



Associazione
Italiana
di Psicologia

XV Congresso Nazionale della Sezione di “Psicologia per le Organizzazioni”



**La psicologia del lavoro e il suo impatto sociale:
il dialogo con le organizzazioni**

**PROGRAMMA DEI LAVORI e
CONTRIBUTI PRESENTATI**

Roma, 27-29 settembre 2018

Organizzato da

AIP, Sezione di Psicologia per le organizzazioni
Dipartimento di Scienze Umane, Università Lumsa di Roma
Dipartimento di Psicologia, Università La Sapienza di Roma

Sede di svolgimento

Dipartimento di Scienze Umane, Università Lumsa di Roma
Piazza delle Vaschette, 101, Roma

Comitato Scientifico

*Paula Benevene, Laura Borgogni, Andreina Bruno, Margherita Brondino,
Chiara Consiglio, Franco Fraccaroli, Damiano Girardi, Dina Guglielmi,
Alessandro Lo Presti, Amelia Manuti, Massimo Miglioretti, Monica Molino*

Comitato organizzativo

*Guido Alessandri, Paula Benevene, Laura Borgogni,
Antonino Callea, Chiara Consiglio, Maria Luisa Farnese*

Questo volume è stato curato da Chiara Consiglio, Antonino Callea e Maria Luisa Farnese

Hanno contribuito fattivamente alla sua realizzazione

Federico Lalli, Flaminia Manelfi, Arianna Zaccaria e Andrea Zullo

PROGRAMMA

Giovedì 27 Settembre 2018

13:00	Avvio registrazione partecipanti
14:00-14:30 Sala Convegni, via di Porta Castello, 44	Saluti Istituzionali
14:30-15:45	Keynote Speech - "How to make use of evidence based management in entrepreneurship: The example of Personal Initiative Training" Micheal Frese, National University of Singapore
15:45-16:15	Young keynote - "Aggressioni e violenza nei luoghi di lavoro: evidenze empiriche su antecedenti ed esiti" Sara Viotti, Università di Torino
16:15-16:45 Area studio Piazza delle Vaschette 101	Coffee break
16:45-18:30 AULA 1 Piazza delle Vaschette 101	<p>Simposio - Lavorare per vivere, vivere per lavorare: la conciliazione lavoro-vita tra richieste e risorse <i>Chair: Ghislieri, C.</i> <i>Discussant: Guglielmi, D.</i></p> <p>Domande/risorse lavorative e conflitto tra lavoro e vita privata nel contesto bancario <i>Falco, A., Girardi, D., Dal Corso, L., De Carlo, N.A.</i></p> <p>Job crafting tra luci e ombre: aspetti positivi e negativi nella relazione con la soddisfazione e il conflitto lavoro-famiglia <i>Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., Cortese C.G.</i></p> <p>Il ruolo dello spillover tra vita lavorativa e privata nell'adattamento cross-culturale in un campione di espatriati <i>Setti, I., Uggeri, G., Vaccariello, J.C., Sommovigo, V., Argentero, P.</i></p> <p>Lo sviluppo di carriera di genitori tra supporto organizzativo e conflitto lavoro-famiglia. <i>Spagnoli, P., Lo Presti, A.</i></p> <p>Equilibrio lavoro-famiglia e soddisfazione familiare nelle coppie a doppio reddito. Effetti crossover e spillover <i>Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., Ghislieri, C.</i></p>

<p>16:45-18:30 AULA 5 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Sessione tematica - Gruppo e leadership <i>Chair: Barattucci, M.</i></p> <p>Adattamento italiano della versione italiana del Distributed Leadership Agency: leadership distributiva in contesto ospedaliero <i>Barattucci, M., Bufalino, G., Jønsson, T.</i></p> <p>Quando una risorsa lavorativa può essere ambivalente o addirittura distruttiva: L'indipendenza sul lavoro come arma a doppio taglio nelle relazioni leader-follower <i>Gatti, P., Bligh, M.C., Cortese, C.G.</i></p> <p>Resemblance Heuristic: uno strumento per il potenziamento della leadership <i>Pietroni, D., Hughes, S.V.</i></p> <p>L'adozione delle idee di un newcomer in un gruppo di lavoro: il ruolo del bisogno di chiusura cognitiva e della competenza <i>Theodorou, A., Livi, S., Levine, J.M.</i></p> <p>Workplace Relational Civility, leadership transazionale e leadership trasformativa <i>Pesce, E., Di Fabio, A.</i></p>
<p>16:45-18:30 AULA 11 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Simposio - An evidence-based approach to manage processes of change in organizations. The contribution of crafting research. <i>Chair: Costantini, A., Sartori, R.</i> <i>Discussant: Miglioretti, M.</i></p> <p>A model explaining the predictors of job crafting. Testing the theory of planned behavior through a latent change approach <i>Costantini, A., Demerouti, E., Ceschi, A., Sartori, R.</i></p> <p>How newcomers with high core self-evaluations achieve work meaning and organizational insider status <i>Wang, S.Q., Cheng, H.J.</i></p> <p>Crafting the university experience. Investigating the link between students' engagement, crafting behaviors <i>Costantini, A., Cortese, C.G., Fiorin, M., Ceschi, A., Sartori, R.</i></p> <p>Resilience, personal competences and job satisfaction: the mediating role of job crafting <i>Ingusci, E., Zito, M., Colombo, L., Coletta, G., De Carlo, E., Madaro, A., Cortese, C.G.</i></p> <p>Enhancing happiness at work and job crafting through a new positive psychology intervention <i>De Paola, F., Costantini, A., Ceschi, A., Sartori, R.</i></p>
<p>21:00-22.00</p>	<p>Spettacolo di luci e suoni al Foro di Cesare</p>

Venerdì 28 Settembre 2018

<p>9:00-11:00 AULA 1 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Sessione tematica - Cultura organizzativa, pratiche HR e comportamenti organizzativi <i>Chair: Mariani, M.G.</i></p> <p>L'Employer Branding Questionnaire (EBQ): un nuovo test per la misurazione dell'Employer Branding <i>Ciancaleoni, M., Lamorte, I., Mancini, G.A., Magnani, M.</i></p> <p>Non-Technical Skills (NTS) per la sicurezza nell'industria chimica. Qualità psicometriche del NTS-Q per il self-assessment <i>Mariani, M.G., Vignoli, M., Chiesa, R., Violante, F., Guglielmi, D.</i></p> <p>La gestione delle diversità nei contesti lavorativi: Organizational Diversity & Inclusion Scales (ODIS) <i>De Simone, S., Menatta, P., Borgogni, L.</i></p> <p>Errori sul lavoro: il contributo della cultura di avversione agli errori e delle emozioni negative <i>Farnese, M.L., Fida, R.</i></p> <p>People come first: ripensare l'impatto delle pratiche HRM sui comportamenti organizzativi <i>Manuti, A., Giancaspro, M.L.</i></p> <p>Sviluppo organizzativo nell'ottica people-based: il ruolo di mediatore dell'Organizational Career Growth <i>Manuti, A., Scalera, A.A.</i></p>
<p>9:00-11:00 AULA 5 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Sessione tematica - Promuovere il benessere e ridurre lo stress lavorativo <i>Chair: Palazzeschi, L.</i></p> <p>Esposizione di gruppo alle rapine: Effetto di moderazione sulla relazione fra stress post-traumatico e soddisfazione lavorativa <i>Montani, F., Sommovigo, V., Setti, I., Giorgi, G., Argentero, P.</i></p> <p>Healthy organizations: Positive relational management per il benessere dei lavoratori <i>Palazzeschi, L., Di Fabio, A.</i></p> <p>Rigenerarsi dalla fatica lavorativa durante la pausa pranzo: l'effetto positivo dell'ambiente fisico e sociale <i>Bellini, D., Hartig, T., Bonaiuto, M.</i></p> <p>"Longe praestantius est praeservare quam curare": il ruolo di mediazione del supporto organizzativo percepito <i>Dal Corso, L., Scarcella, M., Falco, A., Carluccio, F., Ranconi, L., Piccirelli, A.</i></p> <p>Sviluppo e validazione del Common Good Provision questionnaire (CGP): una metrica nella prospettiva della psicologia economica <i>Castiglioni, C., Lozza, E.</i></p>

<p>9:00-11:00 AULA 11 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Simposio - Le sfide del mercato del lavoro attuale: Fattori che promuovono l'occupabilità dei giovani e la salute dei lavoratori <i>Chair: Consiglio, C.</i> <i>Discussant: Valente, L.</i></p> <p>L'ingresso nel mondo del lavoro a 6 e 12 mesi dalla laurea. Un'indagine longitudinale. <i>Lo Presti, A., Capone, V., Aversano, A.</i></p> <p>La mediazione dell'employability nella relazione tra risorse personali ed esiti occupazionali: uno studio su Garanzia Giovani <i>Consiglio, C., Borgogni, L., Menatta, P., Zullo, A.</i></p> <p>Precarietà di vita e sintomi psicologici: il ruolo di moderatore dei motivi per accettare un lavoro a tempo determinato <i>Callea, A., Lo Presti, A.</i></p> <p>Uno studio fra i lavoratori frontalieri francesi: l'employability come moderatore tra insicurezza lavorativa ed esaurimento <i>Dolce, V., Wodociag, S., Molino, M.</i></p> <p>Insicurezza lavorativa e burnout in un campione di lavoratori in somministrazione: Il ruolo moderatore dell'autoefficacia <i>Chirumbolo, A., Consiglio, C., Menatta, P., Borgogni, L.</i></p>
<p>11:00-11:30 Area studio Piazza delle Vaschette 101</p>	<p style="text-align: center;">Coffee break</p>
<p>11:30-13:00 AULA 1 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Simposio - Linee guida per la promozione della qualità della vita lavorativa negli Atenei italiani: riflessioni e proposte di QoL@work <i>Chair: Brondino, M.</i> <i>Discussant: Sarchielli, G.</i></p> <p>QoL@work: introduzione alle linee guida <i>Ingusci, E., Guglielmi D., Carrus, G., Depolo, M.</i></p> <p>Elementi trasversali ai processi di rilevazione della qualità della vita accademica <i>Bruno, A., Converso, D., De Carlo, N.A., Pace, F., Spagnoli, P.</i></p> <p>Misurare la qualità della vita al lavoro negli Atenei: i primi risultati sulle proprietà psicometriche del Academic QoL@work <i>Loera, B., Brondino, M., Falco, A., Girardi, D., Guidetti, G., Loera, B., Pasini, M., Viotti, S.</i></p> <p>La qualità della vita lavorativa nel contesto universitario: una panoramica sulle esperienze a livello europeo <i>Pace, F., Brondino, M., Civilleri, A.</i></p>

<p>11:30-13:00 AULA 11 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Simposio - Stato dell'arte in psicologia militare. Dal cambiamento del ruolo ai modelli di intervento e sviluppo recenti. <i>Chair: Alessandri, G., Livi, S.</i> <i>Discussant: Fraccaroli, F.</i></p> <p>La formazione alla gestione dello stress: fattore chiave nella preparazione professionale del personale militare dell'Esercito <i>Lo Castro, I., Fanelli, G.</i></p> <p>I principali compiti degli ufficiali psicologi nell'Arma dei Carabinieri <i>Lo Castro, C.</i></p> <p>Psicologia delle emergenze – il Critical Incident Stress Management in Aeronautica Militare <i>Mastrorilli, A., Deiana, S.</i></p> <p>Il ruolo dello Psicologo in Guardia di Finanza: L'esperienza del Piano di Sviluppo permanente <i>Cinque, L.</i></p>
<p>11:30-13:00 AULA 5 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Simposio - Quando la sanità diventa partecipativa: opportunità e sfide per la psicologia delle organizzazioni <i>Chair: Bosio, A.C., Scaratti, G.</i> <i>Discussant: Converso, D.</i></p> <p>Raccomandazioni per la promozione dell'engagement: la lezione della prima Conferenza di Consenso Italiana <i>Graffigna, G., Barello, S., Bosio, A.C.</i></p> <p>Tutti al centro: implicazioni professionali e operative in un processo di apprendimento organizzativo in un contesto socio-sanitario <i>Ivaldi, S., Gorli, M., Scaratti, G.</i></p> <p>Engagement e dimensioni emotive per la promozione di servizi sanitari di qualità: la sfida delle cure pediatriche <i>Vecchio, L., Colombo, M., Galbussera, C., Notaro, M.</i></p> <p>Stili comunicativi orientati al Patient Engagement e benessere dei medici ospedalieri <i>Capone, V.</i></p>
<p>13:00-14:00 Area studio Piazza delle Vaschette 101</p>	<p style="text-align: center;">Lunch</p>

<p> 14:00-15:40 AULA 1 Piazza delle Vaschette 101 </p>	<p> Simposio - Verso una migliore caratterizzazione delle dinamiche disfunzionali del workaholismo <i>Chair: Balducci, C., Spagnoli, P.</i> <i>Discussant: Falco, A.</i> </p> <p> L'interazione tra workaholism e work engagement, moderata dal genere, su emozioni negative e disturbi del sonno <i>Spagnoli, P., Balducci, C., Scafuri Kovalchuck, L., Maiorano, F., Buono, C.</i> </p> <p> Le dinamiche emotive caratterizzanti il workaholista <i>Alessandri, G., De Longis, E.</i> </p> <p> Identificazione organizzativa e workaholism: l'appartenenza al gruppo riduce o moltiplica gli effetti negativi della dipendenza? <i>Avanzi, L., Albertini, S., De Plato, G., Sarchielli, G., Fraccaroli, F.</i> </p> <p> Sovraccarico e rischi da dipendenza da lavoro negli accademici italiani: un'indagine conoscitiva <i>Pace, F., D'Urso, G., Foddai, E., Pace, U.</i> </p> <p> A daily diary investigation on the job-related affective experiences fueled by workaholism <i>Balducci, C., Spagnoli, P., Avanzi, L.</i> </p>
<p> 14:00-15:40 AULA 5 Piazza delle Vaschette 101 </p>	<p> Simposio - Healthy organizations <i>Chair: Di Fabio, A.</i> <i>Discussant: Miglioretti, M.</i> </p> <p> Workplace relational civility per il benessere e le healthy organizations <i>Di Fabio, A.</i> </p> <p> Obiettivi di immagine personale, obiettivi di compassione e comportamento innovativo sul lavoro: Il ruolo cross-nazionale del supporto organizzativo all'innovazione <i>Montani, F.</i> </p> <p> Un ambiente di lavoro discriminatorio come fattore di stress: Il ruolo protettivo della soddisfazione lavorativa sulla salute <i>Giorgi, G., Fiz Perez, J., Pandolfi, C., Piccioli, M.</i> </p> <p> Compassion e Self-compassion nelle organizzazioni: dai tratti di personalità all'intelligenza emotiva <i>Palazzeschi, L., Di Fabio, A.</i> </p> <p> Adattamento emotivo e contesto accademico: Uno studio esplorativo sulla relazione tra inerzia emotiva ed esaurimento emotivo <i>De Longis, E., Alessandri, G.</i> </p>

<p>14:00-15:40 AULA 11 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Simposio - Non solo spaghetti al "neuro" di seppia... Quali approcci di ricerca e metodologie per la psicologia dei consumi e il marketing <i>Chair: De Carlo, N.A.</i> <i>Discussant: Scaratti, G.</i></p> <p>Come aiutare il marketing sociale: il valore delle tecniche di neuromarketing nel caso dei lasciti testamentali per UNICEF <i>Russo, V.</i></p> <p>Mogli e buoi dei paesi tuoi? Uno studio sperimentale "arricchito" sul ruolo dell'etnocentrismo di consumo nel Country of Origin Effect <i>Cortini, M., Fantinelli, S., Galanti, T.</i></p> <p>Il contributo della Psicologia al Marketing. Per una riflessione sulla 'reale' relazione fra cause ed effetti <i>Olivero, N.</i></p> <p>Nuovi scenari e contraddizioni del "nuovo" consumo alimentare: primi risultati di una ricerca sul Food Disgust <i>Santisi, G., Ramaci, T., Magnano, P.</i></p> <p>"What you see is what you get": il valore dell'autenticità dell'impresa <i>Dal Corso, P.</i></p>
<p>15:40-16:00 Area studio Piazza delle Vaschette 101</p>	<p style="text-align: center;">Coffee break</p>
<p>16:00 - 17:30 Aula multimediale Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Tavola rotonda con HR – "Nuove esigenze di ricerca e nuove pratiche HR: l'ascolto delle organizzazioni" <i>Moderatore: Borgogni, L.</i></p> <p><i>Carla Bellavia, Direttore Risorse Umane e Organizzazione Groupama Assicurazioni SpA</i> <i>Ornella Chinotti, Managing Director West Europe per SHL</i> <i>Andrea Lattanzi, Product & Marketing Manager – HR Division, Giunti Psychometrics</i> <i>Lena Panzera, Senior HR Director South EMEA SAS</i> <i>Maria Antonietta Russo, Head of People Development & Education in TIM</i></p>
<p>17:30-19:30 Aula 1</p>	<p style="text-align: center;">ASSEMBLEA DI SEZIONE</p>
<p>18:00-19:30 Aula 5</p>	<p style="text-align: center;">Seminario Frese per studenti e dottorandi – "Psychology at work: when research meets practice in HRM"</p>
<p>20:30</p>	<p style="text-align: center;">Cena sociale presso il Miraggio, via della Lungara</p>

Sabato 29 Settembre 2018

<p> 8:30-10:45 AULA 1 Piazza delle Vaschette 101 </p>	<p> Simposio - Dati, metodi e risultati: approcci qualitativi per la ricerca in WOP <i>Chair: Benozzo, A., Benevene, P., Ripamonti, S.C.</i> <i>Discussant: Scaratti, G.</i> </p> <p> Né carne né pesce? Opportunità e rischi della ricerca mix-method in WOP <i>Cortini, M., Benevene, P.</i> </p> <p> Politiche HR e concezioni emergenti sull'aging work force: Discourse Analysis e profili over 55 <i>Ripamonti, S.C.</i> </p> <p> Campagne pubblicitarie, identità sessuale e decostruzione <i>Benozzo, A.</i> </p> <p> Indagare le pratiche di gestione organizzativa per ridurre le disuguaglianze sanitarie <i>Dell'Aversana, G., Bruno, A.</i> </p> <p> Born in translation. La pratica ostetrica con partorienti migranti tra stereotipi ed empatia in due ospitali del nord Italia <i>Converso, D., Bruno, A., Dell'Aversana, G., Viotti, S.</i> </p> <p> Rappresentazioni del lavoro dignitoso e progettualità di vita. Una ricerca qualitativa su di un gruppo di persone socialmente vulnerabili <i>Magnano, P., Zammitti, A., Ramaci, T., Santisi, G.</i> </p> <p> Raccontare l'organizzazione: le metafore come strumenti di costruzione di senso <i>Manuti, A., Giancaspro, M.L.</i> </p> <p> Il valore dell'intervista nello studio delle organizzazioni <i>Vecchio, L.</i> </p>
<p> 8:30-10:45 AULA 11 Piazza delle Vaschette 101 </p>	<p> Sessione tematica - Mercato del lavoro, performance e qualità della vita lavorativa <i>Chair: Chirumbolo, A.</i> </p> <p> Work-Life Balance: quanto conta il bilanciamento con la salute rispetto a quello con la famiglia <i>Gragano, A., Raimondi, M., Miglioretti, M.</i> </p> <p> Gli stereotipi verso i lavoratori d'età avanzata e gli effetti di disinvestimento <i>Zaniboni, S., Chiesa, R., Vignoli, M., Depolo, M.</i> </p> <p> Il contributo dell'Intrapreneurial Self-Capital nell'accettazione del cambiamento e nell'employability <i>Bucci, O., Palazzeschi, L., Burgassi, C., Pesce, E., Di Fabio, A.</i> </p> <p> The impact of quantitative and qualitative job insecurity on task performance and counterproductive work behaviors for employees <i>Chirumbolo, A., Callea, A., Urbini, F.</i> </p> <p> Lavoro dignitoso e qualità di vita <i>Magnano, P., Santisi, G., Zammitti, A., Ramaci, T.</i> </p> <p> Il colloquio di selezione: lo sviluppo della Interview Self-Efficacy in un campione di neolaureati <i>Petruzzello, G., Mariani, M.G., Chiesa, R., Gugliemi, D.</i> </p> <p> Goal setting e prestazione accademica <i>Cepale, G., Alessandri, G., Borgogni, L.</i> </p>

<p>8:30-10:45 AULA 5 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Sessione tematica - Risorse personali per il benessere individuale e lavorativo <i>Chair: Cenciotti, R.</i></p> <p>Risorse personali e adattamento emotivo: uno studio longitudinale <i>De Longis, E., Alessandri, G.</i></p> <p>Stato o tratto? Questione empirica, non teorica. Il caso dell'autostima. <i>Perinelli, E., Alessandri, G.</i></p> <p>Il ruolo della positività del singolo e dei colleghi nella percezione del conflitto intragruppo a lavoro <i>Theodorou, A., Livi, S., Alessandri, G., Pierro, A., Caprara, G.V.</i></p> <p>Il ruolo della Compassion Satisfaction e dello Strength Use nel ridurre il rischio di Burnout tra i professionisti della salute <i>Viola, M.M., Inguglia, C., Musso, P.</i></p> <p>L'insoddisfazione lavorativa come esito di scortesia e aggressione verbale da parte della clientela: <i>Sommovigo, V., Setti, I., O'Shea, D., Argentero, P.</i></p> <p>Il questionario WAC per la rilevazione delle capacità agentiche <i>Cenciotti, R., Borgogni, L., Consiglio, C., Fedeli, E., Alessandri, G.</i></p> <p>Occupational Fatigue Exhaustion Recovery: Intelligenza emotiva oltre i tratti di personalità <i>Burgassi, C., Di Fabio, A.</i></p>
<p>10:45-11:10 Area studio Piazza delle Vaschette 101</p>	<p style="text-align: center;">Coffee break</p>
<p>11:10-12:45 AULA 1 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Sessione tematica - Work engagement e soddisfazione <i>Chair: De Carlo, A.</i></p> <p>Workaholism and Work Engagement: How Are They Similar? How Are They Different? A Meta-Analysis of Their Relation <i>Di Stefano, G., Gaudino, M.</i></p> <p>Dalle risorse al work engagement: quali meccanismi alla base di questa relazione? <i>Simbula, S., Margheritti, S.</i></p> <p>Gratitudine come chiave per il successo lavorativo. Uno studio pilota sui lavoratori della Pubblica Amministrazione <i>Fantinelli, S., Galanti, T., Cortini, M.</i></p> <p>Investire responsabilmente per il buon lavoro: come migliorare soddisfazione e performance lavorative <i>De Carlo, A., Carluccio, F., Girardi, D., Scarcella, M., Benevene, P., Di Sipio, A.</i></p>

<p>11:10-12:45 AULA 11 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Sessione tematica - Apprendimento organizzativo e formazione <i>Chair: Benevene, P.</i></p> <p>Capitale Intellettuale, gestione della conoscenza e crescita organizzativa in un gruppo di cooperative sociali italiane <i>Benevene, P., De Carlo, A., Cortini, M.</i></p> <p>La creazione di conoscenza nelle organizzazioni: alcune evidenze empiriche per la validazione del modello SECI di Nonaka <i>Farnese, M.L., Barbieri, B., Chirumbolo, A.</i></p> <p>Il processo di Transfer of Training negli insegnanti: il ruolo del Dirigente Scolastico e dei colleghi <i>Mazzetti, G., Guglielmi, D., Ciani, A., Vannini, I.</i></p> <p>Quando la proattività conta? Uno studio longitudinale sulla proattività come iniziatore del processo di transfer of training. <i>Vignoli, M., Depolo, M.</i></p> <p>Valutare e potenziare le soft skills nel percorso accademico: primi risultati del percorso online Passport.Unito <i>Emanuel, F., Ricchiardi, P., Ghislieri, C.</i></p>
<p>11:10-12:45 AULA 5 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Sessione tematica - Nuove tecnologie, innovazione e cambiamento organizzativo <i>Chair: Molino, M.</i></p> <p>Rassegna sistematica della letteratura: l'impatto dell'Information Communication Technologies (ICT) in ambito organizzativo <i>Bentivenga, R., Stabile, S., Pietrafesa, E.</i></p> <p>L'adattamento italiano del Creative Response Evaluation-Work (CRE-W): un test per la valutazione della creatività organizzativa <i>Ciancaleoni, M., Mancini, G.A., Magnani M.</i></p> <p>Risorse personali e organizzative necessarie nell'era dell'Industria 4.0: uno studio sull'accettazione delle nuove tecnologie <i>Molino, M., Cortese, C.G., Ghislieri, C.</i></p> <p>Mediazione della Readiness to Change tra Commitment Affettivo e Innovazione: Indagine in una multinazionale metalmeccanica <i>Paino, R., Zappalà, S., Del Rizzo, A., Bottecchia, D.</i></p> <p>L'accettazione di nuove tecnologie nello shipping: i palmari per i marinai <i>Panari, C., Lorenzi, G., Mariani, M.G.</i></p>
<p>12:45-13:30 AULA 1 Piazza delle Vaschette 101</p>	<p>Consegna premi, saluti e chiusura del congresso</p>

ELENCO CONTRIBUTI PRESENTATI

(in ordine di programma)

GIOVEDÌ 27 SETTEMBRE 2018

Sala convegni, ore 14:30-15:45

Keynote

How to make use of evidence based management in entrepreneurship: The example of Personal Initiative Training.

