

Fare ricerca in psicologia del lavoro e delle organizzazioni: qualità scientifica e impatto sociale

XIII Congresso Nazionale della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni dell'AIP

Cesena, 19-20 Settembre 2014

Associazione
Italiana
di Psicologia



PROGRAMMA DEI LAVORI

VENERDI' 19 SETTEMBRE 2014

10,00-12,30 **KEYNOTE:** Guido Sarchielli, "*Occuparsi dell'impatto sociale della ricerca psicologica nei contesti di lavoro: rilevanza, affidabilità, accountability e valore*"
(PAG. 5)

14,00-15,30 **SIMPOSIO:** "*Stress da lavoro: alcune criticità (teoriche e metodologiche) nelle pratiche correnti di assessment*"
PROPONENTI: Cristian Balducci e Dina Guglielmi
(PAG. 6)

14,00-15,30 **SESSIONE TEMATICA: AGING & WORKFORCE**
(PAG. 11)

14,00-15,30 **SIMPOSIO:** "*Enigma e Senso nella narrazione del Lavoro*"
PROPONENTE: Giuseppe Ruvolo
(PAG. 15)

15,30-16,45 - SESSIONE POSTER
(PAG. 53)

16,45-18,00 **KEYNOTE:** José María Peiró, "*How evaluate Work & Organizational Psychology research activities*"
(PAG. 18)

SABATO 20 SETTEMBRE 2014

8,45-10,15 **SIMPOSIO:** "*Il rientro al lavoro: ricerche ed esperienze*"
PROPONENTE: Piergiorgio Argentero
(PAG. 19)

8,45-10,15 **SESSIONE TEMATICA: INDIVIDUI E CAMBIAMENTO NELLE ORGANIZZAZIONI**
(PAG. 23)

8,45-10,15 **SESSIONE TEMATICA: STRESS & RECOVERY**
(PAG. 28)

10,30-12,00 SIMPOSIO: "Interventi di orientamento a supporto delle transizioni: processi in gioco e valutazione dell'efficacia"

PROPONENTI: Dina Guglielmi e Annamaria Di Fabio

(PAG. 31)

10,30-12,00 SESSIONE TEMATICA: STRESS ED EMOZIONI NELLE ORGANIZZAZIONI

(PAG. 36)

10,30-12,00 SESSIONE TEMATICA: STRUMENTI PSICOMETRICI PER LA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

(PAG. 40)

12,00-13,15 SESSIONE TEMATICA: IMPRENDITORI E SVILUPPO DI IMPRENDITORIALITA'

(PAG. 44)

12,00-13,15 SESSIONE TEMATICA: TRAINING E SVILUPPO DELLE COMPETENZE NELLE ORGANIZZAZIONI

(PAG. 48)

12,00-13,15 SESSIONE TEMATICA: EFFETTI DI CRISI ED INSICUREZZA SULLE PERSONE NEI CONTESTI ORGANIZZATIVI

(PAG. 51)

Comitato Scientifico del Congresso:

Laura Borgogni, Claudio Giovanni Cortese, Marco Depolo,
Annamaria Di Fabio, Franco Fraccaroli, Alessandro Lo Presti,
Francesco Pace, Giuseppe Scaratti, Cinzia Sciangula

La redazione degli atti è stata curata da Francesco Pace,
con la collaborazione di Alba Civilleri, Manuela Di Leonardo,
Elena Foddai, Valentina Lo Cascio e Cinzia Sciangula

VENERDI' 19 SETTEMBRE - ORE 10,00-12,30

**OCCUPARSI DELL'IMPATTO SOCIALE DELLA RICERCA
PSICOLOGICA NEI CONTESTI DI LAVORO: RILEVANZA,
AFFIDABILITÀ, ACCOUNTABILITY E VALORE.**

Guido Sarchielli

Alma Mater Studiorum, Università di Bologna

La psicologia WOP (Work, Organizational, Personnel) continua ad essere un campo di indagine poco conosciuto socialmente. Essa è spesso mal compresa nelle sue potenzialità di: aiutare a capire come le persone costruiscano le loro condotte nei contesti di lavoro; proporre soluzioni per accrescere sia l'autonomia e le capacità decisionali dei lavoratori sia il buon funzionamento dei sistemi socio-tecnici; affrontare in un'ottica migliorativa i problemi della vita quotidiana di individui e gruppi; influenzare le scelte di politica organizzativa e sociale nella direzione del benessere collettivo. Nonostante l'accresciuta presenza di evidenze scientifiche su questi ed altri aspetti della vita lavorativa persistono barriere al riconoscimento sociale del valore delle ricerche in Psicologia WOP al di fuori della ristretta comunità accademica. Alcune riguardano il persistente forzato contrasto tra validità interna ed esterna delle ricerche, altre derivano dal gap scientist-practitioner più volte denunciato (ma con limitate iniziative per un suo superamento), dalla crescente frammentazione specialistica in sub-settori disciplinari, dalle linee accademiche dominanti che privilegiano prodotti di micro-ricerche decontestualizzati e più facilmente pubblicabili, dalla mancata incentivazione a comunicare in modo efficace e sistematico con i «profani» e i potenziali utilizzatori della ricerca scientifica. E' forse il momento opportuno per farsi carico direttamente di questi aspetti che, in generale, ci aiutano ad affrontare il problema dell'impatto sociale (cioè esterno alla comunità scientifico-professionale degli psicologi) della ricerca in psicologia WOP. Infatti, i processi di valutazione della ricerca attivati di recente in Italia (a prescindere dalla loro qualità) hanno posto il problema dell'«impatto accademico interno» della ricerca. Un processo analogo appare ora necessario rispetto all'«impatto esterno» ovvero rispetto al ruolo della ricerca scientifica per lo sviluppo della società lavorativa, nelle sue varie articolazioni. Entrambi i processi hanno notevole importanza e meritano una specifica attenzione per anticipare e regolare i loro possibili effetti positivi, ma anche quelli contro-intuitivi o non voluti rispetto allo sviluppo di una disciplina scientifico-professionale a forte vocazione operativa. In tale prospettiva una riflessione su rilevanza, affidabilità, accountability e valore delle ricerche svolte può aiutarci a comprendere se esiste un gap di impatto sociale più o meno ampio (scollamento tra potenziale delle ricerche ed esigenze sociali), quali ragioni possono determinarlo e quali sforzi fare per ridurre la portata.

VENERDI' 19 SETTEMBRE - ORE 14,00-15,30

SIMPOSIO: "Stress da lavoro: alcune criticità (teoriche e metodologiche) nelle pratiche correnti di assessment"

PROPONENTI: Cristian Balducci e Dina Guglielmi

La prevenzione dello stress da lavoro ha come preconditione necessaria una corretta attività di valutazione dei suoi fattori di rischio, in cui il termine corretta si riferisce al fatto che essa sia valida ed attendibile. Il ruolo della ricerca scientifica a supporto della pratica a tal fine appare cruciale. La richiesta pressante da parte delle organizzazioni di interventi valutativi e preventivi ha determinato il moltiplicarsi dell'offerta di metodi e strumenti, senza che si sia prestata sempre la dovuta attenzione ad alcune questioni fondamentali, tra le quali – per citarne alcune – la comprensività dell'approccio valutativo adottato, anche alla luce degli specifici contesti di intervento, le proprietà metriche degli strumenti, l'opportunità di includere nella valutazione variabili di esito (anche 'positive') e le implicazioni in termini di analisi dei dati ed interpretazione dei risultati, l'utilizzo di metodi misti (qualitativi e quantitativi) di raccolta dei dati ed i criteri utilizzabili per stabilire il grado di convergenza dei rispettivi risultati, il significato e l'interpretazione delle soglie ai dati normativi, ove disponibili. L'impressione è che anche tra chi si occupa di ricerca il dibattito su queste questioni sia stato carente. Tali criticità hanno conseguenze importanti, potendo potenzialmente minare la validità degli esiti della valutazione, ad esempio conducendo a falsi negativi o positivi. Il presente simposio mira ad analizzare alcune di queste criticità al fine di individuare, anche tramite il confronto che potrà scaturire tra i partecipanti, delle possibili proposte di soluzioni operative al fine di un rafforzamento del carattere scientifico dell'attività valutativa.

LA DISSONANZA EMOTIVA: UNA RICHIESTA TIPICA DI ALCUNE PROFESSIONI?

F. Emanuel, M. Molino, M. Zito, L. Colombo, C. G. Cortese, C. Ghislieri
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Il contributo proposto prende in considerazione la relazione tra la dissonanza emotiva – lo stato percepito dalla persona quando i vissuti emotivi sono differenti dalle emozioni che le viene richiesto di esprimere sul lavoro (Zapf et al., 1999) – e il conflitto lavoro-famiglia. Questo tema è raramente incluso nei disegni di ricerca tesi a valutare lo stress lavoro-correlato e nei programmi di prevenzione e gestione del rischio. L'obiettivo di questo lavoro è osservare, in diversi contesti lavorativi, la relazione tra la dissonanza emotiva e il conflitto lavoro-famiglia, inteso come una forma di *strain* che si verifica quando l'individuo cerca di bilanciare i ruoli lavorativo e familiare (Andreassi & Thompson, 2007). A tal fine

verranno presentati: a) una rassegna di studi sul tema condotti su professioni diverse tra loro, ma particolarmente caratterizzate dalla gestione della relazione *face-to-face* o *voice-to-voice* con clienti/pazienti: infermieri (N=259), cassiere di ipermercato (N=409), operatori di call center (N=507); b) uno studio comparativo per evidenziare la rilevanza della dissonanza emotiva anche in altri tipi di professioni: liberi professionisti (N=261), giornalisti (N=271), project manager (N=233), campione eterogeneo di dipendenti dei settori pubblico e privato (N=336). L'analisi dei dati è stata condotta con i software SPSS20 e MPLUS7. I risultati, nello specifico le regressioni multiple, mostrano la relazione tra la dissonanza emotiva e il conflitto lavoro-famiglia, evidenziando come la prima sia un elemento che attraversa molteplici professioni. In conclusione, sembra quindi necessario: a) avviare riflessioni sia teoriche, sia metodologiche al fine di considerare il ruolo delle emozioni nella valutazione dello stress lavoro-correlato; b) inserire il tema della gestione delle emozioni al lavoro nelle politiche a sostegno del benessere dei lavoratori; c) promuovere interventi a sostegno della gestione delle emozioni al lavoro.

STUDIO DELLA RELAZIONE TRA MANAGEMENT STANDARDS ED ESITI POSITIVI CORRELATI AL LAVORO

S. Toderi, C. Balducci
Università di Bologna, Bologna

Il metodo “*Management Standards*” (MS) dell'ente inglese *Health and Safety Executive* per la gestione dello stress lavorativo propone che una buona prestazione organizzativa rispetto agli Standard garantisca non solo di prevenire lo stress, ma anche di migliorare la prestazione organizzativa. Gli studi hanno confermato la relazione esistente tra scarsa prestazione nei MS ed esiti negativi correlati allo stress, mentre non sono disponibili dati empirici sulla relazione tra buona prestazione nei MS ed esiti positivi correlati al lavoro. La conferma di tale relazione, tuttavia, permetterebbe di motivare maggiormente le organizzazioni verso le attività di gestione dello stress, nonché di ottenere indicazioni più complete ai fini della sua prevenzione. Il presente studio si propone di verificare se punteggi alti sui MS, come misurati dal questionario *Indicator Tool*, sono associati ad esiti positivi in termini di maggiore sviluppo personale, prestazione di ruolo e comportamenti di cittadinanza organizzativa. Inoltre, ci si propone di valutare se domanda e controllo interagiscono nel determinare gli esiti (Karasek, 1978). La ricerca è stata condotta su 326 lavoratori di un'azienda italiana, che hanno compilato un questionario contenente la versione italiana dell'*Indicator Tool* (Toderi et al. 2013) e scale validate per la misura delle variabili di esito. Analisi di regressione sono state utilizzate per valutare la varianza spiegata delle variabili dipendenti e l'effetto di interazione tra domanda e controllo. I MS risultano in grado di spiegare porzioni di varianza per tutti gli esiti ipotizzati, sebbene la domanda mostri risultati contro intuitivi. L'interazione tra domanda e controllo è stata confermata per lo sviluppo personale. Le organizzazioni si possono attendere dalla gestione dello stress non solo una riduzione degli esiti

negativi, ma anche maggiore sviluppo personale e prestazione dei propri lavoratori.

PRESSIONE TEMPORALE, BURNOUT E ASSENZE: UNO STUDIO MULTILIVELLO NEL CALL CENTRE

C. Consiglio, G. Alessandri, L. Borgogni
Dipartimento di Psicologia, Sapienza, Università di Roma

Introduzione. Una delle più evidenti conseguenze organizzative dello stress lavoro-correlato connesse alla salute è l'assenteismo che nel settore del call centre raggiunge spesso livelli preoccupanti. In questo contesto anche il burnout è spesso un fenomeno particolarmente diffuso. La relazione tra burnout e assenze è stata finora prevalentemente studiata a livello individuale, mentre recentemente entrambi i fenomeni sono stati concettualizzati anche a livello di team. **Obiettivi e Metodi.** In questo studio viene testato un modello multilevel volto esplorare se le assenze (a livello di team) possano impattare sul burnout e/o amplificare le reazioni di burnout individuali e di gruppo. Lo studio ha coinvolto 5.407 operatori di call centre raggruppati in 186 team, che hanno compilato un questionario. Prima e dopo la somministrazione sono state raccolte le assenze per malattia per ciascun team fornite dalle HR. **Risultati.** I risultati del modello di equazioni strutturali multilevel hanno ampiamente confermato le relazioni ipotizzate. A livello di team le assenze (T1) influenzano la pressione temporale, il burnout e le assenze (T2) mentre il burnout media la relazione tra pressione temporale e assenze (T2). È stato anche confermato l'effetto di moderazione cross-level delle assenze del team (T1) sulla relazione tra pressione temporale e burnout a livello individuale: l'effetto negativo della pressione temporale sul burnout individuale è molto più forte per gli operatori che lavorano nei team dove il livello di assenze era maggiore. **Conclusioni.** Le implicazioni dello studio riguardano l'importanza di approfondire i nessi tra stressor, strain e conseguenze organizzative a livello di team, prestando attenzione a costituire gruppi omogenei di lavoratori. Inoltre le assenze sembrano costituire un "campanello d'allarme", capace di aumentare gli stressors già presenti e contribuendo ad innescare le reazioni di stress.

Parole chiave: burnout, assenteismo, call centre, multilivello, pressione temporale

APPLICAZIONE DEL METODO START. I VANTAGGI DI UN APPROCCIO INTEGRATO

M. Vignoli, D. Guglielmi, M. Depolo
Università di Bologna, Bologna

Introduzione. La valutazione dello SLC necessita di alcune considerazioni metodologiche che fanno riferimento essenzialmente a tre elementi:

l'impossibilità di fornire delle soglie di misura; l'utilizzo di dati soggettivi e oggettivi; l'utilizzo di dati qualitativi e quantitativi. In risposta a ciò è stato elaborato il metodo StART (Guglielmi et al., 2013), che prevede l'utilizzo di diversi strumenti. Sebbene l'integrazione tra soggettivo e oggettivo sia stata già in parte approfondita (e.g. Panari et al., 2012), un numero più limitato di studi integra metodi qualitativi e quantitativi (e.g. Cortese et al., 2013). **Obiettivi e metodi.** Obiettivo del presente lavoro è presentare un'applicazione del metodo StART attraverso l'utilizzo dei mixed methods per la valutazione dello SLC. Sono stati condotti 15 focus group utili sia per la raccolta dati, sia per la predisposizione del questionario compilato successivamente da 740 lavoratori. L'analisi dei focus group è stata effettuata tramite una analisi del contenuto, mentre i questionari sono stati analizzati tramite ANOVA e regressioni logistiche binomiali. **Risultati.** I focus group hanno messo in luce la presenza di un software utilizzato per la gestione delle attività degli addetti nei negozi. I risultati dei questionari hanno mostrato che i lavoratori la cui organizzazione del lavoro dipendeva da tale software mostravano livelli più elevati di domanda fisica, domanda psicologica, WFC, esaurimento emotivo, *workplace phobia* e una maggiore probabilità di aver avuto disturbi fisici nei 12 mesi precedenti. **Conclusioni.** Lo studio mette in luce i vantaggi di utilizzare il metodo StART che si avvale di un approccio che integra dati qualitativi e quantitativi per una valutazione più affidabile dei rischi psicosociali. Questo suggerisce che la sola metodologia quantitativa non è in grado di rilevare eventuali fattori di rischio peculiari di un'organizzazione.

INDAGINE ESPLORATIVA SULLA VALIDITÀ E L'ATTENDIBILITÀ DELLA CHECKLIST INAIL PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS DA LAVORO

C. Balducci*, M. Piattella**

* Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Bologna, Bologna

** Libero professionista, Ferrara

Introduzione. Tra i metodi disponibili per la valutazione dello stress da lavoro vi è quello proposto da INAIL, che si fonda sull'utilizzo di dieci indicatori aziendali (ad es. assenze per malattia) e una checklist che indaga fattori comuni di stress. La checklist deve essere compilata dai cosiddetti *'job experts'*, tra i quali i lavoratori. E' essenziale che la checklist sia valida ed attendibile, tuttavia informazioni su tali proprietà dello strumento non sono note. **Obiettivi e Metodi.** Fornire evidenze su validità e attendibilità della checklist INAIL per la valutazione dei fattori di stress. Campione: 36 gruppi omogenei di lavoratori di un comune del centro Italia. Sono stati dapprima rilevati gli indicatori aziendali; successivamente è stata somministrata la checklist INAIL al lavoratore 'più anziano' in ciascuno dei gruppi individuati. La checklist è stata poi somministrata a ciascun responsabile dei gruppi individuati. Ciò ha reso possibile il calcolo della K di Cohen tra 'giudici' per ciascun gruppo omogeneo. **Risultati.** La concordanza media tra lavoratore e responsabile sui diversi item della checklist è emersa uguale a +0,47 (range: +0,23, +0,67), ad indicare una

visione delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro solo in parte convergente. La correlazione media tra gli indicatori aziendali con valore diverso da 0 e l'indicatore sintetico dei fattori di contesto della checklist è emersa uguale a +0,12 (range: -0,04, +0,33) mentre la correlazione media tra l'indicatore sintetico dei fattori di contenuto della checklist e le stesse variabili criterio è emersa pari a +0,05 (range: -0,23, +0,29). **Conclusioni.** Nel complesso questi risultati non danno evidenza di adeguate proprietà metriche della checklist INAIL. Ciò desta preoccupazioni, dato che i risultati della checklist dovrebbero guidare gli interventi organizzativi di prevenzione dello stress da lavoro successivi alla valutazione.

VENERDI' 19 SETTEMBRE - ORE 14,00-15,30

SESSIONE TEMATICA: AGING & WORKFORCE

**PERSONALITÀ PROATTIVA E MOTIVAZIONE ALLA FORMAZIONE
NEI LAVORATORI OVER 55: IL RUOLO DI MEDIAZIONE DELLA GOAL
ORIENTATION**

I. Setti*, B. Piccoli**, P. Dordoni*, M. Bellotto** e P. Argentero*

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

**Università degli Studi di Verona, Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Psicologia - Verona

Introduzione. L'invecchiamento demografico della popolazione implica la necessità di studiare la motivazione alla formazione continua nei lavoratori "anziani". Tuttavia, l'invecchiamento è associato a crescita, declino e riorganizzazione delle capacità, che possono influire sull'apprendimento e la trasmissione di conoscenze. La motivazione alla formazione risulta influenzata anche da alcune caratteristiche di personalità, quale la personalità proattiva.

Obiettivi e Metodo. Lo studio esamina la relazione tra personalità proattiva e motivazione alla formazione nei lavoratori anziani, cercando di comprenderne i processi psicologici sottostanti. Il meccanismo di mediazione proposto è la goal orientation, una variabile disposizionale che fa riferimento all'orientamento alla performance e all'apprendimento. Il campione considerato è composto da 1344 lavoratori over 55 del settore bancario, prevalentemente quadri direttivi e dirigenti. Ai partecipanti sono stati somministrati i seguenti questionari: Proactive Personality Scale (Bertolino et al., 2011), T-VIES-it (Zaniboni et al., 2011) per rilevare i livelli di motivazione alla formazione, e la scala Goal Orientation (Zaniboni et al., 2011). **Risultati.** La goal orientation media la relazione tra proattività e motivazione alla formazione (70% della varianza spiegata): in particolare, dai risultati del contrast test (usando le SPSS macro di Preacher & Hayes, 2008) emerge che l'orientamento all'apprendimento è il processo di mediazione più rilevante nello spiegare la maggiore proporzione di varianza della relazione (58%). **Conclusioni.** Dal presente studio emerge come la motivazione alla formazione è determinata dall'orientamento all'apprendimento dei lavoratori maturi e dalla presenza di aspetti di proattività. Dal punto di vista applicativo, i risultati forniscono indicazioni per la progettazione di percorsi di formazione efficaci volti alla valorizzazione di questi lavoratori.

Parole chiave: motivazione alla formazione, personalità proattiva, goal orientation, lavoratori anziani

STABILITÀ E CAMBIAMENTO NELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA DURANTE LA CARRIERA LAVORATIVA

G. Alessandri, L. Borgogni

Dipartimento di Psicologia, Sapienza, Università di Roma

Introduzione. Il progressivo invecchiamento della forza lavoro è fonte di numerose preoccupazioni per le organizzazioni lavorative (Avolio, Waldman & McDaniel, 1990; Beehr & Bowling, 2002). In realtà, gli studi empirici condotti fino ad ora sono generalmente concordi nell'attestare una relazione tra età e prestazione lavorativa "di piccola entità" (Davies & Sparrow, 1985; Rhodes, 1983; Warr, 1994), o "di moderata entità" (Ng & Feldman, 2008; Sturman, 2003). **Obiettivi e metodi.** Un limite degli studi condotti fino ad oggi è l'utilizzo di campioni di tipo trasversale, incapaci di fornire indicazioni affidabili sull'entità, la forma, o la direzione del cambiamento nella prestazione lavorativa. Il nostro studio mira a colmare la carenza di dati longitudinali sui cambiamenti nella prestazione lavorativa. Il campione è composto da 1,155 impiegati di età compresa tra i 25 ed i 65 anni. La prestazione lavorativa è stata valutata dai supervisor due volte a distanza di quattro anni. Utilizzando modelli di equazioni strutturali "moderati", abbiamo indagato la stabilità relativa (i.e., ordine di rango) e assoluta (i.e., media) dei punteggi ottenuti da impiegati di età, sesso e anzianità organizzativa diversa. **Risultati.** La stabilità relativa della prestazione lavorativa aumenta durante la prima fase della carriera, raggiunge un picco intorno ai 55 anni e poi va incontro ad un progressivo declino tra i 55 ai 65 anni. I risultati relativi ai cambiamenti avvenuti nei livelli medi mostrano come i livelli di prestazione lavorativa siano più alti per i lavoratori giovani che per i lavoratori anziani. **Conclusioni.** I risultati sottolineano l'importanza dell'utilizzo di una prospettiva temporale multifaccettata nello studio dei cambiamenti nella prestazione lavorativa. Il nostro studio, inoltre, offre preziose indicazioni rispetto alla pianificazione di interventi volti al miglioramento, o al mantenimento, della prestazione lavorativa in fasi diverse della carriera lavorativa.

