in futuro di aumentare.
Aspetti innovativi. Gli aspetti innovativi riguardano l'importanza dell'impatto della resilienza disposizionale come effetto di mediazione tra le variabili.

Parole chiave: Help profession, stress, qualità di vita professionale

6. *Essere psicologi online: uno studio qualitativo*

Alessandro De Carlo[1], Diletta Mora[1], Annamaria Di Sipio[2], Damiano Girardi[2]

1 Dipartimento di Scienze Umane, Università di Roma – Lumsa
2 Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

Abstract
Introduzione. La pandemia ha avuto un forte impatto sulla salute psicofisica delle persone, con ripercussioni importanti sulla dimensione lavorativa, conducendo a elevati livelli di disagio in termini di incertezza, insoddisfazione e paura per il futuro (Khademian et al., 2021; Mautong et al., 2021). Le piattaforme tecnologiche che propongono interventi psicologici online hanno permesso una continuità ai percorsi iniziati prima della pandemia e fornito l'opportunità agli psicologi di raggiungere le persone nelle loro sedi, nonché di avviare specifici e rilevanti interventi nell'attuale periodo di ripresa.
Obiettivi. Lo studio, tuttora in atto, si propone di analizzare, attraverso un'analisi qualitativa, le percezioni di psicologi impegnati in modalità di intervento online. Nello specifico, si vuole approfondire la metodologia utilizzata durante gli interventi, il tipo di relazione che si istaura con il professionista, le differenze tra gli interventi online e quelli in presenza, nonché il grado di soddisfazione dei pazienti.
Metodo. Si è proceduto con la realizzazione di interviste strutturate, a distanza, volte a indagare quattro aree tematiche: a) metodologia; b) relazione; c) tecnologia; d) proposte d'azione e sviluppo. Sono stati coinvolti ad oggi 18 psicologi, che avevano ricevuto specifica formazione all'utilizzo della piattaforma e avevano diretta esperienza di ascolto e sostegno online.
Risultati. Emergono percezioni variegate in relazione al setting (e.g., lo schermo come barriera o elemento di vicinanza) e positive rispetto alla costruzione dell'alleanza terapeutica. Sono stati riportati alcuni suggerimenti per la risoluzione di problemi tecnici e il possibile ampliamento delle funzionalità della piattaforma.
Limiti. Si rileva la non ancora avvenuta considerazione delle percezioni dei pazienti in merito all'intervento online.
Aspetti innovativi. Psicologia e tecnologia si rivelano validi alleati per fronteggiare le avversità, fornendo alle persone e alle organizzazioni preziosi momenti di ascolto, supporto e recovery.

Parole chiave: Psicologia online; Benessere e salute; Auto-percezione di efficacia degli psicologi

7. *Soddisfazione lavorativa negli operatori della migrazione in tempi di pandemia: uno studio comparativo in tre paesi*

Maha Yomn Sbaa, Salvatore Zappalà, Gabriele Puzzo, Luca Pietrantoni

Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum - Università di Bologna.

Abstract
Introduzione. La ricerca si è occupata poco di chi lavora con i migranti e ci sono limitate conoscenze sul benessere di questi lavoratori e sulle risorse cui possono attingere per fronteggiare il lavoro stressante. Alcuni paesi europei, considerati un punto di ingresso in Europa, hanno dovuto gestire grandi flussi migratori e ciò può aver inciso sui livelli di soddisfazione lavorativa di questo tipo di lavoratori.
Obiettivi. Lo studio, realizzato nell'ambito del Progetto Europeo H2020 Perceptions, confronta la soddisfazione lavorativa sperimentata durante la pandemia da chi opera con i migranti, in tre paesi europei (Italia, Bulgaria e Spagna), ed esamina il ruolo di alcuni predittori. Lo studio indaga infatti quanto variabili demografiche (come età e livello di istruzione), la soddisfazione lavorativa prima della pandemia, l'autonomia lavorativa e le percezioni dell'impatto della pandemia sulle organizzazioni siano correlate alla soddisfazione lavorativa in Italia, Bulgaria e Spagna.
Metodo. Hanno risposto ad un questionario online 328 operatori: italiani (N=122), bulgari (N=106) e spagnoli (N=100). La rilevazione si è svolta tra settembre e novembre 2020.
Risultati. L'analisi di regressione multipla, a blocchi, nel campione spagnolo suggerisce che la soddisfazione lavorativa prima del Covid e l'equilibrio vita lavorativa/vita privata prima del Covid, nonché l'autonomia lavorativa, predicono la soddisfazione lavorativa degli operatori durante la pandemia. Nel gruppo di bulgari, solo l'equilibrio vita lavorativa/vita privata prima della pandemia predice la soddisfazione lavorativa. Nel gruppo di italiani, la soddisfazione lavorativa, l'equilibrio vita lavorativa/vita privata prima della pandemia e l'impatto percepito della pandemia predicono l'attuale soddisfazione lavorativa degli operatori. Le variabili demografiche hanno un limitato o nessun effetto.

Limiti. Il disegno di ricerca trasversale non consente la conferma della direzione di causalità tra le variabili.
Aspetti innovativi. Lo studio approfondisce la limitata letteratura sui professionisti che lavorano con i migranti testando diversi predittori della soddisfazione lavorativa in tre diversi paesi europei.

Parole chiave: COVID-19, Soddisfazione Lavorativa, autonomia lavorativa.

8. ***La videochiamata come ponte tra paziente e caregiver in una Covid Unit: la prospettiva dei professionisti sanitari***

Marina Maffoni[1], Valeria Torlaschi[1], Antonia Pierobon[1], Francesco Zanatta[2], Stefania Bagliani[3], Luca Govoni[3], Milena Biglieri[3], Luca Cerri[3], Luca Geraci[3], Giancarlo Piaggi[3]

1 Istituti Clinici Scientifici Maugeri, IRCCS, Unità Semplice di Psicologia, Istituto di Montescano (PV);
2 Dipartimento di Psicologia, Università Milano Bicocca, Milano;
3 Istituti Clinici Scientifici Maugeri, IRCCS, Divisione di Pneumologia Riabilitativa, Istituto di Montescano (PV);

Abstract
Introduzione: A seguito della pandemia da Covid-19, le modalità di assistenza sanitaria sono cambiate notevolmente, anche grazie all'introduzione di nuove tecnologie, come per esempio le videochiamate. Questi cambiamenti possono trasformarsi sia in nuove opportunità sia in ulteriori sfide per i professionisti operanti nel contesto sanitario.
Obiettivi: Questa ricerca indaga l'esperienza e l'impatto sul lavoro della conduzione di videochiamate effettuate da alcuni fisioterapisti operanti in Covid Unit per mettere in contatto pazienti e familiari.
Metodo: Alcune interviste semi-strutturate (videoregistrate e trascritte) della durata di 20-30 minuti sono state proposte a fisioterapisti operanti in una Covid Unit del Nord Italia. L'approccio qualitativo "Interpretive Description" è stato utilizzato per l'analisi dei dati.
Risultati: Sette operatori sanitari sono stati intervistati (4 donne, 3 uomini; età media 45,1±14,4). I cinque temi principali emersi sono: Contatto (importanza del contatto visivo come plus valore rispetto alla telefonata standard), Impatto (ricadute positive sul benessere di pazienti, familiari e fisioterapisti), Sfide (difficoltà dell'operatore nella gestione della comunicazione e delle reazioni emotive), Centratura (necessità degli operatori di percepirsi presenti ed auto-efficaci) e Futuro (usabilità delle videochiamate con pazienti fragili). Inoltre, la videochiamata è stata descritta come mezzo per aumentare l'engagement del paziente al percorso riabilitativo, agevolando così il lavoro del professionista sanitario.
Limiti: Questo studio è una ricerca pilota condotta su un campione con numerosità ridotta tramite approccio esclusivamente qualitativo.
Aspetti innovativi: I risultati emersi suggeriscono che le nuove tecnologie (in particolare le videochiamate) possono essere utilizzate non solo per scopi di telemedicina, ma anche per rispondere a bisogni emotivi e comunicativi del paziente fragile, dei suoi familiari e dell'operatore. Se adeguatamente pianificata, la videochiamata può trasformarsi dunque in una risorsa che agevola il lavoro del professionista sanitario, contribuendo al suo benessere all'interno del luogo di lavoro.

Parole chiave: Operatori sanitari, videochiamata, Covid-19

9. ***Impatto della pandemia da COVID-19, efficacia organizzativa e soddisfazione lavorativa degli operatori con le persone migranti***

Gabriele Puzzo, Luca Pietrantoni, Maha Yomn Sbaa, Salvatore Zappalà

Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum - Università di Bologna.

Abstract

Introduzione. Durante la pandemia da COVID-19, molti ambienti lavorativi hanno adottato politiche di chiusura e di distanziamento per contrastare la diffusione del virus. Le organizzazioni che si occupano di migrazioni e gli operatori di prima linea hanno risentito in modo considerevole della pandemia, affrontando numerosi cambiamenti come la sospensione dei servizi di integrazione, il lavoro in remoto e la gestione dell'emergenza nei centri di accoglienza sovraffollati.
Obiettivi. Nell'ambito del progetto H2020 – PERCEPTIONS, si è condotta una ricerca che esplora la relazione tra l'impatto percepito della pandemia, l'efficacia organizzativa e la soddisfazione degli operatori di prima linea. Lo studio mira inoltre ad indagare se l'impatto percepito della pandemia cambia a seconda dell'età e dell'autonomia lavorativa.
Metodo. I partecipanti sono 788 operatori in organizzazioni che si occupano di migrazione, provenienti da vari paesi europei. I partecipanti hanno compilato un questionario online composto da varie scale sviluppate internamente, come impatto percepito della pandemia (2 item), efficacia organizzativa (17 item), soddisfazione lavorativa (4 item), soddisfazione della vita (1 item).
Risultati. L'analisi della regressione suggerisce che l'impatto della pandemia percepito dagli operatori (variabile indipendente) sia associato a una minor soddisfazione lavorativa ed efficacia organizzativa (variabili dipendenti). Non è stata trovata la stessa correlazione negativa tra l'impatto della pandemia e soddisfazione della vita. L'analisi della varianza mostra inoltre come gli operatori più anziani e con maggiore autonomia lavorativa percepiscano l'impatto della pandemia come più considerevole.
Limiti. I paesi dell'area mediterranea (Algeria, Italia, Spagna) sono sovrarappresentati. I risultati possono essere influenzati da common method bias perché i dati raccolti si basano su autovalutazioni.
Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce a comprendere l'impatto della pandemia nei lavoratori del terzo settore. Nel periodo pandemico gli operatori che si occupano di migrazione hanno sperimentato criticità organizzative. Si evincono rilevanti implicazioni per supportare il funzionamento organizzativo e intervenire per promuovere la ripresa.

Parole chiave: COVID-19, Soddisfazione Lavorativa, Efficacia Organizzativa.

Leadership e gruppi di lavoro

Chair: Maria Piria
Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore.

24 settembre, 8:45 – 10:30 - aula 2.6

1. *Monitoraggio e Cooperazione nei gruppi di lavoro: l'effetto di mediazione moderata della propensione alla fiducia, leadership condivisa e diversità di genere nel team*

Simone Donati

Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università degli Studi di Bologna

Introduzione. La cooperazione è un processo chiave per svolgere in modo efficace il compito di qualsiasi gruppo di lavoro. Ad oggi vi sono risultati misti e talvolta contrastanti rispetto agli effetti del monitoraggio sulla cooperazione in squadre e gruppi di lavoro (Bijlsma-Frankema, De Jong e Van de Bunt, 2008; De Jong & Elfring, 2010). A partire dal modello della fiducia nei team (Costa, Fulmer & Anderson, 2018), questo studio postula che la capacità di cooperazione dipenda dalla relazione congiunta della fiducia e dei comportamenti di monitoraggio dei compagni di squadra. In particolare, in team eterogenei dal punto di vista demografico, alti livelli di monitoraggio nelle fasi di formazione del gruppo ostacolerebbero lo sviluppo della propensione alla fiducia intra-team. La diversità fungerebbe cioè da attivatore di processi di categorizzazione sociale e ingroup-

outgroup bias in grado di ridurre la fiducia e la capacità di leadership del gruppo con conseguente indebolimento della cooperazione nel team.
Obiettivi. Ipotizziamo che l'effetto dei comportamenti di monitoraggio sulla cooperazione sia condizionato contemporaneamente dall'effetto di mediazione della propensione alla fiducia e della leadership condivisa e dalla moderazione della diversità di genere dentro la squadra.
Metodo. Adottando un design time-lagged, abbiamo testato un modello di mediazione moderata su un campione di 28 gruppi di lavoro composti da 122 studenti di Laurea Magistrale (il 61% sono donne) impegnati nella realizzazione di progetti cooperativi.
Risultati. In condizioni di alta diversità di genere, i comportamenti di monitoraggio influenzano negativamente la cooperazione tra membri del gruppo attraverso gli effetti di mediazione della propensione alla fiducia e della team shared leadership.
Limiti. Il campione è composto solo da gruppi di studenti universitari. È necessaria la sperimentazione su un campione rappresentativo di lavoratori.
Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla comprensione delle condizioni di gruppo che possono attivare gli effetti del monitoraggio sulla cooperazione di squadra e usa dati oggettivi e dati relativi ai processi psico-sociali misurati in due diversi momenti della vita del gruppo di lavoro.

2. *Leader identity e crossover di atteggiamenti positivi sul lavoro: uno studio in ambito infermieristico*

Paola Gatti, Andrea Caputo, Simona Capusso, Mario F. Narcisi, Claudio G. Cortese

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.

Abstract
Introduzione. Leadership e benessere lavorativo, anche in ragione della pandemia in corso, hanno visto crescere ulteriormente la loro centralità in contesto sanitario. E se il benessere dei leader può essere influenzato da come vivono il ruolo (i.e., dalla leader identity), quello dei follower può essere influenzato dai vissuti dei loro capi (i.e., tramite crossover).
Obiettivi. Il presente contributo ha il duplice obiettivo di indagare: 1) se la leader identity del leader si comporta come una risorsa personale (secondo la definizione della teoria JD-R; Bakker & Demerouti, 2017); 2) se atteggiamenti positivi legati al lavoro del leader (work engagement) influenzano atteggiamenti positivi dei follower (job satisfaction) tramite le percezioni di leadership trasformazionale (seguendo il modello del Crossover; Westman, 2001).
Metodo. Lo studio, dal disegno cross-sectional e multilevel, ha coinvolto infermieri e coordinatori infermieristici di quattro ospedali italiani. Sono stati somministrati questionari carta-e-matita che, con l'uso di codici alfanumerici, tenevano traccia della appartenenza ai gruppi (garantendo ai partecipanti anonimato e confidenzialità dei dati).
Risultati. 1) La regressione multipla gerarchica effettuata sul campione di 156 coordinatori mostra che la leader identity si comporta come una risorsa personale per i leader, accrescendo il work engagement al netto dell'impatto di altri antecedenti (i.e. occupational self-efficacy, independence at work, role clarity). Questa associazione positiva tra leader identity e work engagement è confermata nello studio multilivello. 2) La mediazione multilivello effettuata su 1505 infermieri suddivisi in 156 gruppi mostra che il work engagement del leader accresce la job satisfaction dei follower tramite le percezioni sulla leadership trasformazionale agita dal coordinatore.
Limiti. Ricerca cross-sectional, questionario self-report.
Aspetti innovativi. Questo studio contribuisce all'indagine sul tema della leader identity all'interno dei processi di benessere nella relazione leader-follower e ad arricchire la letteratura sul crossover positivo nella leadership (vedi Gutermann et al., 2017).

Parole chiave: Leader identity, benessere al lavoro, crossover leader-follower

3. *L'effetto di ethical leadership e quiet ego sul work engagement degli insegnanti. Il ruolo della compassion satisfaction*

Ilaria Buonomo[1] , Paula Benevene[1] , Maria Luisa Farnese[2]

1 Dipartimento di Scienze Umane, LUMSA – Liberà Università Maria Ss.ma Assunta.
2 Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma.

Abstract
Introduzione. Le recenti revisioni del modello Job Demands Resources (JDR) sottolineano il contributo delle dimensioni personali e organizzative nella relazione tra risorse lavorative e work engagement (Schaufeli, 2017).
Obiettivi. In accordo con tali revisioni, il contributo esplora il ruolo della compassion satisfaction, come risorsa lavorativa, sul work engagement. Inoltre, considera il ruolo del quiet ego e della leadership etica come antecedenti della compassion satisfaction.
Metodo. Il lavoro testa un modello di equazioni strutturali su 188 insegnanti italiani, ai quali sono state somministrate le seguenti scale: Ethical Leadership Scale (Brown et al., 2005), Quiet Ego scale (Wayment et al., 2015), Professional Quality Of Life Questionnaire (Stamm, 2009), Utrecht
Work Engagement Scale—ultra-short (Schaufeli et al., 2019).
Risultati. Il modello finale mostra un buon fit: X2(48) = 75.399, p = .007, CFI = .979, TLI = .971, RMSEA = .055 (90% IC = .029–.078, p = 0.342), SRMR = .039. I risultati mostrano che la compassion satisfaction degli insegnanti è fortemente associata con l'engagement. Inoltre, la compassion satisfaction media totalmente l'effetto del quiet ego (b DIRETTO = ns, b INDIRETTO = .327, p = .000), ma non della leadership etica, sul work engagement.
Limiti. La natura cross-sectional del lavoro non consente di inferire relazioni temporali tra le dimensioni. Inoltre, un campione più ampio consentirebbe di verificare il modello confrontando gli insegnanti in base al tipo di scuola, agli anni di esperienza, o ad altre variabili di interesse.
Aspetti innovativi. Oltre a proporre un'applicazione delle recenti espansioni del modello JDR, il contributo apre una riflessione sul ruolo del quiet ego nei contesti lavorativi.

Parole chiave: Scuola, quiet ego, work engagement

4. *Promozione dei team nel settore sanitario: Valutazioni di un intervento digitale basato sulla mappatura delle reti sociali*

Davide Giusino[1], Ilaria Rita Faiulo[2], Rudolf Kubík[3], Martin Tušl[3,4], Ivana Šípová Fabianová[3], Radvan Babouh[3], Marco De Angelis[1]

1 Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, Italia.
2 U.O. Servizio di Prevenzione e Protezione, Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna, Italia.
3 QED Group a.s., Repubblica Ceca.
4 Public & Organizational Health, EBPI, Università di Zurigo, Svizzera.

Abstract
Introduzione. Qualità della comunicazione (chiarezza, tempismo, rilevanza, frequenza) e autoriflessività collettiva nei team sanitari determinano maggiore soddisfazione lavorativa e migliore qualità di trattamento dei pazienti. Pertanto, tali evidenze devono informare interventi di promozione del lavoro sanitario in gruppo.
Obiettivi. Fornire valutazioni su un intervento erogato su un campione di 68 operatori sanitari provenienti da 7 team di 3 Aree di un'istituzione pubblica.
Metodo. Strutturato in quattro sessioni di due/tre ore svolte su una piattaforma di videoconferenza, l'intervento si avvale di un software che, elaborando le risposte di ciascun partecipante a un questionario sulla comunicazione nel team, genera una rappresentazione grafica della struttura comunicativa in esso esistente. Il software consente la raccolta, analisi e visualizzazione di dati relazionali complessi. Partendo dalla

visualizzazione di tali mappe o sociogrammi, viene impostata una discussione collettiva sulla comunicazione attuale e desiderata, con l'obiettivo di formulare strategie di miglioramento.
Risultati. Le reazioni dei partecipanti alle mappe delle reti comunicative suggeriscono una buona accettabilità dello strumento: i gruppi riferiscono di riconoscersi nelle rappresentazioni grafiche, percepite come realistiche anche rispetto all'assegnazione dei ruoli all'interno del team. Nella seconda sessione, i partecipanti dichiarano una maggiore motivazione a migliorare la qualità della comunicazione, talvolta avendo implementato, nel tempo compreso tra la prima e la seconda sessione, comportamenti effettivamente indirizzati verso tale direzione. Analogamente, la comparazione tra le mappe della prima e della seconda sessione suggerisce un incremento della omogeneità ed equità nella distribuzione della comunicazione tra i membri del team. Tra le aree di miglioramento del protocollo di intervento, i partecipanti suggeriscono la necessità di coinvolgere intere équipe sanitarie piuttosto che parti di esse, benché questo ponga alcune sfide in termini di organizzazione del lavoro.
Limiti. Il contributo fornisce valutazioni qualitative e preliminari di un intervento in corso.
Aspetti innovativi. Ci si attende che il supporto di visualizzazione grafica all'esercizio di autoriflessione collettiva funzioni come meccanismo di promozione dell'efficacia dell'intervento.

Parole chiave: Team sanitari; Comunicazione; Reti sociali

5. *Interpretare e attraversare le differenze: esplorazione di una comunità di coordinatori sanitari pre- e post-emergenza Covid-19*

Marta Piria[1], Mara Gorli[1], Giuseppe Scaratti[2]

1 Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore.
2 Dipartimento di Psicologia, Università di Bergamo.

Abstract
Introduzione. In ambito sanitario, la necessità di rispondere all'urgenza accelera spesso riconfigurazioni e cambiamenti. Mandati istituzionali e organizzativi devono essere declinati sulla realtà dei reparti, delle famiglie professionali, degli individui che quotidianamente abitano e riscrivono pratiche relazionali e dialogiche, artefatti e loro utilizzi, linguaggi e culture della cura. Ancor più vero se ci spingiamo a considerare il recente periodo di pandemia Covid-19. Differenze umane, professionali e organizzative interpretate e agite impattano sulla gestione di ruoli e processi organizzativi. La sfida per le comunità professionali, in particolare per chi occupa ruoli di coordinamento, è quella di facilitare cambiamenti e integrazioni a partire dall'eterogeneità di risorse e vincoli presenti.
Obiettivi. Attraverso lo studio di una comunità di coordinatori (100 professionisti) in un grande ospedale del nord Italia, si desidera esplorare l'esperienza di coordinamento pre- e post-emergenza, in particolare dal punto di vista dell'interpretazione delle differenze a livello relazionale, culturale e di pratica quotidiana e dei possibili impatti di questi processi sulla gestione di mandati e ruoli.
Metodo. Si propone un approccio qualitativo, in particolare una sinergia tra metodo etnografico e narrativo, per esplorare le caratteristiche della comunità professionale, dalle pratiche ai modi di narrare e interpretare la vita organizzativa. Osservazioni, interviste semi-strutturate, focus group e account narrativi sono impiegati per l'esplorazione e conoscenza del contesto e delle modalità di interpretazione delle differenze pre- e post-emergenza.
Risultati. L'analisi dei dati mira ad inquadrare le principali categorie di senso e interpretazione utilizzate all'interno della comunità, così come i principali processi di negoziazione pratica durante l'attività quotidiana.
Limiti. L'accesso al campo è tuttora limitato dagli sviluppi della pandemia. Si spera di poter effettuare osservazioni post-emergenza in autunno.
Aspetti innovativi. Uno sguardo situato sul ruolo delle differenze nei processi lavorativi e organizzativi non come etichette statiche, ma come frutto di interpretazioni dinamiche, apre a traiettorie di apprendimento organizzativo orientate alla e dalla multidisciplinarietà e multiprofessionalità come risorse fondamentali e da approcciare nella loro complessità.

Parole chiave: Differenze, facilitazione del cambiamento, metodi qualitativi

Conciliazione lavoro - vita privata

Chair: Marco De Angelis
Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore.

24 settembre, 8:45 – 10:30 - aula 2.5

1. *Genere e imprenditoria. Il ruolo del senso di colpa nella relazione tra l'interfaccia lavoro-famiglia e la soddisfazione lavorativa e di vita*

Silvia De Simone[1], Jessica Pileri[1], Barbara Barbieri[2]

1 Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università di Cagliari.
2 Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari.