Michael Frese

*National University of Singapore, Business School and Leuphana University of
Lueneburg, Germany*

Essentially, success in entrepreneurship is driven by active actions (in contrast to being reactive). We use the concept of Personal Initiative (PI) to understand active actions. PI includes behavior that is self-starting, future oriented (thinking of opportunities and problems in the future and preparing for them now), and overcoming barriers/persistence. Empirically, there are good reasons to accept the idea that a higher degree of active performance is related and predictive of entrepreneurial success.

Based on a facet theory of Personal Initiative, we developed an entrepreneurship training that proved to be successful in a randomized controlled experiment with micro-entrepreneurs in several studies. The most important one was done in Togo with 1500 participating entrepreneurs in a randomized controlled experiment. The training increases profitability by 30% up to two years after the training.

I think of this study as an example of evidence based management applied in the area of poverty reduction and entrepreneurship. It can serve as an example of how scientific theory and findings can be applied in practice.

Sala convegni, ore 15:45-16:15

Young keynote
Aggressioni e violenza nei luoghi di lavoro: Evidenze empiriche su antecedenti ed esiti.

Sara Viotti
Università di Torino

Nell'ultimo decennio, il tema della violenza nei luoghi di lavoro ha catalizzato una attenzione via via crescente sia in ambito accademico che tra gli esperti della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Secondo EU-OSHA (1) la violenza nei luoghi di lavoro in Europa rappresenta un rischio psicosociale emergente, che, in ragione della sua ampia e crescente diffusione in molti settori occupazionali, richiede specifiche azioni di monitoraggio e intervento. La priorità a intervenire sul fenomeno della violenza è anche legata agli elevati costi sul piano individuale, organizzativi e sociali a essa associati, in termini ad esempio di ridotta produttività, assenteismo, turnover e conseguenze sulla salute e il benessere dei lavoratori.

Da un punto di vista definitorio, la violenza nei luoghi di lavoro è un fenomeno che include qualsiasi minaccia, fisica o psicologica, implicita o esplicita, diretta a una persona, mentre è al lavoro. Una delle più autorevoli classificazioni (2), identifica tre principali tipologie di violenza. La violenza di Tipo I riguarda quelle forme di violenza con finalità di tipo criminoso perpetrate da persone che non hanno una relazione di tipo legittimo con il contesto lavorativo colpito. La violenza di Tipo II include forme perpetrate da utenti/clienti/destinatari di servizi erogati dall'organizzazione a cui appartiene la vittima. Infine, nella violenza di Tipo III chi perpetra (collega o superiore) e la vittima appartengono allo stesso contesto lavorativo.

Il presente contributo intende illustrare i risultati di alcune ricerche (3,4,5,6,7) che hanno contribuito a identificare i correlati delle tre forme di violenza sopra descritte, sia in termini di caratteristiche psicosociali del contesto organizzativo che di indicatori di benessere e salute dei lavoratori. In una prospettiva applicativa, si evidenzierà come gli studi presentati suggeriscano di intervenire in termini preventivi sull'organizzazione del lavoro e sul clima organizzativo, al fine di ridurre il rischio di esposizione alla violenza. Parimenti, verrà discussa l'importanza di implementare sistemi di monitoraggio della violenza che consentano di individuare e captare i "segnali deboli" al fine di prevenire l'accumulo silente di gravi conseguenze.

Bibliografia

- 1) Californian division of Occupational Safety and Health. (Cal-OSHA, 1995). Cal-OSHA guidelines for workplace security. San Francisco: California Department of Industrial Relations.
- 2) European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA, 2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- 3) Converso D., Viotti S. (2014). La reazione post-traumatica tra bancari vittime di rapina sul luogo di lavoro: il ruolo dei fattori pre-trauma e peri-trauma. *La Medicina del Lavoro*, 105(4): 243-254.
- 4) Viotti S., Gilardi S., Guglielmetti C., Converso D. (2015). Verbal aggression from care recipients as a risk factor among nursing staff: a study on burnout in the JD-R model perspective, *BioMed Research International*, Article ID 215267.
- 5) Viotti S., Converso D., Hamblin L.E., Guidetti G., Arnetz J.E. (2018). Organizational efficiency and co-worker incivility: A cross-national study of nurses in the U.S. and Italy. *Journal of Nursing Management*, 26(5): 597-604.
- 6) Viotti S., Essenmacher L., Hamblin L.E., Arnetz J.E. (2018). Testing the reciprocal associations among co-worker incivility, organizational inefficiency, and work-related exhaustion: a one-year, cross-lagged study. *Work & Stress*, doi: 10.1080/02678373.2018.1436615 (on-line first).
- 7) Viotti S., Guidetti G., Converso D. (2019). Nurses between the hammer and the anvil: Analyzing the role of the workplace prevention climate in reducing internal and external violence. *Violence and Victims* (accepted).

AULA 1, ore 16:45-18:30

SIMPOSIO

Lavorare per vivere, vivere per lavorare: la conciliazione lavoro-vita tra richieste e risorse

Chair:

Chiara Ghislieri*

Discussant

Dina Guglielmi**

*Università degli Studi di Torino, Torino, Italia

**Università Alma Mater di Bologna, Bologna, Italia

Il simposio si propone come occasione per discutere di conciliazione tra lavoro e vita attraverso gli spunti offerti da ricerche realizzate nell'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Il confronto, partendo da studi empirici, potrà consentire di riflettere su posizioni teoriche, questioni metodologiche, evidenze empiriche e implicazioni per la pratica. Il tema della conciliazione tra lavoro e vita (includendo non solo la famiglia ma anche il tempo per sé, la cura di sé) è questione da sempre centrale negli studi organizzativi, ora sfidata dal crescente indebolimento dei confini organizzativi legato alle nuove tecnologie, dal clima generale di insicurezza lavorativa che accrescere le preoccupazioni circa l'intreccio tra vita lavorativa ed extra-lavorativa, dalla crisi del sistema di welfare e dalla graduale riduzione della rete di sostegno familiare, sempre meno risorsa per la sandwich generation.

In questo contesto, comprendere quali sono gli aspetti della vita organizzativa che ostacolano o facilitano la conciliazione e capire quali sono gli effetti di una buona o cattiva conciliazione diviene fondamentale per orientare le pratiche verso il miglioramento della qualità della vita.

I contributi presentati in questo simposio toccano diverse sfaccettature del tema: il lavoro di Falco et al. approfondisce la relazione tra difficoltà di conciliazione e strain psico-fisico nello specifico contesto bancario; lo studio di Zito et al. evidenzia il possibile dark-side del legame tra job crafting e conciliazione; nel lavoro di Setti et al. viene approfondito il tema con riferimento agli espatriati e al legame con l'adattamento cross-culturale; il contributo di Spagnoli e Lo Presti considera la relazione tra supporto organizzativo, percezione di sviluppo di carriera e conciliazione; infine, il contributo di Lo Presti et al. propone un modello spillover e cross-over di relazione tra supporto organizzativo alla conciliazione, equilibrio lavoro-famiglia e soddisfazione familiare nelle coppie a doppio reddito.

Parole chiave: conciliazione, richieste, risorse

Domande/risorse lavorative e conflitto tra lavoro e vita privata nel contesto bancario: effetti di mediazione sullo strain psico-fisico

Alessandra Falco, Damiano Girardi, Laura Dal Corso, Nicola A. De Carlo

Università di Padova, Dipartimento FISPPA, Sezione di Psicologia Applicata, Padova, Italia

Il contributo si propone di indagare la relazione tra caratteristiche del lavoro, conflitto tra lavoro e vita privata (CLVP) e malessere del lavoratore. In particolare, in accordo con il modello Job Demands–Resources (JD-R), si ipotizza che le domande lavorative (DL) siano associate positivamente al CLVP. Si ipotizza inoltre che le risorse lavorative (RL) siano associate negativamente al CLVP, e che queste possano in aggiunta tamponare l'effetto delle domande lavorative sul CLVP (buffer hypothesis). Infine, in linea con il modello Effort-Recovery, ci si aspetta che il CLVP sia associato a maggiori livelli di strain psico-fisico. Nel complesso si ipotizza dunque che il conflitto tra lavoro e vita privata medi la relazione tra caratteristiche del lavoro e strain psico-fisico.

Le ipotesi sono state testate stimando diversi modelli di equazioni strutturali con variabili latenti in un campione di 7.500 lavoratori operanti nel contesto bancario, ai quali è stato somministrato il test Qu-Bo. Come domande lavorative sono state considerate le domande emotive, la pressione temporale ed il sovraccarico di lavoro, mentre le risorse analizzate sono l'autonomia lavorativa, il supporto da parte dei colleghi e dei superiori.

I modelli testati mostrano un'associazione positiva tra domande lavorative e CLVP. Inoltre, le risorse lavorative sono associate negativamente al CLVP, ma non moderano la relazione tra domande lavorative e CLVP. Infine, il conflitto tra lavoro e vita privata è associato positivamente allo strain psico-fisico. Lo stesso accade per le domande lavorative, mentre le risorse lavorative sono associate negativamente allo strain psico-fisico. Nel complesso, il conflitto tra lavoro e vita privata media dunque parzialmente la relazione tra richieste/risorse lavorative da un lato e strain psico-fisico dall'altro. Pertanto, interventi mirati alla prevenzione dello strain psico-fisico potranno essere finalizzati alla promozione delle risorse lavorative, del recupero e dell'integrazione tra sfera lavorativa e vita privata.

Parole chiave: conflitto, strain

Job crafting tra luci e ombre: aspetti positivi e negativi nella relazione con la soddisfazione lavorativa e il conflitto lavoro-famiglia

Margherita Zito, Lara Colombo*, Laura Borgogni**, Antonino Callea***, Roberto Cenciotti**, Emanuela Ingusci****, Claudio Giovanni Cortese**

** Università degli Studi di Torino, Torino, Italia*

*** Sapienza Università di Roma, Roma, Italia*

**** LUMSA Università di Roma, Roma, Italia*

***** Università del Salento, Italia*

Negli ultimi anni il rapporto con il proprio lavoro ha subito molti cambiamenti dovuti principalmente a un'intensificazione dei ritmi e delle richieste lavorative che ha modificato e reso più labili i confini con la sfera familiare. In questa prospettiva, il job crafting può essere un'esperienza utile alla gestione del proprio lavoro in quanto permetterebbe al lavoratore di modellare le attività in funzione degli interessi e dei bisogni personali. A partire da queste considerazioni, lo studio - che ha coinvolto 389 impiegati di un'organizzazione pubblica - indaga il ruolo di mediatore del job crafting (JC) tra autonomia lavorativa (AL) e due esiti: soddisfazione lavorativa (SL) e conflitto lavoro-famiglia (CL-F).

Le analisi dei dati hanno previsto la stima di un modello di equazioni strutturali (M-Plus) dal quale emerge che AL è associata positivamente con JC e con SL, e negativamente con CL-F. JC presenta relazioni positive con SL e con CL-F. Rispetto agli effetti di mediazione, emergono relazioni positive tra AL e SL e tra SL e CL-F attraverso JC. Questo studio, che considera esiti sia positivi sia negativi associati al JC, colma una parte della letteratura sulla relazione tra JC e CL-F, e suggerisce implicazioni importanti per il benessere lavorativo. La ricerca, infatti, evidenzia il ruolo del JC, intrecciato alla discrezionalità data da AL, nel generare interferenze lavoro-famiglia. Tale risultato è legato a conseguenze disfunzionali che il JC può avviare in quanto la possibilità autonoma di modificare le proprie attività per attuare un migliore adattamento al lavoro può costituire una minaccia all'equilibrio lavoro-famiglia. I lavoratori dovrebbero essere quindi sostenuti in esperienze equilibrate di JC, al fine di evitare vissuti di conflitto lavoro-famiglia e conseguentemente di malessere.

Parole chiave: adattamento, conciliazione

Il ruolo dello *spillover* tra vita lavorativa e privata nell'adattamento cross-culturale in un campione di lavoratori espatriati

Ilaria Setti*, Giulia Uggeri*, Jessica Carolina Vaccariello*, Valentina Sommovigo* **, Piergiorgio Argentero*

**University of Pavia, Department of Brain and Behavioural Sciences, Unit of Applied Psychology, Pavia, Italy*

***Kemmy Business School, University of Limerick, Limerick, Ireland*

La globalizzazione dell'economia richiede alle organizzazioni crescente flessibilità e mobilità di alcune figure professionali, al fine di conseguire un'elevata competitività nei mercati. In tale contesto, la figura del lavoratore espatriato, cioè assegnato ad incarichi internazionali, ha ricevuto crescente attenzione nell'ambito della ricerca. Diventa dunque fondamentale valutare quali siano le variabili in grado di favorire l'adattamento cross-culturale dei lavoratori, tra cui in particolare lo *spillover* tra vita lavorativa e privata.

OBIETTIVO E METODI. La presente ricerca è stata condotta su un campione di espatriati, con elevata professionalità tecnica o manageriale, operanti nel settore petrolchimico (N=151); i soggetti hanno compilato un questionario on-line finalizzato ad indagare le relazioni tra il conflitto lavoro-famiglia (The Work-Family Conflict Scale) e i seguenti costrutti: adattamento cross-culturale (The

Expatriate Adjustment Scale), auto-valutazione della prestazione (The Expatriate Contextual/Managerial Performance Skills), intenzione di lasciare prematuramente l'incarico (3 item tratti dal questionario di Black e Stephens).

RISULTATI E CONCLUSIONI. I risultati mostrano come il conflitto lavoro-famiglia possa negativamente incidere sia sull'adattamento cross-culturale ($\beta=-0.29$; $p<0.01$) sia sulle auto-valutazioni di prestazione ($\beta=-0.21$; $p<0.05$), e risulti un predittore dell'intenzione di interrompere il lavoro prematuramente ($r=0.33$; $p<0.01$).

I dati ottenuti evidenziano come l'interferenza tra ruoli di vita diversi è un aspetto che occorre valutare nei lavoratori che svolgono la propria attività in un paese diverso da quello di origine, in quanto ciò potrebbe dare esito a risultati negativi in termini di adattamento e valutazione della propria prestazione, favorendo al contempo l'intenzione di rimpatriare anticipatamente. I risultati forniscono inoltre suggerimenti per impostare interventi di gestione delle risorse umane impiegate in incarichi internazionali, rivolti non solo all'espatriato ma anche alla sua famiglia (quali, ad esempio, percorsi di supporto informativo, psicologico e sociale utili per favorire l'adattamento cross-culturale).

Parole chiave: espatrio, conciliazione

Lo sviluppo di carriera di genitori tra supporto organizzativo e conflitto lavoro-famiglia

*Paola Spagnoli, Alessandro Lo Presti
Università degli Studi della Campania, Italia*

Oggigiorno una delle sfide più incombenti che la società deve fronteggiare riguarda la necessità di trovare equilibrio tra impegni lavorativi sempre più pressanti e vita extra-lavorativa. Per chi lavora e ha dei figli tale sfida molto spesso si tramuta in un vero percorso a ostacoli, e la possibilità di fare carriera diviene un obiettivo molto spesso penalizzante. In Italia, dato il permanere di differenze di genere nella distribuzione del mercato del lavoro e nella possibilità di ricoprire posizioni apicali nelle organizzazioni, sembrerebbe che la percezione di fare carriera avendo dei figli sia un'opportunità che, quando possibile, sia appannaggio più degli uomini che delle donne. A partire da questa ipotesi, il presente studio è mirato all'indagine del ruolo della percezione di sviluppo di carriera (Organizational Career Growth – OCG) nel processo che lega il supporto organizzativo orientato all'equilibrio lavoro-famiglia e il conflitto lavoro-famiglia in un campione di 507 lavoratori con figli. Le differenze di genere sono valutate includendo il genere come variabile moderatrice di tutto il processo. I dati, analizzati attraverso la conditional process analysis, riportano prima di tutto un effetto di mediazione significativo del OCG nella relazione tra supporto organizzativo orientato all'equilibrio lavoro-famiglia e il conflitto lavoro-famiglia. Inoltre, sebbene dai risultati non si sia riscontrato un effetto di mediazione moderata dal genere, effetti di moderazione del genere sono stati trovati nella relazione diretta tra supporto organizzativo orientato all'equilibrio lavoro-famiglia e conflitto lavoro-famiglia, dove nello specifico questa relazione è risultata più forte per le donne, e nella relazione tra OCG e conflitto lavoro-famiglia, dove nello

specifico questa relazione è risultata significativa solo per gli uomini. I risultati sono discussi alla luce della letteratura esistente, dei limiti dello studio condotto e delle implicazioni pratiche che ne derivano.

Parole chiave: carriera, supporto, conciliazione

Equilibrio lavoro-famiglia e soddisfazione familiare nelle coppie a doppio reddito. Effetti di crossover e spillover

*Alessandro Lo Presti**, *Monica Molino***, *Federica Emanuel***, *Alfonso Landolfi**, *Chiara Ghislieri***

* *Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Italia*

** *Università degli studi di Torino, Torino, Italia*

Le famiglie a doppio reddito sono costrette ad affrontare diversi problemi in relazione alle crescenti esigenze di conciliazione tra il proprio ambiente di lavoro, il proprio contesto familiare e, nondimeno, la gestione dei propri figli. Ciò richiede una migliore comprensione delle differenti dinamiche che collegano i processi organizzativi, quelli familiari nonché quelli legati al ruolo degli individui.

Questo studio, coerentemente con le ipotesi di spillover e crossover, ha avuto lo scopo di esaminare il ruolo di mediazione dell'equilibrio lavoro-famiglia (ELF), collegando da un lato, come predittori, il supporto organizzativo lavoro-famiglia (SOLF), il conflitto lavoro-famiglia (CLF) e l'arricchimento lavoro-famiglia (ALF) e, dall'altro lato, come variabile di esito, la soddisfazione familiare di entrambi i partner (SF). In particolare, si ipotizza che il SOLF sia associato a un minore CLF e a un maggiore ALF e, attraverso la mediazione di queste due variabili, a un maggiore ELF; quest'ultimo, infine, sarà associato positivamente a una maggiore soddisfazione di vita familiare di entrambi i partner.

Lo studio ha coinvolto 390 coppie eterosessuali a doppio reddito, delle quali, 297 (76,2%), erano anche genitori.

Le analisi, effettuate attraverso l'utilizzo dei modelli di equazioni strutturali, hanno mostrato che l'ELF era predetto negativamente dal CLF e positivamente da ALF. Inoltre, SOLF prediceva positivamente ALF, che a sua volta mediava l'effetto di SOLF su ELF. Infine, sono stati confermati anche gli effetti crossover e spillover, poiché sono state trovate associazioni positive tra ELF e la soddisfazione della vita familiare di entrambi i partner.

Verranno discusse, infine, le implicazioni per la ricerca futura nonché di carattere pratico per gli interventi in ambito organizzativo, in particolare quelle azioni positive che potrebbero facilitare sia il supporto organizzativo che maggiori equilibrio lavoro-famiglia e soddisfazione nel contesto di vita familiare di entrambi i partner.

Parole chiave: equilibrio, soddisfazione lavorativa

AULA 5, ore 16:45-18:30

Sessione tematica: Gruppo e leadership

Chair: Massimiliano Barattucci

Adattamento italiano della versione italiana del Distributed Leadership Agency (DLA): la leadership distributiva in pratica in un contesto sanitario

Massimiliano Barattucci, Giambattista Bufalino**, Thomas Jønsson***

**Università eCampus, Facoltà di Psicologia*

*** Aarhus University (DK), Department of Psychology and Behavioral Sciences*

Un ricco dibattito interdisciplinare si è sviluppato attorno al concetto di leadership distributiva ed ai suoi sviluppi applicativi per il management e l'apprendimento. L'obiettivo della presente ricerca è quello di esplorare le caratteristiche psicometriche dell'adattamento italiano del Distributed Leadership Agency (DLA), un questionario che misura la partecipazione attiva dei dipendenti ad attività che sottendono la presenza di una leadership distributiva. I dati sono stati raccolti in una struttura sanitaria pubblica italiana del centro Italia. Un totale di 277 dipendenti di 3 differenti reparti ospedalieri ha completato il questionario. Allo scopo di verificare la struttura fattoriale del questionario, è stata condotta un'analisi fattoriale esplorativa; inoltre, sono state testate la validità di misura, predittiva, discriminante e convergente, attraverso l'ANOVA, ed il confronto con costrutti analoghi quali, l'empowering leadership, la leadership trasformazionale, la partecipazione organizzativa, l'auto-efficacia, la propensione all'innovazione, la soddisfazione. I risultati confermano l'uni-dimensionalità del questionario e le sue relazioni positive con auto-efficacia, soddisfazione lavorativa e comportamento innovativo. Differenze significative tra categorie professionali sono state riscontrate. La ricerca ha fornito indicazioni positive sull'affidabilità e la validità del DLA come strumento utile alla misurazione del coinvolgimento dei dipendenti -a tutti i livelli gerarchici- in attività di coordinamento o leadership concreta. In prospettiva futura, andrà verificata l'applicabilità dello strumento in altri contesti lavorativi e settori professionali, ed il ruolo che le percezioni sulla leadership distributiva hanno sul comportamento dei dipendenti. Lo strumento, nei contesti organizzativi reali, consente di misurare l'esperienza complessiva di partecipazione ad attività di coordinamento, rappresentando uno strumento di verifica per l'azienda di politiche del personale e gestione organizzativa rivolto a tutti i dipendenti, e non esclusivamente a figure manageriali.