(RI)DEFINIRE LA CARRIERA IN TEMPI DI CRISI: UNO STUDIO ESPLORATIVO SUI LAVORATORI MATURI

A.Manuti*, M.L. Giancaspro*, E. Ingusci**

*Università degli studi "Aldo Moro" di Bari

**Università del Salento di Lecce

Il Late career management è diventato un tema di grandissimo interesse per le ricadute sulla definizione di adeguate pratiche di GRU e per l'impatto sulle transizioni lavorative (Patrickson & Hartman, 2001; Pillay, Kelly & Tones, 2006; Claes & Heymans, 2010). L'avvento della crisi ha sottolineato la correlazione inversa tra le dinamiche organizzative e la percezione che di esse ha l'individuo in termini di job insecurity (Mohr, 2000; Sverke e Hellgren, 2002; Isaksson e

Bellagh, 2002). Particolare attenzione meritano, in questo quadro, i lavoratori maturi, solitamente considerati una categoria debole in termini di identità lavorativa. L'obiettivo dello studio è quello di indagare la percezione che tali lavoratori hanno del mercato del lavoro in uno scenario contrassegnato dalla crisi. In particolare, è stata ipotizzata l'influenza del disagio psicologico e dell'insicurezza lavorativa sulle risorse psicosociali, autoefficacia e proattività, e l'effetto moderatore del capitale psicologico e dell'orientamento alla protean e boundaryless career. A 100 lavoratori maturi, attualmente impegnati in un'esperienza di transizione lavorativa, è stato somministrato un questionario composto da informazioni anagrafiche e socio-occupazionali e dalle seguenti scale: job insecurity scale (Chirumbolo, 2003; Sverke et al., 2004), General Health Questionnaire (Goldberg & Williams, 1988), sottoscale proactivity e self efficacy del career transition inventory (Heppner; Multon & Johnston 1994), PsyCap Questionnaire (Luthans, Youssef & Avolio, 2007), boundaryless career e la protean career (Briscoe, Hall & Frautschy De Muth, 2006). I risultati confermano la relazione significativa tra alto disagio e incertezza e basso senso di autoefficacia e proattività. Il capitale psicologico si è mostrato un moderatore significativo di tale relazione. Le implicazioni in termini di gestione di questo specifico target saranno oggetto di discussione nella relazione.

Parole chiave: late career management, crisi, insicurezza, capitale psicologico

COMPORAMENTI DI CITTADINANZA ORGANIZZATIVA DI OLDER E YOUNGER WORKERS. IL RUOLO DI AUTOEFFICACIA E IDENTITÀ SOCIALE

R. Chiesa, M. Depolo

Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna, Bologna

Introduzione. Numerose ricerche hanno dimostrato come l'età cronologica non abbia necessariamente un effetto negativo sulla prestazione lavorativa (Hedge, Borman, & Lammlein, 2006). Questi studi si sono concentrati soprattutto su indicatori quantitativi di performance, mentre gli indicatori qualitativi, come ad esempio i comportamenti di cittadinanza organizzativa (OCB), sono stati scarsamente indagati. I pochi risultati riguardanti la relazione tra età del lavoratore e OCB non sono univoci. Alcuni autori (Desmette & Gaillard, 2008) suggeriscono che l'identificazione con gli older workers, in quanto gruppo stigmatizzato, determini la riduzione del coinvolgimento lavorativo e l'intenzione di lasciare il lavoro in un gruppo di ultracinquantenni. In queste ricerche i lavoratori "giovani" sono citati come termine di paragone rispetto agli "anziani" ma non sono direttamente coinvolti. **Obiettivo.** Si intende esplorare la relazione tra età cronologica e OCB in una prospettiva intergruppi. Si ipotizza che l'effetto dell'età sugli OCB sia mediato dall'autoefficacia lavorativa e che questa mediazione sia moderata dall'identificazione con il gruppo dei lavoratori senior vs. junior. **Metodo.** L'indagine ha coinvolto online 330 dipendenti di una agenzia di servizi (53% undertrentacinquenni; 47% ultracinquantenni). La cluster analysis ha individuato tre gruppi: "identificati senior", "identificati junior" e

“non identificati”. Il modello di mediazione moderata è stato testato attraverso la macro sviluppata da Preacher, Rucker & Hayes (2007). **Risultati.** I risultati mostrano un effetto positivo dell'età sull'autoefficacia lavorativa, e conseguentemente sugli OCB, nel gruppo di “identificati junior” e “non identificati”, e un effetto negativo dell'età sull'autoefficacia lavorativa, e conseguentemente sugli OCB, nel gruppo di “identificati senior”. **Conclusioni.** Lo studio conferma che i processi di identificazione con gruppi differenti sono determinanti nel definire l'impatto dell'età sugli OCB.

RESILIENZA E DISOCCUPAZIONE: IL RUOLO DELL'OUTPLACEMENT

R. Maeran, A. Boccatto, S. Pinato
Università di Padova

Etimologicamente “resilienza” deriva dal latino "resalio", iterativo di "salio". In psicologia si riferisce ad una capacità intrinseca dell'essere umano di affrontare eventi traumatici in modo positivo, senza farsi sopraffare dalle difficoltà e riorganizzando la propria vita in funzione di opportunità positive. Block & Block e Lazarus (1993) definiscono tale costrutto come “la flessibilità personale in risposta a cambiamenti situazionali” o “la capacità dell'individuo di rimbalzare indietro da esperienze emozionalmente negative. Le persone con un alto livello di resilienza riescono a fronteggiare efficacemente le contrarietà, a dare nuovo slancio alla propria esistenza e mostrano contemporaneamente tre tratti di personalità: l'impegno, il controllo e il gusto per le sfide. La resilienza non è una caratteristica che è presente o assente in un individuo; essa presuppone, invece, comportamenti, pensieri e azioni che possono essere appresi da chiunque. Avere un alto livello di resilienza non significa non sperimentare affatto le difficoltà o gli stress della vita, non significa essere infallibili ma disposti al cambiamento quando necessario; disposti a pensare di poter sbagliare, ma anche di poter “correggere la rotta”. La legge Biagi definisce le attività di outplacement come supporti alla ricollocazione professionale, tali attività sono finalizzate a facilitare il reinserimento attraverso la preparazione, l'accompagnamento e l'affiancamento. L'intervento, che deve partire dalla comprensione del significato che le persone attribuiscono alla transizione dovuta alla perdita del lavoro, deve essere finalizzato a migliorare le capacità di ricercare nuove opportunità occupazionali e migliorare le capacità di fronteggiamento dell'impatto emotivo della perdita del lavoro (Chiesa, Pombeni, 2007). Verranno presentati i risultati di una ricerca che mette a confronto disoccupati che hanno e non seguito percorsi di outplacement. Nello specifico è stato predisposto un questionario composto da scale relative alla resilienza, al locus of control e da sotto-scale relative all'ottimismo, alla speranza e alla self efficacy. L'obiettivo è quello di rilevare modalità diverse, rispetto ai costrutti considerati, nell'affrontare la perdita lavorativa.

VENERDI' 19 SETTEMBRE - 14,00-15,30

SIMPOSIO: "Enigma e Senso nella narrazione del Lavoro"
PROPONENTE: Giuseppe Ruvolo

Attraverso tracce inconsuete si intende esplorare la polisemica enigmaticità della relazione con il lavoro, avendo presente il momento storico attuale che spinge verso una reificazione e desimbolizzazione dei rapporti, favorita dalla strumentalità sempre più massiccia che viene assegnata al senso del lavorare. E' previsto un intervento di inquadramento sul tema della "Reificazione e riconoscimento" e alcune proposte di lettura della relazione soggetto-lavoro a partire da noti testi letterari.

IL RICONOSCIMENTO, IL LAVORO, LA CURA

G. Profita

Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche e della Formazione,
Università degli Studi di Palermo, Palermo

La richiesta di riconoscimento rappresenta oggi un antidoto alla sofferenza dell'individuo sia nel lavoro sia nelle relazioni personali e sociali. Più ancora che attraverso il denaro, con il riconoscimento, è possibile uscire dal cono d'ombra, dal ritiro dello sconfitto e riconquistare in questo modo, visibilità sociale. E' possibile, in questo modo, dare un significato agli insuccessi, alle umiliazioni alle delusioni e ai dubbi che la vita di lavoro, dispensa nel corso dell'esistenza. Le persone hanno bisogno di credere che la loro sofferenza, la loro tenacia e il coraggio di affrontare prove difficili, non sia stata inutile, che si è comunque contribuito al processo di sviluppo dell'organizzazione di lavoro, che si è ancora parte del mondo, che si è evitato di precipitare nell'oblio e nell'invisibilità sociale. Da *Axel Honneth* a *Paul Ricoeur*, la riproposizione dell'*Anerkennung* hegeliano, segna il principio di un'azione morale e politica ineludibile, che può diminuire le tensioni tra individui, tra le classi sociali o tra i gruppi che si contendono il diritto a una vitalità e a una presenza accreditata. Anche la diversità delle posizioni e dei convincimenti, la resistenza ai modelli vincenti, tende, a istaurare una dialettica che deve essere valorizzata. Aderire al solo modello scientifico e produttivistico oggi proposto, significa correre verso un monismo che dispenserà, in ultima analisi, la fine della democrazia, dapprima sul piano culturale e in seguito su tutti gli altri. Il passaggio cruciale resta tuttavia, quello delle condizioni necessarie e sufficienti perché si possa ottenere e dare riconoscimento, perché si avvii un processo dialettico, di mutuo riconoscimento, nelle condizioni di vita attuali. Viene anche proposto un tentativo di avvicinamento tra il riconoscimento e l'empatia e implicitamente una possibilità di transitare

dall'individuale al sociale e viceversa, per riaccostare o tenere riuniti la psicologia nel campo delle scienze umane e sociali.

SUPERFLUITA' E "VUOTO MENTALE" DEI LAVORATORI: UNA ESPLORAZIONE ATTRAVERSO I RACCONTI DI FRANZ KAFKA

L. Ferrari

Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca, Milano

Introduzione. Kafka, a dispetto di quanto egli stesso abbia indotto a credere, ebbe un grande rilievo nell'Istituto di prevenzione e assicurazione degli infortuni sul lavoro dove lavorò. La sua competenza professionale, oltre l'ambito assicurativo vero e proprio, riguardava il funzionamento generale, normale e patologico, delle organizzazioni. Sappiamo di ciò dall'analisi dei documenti di lavoro di Kafka tratti dagli archivi dell'Istituto. Questa conoscenza non derivava allo scrittore solo dall'impiego (è stato definito un "direttore generale virtuale"), ma anche dal complesso rapporto col padre, tutto centrato sulle sorti economico-imprenditoriali delle aziende di famiglia. Questa centralità del lavoro e delle organizzazioni si rispecchia nelle più note opere dello scrittore nella forma letteraria dell'apologo onirico. L'opera fondamentale *Il Castello* è stata storicamente interpretata come la rappresentazione espressionista simbolica dell'oppressione sul singolo delle grandi organizzazioni totalitarie. In realtà, sembra più vicina allo scrittore - e senz'altro ai nostri tempi - l'interpretazione opposta della loro incapacità di gestire la superfluità di masse crescenti di lavoratori. La superfluità, l'esclusione e l'impossibilità delle appartenenze si ritrovano anche in altre opere; tra queste, è centrale *La metamorfosi*, in cui Kafka approfondisce i meccanismi di vero e proprio vuoto mentale dei lavoratori come forma di resa inerme alle logiche dell'esclusione. **Risultati e conclusioni.** La lettura di Kafka permette oggi prima di tutto di "nominare" alcune delle questioni più pressanti nella condizione del lavoratore, soprattutto dopo la recente crisi economica. Di più, Kafka offre una descrizione fine e approfondita (sia pure in forma simbolico-letteraria) dei risvolti psicologici dei processi in atto che offre spunti per riflessioni e ricerche nuove.

SENSO E NON SENSO DEL LAVORO IN C. BUKOWSKI

G. Di Stefano

Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche e della Formazione,
Università degli Studi di Palermo, Palermo

Introduzione. Il significato assegnato al lavoro è, nella ricerca psicologica, un ambito eterogeneo di lunga tradizione, all'interno del quale si cerca di rintracciare le fonti di senso dell'attività lavorativa nel sistema motivazionale, valoriale e di credenze del lavoratore. Relativamente meno spazio, tuttavia, è dedicato alla funzione assolta dal lavoro in termini di sistema di significazione e di vettore di riferimento per la costruzione dell'identità personale. Tale aspetto

assume particolare rilievo se si considera la condizione di instabilità dello scenario lavorativo contemporaneo, all'insegna delle "boundaryless careers": esso incide profondamente sul *sensemaking* lavorativo, producendo inevitabili ripercussioni sul processo di definizione dell'identità. **Obiettivi e metodi.** Il presente contributo intende approfondire il rapporto tra costruzione identitaria e senso attribuito al lavoro, focalizzando in particolare il tema del *meaning of work* attraverso l'esplorazione del mondo narrativo di C. Bukowski. La produzione letteraria di questo Autore, ispirata in larga misura alla propria storia di vita, vede nell'attività lavorativa uno dei principali sistemi di significazione del concetto di sé e dell'identità. L'attenzione è in particolar modo rivolta alle rappresentazioni e alle connotazioni emozionali che caratterizzano il rapporto tra identità e lavoro, desunte dall'analisi qualitativa del contenuto della sua produzione letteraria. **Risultati e conclusioni.** La difficile sostenibilità dell'esperienza lavorativa in Bukowski si intreccia con lo scenario di instabilità del secondo dopoguerra in USA, incidendo ricorsivamente sullo sviluppo di un pensiero autoriflessivo su cui modellare un'idea di sé. In tal senso, l'esperienza dell'Autore è paradigmatica per la condizione contemporanea, nella misura in cui l'esperienza di lavoro oggi, priva di un sistema di significati condiviso, influenza negativamente il processo di attribuzione di senso alle proprie esperienze di vita.

L'ENIGMA DELLE LETTERE SMARRITE NEL BARTLEBY di H. MELVILLE.

G. Ruvolo

Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche e della Formazione,
Università degli Studi di Palermo, Palermo

Nonostante il racconto *Bartleby lo scrivano* di H. Melville sia datato più di un secolo e mezzo, nessuna delle chiavi interpretative finora suggerite da filosofi, psicopatologi e critici letterari, risulta compiutamente convincente nel dare un preciso significato al dramma del protagonista del racconto che finisce per lasciarsi morire, avvolto nell'enigma silenzioso sulla sua vita, interrotto solo dalla celebre espressione "preferisco di no!". Senza alcuna pretesa di esaustiva o definitiva "spiegazione" dell'enigma di Bartleby, viene qui proposta una lettura in chiave di analisi del rapporto con il lavoro, sullo sfondo di alcune tracce che nel racconto rimandano al contesto ambientale e culturale dell'incipiente società economico-finanziaria, entro la quale emerge la consapevolezza infelice e disperata del protagonista che sembra opporre la sua estrema resistenza ad un ruolo crudamente strumentale del lavoro umano che risulta mortificante delle potenzialità creative e vitali.

VENERDI' 19 ORE 16,45-18,00

KEYNOTE

How evaluate Work & Organizational Psychology
research activities

José María Peiró

SABATO 20 SETTEMBRE - ORE 8,45-10,15

SIMPOSIO: "Il rientro al lavoro: ricerche ed esperienze"

PROPONENTE: Piergiorgio Argentero

I cambiamenti socio-demografici e del mondo del lavoro degli ultimi decenni hanno determinato una crescente attenzione al tema del reinserimento lavorativo e della promozione dell'occupabilità. L'innalzamento dell'età pensionabile, la riduzione del tasso di mortalità per malattie croniche, l'accresciuta mobilità lavorativa e l'affermazione di un modello culturale che valorizza il prolungamento del lavoro come riconoscimento di validità personale e sociale, sono solo alcuni tra i fattori che spiegano l'importanza delle ricerche sul Rientro al Lavoro (RTW). I contributi di questo simposio prendono in esame questi aspetti, con l'obiettivo di approfondire il dibattito riguardante i fattori e gli interventi che possono facilitare il reinserimento lavorativo, ridurre la disabilità lavorativa e migliorare la rapidità di una soddisfacente ripresa produttiva. In questo quadro, Cervai approfondisce il tema del reinserimento nella linea produttiva di operai con ridotta attività lavorativa in un'azienda del settore manifatturiero. Fiabane e colleghi esplorano i fattori di tipo socio-demografico, organizzativo e psicologico associati alla ripresa lavorativa dopo un periodo di assenza dal lavoro a causa di intervento cardiaco. Miglioretti e colleghi affrontano il tema del work-health balance di persone che, dopo un grave episodio di malattia (ad es. malattia oncologica o cardiovascolare), si trovano a dover gestire contemporaneamente salute e lavoro. Zaniboni e colleghi evidenziano il possibile ruolo moderatore del clima organizzativo nella relazione tra la percezione di prestazione lavorativa e l'intenzione di rimanere/rientrare al lavoro nei lavoratori d'età avanzata. I risultati delle ricerche permetteranno di discutere similarità e differenze tra le relazioni e di delineare possibili prospettive di intervento orientate alla prevenzione, gestione e riabilitazione del lavoratore che si reinserisce nell'attività professionale.

**SOSTEGNO ALLA PERSONA E SUPPORTO SOCIALE AL LAVORO PER
IL REINSERIMENTO NEI CASI DI DIPENDENZA**

B. Barbieri*, L. Dal Corso**, P. Benevene***, A. Di Sipio**, N. A. De Carlo**

* Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma

** Dipartimento FISPPA – Sezione di Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova

*** Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA Roma

Il presente contributo si propone di descrivere un progetto di ricerca-azione relativo alla fase di reinserimento sociale e lavorativo in un campione di persone inserite in Comunità Terapeutica (CT) per problemi di dipendenza patologica, in cui si è esplorata la relazione tra supporto sociale al lavoro (inteso come qualità

della relazione con il proprio supervisore; Blais, Lachance, Vallerand, Brière, & Riddle, 1993; Deci et al., 2001), appartenenza al gruppo dei pari (Pearce & Pickard, 2012; Van Orden et al., 2008) e recupero di una prospettiva temporale (Zimbardo & Boyd, 2008), nonché il ruolo svolto da alcune variabili personali, quali la resilienza, la speranza, l'ottimismo e l'auto-efficacia nella prospettiva della psicologia positiva (Luthans & Avolio, 2009; Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Tale trattamento delle dipendenze patologiche attuato in CT, in particolare nel caso di utenti a bassa soglia, rientra nel novero delle politiche attive, così definite perché prevedono il coinvolgimento pieno e partecipe degli utenti in un programma riabilitativo volto al loro reinserimento sociale e lavorativo. Come è noto la variabile fondamentale per la riuscita di un progetto individualizzato di reinserimento è la motivazione (De Leon, 2000): quest'ultima non è tuttavia da sola sufficiente a garantire il successo dell'intervento, che dipende anche dall'entrata in gioco di ulteriori variabili psicologiche che sono oggetto del presente studio. Il percorso riabilitativo in CT, della durata complessiva di 6-9 mesi, ha comportato un lavoro con l'utente centrato sia sulla valorizzazione della persona e delle sue competenze residuali, sia sul recupero dell'autonomia volto a favorirne il graduale rientro nel proprio contesto quotidiano di vita e di lavoro. L'esperienza della frantumazione della relazione con sé stessi, causata dalla condizione di dipendenza psicologica, compromette infatti il rapporto che la persona ha con i propri spazi e tempi, anche interiori, e con il prendersi cura di sé come compito esistenziale. Spesso le esperienze di dipendenza patologica comportano la rottura dei legami affettivi, la perdita del lavoro e più in generale dell'autonomia della persona conducendola, anche attraverso processi di stigmatizzazione della condizione di dipendenza, verso l'emarginazione sociale indipendentemente dallo specifico oggetto o sostanza di abuso.

INTENZIONI A RIMANERE/RIENTRARE AL LAVORO E ADATTAMENTO ATTIVO AL PENSIONAMENTO

S. Zaniboni, F. Fraccaroli, M. Kmicinska, L. Avanzi
Università degli Studi di Trento, Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive,
Rovereto

Introduzione. Visto il rapido progresso dell'invecchiamento della popolazione, si rende sempre più necessario l'allungamento della vita lavorativa di persone d'età avanzata. La ricerca si sta sempre più focalizzando nell'individuazione dei fattori che possono facilitare la permanenza nel mondo del lavoro da parte di lavoratori anziani e favorire un adattamento attivo al pensionamento. Tuttavia ad oggi pochi studi hanno indagato i possibili moderatori che intervengono in tali processi. **Obiettivo.** L'obiettivo della ricerca era di analizzare come il clima organizzativo verso i lavoratori d'età avanzata moderasse la relazione tra la percezione di prestazione lavorativa e l'intenzione di rimanere/rientrare al lavoro come pure il futuro adattamento attivo al pensionamento. **Metodo.** I partecipanti alla ricerca erano lavoratori d'età uguale o superiore ai 50 anni. I dati sono stati raccolti tramite questionari auto-compilati, con l'utilizzo di rimedi

procedurali per contenere la varianza comune di metodo. **Risultati.** I risultati ottenuti sono in linea con le ipotesi, confermando l'effetto di moderazione del clima organizzativo verso l'età. In particolare, la percezione di essere ancora lavoratori produttivi era legata alla volontà di rimanere/rientrare al lavoro e alla previsione di adattarsi attivamente al pensionamento, quando il clima organizzativo verso i lavoratori d'età avanzata era positivo. **Conclusioni.** La ricerca mostra l'importanza del contesto organizzativo attento ai lavoratori anziani e le possibili implicazioni per lo sviluppo di strategie che facilitino non solo la permanenza nel mondo del lavoro, ma anche un adattamento attivo al pensionamento.