Abstract
Introduzione. A causa del periodo di emergenza pandemica, le imprese hanno subito un forte impatto negativo e le restrizioni per fronteggiare il COVID-19 hanno interessato anche i servizi alle famiglie. Questo scenario ha incrementato il carico familiare e lavorativo delle donne, le difficoltà di conciliazione vita e lavoro (De Boca et al. 2020) influenzando la loro soddisfazione verso il lavoro (Feng & Savani, 2020) e verso la vita (Huebener et al., 2021).
Obiettivi. Lo studio si propone di esplorare il ruolo del senso di colpa (dal lavoro alla famiglia e dalla famiglia al lavoro) nella relazione tra le dimensioni dell'interfaccia lavoro-famiglia/famiglia-lavoro, in termini di spillover sia positivo sia negativo, e la soddisfazione verso il lavoro e verso la vita, in un campione di imprenditrici.
Metodo. Le partecipanti hanno compilato un questionario self-report che
comprende le seguenti scale: Work-Family Interface (Kinnunen et al., 2006; De Simone et. al, 2018); Work Family Guilt scale (McElwain, et al., 2005; McElwain, 2008); Life Satisfaction (Lance et al., 1989) and Job satisfaction (Judge et al., 1998).
Risultati. L'ipotesi generale da testare in questo studio è il ruolo di mediatore del senso di colpa nella relazione tra le dimensioni dell'interfaccia e la soddisfazione di vita e lavorativa.
Limiti. Impiego di un disegno di ricerca di tipo cross-sectional e uso esclusivo di misure self-report.
Aspetti innovativi. Questo contributo è tra i pochi che prende in considerazione sia il conflitto che l'arricchimento tra i domini lavoro e famiglia (Greenhaus e Powell 2006; Schjoedt 2013) mettendoli in relazione al "senso di colpa", fattore considerato "invisibile" negli studi sull'interfaccia lavoro-famiglia (Elvin-Nowak, 1999). Inoltre, sono inclusi nel disegno di ricerca aspetti essenziali per il benessere delle imprenditrici, ovvero la soddisfazione di vita e la soddisfazione lavorativa.

Parole chiave: Interfaccia lavoro-famiglia; Senso di colpa; Soddisfazione; Imprenditrici

2. *Insicurezza del lavoro e performance lavorativa: l'effetto moderatore della giustizia organizzativa. Implicazioni nello scenario post-pandemia da COVID-19*

Marco De Angelis[1], Greta Mazzetti[2], Dina Guglielmi[2]

1 Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna
2 Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

Abstract

Introduzione. La percezione di insicurezza lavorativa ha ricevuto crescente attenzione da parte degli studiosi a causa del suo impatto sulla salute mentale, sul benessere dei lavoratori e sulla performance organizzativa (Shoss, 2017). Le evidenze empiriche suggeriscono un effetto spillover di tale precarietà del lavoro sul rapporto lavoro-famiglia (Mauno et al., 2017). La recente pandemia di Covid-19 ha ulteriormente esacerbato questa condizione.
Obiettivi. All'indomani della pandemia COVID-19, lo studio ha voluto estendere la conoscenza attuale della relazione tra la percezione di insicurezza lavorativa e performance, esaminando il ruolo del conflitto lavoro-famiglia e dei sintomi di burnout come mediatori seriali e il ruolo moderatore della percezione di giustizia organizzativa.
Metodo. I dati sono stati raccolti mediante questionario self-report su un campione di 370 lavoratori di una cooperativa sociale multiservizi. Il 74.1% dei rispondenti sono donne e l'età media è pari a 38 anni (ds = 10.03).
Risultati. Il conflitto lavoro-famiglia e il burnout fungano da mediatori nella relazione negativa tra insicurezza lavorativa e performance. La giustizia organizzativa è emersa come moderatore della relazione tra insicurezza lavorative e conflitto lavoro-famiglia, mentre mostra un effetto moderatore sul burnout solo per partecipanti con livelli percepiti medio-alti di giustizia organizzativa. L'indice di mediazione seriale moderata ha confermato il modello ipotizzato tra insicurezza e performance lavorativa.
Limiti. La natura cross-sectional del disegno di ricerca impedisce di trarre conclusioni certe riguardo la direzione delle relazioni indagate. Il costrutto di insicurezza lavorativa è stato indagato in termini quantitativi e la giustizia organizzativa è stata misurata come costrutto monodimensionale.
Aspetti innovativi. Lo studio fornisce nuovi spunti nel descrivere la relazione tra insicurezza lavorativa e performance. Vengono fornite indicazioni al management riguardo al potenziale ruolo protettivo della giustizia organizzativa, considerata l'epoca post-pandemica.

Parole chiave: Insicurezza lavorativa, conflitto lavoro-famiglia, burnout, prestazione lavorativa, giustizia organizzativa

3. *Didattica a distanza: il benessere degli insegnanti tra risorse personali, comportamenti di inciviltà degli studenti e work-life conflict*

Gloria Guidetti[1], Sara Viotti[2], Rosa Badagliacca[2], Teresa Galanti[1], Daniela Converso[2]

1 Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università "G. D'Annunzio" di Chieti-Pescara
2 Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Abstract
Introduzione. Sebbene nel contesto della didattica a distanza (DAD) alcuni rischi psicosociali per il benessere degli insegnanti possano essere comuni a quelli dei "tele-workers", come il conflitto lavoro-vita privata, centrale è certamente il tema della relazione con gli studenti nell'ambiente virtuale e il ruolo di risorse personali come l'efficacia nella gestione della DAD.
Obiettivi. L'obiettivo del presente lavoro è quello di proporre, da una parte, uno strumento valido per la misurazione dei comportamenti di inciviltà nei contesti di insegnamento on-line e di valutare come essi si configurino, tra gli altri, come potenziali rischi per l'insorgenza di burnout.
Metodo. 401 insegnanti di scuola secondaria di primo e secondo grado del nord e sud Italia hanno risposto ad un questionario on-line tra giugno 2020 e maggio 2021. Il questionario era composto da scale volte a misurare la percezione di comportamenti di inciviltà attuati dagli studenti, il conflitto lavoro-vita privata, l'efficacia nella gestione della DAD, oltre che lo stress indotto dalla situazione pandemica e i livelli di burnout.
Risultati. I risultati dell'analisi fattoriale esplorativa hanno evidenziato una struttura a due fattori della scala dei comportamenti di inciviltà on-line. Le regressioni gerarchiche hanno evidenziato come i comportamenti di inciviltà siano significativamente associati, insieme a maggiori difficoltà nella gestione del conflitto vita privata-lavoro, a maggiori livelli di cinismo mentre l'esaurimento emotivo era significativamente associato a

maggiori livelli di conflitto lavoro-vita privata e a più elevati livelli di stress indotto dalla situazione pandemica.
Limiti. Studio cross-sectional e assenza di un campione rappresentativo.
Aspetti innovativi. Valutazione dell'opinione degli insegnanti su tematiche poco esplorate in relazione alla didattica a distanza e che possono avere importanti implicazioni per la promozione del benessere in relazione a rischi specifici della DAD. Futura validazione, tramite analisi fattoriale confermativa, della scala dei comportamenti di inciviltà on-line.

Parole chiave: Didattica a distanza, inciviltà, burnout

4. *Lavoro agile: l'effetto del conflitto vita-lavoro sulla soddisfazione e sull'esaurimento durante la Pandemia da Covid-19*

Giuseppina Dell'Aversana, Andrea Gragnano, Massimo Miglioretti

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca.

Abstract
Introduzione. Il lavoro agile (LA), basandosi sulla flessibilità degli spazi e dei tempi di lavoro, modifica le dinamiche che favoriscono il bilanciamento vita-lavoro con effetti sulla qualità della vita lavorativa ancora da chiarire, soprattutto considerando il periodo della pandemia Covid-19. Alcune recenti ricerche hanno infatti mostrato differenze di genere nella presa in carico delle domande famigliari, minor benessere psicologico e soddisfazione lavorativa per le donne. Per approfondire il legame fra benessere lavorativo e bilanciamento vita-lavoro in LA la presente ricerca esamina due tipologie di conflitto vita-lavoro: in aggiunta al work-family conflict (WFC), tradizionalmente studiato in letteratura, si considera il work-house conflict (WHC), entrambe differenziati nelle forme time-based e strain-based (Keeney, 2013).
Obiettivi. Lo studio valuta quali tipologie e forme del conflitto vita-lavoro hanno avuto un effetto maggiore sulla soddisfazione lavorativa e sull'esaurimento emotivo per i lavoratori in LA durante il primo lockdown. Inoltre, vuole verificare se esistano differenze in base al genere e alla presenza di figli minori di 12 anni.
Metodo. La ricerca ha coinvolto un campione di 2295 lavoratori in LA del settore bancario che hanno compilato un questionario online fra aprile e maggio 2020. Gli effetti del WFC e WHC sulla soddisfazione e sull'esaurimento sono stati studiati attraverso regressioni multiple e moderate.
Risultati. WFC e WHC mostrano un effetto più importante per l'esaurimento che per la soddisfazione lavorativa mentre la forma strain-based predice maggiormente gli esiti considerati, rispetto a quella time-based. In aggiunta, si evidenziano differenze nell'effetto del WHC sulla soddisfazione lavorativa in base al genere e alla presenza di figli minori di 12 anni.
Limiti. Lo studio utilizza dati esclusivamente self-report e il campione è limitato ad un settore lavorativo.
Aspetti innovativi. La ricerca valuta il costrutto di WHC, raramente indagato nella letteratura precedente ma che appare saliente per il lavoro agile del primo lockdown.

Parole chiave: Conflitto vita-lavoro, telelavoro, lockdown

5. *Carico di lavoro e conflitto lavoro-vita privata nei controllori del traffico aereo: la moderazione della resilienza*

Chiara Bernuzzi[1], Valentina Sommovigo[1], Deirdre O'Shea[2], Ilaria Setti[1]

1 Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia
2 University of Limerick, Kemmy Business School, Limerick, Ireland

Abstract
Introduzione. Il conflitto tra lavoro e vita privata ha ricevuto una crescente attenzione da parte dei ricercatori a causa dei suoi numerosi e documentati effetti negativi sia sugli esiti di salute sia lavorativi. Tuttavia, pochi

studi sono stati svolti con l'obiettivo di comprendere quali variabili potessero essere associate a tale fenomeno all'interno di un gruppo di lavoratori particolare come quello dei controllori del traffico aereo.
Obiettivi. L'obiettivo del presente studio è quello di indagare in che modo il carico di lavoro possa esercitare un impatto sulla soddisfazione lavorativa attraverso il conflitto lavoro-famiglia e se tale relazione possa essere influenzata dai livelli di resilienza posseduti.
Metodo. 168 controllori del traffico aereo operanti sul territorio nazionale hanno compilato un questionario self-report online volto a misurare: resilienza (Connor-Davidson Resilience Scale CD-RISC), carico di lavoro (Workload Scale), conflitto lavoro-vita privata (Work-Family Conflict Scale), soddisfazione lavorativa (un item) e alcuni aspetti legati all'esposizione diretta e vicaria al COVID-19 (check-list ad hoc). I dati sono stati analizzati tramite modelli di mediazione e mediazione moderata.
Risultati. Il carico di lavoro è positivamente associato al conflitto lavoro-vita privata (β=.74, p<.001). Ciò, a sua volta, si associa negativamente alla soddisfazione lavorativa (β= -.42, p<.01). La resilienza mitiga gli effetti del carico di lavoro sul conflitto lavoro-vita privata (β=-.14, p<.05) suggerendo come l'effetto negativo del carico di lavoro sulla soddisfazione lavorativa attraverso il conflitto lavoro-vita privata sia minore per le persone maggiormente resilienti.
Limiti. Questo studio trasversale si basa su dati raccolti attraverso misure esclusivamente self-report.
Aspetti innovativi. Si tratta del primo studio in letteratura volto ad indagare la relazione tra il carico di lavoro, il conflitto lavoro-vita privata e la soddisfazione lavorativa in un campione di controllori del traffico aereo operanti in Italia. Inoltre, identificando la resilienza come risorsa protettiva, questo studio può fornire utili implicazioni per la pratica.

Parole chiave: Carico di lavoro, Conflitto lavoro-vita privata, Soddisfazione lavorativa, Resilienza

Telelavoro, tecnologia, work-design e sistemi uomo-macchina

Chair: Annalisa Pessina
Dipartimento di Psicologia dell'Università Cattolica di Milano del Sacro Cuore

24 settembre, 11:00 – 12:30 - aula T.6

1. *Job insecurity e conflitto lavoro-famiglia nei lavoratori italiani durante la pandemia: il ruolo di mediazione di workaholism e tecno-overload*

Valentina Sommovigo[1], Chiara Bernuzzi[1], Ilaria Setti[1], Paola Gabanelli[2], Elena Fiabane[3]

1 Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia.
2 Unità di Psicologia, Istituti Clinici Scientifici Maugeri, IRCCS, Pavia.
3 Dipartimento di Medicina Fisica e Riabilitazione, Istituti Clinici Scientifici Maugeri, Genova.

Abstract
Introduzione. La pandemia di COVID-19 ha severamente colpito l'economia italiana. Rispetto all'ultimo mese pre-pandemico, gli occupati italiani sono quasi 900 mila in meno, con un aumento dei disoccupati di 652 mila unità (Istat, 2021). Sebbene nel marzo 2021 si sia registrato un aumento del tasso di occupazione, questi nuovi posti di lavoro sono principalmente da imputare al tempo determinato e ai lavoratori autonomi, mentre subisce un'ulteriore contrazione il numero dei dipendenti permanenti (ibidem). Nel risultante clima di incertezza generalizzata, le percezioni di job insecurity vengono sempre più riportate anche da coloro che hanno un'occupazione (Eurofound, 2021). Sebbene ad oggi la relazione tra job insecurity e conflitto lavoro-famiglia sia stata ampiamente confermata, non vi sono studi che analizzano tale associazione nei lavoratori italiani durante la pandemia.
Obiettivi. Il presente studio si propone di esaminare se e come la job insecurity possa aver portato i lavoratori italiani a sperimentare conflitto lavoro-famiglia durante la pandemia.

Metodo. 266 lavoratori hanno compilato un questionario self-report volto ad indagare: job insecurity, conflitto lavoro-famiglia, workaholism, tecno-overload, tipologia contrattuale, modalità di lavoro (telelavoro vs. in presenza), esperienza diretta e/o vicaria con il COVID-19. I dati sono stati analizzati tramite modelli di mediazione in parallelo.
Risultati. La job insecurity si associa positivamente con la tendenza a lavorare in maniera eccessiva (β=.15, $p<.05$) e con il tecno-overload (β=.25, $p<.001$). Ciò porta i lavoratori a sviluppare conflitto lavoro-famiglia (β=.15, $p<.001$). Si rilevano differenze nelle percezioni di job insecurity tra lavoratori con differenti tipologie contrattuali, ma non tra lavoratori da remoto vs. in presenza.
Limiti. Il presente studio trasversale utilizza soltanto misure self-report.
Aspetti innovativi. Si tratta del primo contributo ad analizzare i meccanismi attraverso cui la job insecurity possa aver portato i lavoratori italiani a sperimentare vissuti di conflitto lavoro-famiglia durante la pandemia, includendo tra i mediatori una dimensione del tecnostress.

Parole chiave: Job insecurity; conflitto lavoro-famiglia; workaholism; tecno-overload

2. *Sviluppo e validazione di una nuova scala per la misura di benefici e criticità del lavoro a distanza*

Fulvio Signore[1], Emanuela Ingusci[1], Monica Molino[2], Claudio Giovanni Cortese[2], Enrico Ciavolino[1], Paola Pasca[1]

1 Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo, Università del Salento.
2 Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

Abstract
Introduzione. Il mutevole contesto lavorativo ha portato organizzazioni e aziende a muoversi in direzione della transizione al digitale. Tale processo è stato velocizzato dalla pandemia, che ha creato una pressione "forzata" in tal senso, con conseguente massiccio ricorso alla pratica del lavoro a distanza. La letteratura esistente evidenzia, in questo differente modo di lavorare, benefici (es. migliore conciliazione lavoro-famiglia) e criticità (es. maggiore carico lavorativo).
Framework teorico: la costruzione della scala si basa sul modello Job Demands-Job Resources, con l'obiettivo di verificare quali aspetti connessi con il lavoro a distanza possano fungere da richieste e risorse, approfondendo la loro connessione con esiti positivi (motivazione) o negativi (burnout).
Obiettivi. Obiettivo del presente studio è lo sviluppo di una scala di misura dei benefici e delle criticità del lavoro a distanza, esplorandone e validandone, attraverso un duplice studio (esplorativo e confermativo), la struttura fattoriale e le principali proprietà psicometriche.
Metodo. Una scala composta da 14 item ad-hoc è stata sviluppata a partire dalla letteratura. Sono state condotte un'Analisi Esplorativa su un campione di 300 lavoratori (57.5% maschi, 42.5% femmine, media età 39.7, SD = 12.7) ed una Confermativa su 677 lavoratori (45.8% maschi, 54.2% femmine, età media 39.5, SD = 12.3). La tenuta psicometrica del modello è stata valutata attraverso validazione bootstrap (5000 ricampionamenti), l'esame degli indici di fit e la misura dell'invarianza fattoriale (per genere e tipo di organizzazione).
Risultati. In linea con quanto emerso dalla letteratura, le analisi rivelano la natura bifattoriale della scala, con buoni indici di fit. La validazione bootstrap riporta saturazioni statisticamente significative, ottimi indici di attendibilità, nonché di validità convergente e discriminante. L'invarianza di misura risulta verificata per genere e tipo di organizzazione.
Limiti. Campionamento di convenienza, misure self-report.
Aspetti innovativi. La scala, ancorata a recenti studi di letteratura, ha permesso di identificare, in termini operativi, benefici e criticità associati al lavoro da remoto. Per questo motivo può essere uno strumento snello e psicometricamente valido per identificare precocemente eventuali difficoltà scaturite dal lavoro a distanza, agendo in maniera tempestiva, e aspetti positivi da implementare per migliorare il benessere organizzativo.

Parole chiave: lavoro da remoto, SEM, scala di misura

3. ***Protocollo d'intervento per la promozione del Capitale Psicologico nel personale tecnico-amministrativo dell'Università attraverso la Realtà Virtuale: uno studio pilota***

Giulia Paganin[1 2], Silvia Simbula[1 2], Eleonora Saladino[3], Massimo Miglioretti[1 2], Eleonora Picco[1 2], Luca Bernardelli[3], Simone Poli[3]

1 Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca.
2 Bicocca Center for Applied Psychology, (BiCApP), Università Milano-Bicocca
3 Become Hub, Milan, Italy

Abstract
Introduzione. La recente pandemia legata alla diffusione del virus COVID-19 ha portato alla manifestazione di diverse sintomatologie stress-correlate. Ricerche recenti hanno sottolineato il ruolo della realtà virtuale (RV) nel diminuire la percezione di stress, in particolar attraverso scenari naturalistici e a narrazioni trasformazionali studiate ad hoc (Riva et al., 2020).
Obiettivi. Lo scopo di questo studio pilota è in primo luogo quello di implementare un protocollo di intervento per la gestione dello stress lavoro-correlato attraverso la RV. Si vogliono altresì indagare i fattori che potrebbero influenzare l'accettazione della RV da parte dei dipendenti, valutarne l'efficacia nella riduzione dei livelli di stress lavoro-correlato, e nel miglioramento dei livelli delle risorse del Capitale Psicologico.
Metodo. Hanno partecipato allo studio 35 dipendenti dell'Università Milano-Bicocca. Di questi, 16 hanno partecipato a 3 incontri in presenza che hanno previsto l'utilizzo della VR (3 scenari naturalistici accompagnati da una narrazione trasformazionale, progettati e realizzati da BECOME Hub), mentre 19 non sono stati sottoposti ad alcun intervento. Il protocollo prevede la somministrazione di un questionario online (contenente scale relative all'accettazione della RV, lo stress percepito, il capitale psicologico, il work engagement, la salute generale e la soddisfazione lavorativa) prima dell'intervento, al termine dello stesso e circa 2 mesi dopo la fine dell'intervento.
Risultati. La raccolta dei dati del post-intervento è attualmente ancora in corso. Lo scopo principale è la divulgazione del protocollo d'intervento utilizzato.
Limiti. Il limite principale è legato alla dimensione e all'omogeneità del campione.
Aspetti innovativi. L'utilizzo della VR negli interventi di promozione delle risorse in ambito organizzativo può essere particolarmente vantaggioso, grazie alla loro versatilità e alla possibilità di personalizzarli in base alle esigenze delle aziende. Inoltre, il fatto di prevedere un formatore che guida i partecipanti nei momenti di riflessione e debriefing permette di massimizzare l'effetto dell'intervento, promuovendone l'engagement.

Parole chiave: Virtual reality, stress management intervention, nuove tecnologie, capitale psicologico

4. ***Digital onboarding and employability: barriers and facilitator for an effective organizational socialization***

Annalisa Pessina, Sara Petrilli, Silvio Carlo Ripamonti, Laura Galuppo

Dipartimento di Psicologia dell'Università Cattolica di Milano del Sacro Cuore

Abstract
Together with the globalization and digitalization of business across industries over the past two decades, the Covid-19 pandemic has pushed organizations towards the adoption of agile and remote ways of working. Hence profound changes in HR processes are required, such as understanding how to onboard new hires effectively in virtual or blended work settings. In fact, a successful organizational socialization process is the basis for the development of the newcomers' critical skills for their present and future employability, such as team-working and collaboration, organizational awareness, and proactivity. While a robust body of research is focused on onboarding practices and their impact on the employee lifecycle, the studies on digital onboarding and its impact on the young professionals' work experience are few.

In our qualitative study, we focused on young professionals' memories of their digital onboarding experience, particularly their cognitive and emotional appraisals, to derive insights on the barriers and facilitators to organizational and work socialization throughout the digital onboarding process. Data was collected via ethno-narrative technique and analyzed by thematic analysis approach. The most salient events in the memory of the interviewees are related to three macro areas: relation, training, and corporate culture.
Our findings suggest that, while of course virtual settings require a proactive mindset, relation should also be taught throughout the onboarding experience, especially in the case of young, unexperienced professionals. Instead of merely giving them responsibilities, formalizing and scheduling both formal and informal occasions to relate with other colleagues should also be part of the onboarding process.
Preliminary introductions to organizational members would better happen on-site but, moving towards smart working organizational cultures, it could be useful to experience occasions for virtual legitimation to and relation with the colleagues and the managers to some extent.

Parole chiave: Digital onboarding, employability, organizational socialization

5. ***Come ti senti a lavorare a casa? E in ufficio? Un'esplorazione su base giornaliera delle esperienze di lavoro*** agile nel settore pubblico

Ferdinando Toscano[1], Salvatore Zappalà[1, 2]

1 Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Bologna, Italia
2 Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of Russian Federation, Moscow, Russia

Abstract
Introduzione. Negli ultimi tempi, in aziende ed enti pubblici si osserva un notevole aumento del ricorso a modalità di lavoro ibride, che prevedono per i lavoratori – nella stessa settimana – per alcuni giorni la presenza in ufficio e per altri giorni il lavoro a casa. A dispetto della grande attenzione verso il lavoro remoto, pochi studi tracciano però le differenze nelle percezioni giornaliere delle persone impegnate in questa duplice modalità.
Obiettivi. Questo studio mira a sottolineare i vantaggi, ma anche i punti di attenzione di ciascuna modalità di svolgimento del lavoro, osservando giorno dopo giorno l'esperienza dei lavoratori in modalità ibrida casa-ufficio.
Metodo. Due studi di diario hanno (n1= 32; n2 = 205), rispettivamente per cinque e otto giorni, indagato le percezioni giornaliere dei lavoratori a lavoro da casa o in ufficio rispetto a variabili come l'isolamento percepito, la concentrazione, la soddisfazione verso la giornata lavorativa e l'auto-percezione di produttività.
Risultati. I risultati mostrano alcune differenze significative tra le giornate di lavoro a casa e quelle in ufficio, ad es. nei valori di engagement, isolamento sociale, concentrazione, produttività. Alcune variabili del lavoro e personali sembrano avere un ruolo nel determinare queste differenze.
Limiti. I risultati dello studio sono ancora preliminari, e nuove elaborazioni aiuteranno ad approfondire le caratteristiche delle esperienze descritte.
Aspetti innovativi. Ciononostante, questo studio è tra i primi ad applicare la metodologia del diario all'esperienza di lavoro agile, e sottolinea la necessità di indagare ulteriormente il lavoro agile non come esperienza che considera insieme lavoro a casa e lavoro in ufficio, ma come oggetto da "scomporre" per meglio progettare la sua ottimizzazione.