Parole chiave: leadership distributiva, partecipazione, coordinamento, management.

Quando una risorsa lavorativa può essere ambivalente o addirittura distruttiva: l'indipendenza sul lavoro come arma a doppio taglio nelle relazioni leader-follower

Paola Gatti*, Michelle C. Bligh**, Claudio G. Cortese*

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

** Division of Behavioral & Organizational Sciences, Claremont Graduate University, Claremont, CA, US

L'indipendenza sul lavoro, o autonomia lavorativa, è comunemente intesa come una risorsa lavorativa che accresce il benessere al lavoro. Quasi per paradosso, l'autonomia si concretizza all'interno di una relazione, e l'indipendenza di un lavoratore dipende anche dalla volontà del suo capo di accordarla. L'indipendenza di un capo (i.e., l'autonomia lavorativa che questo esperisce e agisce), però, non è sempre gradita ai suoi collaboratori. Essa presenta infatti alcuni punti in comune con la leadership *laissez-faire* e con altri stili di leadership negativa; inoltre, se un leader è molto indipendente, gli scambi con il suo follower potrebbero essere infrequenti (o degni di nota soprattutto per la loro "assenza"). Perciò, studiare questa risorsa nella cornice della relazione leader-follower risulta di interesse.

A valle della somministrazione di un questionario a leader e follower che hanno compilato lo strumento separatamente ma erano abbinati (in quanto coppie di capi e collaboratori all'interno di contesti organizzativi), il contributo presenta due modelli APIM (i.e., *Actor-Partner Interdependence Models*), testati usando la tecnica dei modelli misti lineari con il software SPSS 24.0. I modelli analizzano come antecedente l'indipendenza sul lavoro (con la scala di Van Veldhoven, Prins, van der Laken, & Dijkstra, 2015), e come esiti il coinvolgimento al lavoro (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006), e l'esaurimento emotivo (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010). Obiettivo primario è indagare gli "effetti partner" dell'indipendenza al lavoro dei leader sugli esiti dei follower, analizzando così l'interdipendenza lavorativa dalla prospettiva della relazione capo-collaboratore al fine di scoprire che effetti esercita l'autonomia di un leader sui suoi collaboratori.

In linea con le considerazioni precedenti, si ipotizza che l'indipendenza di un leader possa diminuire il coinvolgimento al lavoro del follower ed aumentarne l'esaurimento emotivo. Il test di queste ipotesi su un campione composto da 112 coppie di lavoratori UK mostra un effetto partner significativo e di segno positivo tra l'indipendenza sul lavoro dei leader e l'esaurimento emotivo dei follower. I risultati confermano l'utilità di una prospettiva diadica per indagare la leadership e il benessere al lavoro, e offrono suggerimenti per la formazione alla leadership e per accrescere il benessere lavorativo.

Parole chiave: leadership, APIM, benessere al lavoro.

Resemblance heuristic: uno strumento per il potenziamento della leadership

Davide Pietroni, Sibylla Verdi Hughes
Università degli Studi di Padova

La capacità dei leader di ispirare e valorizzare i collaboratori rappresenta una risorsa strategica per lo sviluppo ed il benessere organizzativo. Attraverso un programma di ricerca trentennale Eden e collaboratori hanno dimostrato l'efficacia del classico effetto Pigmalione nel potenziare questa capacità. Nei loro studi quando gli istruttori delle forze di difesa israeliane venivano indotti a nutrire elevate aspettative sui loro allievi, quest'ultimi sovraperformavano rispetto al controllo.

Un leader che nutre aspettative positive verso i collaboratori crea un clima più caldo e amichevole, esprime emozioni più positive ed incoraggianti, assegna compiti più sfidanti, restituisce feedback più costruttivi e adotta uno stile più supportivo, rinforzante e rassicurante (PLS, Pygmalions Leadership Style).

Sfortunatamente questi consistenti vantaggi si scontrano con una pesante limitazione applicativa che spesso determina il fallimento degli interventi formativi: il PLS non si attiva quando ai leader viene esplicitamente richiesto di generare aspettative positive verso i propri collaboratori bensì solo quando queste esse vengono inconsciamente evocate. Il PLS appare infatti inibito dai tentativi di sollecitarlo in modo diretto, deliberato e consapevole.

La presente ricerca mira a proporre un superamento di questa limitazione capitalizzando impatto, velocità e inconsapevole automaticità dei processi euristici "fast and frugal" che nei contesti organizzativi influenzano valutazioni e decisioni.

Specificamente si è indagato l'effetto sul PLS della "Resemblance Heuristic" fondata sull'utilizzo euristico delle caratteristiche facciali del proprio interlocutore per inferirne caratteristiche personologiche. In particolare, la somiglianza facciale rappresenta uno spunto euristico in grado di influenzare inconsapevolmente ma efficacemente impressioni e condotte sociali.

In due studi che hanno coinvolto 42 partner di una società di consulenza trentina abbiamo manipolato, attraverso il morphing della fototessera curriculare di ipotetici neocollaboratori, la loro somiglianza con l'Amministratore che i partner concordemente stimavano. Al crescere della somiglianza (studio 1: manipolata attraverso l'intensità del morphing) oppure della focalizzazione dei partecipanti sulle somiglianze (studio 2: manipolata invitando i partecipanti a rilevare somiglianze con l'Amministratore) i partner dimostravano verso i neocollaboratori impressioni (es. percezione di affidabilità), aspettative (es. stima di probabilità di progressione in carriera) e intenzioni comportamentali (es. disponibilità a dedicare tempo al mentoring) coerenti con il virtuoso PLS. I risultati suggeriscono che la leadership trasformazionale possa essere stimolata da meccanismi di *transference* nelle percezioni sociali.

Parole chiave: euristiche, leadership, Pigmalione.

L'adozione delle idee di un newcomer in un gruppo di lavoro: il ruolo del bisogno di chiusura cognitiva e della competenza

*Annalisa Theodorou**, *Stefano Livi**, *John M. Levine***

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

*** University of Pittsburgh, Department of Psychology, PA, USA*

Nei gruppi di lavoro, l'innovazione è spesso ricercata per garantire prestazioni elevate (Paulus & Nijstad, 2003). A questo proposito, un elemento di innovazione importante è costituito da un newcomer, portatore per definizione di nuove idee (Levine, Moreland, & Choi, 2001). Non sempre però i gruppi adottano le idee dei newcomers: è probabile che gruppi con elevati (vs. bassi) livelli di Bisogno di Chiusura Cognitiva (BCC; Kruglanski, 2004), responsabile di intolleranza verso le opinioni devianti, adottino meno le idee di un newcomer. Tuttavia, in alcune situazioni, questi possono essere al contrario propensi all'adozione di nuove idee. Si ipotizza che gruppi con alti livelli di BCC siano sensibili alla competenza propria e del newcomer e "si congelino" sulle proprie idee quando competenti sul compito (a prescindere dalla competenza del newcomer) ed invece "afferrino" le idee di un newcomer competente (vs. non competente) quando non competenti. Al contrario, si ipotizza che non vi siano differenze nell'adozione delle idee di un newcomer nei gruppi con bassi livelli di BCC in base alla competenza del gruppo e del newcomer. In un primo studio su 200 lavoratori un'ANOVA ha rivelato che un alto (vs. basso) BCC porta ad una minore adozione di idee innovative di un newcomer. In un secondo studio, condotto in laboratorio su 61 gruppi di studenti, nei gruppi formati da individui con alti livelli di BCC, un'ANOVA sul numero di idee del newcomer incluse nella soluzione di gruppo ha confermato l'effetto di *seizing*, ma non quello di *freezing*. In un terzo studio, si è invece individuato l'effetto di *freezing* in un gioco di gruppo online condotto in laboratorio su 100 studenti. In conclusione, i nostri studi suggeriscono che, per promuovere l'innovazione, le organizzazioni dovrebbero tenere conto del livello di BCC dei lavoratori quando un newcomer è inserito in un gruppo di lavoro.

Parole chiave: BCC, socializzazione, gruppo di lavoro.

Workplace Relational Civility, leadership transazionale e leadership trasformazionale

*Eleonora Pesce**, *Annamaria Di Fabio***

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

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

Introduzione. L'attuale scenario di riferimento è caratterizzato da globalizzazione, instabilità, accelerazione e sviluppo tecnologico. Per rispondere in modo proattivo e preventivo all'insicurezza che caratterizza la situazione lavorativa attuale, si sta delineando sempre più la necessità di sviluppare *healthy organizations*, contraddistinte da un clima e da pratiche volte a promuovere un ambiente favorevole al benessere e alla sicurezza dei lavoratori per un *healthy business*. In questa

cornice si inserisce il costrutto di *workplace relational civility* in termini di decenza relazionale, cultura relazionale e prontezza relazionale.

Obiettivo. L'obiettivo del presente studio è quello di indagare le relazioni della *workplace relational civility* con la leadership transazionale e la leadership trasformazionale, controllando gli effetti dei tratti di personalità. **Metodo.** A 114 lavoratori di aziende pubbliche e private della Toscana sono stati somministrati il *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ, Tepper & Percy, 1994) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2018), l'HEXACO-60 (Ashton & Lee, 2009) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Saklofske (2017) e la *Workplace Relational Civility Scale* (WRCS, Di Fabio & Gori, 2016).

Risultati. Le dimensioni della *workplace relational civility* aggiungono una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità sia nella leadership transazionale sia nella leadership trasformazionale evidenziando in particolare un contributo per quest'ultima. I risultati sottolineano l'importanza della *workplace relational civility* e le sue relazioni con la leadership transazionale e la leadership trasformazionale, offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento.

Parole chiave: *workplace relational civility*, leadership transazionale, leadership trasformazionale

AULA 11, ore 16:45-18:30

SIMPOSIO

An evidence-based approach to manage processes of change in organizations.

The contribution of crafting research.

Chairs:

Arianna Costantini* & Riccardo Sartori*

Discussant:

Massimo Miglioretti**

*Verona University, Department of Human Sciences, Verona, Italy

** Università degli Studi di Milano-Bicocca

The goal of the symposium is to present recent evidence from research on crafting behaviors spanning different organizational and cultural contexts. Defined as an individual, self-initiated strategy to change the levels of perceived demands and resources to better align these with one's own abilities and preferences, job crafting represents an effective strategy to improve employees' adjustment to change, enhancing work-related wellbeing.

While much research has been conducted to investigate the antecedents of job crafting, we still have a limited knowledge on the common and unique dynamics underlying crafting behaviors.

Understanding the role of different situational and dispositional factors influencing individuals' engagement in such behaviors is key if proactive changing behaviors are to be effectively stimulated and managed in organizations. Moreover, while the construct of crafting originates in the working context, there is no compelling psychological reason why it should be restricted to employees.

In this symposium, we zoom into the concomitant dynamics of dispositional and situational predictors of job crafting and how they unfold as a process over time, investigate the role of job crafting on the process of newcomer socialization, test the validity of crafting behaviors during the study experience, and evaluate the effectiveness of an intervention aimed at stimulating crafting behaviors in an organization setting.

These studies provide evidence on both the intra- and inter- individual processes underlying job crafting, and on the role of job crafting as a process itself to be managed in order to have beneficial organization outcomes and improve quality of working life. Besides, by providing evidence from research on the role of specific training interventions enhancing job crafting and on the effectiveness of crafting behaviors in different contexts, these studies provide the link between the contribution of research to the applied needs of current organizations.

Keywords: job crafting, research impact, interventions

A model explaining the predictors of job crafting.

Testing the theory of planned behavior through a latent change score approach

*Arianna Costantini**, *Evangelia Demerouti***, *Andrea Ceschi**, & *Riccardo Sartori**

**Verona University, Department of Human Sciences, Verona, Italy*

***Eindhoven University of Technology, The Netherlands*

Although much research has been conducted to investigate the antecedents of job crafting and how it impacts both inter and intrapersonal work-related outcomes, an integrative theory about the dynamics underlying job crafting behavior and a model that can explain its predictors are still missing.

Based on the Theory of Planned Behavior and on the Job Demands-Resources approach to job crafting, we hypothesized that social norms, attitudes and perceived behavioral control build behavioral intention to craft over time, which in turn fosters actual job crafting behaviors.

We conducted a two-wave study with a three-month time interval among a sample of employees (N = 243).

Results of a latent change score analysis showed that injunctive norms predicted a positive change in employees' behavioral intention to craft over time, which in turn positively predicted actual behavior during the study period.

Even though this is the first study that deepens our understanding of the underlying dynamic processes linking cognitive personal and social factors to job crafting behaviors, all measures were

self-reports. Also, a time series approach with at least three-time waves could provide more insights on mutual influences, fluctuations and co-variations of the measured constructs over time.

This study provides new empirical insights on the key role of social norms for job crafting behaviors to arise in the workplace. Findings suggest that, among all the antecedents considered, injunctive social norms were the only significant predictors of changes in behavioral intention to craft. This suggests that organizations aiming at fostering their employees' proactive behaviors in terms of job crafting may be aware of the importance of the creation and communication of a supportive organizational culture to translate their visions into actual employees' behaviors over time.

Keywords: job crafting, theory of planned behavior, JD-R theory, social norms, proactive behaviors

How newcomers with high core self-evaluations achieve work meaning and organizational insider status: The role of job crafting and leader coaching behavior

Sheng-Qiang Cheng & Hai-Jiang Wang

School of Management, Huazhong University of Science and Technology, PRC, China

In this study, we examine the role of job crafting as an individual proactive tactic in facilitating the process of getting socialized in the organization. Specifically, we propose that newcomers' job crafting in the forms of seeking resources and seeking challenges will help them achieve more meaning from their work and higher insider-status in the organization. We also propose that newcomers' personal characteristics (i.e., core self-evaluations) and social contexts (i.e., leader coaching behavior) will affect the extent to which newcomers engage in job crafting. Finally, on the basis of trait activation theory, we expect that leader coaching behavior will strengthen the positive relationship between core self-evaluations (CSE) and job crafting.

Four-wave data were collected in a sample of 125 Chinese employees in their first half-year of employment. Structural equation modelling was used to test the hypotheses. Previous levels of variables were controlled in the analyses.

As hypothesized, newcomers engaging in seeking resources and seeking challenges experienced greater work meaning and perceived higher organizational insider status; newcomers' CSE was positively related to their job crafting behavior. Leader coaching behavior, however, did not have a main effect on job crafting, but it did strengthen the positive association between CSE and job crafting.

Our findings suggest that both individual personalities and leadership behavior are important predictors of newcomer job crafting. The interaction effect supported the notion that situations (e.g., leadership) influence individual expressions of personality traits (e.g., CSE) through actions (e.g., job crafting). Our study demonstrated that job crafting may be a useful strategy that newcomers can utilize to adapt to a new work environment. Our findings provided implications for organizations that aim to promote job crafting among newcomers.

Keywords: core self-evaluation, job crafting, leader coaching behavior

Crafting the university experience. Investigating the link between students' engagement, crafting behaviors and their effect on study resources and demands

*Arianna Costantini**, *Claudio G. Cortese***, *Monica Fiorin***, *Andrea Ceschi**, & *Riccardo Sartori**

**Verona University, Department of Human Sciences, Verona, Italy*

***Torino University, Department of Psychology, Torino, Italy*

The university experience is inherently demanding, however, studying at university can also represent an enthusiastic and engaging adventure. The way in which energy may be depleted or fed through demands and resources, leading to motivational or health-impairment processes, has been explored and tested in working contexts through the lenses of the job demands-resources model. Moreover, research has shown that, to sustain motivation and wellbeing, key is the extent to which people proactively engage in behaviors aiming at increasing challenging and resourceful aspects of their tasks and decreasing hindering ones, i.e. engage in job crafting behaviors.

Even though understanding how to increase engagement is recognized as being a core challenge in modern universities, only limited research has been conducted to test how study demands and resources relate to students' engagement and exhaustion, and what is the role of study crafting behaviors in building resources and challenges at the origin of engagement.

Drawing on the JD-R theory, we hypothesized that, based on their level of engagement, students make self-initiated changes to the levels of their demands and resources to better align these with their own abilities and preferences. In turn, these changes reflect in higher resources and lower demands, which are likely to influence students' engagement and exhaustion over time.

To test these assumptions, we sampled 245 undergraduate and masters' students from two different universities in Italy. After estimating a measurement model, given the converged and proper solution obtained, we assess the goodness-of-fit of our specified structural equation model. Our model fitted the data well, supporting our hypotheses.

To the best of our knowledge, this is the first study to test whether and how students craft their study resources and demands.

Keywords: study crafting, general engagement, JD-R theory

Resilience, personal competences and job satisfaction: the mediating role of job crafting

*Ingusci, E.**, *Zito, M.***, *Colombo, L.***, *Coletta, G.**, *De Carlo, E.****, *Madaro, A.**, *Cortese, C. G.***

**Università del Salento, Italy*

***Torino University, Department of Psychology, Torino, Italy*

****Università di Padova, Padova, Italia*

Nell'attuale scenario produttivo, ai lavoratori viene richiesta grande proattività e capacità di essere adattabili e in grado di modificare il proprio lavoro, attraverso azioni e comportamenti di job

crafting. Il presente lavoro ha la finalità di esaminare il job crafting come mediatore tra resilienza, competenze personali e soddisfazione al lavoro.

I partecipanti (N= 306) hanno un'età media di 39 anni, la maggior parte dei quali assunta con un contratto a tempo indeterminato (62%). I risultati hanno evidenziato il ruolo di mediazione, con effetto totale, del job crafting nella relazione tra competenze individuali e soddisfazione lavorativa, e con effetto parziale nella relazione tra resilienza e soddisfazione lavorativa. Nel lavoro vengono discusse implicazioni teoriche e operative per lo sviluppo di interventi organizzativi che promuovono il benessere al lavoro.

Parole chiave: job crafting, resilienza, soddisfazione al lavoro.

Enhancing happiness at work and *job crafting* through a new positive psychology intervention

Francesco De Paola, Andrea Ceschi, Arianna Costantini, & Riccardo Sartori
Verona University, Department of Human Sciences, Verona, Italy

The present study examines the impact of a new positive psychology intervention, i.e. the family intervention, on job crafting, flow at work and work engagement. The positive psychology intervention under analysis focused on the improvement of six work and organizational-related dimensions referred to as individual resources (i.e. "framing", "attitudes", "meaningfulness", "identity", "leading self", and "yoked together"), which are hypothesized as bearing a positive impact on job crafting behaviours, flow at work and work engagement.

A sample of employees (N=89) working in a pharmaceutical Italian company received a 2-day resource-based intervention based on meaningfulness, mindfulness and practical exercises. A half-day follow-up intervention was delivered after two months of the first intervention. Self-reported questionnaires were completed prior the intervention and one, two, and three weeks after it. Findings from a repeated measures anova suggest that the intervention was effective in fostering higher job crafting, flow at work and work engagement, which are important drivers of happiness at work.

This initiative encourages future studies and researchers to focus on designing interventions directed at enhancing and developing crafting attitudes and happiness at work. The proposed study provides evidence that positive psychology intervention could improve employee well-being and employees' proactive behaviours, outcomes that could represent a noticeable advantage for both employees and organizations.

Keywords: job crafting, flow at work, work engagement, positive psychology intervention

VENERDÌ 28 SETTEMBRE 2018

AULA 1, ore 9:00-11:00

**Sessione tematica:
Cultura organizzativa, pratiche HR e comportamenti
organizzativi**

Chair: Marco Giovanni Mariani

L'Employer Branding Questionnaire (EBQ): un nuovo test per la misurazione dell'Employer Branding

*Matteo Ciancaleoni**, *Ilenia Lamorte***, *Gaetano Andrea Mancini***, *Mario Magnani***

** Hogrefe Editore, Firenze*

*** Università degli Studi di Firenze*

L'*Employer Branding* (EB), definito come l'insieme dei benefici funzionali, economici e psicologici forniti dal posto di lavoro e identificati con l'azienda (Ambler & Barrow, 1996), è stato proposto come strumento per affrontare la crescente competizione globale.

L'*Employer Branding Questionnaire* (EBQ) è un nuovo test per la valutazione dell'EB, che permette la misurazione della conoscenza e del contenuto di 14 dimensioni dell'EB in riferimento ad un'azienda, oltre alle dimensioni della *Familiarity* con l'azienda e dell'*Importanza* attribuita alle dimensioni dell'EB. Gli item richiedono una valutazione su scala Likert a 6 punti (0= "non conosco"; 1= "per niente d'accordo"; 6= "totalmente d'accordo"): la somma delle risposte "0" fornisce una misurazione di conoscenza delle 14 dimensioni dell'EB per l'azienda valutata; il punteggio medio agli item ai quali è stata fornita una risposta di conoscenza, ovvero compresa tra "1" e "5", fornisce il punteggio di contenuto di ogni specifica dimensione. L'EBQ richiede la valutazione degli aspetti di EB legati ad una particolare azienda istruendo il partecipante a compilare il questionario "Pensando all'azienda X...". Sono state selezionate 16 aziende attraverso la classifica *Best Employer of Choice* del 2017, equamente divise tra aziende migliori e peggiori. Le aziende sono state assegnate casualmente ai partecipanti a cui è stata richiesta la valutazione dell'EB. Lo strumento, la cui somministrazione richiede circa 20 minuti, è stato somministrato a 1493 lavoratori (Maschi=50%) tra 21 e 55 anni.

I risultati hanno evidenziato, per tutte le dimensioni dello strumento sia relative alla conoscenza (sommatoria del numero di risposte "0") che al contenuto (punteggio medio agli item con risposta da "1" a "5"), la buona qualità degli item, indagata attraverso una pluralità di indici, un'elevata attendibilità, intesa come coerenza interna, e una più che soddisfacente validità, attestata attraverso analisi fattoriali confermativa e differenze per tipologia di azienda valutata e per variabili socio-anagrafiche dei rispondenti.

Parole chiave: Employer Branding Questionnaire.