WORK-HEALTH BALANCE, BASI TEORICHE DI UN NUOVO COSTRUTTO E SUE RELAZIONI CON LA QUALITÀ DEL RIENTRO AL LAVORO DOPO MALATTIA

M. Miglioretti, A. Gragnano, S. Simbula
Dipartimento di Psicologia, Università di Milano Bicocca, Milano (MI)

Introduzione. L'innalzamento dell'età pensionabile e il concomitante aumento della sopravvivenza a seguito delle principali patologie (ad es. cardiovascolari e tumorali) fa sì che siano sempre di più i lavoratori che devono affrontare una grave malattia durante l'età lavorativa. **Obiettivi e metodi.** Questo lavoro si propone di presentare un nuovo costrutto, il Work-Health Balance (WHB) e i primi dati relativi alla validazione del questionario che ne analizza le dimensioni; nonché le sue relazioni con alcuni indicatori di benessere/malessere lavorativo (job satisfaction, work engagement, presenteeism, workaholism e psychological distress). In linea con la letteratura sul Work-life balance, si propone che le persone, in particolare dopo una grave malattia, cerchino un bilanciamento tra le domande lavorative e le esigenze della loro cura. Per analizzare il WHB è stato sviluppato un questionario formato da 50 item, analizzanti aspetti personali (es. percezione di conciliabilità tra lavoro e salute) e legati al contesto lavorativo (es. clima di salute in azienda). Il questionario è stato compilato on line da 235 lavoratori (età: 46.5 ± 10.3 ; F:64%) di cui il 42.6% era rientrato al lavoro dopo grave patologia. **Risultati.** L'analisi esplorativa ha permesso di evidenziare una struttura a 4 fattori del WHB (valore del lavoro in rapporto alla salute; conciliabilità tra salute e lavoro; clima di salute in azienda; flessibilità e sostegno percepiti). Sono emerse correlazioni che variano da .219 a .505 con il work engagement, la job satisfaction, il presenteeism e con lo psychological distress. **Conclusioni.** Questi primi risultati sembrano confermare l'utilità del costrutto di WHB, dando anche utili spunti per una miglior gestione del lavoratore che rientra al lavoro dopo una grave patologia.

RIDARE SIGNIFICATO AL LAVORO: UN INTERVENTO DI REINSERIMENTO DI OPERAI IN LINEA

S. Cervai*, F. Polo*, M. Mottica*, M. Borelli**, C. Concini***, E. Quarin***, M.

Segato***, S. Giacomini****,

*Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Trieste

**Dip.to Clinico di Scienze mediche, chirurgiche e della salute, Università di Trieste

***Electrolux SpA

****G&G consulenze Srl, Pordenone

Obiettivi. Gli studi sul reinserimento lavorativo hanno avuto come focus principale coloro che, dopo essersi assentati dal lavoro, principalmente per motivi di salute, hanno ripreso l'attività lavorativa. Questo studio è dedicato al reinserimento di operai che, per quanto non siano rimasti assenti dal luogo di lavoro, erano stati esclusi dall'ambito produttivo a causa delle loro condizioni di salute. Viene riconosciuto in aumento (Rapporto Annuale INAIL), nelle realtà produttive, il numero di persone affette da patologie che necessitano di una particolare tutela in ambito lavorativo, che spesso si traduce in un'attribuzione di posizioni di lavoro poco faticose e con livelli di produttività molto limitati. Si è studiato quindi il reinserimento come ricollocamento delle persone all'interno della vita produttiva dell'azienda. **Metodo.** Utilizzo di interviste semi-strutturate somministrate pre (39) e post (37) reinserimento in linea degli operai con patologie limitanti la loro attività (RAL – ridotta abilità lavorativa) e confronto con un campione di operai (50) non affetti da patologie. Analisi longitudinale sui dati, anche al fine di comprendere l'influenza di fattori esogeni (come ad esempio la crisi nel settore manifatturiero). Osservazione partecipante dei lavori svolti dal gruppo di lavoro (Accomodation RAL) che aveva come obiettivo l'accettazione, da parte del lavoratore, di una nuova postazione di lavoro all'interno della linea produttiva. Analisi dei dati relativi all'assenteismo e alla produttività dei lavoratori reinseriti. **Risultati e Conclusioni.** Il tema del reinserimento lavorativo risulta essere centrale sia nel classico approccio del 'rientro al lavoro', sia rispetto ad un riposizionamento in aree produttive, laddove l'elemento centrale risulta essere l'identità del lavoratore e il significato attribuito al lavoro. La soddisfazione lavorativa e la percezione di sicurezza della propria postazione rappresentano i costrutti di maggior interesse.

LAVORARE DOPO UN EVENTO CARDIACO ACUTO: UNO STUDIO DI FOLLOW-UP SUI FATTORI ASSOCIATI AL RITORNO AL LAVORO

E. Fiabane*, O. Bettinardi**, M. Maini***, M. Piepoli****, A. Rosi***, G. Quinto Villani****, P. Argentero*

*Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento – Sezione di Psicologia, Università degli Studi di Pavia, Piazza Botta 11, 27100 Pavia, Italy

**Unità Operativa Complessa Emergenza Urgenza Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze Patologiche, AUSL di Piacenza

*** Direzione Sanitaria, Unità Funzionale di Riabilitazione Cardiologia Ospedale Privato San Giacomo di Riabilitazione, Ponte dell'Olio(Piacenza).

**** Unità Operativa Complessa di Cardiologia, Ospedale Guglielmo Saliceto, AUSL di Piacenza

Introduzione. Il Ritorno al Lavoro (RTW) rappresenta uno degli obiettivi primari della riabilitazione cardiologica poichè comporta benefici per il paziente in termini di qualità della vita e salute psicologica, e permette di ridurre i costi per la società. La letteratura ha evidenziato che il RTW è influenzato non solo dalle condizioni cliniche del paziente, ma anche da fattori di tipo psicosociale. **Obiettivo.** L'obiettivo dello studio è esplorare quali fattori di tipo socio-demografico, medico e psicologico sono associati al RTW dopo intervento cardiaco. **Metodi.** Il campione è costituito da 454 pazienti reclutati presso un centro di riabilitazione cardiologica del Nord Italia. I partecipanti sono stati valutati al baseline all'inizio della riabilitazione e dopo 6 mesi tramite un follow-up postale. Sono stati usati i seguenti strumenti: *State-Trait Anxiety Inventory*; *Depression Questionnaire*; *SF-36*; scheda anamnestica per la raccolta dei fattori socio-demografici e medici. **Risultati.** Sono RTW 383 pazienti (84.4%) mentre 71 (15.6%) non hanno ripreso la loro attività. I risultati emersi dal confronto tra i due gruppi evidenziano che i partecipanti che non sono RTW presentavano una scolarità inferiore ($p= 0.01$), un lavoro di tipo manuale ($p= 0.01$), un episodio di scompenso cardiaco durante la riabilitazione ($p=0.02$) e livelli maggiori di depressione ($p= 0.003$) al baseline. Al follow-up il gruppo che non è RTW percepisce una peggiore qualità di vita in tutti i domini della salute, sintetizzati nell'indice di salute fisica ($p< 0.001$) e psicologica ($p< 0.001$). **Conclusioni.** I risultati evidenziano che il RTW è associato a maggiori livelli di benessere psicologico e di qualità di vita. Emerge, inoltre, che per favorire il RTW occorre valutare non solo fattori clinici legati alla patologia ma anche approfondire fattori psicologici, con particolare riferimento al trattamento di sintomi depressivi, che possono influenzare negativamente il reinserimento lavorativo.

Parole chiave: Ritorno al lavoro, intervento cardiaco, qualità di vita

SABATO 20 SETTEMBRE - ORE 8,45-10,15

**SESSIONE TEMATICA: INDIVIDUI E CAMBIAMENTO
NELLE ORGANIZZAZIONI**

**FORMAZIONE E SVILUPPO PER L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA:
IL RUOLO DEL COSIDDETTO "FATTORE UMANO"**

R. Sartori, A. Ceschi

Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Psicologia, Università degli Studi di Verona, Verona

Il contributo riporta una rassegna di letteratura (Sartori, Favretto e Ceschi, 2013) sulle definizioni di innovazione e innovazione organizzativa (cosa intendono la letteratura scientifica e i documenti ufficiali della Comunità Europea per innovazione e innovazione organizzativa). Discute inoltre il ruolo del cosiddetto "fattore umano" nei processi di innovazione, mettendo in relazione concetti come "risorse umane" (e "gestione delle risorse umane"), "capitale umano" e "capitale psicologico" con la possibilità di creare gruppi e squadre (groups and teams) all'interno delle organizzazioni in modo tale che la cooperazione tra individui diversi e diverse competenze possa favorire l'emergere di idee innovative ed evitare che i gruppi e le squadre si trovino coinvolti in processi disfunzionali di conformity and obedience (Asch, 1956; Milgram, 1965), groupthink (Janis, 1972) and group polarization (Isenberg, 1986). Infine, riporta i risultati di una ricerca condotta con 50 gruppi di formandi (n = 183) sui rapporti tra i processi interni di comunicazione e di supporto all'innovazione con la performance dei gruppi in termini di apprendimento e decision-making. La ricerca ha utilizzato la versione italiana del TCI (Team Climate Inventory) di Ragazzoni, Baiardi, Zotti, Anderson e West (2002), strumento originariamente messo a punto da Anderson e West (1994), e ha messo in particolare in relazione la dimensione interna al TCI di "Comunicazione e Innovazione" (CI) con la performance dei 50 gruppi (in termini di quanto ciascun gruppo nell'arco di 4 mesi è riuscito a far fruttare una somma virtuale di 20000 euro). Tale relazione è risultata pari a $r = 0.301$, $p = 0.048$.

Sartori R., Favretto G. e Ceschi A. (2013). The relationships between innovation and human and psychological capital in organizations: A review, THE INNOVATION JOURNAL, 18 , 1-18.

Ceschi A., Dorofeeva K. e Sartori R. (2014). Studying teamwork and team climate by using a business simulation. How communication and innovation can improve group learning and decision-making performance, EUROPEAN JOURNAL OF TRAINING AND DEVELOPMENT, 38, 211-230.

Parole chiave: Innovazione, Innovazione Organizzativa, Risorse Umane, Capitale Umano, Capitale Psicologico

DO WORK-GROUP DIVERSITY, IDENTIFICATION AND SHARED LEADERSHIP AFFECT INTER-ORGANIZATIONAL GOVERNING TEAM (IGT) EFFECTIVENESS?

S. Donati, S. Zappalà

Dipartimento di psicologia - Università degli Studi di Bologna

Introduction. Firms that join in alliance or consortia have to coordinate their activities in order to reach their goals. An inter-organizational governing team (IGT) is a team governance system formed by entrepreneurs or representatives of the firms participating in the collaboration. This study hypothesizes that age group diversity (an input variables) has a direct influence on Shared Leadership, Team Identification and Team Communication Network Density (team process

variables) which influence perception of Team Performance and Work Group Satisfaction. The study also investigates if Shared Leadership improves perception of IGT managerial capacities and the satisfaction for work group activities. **Method, Participants and Data Analysis.** A questionnaire was submitted 28 IGTs, for a total amount of 101 respondents. A cross-sectional research design with distinct sources of information was implemented. Muethel and Gehrlein (2009) scale was used to measure Shared Leadership; Bergami and Bagozzi (2000) scale was used to measure Team Identification; answers were aggregated at the team level. Social Network Analysis was used to measure Communication Network Density. **Main Results.** Age diversity positively affects team Shared Leadership and through this perception of Team Performance. In addition, Work Group Identification is positively related to Shared Leadership, which mediates the relationship between Identification and perception of Team Performance and Group Satisfaction. **Implications.** Findings show that psychosocial input variables and also team processes affect IGTs' effectiveness. Such comprehension may help entrepreneurs, managers and counselors to design and to manage more effectively IGTs.

Bergami, M., Bagozzi, R. P., (2000). Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-Esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization, in *The British Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.

Muethel, M., Gehrlein, S., (2009). Shared leadership in geographically dispersed innovation teams: On the role of team identification and team self-efficacy. In *Proceedings of the Research Forum of the Product Development and Management Association Conference*. Anaheim, CA

Provan, K.G., Kenis, P.N. (2008). Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, No 18(2), pp. 229-252.

Soda, G. (1998). *Reti tra imprese*. Roma: Carocci Editore.

MATERNITY LEAVE AND RETURN TO WORK. HOW TEACHERS CHANGE THEIR PROFESSIONAL ATTITUDES AFTER THE CHILDBIRTH

A. Ceschi, A. Scalco, R. Sartori, V. Sergio

Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Psicologia, Università degli Studi di Verona

Introduzione. La presente ricerca realizzata tramite un'indagine semi-strutturata, analizza la situazione lavorativa femminile durante il periodo di rientro al lavoro dopo la maternità. La ricerca prende in esame la categoria delle insegnanti delle scuole dell'infanzia e il loro cambiamento nelle dinamiche relazionali e psicomotorie con il bambino. Diverse ricerche ed indagini (McRae, 1993; Joshi and Hinde, 1993; Glover and Arber, 1995; Joshi et al., 1996; Macran et al., 1996) hanno già messo in luce come la maternità sia un'esperienza capace di rinnovare e trasformare le relazioni nei contesti educativi e di cura. I cambiamenti rilevati sono generalmente positivi e si realizzano a diversi livelli:

relazionale ed emotivo, nell'ambiente lavorativo e non. **Scopi e metodo.** Lo scopo della ricerca è di approfondire le conoscenze in merito alla questione lavorativa dopo l'esperienza della maternità, al fine di analizzare situazioni problematiche non ancora segnalate dalla letteratura. La ricerca è stata condotta attraverso la distribuzione di un questionario somministrato ad un campione di 88 educatrici impiegate presso gli asili nido amministrati dal Comune di Brescia e dal Comune di Verona. Il requisito cardine per l'intervistata era di aver vissuto recentemente l'esperienza del rientro dalla maternità. Il questionario somministrato era composto da domande aperte e chiuse, finalizzate ad investigare aspetti sociali e lavorativi. Il questionario includeva lo strumento IFSAC (Inventory of Functional Status After Childbirth) sviluppato da Fawcett (1988). **Risultati.** I risultati confermano che la maternità apporta un cambiamento positivo nella relazione educativa e del "prendersi cura"; dimostrano l'emergere di più emotività e senso materno, empatia e comprensione nei confronti del bambino. D'altra parte si evidenzia l'emergere di un minor livello di coinvolgimento e di attaccamento nei confronti dei minori. Molte insegnanti accennano ad un comportamento più "da manuale", e alla volontà di concentrarsi maggiormente sul proprio benessere. **Conclusioni.** Alla luce dei risultati e considerata la letteratura sull'argomento, la ricerca apporta un approfondimento significativo al tema, in quanto permette di far emergere problematiche non ancora affrontate dalla ricerca lavorativa in relazione alla maternità.

GIUSTIZIA ORGANIZZATIVA: DAI TRATTI DI PERSONALITÀ ALL'INTELLIGENZA EMOTIVA

L. Palazzeschi, O. Bucci, A. Di Fabio
Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Firenze

Introduzione. L'intelligenza emotiva è stata introdotta recentemente come un'interessante variabile in relazione agli studi sulla giustizia organizzativa (Binbin & Jian'an, 2008; Devonish & Greenidge, 2010; Di Fabio & Palazzeschi, 2012). Mentre i tratti di personalità in letteratura emergono come stabili, l'intelligenza emotiva risulta una caratteristica incrementabile mediante specifici training (Di Fabio & Kenny, 2011) e per questo merita ulteriori approfondimenti empirici. **Obiettivi e Metodi.** Lo scopo del presente lavoro è approfondire il ruolo dei tratti di personalità e dell'intelligenza emotiva in relazione alla giustizia organizzativa, verificando l'esistenza di validità incrementale dell'intelligenza emotiva rispetto alle variabili di personalità in 214 medici e 221 infermieri di due ASL della Toscana. Ai partecipanti sono stati somministrati: la versione italiana a cura di Di Fabio (2008) dell'Organizational Justice Scale (Colquitt, 2001), la versione italiana a cura di Dazzi, Pedrabissi e Santinello (2004) dell'Eysenck Personality Questionnaire Revised Short Form (Eysenck, Eysenck, & Barrett, 1985) la versione italiana a cura di Franco e Tappatà (2009) del Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-On, 1997). **Risultati.** L'intelligenza emotiva aggiunge una percentuale di varianza incrementale

rispetto ai tratti di personalità in relazione alla giustizia organizzativa. In particolare nei medici è la dimensione stress management dell'intelligenza emotiva a spiegare maggiormente la giustizia organizzativa mentre negli infermieri è la dimensione interpersonal. **Conclusioni.** I risultati del presente studio sottolineano il ruolo dell'intelligenza emotiva in relazione alla giustizia organizzativa, offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento in ambito organizzativo nei contesti ospedalieri.

Parole chiave: giustizia organizzativa, tratti di personalità, intelligenza emotiva, medici, infermieri

L'USABILITÀ DEI SITI INTERNET NON-RESPONSIVE: IMPLICAZIONI PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

F. Di Nocera
Sapienza Università di Roma, Roma

Introduzione. Avere una presenza on-line è oggi un importante indicatore di credibilità ed efficacia per le organizzazioni, ma una visibilità di scarsa qualità può danneggiare aziende ed enti che vogliono offrire informazioni, servizi o prodotti attraverso Internet. Una delle più recenti sfide è rappresentata dalla progettazione di siti Internet adattabili alle diverse piattaforme presenti sul mercato (computer, smartphone, tablet) che gli utenti impiegano in maniera diversificata e in funzione del contesto. Questa strategia d'uso necessita di essere supportata creando un'esperienza di navigazione continua (responsive design). **Obiettivi e Metodi.** L'obiettivo di questo studio era stimare l'effetto dell'esperienza di interazione con un sito non-responsive sulla valutazione di usabilità. Un questionario inerente le problematiche di interazione con i siti non-responsive è stato somministrato, congiuntamente al questionario Us.E. 2.0, a 200 utenti del sito del Comune di Roma al termine di un compito eseguito impiegando uno smartphone. **Risultati.** Gli item relativi la "non-responsività" sono risultati sottesi da due fattori: il primo relativo le difficoltà di interazione con il sito non responsive e il secondo relativo il confronto desktop-mobile. Entrambi sono risultati non significativamente correlati alle sotto-scale di Us.E. 2.0. Le verbalizzazioni (in particolare, i commenti positivi e negativi) e i dati di navigazione (in particolare, il raggiungimento dell'obiettivo) sono risultati predittivi dell'usabilità del sito. **Conclusioni.** I risultati di questo studio hanno mostrato una sostanziale indipendenza tra giudizio di usabilità e difficoltà di interazione attraverso il dispositivo mobile. Un ruolo importante, invece, sembrerebbe essere riservato alla familiarità con il dispositivo impiegato, che risulta in grado di modulare il giudizio degli utenti.

SABATO 20 SETTEMBRE - ORE 8,45-10,15

SESSIONE TEMATICA: STRESS & RECOVERY

RISORSE, FLOW AT WORK ED ESPERIENZE DI RECOVERY: UNO STUDIO MULTI-GRUPPO

M. Zito, L. Colombo, C.G. Cortese
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Introduzione. Il flow at work (FaW), caratterizzato da assorbimento, piacere lavorativo e motivazione intrinseca (Bakker, 2008), è un'esperienza ottimale vantaggiosa per l'individuo e l'organizzazione: genera benessere, incoraggia lo sviluppo individuale (Csikszentmihalyi, 1975) e presenta legami con il recupero di energie, il *recovery*. **Obiettivi e Metodi.** Lo studio indaga la mediazione del FaW tra risorse lavorative (supporto dei superiori e dei colleghi, autonomia lavorativa) e risorse personali al lavoro intese come sviluppo personale/professionale (locus of control interno, ottimismo, autoefficacia lavorativa) su rispondenti identificati con "alto recovery" (AR) e "basso recovery" (BR). Le relazioni sono testate simultaneamente su un modello di equazioni strutturali multi-gruppo (MPLUS7). **Risultati.** I rispondenti al questionario sono 787 soggetti appartenenti a diverse professioni. Dal modello stimato ($\chi^2(54)=159.131, p<.00$; CFI=.92; TLI=.90; RMSEA=.06; SRMR=.06) emerge che: le risorse lavorative aumentano il FaW (maggiormente per BR) e le risorse personali (maggiormente per BR); il FaW aumenta le risorse personali (maggiormente per AR), le risorse lavorative aumentano, attraverso il FaW, le risorse personali (maggiormente per BR). **Conclusioni.** Dai dati emerge la mediazione del FaW tra risorse lavorative e risorse personali. L'impatto del FaW sulle risorse personali è più elevato per la categoria AR, suggerendo che l'esperienza di FaW, per chi ha AR, aumenta lo sviluppo personale/professionale. Inoltre, le risorse lavorative sembrano svolgere un ruolo fondamentale per chi ha BR. Questi risultati suggeriscono di: a) promuovere il FaW per favorire i vissuti ottimali al lavoro e lo sviluppo; b) garantire le risorse lavorative per attivare il FaW e supportare chi ha BR; c) supportare gli individui al recupero delle energie spese al lavoro per favorire la sperimentazione di vissuti positivi al lavoro e lo sviluppo personale/professionale.

Parole chiave: flow at work, esperienze di recovery, risorse lavorative e personali

MENO POSSIBILITÀ DI RECOVERY NEL TEMPO LIBERO PER I WORKAHOLIC? UN DIARY STUDY

M. Molino

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

I workaholic generalmente dedicano una quantità eccessiva di tempo ed energie al lavoro, a discapito della famiglia e delle attività del tempo libero (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009); di conseguenza sembrano anche avere meno opportunità di recovery, cioè di recupero delle energie spese durante la giornata lavorativa. Alcuni studiosi hanno indicato come il lavorare molto non rappresenti un problema fino a quando la persona riesce a fare quotidianamente esperienze di recovery (Sonnentag, 2003), in quanto tale processo rappresenta un prerequisito fondamentale per il benessere dei lavoratori. Obiettivo del presente studio è indagare la relazione tra il workaholism e quattro esperienze di recovery (Sonnentag & Fritz, 2007) utilizzando come approccio un diary study. Nello specifico, lo studio ipotizza che la sera dopo il lavoro i workaholic fanno meno esperienza di a) psychological detachment, b) relaxation, c) mastery e d) control rispetto ai non-workaholic. Lo studio ha coinvolto 101 partecipanti i quali hanno compilato un questionario generale e un diario per 4 giorni lavorativi consecutivi. Le analisi sono state condotte con il software SPSS 20. I risultati dell'ANOVA (GLM – repeated measures procedure) hanno messo in evidenza che i workaholic fanno minore esperienza di psychological detachment [$F = 8.01$; $p < .01$] e relaxation [$F = 4.09$; $p < .05$] rispetto ai non-workaholic. Per le altre due esperienze non sono state trovate differenze significative. I risultati dello studio confermano che il workaholism può incidere negativamente sulle possibilità di recuperare energie e risorse dopo il lavoro (van Wijhe, Schaufeli, & Peeters, 2012). Lo studio preliminare porta a suggerire interventi in ambito lavorativo e organizzativo finalizzati a promuovere le esperienze di recovery durante il tempo libero e una maggiore segmentazione tra vita lavorativa e privata, soprattutto per quei lavoratori che mostrano comportamenti di dipendenza da lavoro.