Parole chiave: Lavoro agile, lavoro remoto, studio di diario

Occupabilità ed orientamento

Chair: Gerardo Petruzziello
Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

1. *I fattori predittivi della perceived employability e dell'effettivo inserimento lavorativo delle persone disoccupate*

Panari Chiara[1], Tonelli Michela[2], Bonini Alice[1]

1 Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Parma.
2 Ente Ifoa Reggio Emilia.

Abstract
Introduzione. La letteratura sulla disoccupazione mostra che i percorsi di orientamento professionale possono giocare un ruolo cruciale nel favorire il senso di responsabilità rispetto alle scelte professionali, prerequisiti per il ricollocamento professionale. In questo senso, le ricerche sottolineano che la protean career orientation e la career decision making self-efficacy possono incrementare la percezione di employability (Hirshi et al, 2016; Chui et al., 2020) che, a sua volta, può aumentare la possibilità di reinserirsi nel mondo del lavoro (Lin, 2015).
Obiettivi. L'obiettivo era esaminare come la protean career orientation e le career competencies, misurate in T1, influenzavano l'employability dei disoccupati, misurata al tempo T2, dopo un percorso di orientamento. Il secondo obiettivo era esaminare se la percezione di employability influenzava la probabilità di inserirsi nel mondo del lavoro.
Metodo. Lo studio longitudinale ha coinvolto 139 disoccupati inseriti in un percorso di orientamento all'interno di un Ente di Formazione. È stato somministrato un primo questionario, nel momento della presa in carico dei disoccupati (T1), che ha permesso di indagare la protean career orientation e le career competencies. La career decision making self-efficacy, la perceived employability e l'effettivo ricollocamento nel mondo del lavoro sono stati misurati alla fine del percorso di orientamento (T2).
Risultati. I risultati hanno confermato che la perceived employability è predittiva dell'effettivo ricollocamento professionale. Inoltre, la protean career orietation ha un impatto solo diretto sulla perceived employability mentre le knowing-why competencies influenzano indirettamente la percezione di occupabilità attarverso la career decision making self-efficacy.
Limiti. Sono state utilizzate molte scale self-report e potrebbero essere utilizzate anche etero valutazioni degli orientatori. Inoltre, il numero dei partecipanti risulta limitato.
Aspetti innovativi. Il presente contributo ha dato la possibilità di ampliare la letteratura sulla disoccupazione, che spesso è focalizzata solo sulle conseguenze negative della perdita del lavoro, e ha identificato alcuni fattori predittivi del reale reinserimento lavorativo che potrebbero essere utili per progettare percorsi di orientamento.

Parole chiave: disoccupazione, perceived employability, career decision making self-efficacy, protean career orientation

2. *Valutazione e promozione dell'occupabilità sostenibile in Italia*

Eleonora Picco[1], Francesca Grosso[2], Elisabetta Badellino[2], Roberta Pistagni[2], Chiara Colagiacomo[2], Sara Calicchia[2], Bruno Papaleo[2], Stefano Signorini[2] e Massimo Miglioretti[1]

1 Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca, Milano, Italia
2 INAIL

Abstract
Introduzione. In una società che invecchia è sempre più importante per aziende, parti sociali e governi promuovere l'occupabilità sostenibile di tutti i lavoratori. Tale costrutto si riferisce alle condizioni di opportunità reali, in termini di ampliamento delle proprie competenze, mantenimento del benessere e della produttività sul lungo periodo, che i lavoratori possono e sono motivati a raggiungere. Gli strumenti per misurare l'occupabilità sostenibile, ad oggi, sono pochi e possiedono alcuni limiti.

Obiettivi. Sviluppare un questionario per la misurazione dell'occupabilità sostenibile presso lavoratori, disoccupati e management italiano.
Metodo.1) Identificazione del processo e dei fattori che determinano l'occupabilità sostenibile. 2) Sviluppo di un nuovo strumento per la valutazione dell'occupabilità sostenibile e prima verifica qualitativa dello strumento (interviste) in un campione pilota di lavoratori. 3) Verifica longitudinale dello strumento per lavoratori e della relativa versione per il management in un campione di aziende e in un campione di convenienza di lavoratori e disoccupati.
Risultati. Lo studio è in corso di svolgimento. Ci si aspetta che i nuovi strumenti siano validi e attendibili e mettano in luce quali sono gli aspetti su cui le aziende italiane possono intervenire per migliorare l'occupabilità sostenibile.
Limiti. Complessità del modello e dell'impianto di ricerca.
Aspetti innovativi. Promozione di una cultura aziendale orientata allo sviluppo di risorse effettivamente spendibili dai lavoratori.

Parole chiave: Occupabilità sostenibile; questionario; innovazione

3. *Coaching (o Neurocoaching): prime evidenze neuroscientifiche sul legame Coach-Coachee durante una sessione in soggetti in transizione verso il mondo lavorativo*

Giorgio Gabrielli, Marco Bilucaglia, Riccardo Circi, Alessandro Fici, Riccardo Valesi, Margherita Zito, Vincenzo Russo

Dipartimento di Business, Diritto, Economia e Consumi, Libera università di lingue e comunicazione IULM. Behavior and Brain Lab IULM.

Abstract
Introduzione. Il coaching rappresenta una forma di relazione di aiuto finalizzata all'incremento della performance e della soddisfazione personale per tramite di un percorso di apprendimento volto a liberare le capacità inespresse dell'individuo, aumentando l'autoconsapevolezza e la percezione di responsabilità. Un recente ambito di applicazione verte al career-coaching, con cui si favorisce la delicata transizione dei giovani dal contesto formativo-educativo a quello lavorativo. L'efficacia del career-coaching è vincolata al legame che si instaura tra coach e coachee. Attualmente non si rilevano studi tesi a stimare tale legame per mezzo di metodi obiettivi di carattere neuroscientifico.
Obiettivi. La finalità della ricerca è stata di utilizzare l'approccio del neurocoaching onde identificare alcuni parametri neuropsicofisiologici in grado di fungere da indicatori predittivi di efficacia relazionale.
Metodo. Un totale di 16 studenti ha partecipato a sessioni individuali di career-coaching condotte da un coach professionista. Durante ogni sessione sia il coach sia il coachee sono stati sottoposti a una registrazione sincronizzata della loro attività elettroencefalografica (EEG) e di skin-conductance (SC) al fine di misurare la valenza emozionale, l'engagement e l'arousal. La forza relazionale tra coach e coachee è stata operazionalizzata come indice di similarità tra le metriche (Dynamic-Time-Warping).
Risultati. I risultati hanno confermato la capacità delle metriche EEG (non di quelle SC) di saper discriminare efficacemente i livelli di coinvolgimento per ciascuna delle tre fasi di cui si componeva ognuna delle sessioni, indicando i momenti a più alta intensità emozionale ed engagement relazionale.
Limiti. La natura esplorativa dello studio suggerisce la necessità di corroborare i risultati qui ottenuti con ulteriori indagini.
Aspetti innovativi. La ricerca introduce un metodo innovativo capace di fornire una stima obiettiva del grado di efficacia delle tecniche di coaching nel favorire la transizione dei giovani dal contesto formativo-educativo a quello professionale attraverso la misurazione neuroscientifica della forza relazionale tra coach e coachee.

Parole chiave: neurocoaching, transizione scuola-lavoro, efficacia relazionale

4. *Need for cognitive closure e career self-efficacy nella transizione formazione /lavoro: uno studio esplorativo*

Marina Mondo[1], Barbara Barbieri[2], Jessica Pileri[1], Miriam Agus[1], Silvia De Simone[1]

1 Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università di Cagliari
2 Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari

Abstract
Introduzione. Se prima l'arco di vita lavorativa prevedeva l'inserimento in pochi contesti lavorativi (Eby et al., 2003), attualmente gli individui sperimentano carriere fluide e senza confini (Briscoe & Hall, 2006; Sullivan & Arthur, 2006) che li portano a cambiare con una certa frequenza organizzazioni e datori di lavoro. Sempre di più i soggetti in transizione dall'università al mondo del lavoro raggiungono la consapevolezza che per inserirsi nell'attuale mercato devono essere flessibili, resilienti e prendere il controllo della propria carriera (Alisic & Wiese, 2020; Jackson & Tomlinson, 2020).
Obiettivi. La finalità dello studio è approfondire il costrutto di career self-efficacy. Nello specifico, ci si propone di esplorare le relazioni intercorrenti tra need for cognitive closure e career self-efficacy, indagando il ruolo della career adaptability, intesa in termini di proactive personality e boundaryless mindset, e del capitale sociale.
Metodo. Le relazioni tra le variabili sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali in un campione di studenti dell'Università di Cagliari (N=774), usando le seguenti scale: Need for Cognitive Closure scale, Proactive component of organizational behavior, Boundaryless mindset scale, Career self-efficacy scale, Capitale sociale.
Risultati. Emerge che la need for cognitive closure è negativamente associata alla career self-efficacy, inoltre si evidenzia una mediazione di tipo seriale da parte dell'adaptability (proactive personality e boundaryless mindset) e del capitale sociale nella relazione tra need for cognitive closure e career self-efficacy.
Limiti. Disegno di ricerca cross-sectional e strumenti self-report.
Aspetti innovativi. I risultati della ricerca possono indirizzare i programmi di guidance all'interno degli Atenei. Nello specifico sviluppare le capacità di autopromozione e implementare i contatti con il territorio.

Parole chiave: Career adaptability; Career self-efficacy; Need for cognitive closure; Capitale sociale

5. *Eppur ci si deve muovere - Movement capital, occupabilità percepita e conseguenze psicologiche legate alla carriera dei giovani lavoratori.*

Gerardo Petruzziello[1], Rita Chiesa[1], Dina Guglielmi[2], Marco Giovanni Mariani[1]

1 Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna
2 Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

Abstract
Introduzione. La crisi economica legata alla pandemia ha influenzato negativamente le prospettive occupazionali dei giovani lavoratori. Questa condizione richiede un bagaglio di risorse personali, tra cui l'occupabilità percepita (OP), utili a mantenere il controllo della propria carriera e prevenire le conseguenze psicologiche della crisi.
Obiettivi. Questo lavoro intende estendere la ricerca sull'OP. Seguendo l'approccio input-output all'OP (Vanhercke et al., 2014) e la teoria della conservazione delle risorse (Hobfoll et al., 2018), si è ipotizzato che il movement capital (identità di carriera, auto-efficacia e capitale sociale), favorisca maggiore OP (H1), poiché stimola motivazione e controllo sulla propria carriera. L'OP è una risorsa che alimenta valutazioni più positive del proprio futuro lavorativo. Si ipotizza che l'OP riduca l'insicurezza lavorativa (H2) e migliori il benessere psicologico (H3). Si ipotizza inoltre che il movement capital abbia un effetto indiretto sul benessere tramite migliore OP e minore insicurezza lavorativa (H4). Questo studio inoltre esplora il potenziale ruolo moderatore del tipo di contratto (RQ1).
Metodo. I partecipanti, 101 giovani lavoratori (Età media=26,89 anni), hanno compilato un questionario online per misurare le variabili dello studio.

Risultati. I risultati, ottenuti tramite la procedura di Hayes (2018), evidenziano un rapporto positivo tra movement capital e OP, ma non tra OP e benessere. L'OP inoltre è legata negativamente all'insicurezza lavorativa. L'ipotesi di mediazione è confermata, indicando che il movement capital è legato positivamente al benessere psicologico, tramite una maggiore OP che riduce l'insicurezza lavorativa. I risultati non supportano il ruolo moderatore del tipo di contratto.
Limiti. Tra i limiti di questo studio è possibile evidenziare un disegno di ricerca trasversale e l'ampiezza del campione.
Aspetti innovativi. Questo studio estende la ricerca su antecedenti ed esiti dell'OP, ancora poco esplorati soprattutto fra i più giovani. A livello pratico, questo studio suggerisce la realizzazione di interventi strutturati di per lo sviluppo di risorse di carriera prima, durante e dopo la transizione al lavoro.

Parole chiave: Occupabilità percepita, insicurezza lavorativa, benessere psicologico

6. *Essere, sentirsi e apparire occupabili – Il ruolo dell'Interview self-efficacy nello sviluppo dell'occupabilità percepita*

Gerardo Petruzziello

Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Abstract
Introduzione. La transizione dall'università a un lavoro adeguato presenta numerosi ostacoli. Non è più sufficiente avere credenziali formali (es. titolo di studio), ma sono necessarie anche capacità per interagire con i datori di lavoro e mostrarsi adatti a un impiego. Diversi approcci teorici confermano che le capacità di auto-presentazione durante le prime ricerche di lavoro influenzano l'occupabilità percepita (OP).
Obiettivi. Questo studio intende estendere le conoscenze sull'OP. Si ipotizza un effetto positivo dell'Interview Self-efficacy (ISE) sull'OP (H1), poiché rappresenta l'abilità percepita di gestire un passaggio cruciale verso un impiego adeguato, ovvero il colloquio di selezione. Inoltre, si ipotizza che l'identità di carriera abbia un impatto sull'OP tramite l'ISE (H2), poiché rende più capaci le persone di presentarsi in maniera sicura e convincente. Per approfondire anche le conseguenze dell'OP, si ipotizza che essa influenzi esiti soggettivi legati alla transizione (fiducia nella carriera futura, H3).
Metodo. I partecipanti (studenti universitari e laureati; N=156) hanno compilato un questionario online in tre momenti diversi nell'arco di 9 mesi per misurare identità di carriera e ISE (T1), l'OP (T2) e la fiducia nella carriera futura (T3).
Risultati. Un modello di equazioni strutturali ha evidenziato che l'OP è influenzata dall'ISE (H1 confermata) e dall'identità di carriera tramite l'ISE (H2 confermata). L'OP inoltre influenza una migliore fiducia verso la carriera futura (H3 confermata).
Limiti. L'identità di carriera e l'ISE sono state misurate nella stessa rilevazione. Ricerche future potrebbero testare le ipotesi con campioni più ampi, time-lag maggiori e considerando altri antecedenti dell'ISE.
Aspetti innovativi. Questo studio sottolinea l'importanza delle capacità di gestione della transizione nello sviluppo dell'OP. Per questo studio è stato sviluppato un nuovo strumento di misurazione dell'ISE.
A livello pratico, le evidenze ottenute suggeriscono di intervenire per fornire risorse adeguate ad affrontare i compiti tipici della fase di ingresso nel mondo lavoro.

Parole chiave: Interview-self-efficacy, career-identity, transizione-al-lavoro, colloquio-di-lavoro, laureati, studenti-universitari, auto-presentazione

Miscellanea

Chair: Riccardo Circi
Dipartimento di Business, Diritto, Economia e Consumi, Libera università di lingue e comunicazione IULM Behavior and Brain Lab IULM

24 settembre, 11:00 – 12:30 - aula 2.5

1. *Migliorare le esperienze di lavoro nell'ambito della robotica collaborativa: uno studio sperimentale*

Federico Fraboni[1], Luca Gualtieri[2], Matteo De Marchi[2], Luca Pietrantoni1, Erwin Rauch[2].

1 Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.
2 Industrial Engineering and Automation (IEA), Faculty of Science and Technology, Free University of Bolzano.

Abstract
Introduzione. La robotica collaborativa sta trasformando profondamente diversi ambienti di lavoro, in particolare nei contesti manufatturieri. Tuttavia, i fattori psicologici coinvolti nella qualità della collaborazione umano-robot in uno spazio di lavoro sono spesso sottovalutati o ignorati.
Obiettivi. Il presente contributo pone l'accento sugli aspetti di ergonomia cognitiva nell'Interazione Umano-Robot (IUR) industriale. L'obiettivo è quello di sviluppare e validare linee guida per la progettazione delle postazioni collaborative. Si ipotizza un miglioramento dell'esperienza e delle prestazioni dei lavoratori manipolando le caratteristiche della postazione di lavoro e dei modelli di IUR.
Metodo. È stato sviluppato un set di linee guida analizzando la letteratura scientifica, raggruppate secondo quattro categorie: layout ed elementi della postazione; caratteristiche del robot; prestazioni del robot; misure organizzative. L'efficacia delle linee guida è stata testata attraverso il caso studio di un assemblaggio collaborativo, basato su tre scenari sequenziali, i quali includevano un'implementazione graduale di tali linee guida. Lo studio, condotto nel laboratorio per l'Industria 4.0 Smart Mini Factory di Bolzano, ha previsto rilevazioni di misure oggettive e soggettive.
Risultati. I risultati indicano che sia possibile migliorare l'esperienza e le prestazioni degli operatori migliorando le caratteristiche della stazione di lavoro e le condizioni di IUR. L'implementazione di traiettorie simili a quelle umane e la possibilità per l'operatore di impostare la velocità del robot, nonché la scelta della modalità preferita di interazione (pressione fisica vs controlli gestuali) contribuiscono a migliorare l'esperienza dei lavoratori, nonché a diminuire il carico di lavoro e lo stress percepito. I partecipanti hanno riportato una maggiore accettazione e usabilità percepita.
Limiti. Le linee guida proposte potrebbero considerare in studi futuri scenari più ampi, con diversi compiti lavorativi e tipologie di robot.
Aspetti innovativi. Implicazioni teoriche innovative riguardano l'applicazione della teoria dell'autodeterminazione nell'IUR, usata nel contesto educativo, al contesto industriale. Le line guida proposte hanno il potenziale di contribuire alla creazione di ambienti di lavoro sostenibili.

Parole chiave: Collaborazione Umano-Robot, Industria 4.0, Ergonomia

2. *Fare compliance attraverso il contraddittorio. Uno studio sui funzionari dell'Agenzia delle Entrate*

Licia Romagnoli[1,2], Cinzia Castiglioni[1], Edoardo Lozza[1]

1 Facoltà di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano
2 Agenzia delle Entrate, Direzione Regionale Emilia-Romagna

Abstract
Premessa: nell'ambito della Psicologia Fiscale, un numero crescente di ricerche ha sottolineato l'importanza della buona relazione tra contribuenti, professionisti e autorità fiscali, ai fini della tax compliance. Mentre sono

disponibili numerosi studi sui contribuenti, pochi si focalizzano sugli altri due attori, e ancor meno studi analizzano le occasioni di interazione fra gli attori.
Obiettivo: Studiare il "contraddittorio", uno dei principali touchpoint tra funzionari e professionisti fiscali, che si svolge nelle aree controllo dell'Agenzia delle Entrate, nel mezzo di un processo di accertamento.
Metodo: il fenomeno è stato studiato con l'approccio dell'etnografia focalizzata, osservando la diade in azione e intervistando i due attori successivamente.
Risultati: con la content analysis sono state individuate quattro macro strategie utilizzate dai funzionari per fare compliance durante gli incontri, e il loro utilizzo nelle dinamiche collaborative e conflittuali. La ricerca ha inoltre suggerito che il vis a vis con il funzionario aumenti la soddisfazione verso il servizio e la fiducia verso il sistema, in linea con la letteratura di settore.
Limiti: la ricerca ha considerato la relazione fra professionisti e autorità fiscali, mentre è assente la prospettiva dei contribuenti.
Aspetti innovativi: aver portato la ricerca dentro gli uffici fiscali e aver acquisito il punto di vista delle autorità sul fare compliance, suggerendo molteplici ricadute operative.

Parole chiave: Tax compliance; tax professionals, tax authorities\officials; psicologia economica

3. *L'influenza dell'etichetta "senza" sugli atteggiamenti e sulle intenzioni di acquisto di prodotti alimentari alternativi a quelli contenenti olio di palma*

Greta Castellini[1,2], Mariarosaria Savarese[1,2], Guendalina Graffigna[1,2]

1 Facoltà di scienze agrarie, alimentari ed ambientali, Università Cattolica Del Sacro Cuore, Cremona-Piacenza
2 EngageMinds HUB – Consumer, Food & Health Engagement Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Abstract
Introduzione. Negli ultimi anni il dibattito intorno al tema dell'olio di palma ha fortemente influenzato le scelte dei consumatori (Hinkes & Schulz, 2019). I consumatori italiani, in particolare, vedono questi prodotti come nocivi per la salute e per l'ambiente, e per questo sempre più boicottati, preferendo l'acquisto di prodotti alternativi "senza".
Obiettivi. Lo studio è volto a comprendere il ruolo dell'etichettatura "senza" e della tipologia di prodotto (dolce/salato) nell'orientare l'intenzione di acquisto di prodotti alternativi a quelli contenenti olio di palma, considerando le dimensioni valoriali legate al cibo e di orientamento al complottismo.
Metodo. Studio sperimentale tramite l'utilizzo di un questionario online che ha coinvolto un campione rappresentativo di circa 1200 italiani. I soggetti sono stati suddivisi in due sottogruppi (paragonabili) ed una metà ha valutato i cibi salati (cracker) mentre l'altra metà prodotti dolci (merendine). Tutti i prodotti sono stati mostrati con l'etichetta senza (senza olio di girasole, senza olio di palma, senza CO2, Senza grassi polinsaturi) e come prodotti convenzionali contenenti olio di palma.
Risultati. Tutti i cibi "senza", indipendentemente dall'etichetta, sono considerati più sostenibili dal punto di vista ambientale [$F(3,80) = 51.08$, $p < 0.001$], più salutari [$F(3,89) = 49,80$, $p < 0.001$], di maggiore qualità [$F(3,85) = 34,23$, $p < 0.001$] e maggiormente acquistati [$F(3,90) = 36,84$, $p < 0.001$] rispetto ai prodotti convenzionali. Inoltre, coloro che consumano frequentemente prodotti senza olio di palma sono consumatori preoccupati dell'ambiente ed innovatori i quali non si lasciano persuadere dagli altri o da informazioni false circolanti sul web.
Limiti. Il prodotto convenzionale può non essere percepito come alimento contenente olio di palma.
Aspetti innovativi. Questo studio ha permesso di dimostrare il valore dell'etichetta "senza" in diverse situazioni sperimentali: in presenza di etichette create ad hoc (senza CO2) ed in presenza di etichette indicanti la mancanza di ingredienti essenziali per la salute (grassi polinsaturi).

Parole chiave: Free-from, Psicologia dei consumi, consumi alimentari

4. *Validazione della versione italiana dell'Emotional Style Questionnaire (ESQ)*

Riccardo Circi[1], Mara Bellati[2], Marco Bilucaglia[1], Alessandro Fici[1], Riccardo Valesi[1], Margherita Zito[1], Vincenzo Russo[1].

1 Dipartimento di Business, Diritto, Economia e Consumi, Libera università di lingue e comunicazione IULM Behavior and Brain Lab IULM.
2 Istituto di Biologia e Biotecnologia Agraria, Consiglio Nazionale delle Ricerche.

Abstract
La capacità di gestire le emozioni assume un ruolo centrale nel determinare la qualità di vita delle persone. Negli anni passati diversi contributi teorici hanno tentato di descrivere le caratteristiche di una vita emotiva associata ad un buon funzionamento nei contesti familiari, sociali e lavorativi. Fra questi, viene preso qui in considerazione il modello degli Stili Emotivi di Davidson, il quale, basandosi su una metodologia neuro scientifica, individua 6 dimensioni (Prospettiva, Resilienza, Intuizione Sociale, Autoconsapevolezza, Sensibilità al Contesto, Attenzione) in grado di spiegare le differenze individuali nella gestione delle emozioni. Qui proponiamo uno studio preliminare di validazione dell'Emotional Style Questionnaire (ESQ) di Kesebir e colleghi, basato sulla teoria di Davidson. Abbiamo tradotto in lingua italiana i 24 items dell'ESQ, mediante un processo di translation e back-translation. Successivamente gli items sono stati sottoposti ad un gruppo di 200 studenti universitari. L'analisi fattoriale esplorativa ha confermato la struttura a 6 fattori. L'analisi fattoriale confermativa presenta buoni indici di fit: $X2(169)=261.140$; $p<.00$; CFI=.93; TLI=.90; RMSEA=.05; SRMR=.06. Tutti gli item saturano significativamente sul fattore di appartenenza. È prevista la raccolta dati da ulteriori soggetti al fine di migliorare la rappresentatività del campione e gli indici di fit.
La validazione dell'ESQ in lingua italiana consentirebbe di avere a disposizione uno strumento che ben si presta alla valutazione e alla valorizzazione delle competenze trasversali nelle organizzazioni.