Non-Technical Skills (NTS) per la sicurezza nell'industria chimica. Qualità psicometriche del NTS-Q per il self-assessment

Marco Giovanni Mariani, Michela Vignoli, Rita Chiesa, Francesco Violante, Dina Guglielmi
Università di Bologna

Molti studi hanno dimostrato la rilevanza del fattore umano nel determinare incidenti e infortuni sul lavoro (Thomas, 2017). Le competenze non tecniche (Non-Technical Skills) dei lavoratori, riferite alla sicurezza, risultano tra gli aspetti che permettono di rendere sicuri i luoghi e le attività lavorative (Flin, O' Connor, & Crichton, 2008). Risulta quindi necessario sviluppare strumenti che permettano una valutazione delle NTS anche in ottica di sviluppo delle stesse.

OBIETTIVO

Lo studio ha come obiettivo quello di analizzare le proprietà psicometriche di una scala, denominata NTS-Q, sviluppata per valutare le NTS per la sicurezza nell'industria chimica.

METODO

Sono stati condotti due studi in successione. Lo Studio uno, realizzato in tre stabilimenti chimici, ha visto l'analisi degli incidenti/near miss, lo studio delle procedure di sicurezza e 12 interviste per la definizione delle NTS. Lo studio due, svolto tramite una survey, alla quale hanno partecipato 269 lavoratori del settore chimico, ha indagato la validità di costruito interna, sulla base di CFA, e la validità di costruito esterna, in ottica di rete nomologica.

RISULTATI

Nel primo studio sono emerse come NTS più rilevanti la consapevolezza situazionale, il decision-making, la comunicazione e la capacità di gestire la fatica. Lo studio due ha confermato il modello a quattro fattori del questionario. La rete nomologica ha inoltre messo in evidenza relazioni tra NTS e motivazione alla sicurezza ed effetti delle NTS sulla performance sicura.

DISCUSSIONE

Questi risultati sono in linea con la letteratura (Flin, O' Connor, & Crichton, 2008) e permettono di mettere in luce le qualità psicometriche di uno strumento utile non solo per aiutare la ricerca scientifica ma anche per incrementare i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Parole chiave: non-technical skills, sicurezza, questionario.

La gestione delle diversità nei contesti lavorativi: Organizational Diversity & Inclusion Scales (ODIS)

Silvia De Simone, Pietro Menatta**, Laura Borgogni***

** Università degli studi di Cagliari, Cagliari*

*** Sapienza Università di Roma*

Una gestione attenta alla valorizzazione delle diversità nei contesti lavorativi influenza positivamente il funzionamento organizzativo (Brimhall et al., 2014; Downey et al., 2015; Kundu, Mor, 2017; Ozbilgin, Tatli, 2008), contribuisce a implementare la soddisfazione lavorativa e

l'impegno organizzativo (Cho, Mor Barak, 2008; Mor Barak, Levin, 2002; Shore et al., 2011; Travis, Mor Barak, 2010) e a ridurre le intenzioni di turnover (Groeneveld, 2011; Hopkins et al., 2010; Hwang, Hopkins, 2012; Kundu et al., 2017; Mor Barak et al., 2006; Nishii, 2013; Travis, Mor Barak, 2010).

Il tema del diversity management ha riscosso una notevole attenzione negli ultimi anni, favorendo la creazione di numerose scale che si concentrano prevalentemente su singole diversità oppure indagano dimensioni generiche. Lo studio presentato si propone come obiettivo principale la validazione dell'ODIS (Organizational Diversity & Inclusion Scales; Menatta, Caligiuri, Bianchi, Borgogni, in press), uno strumento che misura contemporaneamente percezioni e atteggiamenti nei confronti delle diversità a lavoro su tre "livelli": la discriminazione percepita in merito a diversi aspetti della vita lavorativa; gli atteggiamenti inclusivi e discriminatori relativi a sei specifiche categorie identitarie; la percezione del management della diversità.

Lo studio si propone, inoltre, di approfondire le relazioni tra le dimensioni dell'ODIS, la soddisfazione lavorativa, il commitment affettivo e le intenzioni di turnover.

Un campione di 882 soggetti ha compilato un questionario self-report che comprende le seguenti scale: ODIS (Menatta et al., in press); Commitment affettivo (Allen, Meyer, 1990); Soddisfazione lavorativa (Smith, Kendall, Hulin, 1969); Intenzioni di turnover (Wayne, Shore, Liden, 1997; Zaniboni, Truxillo, Fraccaroli, 2013).

I risultati mostrano buone proprietà psicometriche dello strumento in termini di validità e attendibilità e sottolineano il ruolo giocato dalla discriminazione percepita, dall'atteggiamento di inclusione verso le donne e dalla percezione delle politiche di inclusione promosse dall'organizzazione su soddisfazione, impegno e intenzione di lasciare.

Parole chiave: diversity management, discrimination, inclusion.

Errori sul lavoro: il contributo della cultura di avversione agli errori e delle emozioni negative

Maria Luisa Farnese, Roberta Fida***

**Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia*

***University of East Anglia, Norwich*

La letteratura ha recentemente suggerito che l'orientamento culturale delle organizzazioni verso gli errori, ossia la cultura degli errori (Frese & Keith, 2015, van Dyck et al., 2005), sia un fattore chiave per ridurre le conseguenze negative dei comportamenti errati e il loro ulteriore verificarsi. Tuttavia, nonostante il legame proposto teoricamente dalla letteratura tra cultura degli errori ed errori, gli studi si sono concentrati principalmente sull'orientamento "positivo" (la cosiddetta error management culture), ignorando quello "negativo" (l'error aversion culture–EAC). Quest'ultimo comprende due dimensioni: lo strain connesso agli errori e i comportamenti di copertura e negazione degli errori (covering). Ad oggi non ci risultano studi che esaminino la relazione tra entrambe queste dimensioni e gli errori. La letteratura suggerisce inoltre che l'EAC porti ad un clima emotivo negativo e a sentimenti di preoccupazione (Catino & Patriotta, 2015; Zhao &

Olivera, 2006). Sulla base di ciò, la presente ricerca si propone di verificare la relazione tra EAC (misurata con la scala di van Dyck et al, 2005) ed errori (percezione di frequenza di errori commessi del tipo mistake e del tipo slips, misurata con la scala costruita ad hoc sulla base della tassonomia di Reason, 1990). E' stato inoltre indagato il ruolo di mediazione svolto dalle emozioni negative (nello specifico, emozioni sociali: senso di colpa, imbarazzo, vergogna; e emozioni di ansietà: preoccupazione, ansia) (adattamento del PANAS, Watson et al, 1988). I risultati di un modello di equazioni strutturali multilivello su un campione di 353 lavoratori che lavorano in 81 gruppi di organizzazioni diverse, hanno confermato l'associazione tra EAC ed errori, anche attraverso la mediazione delle emozioni negative. In particolare, la dimensione dello strain è risultata correlata sia alle emozioni di ansietà che a quelle sociali, mentre la dimensione del covering è risultata correlata solo alle emozioni sociali. Inoltre, le emozioni negative mediano totalmente la relazione tra strain ed errori e parzialmente quella tra covering ed errori. Nel complesso, questo studio evidenzia l'importanza delle dimensioni culturali nel processo di gestione degli errori, mostrando inoltre il ruolo chiave delle emozioni negative nell'aumentare la probabilità di commettere errori.

Parole chiave: error-aversion-culture; negative-emotions; errors.

People come first: ripensare l'impatto delle pratiche HRM sui comportamenti organizzativi

Amelia Manuti, Maria Luisa Giancaspro

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

Gli studi più recenti sulle pratiche di gestione delle risorse umane hanno evidenziato come le percezioni dei dipendenti riguardo le strategie di people management rappresentino alcuni tra i predittori più prossimali di atteggiamenti e comportamenti organizzativi positivi (Khilji & Wang, 2006; Nishii et al., 2008).

Le pratiche HR sono percepite dai dipendenti come un impegno personalizzato da parte dell'organizzazione nei loro confronti che viene ricambiato dai dipendenti con atteggiamenti e comportamenti coerenti con gli obiettivi organizzativi (Hannah & Iverson, 2002). L'attivazione di tali comportamenti e atteggiamenti pare innescata dai livelli di engagement dei dipendenti nei confronti del proprio lavoro (Parker & Griffin (2011) e influenzata dal supporto percepito da parte dell'organizzazione (Wayne, Shore and Liden, 1997) e dal rapporto con chi esercita la propria leadership in azienda (Johnson, Truxillo, Erdogan, Bauer & Hammer, 2009; (Harris, Wheeler and Kacmar, 2009).

L'obiettivo del presente studio è quello di verificare se ed in che misura la percezione positiva delle pratiche di gestione delle risorse umane da parte dei dipendenti possa avere relazione con due esiti organizzativi importanti quali i comportamenti di cittadinanza organizzativa e le intenzioni di turnover, considerando il Work Engagement, il Perceived Organizational Support e la Leader Member Exchange quali mediatori di tale relazione.

Il contesto della ricerca è quello di un'azienda ospedaliera pugliese, nella quale sono stati raccolti 408 questionari. Lo strumento utilizzato si compone di una sezione contenente i dati

socioprofessionali e le misure di HRM Perception (Gould-Williams & Davies, 2005), Percezione del Supporto Organizzativo (Battistelli & Mariani, 2010), Urecht Work Engagement (Balducci, Fraccaroli & Schaufeli, 2010), Leader Member Exchange (Scandura & Schriesheim, 1994), Comportamenti di Cittadinanza Organizzativa (Argentero, Cortese & Ferretti, 2008) ed intenzione di Turnover (Mobley, 1978).

I risultati testimoniano la rilevanza della percezione delle pratiche HR sui comportamenti di cittadinanza organizzativa e le intenzioni di turnover e sottolineano il ruolo fondamentale della relazione con il proprio lavoro, in termini di work engagement, e con la propria organizzazione, in termini di supporto percepito e percezione di stili di leadership esercitati, sugli atteggiamenti e i comportamenti organizzativi dei dipendenti.

Parole chiave: HRM, approccio people-based.

Sviluppo organizzativo nell'ottica people-based: il ruolo di mediatore dell'Organizational Career Growth.

*Amelia Manuti, Antonella Alba Scalera
Università degli studi di Bari Aldo Moro*

Recenti studi evidenziano come nell'Industria 4.0, il Knowledge Management abbia un ruolo di supporto all'organizzazione nella gestione delle risorse umane e nell'incremento dell'innovazione tecnologica e della performance organizzativa (Hussinki, Kianto & Vanhala, 2015). Alle risorse umane è attribuito un ruolo cruciale nella determinazione dell'innovazione e della crescita organizzativa e gli studi affermano il ruolo cruciale dell'Organizational Career Growth nella determinazione del rapporto di fiducia tra lavoratori e organizzazione (McElroy & Weng, 2016). Il presente contributo si è proposto di indagare il ruolo di mediatore dell'Organizational Career Growth (OCG) nella relazione tra Orientamento e Pratiche di Knowledge management (KMO;KMP) e l'Organizational Trust. Lo studio ha coinvolto 202 lavoratori di aziende del sud e centro Italia con diversa tipologia contrattuale attraverso un questionario self-report costituito dalle seguenti scale: Knowledge Management Orientation Scale (Whang & Ahmed, 2016); Knowledge Management Practices attraverso IT Practices Scale e Work organization Scale (Hussinki et al., 2015); Organizational Trust Scale (Ferres & Travaglione, 2003); Organizational Career Growth Scale (versione italiana di Spagnoli & Weng, 2017). Le analisi di mediazione sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali con l'utilizzo di bootstrap per la significatività degli effetti. I risultati di mediazione mostrano che l'effetto diretto dell'orientamento al Knowledge management sulla Fiducia organizzativa non risulta significativo, mentre risulta significativo l'effetto indiretto positivo attraverso la mediazione totale dell'Organizational Career Growth. Similmente l'OCG si conferma mediatore parziale della relazione tra Pratiche di Knowledge management e Fiducia organizzativa. Lo studio fornisce un contributo di ricerca allo studio dei processi di gestione delle risorse umane identificando nei sistemi di gestione della conoscenza la possibilità di incrementare la fiducia nei confronti dell'organizzazione. Inoltre lo studio ha

confermato il ruolo cruciale dell'Organizational Career Growth nella definizione del rapporto tra lavoratore e organizzazione.

Parole chiave: sviluppo organizzativo, HRM.

AULA 5, ore 9:00-11:00

Sessione tematica: Promuovere il benessere e ridurre lo stress lavorativo

Chair: Letizia Palazzeschi

Esposizione di gruppo alle rapine: Effetto di moderazione sulla relazione fra stress post-traumatico e soddisfazione lavorativa

Francesco Montani^a, Valentina Sommovigo^{bc}, Ilaria Setti^b, Gabriele Giorgi^d, Piergiorgio Argentero^b

^a *International University of Monaco – Monaco*

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

^c *Kemmy Business School, University of Limerick - Limerick (Ireland)*

^d *Università Europea di Roma, Dipartimento di Psicologia – Roma*

Introduzione. La ricerca ha ampiamente dimostrato come, in seguito all'esposizione a rapine, i lavoratori possono sviluppare sintomi di stress post-traumatico (PTSS), mentre è stata posta minore attenzione alle condizioni socio-organizzative che possono proteggere il funzionamento psicologico di chi è affetto da tali sintomi.

Obiettivo e metodi. Questo studio esamina l'effetto moderatore multi-livello dell'impatto dell'esposizione di gruppo alle rapine sulla relazione fra i PTSS e la soddisfazione lavorativa dei lavoratori rapinati. Sulla base della teoria della conservazione delle risorse, è stato ipotizzato che i PTSS derivanti dall'esposizione a rapine aumentino la soddisfazione lavorativa se l'esposizione all'evento traumatico è avvenuta a livello di gruppo.

Al fine di verificare tale ipotesi, è stata condotta una ricerca longitudinale in due tempi su 140 lavoratori appartenenti a 35 gruppi del settore bancario. I partecipanti hanno compilato un questionario volto a valutare i seguenti costrutti: PTSS (IES-6), esposizione alla rapina (item dicotomico che distingue esposizione individuale e collettiva), soddisfazione lavorativa (singolo item). Le analisi multi-livello sono state condotte attraverso HLM.

Risultati e conclusioni. I risultati hanno indicato che l'esposizione di gruppo alla rapina modera la relazione fra PTSS e soddisfazione lavorativa ($\gamma = .57, p < .01$), in modo tale che tale relazione risulta significativa nel caso di esposizione di gruppo ($\gamma = .51, p < .05$), anziché individuale ($\gamma = -.05, ns$), alla rapina, confermando l'ipotesi proposta. A livello teorico, contrariamente agli studi che

hanno documentato gli effetti negativi dei PTSS sulla soddisfazione lavorativa, questa ricerca identifica per la prima volta le condizioni in cui i soggetti rapinati possano mantenere un livello elevato di soddisfazione. A livello pratico, questi risultati evidenziano l'importanza di implementare interventi a livello di gruppo volti a favorire azioni di supporto ed aumentare il senso di identificazione con il team, al fine di promuovere condizioni di benessere nelle vittime del trauma.

Keyword: stress post-traumatico; soddisfazione lavorativa; esposizione di gruppo a rapine.

Healthy organizations: positive relational management per il benessere dei lavoratori

Letizia Palazzeschi*, Annamaria Di Fabio**

* *Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia Positiva Cross-Culturale, Prevenzione e Sostenibilità (CroCPosPsychP&S) e Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia per l'Orientamento Professionale, il Career Counseling e i Talenti (LabOProCCareer&T), Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Italy.*

** *Responsabile del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia Positiva Cross-Culturale, Prevenzione e Sostenibilità (CroCPosPsychP&S) e del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia per l'Orientamento Professionale, il Career Counseling e i Talenti (LabOProCCareer&T), Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Italy.*

Le relazioni rappresentano un bisogno fondamentale sia nella vita personale che lavorativa. Le relazioni positive costituiscono un fattore rilevante per il benessere e la salute delle persone nei differenti ambiti di vita e in particolare nei contesti organizzativi per la promozione di *healthy organizations* e *healthy business*. In una cornice di prevenzione primaria e di psicologia positiva il presente studio ha lo scopo di esaminare le relazioni del costrutto di *positive relational management* (Di Fabio, 2016) con il benessere sia edonico che eudaimonico, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. Lo studio si è posto inoltre l'obiettivo di analizzare il possibile ruolo di mediazione del *positive relational management* nella relazione tra tratti di personalità e benessere sia edonico che eudaimonico.

METODO: A 242 lavoratori sono stati somministrati il *Big Five Questionnaire* (BFQ, Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 1993), la *Positive Relational Management Scale* (PRMS, Di Fabio, 2016), la versione italiana (Terracciano, McCrae & Costa, 2003) del *Positive and Negative Affect Schedule*, la versione italiana (Di Fabio & Gori, 2015) della *Satisfaction With Life Scale* (SWLS), la versione italiana (Di Fabio, 2014) della *Meaningful Life Measure* (MLM), la versione italiana (Di Fabio, 2016) della *Flourishing Scale* (FS).

RISULTATI: Le regressioni gerarchiche mostrano che il *positive relational management* aggiunge una percentuale di varianza incrementale alla percentuale di varianza spiegata dei tratti di personalità in relazione sia al benessere edonico che al benessere eudaimonico. Emerge il ruolo di mediazione del *positive relational management* nella relazione tra tratti di personalità e benessere sia edonico che eudaimonico.

CONCLUSIONI: I risultati sottolineano che il *positive relational management* rappresenta un

promettente costruito per il benessere sia edonico sia eudaimonico, offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento in una cornice di prevenzione.

Parole chiave: positive relational management, benessere, lavoratori.

Rigenerarsi dalla fatica lavorativa durante la pausa pranzo: l'effetto positivo dell'ambiente fisico e sociale

*Diego Bellini**, *Terry Hartig***, *Marino Bonaiuto****

*Università di Verona (diego.bellini@univr.it)

**Università di Uppsala (terry.hartig@ibf.uu.se)

*** Sapienza Università di Roma (marino.bonaiuto@uniroma1.it)

L'ambiente di lavoro, per i lavoratori, è fonte di fatica che può essere recuperata durante le pause previste nell'orario di lavoro. La pausa pranzo, e le caratteristiche fisiche e sociali all'interno della mensa, dovrebbero favorire il ripristino delle risorse utilizzate che sono necessarie a riprendere la routine lavorativa. Nonostante il tema sia rilevante, pochi studi hanno esaminato il ruolo dell'ambiente fisico e sociale, in particolare dei luoghi deputati al recupero delle risorse, di moderare l'effetto negativo delle richieste del lavoro sulla fatica. L'obiettivo del presente studio è quindi indagare se la fatica, causata dalle richieste lavorative, può essere ridotta dalle qualità fisiche (rigenerative) di una mensa aziendale e dal supporto sociale organizzativo. Un apposito questionario, che riportava i costrutti indagati in questo studio (richieste lavorative, restorativeness o qualità rigenerative dell'ambiente, supporto organizzativo e fatica) e le variabili socio-demografiche, è stato compilato da 141 operai nella mensa aziendale durante la pausa pranzo.

Sono stati utilizzati i seguenti strumenti di indagine: il Job Content Questionnaire (JCQ; Bakker et al., 2003); il Perceived Restorativeness Scale (PRS) (Hartig et al., 1997); la Perceived organizational support (POS; Eisenberg, 1986) la Four Dimension Mood Scale (Huelsman et al., 1998). I risultati mostrano la capacità delle caratteristiche fisiche della mensa aziendale e del supporto sociale di moderare l'effetto negativo delle richieste lavorative sulla fatica. In particolare, l'interazione tra richieste cognitive e restorativeness (per alti medi e alti livelli di questa variabile) è significativa ($b = 0.37$; $p < .05$) mentre l'effetto negativo delle richieste lavorative sulla fatica non è significativo ($p > .05$). Lo stesso effetto si verifica per alti livelli di supporto organizzativo. Curare le qualità dell'ambiente fisico al pari di quello sociale nella mensa aziendale supporterebbe le persone a sentirsi meno stanche e l'assenza delle qualità fisiche potrebbe essere compensata dalle interazioni sociali di qualità.

Parole chiave: restorativeness, supporto sociale, fatica.

“Longe praestantius est praeservare quam curare”: il ruolo di mediazione del supporto organizzativo percepito

*Laura Dal Corso**, *Malì Scarcella***, *Alessandra Falco**, *Francesca Carluccio***, *Lucia Ronconi**, *Alessandra Piccirelli****

* Università degli Studi di Padova

** *LUMSA Università di Roma*
*** *PSIOP – Istituto di Psicoterapia*

Il lavoro si propone di esplorare il ruolo che alcune risorse organizzative rivestono nella promozione del benessere individuale. In particolare, si ipotizza che la possibilità di accedere ad interventi volti alla tutela della salute mentale e al sostegno della persona, tra cui l'attivazione di sportelli di ascolto attivo, siano associati positivamente al Supporto Organizzativo Percepito (POS). Si ipotizza inoltre che il POS sia associato a maggiori livelli di salute mentale e di soddisfazione lavorativa. Complessivamente, ci si attende che il POS medi la relazione tra le iniziative di supporto al benessere della persona da un lato e la salute mentale e la soddisfazione lavorativa dall'altro.

Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali all'interno di un più ampio campione di 450 lavoratori di piccole, medie e grandi aziende del territorio nazionale, ai quali sono state somministrate le specifiche scale EAPs che indagano i possibili interventi volti al miglioramento della salute della persona e al suo sostegno, il Questionario di Organizzazione Positiva (QOP+) composto da diverse scale tra cui il POS e la soddisfazione lavorativa, e il General Health Questionnaire (GHQ) relativo ai livelli di salute mentale.

I risultati evidenziano un'associazione positiva tra la possibilità di fruire di interventi a supporto della persona e il POS. Inoltre, il POS risulta associato ad una maggiore salute mentale e ad una maggiore soddisfazione lavorativa. Conseguentemente, il POS media totalmente la relazione tra gli interventi a supporto della persona da un lato, la salute mentale e la soddisfazione lavorativa dall'altro.

L'apporto del presente lavoro è duplice: in primis, evidenzia la relazione tra EAPs e soddisfazione lavorativa, ancora limitatamente studiata in letteratura; inoltre, offre un contributo in termini di possibili interventi a tutela della salute mentale a partire da iniziative organizzative.

Parole chiave: Ascolto attivo, supporto organizzativo percepito, benessere.