6 ANNI DI 81/2008. QUALI SONO I PRINCIPALI FATTORI DI RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO IN ITALIA?

G. A. Mancini, M. Magnani, V. Majer

Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze

Introduzione e obiettivi. Fu solo con il Testo Unico 81/2008 che comparve l'espressione "stress da lavoro" in un decreto legislativo italiano e a 6 anni dalla sua introduzione il tema è ancora al centro del dibattito tanto che l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha recentemente lanciato la campagna biennale 2014/2015 dedicata ai fattori psicosociali ed in particolare allo stress lavoro-correlato, accompagnata dallo slogan "Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato". Il presente contributo si propone l'obiettivo di presentare una fotografia sullo stress lavoro-correlato nel contesto italiano degli ultimi cinque anni. **Metodo.** Hanno partecipato finora 8541 lavoratori italiani, il 38.3% del settore pubblico a fronte del 61.7% del settore privato. Sono stati indagati il genere (45% maschi), l'anzianità di servizio

(20.4% minore di 5 anni, 34.2% compresi tra 6 e 15, 25.9% compresi tra 16 e 25 e 19.4% superiore ai 25 anni), gli orari di lavoro (27.5% di turnisti e 72.1% di giornalieri), il contratto di lavoro (7.7% di contratti a termine e 92.3% a tempo indeterminato), l'inquadramento contrattuale (3% di dirigenti, 7% di quadri, 53% di impiegati e 37% di operai) e l'area di lavoro (dal magazzino alla produzione, dai cantieri ai servizi sanitari). Lo strumento utilizzato è l'Organizational & Psychosocial Risk Assessment (OPRA) di Magnani, Mancini e Majer (2010), un questionario multifattoriale costituito da 86 item su scala Likert a 5 punti, che tiene conto sia delle fonti di rischio SLC che degli effetti sull'organizzazione e sull'individuo. Sono state effettuate statistiche descrittive, analisi della varianza, t-test per campioni indipendenti e regressioni lineari. **Risultati.** Le analisi inferenziali consentono di discriminare situazioni di maggiore o minore esposizione al rischio SLC così come le regressioni permettono di affermare che cultura & organizzazione e ruolo hanno il maggiore impatto nell'insorgere di sintomatologie organizzative (scarsa identificazione con gruppo e azienda, insoddisfazione, sfiducia nel management, intenzione di lasciare il posto di lavoro). Rispetto invece alla sintomatologia individuale (salute psico-fisica) emerge il ruolo centrale dell'interfaccia casa/lavoro e della qualità delle relazioni. **Conclusioni.** Il presente contributo rappresenta l'occasione, a 6 anni dall'entrata in vigore del T.U. 81/2008, di continuare a porre il focus sul tema dello SLC con particolare riferimento alla nostra figura professionale infatti, nonostante non vi sia nell'intero corpus normativo italiano un chiaro richiamo alla Psicologia come disciplina di riferimento né allo Psicologo come figura professionale obbligatoriamente coinvolta nei momenti di valutazione e prevenzione dei rischi psicosociali, la chiara matrice psicologica dei modelli teorici di riferimento, dei costrutti, delle metodologie e degli strumenti proposti dalla maggioranza dei contributi riconduce inevitabilmente alla nostra professione.

AFFETTIVITÀ NEGATIVA E BIOMARCATORI DI STRESS. IL RUOLO DI MEDIAZIONE DEL CONFLITTO INTERPERSONALE

D. Girardi*, A. Falco*, A. Piccirelli*, E. Tongiorgi**, N. A. De Carlo*

*Dipartimento FISPPA, sezione di Psicologia Applicata, Università di Padova, Padova;

**Dipartimento di Scienze della Vita – BRAIN Centro Interdipartimentale per le Neuroscienze, Università di Trieste, Trieste.

Introduzione. Lo stress lavorativo è il processo tramite il quale l'esposizione a stressors, quali ad esempio il conflitto interpersonale al lavoro (CI), determina una risposta sia psicologica che fisica nell'individuo. Le caratteristiche dell'individuo, come l'affettività negativa (AN), possono influenzare la relazione tra stressors e strain. Secondo alcuni studi, lavoratori con alta AN esperiscono livelli più elevati di conflitto e, di conseguenza, sviluppano maggiore strain (effetto "sostanziale" di AN). Secondo altri studi, i lavoratori con alta AN riportano livelli più elevati sia di conflitto che di strain. L'associazione tra

stressors e strain appare dunque imputabile alla AN (effetto “confondente” di AN). **Obiettivi e Metodi.** L’obiettivo dello studio consiste nel testare il ruolo della AN nella relazione tra stressors e strain. A tal proposito, è stato condotto uno studio multi-metodo in un’azienda sanitaria del nord Italia. Ai lavoratori è stato somministrato il Test Q_u-Bo, comprensivo di una scala di conflitto interpersonale e una di affettività negativa. I lavoratori sono stati in seguito sottoposti a prelievo sanguineo. La citochina pro-infiammatoria Interleuchina 12 (IL-12), in linea con il modello teorico del carico allostatico, è considerata come un biomarcatore di stress. **Risultati.** Il conflitto interpersonale è associato positivamente con IL-12. Tale relazione è significativa anche controllando l’effetto di affettività negativa. In aggiunta, l’affettività negativa esercita un effetto indiretto su IL-12, tramite CI. **Conclusioni.** Da un punto di vista teorico, il presente studio suggerisce che la AN influenzi l’esposizione a situazioni conflittuali e, indirettamente, lo strain psico-fisico. Da un punto di vista applicativo, i professionisti del settore possono implementare interventi finalizzati alla gestione delle emozioni negative, al fine di ridurre i conflitti e, indirettamente, lo stress lavorativo.

Parole chiave: affettività negativa, conflitto interpersonale, stress lavorativo, Interleuchina 12, biomarcatore

SABATO 20 SETTEMBRE - ORE 10,30-12,00

SIMPOSIO: "Interventi di orientamento a supporto delle transizioni: processi in gioco e valutazione dell’efficacia"

PROPONENTI: Dina Guglielmi e Annamaria Di Fabio

La natura del mercato del lavoro sta cambiando rapidamente e porta con sé l’emergere di percorsi di carriera multidirezionali, dinamici e fluidi. In tale prospettiva il riferimento non è più al career development ma al Self-management (Savickas, 2011; Guichard, 2013) con nuovi interventi di orientamento e career counseling. In tale scenario un ruolo di primo piano continua a essere rivestito dal senso di controllo ed efficacia individuale (Bandura, 2001; Zimmerman, 2000). Sulla base di queste premesse e dei cambiamenti dei contesti e degli interventi diventa più complesso anche valutare l’efficacia, rilevante per il decisore politico, per gli operatori di orientamento e per gli utenti (Plant, 2012). Obiettivo del simposio è di indirizzare il dibattito verso alcuni processi sottostanti gli interventi di orientamento a supporto delle transizioni e verso la valutazione degli interventi stessi.

L’INFLUENZA GENITORIALE NELLA TRANSIZIONE SCUOLA-UNIVERSITÀ. UN CONTRIBUTO ALLA VALIDAZIONE ITALIANA DELL’ADOLESCENT-PARENT CAREER CONGRUENCE SCALE

D. Sawitri*, M. Cortini**

* Department of Psychology, Diponegoro University, Indonesia

**Università G. d'Annunzio di Chieti – Pescara

Un importante filone di ricerca ha dimostrato il ruolo cruciale che i genitori possono svolgere nella pianificazione e nello sviluppo della carriera dei propri figli (Keller & Whiston, 2008), influenzandone in maniera potenzialmente pesante le scelte vocazionali, in primis la scelta del percorso di studi da intraprendere. Innanzi tutto i genitori, in quanto educatori primari, “plasmano” i valori, gli interessi, e le skill dei propri figli, giocando un ruolo chiave nello sviluppo della motivazione, da un lato, e della costanza nell'impegno verso le mete, dall'altro (Duffy & Dik, 2009; Ashby & Schoon, 2010). In secondo luogo, i genitori influenzano la pianificazione della carriera (Perry, Liu, & Pabian, 2010), spesso giocando il ruolo di finanziatori primari dei percorsi formativi prescelti dai figli. Nel dettaglio, infatti, spesso l'esplorazione delle possibili carriere avviene con i genitori, o sotto l'influenza di questi (Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes, & Shanahan, 2002; Noack, Kracke, Gniewosz, & Dietrich, 2010), così come il processo stesso che porta alle scelte vocazionali (Constantine, Wallace, & Kindaichi, 2005). Infine, i genitori sembrano avere un ruolo importante nello sviluppo delle aspettative occupazionali e nella modalità con cui si cerca di rimanere cogenti ai propri desiderata ed ai propri piani di sviluppo di carriera (Tynkkynen, Nurmi, & Salmela-Aro, 2010). I genitori, deliberatamente, cercano di facilitare lo sviluppo vocazionale dei propri figli e presentano, essi stessi, una serie di obiettivi circa i valori che vorrebbero che i propri figli sviluppassero ed i tipi di vita che vorrebbero vedere realizzati per loro (Dix & Branca, 2003). In maniera speculare, i figli percepiscono l'influenza dei propri genitori e sviluppano delle idee ben precise su come questi possano/debbero aiutarli nel loro percorso di sviluppo e crescita occupazionale (Phillips, Christopher-Sisk, & Gravino, 2001). Nel dettaglio, alcune ricerche sottolineano il desiderio dei figli di vedere i propri genitori come partecipi delle scelte occupazionali (Phillips et al., 2001; Tynkkynen et al., 2010), mentre altre enfatizzano, al contrario, il bisogno di autonomia nelle scelte di carriera. Sicuramente un aspetto dell'influenza dei genitori sulla pianificazione e sullo sviluppo occupazionale dei figli si gioca, in tal senso, sull'accordo, o meno, delle aspirazioni e delle diverse progettualità di carriera, espresse da genitori e figli. Partendo da queste considerazioni, il presente paper intende offrire un contributo alla validazione italiana della scala sull'Adolescent-Parent Career Congruence (Sawitri et al., 2012). A tale scopo, sono stati contattati 600 studenti iscritti al 4 e 5 anno della scuola secondaria superiore, afferenti a diversi tipi di scuole, nella provincia di Pescara e Chieti, durante l'anno scolastico 2013-14 ed è stato chiesto loro di compilare un questionario carta – matita costruito ad hoc, comprendente la traduzione italiana della scala Adolescent-Parent Career Congruence, sviluppata da Sawitri e collaboratori nel 2012. Per la traduzione ci si è valse del processo di back translation, coinvolgendo un ricercatore madrelingua. Per quanto concerne i risultati delle analisi dimensionali, effettuati sugli effettivi rispondenti (398 studenti) i dati raccolti nel contesto Italiano presentano una struttura simile a quella originaria, con 2 fattori capaci di spiegare circa il 55% della varianza totale: la congruenza complementare (intesa come complementarità tra

individuo e contesto o, in altre parole, percezione di accordo e sostegno da parte dei genitori) ed il fit supplementare (inteso come similarità tra genitori e figli in materia di pianificazione e sviluppo occupazionale).

SELF-EFFICACY, EMPOWERMENT E MATURITÀ DI CARRIERA NELLA DEFINIZIONE DELLA CARRIERA SENZA CONFINI

D. Camardella, M.L. Giancaspro, A. Manuti
Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

La recessione economica e la crisi dell'occupazione hanno cambiato il senso del lavoro, condizionando la rappresentazione e lo sviluppo delle carriere, divenute oggi mutevoli e trascendenti i confini organizzativi. Così, la definizione delle proprie scelte professionali diventa cruciale e determinante una buona *employability*. Nei processi di *decision-making*, non esiste alcun meccanismo di *agency* più importante delle percezioni di autoefficacia (Bandura, 1997; Porcelli, 2007). Le convinzioni di autoefficacia, quindi, costituiscono degli importanti determinanti delle traiettorie di carriera (Barbaranelli e Steca, 2001). Molti studiosi, negli anni, hanno affermato che la self-efficacy risulta positivamente legata alle performance future, anche quando le abilità e le performance già svolte risultavano controllate (Locke, Frederick, Lee e Bobko, 1984). Nel presente studio si è scelto, così, di analizzare il ruolo che costrutti come l'empowerment psicologico e la maturità di carriera svolgono nel determinare le convinzioni di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro, intesa come comportamento *proattivo*. Al campione, costituito da 239 soggetti, laureandi o laureati, disoccupati o con impiego precario, di età dai 19 ai 35 anni, è stato somministrato un questionario composto dalle seguenti scale: Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro (Farnese, Avallone, Pepe e Porcelli, 2007); Empowerment Psicologico (Spreitzer, 1995) e Career Maturity inventory (Crites & Savickas, 1996). I risultati confermano l'importanza dello sviluppo della maturità di carriera e dell'empowerment psicologico nel predire l'autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro e avvalorano l'esistenza di fattori di comportamento che sostengono l'impiego di comportamenti di carriera che si traducono in risultati positivi di lavoro (Briscoe, Henagan, Burton, Murphy, 2012), anche in contesti “boundaryless”.

Parole chiave: self-efficacy, empowerment, career maturity, boundaryless career

ACCOUNTABILITY E VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEGLI INTERVENTI DI ORIENTAMENTO E CAREER COUNSELING NEL 21° SECOLO: EVIDENZE EMPIRICHE E PRIME LINEE GUIDA PER L'INNOVAZIONE

A. Di Fabio

Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Firenze

Introduzione. L'epoca post-moderna è caratterizzata da instabilità, imprevedibilità, un nuovo paradigma, il Self-management (Savickas, 2011), due nuove metacompetenze chiave, adaptability e identity (Savickas 2013; Guichard, 2013; Di Fabio, in press) e nuovi interventi di orientamento e career counseling basati sulla narratability (Savickas, 2005). L'importanza dell'accountability in termini di costi-benefici degli interventi ha incrementato l'attenzione per la verifica dell'efficacia (Whiston, 1996, 2001). La nuova prospettiva quali+quantitative (Di Fabio, 2012; Maree, 2012, 2014) affianca ai nuovi strumenti qualitativi strumenti quantitativi innovando le variabili di outcome. Per la verifica qualitativa dell'efficacia oltre alla Future Career Autobiography (FCA, Rehuss, 2009; Rehuss & Di Fabio, 2012), disponiamo di nuova misura narrativa, il Career Counseling Innovative Outcomes coding system (CCIO, Di Fabio, in press). Per la verifica quantitativa accanto alle variabili tradizionali, career decision-making self-efficacy e career decision-making difficulties (Whiston, 2008), variabili innovative sono core self-evaluation, career adaptability, employability, fino all'autenticity per costruire un *purposeful Self* (Di Fabio, 2014). Ai principi dell'accountability si ispira anche la nuova metodologia basata sul potere dell'audience per interventi di orientamento e di career counseling life design di gruppo (Di Fabio & Maree, 2012). **Obiettivi e metodi.** Verificare l'efficacia della metodologia del potere dell'audience (Di Fabio & Maree, 2012) sia in interventi di orientamento sia in interventi di life design counseling con un disegno di ricerca con gruppo di controllo utilizzando una prospettiva quali+quantitative. **Risultati.** I diversi interventi sono risultati efficaci e rispondenti a principi di accountability. **Conclusioni.** Prime linee guida per l'innovazione nella valutazione degli interventi di orientamento e career counseling per il XXI secolo.

Parole chiave: orientamento e career counseling nel XXI secolo, valutazione dell'efficacia degli interventi, accountability, prospettiva quali+quantitative, prime linee guida

CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY: LEVA PER IL CAMBIAMENTO NEL PROCESSO DI ORIENTAMENTO

D. Guglielmi*, R. Chiesa**, F. Massei***

*Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna, Bologna

**Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna, Bologna

***Società di consulenza atrain, Bamberg

Introduzione. La ricerca valutativa ha mostrato risultati incoraggianti circa l'utilità delle pratiche di orientamento, anche se in molti studi non è chiaro il legame tra l'esito considerato e la finalità e le modalità dell'intervento oggetto di valutazione. In linea con la necessità di approfondire i meccanismi attraverso i quali un intervento raggiunge i risultati prefissati, il presente studio intende esplorare come un intervento orientativo di gruppo centrato sull'incremento della

career decision making self-efficacy (Betz et al., 1996) possa favorire il superamento della transizione post-diploma, sostenendo l'esplorazione di carriera e riducendo l'ansia decisionale. **Obiettivo.** L'obiettivo è utilizzare un approccio dinamico per verificare se l'incremento di career decision making self efficacy prodotto dall'intervento favorisca comportamenti esplorativi e riduca l'ansia decisionale. Si ipotizza inoltre l'effetto moderatore delle aspettative e della motivazione al cambiamento manifestate prima dell'intervento. **Metodo.** È stato condotto uno studio longitudinale in due tempi (prima e dopo l'intervento). Sono stati coinvolti 280 studenti (età media 17 anni, 36% femmine). **Risultati.** L'analisi multilivello mostra che l'intervento è efficace per aumentare il livello di career decision making self efficacy. L'incremento dell'autoefficacia osservato alla fine dell'intervento ha un effetto positivo sull'esplorazione di carriera, e che tale effetto è più basso per i partecipanti con alte aspettative iniziali. Inoltre, l'incremento dell'autoefficacia ha un effetto negativo sull'ansia decisionale nel caso in cui i partecipanti mostrino basso livello di motivazione al cambiamento. **Conclusioni.** I risultati oltre a confermare il ruolo centrale dell'autoefficacia nel processo di esplorazione aprono diversi punti di riflessione sulla valutazione delle pratiche di orientamento.

LA VALUTAZIONE DELLE PRATICHE IN ORIENTAMENTO: CONSIDERAZIONI E RIFLESSIONI ATTORNO AL CASO DEDALUS

C. Ghislieri*, P. Gatti^{*,***}, M. Martini*, M.C. Pizzorno**

* Dipartimento di Psicologia Università degli Studi di Torino

** Università della Valle D'Aosta

*** Durham University Business School

Introduzione. La valutazione dei percorsi di orientamento è un tema cruciale per lo sviluppo dell'intreccio tra teoria e pratica in questo ambito (Walsh & Savickas, 2005). Attraverso la valutazione è infatti possibile conseguire diversi risultati: una maggiore consapevolezza circa la capacità dei percorsi di raggiungere gli obiettivi attesi; l'individuazione degli elementi più soddisfacenti e/o percepiti come più efficaci; indicazioni utili ad alimentare il pensiero teorico e metodologico. La valutazione è utile per quei percorsi che si poggiano su impianti originali e innovativi (Reid & West, 2011). **Obiettivo.** Obiettivo del contributo è riflettere sul tema della valutazione delle pratiche in orientamento a partire da un caso specifico: la valutazione di Dedalus, un percorso di orientamento basato sullo *storytelling*. **Metodo.** La valutazione di Dedalus ha coinvolto tutti i partecipanti al percorso (GP, N = 246 studenti della scuola secondaria di primo grado) e un gruppo di controllo (GC, N = 157) nella somministrazione di un questionario self-report prima e dopo il percorso. Sono inoltre stati coinvolti anche genitori, insegnanti e orientatori. **Risultati.** L'analisi dei dati, effettuata con SPSS 21, ha evidenziato una significativa diminuzione dell'indecisione di carriera e un aumento dell'autoefficacia e dell'autoconsapevolezza al termine del percorso, con variazioni maggiori nel GP rispetto al GC. Inoltre sono emersi dati descrittivi utili per la riprogettazione. **Conclusioni.** Se il disegno di valutazione utilizzato consente di formulare alcune importanti considerazioni rispetto al

percorso, una riflessione critica su di esso evidenzia i limiti ancora presenti in questo tipo di valutazione e le possibili azioni integrative. L'esperienza della valutazione di Dedalus fornisce spunti interessanti non solo con riferimento al progetto specifico ma, più in generale, in vista dell'individuazione di linee guida per promuovere la diffusione di buone pratiche nella valutazione dell'orientamento.

Parole chiave: orientamento narrativo, valutazione delle pratiche di orientamento, indecisione di carriera, autoefficacia, autoconsapevolezza

SABATO 20 SETTEMBRE - 10,30-12,00

SESSIONE TEMATICA: STRESS ED EMOZIONI NELLE ORGANIZZAZIONI

**BARRIERE ORGANIZZATIVE ALLA CONCILIAZIONE E
ARRICCHIMENTO LAVORO-FAMIGLIA. UNO STUDIO SULLE
POTENZIALI RISORSE BUFFER**

A. Lo Presti*, S. Mauno**, S. Pluviano*

*Seconda Università degli Studi di Napoli, Dipartimento di Psicologia, Italia

**University of Jyväskylä, Department of Psychology, Finland

Introduzione. La teoria della Conservazione delle Risorse (Hobfoll, 2001) postula che molteplici fattori organizzativi, in termini di risorse, supportino gli individui nel far fronte a richieste provenienti dai domini organizzativi e familiari. Nell'ambito della conciliazione lavoro-famiglia, il costrutto di *Work-family Culture* (Thompson *et al.*, 1999), ingloba risorse quali il supporto manageriale pro-conciliazione nonché richieste (i.e. barriere) poste agli individui che ricercano una conciliazione tra i due domini, nei termini di interferenze di ordine temporale e di potenziali conseguenze negative per la propria carriera. **Obiettivi e Metodi.** Si è proceduto innanzitutto a valutare l'associazione tra una serie di risorse e richieste organizzative (e.g. autonomia, supporto sociale dai colleghi, ecc.) quali predittori e, come variabile esito, l'arricchimento lavoro-famiglia; inoltre, sulla scia del modello DISC (de Jonge *et al.*, 2008) sono state valutate le potenziali interazioni tra risorse e richieste rispetto all'arricchimento. L'indagine ha coinvolto, mediante un questionario *self-report*, 447 lavoratori coniugati e dipendenti di una multinazionale. **Risultati.** Dalle regressioni gerarchiche è emerso che tutte le risorse studiate, ad eccezione del supporto organizzativo lavoro-famiglia, fungono da buffer in relazione agli effetti negativi delle barriere organizzative nei confronti dell'arricchimento lavoro-famiglia. In aggiunta, tre delle quattro risorse analizzate (i.e., supporto organizzativo lavoro-famiglia, autonomia e supporto dai superiori) sono positivamente associate

all'arricchimento lavoro-famiglia. **Conclusioni.** I risultati emersi sono in linea con la letteratura e gettano nuova luce sull'importanza, sia teorica che applicativa, delle risorse nel promuovere direttamente l'arricchimento lavoro-famiglia, nonché nell'attenuare gli effetti negativi delle barriere organizzative alla conciliazione.