Parole chiave: Emozioni, Screening, Valutazione

Rischi psicosociali e stress al lavoro

Chair: Greta Mazzetti
Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

24 settembre, 13:30 – 15:00 - aula 2.6

1. *La violenza sui luoghi di lavoro: esperienza di vittimizzazione negli/lle insegnanti nel contesto scolastico*

Daniela Acquadro Maran, Tatiana Begotti

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Abstract
Introduzione. La violenza sul luogo di lavoro è definita come un abuso intenzionale di potere. La definizione del fenomeno comprende la messa in atto di comportamenti quali minacce di violenza fisica contro la persona o il gruppo e può causare danni fisici, mentali, emotivi, sociali.
Obiettivo. Lo scopo di questo lavoro è di descrivere la prevalenza, le caratteristiche e le conseguenze della violenza sul luogo di lavoro in un campione di insegnanti. La nostra ipotesi è che l'essere vittima di violenza sul luogo di lavoro influenzi la soddisfazione lavorativa, la percezione di auto-efficacia e il burnout.
Metodo. 331 insegnanti hanno compilato un questionario autosomministrato. I risultati indicano che 192 (58%) soggetti hanno subito una qualche forma fisica o psicologica di violenza sul luogo di lavoro. Sono state

calcolate le misure descrittive (medie, SD) per confrontare le vittime con le non vittime. E' stata calcolata l'ANOVA per testare la differenza nel punteggio medio tra vittime e non vittime sulla scala della soddisfazione lavorativa, burnout
e autoregolazione emotiva. Le differenze sono state considerate statisticamente significative se p 0,05.
Risultati. Nel complesso, i dati hanno confermato la nostra ipotesi: gli/le insegnanti vittime di violenza hanno mostrato alti livelli di burnout, sia nella dimensione dell'esaurimento emotivo (F = 3,96; p = 0,04) che del disimpegno (F = 5,85; p = 0,016), e livelli inferiori di soddisfazione lavorativa (F = 13,24; p 0,001) e di auto-efficacia percepita (F = 5,45; p = 0,02) rispetto ai colleghi che non hanno subito violenze.
Limiti. Tra i limiti segnaliamo: i) la scelta del campionamento (campione di convenienza) indica che i risultati vanno interpretati con cautela e non devono essere generalizzati; ii) non è stata indagata la differenza di genere, potrebbe essere interessante analizzare il genere della vittima e del perpetratore e come il genere possa indicare una percezione di gravità dell'evento differente; iii) lo studio è cross-sectional, una ricerca longitudinale potrebbe contribuire a meglio descrivere l'impatto delle violenze (conseguenze sui singoli, sul gruppo di lavoro, sull'organizzazione/scuola) e la tipologia dei perpetratori (occasionale, ricorsiva).
Conclusioni. Questa indagine suggerisce l'importanza di prevenire il fenomeno a livello individuale e organizzativo offrendo, al contempo, strumenti di intervento a favore delle vittime. Prevenzione e intervento possono anche contribuire alla diminuzione delle conseguenze negative della vittimizzazione che non riguardano solo i singoli insegnanti ma anche coloro che all'interno del contesto scolastico assistono la messa in atto dei comportamenti violenti (es. studenti, colleghi).

Parole chiave: Violenza nei luoghi di lavoro – insegnanti – contesto scolastico

2. *Proprietà psicometriche della versione italiana del BAT: Risultati preliminari della sua validità*

Greta Mazzetti[1], Chiara Consiglio[2], Wilmar B. Schaufeli[3,4]

1 Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna
2 Dipartimento di Psicologia, Sapienza - Università di Roma
3 Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning, KU Leuven, Belgium
4 Department of Psychology, Utrecht University, The Netherlands

Abstract
Introduzione. Il burnout è uno dei temi preferiti della psicologia della salute sul lavoro. Il 90% degli studi usa il Maslach Burnout Inventory (MBI). Tuttavia, fin dalla sua nascita sono stati identificati problemi concettuali, psicometrici e pratici relativi a tale strumento.
Obiettivi. Lo scopo del presente studio è valutare le proprietà psicometriche della versione italiana del Burnout Assessment Tool (BAT), una nuova misura del burnout. Questo strumento comprende 33 item volti a misurare 4 sintomi core del burnout (BAT-C), che corrispondono ad esaurimento, distanza mentale, perdita di controllo cognitivo e perdita di controllo emotivo. A ciò si aggiungono 2 sintomi secondari (BAT-S): disturbi psicologici e disturbi psicosomatici.
Metodo. I dati sono stati raccolti su un campione di 738 partecipanti. La maggior parte del campione è costituito da donne (52.9%) e ha un'età media di 41.57 anni (SD = 10.51). La struttura del BAT è stata esplorata utilizzando un'analisi delle componenti principali e un'analisi fattoriale confermativa attraverso il confronto tra modelli MTMM alternativi. Infine, è stata valutata la validità predittiva e incrementale del BAT-C rispetto all'MBI-GS.
Risultati. I risultati ottenuti supportano la validità di un modello con 2 fattori di second'ordine (BAT-C e BAT-S) rappresentati da 4 fattori di prim'ordine nel caso del BAT-C (esaurimento, distanza mentale, perdita di controllo cognitivo, perdita di controllo emotivo) e 2 fattori di prim'ordine per il BAT-S (disturbi psicologici e disturbi psicosomatici). I risultati attestano inoltre che i sintomi core del burnout, compresi nel BAT-C, predicono significativamente i sintomi secondari del burnout, in aggiunta e oltre quanto spiegato dall'MBI-GS.
Limiti. I limiti dello studio risiedono nelle dimensioni del campione, che non è rappresentativo a livello nazionale, e nel fatto non è stata valutata la validità predittiva dello strumento.

Aspetti innovativi. Il BAT rappresenta una misura affidabile e alternativa del burnout. In linea con i risultati a livello internazionale, lo studio mostra inoltre che il BAT costituisce una valida alternativa al MBI-GS nel contesto italiano.

Parole chiave: burnout, Burnout Assessment Tool (BAT), validazione.

3. *La Perceived Occupational Stress scale: un nuovo breve strumento per misurare la percezione di stress lavoro-correlato*

Francesco Marcatto, Lisa Di Blas, Donatella Ferrante

Dipartimento di Scienze della Vita, Università degli Studi di Trieste

Abstract

Introduzione. La percezione di stress è un costrutto fondamentale secondo i modelli transazionali dello stress (Lazarus & Folkman, 1984). Gli strumenti psicometrici attualmente disponibili in letteratura, tuttavia, valutano esclusivamente l'esposizione a fattori di rischio stress, e la percezione di essere stressati sul lavoro viene comunemente valutata tramite un singolo item, un metodo chiaramente limitante.

Obiettivi. Sulla base delle più condivise definizioni di stress lavoro-correlato, è stato quindi sviluppato un nuovo strumento composto da quattro item, la Perceived Occupational Stress (POS) scale. L'obiettivo della presente ricerca è stato di testare le caratteristiche psicometriche di questa nuova scala.

Metodo. Sono stati condotti otto studi per valutare la validità (di costrutto, concorrente e discriminante), l'affidabilità (coerenza interna e test-retest) e l'utilità diagnostica della scale su diversi campioni di lavoratori italiani.

Risultati. Dai risultati è emerso che la POS ha una struttura monofattoriale coerente con il suo sviluppo teorico, confermandone la validità interna e di costrutto, l'affidabilità (in termini di coerenza interna, $\alpha = .82$ e di affidabilità test-retest, $r = .86$), la validità concorrente (con l'Effort-Reward Questionnaire, e il Maslach Burnout Inventory) e discriminante (con la Perceived Stress Scale). Per quanto riguarda l'utilità diagnostica, la POS è risultata mediare la relazione tra l'esposizione ai fattori di stress organizzativo misurati con l'HSE-MS Indicator Tool e la presenza di disturbi psicofisici. Tramite ROC analysis è stato inoltre identificato il punteggio della POS che permette di predire la presenza di elevato strain fisico.

Limiti. I disegni di tipo cross-sectional impiegati non permettono di inferire relazioni causali ma solo associazioni tra le variabili misurate.

Aspetti innovativi. Dai risultati emerge chiaramente che il nuovo strumento sviluppato, la scala POS, rappresenta una valida aggiunta alla "cassetta degli attrezzi" di ricercatori e professionisti per ottenere rapidamente una misura dello stress occupazionale provato dai lavoratori.

Parole chiave: Stress-lavoro-correlato, stress-percepito, strumenti-psicometrici

4. *Stress economico sul lavoro: il suo impatto su assenteismo e innovazione*

Georgia Libera Finstad[1], Gabriele Giorgi[2]

1 Laboratorio Business@Health, Via degli Aldobrandeschi, 190, 00163 Roma, Italia
2 Dipartimento di Scienze Umane, Università Europea di Roma, Via degli Aldobrandeschi, 190, 00163 Roma, Italia

Abstract

Introduzione: Lo stress economico è stato annoverato tra le minacce significative per il benessere e la performance dei lavoratori, specialmente durante periodi di crisi economica globale. Il focus della ricerca organizzativa si è quindi spostato per prendere in considerazione anche gli effetti dell'ambiente macroeconomico. Un argomento di ricerca relativamente inesplorato riguarda le associazioni tra lo stress economico e outcomes lavorativi come l'innovazione, variabile strategica indispensabile. Obiettivi: Lo scopo di questa ricerca è quello di investigare la relazione tra lo stress economico, l'assenteismo ed i comportamenti

innovativi. Metodo: È stato condotto uno studio trasversale durante il 2018 ed il 2019 in una fabbrica italiana operante nel settore alimentare. Il campione è formato da 578 impiegati ai quali sono stati somministrati lo Stress Questionnaire (Giorgi, Arcangeli & Cupelli, 2013), la scala Janssen (Janssen, 2000) a 9-item ed un item dedicato all'assenteismo. Ipotizziamo che lo stress economico possa avere un'influenza negativa sull'innovazione direttamente (risposta cognitiva dominante e inflessibile combinata con meno sforzo) e indirettamente (risposta comportamentale automatica rappresentata da comportamenti di ritiro) attraverso la mediazione dell'assenteismo. Risultati: I risultati hanno confermato le ipotesi indicando un effetto diretto significativo dello stress economico sui comportamenti innovativi ($\beta = -0,16$; $p < 0,01$: 95% CI = −0,14, −0,04) mentre riguardo il percorso indiretto, lo stress economico mostra un effetto significativo sull'assenteismo ($\beta = 0,11$; $p < 0,02$; 95% CI = 0,01, 0,11), il quale, a sua volta, mostra un effetto significativo sull'innovazione ($\beta = -0,10$; $p \leq 0,02$; 95% CI = −1,85, −0,16). Limiti: Il disegno trasversale non consente inferenze causali e sono necessari studi longitudinali per fornire ulteriori approfondimenti su come lo stress economico influenzi l'innovazione. Aspetti innovativi: Questi risultati mostrano l'importanza dello stress economico nella comprensione della performance ed evidenziano la necessità di promuovere programmi di intervento adeguati.

Parole chiave: Stress economico, assenteismo, innovazione

HR Management

Chair: Maria Luisa Farnese
Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma

25 settembre, 9:00 – 10:30 - aula 2.6

1. *Il lato positivo e negativo dell'adattamento cross-culturale degli espatriati: un framework innovativo che include supporto organizzativo percepito, stress lavoro correlato e innovazione*

Gabriele Giorgi[1], Georgia Libera Finstad[2]

1 Dipartimento di Scienze Umane, Università Europea di Roma, Via degli Aldobrandeschi, 190, 00163 Roma, Italia
2 Laboratorio Business@Health, Via degli Aldobrandeschi, 190, 00163 Roma, Italia

Abstract
Introduzione: Nell'attuale contesto economico altamente competitivo e dinamico, la gestione internazionale delle risorse umane è una delle principali variabili del successo aziendale. In questo scenario, la ricerca sull'adattamento cross-culturale (CCA) dei dipendenti è considerata uno dei temi chiave. Il supporto psicologico nel paese ospitante può alleviare il disagio e facilitare l'integrazione dei lavoratori espatriati. Tuttavia, nella letteratura di riferimento vi è una mancanza di studi che indaghino il ruolo dell'adattamento degli espatriati come antecedente del supporto organizzativo percepito. Obiettivi: Lo scopo dello studio è di indagare la relazione tra l'adattamento cross-culturale (CCA), il supporto organizzativo percepito (POS), lo stress lavoro-correlato (SLC) e l'innovazione. Inoltre, è stato investigato il ruolo del POS come un antecedente del CCA, invece che come una sua conseguenza. Metodo: È stato condotto uno studio trasversale utilizzando un campione di 234 lavoratori espatriati di un'organizzazione multinazionale nel settore energetico. I dati sono stati raccolti attraverso un'indagine di monitoraggio per la valutazione dei fattori di rischio stress lavoro correlato. Risultati: I risultati hanno mostrato una correlazione positiva tra CCA, POS e innovazione. D'altra parte, è stato riscontrato un effetto negativo di CCA e SLC, CCA e POS sullo SLC e POS e SLC. Infine, il POS è risultato essere un antecedente significativo del CCA. Limiti: A causa delle dimensioni ridotte del campione e del disegno trasversale, questi risultati devono essere trattati con cautela. Aspetti innovativi: I nostri risultati confermano il ruolo centrale del POS come mediatore nella relazione tra CCA e SLC e CCA e innovazione. Il nostro modello empirico mostra che la variabile POS potrebbe non essere considerata solo come un antecedente del CCA, ma anche come conseguenza della sua presenza.

Parole chiave: Adattamento cross-culturale, Innovazione, Supporto organizzativo

2. *La progettazione di interventi per il Self-nudging: un'esplorazione teorica e applicativa.*

Francesco Tommasi, Andrea Ceschi, Riccardo Sartori

Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

Abstract
Introduzione. Negli ultimi anni, la sfida di supportare i lavoratori nel tradurre intenzioni positive e proattive in comportamenti reali ha suscitato un certo interesse tra autori e professionisti della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Da qui sono emersi diversi modelli di intervento incentrati a livello individuale guardando o alla dimensione comportamentale o alla dimensione cognitiva dei lavoratori. Di recente, è nata la proposta del cosiddetto modello self-nudging come modello di intervento che nasce dalla combinazione dei precedenti (i.e., job crafting e gamification dal lato comportamentale e del modello delle nudge e del debiasing dal lato cognitivo). Gli autori supportano il modello self-nudging come uno dei possibili rimedi per lo sviluppo dell'insieme di strategie cognitive e comportamentali che i lavoratori possono mettere in atto a favore della propria attività e dei propri interessi al lavoro.
Obiettivi. Il presente studio intende presentare (a) il ruolo delle self-nuding" nella costruzione di interventi di potenziamento della produttività organizzativa e di promozione del benessere lavorativo, (b) ponendo le basi per comprendere se gli interventi incentrati sull'architettura di scelta del dipendente siano efficaci per sostenere i comportamenti proattivi dei dipendenti per la sostenibilità e l'innovazione organizzativa.
Metodo. La presentazione estenderà l'attuale quadro teorico nell'area della psicologia delle organizzazioni in merito ai cambiamenti comportamentali e al sostegno del benessere lavorativo e organizzativo. Lo studio intende supportare un approccio interdisciplinare che coniughi le evidenze delle scienze cognitive e comportamentali con gli interessi della psicologia del lavoro e delle organizzazioni.
Risultati. Lo studio propone un avanzamento e prospettive future in termini sia teorici che empirici.
Limiti. Lo studio è limitato alla presentazione di una panoramica teorica e metodologica del modello.

Parole chiave: Nudge; Self-nudge; Benessere individuale e organizzativo

3. *Human Resources Management Policies and Practices Scale: un primo contributo alla validazione della versione italiana*

Amelia Manuti, Maria Luisa Giancaspro, Cataldo Giuliano Gemmano

Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università degli Studi di Bari

Abstract
Introduzione.Negli ultimi decenni, numerose evidenze empiriche hanno mostrato il ruolo strategico delle politiche e delle pratiche di gestione delle risorse umane (Peccei & Van De Voorde, 2019). Tuttavia, pochi sono gli studi nel contesto nazionale focalizzati sullo sviluppo di strumenti di misura.
Obiettivi. Lo studio si propone di indagare le proprietà psicometriche della versione italiana della Human Resources Management Policies and Practices Scale (Demo et al., 2012) al fine di contribuire alla validazione italiana dello strumento.
Metodo. I partecipanti allo studio sono 1020 lavoratori: a 440 è stata somministrata la versione di 40 item, mentre a 580 è stata presentata la versione di 18 item.
La raccolta dati è avvenuta online e previa autorizzazione al trattamento dei dati da parte dei partecipanti.
Risultati. Nella prima raccolta, l'Analisi Fattoriale Esplorativa ha confermato una struttura a sei fattori, in linea con la validazione originale. Nella seconda, una serie di Analisi Fattoriali Confermative hanno confrontato modelli di misurazione alternativi, confermando la struttura fattoriale, l'invarianza per genere, per livello di anzianità di servizio e per dimensioni aziendali. Buoni gli indici di coerenza interna e la validità di criterio, confermata da correlazioni significative con commitment, engagement e soddisfazione lavorativa.

Limiti. I limiti della ricerca sono la natura cross-sectional dello studio e il campionamento di comodo.
Aspetti innovativi. Lo studio fornisce un contributo alla validazione italiana dello strumento, utilizzabile per scopi di ricerca e di consulenza aziendale.

Parole chiave: Gestione delle Risorse Umane, Validazione, Invarianza

4. *Minacce all'identità organizzativa e processi di risignificazione del lavoro nella pubblica amministrazione*

Maria Luisa Farnese, Angelo Benozzo

Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma

Abstract
In questo contributo presentiamo una ricerca empirica che prende spunto da un'indagine sullo stress lavoro-correlato realizzata attraverso alcuni focus group con lavoratrici e lavoratori di diverse pubbliche amministrazioni Italiane. Nelle narrazioni i partecipanti hanno spesso rievocato un'immagine stereotipata e negativa della pubblica amministrazione, facendo emergere il tema delle minacce all'identità organizzativa. Lentezza, ripetitività del lavoro, processi organizzativi e livelli di responsabilità poco chiari, sono alcune delle 'accuse' che minacciano l'identità dell'organizzazione con conseguenze anche sul senso di appartenenza dei lavoratori.
I testi dei 12 focus group, svolti in piccoli gruppi di dipendenti (n. 47) di diverse PA (es. comuni, agenzie, biblioteche, ministeri), sono stati analizzati attraverso un'analisi tematica finalizzata a individuare le rappresentazioni dell'identità organizzativa e gli eventuali meccanismi di protezione dell'identità utilizzati.
Da tale analisi sembra emergere che, di fronte ad affermazioni che potenzialmente intaccano o indeboliscono l'immagine organizzativa della PA, i lavoratori agiscono dei processi di risignificazione. Tali processi sono finalizzati a contrastare una visione stereotipata della PA e hanno a che fare con il riposizionamento rispetto ai clienti/utenti; la costruzione di una leadership o di un'azione organizzativa proattiva; la valorizzazione del senso di essere servitori dello Stato.
Lo studio mette in evidenza come queste strategie di risignificazione sembrano contribuire a costruire il senso di appartenenza all'organizzazione e a rinforzare la motivazione lavorativa. Tuttavia, questi processi sono lasciati all'azione individuale, non sono accompagnati cioè da un investimento da parte del management e da chi presidia la gestione delle risorse umane.
Lo studio contribuisce alla letteratura sull'identità organizzativa, mettendo in luce meccanismi dinamici di ridefinizione nell'interazione tra rappresentazione identitaria interna e immagine esterna, in particolare nel settore pubblico per il quale non risultano studi sul tema. Da un punto di vista applicativo, il lavoro individua processi che rappresentano un ambito di sviluppo e di potenzialità per l'azione e il cambiamento delle amministrazioni pubbliche, particolarmente utili per accompagnare le transizioni verso cui le PA sono fortemente sollecitate.

Sicurezza e benessere

Chair: Valentina Sommovigo
Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia

25 settembre, 9:00 – 10:30 - aula 2.5

1. *Può il Capitale Psicologico promuovere la sicurezza al lavoro? Evidenze dalla letteratura*

Simona Margheritti[1], Alessia Negrini[2], Massimo Miglioretti[1]

1 Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca
2 Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) - Montréal

Abstract
Introduzione. La sicurezza al lavoro è un tema rilevante al centro di numerose pubblicazioni. La maggior parte delle ricerche confluiscono nel "Modello Integrato sulla Sicurezza al lavoro" (Beus, et al., 2016) che riassume i fattori che contribuiscono alla promozione di comportamenti sicuri. Tuttavia, questo modello non include il Capitale Psicologico (PsyCap) (Luthans, et al., 2007), un costrutto sovraordinato composto da quattro risorse personali (autoefficacia, speranza, ottimismo e resilienza) in grado di determinare differenti esiti positivi al lavoro.
Obiettivi. Sistematizzare, attraverso una revisione della letteratura, la conoscenza relativa al ruolo dello PsyCap nella promozione di comportamenti sicuri al lavoro.
Metodo. Seguendo una metodologia rigorosa 16 studi empirici sono stati inclusi partendo da un totale di 1550.
Risultati. Lo PsyCap contribuisce significativamente alla promozione di comportamenti di sicurezza come (1) antecedente diretto, (2) mediatore nella relazione tra fattori organizzativi e comportamenti di sicurezza, o (3) moderatore tra fattori di stress e comportamenti di sicurezza. La maggior parte dei risultati indicano che quando i lavoratori si sentono pieni di risorse, come lo PsyCap, sono anche più fiduciosi, impegnati e mettono in atto più favorevolmente comportamenti di sicurezza sul lavoro.
Limiti. Tutti i lavori analizzati sono cross-sectional, il legame tra lo PsyCap e i comportamenti di sicurezza resta da approfondire attraverso studi longitudinali.
Aspetti innovativi. Questa revisione permette di sistematizzare le conoscenze esistenti sulla relazione tra lo PsyCap e i comportamenti di sicurezza, integrando questa risorsa personale nel modello di Beus e colleghi (2016). Da un punto di vista pratico, fornisce indicazioni alle organizzazioni su come realizzare interventi formativi, utili anche in contesti di incertezza e cambiamento come quello della pandemia in cui occorre fare ancora più attenzione alla messa in atto di comportamenti di sicurezza al lavoro.

Parole chiave: Capitale Psicologico, Sicurezza al lavoro, Revisione sistematica della letteratura

2. *Il benessere lavorativo ai tempi del Covid-19, un modello multigruppo*

Valeria Micheletto, Margherita Zito. Massimo Bustreo, Giorgio Gabrielli, Vincenzo Russo

Dipartimento di Business, Diritto, Economia e Consumi "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milano

Abstract
Introduzione. La crisi generata dal Covid-19 ha portato a profondi cambiamenti nei diversi aspetti della vita dei lavoratori con ripercussioni nella gestione dello stress, nelle relazioni sociali e nella percezione di crescita individuale e professionale. In considerazione di queste criticità e del fatto che il benessere nel contesto lavorativo è cruciale per permettere lo svolgimento di attività e performance adeguate ed efficaci, risulta fondamentale verificare l'impatto della situazione pandemica sullo stato di benessere dei lavoratori.
Obiettivo. Lo studio indaga la mediazione del Personal Growth (PG) tra due risorse personali al lavoro, Locus Interno (LOCI) e ottimismo (OTT), su un importante indicatore di benessere, il Pemberton Happiness Index (PHI), su rispondenti che hanno compilato il questionario prima della pandemia (G1=2019, n=410) e durante la pandemia (G2=2020, n=256).
Metodo. Le relazioni sono testate simultaneamente su un modello di equazioni strutturali multi-gruppo (MPLUS7).
Risultati: I rispondenti al questionario sono 666 soggetti appartenenti a diverse professioni. Dal modello stimato ($\chi^2(64)=100.027$, $p<.03$; CFI=.98; TLI=.98; RMSEA=.04; SRMR=.04) emerge che: le risorse personali al lavoro aumentano il PG (LOCI maggiormente in G2; OTT maggiormente in G1); solo OTT aumenta direttamente il PHI; il PG aumenta il PHI (maggiormente in G1), le risorse personali aumentano, attraverso il PG, il PHI (LOCI maggiormente in G2; OTT maggiormente in G1).
Limiti: Lo studio è cross-section dato che non è stato possibile confrontare gli stessi lavoratori nei due anni.