Sviluppo e validazione del common good provision questionnaire (CGP): una metrica nella prospettiva della psicologia economica

Cinzia Castiglioni, Edoardo Lozza
Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Nell'attuale contesto socioeconomico, i cittadini sono sempre più chiamati a mettere da parte il proprio interesse personale a favore del benessere collettivo. In altre parole, sono chiamati a contribuire al cosiddetto bene comune. Sulla base dei risultati di uno studio qualitativo, è stato messo a punto un questionario (CGP, Common Good Provision questionnaire) volto a identificare le diverse motivazioni alla base del contributo al bene comune. Le proprietà psicometriche dello strumento sono state esaminate su 469 partecipanti (61.4% femmine) di età compresa tra i 18 e i 79 anni ($M = 35.5$, $SD = 13.5$, $Md = 30$). L'analisi fattoriale esplorativa e confermativa hanno evidenziato l'esistenza di due fattori riconducibili a due motivazioni di base per il contributo al bene comune: l'Accessibilità (ovvero, si contribuisce al bene comune per garantirne a chiunque

l'accesso) e il Ritorno Personale (ovvero, si contribuisce al bene comune per avere un guadagno e un ritorno personale). Tramite un modello di equazioni strutturali è stato inoltre verificato che, quando il fattore Accessibilità prevale, i cittadini sono più propensi a versare correttamente le tasse e a fare donazioni a organizzazioni benefiche. Viceversa, quando il fattore Ritorno Personale prevale, vi è una minore propensione a effettuare donazioni ed una maggiore inclinazione verso l'evasione fiscale. Vengono avanzate alcune considerazioni e spunti di riflessioni circa l'utilizzo di questo strumento all'interno di vari contesti organizzativi per misurare la propensione dei lavoratori a contribuire al bene comune delle proprie organizzazioni di appartenenza.

Parole chiave: bene comune, accessibilità, ritorno personale.

AULA 11, ore 9:00-11:00

Simposio: Le sfide del mercato del lavoro attuale: Fattori che promuovono l'occupabilità dei giovani e la salute dei lavoratori

Chair:

*Chiara Consiglio**

Discussant:

*Lucia Valente***

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

***Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Scienze Giuridiche, Roma, Italia*

L'incertezza socio-economica legata ai rapidi cambiamenti del mercato provoca l'incremento delle sfide per i lavoratori e al tempo stesso conferisce loro maggiori responsabilità circa la gestione della propria carriera. Aumentano le difficoltà che i giovani devono affrontare per accedere al mercato del lavoro, la precarietà del lavoro e i lavori temporanei, la mobilità dei lavoratori tra un Paese e un altro.

Il simposio intende esplorare quali dimensioni psicologiche e comportamenti possono facilitare il successo occupazionale dei giovani e promuovere il benessere dei lavoratori esposti a queste nuove sfide. Nei contributi verrà posta enfasi su alcuni costrutti: l'insicurezza lavorativa e la precarietà di vita come potenziali fattori stressogeni; l'employability e le caratteristiche individuali come fattori protettivi. Gli outcome considerati riguarderanno esiti occupazionali e di benessere.

Nello specifico vengono presentati 5 studi empirici:

- 1) Il primo contributo intende esaminare da una prospettiva longitudinale i fattori (tra cui l'autoefficacia e le attività di employability) che predicano il successo occupazionale di un campione di neolaureati

- 2) Il secondo contributo indaga un campione di giovani che hanno partecipato al programma Garanzia Giovani il ruolo di mediazione dell'employability percepita tra risorse personali ed esiti occupazionali
- 3) Il terzo contributo analizza, in un campione di lavoratori temporanei, la relazione tra precarietà di vita e sintomi psicologici, enfatizzando il ruolo giocato dai motivi che portano la persona ad accettare un lavoro a tempo determinato
- 4) Il quarto contributo esamina l'effetto di moderazione dell'employability nella relazione tra insicurezza lavorativa ed esaurimento, confrontando lavoratori frontalieri e sedentari
- 5) Il quinto contributo indaga il ruolo dell'autoefficacia come fattore in grado di proteggere dal burnout lavoratori esposti ad elevata insicurezza lavorativa

Verranno evidenziate le implicazioni per interventi orientati a promuovere l'occupabilità e il benessere dei giovani e dei lavoratori temporanei.

Parole chiave: occupabilità, employability, insicurezza lavorativa, risorse personali, lavoro temporaneo.

L'ingresso nel mondo del lavoro a 6 e 12 mesi dalla laurea. Un'indagine longitudinale.

Alessandro Lo Presti, Vincenza Capone**, Ada Aversano****

**Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Italia*

***Università degli studi di Napoli "Federico II", Napoli, Italia*

****Lavoropiù, Bologna, Italia*

La transizione scuola-lavoro al termine degli studi universitari è un momento critico non solo dal punto di vista individuale, ma anche culturale, sociale ed economico. Il presente studio ha avuto l'obiettivo di valutare il successo di tale transizione in termini di numero di colloqui di lavoro sostenuti, offerte di lavoro ricevute e soddisfazione di carriera a 6 e 12 mesi dalla laurea. In particolare, è stato valutato il ruolo di tutta una serie di predittori (autoefficacia di carriera, soddisfazione accademica, attività di employability e comportamenti di ricerca lavorativa) verificando eventuali variazioni nella loro influenza a 6 e 12 mesi dalla laurea. Lo studio ha coinvolto 637 neolaureati che hanno compilato un questionario online al momento della laurea. Di questi, 381 hanno compilato un secondo questionario sei mesi dopo, e infine 132 lo hanno fatto 12 mesi dopo. Le relazioni tra le variabili sono state analizzate mediante regressioni lineari multiple. Per quanto riguarda i colloqui di lavoro, risultano predittori significativi l'essere di sesso maschile, avere una laurea "forte" (e.g., ingegneria), il mettere in atto frequenti comportamenti di ricerca lavorativa, l'elevata soddisfazione per i servizi universitari di cui si è usufruito e al contempo una bassa soddisfazione per le competenze acquisite. Per quanto riguarda le offerte di lavoro, risultano predittori significativi l'essere di sesso maschile, avere una laurea "forte", l'elevata soddisfazione per i servizi universitari di cui si è usufruito. Infine, per quanto riguarda la soddisfazione di carriera, l'unico predittore significativo sono risultate le attività di employability. Lo studio ha mostrato l'influenza simultanea di un'ampia gamma di predittori su tre diversi indicatori di successo occupazionale, mettendo in evidenza anche le differenze di ordine

temporale a 6 e 12 mesi. Sulla base di ciò verranno discusse le implicazioni di carattere pratico, inerenti soprattutto l'organizzazione dei servizi e corsi universitari.

Parole chiave: occupabilità, neolaureati, successo di carriera

La mediazione dell'*employability* nella relazione tra risorse personali ed esiti occupazionali: uno studio su Garanzia Giovani

*Chiara Consiglio, Laura Borgogni, Pietro Menatta, Andrea Zullo
Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia, Roma, Italia*

Nello scenario incerto che caratterizza il mercato del lavoro attuale sempre più rilevanti diventano le risorse personali a disposizione dell'individuo nell'affrontare l'ingresso nel mondo del lavoro e le transizioni di carriera, e l'*employability* percepita, ossia il modo in cui l'individuo percepisce le proprie opportunità all'interno del mercato del lavoro. Nonostante il crescente bacino di proposte teoriche e ricerche empiriche sul tema dell'*employability* risultano ancora scarsi i contributi che indagano il ruolo di tale dimensione in situazioni di disoccupazione. Questo *gap* risulta particolarmente critico se si considera la nascita di fenomeni come quello dei giovani inattivi, etichettati con l'acronimo NEET (*Not in Education, Employment or Training*), in rapida crescita in Europa negli ultimi anni.

In Italia, dove ci sono più di due milioni di giovani attualmente in questa condizione, è stata lanciato il Programma "Garanzia Giovani", cofinanziato dallo Stato e dell'Unione Europea e rivolto a giovani inoccupati fra i 15 e i 29 anni.

In collaborazione con la Regione Lazio è stata avviata un'attività di ricerca su un campione di 317 giovani che avevano da poco terminato le attività previste dal Programma (orientamento, formazione, bonus per le imprese, tirocinio), con l'obiettivo di analizzare il ruolo svolto dalla *perceived employability*, definita come la percezione che l'individuo ha circa le proprie possibilità di ottenere un impiego, nel mediare la relazione tra risorse personali ed esiti occupazionali da un lato, e valutazione del programma dall'altro.

I risultati dello studio confermano la mediazione della *perceived employability* nella relazione tra risorse personali ed *outcomes* evidenziando il ruolo cruciale che hanno le percezioni circa le proprie possibilità di trovare un nuovo lavoro nel convogliare le risorse a disposizione dell'individuo verso esiti occupazionali favorevoli e percezioni più favorevoli del programma.

Parole chiave: *perceived employability*, Garanzia Giovani, risorse personali

Precarietà di vita e sintomi psicologici: il ruolo di moderatore dei motivi per accettare un lavoro a tempo determinato

Antonino Callea, Alessandro Lo Presti***

**LUMSA Università di Roma, Roma, Italia*

***Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Italia*

L'aumento dei contratti a tempo determinato, ossia di lavoro dipendente di natura limitata, è uno dei cambiamenti più rilevanti del mercato del lavoro. I lavoratori a tempo determinato potrebbero provare sensazioni di fallimento personale, apatia, distacco dal loro lavoro, cioè potrebbero percepire un senso di precarietà di vita. La precarietà di vita è una sindrome caratterizzata da disinteresse verso il lavoro attuale, paura verso il proprio futuro professionale e emozioni negative nella vita quotidiana. Sebbene la precarietà di vita sia associata con la precarietà del lavoro, le sue conseguenze negative potrebbero dipendere, principalmente, da motivazioni personali o contestuali legate all'accettazione di un lavoro a tempo determinato. Per tale motivo, il presente contributo intende indagare gli effetti della relazione tra volition e della precarietà di vita, moderati dai motivi per accettare un lavoro a tempo determinato, sui sintomi psicologici, in un campione di 349 lavoratori a tempo determinato.

Il modello di mediazione moderata mostra che l'effetto negativo della volition sui sintomi psicologici è parzialmente mediato dalla precarietà di vita e che alcuni motivi specifici moderano l'effetto negativo della volition sulla precarietà di vita. Inoltre, contrariamente a quanto atteso, tre motivi "pull" ("soddisfa i bisogni attuali", "mi dà più libertà", "reddito supplementare") moderano l'effetto indiretto della volition sui sintomi psicologici; in particolare l'effetto diminuisce all'aumentare dei motivi attrattivi. Questo studio accresce la conoscenza relativa alle conseguenze del lavoro a tempo determinato, mostrando che gli esiti negativi della precarietà della vita sembrano essere meno fastidiose tra i lavoratori a tempo determinato con alta volition e bassa motivazione.

Parole chiave: precarietà di vita, motivazione, volition

Uno studio fra i lavoratori frontalieri francesi: l'employability come moderatore tra insicurezza lavorativa ed esaurimento.

Valentina Dolce, Sophie Wodociag**, Monica Molino****

**Università degli Studi di Torino (Dipartimento di Psicologia) e Université de Haute-Alsace (LISEC, Laboratoire Interuniversitaire des Sciences de l'Éducation et de la Communication)*

***Université de Haute-Alsace (CREGO, Centre de Recherche en Gestion des Organisations)*

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

Espatri, brevi trasferte all'estero e mobilità transfrontaliere sono oggi spesso richieste da un mercato del lavoro complesso, mutevole ed influenzato dai processi di globalizzazione. Nello specifico, il pendolarismo transfrontaliero solleva non poche questioni politiche, sociali ed economiche e rappresenta un buon punto di partenza per esplorare temi quali l'employability, l'insicurezza lavorativa e il benessere dei soggetti al lavoro. L'obiettivo dello studio è indagare l'effetto di moderazione dell'employability nella relazione tra insicurezza lavorativa ed esaurimento, confrontando un campione di lavoratori frontalieri con un campione di lavoratori sedentari.

La ricerca ha coinvolto un campione di 254 lavoratori residenti in Francia al confine con la Svizzera e la Germania, di cui il 40% frontalieri ($M_{age}=35.42$, $SD_{age}=10.83$) e il 60% lavoratori sedentari ($M_{age}=36.12$, $DS_{age}=11.14$). I partecipanti hanno compilato un questionario self-report on-line. L'analisi dei dati ha previsto: analisi descrittive, analisi di affidabilità, analisi di regressione, t-test

per campioni indipendenti. Nelle analisi, età, genere e numero di ore lavorative a settimana sono state tenute sotto controllo.

I risultati hanno mostrato che l'insicurezza lavorativa, il cui livello non differisce fra i gruppi, ha una relazione positiva con l'esaurimento in entrambi i sotto-campioni. Tuttavia, solo per i frontalieri il modello di regressione ($R^2 = .16$) ha evidenziato la moderazione dell'employability ($\beta = .208$; $p < .05$): per alti livelli di employability decresce la relazione tra insicurezza ed esaurimento. La presenza di un effetto di moderazione solo nel sotto-gruppo di lavoratori frontalieri potrebbe suggerire che l'employability è una risorsa più spendibile in paesi come la Svizzera, dove il mercato del lavoro è più dinamico. Inoltre, i lavoratori frontalieri hanno percorsi di carriera che valorizzano maggiormente l'efficacia della loro employability. Limiti dello studio sono la non-rappresentatività dei due sotto-campioni, l'uso di misure self-report, la natura cross-section.

Parole chiave: employability, insicurezza lavorativa, frontalieri

Insicurezza lavorativa e burnout in un campione di lavoratori in somministrazione: Il ruolo moderatore dell'autoefficacia

*Antonio Chirumbolo, Chiara Consiglio, Pietro Menatta, Laura Borgogni
Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia, Roma, Italia*

L'insicurezza lavorativa percepita è considerata attualmente uno dei più potenti stressor. Gli ultimi due decenni di ricerche empiriche hanno evidenziato come i suoi effetti siano deleteri per il benessere degli individui e delle organizzazioni. L'insicurezza lavorativa risulta in particolar modo correlata negativamente alla salute psicologica e fisica delle persone. Nell'ambito della teoria dello stress è possibile evidenziare alcuni fattori moderatori degli agenti stressogeni, pertinenti a risorse interne (p.es. differenze individuali) o presenti nel contesto (p.es. lavoro, famiglia). In questo contributo ci focalizziamo sul ruolo moderatore dell'autoefficacia personale nella relazione tra insicurezza lavorativa e burnout. I partecipanti allo studio sono 7225 lavoratori interinali equamente distribuiti per genere (50.7% di uomini) a cui sono state somministrate le scale di insicurezza lavorativa, burnout (esaurimento e strain interpersonale) e autoefficacia. I risultati hanno evidenziato come l'insicurezza lavorativa sia positivamente correlata ad entrambe le dimensioni del burnout, esaurimento e strain interpersonale. L'efficacia personale, al contrario, risulta negativamente correlata a esaurimento e stress interpersonale. L'ipotesi di moderazione viene confermata. Controllando per alcune importanti variabili socio-demografiche come genere, età, tipo di contratto e livello istruzione, l'interazione tra insicurezza lavorativa e autoefficacia risulta significativa sia per le entrambe dimensioni del burnout.

I risultati confermano gli effetti nocivi che l'insicurezza lavorativa esercita sul benessere psicologico e relazionale degli individui. Tuttavia, il ruolo moderatore che l'autoefficacia può avere nel ridurre tali effetti negativi appare di fondamentale importanza sia dal punto di vista teorico sia per ciò che riguarda le implicazioni pratiche. I risultati qui presentati, infatti, evidenziano come interventi mirati all'aumento del senso di autoefficacia possano fornire un valido contributo per

fronteggiare il burnout in individui con un'elevata insicurezza lavorativa percepita.

Parole chiave: insicurezza lavorativa, lavoratori in somministrazione, burnout, autoefficacia

AULA 1, ore 11:30-13:00

Simposio: Linee guida per la promozione della qualità della vita lavorativa negli Atenei italiani: riflessioni e proposte di QoL@work

Chair:

*Margherita Brondino**

Discussant:

*Guido Sarchielli***

**Università di Verona, Verona, Italia*

***Università di Bologna, Bologna, Italia*

Nel 2016, in occasione del Congresso Nazionale sezione Psicologia per le organizzazioni (svoltosi presso l'Università di Pavia), si è costituito un gruppo di lavoro nazionale (aipass.org/qolwork-quality-life-work), che si propone di promuovere il confronto scientifico intra e interdisciplinare sulla valutazione del rischio stress lavoro correlato e del benessere organizzativo negli Atenei, e sui modelli teorici, i metodi e gli strumenti per la loro misurazione, per la definizione di linee guida per la promozione della qualità della vita lavorativa negli Atenei italiani in quanto organizzazioni molto complesse ed in profonda mutazione. Il lavoro del gruppo è stato presentato anche nel corso del Congresso di Caserta dello scorso anno, all'interno del quale sono stati illustrati i primi esiti di un complesso lavoro di confronto tra alcune esperienze attuate e di analisi di modelli teorici ai quali si è fatto riferimento. Scopo del presente simposio è quello di rendere conto degli avanzamenti scientifici delle attività del gruppo, di presentare una prima versione delle linee guida sulla valorizzazione della qualità della vita lavorativa negli atenei italiani e di promuovere un dibattito all'interno dell'associazione su questo tema per valorizzare la figura dello psicologo del lavoro nella gestione di questi processi.

Con il primo contributo vengono proposte delle linee guida con una particolare attenzione alla cornice teorica che si è scelto di tenere come riferimento.

Il secondo contributo si focalizza sugli elementi trasversali ai processi di rilevazione della qualità della vita accademica emersi da uno studio comparato di alcune esperienze significative a livello nazionale.

Nel terzo contributo viene presentato l'Academic QoL@work Questionnaire e i primi risultati delle analisi delle relative proprietà psicometriche a partire da un campione di docenti di atenei italiani.

L'ultimo contributo offre una rassegna di alcune esperienze significative di rilevazione e promozione della qualità della vita al lavoro realizzate in alcuni atenei europei.

Parole chiave: linee guida, qualità della vita lavorativa, università

QoL@work: introduzione alle linee guida

*Emanuela Ingusci**, *Dina Guglielmi***, *Giuseppe Carrus****, *Marco Depolo***,

**Università del Salento, Italia*

****Università di Bologna, Bologna, Italia*

****Università degli studi Roma Tre, Roma, Italia*

Nel tema della qualità della vita lavorativa convivono due approcci di ricerca. Il primo è lo studio dello stress lavoro-correlato, il secondo fa riferimento al costrutto di "benessere organizzativo". La proposta che si è andata configurando a cura del gruppo AIP QoL@work (Quality of life at work) non è sovrapponibile né con le attività di diagnosi dei rischi di stress lavoro-correlato, né con le diffuse misurazioni del benessere organizzativo che hanno interessato in Italia soprattutto pubbliche amministrazioni.

Nel caso dello stress lavoro-correlato, l'obiettivo è stato di non creare interferenze con una attività di diagnosi e prevenzione specifica e collegata a conseguenze civilistiche e penalistiche per il datore di lavoro. Nel caso del benessere organizzativo, si tratta delle criticità e della debolezza emerse rispetto alla effettiva tenuta psicometrica degli strumenti utilizzati per la sua misura nella P.A.

All'interno di queste scelte di opportunità, il riferimento teorico principale non è un modello teorico unico e specifico (con dimensioni predeterminate) ma un modello flessibile come il Job Demand-Resources Model per la parte più vicina alle dimensioni del job, con un'integrazione di alcune prospettive teoriche del clima organizzativo, per la parte più vicina all'analisi del ruolo dei processi organizzativi. Il modello teorico deve considerare sia i fattori di rischio sia quelli di protezione, utili tanto per la ricerca quanto per lo sviluppo di interventi organizzativi mirati. Deve anche distinguere tra variabili antecedenti, conseguenze in termini di esiti individuali, di gruppo ed organizzativi, nonché i fattori che possono mediare e moderare tale relazione. Si vuole cercare di giungere a uno strumento con una parte *core*, unica per tutti, e una parte modulare che venga di volta in volta costruita ad hoc per tenere conto delle specificità dei contesti di riferimento.

Parole chiave: benessere organizzativo, università, qualità della vita lavorativa

Elementi trasversali ai processi di rilevazione della qualità della vita accademica

*Andreina Bruno**, *Daniela Converso***, *Nicola De Carlo****, *Francesco Pace*****, *Paola Spagnoli******

**Università di Genova, Genova, Italia*

***Università degli studi di Torino, Torino, Italia*

****Università di Padova, Padova, Italia*

*****Università di Palermo, Palermo, Italia*

******Università della Campania, Italia*

In relazione alle linee guida relative alla proposta del gruppo QoL per la rilevazione della qualità della vita accademica, il sottogruppo che si è occupato dell'area tematica "processo" si è concentrato sull'analisi di coerenza tra il framework teorico e la metodologia proposta. Tale lavoro ha richiesto di ricostruire le modalità di gestione del processo che potessero sostenere la nostra lettura disciplinare specifica per lo sviluppo di competenze organizzative nel contesto universitario, ed evidenziarne il valore aggiunto.

In quest'ottica, non ci siamo soffermati su un modello ideale costruito a tavolino, ma abbiamo preventivamente ricostruito le logiche e le pratiche di intervento sottese alle indagini di rilevazione della qualità della vita accademica già realizzate all'interno del nostro gruppo. Per far questo, abbiamo invitato a compilare una scheda di analisi degli elementi trasversali ai processi di rilevazione della qualità della vita accademica i colleghi di Università che hanno già svolto l'indagine.

La scheda risulta composta delle seguenti aree di indagine: descrizione delle fasi di indagine, dispositivi organizzativi e strumenti usati, elementi critici, condizioni favorevoli e condizioni ostacolanti l'efficacia del processo. I dati sono in fase di raccolta e saranno sottoposti ad analisi tematica. Saranno discussi gli elementi trasversali risultanti da tale analisi.

Parole chiave: gestione del processo, consulenza organizzativa; qualità della vita lavorativa; interventi organizzativi, scheda di valutazione

Misurare la qualità della vita al lavoro negli Atenei: i primi risultati sulle proprietà psicometriche del Academic QoL@work questionnaire

*Barbara Loera**, *Margherita Brondino***, *Alessandra Falco****, *Damiano Girardi****, *Gloria Guidetti**, *Margherita Pasini***, *Sara Viotti**

**Università di Torino, Torino, Italia*

***Università di Verona, Verona, Italia*

****Università di Padova, Padova, Italia*

Il presente contributo ha come obiettivo la presentazione dell'Academic QoL@work questionnaire, strumento elaborato dal gruppo tematico AIP Quality of Life at Work (QoL@Work), e i risultati delle prime analisi riguardo alle sue proprietà psicometriche testate su un campione di docenti di alcuni Atenei italiani. Lo strumento è il frutto di un lungo lavoro di revisione, studio e rassegna della letteratura sullo stress correlato al lavoro e sul benessere nelle organizzazioni. Attraverso l'analisi dei modelli teorici indagati e delle misure di costrutti ad essi connesse, prendendo in considerazione le buone prassi nazionali ed internazionali, si è dapprima condiviso un modello teorico dal quale partire per costruire lo strumento. Si è giunti, dunque, ad uno strumento condiviso dal gruppo tematico a livello nazionale, che indaga variabili antecedenti (di contenuto e di contesto, quali ad esempio carico di lavoro, supporto dei colleghi, rappresentazione del proprio lavoro), variabili di esito, di tipo sia individuale sia organizzativo (quali ad esempio soddisfazione al lavoro, work engagement, salute, performance), e infine variabili che possono fungere da mediatrici o

moderatrici nella relazione tra antecedenti e conseguenti per la valutazione del rischio stress e del benessere al lavoro (quali ad esempio l'autoefficacia e l'identificazione organizzativa). Infine, la struttura modulare dello strumento, con una parte *core* e altre parti opzionali, permette da un lato la produzione di riferimenti normativi sulla qualità della vita al lavoro negli atenei italiani e dall'altro la possibilità di indagare specifici aspetti in base alle peculiarità e alle esigenze emergenti nei singoli Atenei. Per testarne le qualità psicometriche è stato somministrato ad un campione di 200 docenti universitari strutturati in 27 atenei italiani. Sono state condotte delle analisi fattoriali esplorative e confermative che hanno confermato la sostanziale bontà dello strumento.