LA RELAZIONE CON IL CLIENTE *FACE-TO-FACE* E *VOICE-TO-VOICE*: UNO STUDIO MULTI-GRUPPO

F. Emanuel, L. Colombo, C.G. Cortese, C. Ghislieri
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Le professioni che implicano una relazione e/o un contatto diretto con i clienti richiedono al lavoratore impegno emotivo (Zapf, 2002): nelle interazioni di persona (*face-to-face*) o mediate da un telefono (*voice-to-voice*) i lavoratori sono tenuti a mostrare le emozioni richieste dall'organizzazione e a rispondere alle aspettative dei clienti, con cui la relazione non è sempre di facile gestione (Kinman, 2007). Queste richieste tipiche delle professioni *person oriented* possono generare vissuti di malessere e influenzare la relazione tra lavoro e famiglia. Lo studio indaga la mediazione dello stato di malessere emotivo al lavoro (Mal) tra le richieste lavorative (dissonanza emotiva, aggressione verbale del cliente) e il conflitto lavoro-famiglia (Clf) in un campione di operatori di call center (interazione *voice-to-voice*, N=507) e di cassiere di ipermercato (interazione *face-to-face*, N=444). Le relazioni sono state testate simultaneamente con un modello di equazioni strutturali multi-gruppo (MPLUS7). Il modello stimato ($\chi^2(36)=135.82$, $p<.00$; CFI=.97; TLI=.95; RMSEA=.07; SRMR=.04) mostra che: dissonanza emotiva (maggiormente per operatori) e aggressione verbale (maggiormente per cassiere) aumentano il Mal; il Mal aumenta il Clf; le richieste, in maggior misura la dissonanza per gli operatori e l'aggressione verbale per le cassiere, aumentano, attraverso il Mal, il Clf. I dati evidenziano la mediazione del Mal tra le richieste e il Clf e mostrano che dissonanza emotiva e aggressione verbale hanno impatti differenti nei campioni di operatori e cassiere, suggerendo una diversa relazione tra le dimensioni nei due gruppi. I risultati suggeriscono di: a) considerare le caratteristiche dell'interazione con i clienti, differenziando le pratiche organizzative rispetto alla relazione *face-to-face* e *voice-to-voice*; b) promuovere interventi di formazione a sostegno della gestione delle emozioni e della relazione negativa con il cliente in modo mirato, per differenti occupazioni.

GESTIONE DEL CAMBIAMENTO O CAMBIAMENTO DI GESTIONE? VERSO UN MODELLO DI RESILIENZA ORGANIZZATIVA IN UNA MEDIA IMPRESA.

M.L. Giancaspro, A. Manuti, G. Tanucci
Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

La crisi economica scoppiata nel 2008 ha messo in luce la difficoltà delle organizzazioni di reagire agli eventi critici (Quaglino, 2004). Ciò ha imposto la necessità di estendere il costrutto di resilienza alle organizzazioni, al fine di studiare le caratteristiche delle organizzazioni capaci di rispondere efficacemente alle sfide imposte dalla crisi e di trarre da essa occasione di sviluppo e apprendimento (Norris, Stevens, 2008). L'obiettivo dello studio è quello di rilevare e verificare se e in che misura le caratteristiche tipiche delle Healthy and Resilient Organizations (Salanova et al., 2012) siano presenti anche all'interno di una media impresa, ipotizzando e testando la relazione causale tra le tre componenti del modello. Ai 130 dipendenti di McTronic è stato somministrato un questionario contenente informazioni socio-anagrafiche e lavorative e le scale di misura delle variabili considerate. Sulla scorta del modello di Salanova e colleghi (2012) gli Healthy Organizational Resources and Practices sono stati operazionalizzati attraverso misure di task e interpersonal resources (autonomia, leadership e comunicazione), e organizational practices, mindfulness (Vogus, Sutcliffe, 2007), impegno alla resilienza (Weick, Sutcliffe, 2007) e sostegno percepito (Battistelli, Mariani, 2011); il costrutto di Healthy Employee è stato operazionalizzato attraverso il work engagement (Balducci, Fraccaroli, Scaufeli, 2010) ed il capitale psicologico (Luthans, Youssef, Avolio, 2007); e gli Healthy Organizational Outcomes attraverso l'organizational commitment (Pierro, Tanucci, Cavalieri, Ricca, 1992) e l'extra-role behaviour (Podsakoff et al, 1990). I risultati confermano la rilevanza del sistema di gestione delle risorse umane e della valorizzazione delle buone pratiche organizzative in un'ottica di sviluppo e resilienza organizzativa. I risultati dettagliati e le implicazioni in termini di intervento saranno discussi nella relazione.

Parole chiave: crisi, resilienza, cambiamento, HERO, PMI

MANI IN ALTO. QUESTA È UNA RAPINA. UN'AMPIA CASISTICA DEGLI EFFETTI DI UNA RAPINA SU UNA POPOLAZIONE DI BANCARI

M. Piccioli, G. Giorgi, S.F. Fiz Perez, N. Mucci, C.Ferrero, V. Cupelli, G.Arcangeli
Università Europea di Roma

In letteratura sono presenti numerose pubblicazioni dimostranti come, in seguito ad un evento traumatico si possano sviluppare disturbi psicopatologici, che rientrano nel DSM-V nella definizione di Disturbi da Trauma e da Stress. I numerosi studi epidemiologici sul fenomeno si sono concentrati su catastrofi naturali, abusi e violenze sessuali, guerre, ecc.. Differentemente, gli studi che si sono concentrati sugli effetti psicologici delle vittime da rapina sono scarsi. Ritenendo opportuno esaminare questa problematica, abbiamo incentrato uno studio su tali effetti; il campione su cui è stata improntata la ricerca è costituito da oltre 500 lavoratori di un istituto bancario Italiano presente su tutto il territorio nazionale, che nella loro carriera professionale hanno subito l'esperienza di una rapina. Il primo obiettivo della ricerca, è stato validare la versione dell' IES-revised-short, già utilizzata per alcuni lavoratori esposti ad

eventi traumatici; per questa circostanza la scala è stata rivista e ridotta a 15 item. In seconda istanza è stata valutata la prevalenza di reazioni post-traumatiche, nei giorni successivi alla rapina e dopo due mesi da essa; e analizzate come le variabili pre-peri e post-rapina entrino in relazione con lo sviluppo dei sintomi psicopatologici e con lo stato generale di salute dei lavoratori rapinati. Successivamente è stata posta particolare attenzione ai soggetti che hanno subito più rapine nel corso della loro vita. Di essi, è stato verificato se i traumi pregressi potranno rappresentare un fattore protettivo nello sviluppo di disturbi post-traumatici o al contrario, se rappresenteranno un'aggravante alla loro condizione. Il metodo di esplorazione, delle reazioni post rapina è stato effettuato somministrando un questionario da parte del personale specializzato alle persone coinvolte nell'evento su base volontaria. Le statistiche di affidabilità ed il modello di analisi fattoriale confermativa che abbiamo utilizzato, hanno largamente dimostrato la validità del questionario IES-R-S. Inoltre, le analisi di correlazione tra IES-R-S e il GHQ12 hanno messo in luce la stabilità della scala utilizzata. In conclusione possiamo affermare che i risultati preliminari raggiunti incoraggiano a proseguire nel cammino intrapreso.

LE EMOZIONI NELLE ORGANIZZAZIONI: POSSIAMO DAVVERO IGNORARLE?

V. Lo Cascio*, G. Guzzo**, A. Civillieri*, E. Foddai*, F. Pace*

*Università degli Studi di Palermo, Palermo

**Università degli Studi di Enna Kore, Enna

Introduzione. Questo studio esplora l'importanza delle esperienze affettive dei lavoratori nel settore dei servizi, partendo dall'ipotesi di ricerca: come possono le esperienze affettive sul luogo di lavoro contribuire a spiegare gli esiti dello stress lavorativo? L'Affective Events Theory (AET) costituisce il fondamento teorico di partenza. **Obiettivi e Metodi.** In particolare, l'obiettivo principale del presente studio è stato quello di indagare il ruolo che gli stati affetti positivi e negativi sperimentati sul luogo di lavoro giocano come mediatori della relazione tra le caratteristiche del lavoro e gli esiti del processo dello stress lavorativo. A partire dal modello JD-R, è stato testato un modello nel quale il processo motivazionale è stato definito come l'effetto delle risorse lavorative sull'impegno organizzativo, mentre il processo di impoverimento della salute è stato definito come l'effetto delle domande lavorative sulle intenzioni di turnover. Novecento lavoratori afferenti al settore dei servizi di età compresa tra i 18 e i 65 anni hanno completato due questionari self-report: il Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work (QEEW; Pace et al., 2010) che comprendeva misure su alcune domande lavorative (ritmo e carico di lavoro; carico emotivo; role conflict; role change), su alcune risorse lavorative (supporto dei colleghi e superiori; possibilità di apprendimento; indipendenza nei compiti) e su alcuni esiti dello stress lavorativo (intenzioni di turnover e commitment organizzativo) e il Job-related affective well-being (Warr, 1990) riguardante gli stati affettivi sperimentati sul luogo di lavoro. **Risultati.** I risultati del presente studio hanno evidenziato che le domande lavorative sono positivamente associate con le intenzioni di turnover,

mentre le risorse lavorative sono positivamente associate con l'impegno organizzativo. Inoltre, gli affetti negativi mediano parzialmente la relazione che intercorre tra le richieste lavorative e le intenzioni di turnover, mentre gli affetti positivi mediano parzialmente la relazione che intercorre tra le risorse lavorative e l'impegno organizzativo. **Conclusioni.** Nonostante alcune limitazioni presenti nello studio, i risultati hanno evidenziato importanti implicazioni pratiche in quanto essi aiutano a migliorare la comprensione del ruolo che hanno gli stati affettivi nella vita lavorativa.

SABATO 20 SETTEMBRE - 10,30-12,00

SESSIONE TEMATICA: STRUMENTI PSICOMETRICI PER LA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

IL VAL: UN NUOVO STRUMENTO PER LA MISURA DEI VALORI LAVORATIVI

R. Cenciotti, L. Borgogni, C. Consiglio
Dipartimento di Psicologia presso Sapienza, Roma

Introduzione. In ambito organizzativo, la dimensione valoriale è stata largamente studiata prevalentemente rispetto ai valori organizzativi, trascurando la dimensione individuale. Per quanto riguarda i valori lavorativi, intesi come le convinzioni personali su ciò che si ritiene importante nel lavoro, gli strumenti esistenti sono limitati e si basano su tassonomie sviluppate ad hoc non ancorate a modelli universali scientificamente fondati. Al contrario, la ricerca sui valori di base ha fornito un modello ampiamente validato a livello cross-culturale (Schwartz, 1992), ma raramente applicato all'ambito lavorativo. **Obiettivi e metodi.** Lo scopo del contributo è presentare un nuovo questionario self-report, il Val, volto alla misurazione dei 10 valori di Schwartz contestualizzati all'ambito organizzativo. Utilizzando un campione di 759 lavoratori appartenenti a differenti organizzazioni (prevalentemente dirigenti, quadri e impiegati) si è inteso: (1) testare le proprietà psicometriche della scale (in particolare validità fattoriale e attendibilità); (2) esplorare le relazioni reciproche tra i valori lavorativi (mediante scaling multidimensionale); (3) individuare i profili valoriali prototipici (mediante cluster analysis). **Risultati.** (1) Le proprietà psicometriche sono adeguate e i 10 valori di Schwartz, organizzati nelle 4 macrodimensioni previste, sono confermati. (2) Lo scaling multidimensionale attesta il modello originario, con alcune peculiarità nelle posizioni reciproche dei valori nel circomplesso dovute probabilmente alla loro contestualizzazione lavorativa. (3) Dalla cluster analysis emergono alcuni profili valoriali che sembrano promettenti per utilità applicativa. **Conclusioni.** Lo strumento, nel complesso, risulta valido e utilizzabile per misurare i valori lavorativi secondo il modello di Schwartz, prestandosi ad applicazioni che vanno dall'orientamento alla selezione, alla formazione e allo sviluppo organizzativo.

Parole chiave: Valori. Validazione. Strumenti di misura. Cluster analysis

ESPLORAZIONE DELLE PROPRIETÀ PSICOMETRICHE DELLA OVERWORK CLIMATE SCALE (OWCS)

G. Mazzetti*, D. Guglielmi*, W. B. Schaufeli**

*Università di Bologna

**Università di Utrecht, Paesi Bassi

Introduzione. Il presente studio intende valutare se la tendenza a lavorare eccessivamente sia motivata dalla percezione di un contesto organizzativo che incoraggia l'overwork. In questo senso, esso rappresenta uno dei primi tentativi di sviluppare un questionario teso a valutare un clima psicologico favorevole all'overwork (*overwork climate*) e ad analizzare se la percezione di questo tipo di clima influenzi il livello di workaholism ed engagement dei lavoratori. **Obiettivi e metodi.** L'obiettivo di questo lavoro è quello di introdurre un questionario self-report per valutare la percezione di un *overwork climate* nel contesto di lavoro. Si riportano due studi strettamente interrelati. Il primo studio valuta le proprietà psicometriche della Overwork Climate Scale (OWCS) mediante un'analisi delle componenti principali ($N = 395$) e un'analisi fattoriale confermativa ($N = 396$). Il secondo studio utilizza il campione totale ($N = 791$) per esplorare l'associazione tra clima overwork e due forme opposte di *working hard*, nello specifico work engagement e workaholism. **Risultati.** Nel primo studio sono state identificate due dimensioni del clima overwork, denominate *overwork endorsement* e *lacking overwork rewards*. Il secondo studio mostra che la dimensione di *lacking overwork* è negativamente associata all'engagement, mentre la dimensione di *overwork endorsement* è positivamente associata al workaholism. Queste relazioni rimangono significative anche quando viene controllato l'impatto del carico di domande psicologiche. **Conclusioni.** Questi risultati indicano che la percezione di un ambiente lavorativo che incoraggia l'overwork ma non prevede compensi extra per il tempo aggiuntivo dedicato al lavoro potrebbe favorire il workaholism. D'altra parte l'insufficienza dei riconoscimenti per quanti lavorano oltre l'orario ufficialmente stabilito rappresenta una mancanza di risorse lavorative in grado di influire negativamente sui livelli di engagement dei lavoratori.

Parole chiave: overwork, clima psicologico, workaholism, work engagement

CONTRIBUTO ALLA VALIDAZIONE ITALIANA DELLA SCALA SUL PERDONO AL LAVORO

M. Cortini*, C. Regalia**

*Università G. d'Annunzio di Chieti – Pescara

** Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Nonostante la letteratura afferente alla psicologia sociale sia sempre più ricca di lavori che ruotano attorno al costrutto di perdono (McCullough, Pargament, & Thoresen, 2000; Fincham, Paleari, & Regalia, 2002), colpisce la quasi totale mancanza di riferimenti a queste tematiche, ed a questi vissuti, nella letteratura facente capo alla psicologia del lavoro (Aquino et al., 2003; Cameron & Caza, 2002). Qualcuno ha sottolineato i profondi problemi metodologici che la raccolta di dati sul perdono implica, dovendo essere fortemente contestualizzata al singolo contesto organizzativo, quasi da scoraggiare chi intenda, viceversa, approfondire le dinamiche del perdono, ma anche della vendetta al lavoro. Se ci siamo mossi verso questa tematica è per le grandi promesse e potenzialità che il perdono al lavoro sembra avere. Nel dettaglio, dalle scarse evidenze empiriche in nostro possesso emerge che il perdono è capace di moderare i conflitti lavorativi, incoraggiando comportamenti cooperativi (Butler & Mullis, 2001), e supportando le relazioni sociali nei contesti occupazionali (Aquino, Grover, Goldman, & Folger, 2003). Il che significa che il perdono mostra un'elevata potenzialità per lo sviluppo di un clima organizzativo positivo (Stone, 2002). Il perdono, inoltre, è associato, a livello individuale, ad un miglior stato di salute e benessere (McCullough & Witvliet, 2002). Nonostante questa duplice valenza di positività, che si snoda, appunto, tra il piano organizzativo ed il piano individuale, colpisce, da un lato la scarsa attenzione a questo costrutto, a livello teorico, e il dilagare di esperienze di mancato perdono, o addirittura di vendetta al lavoro, a livello esperienziale (si pensi, per fare solo un esempio, al fenomeno del contro-mobbing). Con il desiderio di indagare una serie di ipotesi esplorative relate all'intenzione di perdono, rispetto ad una serie di output di taglio lavoristico, in primis la soddisfazione al lavoro, abbiamo inteso validare in Italiano la scala sul *Forgiveness at Work*, sviluppata recentemente da Boonyarit, Chuawanlee, Macaskill, e Supparerkchaisakul (2013). A tale scopo, abbiamo contattato 608 lavoratori, sia autonomi che dipendenti (del settore sia pubblico che privato), sulla base di un iniziale campione di convenienza, allargatosi in forza del cosiddetto effetto palla di neve. Ai soggetti è stato chiesto di compilare, su piattaforma telematica, un questionario costruito ad hoc, comprendente la traduzione italiana della scala suddetta, unitamente ad una serie di domande aperte tese ad esplorare l'esperienza del perdono al lavoro. I fattori estratti ricalcano lo strumento originale, con 4 fattori che spiegano il 63% della varianza totale; Overcoming Negative Thought and Feeling toward the Offender, Seeking to Understand the Offender's Reasons, Fostering Positive Approaches towards the Offender, and Belief in the Benefits of Forgiveness. A livello esplorativo e qualitativo, è interessante la tipologia di offese al lavoro che emerge dall'analisi delle risposte alle domande aperte. Il presente paper presenta la tipologia summenzionata, unitamente all'analisi fattoriale di supporto alla validazione della scala sul Perdono al Lavoro.

MISURARE IL CLIMA DI SICUREZZA: VALIDAZIONE DELLA VERSIONE BREVE DEL QUESTIONARIO INTEGRATO SUL CLIMA DI SICUREZZA

M. Brondino, M. Pasini

Università degli Studi di Verona

Il clima di sicurezza è riconosciuto come importante predittore degli esiti di sicurezza. Alcune importanti riflessioni sul clima di sicurezza ne hanno evidenziato il suo carattere multilivello (e.g. Zohar, 2010) considerando il livello organizzativo e il livello di gruppo. Brondino, Pasini e Silva (2013) hanno validato uno strumento integrato per misurare il clima di sicurezza a livello organizzativo e a livello di gruppo di lavoro. Tale strumento è composto di tre scale che misurano il clima a seconda dell'agente da cui viene generato: management (clima di sicurezza organizzativo); supervisore (clima di sicurezza relativo al preposto) e gruppo di lavoro (clima di sicurezza relativo ai colleghi di lavoro). Nel complesso il questionario integrato sul clima di sicurezza (QICS) è composto di 34 item. Il presente studio propone la validazione di una versione più breve dello strumento (12 item) che permetta una più agevole fruizione dello stesso. Ai lavoratori in produzione di 4 aziende del settore metalmeccanico è stato somministrato il QICSun questionario per la autovalutazione del clima di sicurezza. In totale i dati analizzati riguardano 663 lavoratori suddivisi in gruppi di lavoro, ciascuno composto da almeno 4 lavoratori. L'analisi dei dati, condotta attraverso più analisi confermativa multilivello per rispettare la struttura annidata dei dati considerati, ha evidenziato che la forma breve dello strumento presenta buone proprietà psicometriche per tutte le tre scale di cui è composto il questionario. Inoltre sono stati evidenziati livelli molto alti di correlazione tra la forma breve e la forma lunga dimostrando così che anche la forma breve risulta uno strumento diagnostico accurato per la rilevazione del clima di sicurezza. La riduzione del numero di item consente quindi una agile somministrazione dello strumento sia in ambito applicativo che di ricerca senza perdere caratteristiche informative rilevanti.

Parole chiave: Clima di sicurezza organizzativo, Clima dei colleghi, Clima del supervisore, CFA multilivello

LA VERSIONE ITALIANA DELLA SCALA PER LA MISURA DELLA INSICUREZZA LAVORATIVA. UNA VALIDAZIONE MULTILIVELLO

M. Pasini*, M. Brondino*, H. De Witte**

*Università di Verona, Verona

**KU Leuven, Leuven, Belgio

L'Insicurezza Lavorativa Qualitativa (ILQual) viene definita come la percezione di una minaccia nei confronti di alcune caratteristiche importanti del proprio lavoro (Hellgren et al., 1999). Molta letteratura si è focalizzata sulla Insicurezza Lavorativa Quantitativa e sui suoi effetti negativi per gli atteggiamenti verso il lavoro e per la salute fisica e mentale. Gli effetti dell'ILQual sono stati invece poco studiati, anche se i risultati per ora fanno pensare che anche questa sia problematica per il benessere individuale e organizzativo (De Witte, De Cuyper, Handaja, Sverke, Näswall, & Hellgren, 2010; Handaja & De Witte, 2007). Lo

scopo di questo studio è di validare la versione italiana della scala per la misura dell'Insicurezza Lavorativa Qualitativa proposta da De Witte & De Cuyper, per avere uno strumento utile per la ricerca in questo ambito anche nel panorama italiano. Tale validazione è stata condotta utilizzando una analisi fattoriale multilivello. La scala per la misura della ILQUal, composta di 8 item, due per ciascuna delle 4 dimensioni: relazioni sociali, condizioni di impiego, condizioni di lavoro, contenuti del lavoro, è stata somministrata a 828 lavoratori in produzione, divisi in 72 gruppi di lavoro, in 5 aziende del Veneto. L'analisi fattoriale confermativa multilivello, condotta mettendo a confronto vari modelli, ha mostrato che una struttura fattoriale con 4 fattori di primo ordine e un fattore di secondo ordine dà risultati molto buoni (RMSEA = .04; CFI = .99; TLI = .99; SRMR_W = .05; SRMR_B = .21). Le analisi condotte hanno mostrato che la versione italiana della scala per la misura dell'insicurezza lavorativa qualitativa ha ottime qualità psicometriche, testando un modello che rispecchia quello teorico proposto dagli autori originali della scala, ovvero quello che considera quattro dimensioni che determinano il livello generale del costrutto considerato.