Aspetti innovativi. La ricerca offre spunti di intervento per l'attivazione di programmi di formazione, sostegno e sviluppo delle risorse individuali e della crescita personale finalizzati a migliorare il vissuto di benessere dei lavoratori.

Parole chiave: Benessere, Covid-19, Crescita Personale, Pemberton Happiness Index, Locus of Control, Ottimismo

3. *Sicurezza lavorativa in industrie ad alto rischio: lo sviluppo di un modello per valutare barriere psicosociali e probabilità di errore umano*

Federico Fraboni[1], Alessio Paolucci[2], Dina Guglielmi[2], Marco Mariani[1], Valerio Cozzani3, Luca Pietrantoni[1]

1 Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.
2 Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.
3 Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Abstract
Introduzione. In letteratura l'errore umano è identificato come una delle cause principali alla base di eventi avversi in contesti lavorativi ad alto rischio (ad es. il settore petrolchimico e l'aviazione). Diversi autori hanno sviluppato modelli finalizzati a valutare la probabilità di errore umano, ma pochi di essi considerano l'impatto dei fattori psicosociali e organizzativi nella loro analisi.
Obiettivi. Proponendosi di colmare i limiti delle metodologie correntemente più utilizzate quali SPAR-H e HEART, il presente contributo intende illustrare una nuova metodologia per valutare la probabilità di errore umano.
Metodo. Il nuovo metodo è stato testato attraverso l'analisi di uno specifico compito lavorativo in un hub logistico di una azienda energetica italiana.
Risultati. I risultati indicano che il modello consente di considerare fattori psicosociali, quali la comunicazione in team o il clima di sicurezza, nella stima dell'errore umano durante lo svolgimento dei compiti. Durante i test il modello ha mostrato di guidare le organizzazioni verso lo sviluppo di specifici interventi per ridurre l'errore umano e migliorare le performance di sicurezza.
Limiti. Il modello per essere scalabile necessita di sperimentazioni ulteriori in altri task e contesti industriali ad alto rischio.
Aspetti innovativi. Il modello proposto integra le tecniche di analisi dell'affidabilità umana, mantenendone gli elementi di forza e colmandone i limiti, attribuendo ai fattori psicosociali il ruolo di barriere per la sicurezza lavorativa.

Parole chiave: Sicurezza lavorativa, Errore umano, Barriere psicosociali

4. *Aggressione verbale da parte dei pazienti: effetti sui professionisti sanitari ai tempi del COVID-19*

Valentina Sommovigo, Ilaria Setti, Chiara Bernuzzi

Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia.

Abstract
Introduzione. La prevalenza di burnout nel personale sanitario impegnato in prima linea nella gestione pandemica è stata stimata tra il 13% e il 51% (Cotel et al., 2021). Tra i fattori di rischio, si identifica il conflitto lavoro-famiglia derivante dal timore di poter trasmettere il virus e dalla separazione spesso prolungata dalla propria famiglia. Sebbene vi sia qualche evidenza del fatto che i professionisti sanitari abbiano subito episodi di aggressione soprattutto di natura verbale (Bhatti et al., 2021), non è ancora chiaro se l'aggressione da parte dei pazienti possa aver contribuito allo sviluppo di conflitto lavoro-famiglia durante l'emergenza sanitaria.

Obiettivi. Il presente studio si propone di esaminare se e come l'aggressione verbale da parte dei pazienti possa portare i professionisti sanitari a sviluppare sintomi di esaurimento emotivo attraverso il conflitto lavoro-famiglia.
Metodo. 197 professionisti sanitari operanti in un ospedale del nord Italia hanno compilato un questionario self-report volto ad analizzare: aggressione verbale da parte dei pazienti, conflitto lavoro-famiglia, esaurimento emotivo, tendenza a deumanizzare i propri pazienti, resilienza, esposizione personale/professionale diretta e/o vicaria al COVID-19. I dati sono stati analizzati tramite modelli di mediazione e mediazione moderata.
Risultati. L'esposizione ad aggressione verbale da parte dei pazienti si associa direttamente (β=.44, p<.05) ed indirettamente, attraverso la mediazione del conflitto lavoro-famiglia (β=.09, p<.05), ad esaurimento emotivo. La tendenza a deumanizzare i propri pazienti esacerba l'impatto dell'aggressione sul conflitto lavoro-famiglia (β=.49, p<.01), mentre l'effetto di tale tipologia di conflitto sull'esaurimento è mitigato dalla resilienza (β=-.15, p<.05).
Limiti. Il presente studio trasversale utilizza soltanto misure self-report.
Aspetti innovativi. Si tratta del primo contributo italiano che dimostra come l'aggressione verbale da parte dei pazienti può ripercuotersi sulla vita famigliare dei professionisti sanitari impiegati nella gestione epidemiologica, ponendo un particolare focus sulla deumanizzazione quale strategia di coping disadattiva e sulla resilienza quale fattore di protezione rispetto all'esaurimento.

Parole chiave: Professionisti sanitari; aggressione verbale; conflitto lavoro-famiglia

Prospettive sul benessere nei contesti dell'istruzione al tempo del Covid

Chair: Veronica Velasco
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

25 settembre, 11:00 – 12:30 - aula T.6

1. *L'impatto della percezione di pericolosità del Covid-9 sul burnout tra gli insegnanti: il ruolo dell'empatia e del contagio emotivo*

Edoardo Pische, Agnese Zambelli, Greta Mazzetti, Dina Guglielmi

Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

Abstract
Introduzione. La pandemia da Covid-19 ha avuto un forte impatto sul mondo della scuola a livello globale. Oltre ai cambiamenti strutturali e le nuove sfide che hanno accompagnato il sistema scolastico, la percezione della pericolosità del Covid-19 è stato un elemento costante nella vita lavorativa e personale dei dipendenti dell'intero settore educativo. Questo studio esplora questa percezione inquadrandola all'interno del processo energetico ipotizzato dal JD-R model.
Obiettivi. L'obiettivo principale della presente ricerca è quello di studiare il ruolo dell'empatia e del contagio emotivo, in particolare relativo alla paura, nella relazione tra la percezione di rischio e pericolosità del Covid-19 e i sintomi di job burnout. Nello specifico, si intende esplorare se la maggiore vulnerabilità al contagio del sentimento di paura possa spiegare la relazione diretta tra percezione di pericolosità del Covid-19 e burnout. Inoltre, verrà indagato il potenziale ruolo moderatore dell'empatia nel modulare i livelli di burnout tra gli insegnanti.
Metodo. Il campione è composto da 560 insegnanti di scuola primaria e secondaria della regione Emilia-Romagna. I partecipanti hanno compilato un questionario self-report, i cui risultati sono stati analizzati usando un modello di mediazione moderata.
Risultati. I risultati hanno mostrato una relazione diretta tra la percezione di pericolosità del Covid-19 e il burnout. Inoltre, emerge come il ruolo del contagio emotivo – nella specifica componente emotiva della paura

– medi parzialmente la relazione tra percezione di pericolosità del Covid-19 e il burnout, e come il ruolo dell'empatia moderi la relazione tra percezione della pericolosità del Covid-19 e il contagio emotivo relativo al sentimento di paura.
Limiti. Il contributo si basa su un disegno di ricerca cross-sectional.
Aspetti innovativi. I risultati ottenuto suggeriscono la possibilità che, in momenti di emergenza, l'empatia – elemento tradizionalmente considerato tra le risorse individuali– possa essere un fattore dal ruolo sfaccettato, con un potenziale impatto negativo sul burnout.

Parole chiave: Empatica, contagio emotivo, insegnanti

2. *Fattori di rischio e di protezione del burnout negli insegnanti di sostegno ed assistenti all'autonomia e comunicazione durante il periodo pandemico.*

Rita Zarbo[1], Paola Magnano[1], Andrea Zammitti[2], Giuseppe Santisi[2]

1 Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università di Enna Kore
2 Dipartimento di Scienze della Formazione,Università degli Studi di Catania

Abstract
Introduzione. La pandemia da Covid-19 e le restrizioni imposte dai governi al fine di contenerne la diffusione hanno determinatouna riformulazione delle consuete prassi operative nelle attività lavorative, soprattutto per alcune categorie di lavoratori come quelle appartenenti all'Istituzione Scolastica.
Obiettivi. Il presente contributosi propone di individuarei fattori di rischio e di protezione del burnout all'interno dell'organizzazione scolastica durante il periodo di lockdown e post-lockdown.In particolare, si è posta l'attenzione su come le figure "di supporto" (insegnanti di sostegno ed assistenti all'autonomia e comunicazione) abbiano gestito le difficoltà legate al periodo pandemico a partire dall'attribuzione di significato, vocazione, attaccamento ed impegno lavorativi.
Metodo. La ricerca è stata condotta attraverso la somministrazione di un protocollo on line. Ai 190 partecipanti, equamente distribuiti tra insegnanti di sostegno (50%) ed assistenti all'autonomia e comunicazione (50%) ed appartenenti a scuoledi ogni ordine e grado del territorio nazionale, sono state somministrate le seguenti scale: Work and Meaning Inventory, Career Commitment, Organisational Commitment, UtrechtWork Engagement Scale, Student Teacher Relationship Scale – Short form, School Organisational Health Questionnaire, Soddisfazione complessiva di Vita, Performance, Maslach Burnout Inventory, Covid-19 Burnout.
Risultati. I risultati preliminari mostrano correlazioni significative tra le variabili dello studio. Sono, inoltre, stati indagati gli effetti sia diretti che indiretti (mediati dal clima organizzativo e dalla relazione con gli studenti) delle dimensioni di meaningful work,organizational e career commitmented engagement sugli outcome considerati.
Limiti. Lo studio esplorativo, al momento, presenta un campione molto sbilanciato per genere (179 donne e 11 uomini).
Aspetti innovativi. Se da un lato la letteratura scientifica riferibile al periodo pandemico si è, più volte, focalizzata sulla macrocategoria degli insegnanti, meno frequentemente ha posto attenzione a quel particolare gruppo di figure che più strettamente si trovano a supportare situazioni complesse legate alla disabilità.

Parole chiave: pandemia, insegnanti, fattori di rischio

3. *Scuola e COVID-19: strategie organizzative per promuovere la salute durante la pandemia*

Veronica Velasco[1], Liliana Coppola[2] e Mariacira Veneruso[3]

1 Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca
2 Struttura Stili di vita per la prevenzione - Promozione della salute – Screening, DG Welfare, Regione Lombardia
3 Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia

Abstract
Introduzione. La pandemia da COVID-19 ha avuto un forte impatto sul benessere, la salute e l'apprendimento di bambini e adolescenti (United Nations, 2020). La scuola, anche in fase di pandemia, può però rappresentare un contesto fondamentale per rinforzare le risorse necessarie ad affrontare la crisi. Tuttavia, la letteratura sottolinea l'importanza di sviluppare un approccio organizzativo che integri la promozione della salute nel mandato educativo. In particolare, il Modello delle Scuola che Promuove Salute (SPS) (WHO, 2021) offre un framework teorico e applicativo in questa direzione.
Obiettivi. L'obiettivo di questo studio è identificare i principali obiettivi e strategie che una scuola può adottare per promuovere salute durante la pandemia, le risorse che il Modello SPS può offrire e le principali sfide.
Metodo. La ricerca prevede un approccio qualitativo partecipativo coinvolgendo 26 Dirigenti scolastici e rappresentanti degli Uffici Scolastici in Lombardia attraverso una scheda online con domande aperte e successivi confronti di gruppo. È stata realizzata un'analisi del contenuto identificando, codici, sotto-categorie, categorie e temi.
Risultati. I risultati hanno mostrato un'alta applicabilità del Modello SPS durante la pandemia. Sono stati identificati diversi obiettivi e strategie integrando prospettive metodologiche rigorose e bisogni di adattamento.
Limiti. La ricerca è stata realizzata in Lombardia a partire da esperienze già presenti in quel territorio. Ulteriori confronti internazionali sarebbero auspicabili.
Aspetti innovativi. Lo studio mostra la rilevanza del Modello SPS sia da un punto di vista teorico che applicativo. I risultati rappresentano inoltre un'operazionalizzazione di diverse indicazioni internazionali sulla promozione della salute.

Parole chiave: Scuola che promuove salute, promozione della salute, COVID-19

4. Digital health literacy e benessere degli studenti universitari lombardi durante la pandemia

Veronica Velasco e Luca P. Vecchio

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Abstract
Introduzione. La pandemia da COVID-19 ha mostrato la rilevanza di alcune competenze per gestire una molteplicità di informazioni sulla salute e i cambiamenti continui. A livello internazionale si è sottolineata l'importanza del costrutto di health literacy.
Obiettivi. Il Network Covid-HL, di cui gli autori fanno parte, ha sviluppato una ricerca in oltre 20 paesi per capire come gli studenti universitari stiano gestendo la pandemia, avere informazioni circa i loro livelli di health literacy e di benessere psico-sociale. La ricerca parte dal presupposto che l'health literacy sia una competenza sia individuale che organizzativa. Le università possono quindi giocare un importante ruolo nella sua promozione.
Metodo. La ricerca prevede l'utilizzo di un questionario online anonimo analogo per tutti i paesi coinvolti. In Lombardia hanno partecipato circa 900 studenti dell'Università di Milano-Bicocca.
Risultati. I dati mostrano alti livelli di malessere per oltre la metà degli studenti con un'alta incidenza di sintomi psico-somatici. Per quanto riguarda l'health literacy, le maggiori difficoltà sono legate alla possibilità di trovare le informazioni che cercano ed esprimere le proprie opinioni e pensieri per iscritto. I risultati hanno permesso inoltre di indentificare gli studenti maggiormente in difficoltà.
Limiti. La ricerca non prevede un campione rappresentativo degli studenti ma ha coinvolto gli studenti di diversi Dipartimenti.
Aspetti innovativi. Lo studio offre una fotografia delle condizioni degli studenti durante la prima ondata della pandemia in una delle regioni europee più colpite, con possibilità di confronti internazionali. Propone inoltre diversi spunti per capire come affrontare la ripresa futura e promuovere l'health literacy organizzative nelle università.

Parole chiave: Health literacy, COVID-19, studenti universitari

Salute e benessere

Chair: Damiano Girardi
Dipartimento FISPPA, Sezione di Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

25 settembre, 11:00 – 12:30 - aula 2.6

1. *La sfida dei cinque giorni: come trasformare un limite in un'opportunità*

Teresa Galanti, Michela Cortini, Gloria Guidetti, Teresa Di Fiore, Stefania Fantinelli

Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università "G. D'Annunzio" di Chieti-Pescara

Abstract
Introduzione. L'emergenza socio-sanitaria dovuta alla diffusione del Coronavirus ha rappresentato senza dubbio la sfida più grande delle nuove generazioni, mettendo a dura prova la loro capacità di resilienza ed esponendoli a numerosi rischi psico-sociali. Tra questi, il rischio di smettere di credere di avere di fronte a sé molteplici possibilità, di avere un potere sulla realtà. E quando si smette di credere nelle proprie possibilità, si cessa, di fatto, di crescere e lo sviluppo si arresta. Tra i fattori che maggiormente hanno inciso su questo progressivo de-potenziamento ci sono l'isolamento, la perdita di occasioni di socializzazione, l'aumento delle difficoltà economiche, nonché la difficoltà a gestire la quotidiana mancanza di routine e prevedibilità.
Obiettivi. Partendo dalle suddette considerazioni, la presente ricerca-intervento ha inteso indagare il livello di benessere degli italiani durante il lockdown e promuovere l'acquisizione di comportamenti proattivi e di empowerment del sé.
Metodo: 320 italiani, studenti e lavoratori, hanno accettato di partecipare a "La sfida dei 5 giorni: come trasformare un limite in una possibilità", compilando un questionario iniziale costruito ad hoc comprendente una scheda socio-anagrafica, una scala per misurare il livello generale di salute (GHQ), una scala per misurare il locus of control, una per l'ottimismo disposizionale e due relative all'ansia di stato e di tratto. Una volta completato il questionario, per 5 giorni hanno ricevuto una mail contenente una sfida da portare a termine nell'arco della giornata e l'invito a compilare il diario di bordo dell'esperienza. Al termine della sfida, i partecipanti hanno nuovamente compilato la sezione del questionario relativa al benessere.
Risultati. Le analisi qualitative dei diari di bordo, unitamente ai risultati quantitativi relativi ai questionari pre e post intervento, rivelano l'efficacia della metodologia di ricerca utilizzata, il cui scopo primario è stato senza dubbio quello di intervenire in favore di un recupero della progettualità individuale e di una progressiva riappropriazione del sentimento di potere minato dal periodo emergenziale. Le variabili indagate attraverso le sfide spaziano dalla capacità di pianificazione e di auto-riflessione, all'ottimismo e alla creatività.
Aspetti innovativi. Il presente studio si prefigge di mettere in luce il ruolo strategico giocato dalla proattività e dall'auto-riflessione nel processo di riacquisizione di quella capacità di desiderare che rende prima pensabile e poi possibile un reale sviluppo individuale.

Parole chiave: proattività, resilienza, auto-sviluppo, empowerment

2. *Il caso Astrazeneca e le determinanti psicologiche dell'esitanza vaccinale nella popolazione italiana*

Palamenghi Lorenzo[1,2,3], Barello Serena[1,2,4], Graffigna Guendalina[1,2,3]

1 EngageMinds HUB – Consumer, Food & Health Engagement Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano
2 Department of Psychology, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano
3 Faculty of Agriculture, Food and Environmental Sciences, Università Cattolica del Sacro Cuore, Cremona
4 Faculty of Psychology, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Abstract

Introduzione. L'esitanza vaccinale rischia di inficiare l'efficacia della campagna vaccinale contro il COVID-19. In particolare, la decisionedi sospendere le somministrazioni del vaccino Astrazeneca ha ulteriormente frammentato una comunicazione che già in precedenza risultava causa di perdita di fiducia (Leask, 2021). Questo potrebbe aver spinto certe fasce della popolazione a rifiutare il vaccino AZ.
Obiettivi. Lo studio aveva una valenza principalmente esplorativa, ed è volto a:
1-monitorare l'esitanza nei confronti dei vaccini anti-COVID-19 durante l'evolversi della situazione pandemica;
2-valutare l'impatto della vicenda Astrazeneca sull'esitanza, e le determinanti psicologiche e sociodemografiche alla base dell'intenzione a rimandare la vaccinazione.
Metodo. Tra marzo 2020 e marzo 2021 5 campioni indipendenti, ognuno rappresentativo della popolazione italiana, sono stati reclutati come parte di un monitoraggio continuativo. Ai partecipanti è stato chiesto di compilare una survey online che includeva una profilazione sociodemografica, una misura generica di pensiero complottista (CMQ, Bruder et al. 2013), e una scala per la misurazione dei 5 antecedenti psicologici all'intenzione vaccinale (5C scale, Betsch et al. 2018), oltre ad alcune domande ad hoc sull'atteggiamento verso i vaccini.
Risultati. A marzo 2021, il 46% dei partecipanti ha affermato di essere intenzionato a rimandare la vaccinazione. Un modello di regressione logistica ha mostrato come i partecipanti più ad alto rischio di esitanza siano più orientati verso un'alta percezione di rischio, abbiano pensieri di tipo complottista, e si affidino maggiormente a un calcolo razionale dei costi/benefici percepiti dei vaccini.
Limiti. Lo studio è di natura cross-sezionale, pertanto il tipo di analisi non permette l'inferenza di rapporti causa-effetto.
Aspetti innovativi. La ricerca permette di monitorare l'andamento dell'esitanza vaccinale in Italia durante la pandemia, e mette in luce i molteplici fattori psicologici in gioco nei processi decisionali degli italiani in tema di vaccini, sottolineando il problema di una lacerazione nella relazione di fiducia tra cittadini e istituzioni sanitarie.

Parole chiave: Esitanza vaccinale, Astrazeneca, COVID-19

3. *Percezione del rischio di contagio nel lavoro e salute dei lavoratori: Il ruolo dei fattori individuali e organizzativi in studi trasversali e longitudinali.*

Damiano Girardi[1], Alessandro De Carlo[2], Laura Dal Corso[1], Annamaria Di Sipio[1], Elvira Arcucci1, Alessandra Falco[1]

1 Dipartimento FISPPA, Sezione di Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova
2 Dipartimento di Scienze Umane, Università di Roma – Lumsa

Abstract
Introduzione. Ai nostri giorni, caratterizzati dalla perdurante pandemia di COVID-19, la percezione del rischio di contagio nel lavoro (PRCL) può essere concepita come una nuova domanda lavorativa in moltissimi contesti organizzativi, in aggiunta a quello sanitario, con potenziali ricadute per la salute e il benessere dei lavoratori.
Obiettivi. Nel contributo viene approfondita la relazione tra PRCL e i sintomi psico-fisici riconducibili allo stress lavoro-correlato (i.e., strain psico-fisico), con un'attenzione particolare ai fattori di natura individuale e organizzativa che possono influenzare quest'associazione.
Metodo. Un primo studio trasversale (Studio 1, N = 353) analizza l'associazione tra PRCL, strain psico-fisico e performance lavorative, nonché il ruolo di moderazione dell'affettività negativa (NA) in tale relazione. Un secondo studio longitudinale (Studio 2, N = 293) approfondisce la relazione nel tempo (i.e., a quattro mesi di distanza) tra PRCL e comunicazione all'interno del gruppo di lavoro da un lato e strain psico-fisico dall'altro.
Risultati. Nello Studio 1 la PRCL era associata positivamente allo strain psico-fisico e negativamente, sebbene indirettamente, alle performance lavorative. Inoltre, la NA moderava la relazione tra PRCL e strain psico-fisico, che era più intensa quando la NA era elevata. Nello Studio 2, la PRCL prediceva positivamente lo strain psico-fisico nel tempo, mentre la comunicazione lo prediceva negativamente. Non è emersa un'interazione tra PRCL e comunicazione nel predire lo strain psico-fisico.

Limiti. Gli studi utilizzano esclusivamente misure self-report. Per contenere il common method bias, future ricerche potranno integrare le auto-valutazioni dei lavoratori con le etero-valutazioni (e.g., delle performance o dello strain psico-fisico) o con indicatori oggettivi di disagio (e.g., biomarcatori di stress).
Aspetti innovativi. Lo studio concettualizza la PRCL come una domanda lavorativa. In linea con il modello Job Demands-Resources, i risultati hanno mostrato che la PRCL è associata positivamente allo strain psico-fisico, e che l'affettività negativa, una domanda personale, può esacerbare questa associazione.