Parole chiave: Academic QoL@work questionnaire, validazione, qualità della vita lavorativa

La qualità della vita lavorativa nel contesto universitario: una panoramica sulle esperienze a livello europeo

*Francesco Pace**, *Margherita Brondino***, *Alba Civillieri****

**Università di Palermo, Palermo, Italia*

***Università di Verona, Verona, Italia*

****Università di Trento, Trento, Italia*

In numerosi paesi esistono studi empirici che hanno indagato la qualità della vita lavorativa dei lavoratori delle università, in particolare di docenti e ricercatori. Si tratta di studi molto diversi per impostazione e referenti teorici. Solo in pochi casi emerge una attenzione a collegare l'indagine scientifica con una finalità diagnostica circa i rischi e le opportunità offerte dal lavoro universitario, come pure con una prospettiva di monitoraggio sistematico e di intervento. Questa sezione presenterà un panorama delle principali tipologie di contributi scientifici, con particolare attenzione alle realtà universitarie europee maggiormente assimilabili a quella italiana. Sarà inoltre presentato un primo quadro rappresentativo della situazione europea in merito alla presenza, nei diversi sistemi universitari, di attività di valutazione, monitoraggio ed intervento, ed all'eventuale riferimento a norme nazionali e/o a modelli teorici riconoscibili: tale rappresentazione preliminare, tuttora in corso, condotta attraverso delle brevi interviste a colleghi del nostro settore scientifico che operano presso Atenei europei e che hanno, attraverso la loro produzione scientifica, toccato almeno in parte il tema della qualità della vita lavorativa nelle università. La finalità di questa ricognizione è anche quella di costruire una rete europea che abbia la finalità di studiare questa particolare (e altamente complessa) organizzazione lavorativa e i metodi più adeguati per valutarne l'efficacia anche in relazione alla qualità della vita lavorativa delle persone che vi sono impiegate.

Parole chiave: panoramica, università europee, qualità della vita lavorativa

AULA 11, ore 11:30-13:00

Simposio: Stato dell'arte in psicologia militare. Dal cambiamento del ruolo ai modelli di intervento e sviluppo recenti.

Chairs:

Guido Alessandri & Stefano Livi***

Discussant:

*Franco Fraccaroli****

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

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

****Università degli studi di Trento, Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Polo Rovereto, Trento, Italia*

Le forze armate rappresentano uno scenario d'impiego importante per gli psicologi, sebbene la formalizzazione della figura e dei compiti dello psicologo sia avvenuta solo recentemente. Questo stato di cose ha determinato un progressivo cambiamento ed adeguamento, e spesso un allargamento, dei ruoli svolti dallo psicologo, e dalle competenze a lui richieste. I compiti dello psicologo non sono ad esempio limitati ai processi di selezione e formazione delle reclute. Al contrario, lo psicologo è chiamato ad intervenire all'interno di scenari diversi, e con obiettivi diversi. La molteplicità delle funzioni svolte dagli psicologi, pone un'importante richiesta in termini di formazione universitaria e post-universitaria, che attualmente cominciano ad essere compresi, ma che ancora non trovano una completa risposta nell'offerta formativa disponibile. L'obiettivo del presente simposio è quello di delineare lo stato dell'arte della psicologia nei contesti militari, facendo emergere sia il profilo professionale dello psicologo all'interno delle diverse forze armate (i.e., Esercito, Carabinieri, Aeronautica Militare e Guardia di Finanza), sia il percorso evolutivo che ha interessato il ruolo fin dalla sua introduzione, sia le maturate esigenze a livello formativo. La convinzione è che solo attraverso la messa in comune delle esperienze, e la riflessione sui bisogni e le necessità sviluppati dai professionisti attivi nel settore militare sia possibile arrivare ad una nuova e più completa comprensione del ruolo.

Parole chiave: psicologia militare

La formazione alla gestione dello stress: fattore chiave nella preparazione professionale del personale militare dell'Esercito Italiano

Isabella Lo Castro, Giorgio Fanelli

Ufficio di Psicologia Militare dello Stato Maggiore dell'Esercito Italiano

L'impiego attuale delle Forze Armate negli scenari internazionali mette il personale militare a confronto costante con situazioni sfidanti che richiedono un alto livello di preparazione professionale.

L'Allied Joint Publication 01(D), Doctrine, ed. 2017 del North Atlantic Treaty Organization (NATO) include, fra le tre dimensioni di una interoperabilità interforze e multinazionale, la componente umana insieme a quella tecnica e procedurale. Essa, centrata sui comportamenti umani e sulle capacità a tutti i livelli di esecuzione, costituisce, infatti, fattore centrale della Operational readiness, la capacità di affrontare i compiti che ad un militare vengono assegnati nei contesti operativi.

Fra le molteplici attività della Psicologia Militare dell'Esercito Italiano, secondo un approccio che lavora sempre sui tre livelli soggettivo, relazionale ed organizzativo, tutto il personale destinato ad impieghi operativi viene formata alla gestione dello stress, nell'ambito delle attività formative addestrative. Il presente lavoro si prefigge di presentare finalità, metodologia e risultati di un processo formativo che vede interessati, ogni sei mesi, circa 3300 militari di ogni categoria per 50 interventi formativi, realizzati in enti ubicati su tutto il territorio nazionale da circa 50 Ufficiali psicologi.

Parole chiave: stress, formazione, missioni

I principali compiti degli ufficiali psicologi nell'Arma dei Carabinieri

Carmelo Lo Castro

Ten. Col. Arma dei Carabinieri

Nell'Arma dei Carabinieri, nell'arco degli ultimi vent'anni, la figura dello psicologo ha ricoperto funzioni lavorative sempre più ampie ed impegnative. Si è passati da un iniziale contributo di consulenza e formazione della classe dei periti selettori deputati al reclutamento (anni 60' – 80'), ad una fondamentale attività di analisi e valutazione dei requisiti attitudinali nella selezione del personale (dagli anni 90' in poi), per poi inserirsi nel settore addestrativo offrendo un contributo specialistico alla formazione degli allievi, nel ambito sanitario per la prevenzione e cura del disagio psicologico e nella sfera delle indagini tecnico-scientifiche (dal 2000 – al 2018). Lo scopo del presente contributo è contribuire alla discussione del ruolo dello psicologo nelle forze armate partendo da una descrizione dettagliata del ruolo degli psicologi nell'Arma dei Carabinieri, negli ambiti che seguono.

Nel campo della selezione, all'ufficiale psicologo è demandata la funzione relativa all'approntamento delle prove testologiche e alla somministrazione dei test. Inoltre risultano incrementate le attività inerenti alla stesura dei protocolli di selezione attitudinale e delle relative norme tecniche preposte allo svolgimento delle attività di reclutamento e alla valutazione attitudinale in qualità di membri di commissioni attitudinali.

Nel settore della formazione, gli ufficiali psicologi effettuano lezioni teoriche e pratiche al fine accrescere il "sapere" degli allievi carabinieri anche con aspetti di carattere psicologico. Non

disgiunto da tale aspetto, l'ufficiale psicologo inserito nella linea addestrativa effettua colloqui di sviluppo motivazionale e di promozione delle capacità di adattamento degli allievi nel contesto addestrativo, e a richiesta dell'interessato, attività di consulenza o di sostegno.

In ambito sanitario, gli ufficiali psicologi impiegati presso le infermerie di Legione, si occupano di prevenzione e cura del disagio psicologico. Per esempio, relativamente alla prevenzione primaria, l'ufficiale psicologo, attraverso lo strumento della conferenza, prende spunto per parlare degli elementi di stress "psicologico" che un carabiniere porrebbe affrontare in virtù del servizio svolto.

Nella sfera delle indagini tecnico-scientifiche, all'ufficiale psicologo, congiuntamente alle attività di supporto alle indagini, effettua specifiche valutazioni psicologiche sugli autori di particolari delitti con lo scopo di delinearne uno specifico "profilo criminologico".

Parole chiave: carabinieri, selezione, formazione

Psicologia delle emergenze – il *Critical Incident Stress Management* in Aeronautica Militare

Mastrorilli A., Deiana S.

Ten. Col. Aeronautica Militare

Recenti e molteplici studi di settore hanno chiarito l'incidenza di vissuti traumatici in circostanze operative sulla salute psicofisica, sul benessere del personale e sulla genesi di patologie stress correlate come il PTSD. L'aumentata consapevolezza relativa alla traumatologia psichica impone di conseguenza alle Organizzazioni militari di promuovere una cultura dell'informazione al personale potenzialmente coinvolto nelle situazioni di emergenza. In questo contributo, intendiamo contribuire al dibattito sul ruolo dello psicologo nelle Forze Armate andando ad illustrare un ambito di intervento specifico della psicologia nell'Aeronautica militare, presentando l'operato degli psicologi all'interno di un recente progetto di "psicologia dell'emergenza" voluto e sostenuto dall'Arma stessa.

In tal senso l'Aeronautica Militare ha avviato un percorso teso ad alfabetizzare ed addestrare il personale più esposto a fronteggiare eventi critici, fornendo la capacità di utilizzare strumenti adeguati a far sì che esso operi in maggiore sicurezza, fisica ed emotiva.

L'utilizzo della "*tecnica del Defusing*", nello specifico ambito della Psicologia delle emergenze, permette di normalizzare le reazioni legate all'evento critico, apprendere delle strategie per abbassare la tensione e informare su quello che potrebbe verificarsi nei giorni immediatamente successivi all'evento stesso.

Il progetto di formazione, promosso dal team di psicologi dell'AM in coordinamento con il Servizio Sanitario del Comando Logistico, si è articolato in una serie interventi didattici, a partire dal personale professionalmente più esposto a possibili eventi traumatici (personale specialista in servizio presso il 17° Stormo di Furbara ed il 3° Stormo di Villafranca). Facendo riferimento al modello di intervento *Critical Incident Stress Management* (CISM) e al relativo protocollo di formazione, i frequentatori hanno appreso le conoscenze fondamentali, le capacità ed i comportamenti efficaci per condurre e supportare un intervento di *Defusing* in qualità di *peer* (pari),

nelle attività di Forza Armata. Attraverso pratiche formative di tipo tradizionale ed esperienziali il personale è stato addestrato nell'attivare un pronto intervento psicologico in caso di eventi critici. L'ambito addestrativo ha successivamente trovato la sua espressione operativa negli interventi di *defusing* e *debriefing*, di recente condotti, sia in modalità esercitativa, sia a seguito di eventi reali che hanno visto un rapido impiego degli psicologi A.M. attivati.

Parole chiave: espatrio, conciliazione

Il ruolo dello Psicologo in Guardia di Finanza: L'esperienza del Piano di Sviluppo permanente

Luigi Cinque

Maggiore Guardia di Finanza

In Guardia di Finanza, lo stato di neo-immesso viene conferito a seguito di un processo di selezione iniziale, di cui l'analisi del profilo psicologico è componente essenziale. Inoltre, ogni neo-immesso è chiamato in seguito ad affrontare un periodo prolungato di formazione al ruolo, tecnicamente definito "periodo della socializzazione organizzativa". Sebbene il fine di tale processo sia il miglioramento delle abilità di base, e serva per guidare ciascun individuo nella comprensione delle attività e della mansione associata al proprio ruolo, l'esperienza maturata sul campo insegna come il processo di socializzazione possa avere effetti generalmente definibili come stressanti per l'individuo. Lo studio longitudinale condotto nelle diverse scuole della Guardia di Finanza su un campione di oltre 700 neo-immessi in ruolo seguiti per tre anni, ha avuto lo scopo di individuare le caratteristiche psicologiche che meglio predicono l'adattamento al ruolo dei neo-immessi. A questo scopo gli allievi sono stati seguiti nei tre anni della scuola ispettori, ed a inizio di ogni anno sono state raccolte misure di (1) socializzazione organizzativa, (2) positività, (3) tratti di personalità. Il modello teorico ipotizzava un effetto di promozione della socializzazione da parte di alcuni tratti di personalità (es. coscienziosità e stabilità emotiva) e della positività. I dati raccolti, hanno permesso di individuare l'effetto della stabilità e della positività sulla promozione del livello di socializzazione. I risultati mostrano che, a prescindere dal livello di socializzazione raggiunto, gli allievi con positività più elevata, e più stabili emotivamente riportavano livelli più bassi di stress lavoro correlato. L'importanza delle pratiche di socializzazione della Guardia di Finanza diviene ancora più rilevante per gli allievi meno "positivi" e meno stabili emotivamente, perché per questi neo-assunti la loro incidenza sullo stress lavoro-correlato è più forte. I risultati raggiunti, puntano l'attenzione sul ruolo delle pratiche formative della Guardia di Finanza volte a rafforzare il senso di competenza, il valore di sé, ma anche dei ruoli organizzativi che i neo-assunti sono chiamati a svolgere.

Parole chiave: gdf, socializzazione, adattamento

AULA 5, ore 11:30-13:00

Simposio: Quando la sanità diventa partecipativa: opportunità e sfide per la psicologia delle organizzazioni

Chairs:

Albino Claudio Bosio, Giuseppe Scaratti**

Discussant:

*Daniela Converso***

**Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, Italia*

***Università di Torino, Torino, Italia*

La crescita della popolazione anziana e il conseguente aumento delle condizioni di cronicità hanno determinato la necessità di una revisione sostanziale dei modelli clinico-assistenziali. In particolare, il coinvolgimento attivo delle persone con una domanda di salute e dei loro familiari è attualmente riconosciuto come una priorità etica e pragmatica per garantire maggiore efficacia e efficienza degli interventi sanitari. Questo cambiamento di prospettiva nel disegnare ed erogare i servizi socio-sanitari è ispirato al movimento della "Medicina Partecipativa" definibile come un "modello di assistenza sanitaria cooperativa e congiunta che cerca di realizzare la partecipazione attiva da parte dei pazienti, dei professionisti, degli operatori sanitari, e altre figure cruciali coinvolte in tutto il continuum della cura su tutte le questioni relative alla salute di un individuo" (cfr. Society for Participative Medicine). Tuttavia, a parte casi virtuosi, le organizzazioni sanitarie spesso falliscono nel trasporre questa filosofia in reali pratiche cliniche e di presa in carico delle persone. Per queste ragioni, in assenza di linee guida condivise, di modelli di intervento scientificamente comprovati e soprattutto di spazi di riflessione critica sulle esperienze e le pratiche attivate nei diversi contesti organizzativi, quella della medicina partecipativa rischia di rimanere più una retorica che un orientamento per la pratica clinica. A partire da queste premesse, il simposio si propone come uno spazio di condivisione e di discussione di esperienze, pratiche, riflessioni e ricerche volte ad evidenziare la rilevanza di un'analisi di natura psicologico-organizzativa nell'ambito dei processi partecipati per la gestione dei servizi sanitari, sia in riferimento al coinvolgimento del paziente e del suo contesto, sia riguardo alle implicazioni organizzative e lavorative per il sistema di attività interessato. Aspetti di criticità ed opportunità da cogliere per gli psicologi delle organizzazioni e per future linee di ricerca in questo ambito saranno ampiamente dibattuti.

Parole chiave: patient engagement

Raccomandazioni per la promozione dell'engagement: la lezione della prima Conferenza di Consenso Italiana

*Guendalina Graffigna, Serena Barello, Albino Claudio Bosio
Università Cattolica del Sacro Cuore, Italia*

Il concetto di Patient Engagement ha assunto crescente attenzione in sanità. Gli ultimi decenni, infatti, hanno visto un viraggio profondo dei modelli di cura verso una crescente e sempre maggiore valorizzazione del ruolo della persona, vista come soggetto attivo ed "esperto" all'interno del processo clinico-assistenziale. D'altro canto, i sistemi sanitari si trovano ad interloquire con persone che esprimono il desiderio di avere un ruolo più attivo in tutte le fasi del percorso sanitario. Le persone desiderano essere maggiormente coinvolte nel processo decisionale relativo alle loro cure, desiderano esserne consapevoli e conoscere in maniera approfondita tutte le possibili opzioni di trattamento, i relativi vantaggi e i rischi. Ciò implica anche il coinvolgimento della rete familiare e sociale. Tuttavia, sebbene i ricercatori e i clinici siano d'accordo circa la priorità etica e pragmatica della promozione del Patient Engagement, ad oggi manca un consenso circa la definizione di questo concetto e in merito alle strategie e gli strumenti più idonei per il raggiungimento di questo obiettivo. Sulla base di queste premesse, l'Università Cattolica di Milano e Regione Lombardia, sotto la supervisione metodologica dell'Istituto Superiore di Sanità, hanno promosso una Conferenza di Consenso per attivare un'analisi sistematica delle evidenze scientifiche (2940 articoli selezionati ed analizzati) sul tema unitamente allo scambio tra oltre 100 esperti appartenenti a diversi contesti clinici e istituzionali e rappresentanti di associazioni di pazienti, al fine di identificare buone pratiche e strumenti efficaci per promuovere il Patient Engagement in ambito clinico-assistenziale per le malattie croniche. Nel contributo sarà descritto e discusso in modo critico il processo metodologico che ha portato alla costruzione di un Consenso sulle strategie di valutazione e promozione dell'Engagement in sanità.

Parole chiave: raccomandazioni, engagement

Tutti al centro: implicazioni professionali e operative in un processo di apprendimento organizzativo in un contesto socio-sanitario

Silvia Ivaldi, Mara Gorli**, Giuseppe Scaratti***

**Università di Bergamo, Bergamo, Italia*

***Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, Italia*

Il paper descrive una esperienza di ricerca-azione realizzata in un centro di riabilitazione socio-sanitaria operante nell'Italia settentrionale. Il centro accoglie bambini e adolescenti affetti di vari disturbi psichici e psichiatrici: patologie neurologiche, gravi danni cerebrali, forme autistiche gravi, disordine comportamentale associato a fragilità intellettiva. La struttura offre servizi residenziali, semiresidenziali (day hospital) e ambulatoriali, servendo un territorio sia regionale, sia nazionale. Sono attive 11 diverse unità operative, ognuna configurata per poter rispondere alle differenti

manifestazioni cliniche degli ospiti. Sono coinvolte molteplici famiglie professionali (medici psichiatri, psicologi, educatori professionali, fisioterapisti, infermieri professionali, ausiliari, personale amministrativo e logistico). La governance del centro è affidata a un consiglio di amministrazione, composto da un direttore generale, un direttore sanitario e un vicedirettore, HRM, responsabili di economia e gestori logistici. Ognuno gestisce dipendenti e professionisti con diversi profili professionali e di livello organizzativo (medici, infermieri, psichiatri, psicoterapeuti, operatori sociali ed educativi, amministrativi, ...). Il paper descrive l'evoluzione dell'intervento, dai suoi inizi nella primavera del 2015 sino alla riconfigurazione nella forma di una ricerca-azione orientata a un percorso comune di *expansive learning*. Tutte le unità sono state coinvolte attraverso un approccio dialogico, funzionale all'ascolto di voci e narrazioni, con l'obiettivo di sviluppare e migliorare una percezione e rappresentazione comune delle problematiche trasversali legate ai processi organizzativi; di affrontare le dinamiche conflittuali e problematiche all'interno dei processi di integrazione quotidiana tra plurali e diversi professionisti; di identificare alcune criticità e aprire interventi di trasformazione sostenibile. Il paper presenta e discute le implicazioni di processo legate al portare l'attenzione su questioni specifiche dell'esperienza lavorativa delle persone coinvolte; sulle modalità di messa a fuoco di azioni trasformative; sulla possibilità di attivare un processo riflessivo relativo all'apprendimento organizzativo in corso.

Parole chiave: apprendimento organizzativo

Engagement e dimensioni emotive per la promozione di servizi sanitari di qualità: la sfida delle cure pediatriche

Luca Vecchio, Monica Colombo, Camilla Galbussera, Marta Notaro
Università Bicocca, Milano, Italia

La promozione del *patient engagement* assume valenze differenti in funzione delle specificità dei contesti organizzativi e delle situazioni cliniche in gioco. Al proposito, l'area pediatrica costituisce una sfida particolarmente difficile, laddove la relazione tra professionisti della salute e destinatari delle cure si complica, divenendo cruciale non più la "semplice" relazione duale medico-paziente ma la triade medico-genitore-bambino. In questo ambito assume una valenza particolare la gestione delle emozioni, particolarmente chiamate in causa quando la malattia colpisce piccoli pazienti.

La ricerca presentata affronta il problema del "carico emotivo" legato all'attività professionale, per capire quali siano i fattori in gioco nella sua determinazione nonché l'impatto sulla qualità dell'attività lavorativa.

L'indagine si è svolta presso una clinica pediatrica ad alta intensità di cura e ha coinvolto 80 professionisti reclutati nei diversi reparti della struttura.

Attraverso interviste semistrutturate si sono esplorati i vissuti degli operatori legati alle attività di cura con bambini gravemente malati, prestando particolare attenzione alle dimensioni emotive, ovvero alla loro qualificazione fenomenologica, alle situazioni che le scatenano, alle modalità di gestione, alla capacità di esprimerle. Di fatto, l'evitamento o la repressione dei sentimenti negativi

che l'operatore sperimenta può ostacolare la possibilità di riconoscere la sofferenza del paziente e dei suoi familiari e di rispondere adeguatamente alle loro esigenze, minando potenzialmente la qualità della relazione e la possibilità di un positivo coinvolgimento.

I risultati, ricavati sulla base di analisi tematiche e sull'applicazione di tecniche quantitative ai dati testuali, oltre a documentare l'impatto dei vissuti emotivi individuali sull'attività professionale e a rilevare un forte bisogno di supporto nella loro gestione, permette di cogliere l'importanza di alcune dimensioni organizzative – quali la gestione dei processi di lavoro, la qualità delle relazioni tra i diversi ruoli, la cultura del servizio nei diversi reparti – nel promuovere (o, viceversa, ostacolare) l'*engagement* dei diversi attori coinvolti nel processo di cura.