SABATO 20 SETTEMBRE - 12,00-13,15

SESSIONE TEMATICA: IMPRENDITORI E SVILUPPO DI IMPRENDITORIALITA'

AZIENDE FAMILIARI E RAPPORTI DI PARENTELA AL LAVORO

A. Civilleri, S. Boca, V. Lo Cascio, E. Foddai, F. Pace
Università degli Studi di Palermo, Palermo

Introduzione. Le imprese familiari sono i maggiori contributori allo sviluppo economico, alla crescita in tutte le economie mondiali. Diversi studi sulle imprese familiari riportano risultati ricchi di contraddizioni, di certo, una delle peculiarità delle imprese familiari riguarda la sovrapposizione tra le istituzioni "famiglia" e "impresa". Alcuni studi mostrano che essere lavoratore e membro della famiglia al contempo, può configurarsi come punto di forza o di debolezza, può inasprire la percezione delle domande lavorative oppure rappresentare una risorsa, soprattutto in termini di supporto sociale. **Obiettivi e Metodi.** Il presente studio si propone di esplorare le percezioni delle caratteristiche del lavoro, in termini di domande e risorse, dei lavoratori di imprese familiari (IF) che hanno legami di parentela con la famiglia proprietaria, per comprendere quali si possano configurare come punti di forza/debolezza o come caratteristiche distintive, comparando tali percezioni con quelle dei lavoratori di imprese non-familiari (INF) senza legami di parentela al lavoro. Lo studio è stato condotto su 477 lavoratori (219 di IF, 258 di INF) i quali hanno compilato un questionario self-report sulle caratteristiche del lavoro: il *Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work* (QEEW; Pace et al., 2010). **Risultati.** I risultati hanno

evidenziato che i lavoratori di IF percepiscono in maggior misura le domande lavorative ed hanno confermato la presenza di conflitti di ruolo, inoltre, le relazioni interpersonali sembrano non configurarsi come risorse lavorative. **Conclusioni.** I risultati hanno evidenziato importanti implicazioni pratiche riguardanti la valutazione di clima, benessere o stress in questi peculiari contesti di lavoro. Inoltre, si intende sottolineare come, nonostante la rilevanza dei potenziali effetti della famiglia e dei legami di parentela sul business, esista ancora un'enorme *gap* tra la teoria e le evidenze.

START-UP E SUCCESSO IMPRENDITORIALE: VARIABILI PSICOLOGICHE DISTINTIVE

A. Mercuri^{***}, M. Molino^{*}, C. G. Cortese^{*}, C. Ghislieri^{*}, M. Cantamessa^{**}, A. Colombelli^{**}, E. Paolucci^{**} e A. Carpaneto^{***}

^{*}Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

^{**}Dipartimento di Ingegneria Gestionale e della Produzione, Politecnico di Torino

^{***}Fondazione Human Plus, Torino

L'imprenditorialità è considerata oggi un fattore particolarmente determinante per la ripresa economica dei Paesi. In Italia, nel 2012, il Ministro dello Sviluppo Economico ha introdotto il Decreto Crescita 2.0, che cita per la prima volta specifiche misure a sostegno della creazione e sviluppo delle start-up. Nonostante la crescente attenzione per il tema in letteratura non esiste ancora accordo su quali possono essere considerate le variabili psicologiche predittive delle performance imprenditoriali (Rauch & Frese, 2007) e nell'applicazione pratica sembra mancare un orientamento comune che supporti la creazione di nuove start-up e l'accompagnamento professionale di imprenditori attuali o futuri. Obiettivo di questo studio è raccogliere prime evidenze sulle caratteristiche motivazionali e di personalità indicate in letteratura come predittive del successo imprenditoriale, confrontando un gruppo di start-upper con altre categorie lavorative e non. La ricerca ha coinvolto 532 partecipanti, di cui 124 start-upper, 109 lavoratori dipendenti e 299 studenti universitari. Le variabili considerate sono: locus of control interno ed esterno, stabilità emotiva, resilienza, bisogno di realizzazione, autoefficacia, propensione al rischio e passione imprenditoriale. Le analisi (descrittive, affidabilità e ANOVA univariata) sono state condotte con il software SPSS 20. I risultati dell'ANOVA mettono in evidenza come il gruppo degli start-upper mostri livelli significativamente maggiori di tutte le variabili considerate rispetto al gruppo di lavoratori dipendenti e rispetto al gruppo di studenti. Questo studio preliminare può essere considerato un punto di partenza per ricerche future, in quanto contribuisce ad arricchire la letteratura, ad oggi carente, sul tema e dà prime importanti indicazioni sulle variabili psicologiche predittive delle performance imprenditoriali, utili per lo sviluppo di metodi e strumenti di valutazione, formazione e orientamento professionale.

Parole chiave: imprenditorialità, start-up, performance imprenditoriali

L'AUTO-RAPPRESENTAZIONE DEGLI IMPRENDITORI MILANESI

S. Castelli*, R. Garruccio**

*Università degli Studi di Milano-Bicocca, Milano

**Università degli Studi di Milano, Milano

Introduzione. Da anni la figura dell'imprenditore, "the single most important player in a modern economy" (Lazear) ha assunto centralità nella riflessione economica. Seppure spesso rappresentata in toni enfatici ("Global Heroes", titolava *The Economist* nel 2009), la sua rilevanza è innegabile. **Obiettivi e Metodi.** L'obiettivo è stato quello di costruire un quadro di come gli intervistati si rappresentano in quanto imprenditori, collocati in un determinato contesto spaziotemporale, ma con particolare attenzione ai propri modi di concettualizzare, analizzare, decidere, eccetera. In una precedente ricerca erano state raccolte 31 interviste in profondità ad altrettanti imprenditori della provincia di Milano. Le interviste, integralmente trascritte, sono state ripulite procedendo alla eliminazione di "parole vuote", di hapax e di parole suggerite dagli intervistatori, e quindi sottoposte alle consuete fasi di lemmatizzazione e sinonimizzazione. Il corpus di 3.252 parole residue è stato sottoposto a procedure statistiche che hanno consentito di individuare 260 parole-concetti che apparivano con alta frequenza, e dunque risultavano salienti. Una successiva codifica, affidata a 3 giudici indipendenti, ha consentito di discriminare fra i vari sensi possibili attribuiti a parole quali "società", "famiglia" "padre", "casa", ecc. **Risultati.** I risultati sono stati al tempo stesso prevedibili e sorprendenti: basti pensare come nelle 420 occorrenze del termine "società" la parola venisse intesa nel 98,6% dei casi come "impresa", e solo nell' 1,4% dei casi come "società civile". **Conclusioni.** Lo studio ha consentito di delineare un quadro approfondito delle modalità di auto rappresentazione degli imprenditori milanesi. Emergono indicazioni dell'esistenza di un forte "anarchismo morale" e di concentrazione sul proprio *particolare* anche nell'area tradizionalmente concepita come la "più moderna" d'Italia.

COMPETENZE TRASVERSALI, IMPRENDITORIALITÀ E PROFESSIONALIZZAZIONE DEI DOTTORANDI DI RICERCA: UN PERCORSO SPERIMENTALE TRA FORMAZIONE SULLE COMPETENZE TRASVERSALI E TECNICHE DI BIOFEEDBACK

M. Bustreo, V. Russo, M. Mauri
Università IULM di Milano

Il paper presenta i primi risultati di un progetto di ricerca e di formazione dal titolo InnoTal «*Talenti per l'innovazione globale e la professionalizzazione*» in relazione allo sviluppo delle competenze trasversali (leadership, imprenditorialità, gestione delle emozioni, public speaking ecc) di un gruppo di circa 80 dottorandi della Regione Lombardia. Il progetto nato dalla collaborazione con Fondazione Cariplo, Fondazione CRUI, Assolombarda, CINECA e una società

esperta in tecniche di biofeedback MindRoom ha avuto come obiettivo iniziale quello di mappare lo stato dell'arte rispetto alla formazione accademica sulle soft skill in relazione al passaggio da percorsi di Alta Formazione al mondo del lavoro, identificando le principali competenze trasversali maggiormente richieste da quest'ultimo e la possibilità di rafforzare alcune di queste, anche attraverso tecniche di biofeedback. Partendo dalle assunzioni di Boyatzis (1982) circa la competenza come comportamento determinante la prestazione individuale, misurabile e confrontabile attraverso valutazioni con indicatori numerici e secondo quanto segnalato da Kaneklin, Scaratti e Bruno (2006), la formazione universitaria a livello di percorsi di Dottorato dovrebbe essere funzionale a quella professionale al fine di facilitare l'interazione tra azienda e candidato (Bosio, 2004). Il progetto ha avuto la finalità di contribuire ad accrescere il grado di attrattività dei dottorandi di ricerca del territorio lombardo attraverso specifici percorsi formativi sulle competenze trasversali e di validare uno strumento di valutazione delle competenze trasversali riferite a tale specifico target. Dopo una prima fase di pre-test su un campione di 68 dottorandi del questionario "SSS-JS_20", il progetto ha previsto un percorso di formazione delle soft skill strutturato a partire dai risultati emersi dalla somministrazione dello strumento a un gruppo di circa 600 dottorandi. Il progetto si è poi sviluppato prevedendo una seconda fase di studio con un'attività di laboratorio sulla gestione dello stress e delle capacità di gestione delle emozioni compiuta attraverso un disegno sperimentale che ha coinvolto un campione di 20 studenti di alta formazione (n=10 per il gruppo sperimentale provenienti dal gruppo di pre-test, e n=9 per il gruppo di controllo) per la valutazione del controllo dello stress psicofisiologico attraverso strumenti e indicatori neurofisiologici (Biofeedback, Stress Management Index, STAI-Y2, STAXI-II, SIAS, ERQ). I risultati al momento disponibili lasciano prevedere un riscontro positivo alle ipotesi di lavoro e quindi una possibilità al perfezionamento dello strumento di misurazione utilizzato, evidenziando come i profili dei dottorandi che evidenziano una maggiore abilità dichiarata in competenze di tipo "autocontrollo", "capacità organizzativa" e "disponibilità emotiva" siano candidati ideali ad alti punteggi rispetto alle capacità di gestione dello stress e delle emozioni, tra le competenze trasversali maggiormente richieste dal mondo del lavoro e da progetti di imprenditorialità.

Boyatzis R. (1982). *Competent Manager: a Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons

Kaneklin C., Scaratti G. e Bruno A. (2006). *La formazione universitaria: pratiche possibili*. Roma: Carocci

Bosio A. C. (2004). *Professioni psicologiche e professionalizzazione della psicologia*. Milano: FrancoAngeli

SABATO 20 SETTEMBRE - 12,00-13,15
SESSIONE TEMATICA: TRAINING E SVILUPPO DELLE
COMPETENZE NELLE ORGANIZZAZIONI

**EXPLORING THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL
DIFFERENCES AND WORK PERCEPTIONS ON TRAINERS INVOLVED
INTO A REGIONAL TRAINING PROJECT**

A. Scalco, M. Perini, M. Pentassuglia, B. Caputo
Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Psicologia, Università degli Studi di
Verona

Introduzione. Il presente studio ha indagato diverse dimensioni individuali in relazione alle percezioni lavorative di alcuni partecipanti al progetto “Formazione Formatori”, promosso dalla Regione Veneto, dall’Università degli Studi di Verona e dal FSE. Attraverso tale progetto sono stati attivati diversi percorsi Master di primo livello per docenti e dirigenti scolastici inseriti all’interno di Istituti tecnici o Professionali del Veneto. **Scopo e metodo.** Lo studio indaga le possibili relazioni tra specifiche dimensioni riconducibili a differenze individuali e percezioni personali di aspetti lavorativi in ambito scolastico. Per la ricerca ci si è avvalsi del *School Administrative Descriptive Survey (SADS*; Noe & Schmitt, 1986): il questionario è stato naturalmente tradotto e riadattato ai fini del presente studio. Lo strumento è stato somministrato a 112 formatori partecipanti al progetto “Formazione Formatori”: tutti, al momento della ricerca, erano occupati stabilmente come docenti o dirigenti scolastici. In particolare, il questionario ha avuto lo scopo di valutare dimensioni individuali e percezioni lavorative, tra cui: *locus of control*, percezione relativa alla prospettiva di carriera, adattabilità personale, tendenza all’esplorazione (ambientale e introiettiva), aspettative di crescita (rispetto al percorso formativo) e, infine, *job involvement*. Per le analisi si è proceduto attraverso l’esplorazione delle statistiche descrittive e lo studio della matrice di correlazione delle diverse misure. **Risultati.** Le misure di affidabilità di ciascuna scala utilizzata nel questionario sono risultate essere tutte sufficientemente buone ($\alpha > .65$). Come previsto, sono state rilevate diverse correlazioni significative tra le misure considerate. Innanzitutto, la percezione di prospettiva di carriera correla positivamente con la tendenza ad esplorare l’ambiente e le situazioni in ambito scolastico e negativamente con la personale abilità di adattarsi. Inoltre, sembra sussistere una relazione proporzionale diretta tra la capacità di riflettere su se stessi (e la propria esperienza scolastica) e le aspettative di crescita. Ancora, dai risultati emerge come un *locus of control* esterno, rispetto ad uno interno, sia tendenzialmente correlato negativamente con la percezione di prospettiva di carriera e le aspettative di crescita. Non sono state invece evidenziate correlazioni con il coinvolgimento lavorativo. **Conclusioni.** Dai risultati emersi è possibile comprendere come differenti aspetti personali (es. *locus of control*) possano legarsi con percezioni relative ad aspetti del proprio lavoro di formatore

nell'ambito delle scuole medie superiori. Ulteriori ricerche dovranno concentrarsi nella costruzione di un modello che colleghi le variabili in modo più puntuale.

ANALISI DELL'EFFICACIA DELLA SIMULAZIONE DIDATTICA PER L'ESERCIZIO DELLA LEADERSHIP

A. Dalla Rosa, M. Vianello

Università di Padova, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Serious educational game e ambienti di simulazioni favoriscono lo sviluppo e il consolidamento, mediante l'esercizio, di abilità pratiche. Lo studio analizza l'efficacia di una simulazione al computer come strumento didattico principale in una classe universitaria. La simulazione, che ricrea un contesto organizzativo, consente di interagire con un ambiente sociale applicando diversi stili e strategie di leadership per la risoluzione di problemi aziendali. Obiettivo è l'analisi del cambiamento dello stile di leadership, a seguito del percorso didattico e il monitoraggio dei costrutti di personalità associati alla leadership, quali estroversione ed intelligenza. La ricerca ha coinvolto cinquanta studentesse in un laboratorio di formazione esperienziale. Il disegno è pre-post con la compilazione di un test all'avvio e conclusione del laboratorio. Lo strumento era costituito da misure di estroversione esplicita ed implicita e scale di leadership transazionale e trasformazionale. Una misura di intelligenza fluida è stata somministrata prima del laboratorio. La raccolta dei dati è attualmente in corso. I risultati preliminari su trentacinque soggetti suggeriscono un cambiamento nel tempo della dominanza, che aumenta a seguito dell'esperienza. Controllando per la variabilità dell'intelligenza nelle studentesse, intesa come proxy per le capacità di apprendimento, la componente di motivazione ispirazionale si riduce ed aumenta lo stile Laissez-Faire. Se i risultati saranno confermati al termine della raccolta dei dati, sembra che il simulatore virtuale utilizzato per la formazione alla leadership abbia migliorato la conoscenza di sé nelle studentesse coinvolte, che si percepiscono più dominanti. Sembra inoltre che l'esperienza formativa abbia favorito l'apprendimento di comportamenti di leadership meno pressanti e maggiormente orientati alla relazione, oltre che un atteggiamento basato sul problem solving pratico piuttosto che sul carisma.

LAUREA: ACCESSORIA O INDISPENSABILE? UNO STUDIO SULL'EMPLOYABILITY DEI GIOVANI NELLE TRANSIZIONI VERSO IL MONDO DEL LAVORO

M.E. Maiolo, R.G. Zuffo

Università degli Studi "G. d'Annunzio", Chieti

Introduzione. I cambiamenti organizzativi e l'elevata flessibilità che caratterizza il mondo del lavoro generano nel lavoratore insicurezza lavorativa (Sverke & Hellgren, 2003). Per reagire a tale condizione, gli individui spesso

puntano sulla formazione nella speranza di trovare una miglior collocazione nel mondo lavorativo (Ortiz, 2008). Ne consegue un eccessivo aumento dell'istruzione, *overeducation* (Freeman, 1976), che non si traduce necessariamente nello svolgere il lavoro per il quale si è studiato. Rothwell et al. (2008) definiscono la *students' self-perceived employability* come "l'abilità percepita di raggiungere un impiego in linea con il proprio livello di qualifica" e come "l'abilità di mantenere il lavoro che si ha o di ottenere quello che si desidera" (Rothwell & Arnold, 2007). **Obiettivi e Metodi.** Questo contributo ha avuto l'obiettivo di indagare la percezione di *employability* (Rothwell et al., 2008) in un campione di 416 laureandi iscritti a diverse facoltà del Sud Italia, in relazione alla percezione di autoefficacia, locus of control, motivazione e ambizione (Rothwell et al., 2008). Lo studio ha adottato una duplice prospettiva person-centred (Cluster Analysis) e variable-centred (Anova, Chi-quadrato). **Risultati.** Gli studenti *high employable* hanno livelli alti di ambizione, motivazione, commitment universitario e LoC-L interno. Tuttavia, resta bassa la percezione di autoefficacia nei confronti della transizione università-lavoro. **Conclusioni.** La crescente scolarizzazione e la nascita di nuovi atenei inducono un aumento della competitività tra gli atenei stessi, tale che diventa necessario garantire non solo offerte formative appetibili, ma anche competenze trasversali ed un contesto culturale che consenta agli studenti di affrontare gli studi con consapevolezza e progettualità. La scala di *employability*, insieme al *commitment universitario*, potrebbe essere un buon "termometro" dell'efficacia degli atenei.

MÜNSTERBERG E LA PSICOLOGIA APPLICATA: MATTO IN TRE MOSSE MA PERDE LA PARTITA

R.G. Zuffo

Università "G. d'Annunzio", Chieti

Il pensiero di Münsterberg è di grande rilevanza negli sviluppi della psicologia: è però un autore quasi dimenticato. I suoi meriti sono stati in parte storicamente disconosciuti per ragioni politiche ed ideologiche: tedesco, arrivato negli US alla fine dell'800 resterà profondamente ancorato alla sua cultura di origine ma anche alle importanti influenze della cultura evoluzionista inglese. Filotedesco, cercò di convincere l'establishment americano a non entrare nel conflitto della prima guerra mondiale contro la Germania. Ciò lo emarginò dal suo ruolo di influente accademico di Harvard. Nella letteratura della storia della psicologia, gli americani, pur non negando la primogenitura della psicologia applicata fanno scarsi riferimenti alla complessità del suo pensiero, ma prevalgono i riconoscimenti talvolta riduttivi come quello di aver reso la psicologia una disciplina alla moda. In Europa, Friedmann (1946) gli attribuiva di "essere avvezzo al linguaggio degli ambienti commerciali americani" e semplicemente di sostenere la tesi dell'equidistanza tra capitale e lavoro. Il versante filosofico è stato forse più approfondito ed inquadrato nella filosofia tedesca e all'"idealismo etico" di Fichte. Nella letteratura, prevalentemente un teorico della Psicologia, disgiunto dal M. filosofo, disgiunto dal M. della psicologia applicata e dal divulgatore. Questo contributo vuole sviluppare e cogliere la profonda connessione dei tre passaggi che conducono dalla teoria dell'azione, al rapporto

tra la psicologia e la vita quotidiana (ed al senso della psicologia applicata) e alla stessa “Business Psychology” circoscrivibile in un modello specifico ed applicativo nello Scientific Management ed oltre, delineando quella che verrà definita come psicologia dei consumi. Con HM la psicologia applicata troverà una solida base teorica oltre e al di là del pragmatismo funzionalista di James e delle obiezioni e del rigore purista di Edward Titchener.

SABATO 20 SETTEMBRE - 12,00-13,15
SESSIONE TEMATICA: EFFETTI DI CRISI ED
INSICUREZZA SULLE PERSONE NEI CONTESTI
ORGANIZZATIVI

GLI EFFETTI DELL'INSICUREZZA LAVORATIVA SUI CONSUMI E
SULLE SCELTE DI VITA

E. Lozza, A. Bonanomi, A.C. Bosio
Università Cattolica, Milano

Le conseguenze della job insecurity sono state tradizionalmente studiate a livello di benessere psicofisico dei lavoratori e a livello organizzativo. Alcune recenti esplorazioni (Lozza et al., 2010 e 2013) hanno tuttavia evidenziato i potenziali effetti extra-organizzativi dell'insicurezza lavorativa, con particolare riferimento a due specifici ambiti: le condotte di consumo e i progetti di vita a lungo termine dei lavoratori sicuri o insicuri. Per superare la natura cross-sectional dei precedenti studi, ciò che rendeva necessaria un'estrema cautela nell'interpretazione causale dei risultati, proponiamo in questo lavoro una simulazione sperimentale in cui sono analizzati gli effetti dei cambiamenti (in positivo o in negativo) nelle condizioni di sicurezza lavorativa. In concreto, a 377 soggetti sono stati proposti in sequenza 2 scenari fra i 4 possibili (creati dall'incrocio fra le variabili “contratto” - determinato vs. indeterminato - e “condizione” - sicurezza vs. insicurezza), per un totale di 12 diverse sequenze. Per ciascuno scenario proposto, la simulazione prevedeva la richiesta di immedesimarsi nella situazione e di esprimere le proprie valutazioni di sicurezza lavorativa e la propensione verso alcune condotte di consumo e alcune scelte “straordinarie”. I risultati confermano le precedenti esplorazioni, evidenziando che le variazioni di job insecurity impattano sulle decisioni relative agli ambiti extra-organizzativi considerati (consumi e scelte di vita). Rispetto ai precedenti studi, inoltre, i risultati della simulazione suggeriscono che i cambiamenti verso condizioni di maggiore sicurezza lavorativa portano ad una crescita, sia della disponibilità al consumo, sia della progettualità, che – in valore assoluto – risulta maggiore della diminuzione dovuta a un eventuale peggioramento. La rilevanza dei risultati proposti, pur nei limiti di una simulazione sperimentale, è discussa sia sul piano teorico sia sul piano pragmatico.

Parole chiave: consumer behavior, job insecurity, temporary employment

LO STRESS ECONOMICO È PIÙ DANNOSO DEI CLASSICI STRESSORS?