Parole chiave: Percezione del rischio di contagio, stress lavoro-correlato, affettività negativa

4. L'impatto del Covid-19 sugli allenatori: uno studio esplorativo in Italia

Chiara Corvino[1], Diletta Gazzaroli[1], Amalia De Leo[2], Chiara D'Angelo[1]

1 Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore
2 Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli

Introduzione. È ampiamente riconosciuto come il covid-19 abbia profondamente impattato sul mondo del lavoro, ridefinendone i confini spaziali, le routine e le relazioni. Tra le diverse categorie professionali colpite dall'emergenza ritroviamo anche i professionisti del mondo dello sport. Recentissimi studi hanno esplorato le conseguenze della pandemia sugli allenatori e ne hanno evidenziato gli effetti nefasti sul benessere nonché sull'adattamento a nuove pratiche lavorative. Nel contesto italiano, sussiste un solo studio che prende in esame le strategie di regolazione emotiva degli allenatori di fronte alla pandemia.
Obiettivi. La ricerca si pone i seguenti obiettivi:
- Esplorare i vissuti degli allenatori rispetto alla pandemia
- Esplorare come la pandemia abbia influenzato le relazioni lavorative di questi professionisti e le loro pratiche di lavoro

Metodo. Sono state svolte 29 interviste in profondità ad allenatori tramite piattaforme multimediali. I dati sono stati analizzati tramite analisi del contenuto bottom-up.
Risultati. Gli allenatori riportano un vissuto maggiormente catastrofico nei riguardi della seconda ondata di ottobre 2020. Si evince un cambiamento sostanziale nelle pratiche di allenamento a cui si accompagna un disengagement e una perdita di senso nei confronti del proprio ruolo. Gli allenatori infatti riportano che, quando svolto da remoto, il proprio ruolo si svuota di una serie di aspetti relazionali e tecnici che lo rendono motivante. Da ultimo, si evidenzia un peggioramento delle relazioni lavorative soprattutto con quei genitori con cui, anche prima della pandemia, era presente un rapporto tiepido.
Limiti. La presenza di un campione ristretto di allenatori limita la possibilità di generalizzare i risultati. Inoltre, lo studio non prende in esame possibili differenze e specificità rispetto alla tipologia di allenatori coinvolti (hobby VS professione).
Aspetti innovativi. Lo studio mette in evidenza, seppur in via esplorativa, l'impatto negativo del Covid-19 non solo sul benessere degli allenatori ma anche sul loro engagement lavorativo.

Parole chiave: Benessere; allenatori; covid-19

POSTER

1. Un contributo alla validazione del Career Resources Questionnaire su lavoratori migranti africani in Italia e Spagna

Tariku Ayana Abdi[1] , José Maria Peirò[2], Assunta De Rosa[1], Alessandro Lo Presti[1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli".
[2] IDOCAL Research Institute, Universitat de València (Spagna)

Introduzione. Sebbene in molti paesi sviluppati i lavoratori migranti contribuiscano ormai in modo significativo all'economia e alla sua crescita, vi è una carenza di studi che indaghino il loro successo di carriera, quale indicatore di un adeguato inserimento all'interno del mercato del lavoro, nonché le sue determinanti. In particolare, in Europa risultano particolarmente pregnanti, per molteplici ragioni, i fenomeni migratori dall'Africa. Obiettivi. Il presente studio si propone di presentare la validazione preliminare di una versione adattata ridotta del Career Resources Questionnaire (CRQ; Hirschi et al., 2018), strumento che si propone di valutare i principali antecedenti del successo di carriera, su due campioni di migranti africani residenti in Italia e Spagna, nazioni tra le più interessate in Europa dai fenomeni migratori provenienti dal continente africano.
Metodo. Successivamente a una prima fase qualitativa sulla base della quale sono state selezionate le sottoscale del CRQ ritenute più pertinenti per i lavoratori migranti, è stato fatto ricorso ad Analisi Fattoriali Confermative sia single- che multi-group per verificare la validità di contenuto e i diversi livelli di invarianza fattoriale, nonché la validità di costrutto rispetto ad altre scale già disponibili che misurano costrutti similari. Sono stati coinvolti 240 migranti residenti in Italia, e 193 in Spagna. *Risultati.* A partire dalle sette sottoscale inizialmente selezionate, le analisi condotte hanno dimostrato il miglior adattamento per una versione a cinque sottoscale (i.e., esperienza professionale, supporto organizzativo alla carriera, supporto sociale alla carriera, chiarezza di carriera, esplorazione di carriera) che ha raggiunto un livello di invarianza strict. Le cinque sottoscale hanno mostrato correlazioni significative e nella direzione auspicata con le rispettive variabili convergenti nonché con gli indicatori di successo di carriera.
Limiti. Indagine cross-sectional, campione non particolarmente ampio ma soddisfacente considerando la difficoltà di campionamento di tale popolazione professionale, non inclusione di tutte le dimensioni del CRQ.
***Parole chiave*:** Career Resources Questionnaire; successo di carriera; migranti.

2. Le ricadute della pandemia da covid-19 negli/lle insegnanti: stanchezza, sintomi di ansia e strategie di coping

Tatiana Begotti[1] – Daniela Acquadro Maran[1] – Alice Centoni[1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università di Torino.

Introduzione. La pandemia causata dal COVID-19 ha determinato molte difficoltà per gli/le insegnanti, principalmente per la rapida conversione della didattica alla modalità online (Giovannella et al., 2020). I frequenti problemi di collegamento hanno determinato in molti casi frustrazione, senso di impotenza e inadeguatezza, anche a fronte di nuovi strumenti con cui interagire. Il rischio per gli/le insegnanti è stato quello di esperire difficoltà nel trovare strategie funzionali per affrontare in modo adeguato lo stress lavoro correlato (MacIntyre et al., 2020).
Obiettivi. L'obiettivo del lavoro è stato quello di rilevare le ricadute della pandemia in termini di sintomatologia ansiosa e percezione di stanchezza e l'associazione di queste variabili a diverse strategie di coping.
Metodo. Hanno compilato un questionario anonimo online, autosomministrato, 101 insegnanti di diversi ordini di scuola nel territorio piemontese, di cui 88 donne. L'età media è di circa 50 anni (range: 25 -65).
Risultati. Dai risultati emerge come la stanchezza sia particolarmente elevata per gli/le insegnanti di scuola primaria e come questa sia associata alla difficoltà di conciliare la didattica per gli alunni a distanza con quella per gli alunni in presenza. Le strategie che correlano positivamente con la stanchezza sono l'espressione di emozioni negative ($r = .332$ con $p < .01$) e la distrazione ($r = .219$ con $p < .05$) mentre l'umorismo risulta

negativamente associato (r = -.198 con p < .05). Inoltre, i sintomi d'ansia correlano positivamente con l'espressione di emozioni negative (r = .358; p < .01), la distrazione (r= .294**; p < .01) e l'uso di supporto strumentale, (r = .221; p < .05) e negativamente con l'umorismo (r = -.304; p < .01).
Limiti. Il limite principale della ricerca è costituito dalla scarsa numerosità campionaria, che non ha consentito di effettuare ulteriori analisi, ad esempio sulla base dei diversi ordini di scuola.
Aspetti innovativi. Lo studio risulta innovativo poiché condotto in un particolare periodo di stress dovuto alla pandemia da covid-19. I risultati sottolineano la necessità di potenziare quelle strategie di coping utili per affrontare lo stress lavoro correlato in situazioni di emergenza come quella sanitaria, che ha provocato profondi cambiamenti nell'erogazione e nell'organizzazione della didattica.
***Parole chiave*:** insegnanti - strategie-di-coping - stanchezza - sintomi-ansia

3. Come rendere i lavoratori resilienti ai cambiamenti organizzativi? Uno studio a metodo misto

Chiara Bernuzzi[1], Valentina Sommovigo[1], Marina Maffoni[2], Ilaria Setti[1], Piergiorgio Argentero[1]
[1]Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia (PV)
[2]Istituti Clinici Scientifici Maugeri IRCCS, Servizio di Psicologia, Istituto di Montescano (PV)

Introduzione. Il cambiamento rappresenta un processo vitale per le aziende. Tuttavia, il modo in cui i lavoratori lo percepiscono può influenzare il loro benessere oltreché il successo del cambiamento stesso. Di conseguenza, indagare le percezioni individuali di cambiamento è fondamentale al fine di massimizzarne i benefici e minimizzarne le conseguenze negative.
Obiettivi. Questa ricerca è volta ad analizzare se le percezioni di cambiamento organizzativo possano essere associate alla resilienza attraverso il conflitto di ruolo e se la ricerca di un equilibrio positivo lavoro-vita privata possa moderare tale relazione.
Metodo. 178 lavoratori impiegati in una sede italiana di una multinazionale hanno compilato un questionario self-report volto a misurare: percezioni di cambiamento (Occupational Checkup System OCS), conflitto di ruolo (Questionario Strumento Indicatore HSE-INAIL), resilienza (Connor-Davidson Resilience Scale CD-RISC) e strategie di coping (Occupational Stress Inventory OSI). Successivamente, 40 lavoratori hanno preso parte a focus group condotti da due psicologi. I dati sono stati analizzati tramite modelli di mediazione, mediazione moderata e analisi tematica.
Risultati. Le percezioni di cambiamento sono positivamente associate al conflitto di ruolo (β=.43, p<.001). Ciò, a sua volta, si associa negativamente alla resilienza (β= -.20, p<.05). La ricerca di equilibrio lavoro-vita privata mitiga gli effetti del conflitto di ruolo sulla resilienza (β=.17, p<.05) suggerendo che l'effetto negativo delle percezioni di cambiamento sulla resilienza attraverso il conflitto di ruolo sia minore per le persone con maggiori tendenze a cercare un equilibrio lavoro-vita privata. I risultati dei focus group confermano ed approfondiscono i risultati quantitativi.
Limiti. Questo studio trasversale adotta soltanto misure self-report.
Aspetti innovativi. È il primo studio a metodo misto focalizzato sugli effetti che le percezioni individuali del cambiamento organizzativo possono avere sul conflitto di ruolo e sulla resilienza. Inoltre, si evidenzia la necessità di sostenere i dipendenti nella ricerca di un equilibrio positivo tra lavoro e vita privata.
***Parole chiave*:** Percezioni di cambiamento, Ricerca di equilibrio lavoro-vita privata, Resilienza

4. Un'esplorazione del modello Job Demands-Resources nel settore non-profit italiano: i primi passi del percorso di validazione

Margherita Brondino[1], Andrea Bazzoli[2], Elisa Grespi[1], Tiziana Fulgenzi[3], Alessandro Bertani[4], Zeno Filippi[5]
[1] Dipartimento di Scienze Umane, Università degli Studi di Verona.
[2] Dipartimento di Psicologia, Washington State University Vancouver
[3] Associazione Italiana contro le leucemie-linfomi
[4] Emergency
[5] Amnesty International, sezione Italia

Introduzione. La letteratura sul modello Job Demands-Resources (JD-R) è vastissima e copre moltissimi settori imprenditoriali. Nonostante ciò, gli studi che hanno provato a testare questo modello nel settore non-profit risultano pochissimi ed ancora meno in contesto italiano.
Obiettivi. Il presente poster si propone di investigare le proprietà psicometriche delle scale create per l'ambito profit e adattate in questo lavoro per lo studio del modello JD-R nel settore non-profit italiano. In particolare tra le domande sono stati studiati costrutti quali ad esempio le domande cognitive ed emotive, technostress, conflitto lavoro-vita privata; tra le risorse l'autonomia, il significato del lavoro, i valori organizzativi, il supporto dei colleghi e del supervisore; come mediatori e variabili di esito la motivazione ed il job crafting, il turn over, l'esaurimento emotivo, il work engagement, la soddisfazione e la performance.
Metodo. Abbiamo raccolto dati da survey su un campione di 742 impiegati in 13 organizzazioni no-profit in Italia. Il 67% dei partecipanti era di sesso femminile e il 41% lavorava per la propria organizzazione da meno di 5 anni.
Risultati. Il modello di misurazione dei costrutti esaminati dimostra un buon adattamento ai dati (predittori: χ^2 (1758) = 3398, CFI = .92, RMSEA = .04; mediatori e outcomes: χ^2 (934) = 2734, CFI = .90, RMSEA = .08) e buone caratteristiche psicometriche, risultando anche invariante rispetto ad alcune variabili socio demografiche come il sesso.
Limiti. I nostri risultati vanno interpretati alla luce di alcune limitazioni. I dati sono stati raccolti in uno studio cross-sectional, e i nostri risultati potrebbero non essere generalizzabili ad altre realtà no-profit.
Aspetti innovativi. Il presente studio sembra rappresentare il primo tentativo, almeno in contesto italiano di taratura di strumenti di misura per l'analisi del modello JD-R nel settore non-profit ed in particolare in contesto italiano.
***Parole chiave*:** job demands-resources model; benessere organizzativo; non-profit; validazione

5. Riconoscere le microaggressioni di genere al lavoro. Aspetti individuali e leadership etica

Ilaria Buonomo[1], Martina Pansini[1], Paula Benevene[1]
[1] Dipartimento di Scienze Umane, LUMSA - Libera Università Maria SS.ma Assunta, Roma

Introduzione. Negli ultimi quindici anni, il tema delle microaggressioni al lavoro, tipicamente rivolto allo studio delle discriminazioni razziali, ha posto grande attenzione alle forme di discriminazione sottile e ambigua nei confronti delle donne (Basford et al., 2013). In particolare, emerge che, a causa dell'ambiguità comunicativa e comportamentale delle microaggressioni, la percezione di aver assistito o essere stati coinvolti in una microaggressione può dipendere sia dal modo in cui si percepisce il target del comportamento discriminatorio, che da alcune caratteristiche personali dell'osservatore, come il suo genere (Nadal et al., 2011). Ciò nonostante, sembrano mancare degli studi riferiti al ruolo dei valori personali, così come un'analisi del modo in cui l'organizzazione, e in particolare la leadership, possa contribuire ad aumentare la sensibilità nei confronti delle interazioni potenzialmente discriminatorie.
Obiettivi. Questo contributo si pone l'obiettivo di verificare se e come i valori di autotrascendenza (AT) e la leadership etica (LE) (in interazione tra loro) spieghino la capacità di riconoscimento delle microaggressioni, mediante un modello di moderazione.
Metodo. Sono stati coinvolti 113 lavoratori (63.7% donne, età media=39.86 anni, DS=13.51), che hanno risposto a tre scale: 1) autotrascendenza (PVQ; Schwartz et al., 1992; 2012); 2) LE (Brown et al., 2005); 3) capacità di riconoscere le microaggressioni (Basford et al., 2014).
Risultati. Il modello spiega il 39.3% della capacità di riconoscimento delle microaggressioni ($F_{3,109}$=23.482, p=.000), di cui il 20.3% è dovuto al termine di interazione tra autotrascendenza e LE. L'analisi degli effetti condizionali di autotrascendenza a diversi valori della LE mostra che l'effetto di interazione è significativo per livelli bassi e medi, ma non alti, di LE.
Limiti. Lo studio coinvolge un numero ridotto di partecipanti, non bilanciati per genere ed età.
Aspetti innovativi. Il contributo costituisce una prima riflessione sul ruolo della leadership nel promuovere il riconoscimento delle interazioni a rischio.
***Parole chiave*:** Microaggressioni di genere, leadership etica

6. L'importanza delle risorse personali per incrementare la Performance lavorativa

Antonino Callea[1] , Giorgia Comandini[1], Emanuela Caracuzzo[1]
[1]Dipartimento di Psicologia, Università LUMSA di Roma.

Introduzione. Nel mondo del lavoro in costante cambiamento, la Psicologia Positiva applicata alle organizzazioni, che si propone di promuovere il potenziamento delle risorse personali e le modalità di funzionamento ottimale, può fornire un contributo importante. Tra le risorse personali, la letteratura evidenzia che la proattività svolge un ruolo importante nel predire comportamenti positivi a lavoro. Infatti, i lavoratori con una personalità proattiva tendono ad attivarsi in maniera propositiva per il raggiungimento delle proprie performance. Nella relazione tra proattività lavorativa e performance, potrebbe giocare un ruolo importante il job crafting. Infatti, in linea con il Job-Demands Resources model, le persone proattive potrebbero modellare il proprio lavoro (job crafting) per far fronte alle richieste organizzative (performance).
Obiettivi. Il presente progetto intende indagare il ruolo di mediatore del job crafting nella relazione tra personalità proattiva e due tipi di performance (in-role ed extra-role).
Metodo. Un campione di 250 lavoratori dipendenti provenienti da diverse organizzazioni ha compilato un questionario self-report, composto dalle seguenti scale: Job Crafting Scale, Italian Scale of Proactive Personality ed il Performance Scale. Il modello di mediazione è stato testato attraverso M-PLUS 8.53.
Risultati. Come ipotizzato, la proattività ha un effetto significativo e positivo sulle performance in-role ed extra-role. Inoltre, i risultati dei modelli di equazioni strutturali evidenziano che il job crafting media significativamente la relazione tra la personalità proattiva e i due tipi di performance, mostrando buoni indici di fit.
Limiti. Questo studio presenta alcuni limiti; tra i più importanti è utile evidenziare l'esiguità del campione, lo studio cross-sectional e la rilevazione delle performance attraverso un questionario self-report. Questi aspetti limitano la generalizzazione dei risultati.
Aspetti innovativi. Il presente studio fornisce un contributo teorico alla letteratura precedente, spiegando il meccanismo psicologico, attraverso il job crafting, secondo cui le risorse personali (proattività) possono avere un effetto sulle performance in-role ed extra-role.
***Parole chiave*:** Job Crafting, Performance, Proactive Personality

7. Principal investigator di progetti complessi e contesto universitario: una rassegna sistematica della letteratura

Guido Capaldo[1], Leda Marino[2], Giovanni Schettino[2], Imma Aprovitola[2], Chiara Starace[2], Vincenza Capone[2].
[1]Dipartimento di Ingegneria Industriale, Università degli Studi di Napoli Federico II; [2]Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II.

Introduzione. Oggi cresce il tempo lavorativo dedicato alla projectification. L' "Accidental Project Manager" (APM; Graham, 1992) assume occasionalmente la responsabilità dei progetti e viene identificato come Principal Researcher quando opera, ad esempio, in atenei pubblici. Fondamentale il ruolo degli APM per le esigenze degli stakeholder cui sono rivolti i progetti. Occorrono dunque skills adeguate all'organizzazione dei progetti nel settore privato e pubblico (Capaldo e Rippa, 2018). Quest'ultimo è stato trascurato dalla letteratura che si è focalizzata sugli ambiti industriali, imprese private e Project Manager professionali. I Principal Investigator (PI), laddove non formalmente Project Manager, sono responsabili della gestione e dei risultati dei progetti e, dunque, APM. Emerge necessario identificare capacità appropriate per i PI che agiscono come APM (Capaldo e Feruzzi, 2018).
Obiettivi. Sistematizzare i principali studi che hanno indagato, in chiave psico-sociale, le soft skills dei PI agenti come APM in progetti di ricerca accademica.
Metodo. È stata eseguita una ricerca (maggio 2021) su database scientifici (SCOPUS, PsycInfo e EBSCO) includendo studi empirici qualitativi e quantitativi, con parole-chiave quali "accidental project manager"; "academic principal investigator"; "principal researcher"; "academic project manager"; "soft skills", mediante utilizzo di operatori booleani.

Risultati. L'analisi ha identificato dapprima 70 articoli di cui 21 rispondenti ai criteri di selezione considerati per la revisione sistematica (range 2009-2021). L'analisi, condotta da tre giudici indipendenti ha evidenziato elementi ricorrenti: leadership, specie empowering e trasformazionale; comunicazione efficace; identità di carriera e ruolo; soddisfazione e una adeguata gestione di fondi, tempi, obiettivi e outcome del progetto oltreché capacità di problem solving e team building.
Limiti. Risultati degli studi non generalizzabili: contesti, ruoli e fasi di carriera differenti.
Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce a identificare le skills necessarie per L'APM accademico ed evidenzia la necessità di ripensare la formazione universitaria potenziando l'acquisizione di soft skill spendibili nella gestione dei progetti di ricerca.
***Parole chiave*:** Accidental principal researcher; soft skills; academic context

8. Employer Attractiveness scale: prima validazione di una misura italiana di Employer Branding

Andrea Caputo[1], Monica Molino[1], Barbara Cerato[1], Alessia Deidda[1], Claudio G. Cortese[1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.

Introduzione. Le strategie di Employer Branding (EB) hanno l'obiettivo di creare un'immagine positiva del brand sia all'esterno (attraction) sia all'interno (retention) dell'azienda. La scala "EmpAt" (Berthon, Ewing & Lian Hah, 2005) a 25 item misura l'attrattività del brand percepita dai job seekers, declinata in cinque valori: "Interesse", "Sociale", "Economico", "Sviluppo", "Applicazione".
Obiettivi. Fornire prime analisi di validazione della scala EmpAt nella versione italiana.
Metodo. La scala, tradotta in italiano e duplicata nelle versioni "ideale" e "reale", chiedeva ai rispondenti quali valori troverebbero lavorando, rispettivamente, per la loro azienda ideale e per una azienda reale (Ferrero), individuata dalle classifiche "Great Place to Work" e "Sole24Ore". Il questionario online, diffuso ad un campione di comodo (N=407), conteneva inoltre una misura di Reputazione dell'"azienda reale", formata da item ad hoc e tratti dalla letteratura relativa ai costrutti legati ai valori di EmpAt (familiarità, passaparola, CSR, prestigio, work-life balance, uso dei social, redditività, giustizia/onestà, clima).
Risultati. La Ideal Empat (Cronbach's $\alpha = .90$), la Real EmpAt ($\alpha = .96$) e la Reputazione a 9 item ($\alpha = .93$) mostrano una buona consistenza interna. Solo la Real EmpAt mostra buoni risultati nella AFC [χ^2 (262) = 626.08, $p < 0.001$, CFI = .92, TLI = .91, RMSEA = 0.06 (90% CI: 0.05, 0.06), SRMR = .05], con beta significativi e positivi nella regressione dei valori sulla Reputazione [Interesse: $\beta = .30$, $p < .001$; Sociale: $\beta = .23$, $p < .001$; Economico: $\beta = .14$, $p < .05$; Applicazione: $\beta = .14$, $p < .05$; eccetto per Sviluppo: β= ns; $R2 = .53$).
Limiti. Ricerca cross-sectional, campione di comodo.
Aspetti innovativi. La Real EmpAt può essere usata dalle aziende come analisi preliminare esplorativa per testare l'attrattività nei confronti dei job seekers e identificare gli EVP su cui basare la campagna di EB.
***Parole chiave*:** Employer Branding; Employer Attractiveness scale; Reputation

9. Attivazione di risorse nella pratica sportiva: relazione tra Imagery e Flow at Sport

Andrea Caputo[1], Valentina Dolce[2], Matteo Gabiano[3], Chiara Fedeli[1], Enrico Lotti[1], Claudio G. Cortese[1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
[2] Institut de Psychologie, Université Lumière Lyon 2
[3] Centro di Psicologia dello sport e della prestazione umana "Umbro Marcaccioli" – ISEF Torino

Introduzione. Con le tecniche di Imagery, l'atleta crea e controlla immagini mentali relative ad alcuni aspetti propri della performance sportiva, preparandosi al gesto tecnico prima ancora di eseguirlo. Composta da cinque strategie (Affect; Goal; Mastery; Skill; Strategy), l'Imagery è legata al miglioramento della prestazione. Un altro aspetto legato al miglioramento della prestazione è il Flow at Sport, quello stato mentale in cui un atleta è completamente assorbito nell'esecuzione del gesto (Absorption), intrinsecamente motivato a perseguire i propri obiettivi (Intrinsic Motivation) e in grado di sperimentare emozioni positive (Sport Enjoyment). In base alla letteratura, lo stato di Flow si genera in condizioni di pieno equilibrio tra le richieste che derivano dalla

competizione e le risorse/abilità possedute, e può favorire la percezione di benessere psicologico da parte degli atleti.
Obiettivi. Individuare quali strategie di Imagery possono favorire l'instaurarsi di uno stato mentale di Flow nel corso di una prestazione sportiva.
Metodo. Un questionario online è stato somministrato a un campione occasionale di atleti impegnati in competizioni di interesse nazionale in 20 differenti sport. Hanno risposto al questionario 127 atleti di cui 64.6% di genere maschile e 35.4% di genere femminile.
Risultati. Delle strategie di Imagery, l'Affect impatta significativamente e positivamente sulla dimensione di Absorption del Flow (β= .28; p <.05), mentre il Mastery influenza sia le altre dimensioni di Flow, ovvero Intrinsic Motivation (β= .44; p <.01) e Sport Enjoyment (β= .38; p <.01), sia il Flow totale (β= .35; p <.01).
Limiti. Ricerca cross-sectional, numerosità del campione esigua.
Aspetti innovativi. Lo studio mostra come le tecniche cognitive, e in particolare immaginare situazioni in cui si è in grado di mantenere il controllo, possano promuovere uno stato mentale di Flow utile sia per migliorare la prestazione sportiva, sia per generare esperienze di benessere psicologico nel corso del suo svolgimento.