Parole chiave: professionisti sanitari, pediatria

Stili comunicativi orientati al Patient Engagement e benessere dei medici ospedalieri

Vincenza Capone

Università degli Studi di Napoli "Federico II", Napoli, Italia

Per le aziende sanitarie erogare servizi ispirati al movimento della "Medicina Partecipativa" vuol dire anche dedicare maggiore attenzione a quegli aspetti comunicativi che favoriscono il decision making condiviso tra medico e paziente. Del resto, un'efficace comunicazione con il paziente migliora la qualità delle cure e riduce lo stress lavoro correlato, favorendo il benessere sia del medico che dei suoi assistiti. Questo studio, ispirandosi alla Teoria Sociale Cognitiva di Bandura (1997), si è proposto di indagare il ruolo che hanno le percezioni di autoefficacia comunicativa del medico (orientate a favorire la partecipazione del paziente al colloquio clinico), le sue aspettative di risultato nella messa in atto di comunicazioni efficaci e le percezioni di efficacia organizzativa riferita alla comunicazione ospedaliera, sulla soddisfazione lavorativa e sul benessere mentale dei medici, tenendo conto dell'anzianità di servizio, del ruolo e del genere. Ulteriore obiettivo è stato quello di verificare il ruolo di mediazione della soddisfazione lavorativa tra gli aspetti comunicativi e il benessere mentale degli operatori sanitari. Sono stati contattati 980 medici ospedalieri (65% maschi), afferenti a diverse strutture ospedaliere del centro e sud Italia, a cui è stato somministrato un questionario self-report, con strumenti validati in lingua italiana. È stato testato un modello di equazioni strutturali di relazione tra variabili con l'ausilio del software MPLUS 7. I risultati hanno mostrato il ruolo centrale dell'autoefficacia comunicativa, che è risultata un forte predittore della soddisfazione lavorativa e del benessere mentale dei medici. Le aspettative di risultato e le percezioni di efficacia organizzativa sono entrambe risultate correlate alla soddisfazione lavorativa. Quest'ultima fa da mediatore tra le variabili riferite alla comunicazione e il benessere mentale. I risultati suggeriscono come pratiche comunicative orientate al Patient Engagement possano favorire un maggiore benessere dei medici, sia in termini lavorativi che generali, con una probabile ricaduta sulla condotta.

Parole chiave: comunicazione, benessere, autoefficacia

AULA 1, ore 14:00-15:40

Simposio: Verso una migliore caratterizzazione delle dinamiche disfunzionali del workaholismo

Chairs:

Cristian Balducci, Paola Spagnoli***

Discussant:

*Alessandra Falco****

** Università di Bologna, Bologna, Italia*

*** Università della Campania Luigi Vanvitelli*

**** Università di Padova, Padova, Italia*

Diverse recenti trasformazioni nei processi di lavoro (e.g., elevata concorrenza, processi di cambiamento accelerati e instabilità, carico di lavoro intensificato e richieste di flessibilità e apprendimento continuo), insieme al crescente uso di dispositivi tecnologici e informatici che consentono di lavorare sempre e ovunque, hanno reso saliente il rischio di superlavoro e di investimento estremo, insostenibile e malsano nel lavoro, così come avviene nel caso del workaholism. Una recente definizione di workaholism evidenzia questo fenomeno come la tendenza a lavorare in maniera compulsiva (working compulsively) ed eccessiva (working excessively), persino oltre quanto effettivamente richiesto dall'organizzazione o dalle esigenze del lavoro. In generale, le conseguenze del workaholism sono negative sia per la salute psico-fisica dei lavoratori, che, per effetto domino, per le persone con le quali i workaholics hanno una relazione (lavorativa o familiare). Nonostante i progressi nella comprensione del fenomeno, diverse questioni sono tuttora aperte, prima fra tutte la definizione stessa del fenomeno, per la quale la comprensione delle dinamiche degli stati affettivi propri dell'esperienza lavorativa dei workaholismi risulta cruciale, e l'individuazione delle variabili che possono potenziare/moltiplicare oppure ridurre/contenere gli effetti negativi del workaholism. Il presente simposio mira a fornire in via prioritaria un contributo su queste questioni, proponendo i risultati di cinque ricerche che hanno analizzato la relazione del workaholism con gli stati affettivi o si sono focalizzate sulle interazioni del workaholism con variabili che possono moderare (potenziare/ridurre) lo sviluppo di outcome negativi. I risultati di queste ricerche possono essere utili alla ridefinizione del fenomeno e possono fungere da base per lo sviluppo di interventi organizzativi e sull'individuo volti a prevenirne e contenerne gli effetti dannosi.

Parole chiave: workaholism, work addiction

L'interazione tra workaholism e work engagement, moderata dal genere, su emozioni negative e disturbi del sonno

Paola Spagnoli, Cristian Balducci**, Liliya Scafuri Kovalchuck*, Francesco Maiorano*, Carmela Buono**

** Università della Campania Luigi Vanvitelli*

*** Università di Bologna, Bologna, Italia*

Alcuni recenti contributi nell'ambito dello studio del Forte Investimento al Lavoro (FIL) hanno delineato una possibile interazione tra forme negative del FIL, come il workaholism, e forme positive, come il work engagement, nella configurazione di diversi tipi di workaholism, ovvero gli engaged workaholics e i disengaged workaholics. Entrambi, poiché impiegano un ammontare eccessivo di tempo nel lavoro alle spese della vita extra-lavorativa, condividerebbero modelli simili di rapporto con le questioni legate al conflitto lavoro-famiglia. Tuttavia, differirebbero nel modo in cui sperimenterebbero emozioni positive e negative, e altri outcome negativi legati alla salute e al benessere individuale, come ad esempio i disturbi del sonno. L'ipotesi avanzata postulerebbe che gli engaged workaholics, a differenza dei disengaged workaholics, sarebbero protetti dallo sperimentare condizioni problematiche estreme di salute. Pertanto, il presente studio mira a esaminare un modello dove le emozioni negative giocherebbero un ruolo di mediazione tra l'interazione fra workaholism e work engagement e l'ansia prima di dormire. Inoltre, poiché il genere potrebbe avere un ruolo nel determinare l'impatto dell'interazione tra workaholism e work engagement ed emozioni negative, è stato ipotizzato un effetto di moderazione del genere. I dati di 146 partecipanti sono stati analizzati tramite la conditional process analysis. In generale, i risultati hanno supportato l'ipotesi del ruolo di mediazione delle emozioni negative nel modello ipotizzato così come l'ipotesi del ruolo di moderazione del genere nella relazione tra interazione workaholism/work engagement ed emozioni negative. In particolare, dai risultati sembrerebbe che le donne che presentano una configurazione del workaholism con la componente engaged siano "protette" dallo sperimentare più alti livelli di emozioni negative. Lo stesso non accade per gli uomini. I risultati sono discussi alla luce della letteratura esistente, dei limiti dello studio, delle direzioni future di ricerca e delle implicazioni pratiche.

Parole chiave: workaholism, engagement, sonno

Le dinamiche emotive caratterizzanti il workaholista

*Guido Alessandri, Evelina De Longis
Sapienza Università di Roma, Roma, Italia*

Il workaholism rappresenta una tendenza ossessiva verso il lavoro che porta l'individuo a dedicare un'elevata quantità di tempo alle attività lavorative. Numerosi studi dimostrano come il workaholismo sia correlato ad un più basso benessere psicologico e alla tendenza ad esperire più spesso stati emotivi negativi. A questo proposito, i workaholisti tendono a mostrare stili di

regolazione emotiva disfunzionali, che potrebbero spiegare l'associazione della sindrome con specifico pattern di dis-funzionamento emotivo.

In questo studio abbiamo cercato di analizzare nel dettaglio il funzionamento emotivo dei workaholisti, prendendo in considerazione quattro indicatori di funzionamento emotivo: (1) il livello di affettività media, (2) il livello di variabilità nelle emozioni positive e negative, (3) il livello di scivolamento da stati emotivi verso quelli negativi, e (4) l'inerzia emotiva.

Lo studio ha coinvolto 193 individui, tra i quali 76 sono uomini e 117 donne. L'età media è pari a 41.9 anni (DS=11.8). Questi individui hanno preso parte ad un progetto di ricerca per il quale è stato inizialmente chiesto loro (1) di compilare una prima serie di questionari, (2) di ottenere misure eterovalutate dei propri tratti di personalità e del workaholismo. In seguito, gli stessi hanno preso parte ad un "experience sampling study", che ha permesso la campionatura delle loro esperienze emotive al lavoro.

Attraverso l'utilizzo di modelli di regressione multilevel, abbiamo riscontrato una tendenza per gli individui con più alti punteggi nelle misure di workaholism a mostrare pattern di funzionamento emotivo disfunzionale (es. più alta inerzia nelle emozioni negative). Tuttavia, i risultati differiscono qualora ad essere presa in considerazione sia la misura eterovalutata piuttosto che quella autovalutata.

I dati ottenuti forniscono supporto alle teorie che hanno postulato un legame tra workaholismo e stili disfunzionali di regolazione emotiva. Inoltre, contribuiscono alla letteratura facendo luce sulle dinamiche affettive che caratterizzano l'attività lavorativa quotidiana dei workaholisti.

Parole chiave: workaholism, regolazione emotiva

Identificazione organizzativa e workaholism: l'appartenenza al gruppo riduce o moltiplica gli effetti negativi della dipendenza da lavoro?

Lorenzo Avanzi, Stefano Albertini**, Giovanni De Plato***, Guido Sarchielli***, Franco Fraccaroli**

**Università di Trento, Trento, Italia*

***Libero professionista*

****Università di Bologna, Bologna, Italia*

Scopo del presente lavoro è quello di indagare il ruolo giocato dall'identificazione organizzativa e del workaholism nei confronti del burnout. I lavoratori fortemente identificati con la propria organizzazione tendono a fare propri gli obiettivi organizzativi, moltiplicando i loro sforzi al fine di raggiungerli. Questo impegno è normalmente legato a migliore prestazione lavorativa e maggiore soddisfazione. Tuttavia, tali lavoratori proprio a causa di questo iper-coinvolgimento possono andare incontro anche ad esaurimento emotivo.

OBIETTIVI E METODI. Nel presente studio, noi ipotizziamo che il senso di appartenenza per la propria organizzazione possa ridurre gli effetti negativi del workaholism sulla salute dei lavoratori (minor burnout). Abbiamo testato la nostra ipotesi su 1109 medici impiegati in diversi ospedali di

una regione del nord Italia (41.4% donne; M-età = 48.66 anni; M-anzianità organizzativa = 14.18 anni), appartenenti a 140 diverse unità operative (con una mediana di 9 dottori per unità).

RISULTATI E CONCLUSIONI. Le analisi multilivello hanno confermato le nostre ipotesi. In particolare, il workaholism era associato positivamente al burnout, tuttavia questa associazione era più debole per i medici appartenenti ad unità operative con maggior livello di identificazione organizzativa a livello di gruppo. Vengono discusse le implicazioni teoriche e pratiche di questi risultati.

Parole chiave: workaholism, identificazione organizzativa

Sovraccarico e rischi da dipendenza da lavoro negli accademici italiani: un'indagine conoscitiva

Francesco Pace, Giulio D'Urso**, Elena Foddai*, Ugo Pace***

** Università di Palermo, Palermo, Italia*

*** Università di Enna "Kore", Enna, Italia*

Negli ultimi anni in Italia si è assistito ad un cambiamento nel lavoro del docente universitario, che ha spinto ad aumentare la quota di tempo da dedicare alle diverse attività e che ha prodotto una sorta di giustificazione "culturale" di comportamenti configurabili a margine del rischio workaholism. Esiste una ampia letteratura relativa al peso del sovraccarico lavorativo dei lavoratori del sistema dell'educazione, ed in particolare connessi al peso delle attività d'aula ed all'aumento del lavoro burocratico; le ricerche che si sono occupate della "higher education" hanno però perlopiù connesso il sovraccarico lavorativo dei professori universitari con la loro performance e con la performance dei loro allievi, soffermandosi poco sui rischi psicosociali e sul benessere percepito dagli stessi. L'obiettivo di questo studio è quello di esplorare il ruolo delle mutate richieste e del conseguente sovraccarico lavorativo dei docenti universitari italiani e di mettere i differenti tipi di richieste in comparazione con il loro stato di benessere, con una particolare attenzione al rischio di approdare a stati di malessere persistente, quale quello di ricadere nella fascia di rischio caratterizzato dalla vera e propria dipendenza da lavoro. Hanno partecipato all'indagine 172 docenti universitari di diversi Atenei italiani, bilanciati per genere, per dimensione e per collocazione dell'Ateneo, ai quali è stata somministrata una scala di Academic Workload, la versione italiana della Dutch Workaholism Scale, e il General Health Questionnaire. Sono state condotte delle regressioni multiple ed è stato valutato l'effetto di mediazione di alcune tra le variabili considerate. I risultati mostrano come i docenti universitari possano essere posti tra le popolazioni lavorative maggiormente a rischio per quanto attiene al rischio workaholism, e che l'eccessiva e compulsiva attenzione dei professori verso il lavoro sia un fattore di mediazione nella relazione tra la percezione di carico di lavoro accademico e il benessere percepito.

Parole chiave: workaholism, docenti, benessere

A daily diary investigation on the job-related affective experiences fueled by workaholism

*Cristian Balducci**, *Paola Spagnoli***, *Lorenzo Avanzi****

* *Università di Bologna, Bologna, Italia*

** *Università della Campania Luigi Vanvitelli*

*** *Università di Trento, Trento, Italia*

By using a daily diary research design, we investigated the quality of the job-related affective experiences associated with workaholism, a topic which has not received a clear answer from the available research. We drew on the effort recovery model and addiction theory and anticipated that workaholism would fuel both a higher level of daily job-related negative affect and a lower level of daily job-related positive affect. Moreover, we also expected that such affective experiences would mediate the relationship between workaholism and the level of emotional exhaustion reported at the end of the working day. We focused on a sample of 213 workers mostly consisting of entrepreneurs, managers and the self-employed, who were followed for 10 consecutive working days. Multilevel structural equation analyses controlling for neuroticism and daily workload (i.e., two strong correlates of workaholism) revealed that workaholism indeed uniquely fueled daily job-related negative affect and that daily job-related negative affect mediated the relationship between workaholism and daily emotional exhaustion. On the other hand, workaholism did not negatively impact daily job-related positive affect - this impact emerged only when removing neuroticism from the model. We discuss how such results advance our understanding of workaholism and its consequences.

Parole chiave: workaholism, benessere, esaurimento

AULA 5, ore 14:00-15:40

Simposio: Healthy organizations

Chair:

*Annamaria Di Fabio**

Discussant:

*Massimo Miglioretti***

**Università degli Studi di Firenze, Firenze, Italia*

***Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Le *healthy organizations* sono caratterizzate da cultura, clima e pratiche volte a favorire sia il benessere e la salute dei lavoratori sia l'efficacia organizzativa. Il benessere degli individui e delle organizzazioni appare particolarmente a rischio nel secolo attuale caratterizzato da un mercato del lavoro instabile e da continui cambiamenti e transizioni. Risulta fondamentale focalizzarsi sulla

promozione di *healthy organizations*, evidenziando la rilevanza della salute e del benessere dei lavoratori per un *healthy business* e il successo organizzativo.

Relativamente alla sua articolazione il presente simposio comprende cinque contributi.

Il primo contributo di Di Fabio si focalizza in una cornice di prevenzione primaria e di psicologia positiva sul costrutto di *workplace relational civility*. Lo studio ha lo scopo di esaminare le relazioni tra la *workplace relational civility* e il benessere (sia edonico sia eudaimonico), controllando per gli effetti di differenti modelli di personalità.

Il secondo contributo di Montani analizza l'effetto di due tipi di obiettivi interpersonali (obiettivi di immagine personale e obiettivi di compassione) sul comportamento innovativo sul lavoro, prendendo in considerazione il ruolo del contesto organizzativo e della nazione di appartenenza.

Il terzo contributo di Giorgi, Fiz Perez, Pandolfi e Piccioli si focalizza sul ruolo protettivo della soddisfazione lavorativa sulla salute considerando un ambiente di lavoro discriminatorio come fattore di stress.

Il quarto contributo di Palazzeschi e Di Fabio riguarda la *compassion* e la *self-compassion* nelle organizzazioni, esaminando il contributo dell'intelligenza emotiva oltre i tratti di personalità.

Il quinto contributo di De Longis e Alessandri esplora la relazione tra inerzia emotiva ed esaurimento emotivo nel contesto accademico, offrendo un contributo alla comprensione dei meccanismi che associano le condizioni di stress allo sviluppo di sintomi di disadattamento psicologico.

Parole chiave: healthy organizations, benessere, lavoratori

Workplace relational civility per il benessere e le healthy organizations

Annamaria Di Fabio

Responsabile del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia Positiva Cross-Culturale, Prevenzione e Sostenibilità (CroCPosPsychP&S) e del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia per l'Orientamento Professionale, il Career Counseling e i Talenti (LabOProCCareer&T), Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Italy.

Nel XXI secolo il mercato del lavoro è caratterizzato da globalizzazione, instabilità e cambiamento. Le organizzazioni hanno la necessità di sviluppare un ambiente relazionale positivo come risorsa per affrontare le sfide attuali e promuovere il benessere dei lavoratori per un *healthy business*. In una prospettiva di prevenzione primaria e di psicologia positiva il costrutto di *workplace relational civility* e la relativa *self-report mirror measure* con le sue due sezioni speculari (Parte A – Me con gli altri nel contesto lavorativo; Parte B – gli altri con me nel contesto lavorativo) introducono le dimensioni di decenza relazionale, cultura relazionale e prontezza relazionale offrendo un contributo preventivo in questo ambito. Il presente studio ha lo scopo di esaminare le relazioni tra *workplace relational civility* e benessere (sia edonico sia eudaimonico), controllando per gli effetti di differenti modelli di personalità.

METODO. A 219 lavoratori sono stati somministrati il *Big Five Questionnaire*, la versione italiana del Mini-IPIP, la versione italiana dell'HEXACO-60, la versione italiana dell'EPQ-RS, la *Workplace Relational Civility Scale (WRCS)*, la versione italiana della *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*, la versione italiana della *Meaningful Life Measure*, la versione italiana della *Flourishing Scale*.

RISULTATI. Le regressioni gerarchiche mostrano che la WRC aggiunge una percentuale di varianza incrementale alla percentuale di varianza spiegata dai differenti modelli di personalità in relazione sia al benessere edonico che al benessere eudaimonico.

CONCLUSIONI. I risultati suggeriscono che la WRC può rappresentare una promettente risorsa per il benessere sia edonico sia eudaimonico dei lavoratori, offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento.

Parole chiave: *workplace relational civility*, benessere edonico, benessere eudaimonico

Obiettivi di immagine personale, obiettivi di compassione e comportamento innovativo sul lavoro: Il ruolo cross-nazionale del supporto organizzativo all'innovazione

Francesco Montani

International University of Monaco, Monaco, Principality of Monaco

La ricerca ha documentato gli effetti positivi degli obiettivi lavorativi (obiettivi creativi e obiettivi proattivi) sul comportamento innovativo dei lavoratori. Tuttavia, minore attenzione è stata posta al ruolo degli obiettivi interpersonali – obiettivi relativi al conseguimento, mantenimento o evitamento di uno specifico stato finale di una relazione – nel favorire o inibire tale comportamento.

OBIETTIVO E METODI. Questo studio esamina l'effetto di due tipi di obiettivi interpersonali – obiettivi di immagine personale e obiettivi di compassione – sul comportamento innovativo sul lavoro prendendo in considerazione il ruolo del contesto organizzativo e della nazione di appartenenza. Sulla base della teoria della conservazione delle risorse, è stato ipotizzato che in contesti organizzativi che supportano l'innovazione, i lavoratori provenienti da nazioni collettiviste e con elevata distanza di potere (Brasile) siano maggiormente coinvolti in comportamenti innovativi quando sono motivati a conseguire obiettivi di immagine personale; e che i lavoratori provenienti da nazioni individualiste e con bassa distanza di potere (Canada) siano più innovativi quando sono motivati a perseguire obiettivi di compassione. Al fine di verificare tali ipotesi è stata condotta una ricerca longitudinale su due campioni indipendenti: 292 lavoratori brasiliani e 114 lavoratori canadesi, provenienti da varie organizzazioni. I partecipanti hanno compilato due questionari volti a valutare i seguenti costrutti: obiettivi di immagine personale (6 item) e di compassione (7 item), supporto organizzativo all'innovazione (5 item), e comportamento innovativo sul lavoro (9 item). Le analisi sono state condotte attraverso regressioni multiple moderate tramite SPSS.

RISULTATI E CONCLUSIONI. I risultati hanno indicato che gli obiettivi di immagine personale e di compassione sono associati positivamente al comportamento innovativo solo quando un elevato supporto organizzativo all'innovazione viene fornito, rispettivamente, in Brasile e Canada. Questi

risultati evidenziano per la prima volta il ruolo sinergico delle differenze organizzative e nazionali nel determinare costi e benefici degli obiettivi interpersonali nei luoghi di lavoro.

Parole chiave: obiettivi di compassione, obiettivi di immagine personale, comportamento innovativo sul lavoro.

Un ambiente di lavoro discriminatorio come fattore di stress: Il ruolo protettivo della soddisfazione lavorativa sulla salute

Giorgi Gabriele, Fiz Perez Javier, Pandolfi Caterina, Piccioli Marco
Università Europea di Roma (UER), Roma, Italia

La discriminazione è un fenomeno complesso con conseguenze negative a livello sia personale che organizzativo. Il termine discriminazione si riferisce ad una disparità di trattamento che le persone ricevono per essere parte di un gruppo specifico. Studi pregressi dimostrano come la discriminazione in ambito lavorativo produca una riduzione di soddisfazione lavorativa. Abbiamo incentrato il fulcro della ricerca sul verificare quanto un ambiente lavorativo discriminatorio possa produrre conseguenze negative sulla salute non solo sulle vittime di discriminazione, ma sui lavoratori tutti. La soddisfazione lavorativa appare infatti come mediatore di alcuni stressor (l'ambiente discriminatorio, l'ambiguità di ruolo, etc) sulla salute. Per dimostrare quanto precedentemente affermato è stato condotto uno studio trasversale, che ha preso in esame un campione di 1633 lavoratori italiani, il 50,6% uomini e il 46,6% donne, impiegati nei settori pubblici e privati su tre livelli gerarchici: manager (15,3%) colletti bianchi (62%) colletti blu (15,3%). Per la misura dell'ambiente discriminatorio è stata utilizzata una scala del questionario sullo stress (SQ), sviluppata da Mucci et al. (2015); per la salute una versione Italiana del GHQ, Goldberg (1972); per quanto concerne la soddisfazione sul lavoro una scala ottenuta dal questionario di Hertline Ferrel (1996). I risultati della ricerca hanno confermato che i soggetti discriminati non solo hanno una soddisfazione lavorativa ridotta, ma anche una salute peggiore. In oltre si evidenzia come gli uomini percepiscano un ambiente di lavoro più discriminatorio rispetto alle donne. Infine, l'analisi dei dati mostra che la soddisfazione lavorativa è significativamente più alta tra i lavoratori delle società private rispetto a quelli del settore pubblico.