G. Giorgi

*Dipartimento di Psicologia, Università Europea di Roma

Introduzione. Dal 2008 una profonda crisi economica si è diffusa a macchia d'olio in tutto il mondo. La ricerca ha messo in luce forti rischi per i lavoratori connessi alla crisi: dalla perdita del lavoro alla non impiegabilità, dall'aumento di patologie mentali e depressione all'abuso di sostanze psicotrope, fino ad arrivare al propagarsi dello stress all'interno delle organizzazioni. Uno studio irlandese, comparando due *surveys* condotte presso la *Oil Northern Ireland Civil Service* nel 2005 (n=17.124) e nel 2009 (n=9.913), ha evidenziato un significativo aumento di rischi psicosociali, di *stress* lavoro correlato e di assenteismo a causa della crisi del 2008. **Metodi.** Obiettivo della presente ricerca è evidenziare gli effetti dello *stress* economico *over e above* quello derivante da tipologie classiche di *stressors* (*job demand* e *job control*) e da forme di *stress* gravi. Una *survey* sullo stress comprensiva di nuove scale sullo stress economico, paura della crisi e non impiegabilità è stato somministrato ai lavoratori (N > 2000) di variegate organizzazioni italiane. Sono state calcolate regressioni gerarchiche e modelli di equazioni strutturali per la verifica delle ipotesi di ricerca. **Risultati.** I risultati della ricerca mostrano come lo stress economico incrementi la varianza spiegata dei fattori classici di *stress* (e di *mobbing*) nel predire problemi legati alla salute dei lavoratori. Inoltre, lo stress economico, tramite un modello di equazioni strutturali, è associato al *mobbing* che influenza a sua volta la salute mentale. **Discussione.** I risultati ottenuti invitano a riflettere sull'importanza dello stress economico che oggi appare determinante non soltanto per coloro che perdono il proprio posto di lavoro, ma anche per quelli che si sentono particolarmente impauriti dalla crisi economica e/o che non si sentono impiegabili.

Parole chiave: stress economico, paura della crisi finanziaria, employability, *mobbing*, salute mentale

VENERDI' 19 SETTEMBRE 15,30-16,45

SESSIONE POSTER

LA RILEVAZIONE DELLO STILE DI FOLLOWERSHIP IN AMBITO INFERMIERISTICO: PROPRIETÀ PSICOMETRICHE DI UNA “SCALA BREVE”

C.G. Cortese*, P. Gatti**, C. Ghislieri*

*Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino – Torino

**Durham University Business School – Durham (UK)

Introduzione. Nonostante la followership sia un fenomeno pervasivo nelle organizzazioni, risulta ancora poco studiata (Cortese, Gatti, Tartari e Ghislieri, 2013). Questa dimensione è particolarmente rilevante per la professione infermieristica, in cui i comportamenti di collaborazione sono essenziali sia per il raggiungimento degli obiettivi di lavoro sia per l'incremento del benessere organizzativo (Cummings et al., 2010). **Obiettivi.** La disponibilità di uno strumento di rilevazione dei comportamenti di followership facile da somministrare, nella forma di una “scala breve”, potrebbe contribuire a favorire la ricerca empirica in questo campo. Il presente studio mira a valutare le principali proprietà psicometriche di una “scala breve” basata sul modello di Kelley (1992, 2008), che distingue tra due dimensioni della followership: coinvolgimento attivo (CA) e pensiero critico indipendente (PCI). **Metodi.** Una “scala breve” di followership (8 item) è stata somministrata a 559 infermieri italiani mediante un questionario carta-e-matita. L'analisi dei dati è stata eseguita utilizzando SPSS 18 e Lisrel 8.72. **Risultati.** I risultati dell'analisi fattoriale esplorativa mostrano una soluzione a due fattori (primo fattore: CA; secondo fattore: PCI). Tale soluzione è stata confermata dall'analisi fattoriale confermativa. Entrambe le sottoscale mostrano un'adeguata affidabilità (alpha .81 e .74). **Conclusioni.** Questa “scala breve” sembra essere uno strumento valido e affidabile per la rilevazione dei comportamenti di followership in ambito infermieristico. Essa può essere utile per la ricerca organizzativa nella professione infermieristica, sia negli studi teorici che intendono utilizzare lo stile di followership come variabile, sia nelle ricerche applicative volte ad esempio a indagare i bisogni formativi del personale infermieristico o i risultati ottenuti mediante un percorso di formazione sui comportamenti di followership.

Parole chiave: followership, leadership, measures, questionnaire, self-assessment

IL BENESSERE OCCUPAZIONALE NEI LAVORATORI OVER 55: EFFETTI SULL'ENGAGEMENT DI DISCRIMINAZIONI E STEREOTIPI

P. Dordoni, I. Setti, E. Fiabane, P. Argentero

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

Introduzione. Il mondo del lavoro è caratterizzato da una presenza crescente di lavoratori maturi, verso cui possono essere presenti, in alcuni contesti professionali, stereotipi e discriminazioni. Solo pochi studi hanno tuttavia indagato la specifica relazione tra queste variabili e l'engagement degli older workers. **Obiettivi e Metodi.** Il presente studio si propone di: 1) verificare gli effetti di specifici stereotipi verso older workers sulla percezione di comportamenti discriminatori; 2) confrontare i livelli di vigore, dedizione e assorbimento tra lavoratori con alta e bassa percezione di discriminazione. La ricerca ha coinvolto i lavoratori over 55 di un gruppo bancario italiano (N= 2215). Il campione è composto da lavoratori di 55-60 anni (N= 1921) e da lavoratori di oltre 60 anni (N= 269). Sono stati somministrati i questionari: 1) *Work and Well-being Survey* - versione ridotta (Schaufeli et al., 2006); 2) *Age stereotypes Scale* (Henkens, 2005); 4) *Nordic Age Discrimination Scale* (Furunes & Mykletun, 2010). **Risultati.** Le analisi di regressione mostrano che, in entrambi i gruppi di soggetti, gli stereotipi esercitano un'influenza positiva sulla percezione di discriminazione, indipendentemente dalle variabili genere, livello d'istruzione e anzianità lavorativa (lavoratori 55-60 anni $R^2=.16$; lavoratori oltre 60 anni $R^2=.21$). In entrambi i gruppi, i lavoratori con alta percezione di discriminazione riportano minori valori di vigore, dedizione e assorbimento. **Conclusioni.** I risultati ottenuti evidenziano come la percezione di stereotipi e discriminazione nell'ambiente lavorativo influenza il livello di benessere individuale e, in particolare, di engagement. Emerge quindi la necessità di valutare e intervenire sulla formazione di queste variabili che possono rappresentare specifiche fonti di disagio per i lavoratori senior.

EXPERO4CARE: UNO STANDARD DI QUALITA' DEDICATO ALLA FORMAZIONE IN AMBITO SANITARIO

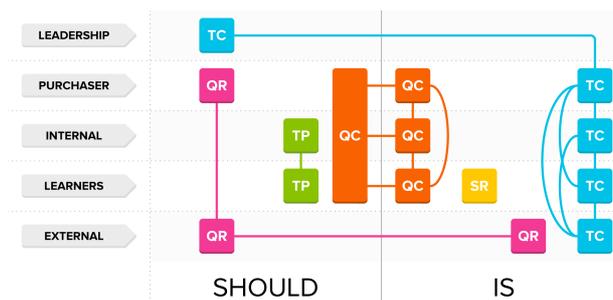
F. Polo**, P. Buzzai**, M. Mottica**, S. Cervai*

*Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Trieste

**Azienda per i Servizi Sanitari n°1 triestina

Introduzione. La recente letteratura evidenzia come la valutazione dell'efficacia della formazione sia imprescindibile per la gestione della formazione del personale in servizio, sia in termini di miglioramento continuo che in termini di ROI (return of investment). **Obiettivo.** L'obiettivo della ricerca è creare e applicare uno strumento per la valutazione del learning outcome dedicato ai lavoratori impiegati nel settore socio-sanitario, basato su: coinvolgimento di diversi stakeholder, approccio sistemico, diverse metodologie per la raccolta dati, sostenibilità in termini di risorse, orizzonte temporale definito (Griffin, 2012).

Metodo. Il modello, che nasce come evoluzione dello standard di qualità Expero (Cervai, et al. 2012), si basa sul coinvolgimento nella valutazione di 5 categorie di stakeholder: Leadership, Committenza, Stakeholder interni (docenti, tutor, referenti della formazione), Formandi, Stakeholder esterni (Workplace; Professional network; System). I dati vengono raccolti in due fasi: aspettative (SHOULD) e percezioni (IS), rispettivamente prima e dopo l'evento formativo; tramite l'utilizzo di: questionari, interviste, focus group e un database dinamico che fornisce al team di valutazione i dati da interpretare.



Le aree analizzate sono: Qualità dei risultati (QR): comparazione tra aspettative e percezioni indagate tra gli stakeholder esterni, non direttamente coinvolti nella formazione ma che possono vedere e valutare le ricadute della stessa. Training Process (TP): formandi e stakeholder interni sono chiamati ad esprimersi tramite un focus group circa i processi di pianificazione e organizzazione dell'evento formativo. Qualità delle competenze (QC): ogni obiettivo formativo viene declinato nella fase Should in diverse unità di competenza (KSAV: knowledge, skills, attitudes and values, Calhoun et al, 2002), condiviso con formandi, docenti e committenza. A conclusione del percorso formativo, ogni formando è invitato ad auto-valutare il livello raggiunto e la possibilità di applicare e trasferire quanto appreso nel luogo di lavoro. La committenza e i formatori valutano (a livello di classe o di individuo) il livello raggiunto dai formandi. Soddisfazione per i risultati (SR): livello di soddisfazione di ogni formando rispetto quanto appreso. Training Culture (TC): valori attribuiti e associati alla formazione all'interno dell'organizzazione. In ognuno di questi ambiti vengono monitorati degli indicatori per misurare l'efficacia della formazione: competenze acquisite, partecipazione, applicabilità e trasferibilità di quanto appreso, impatto sul sistema in cui l'organizzazione opera, crediti. **Risultati.** Expero4care è stato applicato e sperimentato in 5 realtà europee che si occupano di formazione in sanità, grazie al finanziamento del progetto Expero4care (LLP-TOI 2013-1-IT1-LEO05-03975) ed è stato riconosciuto come standard di qualità certificato da SGS International. **Conclusioni.** Il sistema di valutazione del learning outcome, consente di evidenziare punti di forza e di debolezza nelle fasi del processo formativo, fornisce un modello di analisi flessibile che si adatta alle esigenze delle diverse organizzazioni, complementare ad altri modelli di qualità (ISO-EFQM).

SELF-EFFICACY, EMPOWERMENT E MATURITA' DI CARRIERA NELLA DEFINIZIONE DELLA CARRIERA SENZA CONFINI

D. Camardella, M.L. Giancaspro, A. Manuti
Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

La recessione economica e la crisi dell'occupazione hanno cambiato il senso del lavoro, condizionando la rappresentazione e lo sviluppo delle carriere, divenute oggi mutevoli e trascendenti i confini organizzativi. Così, la definizione delle proprie scelte professionali diventa cruciale e determinante una buona *employability*. Nei processi di *decision-making*, non esiste alcun meccanismo di *agency* più importante delle percezioni di autoefficacia (Bandura, 1997; Porcelli, 2007). Le convinzioni di autoefficacia, quindi, costituiscono degli importanti determinanti delle traiettorie di carriera (Barbaranelli e Steca, 2001). Molti studiosi, negli anni, hanno affermato che la self-efficacy risulta positivamente legata alle performance future, anche quando le abilità e le performance già svolte risultavano controllate (Locke, Frederick, Lee e Bobko, 1984). Nel presente studio si è scelto, così, di analizzare il ruolo che costrutti come l'empowerment psicologico e la maturità di carriera svolgono nel determinare le convinzioni di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro, intesa come comportamento *proattivo*. Al campione, costituito da 239 soggetti, laureandi o laureati, disoccupati o con impiego precario, di età dai 19 ai 35 anni, è stato somministrato un questionario composto dalle seguenti scale: Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro (Farnese, Avallone, Pepe e Porcelli, 2007); Empowerment Psicologico (Spreitzer, 1995) e Career Maturity inventory (Crites & Savickas, 1996). I risultati confermano l'importanza dello sviluppo della maturità di carriera e dell'empowerment psicologico nel predire l'autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro e avvalorano l'esistenza di fattori di comportamento che sostengono l'impiego di comportamenti di carriera che si traducono in risultati positivi di lavoro (Briscoe, Henagan, Burton, Murphy, 2012), anche in contesti “boundaryless”.

I LAVORATORI “OVER 45” E LA CARRIERA: UN CONTRIBUTO DI RICERCA SUL RUOLO DELL' EMPLOYABILITY ORIENTATION

V. Depergola *, A. Manuti *, G. Tanucci *

Dipartimento di Psicologia e Scienze Pedagogiche e Didattiche – Università di Bari, Bari

Introduzione. Il lavoro e la carriera hanno sempre rappresentato elementi fondamentali nella vita di ciascun lavoratore in quanto permettevano di attribuire significato all'esistenza stessa dell'individuo nel processo di costruzione della propria identità sociale (Tajfel, 1999): tale prospettiva risulta centrale rispetto alla gestione delle carriere dei lavoratori over 45. La presente ricerca si è focalizzata sul concetto di sviluppo dell'Orientamento all' Employability in un campione di lavoratori maturi indagando fattori che possano promuovere tale orientamento durante il percorso lavorativo. **Obiettivi e metodi.** Rilevare se vi sono differenze tra fasce d'età diverse in relazione alle variabili oggetto di studio;

verificare la relazione fra Career Commitment ed Employability Orientation; indagare la relazione fra Soddisfazione Organizzativa e Employability Orientation; esplorare la relazione fra Employability Orientation ed Employability Activities. Il gruppo di partecipanti è costituito da 300 lavoratori tecnico-amministrativi dipendenti dell'Università degli Studi di Bari, a partire dai 45 anni di età. Ai partecipanti è stato chiesto di compilare un questionario semi-strutturato composto dalla scala inerente l'*Employability Orientation* (Van Dam, 2004), dalla scala del *Career Commitment* (Carlson & Bedeian, 2001), dalla scala sulla *Soddisfazione Organizzativa* (Cortese, 2001), da items inerenti l'*Employability Activities* (Van Dam, 2004) e da una sezione inerenti i dati socio-demografici. **Risultati.** Le analisi condotte, tramite l'utilizzo del software Spss, hanno indicato come la Career Identity rappresenti un buon predittore dell'Employability Orientation e mostrato elementi di riflessione molto interessanti rispetto alla Soddisfazione Organizzativa. **Conclusioni.** Tali risultati incoraggiano ulteriori approfondimenti empirici al fine di individuare fattori che determinino ulteriormente il ruolo di tale orientamento nei lavoratori maturi.

CAPITALE PSICOLOGICO E LEADERSHIP AUTENTICA: UNO STUDIO EMPIRICO

G. Mitidieri, R. Cenciotti, L. Borgogni
Dipartimento di Psicologia presso Sapienza, Roma.

Introduzione. Nell'ambito della psicologia positiva, un costrutto promettente e ormai largamente studiato nei contesti organizzativi a livello internazionale è il capitale psicologico (Luthans & Youssef, 2004), che predice positivamente la prestazione e le job attitudes e negativamente il turnover e l'assenteismo. A sua volta, la teoria della leadership autentica enfatizza le interazioni di sviluppo positive tra leader e collaboratori, e riveste particolare importanza in relazione al capitale psicologico, in quanto se questo è posseduto da un leader rappresenta un antecedente per lo sviluppo di una leadership autentica (Luthans & Avolio, 2003). **Obiettivi e metodi.** Il presente studio preliminare si pone tre obiettivi: (1) testare la validità dei due strumenti nel contesto italiano mediante CFA; (2) verificare a livello empirico la relazione tra capitale psicologico e leadership autentica mediante analisi di correlazione e di regressione; (3) studiare le correlazioni con alcune variabili sociodemografiche e organizzative. Complessivamente è stato utilizzato un campione di $N = 360$ capi, ampliato a 401 per la validazione del capitale psicologico.

Risultati. (1) Gli strumenti sono risultati validi confermando le rispettive strutture fattoriali. (2) Il capitale psicologico è risultato associato alla leadership autentica e ne predice soprattutto le dimensioni inerenti allo sviluppo del leader. (3) I due costrutti sono risultati associati a diverse variabili sociodemografiche e organizzative, quali il numero dei collaboratori nel caso del capitale psicologico, e l'età e l'anzianità organizzativa nel caso delle dimensioni etiche e valoriali della leadership autentica. **Conclusioni.** I risultati, da corroborare con ricerche future, aprono la strada per possibili applicazioni organizzative, che vanno dalla selezione dei leader alla promozione della leadership autentica attraverso interventi mirati allo sviluppo del capitale psicologico.

LA RELAZIONE TRA INSICUREZZA LAVORATIVA ED ESAURIMENTO- VIGORE: DIFFERENZE DI GENERE IN UN CAMPIONE DI LAVORATORI INTERINALI

M. Giunchi*, C. Ghislieri*, M.J. Chambel**

*Università di Torino, Dipartimento di Psicologia, Torino

**Università di Lisbona, Facoltà di Psicologia, Lisbona.

Introduzione. Sebbene l'insicurezza lavorativa percepita (ILP) sia presente anche in lavoratori a tempo indeterminato, essa assume una particolare connotazione nei lavoratori atipici (De Witte 2005; Greenhalgh & Rosenblatt 2010). Diversi studi evidenziano come essa sia legata a conseguenze negative a livello individuale e organizzativo (Chen & Chan, 2008; Sverke et al., 2002) e alcuni autori (Bertolini, 2013), in ambito sociologico, suggeriscono la presenza di differenze di genere rispetto ai vissuti di ILP. **Obiettivi e Metodi.** Il presente studio, facendo riferimento al *jd-r* model (Bakker e Demerouti, 2007), analizza la relazione tra l'ILP, alcune richieste e risorse lavorative (carico di lavoro e autonomia) e l'esaurimento emotivo e il vigore. Lo studio ha coinvolto un campione di 522 lavoratori interinali portoghesi (43,3% uomini, 56,7% donne). I dati sono stati raccolti attraverso un questionario autosomministrato e sono state condotte analisi correlazionali e regressioni gerarchiche utilizzando il programma SPSS 20.0 **Risultati.** Dai risultati emerge che gli uomini sembrano risentire in misura maggiore dell'ILP rispetto alle donne: nel sottocampione maschile l'esaurimento emotivo presenta una relazione positiva con l'ILP e il vigore una relazione negativa con l'ILP; nel sottocampione femminile solo il vigore presenta una relazione negativa con l'ILP. **Conclusioni.** Questo studio contribuisce ad ampliare le conoscenze relative alle dinamiche occupazionali, con riferimento al ruolo dell'insicurezza lavorativa percepita e alle differenze di genere.

Parole chiave: lavoratori interinali, differenze di genere, esaurimento emotivo, vigore

COMPORAMENTI DI FOLLOWERSHIP EFFICACE: L'ANALISI DI DUE DIMENSIONI E DELLE LORO DETERMINANTI*.

* Una versione dell'abstract in lingua inglese è già stata presentata alla Conferenza ICAP 2014.

P. Gatti*,**, C. Ghislieri*, B. Schyns**

*Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino, Torino, Italy

**Durham University Business School, Durham, UK

Introduzione. Molti studiosi definiscono i follower come fondamentali per il successo delle organizzazioni (Collinson, 2006). Nonostante ciò, la followership è tematica largamente dimenticata (Avolio et al., 2009). **Obiettivi.** Questo studio

analizza le determinanti di due comportamenti di followership efficace - l'obbedienza/deferenza (*OD*) e l'esprimere opinioni (*EO*) - scelti tra le 12 categorie citate da Carsten e colleghi (2010). **Metodo.** 500 infermieri hanno compilato un questionario con una sezione socio-anagrafica e 8 scale: per le variabili personali, Affettività Positiva (PA, α .83), Estroversione (EXTR, α .80), Behavioral Disengagement Coping (BDC, α .79), scala Lie (LIE, α .74); per le variabili situazionali, Significatività del Lavoro (MW, α .89), Supporto Organizzativo Percepito (POS, α .85) e Leader-Member Exchange (LMX, α .95). Alcune variabili socio-anagrafiche sono utilizzate come controlli. La followership è misurata con 10 item. L'analisi fattoriale esplorativa (varianza spiegata 65.34%) restituisce 2 fattori: *OD* (α .90) e *EO* (α .88). **Risultati.** La regressione gerarchica mostra che LMX, PA e MW hanno una relazione positiva con *OD* mentre BDC una relazione negativa. L'anzianità di lavoro con il capo diretto modera la relazione tra LMX e *OD* (R^2 corretto .17) che diviene più debole al crescere dell'anzianità. LMX, PA e EXTR hanno una relazione positiva con *EO* (R^2 corretto .11). L'effetto di moderazione è simile al primo. **Conclusioni.** Le dimensioni personali sono molto collegate alla followership (Mushonga & Torrance, 2008) mentre la scala LIE, che controlla una eventuale distorsione nelle risposte, non lo è. La relazione più forte è con l'LMX. Il limite principale del lavoro è il disegno di ricerca *cross-sectional*. Infine, l'effetto di moderazione evidenzia l'importanza dei primi anni di relazione tra capo e collaboratore. Questo risultato può influenzare la progettazione della formazione alla leadership.

Parole chiave: Comportamenti di followership, Determinanti della followership, Leader-member exchange, Effetti di moderazione, Infermieri

NON-TECHNICAL SKILLS E NETWORKING PER LA SICUREZZA

M. G. Mariani, M. Matic, S. Sangiorgi, A. Ricci, D. Guglielmi
Università di Bologna, Bologna

Introduzione. Nell'ambito di una ricerca più ampia volta ad analizzare il clima di sicurezza (Zohar, 2010) in una azienda di medie dimensioni, operante nel settore della logistica, è stato indagato il ruolo delle non-technical skills (Mearns, Flin & O'Connor, 2001). In virtù della chiara connotazione relazionale di alcune di queste skills, si è scelto di studiarne le possibili associazioni con le caratteristiche della rete di relazioni tra i lavoratori. Sono infatti noti in letteratura i potenziali effetti dei processi d'influenza sociale, veicolati attraverso le reti di relazioni, sui comportamenti legati alla salute e alla sicurezza (Valente, 2010). **Obiettivi.** L'intento dello studio è stato quello di analizzare le reti di relazione rispetto alle NTS. **Metodi.** Allo studio hanno partecipato 133 lavoratori di un magazzino di ricambi meccanici. L'analisi dei canali comunicativi relativi alla sicurezza ha avuto l'obiettivo di illustrare la struttura della rete di relazioni ed individuarne i nodi chiave. Sono stati individuati i principali influencers, cioè persone che hanno la possibilità di impattare sulla comunicazione; i principali connectors, cioè persone che rappresentano l'unico punto di contatto

tra aree diverse della rete; i principali cluster, cioè insiemi tendenzialmente omogenei di persone che condividono contatti simili. **Risultati.** I dati confermano l'associazione tra il livello, autovalutato, di queste skills e la centralità dei lavoratori nella rete sociale interna, in tema di sicurezza. **Conclusioni.** Emergono interessanti evidenze sulle relazioni tra network sociali e NTS per la sicurezza. Sono necessari ulteriori approfondimenti sulle misure e sulle possibili relazioni causali tra le variabili considerate. Possibilità di includere la leva relazionale e l'impatto dei processi d'influenza sociale nella progettazione d'interventi organizzativi volti a migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro.