***Parole chiave*:** Flow at Sport; Imagery; prestazione sportive

10. Atteggiamento nei confronti dell'Intelligenza Artificiale nella selezione del personale: un'indagine esplorativa in ambito italiano

Andrea Caputo[1], Andrea Rezzani[2], Claudio G. Cortese[1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
[2] Libera Università di Bolzano

Introduzione. I processi di reclutamento e selezione (R&S) stanno vivendo profondi cambiamenti per via dell'integrazione delle tecnologie nei processi HR. L'uso dell'Intelligenza Artificiale (IA; e.g. Chatbot, Face Recognition, Voice Interaction) rappresenta la nuova frontiera dei processi R&S. Se dal lato HR queste tecnologie risultano attrattive, in letteratura risulta poco esplorato l'atteggiamento verso i processi R&S automatizzati, totalmente o in parte, da una macchina (van Esch & Black, 2019).
Obiettivi. Questa indagine esplora gli atteggiamenti dei job seekers italiani nei confronti di un processo di selezione per la maggior parte gestito da una IA.
Metodo. Un questionario (9 item) che valuta la preferenza tra un iter di selezione con IA e uno tradizionale, ispirato allo studio di Wright e Atkinson (2019), è stato somministrato su piattaforme social ad un campione di 125 partecipanti (60% genere femminile, 89.6% di età tra i 18 e 35 anni).
Risultati. I soggetti hanno indicato una preferenza ad interagire con una persona (piuttosto che con una IA) nei tre momenti chiave del processo di selezione: screening dei CV (78.4%), colloquio (92.8%), negoziazione del salario (88%). Inoltre, per i candidati italiani è risultato essere importante ricevere informazioni sulla cultura organizzativa da una persona ($\chi 2 = 8.60$; df= 2; adj.res. = 2.9; p <.05).
Limiti. Campione di comodo, ricerca cross-sectional, numerosità ridotta.
Aspetti innovativi. Questa indagine è, al meglio delle nostre conoscenze, la prima, seppur esplorativa, sull'atteggiamento dei job seekers italiani nei confronti di processi R&S gestiti da IA. Indagare questo atteggiamento può essere un passaggio preliminare utile per le aziende che hanno intenzione di puntare sull'uso della tecnologia come un EVP importante per la propria strategia di Employer Branding: è bene che questo coincida con un atteggiamento positivo del proprio target sul mercato del lavoro, soprattutto nel primo approccio con l'azienda.

***Parole chiave*:** Intelligenza Artificiale; Reclutamento; Selezione

11. La relazione tra risorse adattive e gestione degli obiettivi di carriera: il ruolo di employability e career adaptability

Rita Chiesa[1] , Audrey Antonio[1], Dina Guglielmi[2], Marco Giovanni Mariani[1], Greta Mazzetti[2]

[1] Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna.
[2] Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna.

Introduzione. La transizione tra università e lavoro richiede ai giovani la capacità di gestire e adattare i propri obiettivi di carriera alla realtà lavorativa che incontrano, attraverso processi di assimilazione e accomodamento basati sull'utilizzo di risorse personali adattive.
Obiettivi. In linea con l'approccio duale al processo di perseguimento e aggiustamento degli obiettivi (Brandtstädter & Rothermund, 2002), è stato ipotizzato che le risorse per l'assimilazione e l'accomodamento siano correlate a strategie di coinvolgimento e disimpegno verso gli obiettivi di carriera attraverso la mediazione dell'occupabilità percepita e dell'adattabilità della carriera.
Metodo. Attraverso uno studio in due tempi sono stati coinvolti 294 studenti universitari italiani, frequentanti un corso di sviluppo delle soft skills. Le ipotesi dello studio sono state testate utilizzando regressioni lineari multiple e analisi di mediazione con metodo bootstrap.
Risultati. I risultati hanno confermato che le risorse per l'assimilazione sono positivamente associate al coinvolgimento negli obiettivi di carriera e che l'occupabilità percepita svolge un ruolo di mediazione in questa relazione. È stato riscontrato inoltre che l'assimilazione è associata negativamente al disimpegno verso gli obiettivi di carriera. Le risorse per l'accomodamento risultano invece associate positivamente al disimpegno verso gli obiettivi di carriera. Tuttavia, l'adattabilità di carriera non ha alcun effetto di mediazione in questa relazione. Non è stata trovata alcuna associazione tra accomodamento e l'impegno negli obiettivi di carriera.
Limiti. Gli studenti universitari coinvolti presentano esperienze lavorative maturate in precedenza molto eterogenee. Le misure sono self-report.
Aspetti innovativi. In uno scenario che richiede sempre maggiore flessibilità e adattamento, lo studio contribuisce a chiarire i processi di assimilazione e accomodamento attraverso i quali gli studenti universitari sviluppano strategie di coinvolgimento e disimpegno verso i propri obiettivi di carriera.
***Parole chiave*:** Obiettivi di carriera, assimilazione, accomodamento, occupabilità, adattabilità di carriera

12. Leadership nei team isolati in condizioni estreme

Leslie DeChurch[1], Alina Lungeanu[1], Noshir Contractor[1]

[1] Dipartimento di Comunicazione e Dipartimento di Psicologia, Northwestern University, USA
[2] Dipartimento di Comunicazione, Northwestern University, USA
[3] Dipartimento di Ingegneria Gestionale, Dipartimento di Comunicazione, e Dipartimento di Management e Organizzazione, Northwestern University, USA

Introduzione. Le agenzie spaziali si stanno preparando per l'esplorazione umana di Marte. La leadership dei team sarà fondamentale per il successo di questo tipo di missione.
Obiettivi. Per comprendere la leadership dei team in condizioni di isolamento e in circostanze estreme ci proponiamo di investigare le seguenti domande di ricerca: (1) In che modo la leadership emerge nei team di piccole dimensioni e come evolve nel tempo? e (2) quale forma di leadership garantisce migliore performance?
Metodo. Abbiamo osservato 13 team composti da 4 persone in uno studio sperimentale condotto in collaborazione con NASA. Ogni team ha abitato in uno spazio confinato per 30 o 45 giorni. Durante gli esperimenti abbiamo simulato ritardo di comunicazione, isolamento da amici e familiari, alto carico di lavoro e sonnolenza. Abbiamo misurato la leadership emergente con un questionario somministrato per 5 o 11 volte. Abbiamo inoltre misurato l'evoluzione della creatività dei team e della loro capacità di risolvere problemi con un questionario somministrato per 3 o 4 volte.
Risultati. I team hanno sviluppato diverse forme di leadership nel tempo. Le tre forme di leadership ricorrenti che abbiamo rilevato sono: condivisa, gerarchica e frammentata. Tutti i team hanno sviluppato leadership condivisa e gerarchica ad un certo punto durante la missione. La leadership frammentata, pericolosa in una missione spaziale, è stata sviluppa da 5 team. In particolare, la leadership frammentata si è manifestata con più probabilità il primo o l'ultimo giorno della missione.

Limiti. I limiti della ricerca includono il basso numero di team e la breve durata dell'esperimento rispetto a quella che sarà una reale missione su Marte.
Aspetti innovativi. I risultati dello studio hanno implicazioni importanti per la comprensione della leadership dei team in contesti isolati ed estremi.
***Parole chiave*:** Team, leadership, spazio

13. La versione italiana del Return-to-work Obstacles and Self-Efficacy Scale per i lavoratori con malattia cardiovascolare

Andrea Gragnano[1], Eleonora Picco1, Massimo Miglioretti[1], Alessia Negrini[2], Marc Corbiere[3,4]

[1] Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca
[2] Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, Montréal, Canada
[3] Carriérologie, Département d'éducation et pédagogie, Université du Québec à Montréal, Canada
[4] Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal, Canada

Introduzione. Il percorso di ripresa dell'attività lavorativa dopo una malattia cardiovascolare può essere ostacolato da "barriere psicosociali" che possono rallentare e mettere a rischio la ripresa. Un efficace intervento di riabilitazione cardiaca deve fornire un supporto personalizzato per superare queste eventuali barriere. Per questa patologia non esiste però alcuno strumento validato che aiuti gli specialisti ad individuare in maniera sistematica queste barriere.
Obiettivi. Il Return-to-work Obstacles and Self-Efficacy Scale (ROSES) è uno strumento che misura sia gli ostacoli al ritorno al lavoro percepiti dai lavoratori che l'autoefficacia nel superarli. Il ROSES è stato validato in inglese e francese tra i lavoratori con disturbi mentali e muscoloscheletrici. Questo studio mira a tradurre, adattare e validare il ROSES tra i lavoratori italiani con malattie cardiovascolari.
Metodo. La consistenza interna (Alpha di Cronbach), la validità di costrutto (analisi fattoriali confermative - CFA) e quella predittiva del ROSES-CVD sono state esaminate in uno studio prospettico con follow-up a 6 mesi tra 183 pazienti cardiovascolari di un centro riabilitativo. Attraverso delle ANCOVA abbiamo testato se le dimensioni del ROSES-CVD predicevano il numero di giorni necessari a riprendere l'attività lavorativa controllando per età, sesso, livello di istruzione e tipo di intervento chirurgico.
Risultati. Le CFA hanno replicato i modelli di misurazione della versione originale del ROSES (46 item e dieci dimensioni) con indici di fit adeguati (CFI=.92-.96; TLI=.91-.94; RMSEA=.042-.057; SRMR=.046-.071) e alfa di Cronbach superiori a .70. Quattro dimensioni del ROSES-CVD (difficoltà cognitive, difficili relazioni con i colleghi, difficile equilibrio vita-lavoro e perdita di motivazione lavorativa) predicono in maniera significativa la durata della ripresa lavorativa.
Conclusioni. Lo studio supporta la validità ed affidabilità del ROSES-CVD. Questo strumento può essere utilizzato nel contesto della riabilitazione per individuare sistematicamente i pazienti cardiovascolari a rischio di un processo di RTW più lungo e per personalizzare il percorso riabilitativo.

***Parole chiave*:** Return to work, cardiovascolari, questionario

14. L'impatto del Covid-19 sul benessere lavorativo dei sindaci delle amministrazioni comunali: una ricerca qualitativa

Gloria Guidetti[1], Lucia Travierso[2], Sara Viotti[2], Mara Martini[2], Daniela Converso[2].
[1] Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università degli Studi di Chieti-Pescara.
[2] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.

Introduzione. I recenti avvenimenti mondiali, legati alla pandemia da Coronavirus, hanno richiesto alle pubbliche amministrazioni locali uno sforzo eccezionale per gestire l'emergenza in relazione alle specifiche peculiarità del proprio territorio di competenza. In Italia, in particolare, i sindaci hanno avuto un ruolo di primo piano a livello locale, sia dal punto di vista sociale sia dal punto di vista politico. In termini generali, il ruolo

di leadership che i sindaci rivestono espone già di per sé a livelli di stress elevati. La situazione pandemica può avere contribuito allo sviluppo di criticità ulteriori.
Obiettivi. Il presente studio ha avuto l'obiettivo di esaminare le caratteristiche dell'attività lavorativa connesse al ruolo di sindaco, con un focus particolare alla situazione emergenziale che stiamo vivendo, prestando particolare attenzione agli aspetti che possono rappresentare una fonte di stress.
Metodo. Sono stati intervistati 17 sindaci durante il periodo marzo-settembre 2020. La traccia dell'intervista e l'analisi dei dati sono state sviluppate seguendo il metodo della "Template Analysis" (King, 1998).
Risultati. I sindaci intervistati hanno riferito, in particolare in relazione alle fasi iniziali, vissuti di timore e preoccupazione a causa degli elevati livelli di incertezza della situazione generata dalla diffusione del virus e dai limitati strumenti a disposizione per farvi fronte. La gestione dell'emergenza sanitaria ha contribuito ad accrescere livelli di stress già normalmente considerati elevati. Inoltre, i sindaci, in relazione alle crescenti responsabilità e impegni nei confronti delle comunità amministrate, un aggravio ulteriore della conflittualità lavoro-vita privata già quotidianamente vissuta prima dell'esplosione della pandemia.
Limiti. Ridotta numerosità del campione e la strategia di campionamento a valanga.
Aspetti innovativi. Il principale aspetto innovativo di questo studio è rappresentato dalla tipologia di figure coinvolte, su cui la letteratura ha fino ad ora dedicato poca attenzione rispetto ai temi dello stress lavorativo.
***Parole chiave*:** Stress lavorativo, Politica, Covid-19.

15. Affrontare la menopausa lavorando. Quale impatto sul benessere lavorativo?

Gloria Guidetti[1], Sara Votti[2], Ilaria Sottimano[2], Lucia Traviers[2], Mara Martini[2], Daniela Converso[2]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.
[2]Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute, del Territorio, Università degli Studi di Chieti-Pescara.

Introduzione. In molti paesi europei, le donne non più giovani rappresentano una fetta sempre più importante della popolazione lavorativa. In Italia, le donne lavoratrici nella fascia di età 55-64, nell'arco di 10 anni (2010-2019) sono aumentate considerevolmente, passando da un tasso di impego del 27% nel 2010 al uno del 42% nel 2019 (Eurostat, 2019). La crescente presenza di donne nei luoghi di lavoro che affrontano la menopausa ha stimolato l'avvio di uno specifico filone di ricerca che ha contribuito a fare luce sul tema della qualità della vita lavorativa in menopausa. Tuttavia lo sviluppo della letteratura sul tema è ancora agli albori e si sa poco circa gli specifici meccanismi che regolano il complesso intreccio tra il fenomeno della menopausa e dello stress lavorativo.
Obiettivi. In tale contesto, il presente studio intende testare il ruolo di moderazione dei sintomi della menopausa nella relazione tra domande lavorative, abilità lavorativa ed esaurimento psicofisico.
Metodo. È stato somministrato un questionario a 1069 donne in menopausa impiegate nel settore della pubblica amministrazione.
Risultati. I risultati delle analisi hanno evidenziato l'effetto indiretto dell'abilità lavorativa nella relazione tra domande lavorative ed esaurimento psicofisico. Inoltre, i sintomi della menopausa sono risultati esacerbare la relazione inversa tra domande lavorative e abilità lavorativa. In particolare, in caso di sintomi intensi la relazione tra domande lavorative è risultata inversa e significativa. Al contrario in caso di sintomatologia lieve, la medesima relazione non è risultata significativa.
Limiti. I limiti principali dello studio sono la sua natura cross-sectional e il fatto di avere previsto unicamente misure di tipo self-report.
Aspetti di innovazione. Questi risultati sottolineano l'importanza di implementare, nelle organizzazioni di lavoro, strategie di supporto specifiche che consentano alle donne di affrontare la transizione della menopausa minimizzando il suo impatto sulla qualità della vita lavorativa.
Parole chiave: Menopausa, Work Ability, Invecchiamento della popolazione lavorativa.

16. Luce e design rigenerativo per il benessere al lavoro

Luca Laezza[1], Diego Scarpanti, Margherita Brondino[1], Margherita Pasini[1]
[1]Dipartimento di Scienze Umane, Università degli Studi di Verona.

Introduzione. Le cornici teoriche della biofilia, della Attention Restoration Theory e della Stress Recovery Theory suggeriscono che il contatto con la natura influenzi positivamente la produttività e il benessere degli individui. Su tali basi, il biophilic design si occupa di progettare spazi con caratteristiche in grado di rigenerare le capacità cognitive, ridurre lo stress ed aumentare il benessere: numerosi studi hanno evidenziato la rilevanza delle strategie del biophilic design nella progettazione di ambienti rigenerativi, tra le quali vi è la gestione delle fonti luminose.
Obiettivi. L'obiettivo della ricerca è validare alcune scale utili per lo studio del meccanismo psicologico della preferenza estetica per fonti di luce, considerando anche la percezione di restorativeness.
Metodo. Quattro scale sono state costruite per misurare possibili antecedenti della preferenza estetica: Complessità, Mistero, Originalità e Naturalezza e sono stati raccolti dati su 100 partecipanti che hanno valutato tre fonti luminose, esprimendo anche la preferenza estetica.
Risultati. L'Analisi Fattoriale Confermativa ha mostrato buone qualità psicometriche per un modello che consideri tre fattori, escludendo completamente i tre item del fattore Originalità. Aggiungendo al modello il fattore Preferenza Estetica il modello continua a mantenere buone qualità psicometriche.
Limiti. Si tratta solo un primo step per avviare la ricerca utile alla comprensione del meccanismo psicologico della preferenza estetica e della sua relazione con gli aspetti rigenerativi delle fonti luminose.
Aspetti innovativi. La ricerca sulle qualità rigenerative delle fonti luminose, secondo le teorie dell'estetica e degli ambienti rigenerativi, non sono state finora oggetto di studio, in particolare se orientato al benessere al lavoro.
Parole chiave: Validazione, Ambienti rigenerativi, Biophilic design, Luce e benessere

17. Nuova managerialità per forme interattive di consumo turistico

Roberta Maeran[1], Giuseppe Mignemi[2],Angelo Boccato[1]
[1] Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia, Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova.
[2] Dipartimento di Psicologia Generale, Università degli Studi di Padova.

Introduzione. In una società complessa caratterizzata da livelli considerevoli di incertezza e imprevedibilità lo scoppio di una pandemia ha amplificato le criticità già presenti nel mondo del lavoro. Strumenti come il digital marketing stanno rendendo, possibile una maggiore sincronia tra i continui e repentini cambiamenti della società e i processi di innovazione messi in atto dalle organizzazioni.
Obiettivi. Il consumatore diventa il protagonista e non più semplice destinatario delle campagne di promozione. Strumenti come il Web 2.0 e il Digital Content Marketing rappresentano per i turisti una risorsa per personalizzare la propria esperienza e renderla socialmente visibile in tempo reale sui propri profili social. Si accentua il ruolo di prosumer svolto dal consumatore in quanto egli partecipa a pieno titolo alla creazione del prodotto stesso.
Metodo. Ricerca correlazionale che si propone di fornire ulteriori evidenze a supporto del processo di comunicazione e coinvolgimento intrapreso dalle aziende nei riguardi dei consumatori.
Per analizzare l'impatto del covid-19 nel settore turistico si fa riferimento a due termini: crisi e disastro. L'interazione tra questi due fenomeni permette di evidenziare i cambiamenti in atto e i possibili interventi e implicazioni per i manager. È necessaria una progettualità a medio e lungo termine che permetta lo sviluppo di sinergie tra tutti i settori coinvolti.
Ripensare l'offerta turistica in modo da indirizzare la domanda verso forme di turismo sostenibile e responsabile.
Risultati. Verranno presentati e discussi i principali risultati. Il sistema turistico deve essere preparato ad affrontare il periodo di transizione tra la fase acuta della pandemia e un graduale ritorno "alla normalità", avendo a disposizione gli strumenti per predisporre delle offerte flessibili alle differenziate richieste dei consumatori. La comunità scientifica ha il compito di fornire delle evidenze attendibili e pertinenti che facciano da ubi consistam ai business plan che i professionisti dovranno mettere in atto.
Parole chiave: Turismo, Consumo, Formazione

18. Il lavoro di cura a domicilio verso gli anziani: quali rischi nello scenario pandemico? Uno studio qualitativo preliminare

Mara Martini[1], Sara Viotti[1], Gloria Guidetti[2], Lucia Travierso[1], Daniela Converso[1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
[2] Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università degli Studi G. d'Annunzio Chieti e Pescara

Introduzione. Diversi studi (es. Portoghese et al., 2021) si sono concentrati sugli operatori sanitari, ma pochissimi hanno considerato il lavoro di assistenza agli anziani a domicilio durante la pandemia. Eppure, chi svolge questo lavoro ha subito un carico notevole ed è stato esposto/a a vari rischi. Oltre al rischio di contagio, è stato/a, talora, l'unico/a a gestire il carico di cura degli anziani e le criticità dovute all'isolamento forzato, spesso senza una formazione specifica (Chan et al., 2020). Ciò si aggiunge al carico cognitivo ed emotivo (burden) dovuto al contatto prolungato con la sofferenza. Senza forme adeguate di sostegno, le conseguenze potrebbero essere sia il malessere dei/lle lavoratori/rici, sia le ripercussioni negative per gli assistiti, come negligenza e abusi (Greenberg et al., 2020; Makaroun et al., 2020).
Obiettivi. Obiettivo del presente lavoro è indagare quali ulteriori elementi critici o di supporto lo scenario pandemico abbia introdotto per chi assiste gli anziani a domicilio.
Metodo. Sono state condotte 8 interviste (tutte donne, età media 47 anni) semistrutturate a persone che hanno assistito anziani a domicilio durante la pandemia. Le trascrizioni sono state analizzate con il software Atlas.t v. 6.0.
Risultati. L'analisi ha evidenziato alcune criticità: elevato timore di contagio, timore di non poter più accedere alle case degli assistiti (e rimanere perciò senza lavoro), fatica di dover seguire gli anziani continuativamente senza poter ricorrere al supporto che veniva, prima della pandemia, dalle occasioni di socialità o dalle "passeggiate" con gli anziani.
Limiti. Principali limiti del lavoro sono il numero ridotto di interviste e il disegno cross-sectional che non hanno consentito di rilevare conseguenze più a lungo termine.
Aspetti innovativi. Lo studio si focalizza su una figura professionale spesso trascurate/i dalla letteratura (soprattutto nel nuovo scenario introdotto dalla pandemia), ma che rappresenta una risorsa anche per il benessere della crescente popolazione anziana in Italia.
Parole chiave: Lavoro di cura domiciliare, burden, Covid-19

19. Il ruolo del supporto dei docenti nello sviluppo delle risorse di carriera di studenti universitari

Francesco Milo[1], Rita Chiesa[1]
[1]Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

Introduzione. Le condizioni di incertezza occupazionale in cui si trovano i giovani che affrontano o stanno per affrontare la transizione dall'università al mondo del lavoro pongono una seria sfida al sistema educativo, che è chiamato a orientare i futuri lavoratori e fornire loro non solo competenze tecniche ma anche risorse per la gestione della transizione.
Obiettivi. Questo studio intende approfondire il ruolo dei docenti universitari nello sviluppo di risorse di carriera degli studenti e degli esiti a esse legati. In particolare, si è ipotizzato un effetto indiretto del supporto dei docenti sulle percezioni degli studenti legate alla transizione al lavoro (benessere psicologico e fiducia nel futuro professionale), tramite la mediazione in serie di autoefficacia e occupabilità percepita degli studenti.
Metodo. I partecipanti (studenti universitari iscritti all'ultimo anno di laurea magistrale in diverse università italiane; N=166) hanno compilato un questionario online in tre momenti diversi nell'arco di 9 mesi per misurare il supporto dei docenti (T1), l'autoefficacia e l'occupabilità percepita (T2) e le percezioni legate alla transizione (T3).

Risultati. I risultati, ottenuti tramite la procedura di Hayes (2018), supportano l'effetto indiretto ipotizzato. Inoltre, le evidenze raccolte confermano che il supporto dei docenti può plasmare le risorse di carriera negli studenti universitari, come l'autoefficacia e l'occupabilità percepita.
Limiti. La ricerca futura potrebbe replicare lo studio con campioni più ampi e controllando i livelli iniziali delle variabili mediatrici e dipendenti.
Aspetti innovativi. Questo studio rappresenta un contributo empirico circa lo sviluppo delle risorse di carriera degli studenti universitari, con un disegno longitudinale. I risultati suggeriscono interventi per rafforzare il ruolo del docente universitario come agente attivo nella transizione al lavoro degli studenti, anche in collaborazione con i servizi di placement e orientamento al lavoro di ateneo.
Parole Chiave: Supporto-dei-docenti, Autoefficacia, Occupabilità-percepita, risorse-di-carriera, transizione-al-lavoro.