CREATIVITÀ E INTENZIONE IMPRENDITORIALE: UNO STUDIO SU STUDENTI DELLA SCUOLA SUPERIORE

B. Bellò, V. Mattana, M. Loi,
Associazione Res Psicologica, Cagliari

Il ruolo della creatività nel processo imprenditoriale è stato ampiamente studiato (Amabile, 1996; Ward, 2004; Zampetakis, 2008; Zampetakis e Mustakis, 2006). Tuttavia, solo recentemente si è iniziato ad approfondire quale sia il suo effetto sull'intenzione imprenditoriale (Hamindi, Wennberg e Berglund, 2008). La ricerca si pone l'obiettivo di indagare l'influenza della creatività sull'intenzione imprenditoriale, esaminando il variare di tale relazioni in funzione del contesto sociale, che comprende il contesto amicale e familiare e del sentimento di auto-efficacia imprenditoriale. Il campione è composto da 511 studenti; l'età media è di 18 anni (DS = 1.05); Il 95 % frequenta gli ultimi due anni della scuola secondaria; 51.4 % è composto da donne. Lo strumento utilizzato è un questionario strutturato composto da diverse scale: a) auto-efficacia imprenditoriale (10 item di McGee, Peterson, Mueller e Sequeira, 2009), b) intenzione imprenditoriale (2 item ripresi da Kolvereid, 1996), c) un elenco di trenta aggettivi per misurare la creatività (sviluppato da Gough e Heilbrun, 1965). Fatta eccezione per la creatività, tutte le variabili sono state misurate utilizzando una scala Likert a cinque punti. Infine, la presenza o meno di genitori imprenditori e di amici che incoraggiano a diventare imprenditori sono state indagate con un item ciascuna. Come variabili di controllo sono state considerate l'età e il genere. I risultati mostrano che la creatività ha un effetto diretto sull'intenzione imprenditoriale e che tale relazione è più marcata per coloro che hanno amici imprenditori. L'auto-efficacia imprenditoriale è mediatore della relazione tra la creatività e l'intenzione imprenditoriale. Ulteriori studi sarebbero necessari per sviluppare misure di creatività più funzionali allo studio dei contesti imprenditoriali, e per comprendere le relazioni tra le variabili oggetto di studio, funzionali a stimolare l'intenzione imprenditoriale nei giovani.

SVILUPPO DEL BICOCCA MENTAL HEALTH PROFESSIONAL CULTURE INVENTORY

F. Rapisarda*, M. Miglioretti*, A. Lesage**

*Università degli Studi di Milano-Bicocca, Milano

**Institut Universitaire en Santé Mentale de Montréal, Montréal

Introduzione. Sono scarsi i tentativi di studiare quali fattori psicologici, a livello organizzativo, possono influenzare il processo di cura nei servizi di salute mentale. In particolar modo, non vi sono al momento strumenti che permettano di valutare i profili professionali degli operatori e come questi interagiscano con fattori di tipo organizzativo. Viene pertanto presentato lo sviluppo di un nuovo questionario che possa essere impiegato per valutare il livello delle pratiche professionali adottando il costrutto di “cultura professionale”. Tale costrutto viene considerato come un costrutto ibrido, emergente dall'interazione tra il livello individuale dell'operatore e quello della cultura organizzativa del servizio. **Obiettivi e metodi.** Scopo della ricerca è testare, in una fase pilota, la pertinenza e la comprensibilità del questionario nelle due versioni parallele in lingua italiana e francese (Quebec). Sono stati generati 71 item raggruppati per 9 aree tematiche di rilevanza teorica e applicativa. La prima bozza di questionario è stata poi tradotta in Francese e somministrata ad un campione 31 operatori reclutati nei servizi pubblici e non-profit della città di Montreal. Ai partecipanti è stato chiesto di valutare la qualità degli item in termini di chiarezza, pertinenza e disagio suscitato. Le analisi comprendono il calcolo delle statistiche descrittive per ciascun item, individuando gli item con parametri critici, quali forti asimmetrie di distribuzione, dati mancanti e giudizi negativi espressi dai partecipanti. E' attualmente in corso la raccolta dati sul campione italiano. **Risultati.** Nel complesso, la somministrazione pilota della versione Francese ha permesso di identificare un numero limitato di item critici. **Conclusioni.** Il questionario viene compreso e giudicato pertinente dagli operatori, risultato che suggerisce come il costrutto possa avere una rilevanza applicativa motivando il passaggio ad una successiva fase di validazione.

SVILUPPO E VALIDAZIONE DI UNO STRUMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL COINVOLGIMENTO DEL PAZIENTE: LA PATIENT HEALTH ENGAGEMENT SCALE

G. Graffigna, S. Barello, M. Savarese, E. Lozza, A. C. Bosio

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Introduzione. Le organizzazioni sanitarie sono sempre più consapevoli della necessità di promuovere l'engagement del paziente (PE) per migliorare gli outcomes clinici e ridurre i costi sanitari. Per ciò è cruciale disporre di strumenti di assessment che consentano di misurare il PE per allineare gli interventi sanitari con i bisogni specifici dei pazienti. **Obiettivi e metodi.** Questo studio descrive il processo di validazione della Patient Health Engagement Scale (PHE-S) costruita attraverso un disegno di ricerca multi-metodo e multi-fase: 1.definizione teorica PE mediante analisi sistematica della letteratura scientifica; 2.sviluppo modello experience-based attraverso interviste qualitative su un campione di pazienti cronici; 3.consensualizzazione modello coinvolgendo un

panel di esperti; 4.somministrazione della PHE-S ad un campione di pazienti (N=300). **Risultati.** Le prime 3 fasi di ricerca hanno consentito di modellizzare il PE come un processo esperienziale che interseca dimensioni cognitive, emotive e comportamentali e che si articola in 4 profili: *blackout*: paralisi emotivo-cognitiva legata alla perdita di controllo sul proprio corpo e pozione passiva nel confronti del'healthcare; *arousal*: allerta emotiva che induce a focalizzarsi sui sintomi corporei e ad attuare comportamenti di cura disorganizzati; *adhesion*: aderenza efficace alle prescrizioni del medico e non ancora piena autonomia nella gestione del nuovo stile di vita; *eudaimonic project*: accettazione della condizione clinica ora inserita in una più ampia progettualità di vita.I profili sono stati operazionalizzati attraverso un ampio pull di item. La fase pilota di somministrazione dello strumento volta condurre preliminari analisi psicometriche è ongoing. **Conclusioni.** La PHE-S costituisce uno dei primi strumenti per l'assessment del PE. Il disegno di ricerca alla base della sua costruzione ne garantisce l'ecologicità anche in relazione alle sfumature più squisitamente soggettive del PE.

Parole chiave: Patient engagement, self-management, PHE-S, scala di misura, validazione

DALL'ESPERIENZA ALL'AZIONE: UNO STUDIO SUI COMPORAMENTI CONTRO-AGGRESSIVI

R. Fida*, M. Paciello**, C. Tramontano***, C. Barbaranelli*

*Dipartimento Di Psicologia Sapienza Universita' di Roma

**Uninettuno Telematic International University, Roma

***Leonard Cheshire Disability And Inclusive Development Centre
Ucl, London, United Kingdom

Diversi studi mostrano il circolo vizioso tra i comportamenti aggressivi subiti e i comportamenti controproduttivi a lavoro. Tuttavia questo link non è né semplice né automatico. Infatti essere una vittima di bullismo a lavoro può essere condizione necessaria ma questa non necessariamente garantisce una risposta aggressiva. Le ricerche precedenti sottolineano che sarebbero necessari ulteriori studi per comprendere meglio il ruolo di entrambi i sistemi affettivo e cognitivo di personalità, nel processo che può portare un lavoratore con una storia di esperienze aggressivi e frustranti a lavoro a mettere in atto comportamenti aggressivi come risposta. Lo studio proposto offre una prospettiva integrata che ha l'obiettivo di indagare il ruolo concorrente delle emozioni negative esperite in relazione al proprio lavoro, e del disimpegno morale, ovvero quei meccanismi social-cognitivi che consentono ad un lavoratore impegnato di agire comportamenti devianti senza incorrere in reazioni autosanzionatorie. Essere ripetutamente vittima di bullismo crea certamente nel lavoratore un carico di emozioni negative e di frustrazione che necessariamente questo ha bisogno di gestire. Mettere in atto comportamenti contro-aggressivi è una delle possibili strategie di coping che un lavoratore può adottare. Comunque essendo queste condotte agite all'interno di un sistema di norme non solo sociali ma anche organizzative per agire questi comportamenti una persona ha bisogno di

meccanismi cognitivi che gli consentono di disattivare il controllo morale interno. I risultati di un modello di equazioni strutturali esaminato su un campione di 438 infermieri conferma che essere vittima di bullismo porta ad esperire emozioni negative che da un lato possono portare a sintomi psicosomatici e dall'altro a comportamenti contro-aggressivi attraverso l'attivazione di meccanismi di disimpegno morale.

COMUNICAZIONE SOCIALE, EMOZIONI E DIFFERENZE DI GENERE: UN'ANALISI NEUROSCIENTIFICA E DI NEUROMARKETING DI UNO SPOT SOCIALE

M. Mauri, A. Ciceri, G. Songa, F. Onorati, F. Sirca, V. Russo.
Università IULM di Milano

L'efficacia della pubblicità sociale è stata oggetto di dibattito all'interno della comunità scientifica. Da un lato, la valutazione dell'efficacia pubblicitaria rappresenta ancora una ardua sfida da cogliere in termini di misurazione scientifica. Dall'altro lato, la pubblicità sociale è spesso basata su di un'esplicita strategia emotiva, conosciuta come "Fear Arousing Appeals". La valutazione della pubblicità si basa su tecniche tradizionali come scale self-report e interviste di profondità, in cui si presentano domande esplicite e dirette ai soggetti esposti al messaggio pubblicitario. Lo sviluppo delle conoscenze sul funzionamento del cervello e dei processi emotivi e cognitivi ad esso riconducibile da una parte, e lo sviluppo tecnologico di strumenti utili alla quantificazione delle reazioni esplicite ed implicite dall'altra hanno prodotto un importante valore aggiunto allo studio del comportamento che potrebbe contribuire allo sviluppo di nuovi tipi di misurazione basate sul monitoraggio di segnali neuro e psicofisiologici che correlano le reazioni emotive durante l'esposizione a messaggi pubblicitari. Rispetto alle tecniche tradizionali, queste tecniche sono basate su misure indirette in grado di fornire informazioni più complete sulle reazioni dei soggetti e possono ridurre l'effetto dei "bias" cognitivi di razionalizzazione e della cosiddetta "desiderabilità sociale". Nel presente studio, uno spot sociale di 50 secondi finalizzato a sensibilizzare l'opinione pubblica riguardo le attitudini discriminatorie di uomini nei confronti delle donne è stato esposto a 60 soggetti, 30 maschi e 30 femmine, tutti studenti della Libera Università IULM di Milano. L'obiettivo della ricerca è quello di valutare le differenti reazioni emotive tra gli studenti maschi e femmine. Durante l'esplosione allo spot, sono stati registrati il tracciamento dello sguardo (eye-tracking -ET) tramite sistema SMI 250 RED, sincronizzato sia con le onde cerebrali (elettroencefalografia - EEG) tramite sistema Epoch della Emotiv a 14 canali, sia con le espressioni facciali emotive (FaceReader - FD) tramite software FaceReader5 della Noldus. Precedenti studi hanno mostrato come vi siano differenti reazioni emotive tra uomini e donne dinnanzi alla comunicazione sociale, in particolare riguardo al livello di coinvolgimento (Berger et al. 1999) e all'attivazione corticale misurata da sistemi di elettroencefalografia (Pradeep, 2010). I risultati hanno mostrato differenze significative nel tempo di fissazione misurato dall'eye-tracking in merito ai personaggi della pubblicità: i ragazzi guardavano di più il volto dei personaggio

maschi (che mettevano in atto comportamenti discriminatori nei confronti delle donne) mentre le femmine guardavano di più i personaggi femmina (che subivano le azioni discriminatorie). I risultati EEG hanno mostrato differenze significative in merito sia ad un maggiore coinvolgimento (engagement) da parte delle donne rispetto agli uomini, e sia ad un maggiore livello di attivazione corticale di "frustration" da parte degli studenti maschi rispetto alle femmine. I risultati emersi dalla analisi automatica delle espressioni facciali hanno mostrato differenze significative tra una maggiore presenza di espressioni di rabbia nei maschi rispetto alle femmine, e di una maggiore presenza di espressioni di gioia e sorpresa da parte delle femmine rispetto ai maschi. Nel complesso, questi dati mostrano da una parte una maggiore identificazione degli studenti maschi nei protagonisti della pubblicità che compiono le azioni discriminatorie nei confronti delle femmine, per questo osservano di più i volti dei protagonisti maschi, provano più rabbia, meno coinvolgimento e più frustrazione; dall'altra una maggiore identificazione delle studentesse con le protagoniste femmine della pubblicità che subiscono le azioni discriminatorie, per questo osservano di più i volti delle protagoniste, mostrano attraverso i volti più sorpresa e gioia nel vedere uno spot sociale a loro favore, e riverberano attività corticale più correlate al coinvolgimento e meno alla frustrazione rispetto ai maschi.

Da ultimo, ma non per questo meno importante, tale studio mostra come le tecniche neuroscientifiche possano contribuire efficacemente allo studio delle reazioni dei consumatori esposto ai messaggi pubblicitari.

CANALI MEDIATICI E EFFICACIA PUBBLICITARIA: UN CONFRONTO TRA CARTA STAMPATA, TABLET E SITO WEB CON TECNICHE DI NEUROMARKETING.

V. Russo, M. Ferraresi, A. Ciceri, G. Songa, F. Onorati, F. Sirca, M. Mauri
Università IULM di Milano

Negli ultimi decenni la disponibilità di sistemi portatili e lo sviluppo di connessioni internet sempre più accessibili ha portato a grandi cambiamenti nelle abitudini di utilizzo dei contenuti mediatici. Oggi le persone sono esposte ai messaggi pubblicitari attraverso numerosi "media", come per esempio giornali, riviste, siti web, smartphones e tablet PC. Stabilire quale "media" può essere più efficace rispetto ad un altro in termini di maggiore memorizzazione del messaggio pubblicitario è una sfida ardua da cogliere. La risposta a tale quesito di ricerca può tuttavia essere di fondamentale importanza ai fini di una pianificazione strategica delle campagne di comunicazione pubblicitaria. Alcuni studi scientifici hanno già mostrato che i tradizionali "media" cartacei come giornali e riviste hanno maggiore efficacia rispetto ai "new media" come ad esempio i siti web (Sundar et al., 1998; Bezjian-Avery et al., 1998). Tuttavia il dibattito scientifico inerente la maggiore o minore efficacia di alcuni media rispetto ad altri è ancora aperto. L'obiettivo del lavoro di ricerca è di valutare quale sia la comunicazione più efficace, in termini di maggiore memorizzazione dei messaggi pubblicitari, tra 3 differenti "media": a) un tradizionale quotidiano nazionale cartaceo, b) il sito web dello stesso quotidiano, e c) la versione

digitalizzata e usufruita tramite iPad, sempre dello stesso quotidiano. Al fine di raggiungere tale obiettivo, sono stati applicati sia metodi tradizionali basati su self-report e intervista, sia metodi innovativi basati su tecniche di NeuroMarketing (Plassmann et al.), come per esempio tecniche di tracciamento dello sguardo (Eye-Tracking - ET) sincronizzate con il monitoraggio delle onde elettroencefalografiche (EEG) rilevate sullo scalpo. Tre gruppi di 24 soggetti italiani, divisi in egual numero tra uomini e donne, con fasce di età rappresentative dei campioni di riferimento, sono stati convocati presso il Behavior & Brain Lab della Libera Università IULM di Milano. I soggetti di ciascun gruppo sono stati esposti ad uno dei tre media esaminati in cui dovevano sfogliare il giornale se erano nella condizione a), navigare il sito se appartenevano alla condizione b) oppure "sfogliare" la versione digitale su iPad se facevano parte della condizione c). I risultati eye-tracking hanno messo in evidenza un maggiore tempo medio di fissazione dei flyer pubblicitari nella condizione c) iPad (2,14 secondi) rispetto alla condizione a) cartacea (1,71 secondi) e rispetto alla condizione b) sito web (0,67 secondi). Le differenze sono risultate significativamente diverse a seconda del "media" utilizzato. I risultati EEG hanno messo in evidenza una maggiore percentuale di attivazione delle onde cerebrali della "frustration" (che esprimono un maggiore carico cognitivo) nel caso di c) iPad (71%) rispetto ad a) cartaceo (62%) e a b) sito web (48%). La differenza tra cartaceo e iPad non è risultata significativa, ma la differenza tra iPad e sito web è risultata significativa, come pure la differenza tra cartaceo e sito web. I risultati di memorizzazione hanno messo in evidenza una percentuale maggiore per la condizione c) iPad (74%), rispetto ad a) cartaceo (72%) e rispetto a b) sito web (67%). La differenza tra cartaceo e iPad non è risultata significativa, ma la differenza tra iPad e sito web è risultata significativa, come pure la differenza tra cartaceo e sito web. In conclusione, il media che ha prodotto l'effetto maggiore in termini di memorizzazione è stato l'iPad, subito seguito da quello cartaceo, mentre il media meno performante è stato il sito web. Da ultimo, ma non per questo meno importante, tale studio mostra come la combinazione di tecniche tradizionali con tecniche innovative di NeuroMarketing può portare ad una comprensione più completa degli effetti comunicativi prodotti dalla pubblicità.

INDICE DEI NOMI

Alessandri, G., 8, 12
Arcangeli, G., 38
Argentero, P., 11, 22, 54
Avanzi, L., 20
Balducci, C., 7, 9
Barbaranelli, C., 62
Barbieri, B., 19
Barello, S., 61
Bellò, B., 60
Bellotto, M., 11
Benevene, P., 19
Bettinardi, O., 22
Boca, S., 44
Bocato, A., 14
Bonanomi, A., 51
Borelli, M., 22
Borgogni, L., 8, 12, 40, 57
Bosio, A.C., 51, 61
Brondino, M., 43
Bucci, O., 26
Bustreo, M., 46
Buzzai, P., 54
Camardella, D., 33, 56
Cantamessa, M., 45
Caputo, B., 48
Carpaneto, A., 45
Castelli, S., 46
Cenciotti, R., 40, 57
Cervai, S., 22, 54
Ceschi, A., 23, 25
Chambel, M.J., 58
Chiesa, R., 13, 34
Ciceri, A., 63, 64
Civillieri, A., 39, 44
Colombelli, A., 45
Colombo, L., 6, 28, 37
Concini, C., 22
Consiglio, C., 8, 40
Cortese, C.G., 6, 28, 37, 45, 53
Cortini, M., 31, 42
Cupelli, V., 38
Dal Corso, L., 19
Dalla Rosa, A., 49
De Carlo, N.A., 19, 30
De Witte, H., 43

Depergola, V., 56
Depolo, M., 8, 13
Di Fabio, A., 26, 33
Di Nocera, F., 27
Di Sipio, A., 19
Di Stefano, G., 16
Donati, S., 24
Dordoni, P., 11, 54
Emanuel, F., 6, 37
Falco, A., 30
Ferraresi, M., 64
Ferrari, L., 16
Ferrero, C., 38
Fiabane, E., 22, 54
Fida, R., 62
Fiz Perez, S.F., 38
Foddai, E., 39, 44
Fraccaroli, F., 20
Garruccio, R., 46
Gatti, P., 35, 53, 58
Ghislieri, C., 6, 35, 37, 45, 53, 58
Giacomini, S., 22
Giancaspro, M.L., 12, 33, 37, 56
Giorgi, G., 38, 52
Girardi, D., 30
Giunchi, M., 58
Graffigna, G., 61
Gragnano, A., 21
Guglielmi, D., 8, 34, 41, 59
Guzzo, G., 39
Ingusci, E., 12
Kmicinska, M., 20
Lesage, A., 61
Lo Cascio, V., 39, 44
Lo Presti, A., 36
Loi, M., 60
Lozza, E., 51, 61
Maeran, R., 14
Magnani, M., 29
Maini, M., 22
Maiolo, M.E., 49
Majer, V., 29
Mancini, G.A., 29
Manuti, A., 12, 33, 37, 56
Mariani, M.G., 59
Martini, M., 35
Massei, F., 34
Matic, M., 59

Mattana, V., 60
Mauno, S., 36
Mauri, M., 46, 63, 64
Mazzetti, G., 41
Mercuri, A., 45
Miglioretti, M., 21, 61
Mitidieri, G., 57
Molino, M., 6, 28, 45
Mottica, M., 22, 54
Mucci, N., 38
Onorati, F., 63, 64
Pace, F., 39, 44
Paciello, M., 62
Palazzeschi, L., 26
Paolucci, E., 45
Pasini, M., 43
Peiró, J.M., 18
Pentassuglia, M., 48
Perini, M., 48
Piattella, M., 9
Piccioli, M., 38
Piccirelli, A., 30
Piccoli, B., 11
Piepoli, M., 22
Pinato, S., 14
Pizzorno, M.C., 35
Pluviano, S., 36
Polo, F., 22, 54
Profita, G., 15
Quarin, E., 22
Quinto Villani, G., 22
Rapisarda, F., 61
Regalia, C., 42
Ricci, A., 59
Rosi, A., 22
Russo, V., 46, 63, 64
Ruvolo, G., 17
Sangiorgi, S., 59
Sarchielli, G., 5
Sartori, R., 23, 25
Savarese, M., 61
Sawitri, D., 31
Scalco, A., 25, 48
Schaufeli, W.B., 41
Schyns, B., 58
Segato, M., 22
Sergio, V., 25
Setti, I., 11, 54

Simbula, S., 21
Sirca, F., 63, 64
Songa, G., 63, 64
Tanucci, G., 37, 56
Toderi, S., 7
Tongiorgi, E., 30
Tramontano, C., 62
Vianello, M., 49
Vignoli, M., 8
Zaniboni, S., 20
Zappalà, S., 24
Zito, M., 6, 28
Zito, M., 28
Zuffo, R.G., 49, 50