20. Il ruolo del cronotipo nella relazione tra perfezionismo e workaholism

Danila Molinaro[1], Paola Spagnoli[1], Marco Fabbri[1], Carmela Buono[1], Liliya Scafuri Kovalchuk[1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli".

Introduzione. Il cronotipo è la principale differenza individuale per le variazioni del comportamento nel corso della giornata. Lungo un continuum si trovano i mattutini (più attivi al mattino) e i serotini (più attivi di sera). I serotini, essendo disallineati rispetto ai ritmi sociali, tendono a sviluppare comportamenti di dipendenza. Tra le dipendenze, una crescente letteratura si sta focalizzando sugli antecedenti del workaholism, identificando il perfezionismo. La necessità di ulteriormente studiare tali antecedenti ha un forte impatto individuale e sociale.
Obiettivi. Il presente studio si pone l'obiettivo di indagare il ruolo del cronotipo nella relazione tra perfezionismo e workaholism, ipotizzando come l'essere serotini possa intensificare tale relazione.
Metodo. Un questionario online self-report è stato somministrato a 369 lavoratori per misurare il cronotipo, il workaholism e il perfezionismo. Inoltre sono state considerate variabili di controllo quali carico lavorativo ed età.
Risultati. L' ANCOVA ha confermato che i serotini riportavano punteggi più alti alla scala del workaholism e che alti livelli di perfezionismo comportavano punteggi più alti alla scala del workaholism. L'interazione tra cronotipo e perfezionismo dimostrava che gli intermedi con alti livelli di perfezionismo erano più inclini alla dipendenza da lavoro.
Limiti. Il metodo di campionamento a valanga non consente una distribuzione bilanciata della tipologia circadiana.
Aspetti innovativi. I risultati offrono un contributo del tutto nuovo nell'ambito del workaholism, sottolineando l'importanza di considerare gli aspetti cronobiologici nello scenario lavorativo, alla luce di un sempre più diffuso approccio basato sull' 'always-on'.
Parole chiave: Workaholism, cronotipo, perfezionismo.

21. Diversità di genere e performance di gruppo: Il ruolo moderatore della distanza culturale relativa

Francesco Montani[1], Valentina Sommovigo[2], Guillaume Andrieu[3], Ilaria Setti[2]
[1] Dipartimento di Scienze Aziendali, Università di Bologna.
[2] Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia
[3] Montpellier Business School

Introduzione. Nonostante il numero crescente di studi empirici sull'impatto della diversità di genere sulla performance di gruppo, la letteratura attuale non ha ancora raggiunto un consenso su questa relazione. Infatti, alcune ricerche hanno riportato relazioni positive fra i due costrutti, mentre altre hanno riscontrato legami negativi o non significativi.
Obiettivi. L'obiettivo di questa ricerca è analizzare la relazione tra la diversità di genere e la performance di gruppo prendendo in considerazione il ruolo moderatore della distanza culturale relativa. Sulla base del modello di categorizzazione-elaborazione, si ipotizza che i gruppi di genere diversificati siano più performanti

quando esiste un basso livello di distanza culturale relativa alla dimensione dell'individualismo-collettivismo tra i membri del gruppo.
Metodo. Al fine di verificare questa ipotesi, è stato condotto uno studio time-lagged su 539 studenti di una business school organizzati in 94 gruppi.
Risultati. I risultati derivati dall'analisi di regressione multipla moderata, in linea con le nostre predizioni, hanno dimostrato che la distanza culturale relativa moderava significativamente la relazione tra la diversità di genere e la performance di gruppo in modo tale che la diversità di genere aumentasse le prestazioni del gruppo quando il team includeva membri che valutavano allo stesso modo l'individualismo (vs. collettivismo; ovvero, quando la distanza culturale relativa era bassa), e diminuisse la performance del gruppo quando il team comprendeva membri che valutavano in modo diverso l'individualismo (vs. collettivismo; ovvero, quando la distanza culturale relativa era alta).
Limiti. Il campione studentesco limita la generabilità dei risultati al contesto organizzativo.
Aspetti innovativi. Questo studio contribuisce a fare chiarezza sulle condizioni in cui la diversità di genere è benefica, anziché dannosa, per la performance di gruppo, ed estende le conoscenze attuali sul modo in cui la distanza culturale può contribuire alle prestazioni dei gruppi di lavoro.
***Parole chiave*:** Diversità-di-genere; Performance-di-gruppo; Distanza-culturale.

22. Il rapporto tra precarietà quantitativa/qualitativa del lavoro e gli esiti negativi. Test longitudinale del Job Insecurity Integrated Model (JIIM) di Chirumbolo et al.

Sonia Nawrocka [1,2], Hans De Witte [1,3], Margherita Brondino [2], Margherita Pasini[2]
[1] Research Group Work, Organizational and Personnel Psychology, FPPW, KU Leuven, Belgium
[2]Department of Philosophy, Pedagogy and Psychology, University of Verona, Lungadige Porta Vittoria, 17, 37129 Verona, Italy
[3]Optentia Research Focus Area, North-West University, Vanderbijlpark 1900, South Africa

Introduzione. Nella letteratura riguardante l'insicurezza lavorativa è sorto un dibattito sula relazione tra insicurezza qualitativa e quantitativa. Nel 2017, Chirumbolo e colleghi, hanno proposto un modello integrato di insicurezza del lavoro (JIIM), in cui l'insicurezza del lavoro qualitativa media totalmente gli effetti dell'insicurezza del lavoro quantitativa sugli esiti negativi. Ad oggi, il modello è stato confermato da alcuni studi trasversali.
Obiettivi. Il presente lavoro si focalizza su una analisi longitudinale del JIIM. E' stata inserita inoltre un'ampia gamma di variabili di esito relative all'affaticamento lavorativo, le reazioni psicologiche e comportamentali di coping.
Metodo. I dati sono stati raccolti a partire dal 2003 in tre momenti diversi a distanza di 6 mesi in un campione di lavoratori fiamminghi e sono stati analizzati usando il cross-lagged panel modeling (CLPM).
Risultati. I risultati hanno evidenziato che, controllando per l'insicurezza del lavoro qualitativa, gli effetti ritardati dell'insicurezza del lavoro quantitativa sulle variabili di interesse non erano significativi, mentre l'insicurezza del lavoro qualitativa prediceva le variabili relative all'affaticamento, atteggiamenti negativi sul lavoro e comportamenti controproduttivi, sei mesi dopo. Allo stesso tempo, l'insicurezza del lavoro quantitativa non prediceva l'insicurezza del lavoro qualitativa, sei mesi dopo. Pertanto, l'analisi longitudinale non ha confermato il ruolo di mediazione dell'insicurezza lavorativa qualitativa come suggerito nel JIIM, ma ha piuttosto enfatizzato l'insicurezza lavorativa qualitativa come un grave fattore di stress lavorativo.
Limiti. I modelli CLPM non tengono conto dell'eterogeneità nel campione, che può falsare in modo significativo i risultati e nascondere il vero modello causale sottostante.
Aspetti innovativi. Questo studio è il primo a riesaminare longitudinalmente il modello di Chirumbolo et al. e a studiare gli effetti longitudinali simultanei dell'insicurezza del lavoro quantitativa e qualitativa su un'ampia gamma di variabili di esito. Tali risultati contribuiscono alla comprensione dell'importanza di ciascuna dimensione dell'insicurezza del lavoro.
***Parole chiave*:** Job Insecurity Integrated Model, qualitative job insecurity, cross-lagged panel model

23. Il ruolo del supporto dei docenti nello sviluppo delle risorse di carriera di studenti universitari

Gerardo Petruzziello[1], Rita Chiesa[1], Dina Guglielmi[2], Marco Giovanni Mariani[1]
[1] Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.
[2] Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

Introduzione. Le condizioni di incertezza occupazionale in cui si trovano i giovani che affrontano o stanno per affrontare la transizione dall'università al mondo del lavoro pongono una seria sfida al sistema educativo, che è chiamato a orientare i futuri lavoratori e fornire loro non solo competenze tecniche ma anche risorse per la gestione della transizione.
Obiettivi. Questo studio intende approfondire il ruolo dei docenti universitari nello sviluppo di risorse di carriera degli studenti e degli esiti a esse legati. In particolare, si è ipotizzato un effetto indiretto del supporto dei docenti sulle percezioni degli studenti legate alla transizione al lavoro (benessere psicologico e fiducia nel futuro professionale), tramite la mediazione in serie di autoefficacia e occupabilità percepita degli studenti.
Metodo. I partecipanti (studenti universitari iscritti all'ultimo anno di laurea magistrale in diverse università italiane; N=166) hanno compilato un questionario online in tre momenti diversi nell'arco di 9 mesi per misurare il supporto dei docenti (T1), l'autoefficacia e l'occupabilità percepita (T2) e le percezioni legate alla transizione (T3).
Risultati. I risultati, ottenuti tramite la procedura di Hayes (2018), supportano l'effetto indiretto ipotizzato. Inoltre, le evidenze raccolte confermano che il supporto dei docenti può plasmare le risorse di carriera negli studenti universitari, come l'autoefficacia e l'occupabilità percepita.
Limiti. La ricerca futura potrebbe replicare lo studio con campioni più ampi e controllando i livelli iniziali delle variabili mediatrici e dipendenti.
Aspetti innovativi. Questo studio rappresenta un contributo empirico circa lo sviluppo delle risorse di carriera degli studenti universitari, con un disegno longitudinale. I risultati suggeriscono interventi per rafforzare il ruolo del docente universitario come agente attivo nella transizione al lavoro degli studenti, anche in collaborazione con i servizi di placement e orientamento al lavoro di ateneo.
***Parole chiave*:** Supporto-dei-docenti, Autoefficacia, Occupabilità-percepita, risorse-di-carriera, transizione-al-lavoro

24. Leadership distruttiva e insonnia: la mediazione dell'invasività tecnologica, del workaholism e della dipendenza da internet

Domenico Sanseverino[1], Valentina Dolce[2], Monica Molino[1] & Chiara Ghislieri[1]
[1] Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
[2] Research Group in Social Psychology (GRePS), Institute of Psychology, University Lumière Lyon 2.

Introduzione. L'esercizio disfunzionale della leadership nel contesto emergenziale può aver inasprito una cultura always-on, incrementando le richieste lavorative fuori orario mediante tecnologia (RE-ICT) e dunque la percezione di costante connettività per motivi lavorativi; ciò può condurre al workaholism, peraltro già associato ad un incremento nell'uso di tecnologia. Entrambi questi fattori hanno precedentemente mostrato relazioni positive con l'insonnia.
Obiettivi. Indagare il ruolo della leadership distruttiva sull'insonnia, attraverso la mediazione in serie delle RE-ICT, del workaholism e della dipendenza da internet, in un contesto di lavoro emergenziale da remoto.
Metodo. Lo studio è stato condotto in Italia durante il primo lockdown ad aprile 2020, coinvolgendo 278 partecipanti, di cui il 52,7% donne, che lavoravano da remoto nel settore privato. SPSS 26 è stato utilizzato per eseguire le analisi; il modello 6 della macro PROCESS (Hayes, 2017) è stato utilizzato per condurre le mediazioni, controllando per genere e preoccupazione per il Covid-19.
Risultati. La relazione tra leadership distruttiva e insonnia è completamente mediata (Effetto totale=0.20; Effetto indiretto=0.24). La leadership distruttiva ha una relazione positiva con le RE-ICT, è parzialmente mediato da quest'ultima nella relazione con il workaholism e completamente mediato dal workaholism nella relazione con la dipendenza da internet. Tutte le variabili hanno una relazione positiva con l'insonnia; l'effetto

indiretto più elevato è riscontrato nella mediazione con le sole RE-ICT (b=0.11). Il genere femminile e la preoccupazione per il COVID hanno una relazione positiva con l'insonnia. Il modello finale spiega il 23% della varianza.
Limiti. Lo studio usa un sottocampione del primo tempo di uno studio longitudinale, non include lavoratori pubblici e usa misure self-reported.
Aspetti innovativi. Lo studio esplora il possibile ruolo della leadership distruttiva nel creare fattori contestuali che facilitino lo sviluppo della dipendenza dal lavoro e dalla tecnologia, quest'ultima solitamente studiata in campioni di studenti.
***Parole chiave*:** Leadership distruttiva; ICT; workaholism

25. Quali effetti hanno avuto le misure di contenimento del COVID-19 sul benessere occupazionale? Uno studio sui lavoratori delle piccole e medie imprese italiane.

Ilaria Setti[1], Chiara Bernuzzi[1], Francesca Spinella[1], Valentina Sommovigo[1]
[1] Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia

Introduzione. Le piccole e medie imprese italiane (PMI) sono state duramente colpite dalle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria da COVID-19. Ad oggi, non è ancora chiaro quale impatto queste misure possano aver avuto sul benessere occupazionale dei lavoratori impiegati nelle PMI.
Obiettivi. Il presente studio si propone di esplorare se e come la chiusura durante il lockdown di alcune PMI, possa aver avuto un impatto sulla percezione della crisi economica e sulla salute psico-fisica dei lavoratori in esse impiegati.
Metodo. 101 lavoratori impiegati in PMI localizzate in una provincia del Sud Italia hanno compilato un questionario self-report che includeva: apertura durante il lockdown (1 item), paura della crisi economica (Fear of the Economic Crisis Scale), auto-efficacia percepita nel fronteggiare il COVID-19 (COVID-19-related coping self-efficacy) e salute psico-fisica (General Health Questionnaire). Le analisi dei dati hanno previsto modelli di mediazione e mediazione moderata.
Risultati. La chiusura durante il lockdown si associa positivamente con la paura della crisi economica (β=.72, p<.01) che, a sua volta, porta i lavoratori delle PMI a sperimentare sintomi di malessere psico-somatico (β=.20, p<.001). Tuttavia, l'impatto negativo della paura della crisi economica sul loro stato di salute è confermato soltanto per coloro che possiedono bassi (β=.31, p<.001) o moderati (β=.21, p<.001) livelli di auto-efficacia percepita nel fronteggiare il COVID-19, ma non per coloro con elevati livelli di auto-efficacia (β=.08, p=.20).
Limiti. Questo studio trasversale si basa esclusivamente su misure self-report e su un campione esiguo di lavoratori provenienti da un'unica provincia italiana.
Aspetti innovativi. Analizzando gli effetti di una specifica misura di lockdown sul benessere occupazionale dei lavoratori impiegati nelle PMI, questa ricerca arricchisce la letteratura sugli effetti dell'emergenza sanitaria. Inoltre, individuando nell'auto-efficacia percepita un'importante fattore di protezione, questo studio fornisce supporto circa l'importanza di fornire a tali lavoratori coping effectiveness training.
***Parole chiave*:** Piccole e medie imprese, paura della crisi economica, auto-efficacia percepita nel fronteggiare il COVID-19

26. Come coinvolgere i volontari nelle attività associative: l'importanza del significato attribuito al volontariato e i suoi esiti

Valentina Sommovigo[1], Alice Molinari[1], Ilaria Setti[1], Chiara Bernuzzi[1]
[1]Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia.

Introduzione. Nel fronteggiare l'emergenza sanitaria e sociale posta dal COVID-19, le associazioni di volontariato e le organizzazioni no-profit hanno ricoperto un ruolo chiave. Data la gratuità dell'attività di volontariato, tali organizzazioni devono comprendere come motivare i volontari a impegnarsi attivamente nelle attività associative. Sebbene il meaningful work sia stato ampiamente indagato all'interno dei contesti

lavorativi tradizionali ed associato a numerosi esiti positivi, non è chiaro se tale costrutto possa rappresentare un antecedente dell'engagement all'interno di contesti associativi no-profit.
Obiettivi. Il presente studio si propone di analizzare se e in che modo il grado in cui il volontario percepisce la propria attività di volontariato come dotata di significato possa contribuire a vissuti di soddisfazione per l'esperienza di volontariato e per la vita in generale.
Metodo. 674 volontari dell'antincendio boschivo operanti sul territorio nazionale hanno compilato un questionario self-report online volto a misurare: significato attribuito alla propria attività di volontariato, coinvolgimento nelle attività di volontariato, soddisfazione per il volontariato, soddisfazione per la propria vita e clima di sicurezza. I dati sono stati analizzati tramite modelli di mediazione e mediazione moderata.
Risultati. Il significato attribuito alle attività di volontariato si associa positivamente con il coinvolgimento in tali attività (β=.40, p<.001). Ciò, a sua volta, è positivamente legato a soddisfazione per il volontariato (β=.77, p<.001) e per la propria vita (β=.23, p<.01). Tale relazione è moderata dal clima di sicurezza, cosicché i volontari che percepiscono di operare all'interno di un ambiente caratterizzato da elevati (vs. bassi) livelli di clima di sicurezza riportano maggiore soddisfazione per l'attività di volontariato svolta.
Limiti. Il presente studio trasversale utilizza soltanto misure self-report.
Aspetti innovativi. Si tratta del primo studio italiano a dimostrare che percepire l'attività di volontariato come dotata di significato può motivare i volontari ad impegnarsi attivamente nelle attività associative con risvolti positivi in termini di soddisfazione.
***Parole chiave*:** significato attribuito all'attività di volontariato; coinvolgimento nelle attività di volontariato; soddisfazione di vita

27. L'effetto della scortesia da parte delle persone soccorse sul benessere occupazionale dei soccorritori attraverso la mediazione del conflitto lavoro-famiglia

Valentina Sommovigo[1], Chiara Bernuzzi[1], Riccardo Svanella[1], Ilaria Setti[1]
[1]Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia

Introduzione. La scortesia da parte dell'utenza rappresenta un fenomeno molto diffuso che sta attirando sempre maggiore attenzione a causa dei suoi potenziali effetti negativi sul benessere occupazionale dei lavoratori che la ricevono. Pochi studi, ad oggi, hanno analizzato la relazione tra scortesia da parte dell'utenza e conflitto lavoro-vita privata negli operatori che ne sono vittima. Nella letteratura internazionale, un solo studio ha esaminato gli effetti di tale fenomeno sul benessere dei soccorritori.
Obiettivi. Il presente contributo si propone di rispondere a una questione irrisolta nella letteratura attuale: può la scortesia da parte delle persone soccorse portare i soccorritori a sperimentare conflitto lavoro-vita privata e, quindi, burnout? In che modo?
Metodo. 304 soccorritori italiani provenienti da cinque caserme dei vigili del fuoco e sei pronto soccorso hanno compilato un questionario self-report che includeva: scortesia da parte delle persone soccorse (Victim Incivility Scale), conflitto lavoro-famiglia (Work-family conflict Scale), ricerca di supporto sociale (Brief COPE) e sintomi di burnout (Maslach Burnout Inventory). Le analisi dei dati hanno previsto modelli di mediazione e mediazione moderata.
Risultati. La scortesia si associa positivamente al conflitto lavoro-vita privata (β=.75, p<.001) nei soccorritori che la ricevono. Ciò, a sua volta, porta quest'ultimi a sperimentare sintomi di esaurimento emotivo (β=.36, p<.001) e cinismo (β=.17, p<.01). La ricerca di supporto sociale esacerba gli effetti del conflitto lavoro-vita privata sui sintomi di burnout (esaurimento: β=.14, p<.001; cinismo: β=.13, p<.01). Tali sintomi sono meno frequenti per i soccorritori con elevati livelli di resilienza.
Limiti. Questo studio trasversale adotta soltanto misure self-report.
Aspetti innovativi. Si tratta del primo studio condotto all'interno del contesto italiano focalizzato sugli effetti della scortesia da parte delle persone soccorse sul benessere occupazionale dei soccorritori. Questo studio arricchisce la letteratura internazionale volta ad analizzare come i fattori di stress di natura interpersonale sul lavoro possano ripercuotersi sulla vita familiare.
***Parole chiave*:** Scortesia da parte delle persone soccorse, soccorritori, conflitto lavoro-vita privata

28. L'esperienza di senso al lavoro nella/per la ripresa: uno studio esplorativo

Francesco Tommasi[1], Andrea Ceschi[1], Riccardo Sartori[1]
[1]Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

Introduzione. La pandemia da COVID-19 ha influenzato molti aspetti della nostra vita portando a vivere in un mondo completamente nuovo, sempre più complesso e incerto. Ciò si rileva anche nel contesto lavorativo e in particolare su come i lavoratori considerano il proprio lavoro. Non è un caso che le attuali riflessioni critiche si concentrino su quesiti riguardanti le sfide per il senso del / al lavoro a seguito delle crisi sanitaria ed economica degli ultimi mesi. In particolare, il dibattito si concentra sul modo in cui a fronte delle richieste di lavoro, responsabilità e orari di lavoro, i dipendenti possano perdersi in termini di senso al lavoro. Da qui, risulta centrale come a fronte delle nuove modalità e condizioni lavorative, le organizzazioni si comportino per garantire e tutelare il lavoro dal punto di vista della qualità del lavoro e del grado in cui il lavoro possa essere fonte di significato.
Obiettivo. Il presente studio ha finalità esplorative e intende indagare la relazione tra le dimensioni di qualità del lavoro e la dimensione di senso al lavoro nel contesto del post-pandemia.
Metodo. I dati sono stati ottenuti attraverso un sondaggio longitudinale somministrato online a circa 145 lavoratori di 6 organizzazioni del veneto in due sessioni temporali differenti, a distanza di un mese l'una dall'altra. Sono stati indagati (a) il livello di qualità al lavoro considerando la dimensioni di formazione, sicurezza e comunicazione al lavoro, e (b) il costrutto Meaning in Work e le relative dimensioni di coerenza, contributo, appartenenza e direzione.
Risultati. Sulla base dei risultati, si rivela come la qualità del lavoro misurata secondo le risorse organizzative di sicurezza e formazione incida sul livello di senso al lavoro.
***Parole chiave*:** Covid-19, Qualità del lavoro, Senso al lavoro.

29. Quando i genitori influenzano le scelte scolastiche e professionali dei figli? Uno studio preliminare su un campione di genitori del centro Italia.

Agnese Zambelli1, Elisa De Carlo[1], Greta Mazzetti[1], Dina Guglielmi[1], Rita Chiesa[2]
[1] Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G. Maria Bertin", Università di Bologna.
[2] Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna.

Introduzione. Il ruolo dei genitori nelle scelte scolastiche e professionali dei propri figli è ampiamente riconosciuto (Sota & Agi, 2020). Le credenze dei genitori circa le abilità scolastiche dei figli e i loro bisogni di orientamento possono innescare, da parte dei genitori, comportamenti di supporto o interferenza (Dietrich & Kracke, 2009).
Obiettivi. L'obiettivo del presente studio è di esplorare la relazione tra convinzioni dei genitori circa le abilità scolastiche dei figli e la loro percezione del bisogno di orientamento.
Metodo. Il campione è costituito da N=702 genitori (76% madri) di studenti della scuola secondaria di primo grado. I dati raccolti sono stati analizzati mediante un modello di mediazione moderata utilizzando 5000 campioni bootstrap.
Risultati. I risultati mostrano che le percezioni in merito ai bisogni di orientamento dei figli mediano la relazione tra le convinzioni che i genitori nutrono circa le abilità scolastiche dei figli e i comportamenti di interferenza messi in atto. Inoltre, è stato riscontrato un effetto di moderazione del genere dei genitori: madri e padri attuano comportamenti diversificati in funzione della necessità di orientamento percepita nei loro figli.
Limiti. Il disegno della ricerca, di tipo cross-sectional, non consente di verificare la causalità delle relazioni statistiche studiate; tale limite potrebbe essere superato per mezzo di studi futuri di tipo longitudinale. Le misure rilevate sono state ottenute attraverso la compilazione di questionari self-report.
Aspetti innovativi. I risultati di questo studio ampliano la comprensione dei risultati circa i comportamenti di influenza dei genitori, con un approfondimento specifico sul diverso ruolo che madri e padri possono rivestire nel processo di scelta, e offrono spunti utili a strutturare azioni orientative mirate.
***Parole chiave*:** Orientamento scolastico; genitori; credenze.