Parole chiave: discriminazione, stress, soddisfazione lavorativa

Compassion e Self-compassion nelle organizzazioni: dai tratti di personalità all'intelligenza emotiva

Letizia Palazzeschi, Annamaria Di Fabio***

**Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia Positiva Cross-Culturale, Prevenzione e Sostenibilità (CroCPosPsychP&S) e Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia per l'Orientamento Professionale, il Career Counseling e i Talenti (LabOProCCareer&T), Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Italy.*

***Responsabile del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia Positiva Cross-Culturale, Prevenzione e Sostenibilità (CroCPosPsychP&S) e del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia per l'Orientamento Professionale, il Career Counseling e i Talenti (LabOProCCareer&T), Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Italy.*

La compassione si riferisce al percepire emozionalmente la sofferenza altrui desiderando di alleviarla. La *self-compassion* può essere considerata un'utile strategia di regolazione emotiva, in cui i propri sentimenti di preoccupazione o stressanti non sono elusi, includendo l'essere aperti e sensibili verso le proprie sofferenze, provando sentimenti di cura e di gentilezza verso se stessi, assumendo un atteggiamento di comprensione e non giudicante verso le proprie inadeguatezze e i propri fallimenti e riconoscendo che la propria esperienza è parte della comune esperienza umana. In letteratura *compassion* e *self-compassion* risultano associate all'intelligenza emotiva. Il presente studio ha lo scopo di esaminare le relazioni dell'intelligenza emotiva sia con la *compassion* che con la *self-compassion*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. Lo studio si è anche posto l'obiettivo di analizzare il possibile ruolo di mediazione dell'intelligenza emotiva nella relazione tra tratti di personalità e sia *compassion* che *self-compassion*. Metodo. A 231 lavoratori sono stati somministrati il *Big Five Questionnaire* (BFQ), il *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* nella versione italiana a cura di Di Fabio e Palazzeschi (2011), la *Compassion Scale* nella versione italiana a cura di Di Fabio (in press), la *Self-Compassion Scale* nella versione italiana a cura di Di Fabio (2017).

Le regressioni gerarchiche mostrano che l'intelligenza emotiva aggiunge una percentuale di varianza incrementale alla percentuale di varianza spiegata dei tratti di personalità in relazione sia alla *compassion* che alla *self-compassion*. Emerge anche il ruolo di mediazione dell'intelligenza emotiva nella relazione tra tratti di personalità e sia *compassion* che *self-compassion*. Conclusioni. Questi risultati sottolineano le relazioni dell'intelligenza emotiva con la *compassion* e la *self-compassion*, suggerendo possibili prospettive di ricerca e intervento nelle organizzazioni.

Parole chiave: *compassion, self-compassion*, intelligenza emotiva

Adattamento emotivo e contesto accademico: Uno studio esplorativo sulla relazione tra inerzia emotiva ed esaurimento emotivo

Evelina De Longis, Guido Alessandri

Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia, Roma, Italia

Negli ultimi anni, si è assistito ad un forte aumento dell'interesse sul tema delle differenze individuali in termini di esperienze affettive. Lo studio delle dinamiche emotive, infatti, può rappresentare una preziosa fonte di informazioni sul funzionamento psicologico e sul benessere delle persone. In particolare, studi recenti hanno posto l'enfasi sulla dipendenza temporale delle emozioni, nota come *inerzia emotiva*. L'inerzia emotiva si riferisce alla tendenza al cambiamento delle esperienze emotive ed è generalmente operazionalizzata come l'autocorrelazione di

un'emozione. Ad oggi, numerosi studi hanno associato l'inerzia emotiva con indicatori di disadattamento psicologico, come il nevroticismo, la bassa autostima, la ruminazione e la depressione.

Alla luce di questi risultati, il presente studio si propone di contribuire alla letteratura sull'inerzia emotiva esplorandone la sua relazione con l'esaurimento emotivo in un campione di 54 studenti universitari. Tutti i partecipanti hanno compilato due questionari al giorno (ogni mattina ed ogni sera) per 36 giorni consecutivi.

In linea con i principi della Teoria della Conservazione delle Risorse, i risultati emersi dalle analisi multilivello hanno mostrato che alti punteggi nell'esaurimento emotivo si associano ad un'elevata inerzia delle emozioni negative. In altri termini, i nostri risultati suggeriscono che gli studenti che presentano livelli elevati di esaurimento emotivo non dispongono delle risorse necessarie per adattare i propri stati emotivi agli stimoli ambientali.

In conclusione, aver attestato l'esistenza di un nesso significativo tra esaurimento e inerzia delle emozioni negative, aggiunge un tassello teorico importante alla comprensione dei meccanismi che legano le condizioni di stress allo sviluppo di sintomi di disadattamento psicologico.

Parole chiave: esaurimento emotivo, dinamiche affettive, inerzia emotiva.

AULA 11, ore 14:00-15:40

Simposio: Non solo spaghetti al "neuro" di seppia... Quali approcci di ricerca e metodologie per la psicologia dei consumi e per il marketing

Discussant:

*Giuseppe Scaratti**

Chair:

*Nicola Albert De Carlo***

**Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, Italia*

***Università degli studi di Padova, Padova, Italia*

In un mercato in continuo cambiamento le aziende vengono sempre più sollecitate dai consumatori a rispettare principi e valori per il benessere, sia del singolo consumatore che della società intera. Sempre più si parla di ambiente, di sostenibilità, di bilanci sociali, di Social Responsibility, di prodotti attenti alla salute e al benessere delle persone. In questo panorama il marketing commerciale spesso si fonde e confonde con il marketing sociale.

A fronte di una crescente richiesta di indicazioni e soluzioni manageriali, di gestione e di marketing, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni, ed in particolare la psicologia dei consumi, viene sollecitata a mettersi in gioco con le sue metodologie e le sue consolidate chiavi interpretative.

In un momento in cui le neuroscienze rischiano di essere sbandierate come la "soluzione scientificamente rassicurante" e a fronte della sempre più pervasiva presenza di altri "saperi disciplinari", utili per un'opportuna chiave di lettura delle complessità dei fenomeni, il simposio intende proporre una riflessione sugli approcci di ricerca e sulle metodologie che possono essere utilizzate, anche in forma innovativa, per rispondere efficacemente alle sfide del mercato contemporaneo.

Il Simposio intende infatti mettere a confronto gli approcci e le metodologie di ricerca della psicologia dei consumi e della psicologia per il marketing, anche attraverso la discussione dei risultati di ricerche applicate in tale ambito.

Parole chiave: approcci, metodologie, consumi, social responsibility, neuromarketing

Come aiutare a fare del bene con il marketing sociale: il valore delle tecniche di neuromarketing nel caso dei lasciti testamentali per Unicef.

Vincenzo Russo

Libera Università di Lingue e Comunicazione IULM di Milano, Milano, Italia

Dagli anni Settanta gli studi di economia comportale e neuroscienze hanno dimostrato, che, lungi dall'essere esclusivamente razionali, i consumatori si lasciano guidare dalle dinamiche affettive, giustificando con la ragione ciò che è stato in realtà scelto e preferito con l'emozione. Insomma *"non siamo macchine pensanti che si emozionano, ma macchine emotive che pensano"*. Si tratta di un vero e proprio *ribaltamento paradigmatico* del modo di intendere e studiare il consumatore che costringe gli esperti della comunicazione a non servirsi più solo delle tecniche di indagine classiche. Non a caso, già negli anni '50, il noto pubblicitario, David Ogilvy, scrisse che uno dei problemi nel campo delle ricerche di mercato è che *"le persone non pensano ciò che sentono, non dicono ciò che pensano e soprattutto non fanno ciò che dicono"* (Graves, 2008). In questo ambito il neuromarketing offre una serie di strategie e tecniche capaci di misurare direttamente, e senza l'intermediazione della razionalizzazione, il coinvolgimento emotivo provocato dagli stimoli comunicativi e di marketing, permettendo di valutare l'efficacia persuasiva del messaggio.

Il rischio tuttavia di un eccessivo utilizzo delle tecniche di neuromarketing per "impressionare" le aziende e per dotarsi di una veste di scientificità impone una seria riflessione sull'importanza dell'uso di tali tecniche in una logica integrativa e non sostitutiva. Non a caso ritroviamo il prefisso "neuro" di fronte a parole e titoli di attività scientifiche. La sua pervasività è alla base di pompose dichiarazioni soprattutto da chi non ha specifiche competenze. Da qui l'ironico titolo del simposio.

A partire da un caso specifico relativo allo studio di spot di Unicef ci si soffermerà sui punti di forza e i limiti di tali strumenti.

Parole chiave: neuromarketing, pubblicità, emozioni

Mogli e buoi dei paesi tuoi?

Uno studio sperimentale "arricchito" sul ruolo dell'etnocentrismo di consumo nel Country of Origin (COO) effect

Michela Cortini, Stefania Fantinelli, Teresa Galanti
Università G. d'Annunzio di Chieti, Pescara, Italia

Il Country of Origin (COO) effect è sicuramente uno dei costrutti più intriganti della letteratura di marketing contemporanea; ne è un chiaro segno il fatto che ben due numeri speciali della prestigiosa *International Marketing Review* siano stati recentemente dedicati al fenomeno del COO ed al nation branding a questo strettamente imparentato.

Per "COO effect" si intende l'effetto, in termini di percezioni e comportamenti di consumo, del Paese di origine di un prodotto. In altre parole, pur con sfumature alle volte controverse, la letteratura sottolinea il ruolo del presunto paese di origine di un prodotto sulle valutazioni che un potenziale consumatore può fare del prodotto stesso e sulle intenzioni di acquisto.

Il presente studio riflette sul ruolo dell'etnocentrismo di consumo nel COO effect, attraverso un disegno sperimentale "arricchito", con il doppio intento di verificare un potenziale fattore del COO effect, l'etnocentrismo di consumo, e, al contempo, la tenuta del metodo sperimentale per variabili complesse e controverse quale il COO effect rappresenta.

A tale scopo, abbiamo "arricchito" il classico disegno sperimentale, che si ancora alla manipolazione della variabile di interesse e relativa misura della variabile dipendente, con una serie di associazioni libere su stimoli visivi (pack di prodotti alimentari dal presunto COO diverso), analizzate con tecniche di analisi qualitativa.

Il contributo presenta i principali risultati e riflette, in chiave critica, sul ricorso al disegno sperimentale in psicologia dei consumi.

Parole chiave: Etnocentrismo di consumo, COO effect

Il contributo della Psicologia al Marketing. Per una riflessione sulla 'reale' relazione fra cause ed effetti.

Nadia Olivero
Università Bicocca di Milano, Milano, Italia

Il dibattito sottostante alla pluralità degli approcci all'applicazione delle conoscenze psicologiche per la predizione delle preferenze, delle scelte e dei comportamenti di consumo riveste oggi una particolare rilevanza per il futuro della disciplina. L'entusiasmo associato al progresso in campo neuroscientifico per la misurazione dei correlati fisici di memoria, emozioni, sensazioni e percezione sta contribuendo ad uno spostamento del focus scientifico-interpretativo indipendentemente dalla natura dei fenomeni e dalla rilevanza epistemologica delle domande di

ricerca. Le argomentazioni a favore della metodologia neuroscientifica per la previsione dei comportamenti di consumo vengono qui affrontate in modo sistematico con l'obiettivo di contribuire alla riflessione su affidabilità e adeguatezza rispetto ai contesti di applicazione, al ruolo dell'influenza socio-culturale e al piano simbolico-rappresentativo. In ultimo si affrontano considerazioni di etica della ricerca a sostegno di una maggiore tutela sia dei soggetti di indagine sia delle committenze.

Parole chiave: correlati fisici, emozioni

Nuovi scenari e contraddizioni del "nuovo" consumo alimentare: primi risultati di una ricerca sul Food Disgust

Giuseppe Santisi, Tiziana Ramaci**, Paola Magnano***

**Università di Catania, Catania, Italia*

***Università Kore di Enna, Enna, Italia*

Il contributo di ricerca si propone di analizzare due particolari atteggiamenti che entrano in gioco quando i consumatori si pongono di fronte a cibi sconosciuti e fuori dalle proprie abitudini: la Neophobia e il Food Disgust. Il comportamento "neophobic" ha ad oggetto la riluttanza da parte di tutti i consumatori nell'ingerire cibi che non appartengono alle proprie tradizioni culturali. Il disgusto alimentare può essere considerato come un fenomeno culturale, psicologico o fisiologico. Le specifiche ragioni di tale disgusto non sono ancora del tutto chiare e possono essere attribuite anche ad una particolare forma di meccanismo di difesa.

Scopo della ricerca è quello di esplorare l'atteggiamento di un campione di adulti verso il disgusto per alcuni tipi di cibo e la neophobia. Il campione dello studio è composto da circa 200 soggetti, di età compresa tra i 18 ed i 75 anni, scelti con il metodo casuale tra cittadini siciliani. Sono state utilizzate le seguenti misure: il "Big Five Inventori-10", il "Life Orientation Test Revised (Lot-R)", la "Food Neophobie Scale (FNS)", il "Perceived Vulnerability to Disease Questionnaire", la "Food Disgust Scale".

La ricerca ha offerto la possibilità di osservare gli atteggiamenti di un campione di giovani adulti e adulti verso la percezione di vulnerabilità alla malattia, il disgusto per alcuni tipi di cibo e la neophobia. Le future ricerche potrebbero rivelarsi di sicuro impatto anche verso le strategie di marketing delle aziende produttrici di tali prodotti.

Parole chiave: comportamenti di consumo, atteggiamenti, food disgust, unfamiliar food

"What you see is what you get": il valore dell'autenticità dell'impresa

Laura Dal Corso

Università degli Studi di Padova, Padova, Italia

È oggi consolidata la consapevolezza che le decisioni e le azioni delle aziende hanno grande rilevanza non solo in relazione ai risultati economici che esse si prefiggono, ma anche per le loro

conseguenze e sostenibilità in ambito sociale. Esse potranno essere infatti considerate pienamente valide se, oltre a sostenere i propri prodotti e servizi, rispondono ai bisogni e alle aspettative dei propri stakeholder e delle società più ampia; è evidente che un'azienda non può essere considerata socialmente responsabile se nell'esercizio dell'impresa si limita ad attenersi a quanto previsto dalle norme, basando le proprie azioni sul mero adempimento delle stesse.

In questa prospettiva si colloca la nostra riflessione, basata sia sulle principali evidenze in letteratura sia sui risultati di ricerche da noi recentemente condotte, sul concetto e sul valore dell'autenticità, a partire da una sua prima definizione filosofica e psicologica per arrivare poi alle sue applicazioni nell'ambito del marketing, con particolare riferimento al brand e alle iniziative di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Il presente contributo risponde al crescente interesse nei confronti dell'autenticità, anche alla luce del fatto che la ricerca della stessa è senza dubbio un bisogno più sentito nei momenti di incertezza, poiché è proprio in tale situazione che le persone traggono sicurezza nella coerenza tra quanto è stato palesato e quanto viene poi effettivamente acquisito. È pertanto estremamente importante che le aziende sappiano, nel perseguire le loro politiche di autenticità, tenere in giusta considerazione e misura questa dimensione per non correre il rischio di suscitare un pericoloso scetticismo, anche preconetto.

Parole chiave: autenticità, RSI, brand

Aula Multimediale, ore 16:00-17:30

Tavola Rotonda: “Nuove esigenze di ricerca e nuove pratiche hr: l'ascolto delle organizzazioni”

Una novità del programma del congresso di quest'anno è l'apertura al mondo delle aziende con una **Tavola Rotonda con manager e referenti HR di diverse aziende** per intercettare nuove esigenze e individuare possibili aree di ricerca futura e opportunità per la psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

Invited speakers:

CARLA BELLAVIA, Direttore Risorse Umane e Organizzazione Groupama Assicurazioni SpA

ORNELLA CHINOTTI, Managing Director West Europe per SHL

ANDREA LATTANZI, Product & Marketing Manager – HR Division, Giunti Psychometrics

ELENA PANZERA, Senior HR Director South EMEA SAS

MARIA ANTONIETTA RUSSO, Head of People Development & Education in TIM

Introduce e modera la tavola rotonda:

Laura Borgogni, Professore Ordinario dell'Università Sapienza di Roma

Nota biografica degli speakers:

CARLA BELLAVIA, *Direttore Risorse Umane e Organizzazione Groupama Assicurazioni SpA*

Dopo gli studi accademici (Luiss e London School of Economics) ed una prima esperienza in Renault Italia diventa Responsabile delle Relazioni Industriali di Abbott. Nel 1998 torna nell'Automotive nel gruppo General Motors, dapprima come HR Director di Opel Italia, di cui curerà l'integrazione con gli altri marchi del gruppo, Saab e Chevrolet, quindi dal 2002 assume l'incarico di Human Resources Director Southern Europe. Con lo stesso ruolo completa l'esperienza nell'Health Care con il gruppo CR Bard per un biennio e nel 2011 approda in Groupama Assicurazioni come Direttore Risorse Umane e Organizzazione. Nello stesso periodo consegue il Master in Counselling della Scuola Italiana di Analisi Transazionale. Appassionata di persone ed organizzazione e dell'impatto della cultura digitale sul mondo del lavoro.

ORNELLA CHINOTTI, *Managing Director West Europe per SHL*

Da 25 anni opera nel Human Capital Management, occupandosi di Talent Management ed in particolare di leadership e sviluppo del talento attraverso le pratiche del coaching individuale, del team coaching e del mentoring. Psicologa, collabora con enti di formazione quali l'Università Sapienza di Roma, l'Università di Firenze e la LUISS Business School. È Vicepresidente di

Assoknowledge (l'Associazione dell'Education e del Knowledge di Confindustria) e Presidente Aderenti della Fondazione "Lavoroperlapersona".

Oltre a vari articoli è coautore del libro "Development Factory" edito da Franco Angeli.

ANDREA LATTANZI, Product & Marketing Manager – HR Division, Giunti Psychometrics

Psicologo del lavoro e delle organizzazioni, inizia a lavorare subito dopo la laurea come consulente HR con forte specializzazione verso il talent assessment & development, il performance management, il recruiting e gli strumenti psicometrici. Entrato in Giunti O.S. (oggi Giunti Psychometrics) nel 2012 come consulente, diventa Recruiting Project Manager e inizia a seguire alcuni delle consociate estere del gruppo, per poi trasferirsi in Cina nel 2015 e lavorare nelle aree di Shanghai e Guangzhou come People & Business Development Manager per Giunti O.S. China. Rientrato recentemente in Italia, da Giugno 2018 ricopre il ruolo di Product & Marketing Manager per la HR Division di Giunti Psychometrics.

ELENA PANZERA, Senior HR Director South EMEA SAS

Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni si laurea nel 1999 all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, inizia la sua carriera professionale in McKinsey & Company dove ricopre il ruolo di Training & Internal Communication Administration per l'Italia. Nel 2002 passa in KPMG Advisory Service come Training & Internal Communication Manager, nel 2004 coglie l'opportunità offertale da SAS di seguire l'area di Professional Development per la sede italiana. Nel 2007 assume il ruolo di HR Manager e nel 2009 di HR Director a riporto dell'Amministratore Delegato. Ha un diploma di Master in coaching ed è responsabile del progetto di Talent Management a livello SAS EMEA. Coordina le attività HR e Operation di 17 Paesi nel Sud Est Europa, Middle East & Africa.

MARIA ANTONIETTA RUSSO, Head of People Development & Education in TIM

Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni, intraprende il suo percorso professionale nel settore dell'automotive e della consulenza per poi passare nel Gruppo Tim dove lavora da 20 anni ricoprendo diversi ruoli - sia in Italia che all'estero - nell'ambito dell' HR e in particolare nei settori relativi alla gestione, sviluppo e formazione del personale fino all'attuale ruolo in qualità di Responsabile della Funzione People Development & Education per il Gruppo Tim in Italia. Gestisce inoltre le attività di Employer Branding e di Partnership con Scuole, Università e Centri di ricerca con cui collabora attivamente attraverso attività di docenza, ricerca e testimonianze. Coordina infine le attività di International Assignment attraverso la definizione di specifiche policy e la relativa gestione degli espatriati. E' membro di diversi consigli di amministrazione.

SABATO 29 SETTEMBRE 2018

AULA 1, ore 8:30-10:45

Simposio

Dati, metodi e risultati: approcci qualitativi per la ricerca in WOP

Chairs:

*Angelo Benozzo**, *Paula Benevene***, *Silvio Ripamonti****

Chair:

*Angelo Benozzo**

Discussant:

*Giuseppe Scaratti****

**Università della Valle d'Aosta, Italia*

***LUMSA Università di Roma, Roma, Italia*

****Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, Italia*

Il simposio intende offrire una riflessione sulla rilevanza di un approccio qualitativo alla ricerca in WOP. In particolare, i contributi mirano a presentare come la varietà del materiale empirico e dei metodi di analisi qualitativi, consentano di arricchire la comprensione dei fenomeni studiati. Più in generale, il simposio si inserisce nell'attuale dibattito che valorizza i metodi di ricerca qualitativa in psicologia. Ne sono testimonianza: la pubblicazione di libri (Brinkmann, 2015) e handbook (Willig & Wendy Stainton-Rogers 2008); la nascita nel 2004 di *Qualitative Research in Psychology* e nel 2013 di *Qualitative Psychology* rivista ufficiale dell'APA; la costituzione della sezione di metodologia qualitativa nella Division 5 dell'APA; la realizzazione dal 2012 del congresso della *Society for Qualitative Psychology*; la mobilitazione collettiva su Twitter (hashtag #BMJnoQual - Bekker, 2015; Clark & Thompson, 2016) in difesa di un ricercatore cui era stato rifiutato un articolo basato su una ricerca qualitativa dal *British Medical Journal* (BMJ) (Greenhalgh et al., 2016). In particolare Cortini e Benevene presenteranno i risultati di una ricerca sulla rappresentazione del Capitale Intellettuale nelle organizzazioni no profit Ripamonti presenterà i modi con cui attraverso il linguaggio i partecipanti a una ricerca hanno configurato l'identità del lavoratore over 55. Benozzo decostruirà alcune campagne pubblicitarie di IKEA Italia, Eataly e Gab. Dell'Aversana e Bruno presenteranno alcuni dati di una ricerca sulle pratiche di gestione organizzativa a sostegno dello sviluppo dell'equità nell'accesso alle cure dei servizi sanitari. Converso, Dell'Aversana, Bruno, Viotti e Hindrichs illustreranno alcuni dati di una ricerca condotta tra le ostetriche di due ospedali in cui buona parte delle partorienti erano straniere. Magnano, Zammitti, Ramaci e Santisi presenteranno alcuni risultati di una ricerca sulle rappresentazioni del lavoro dignitoso e progettualità di vita per persone socialmente vulnerabili. Manuti e Giancaspro illustreranno i dati provenienti da una ricerca finalizzata ad indagare, attraverso lo strumento della metafora, i repertori interpretativi utilizzati dai dipendenti di un'azienda barese per raccontare l'appartenenza

organizzativa. Vecchio presenterà tre esempi di ricerca in cui si utilizza una medesima tecnica di indagine (l'intervista semistrutturata) per affrontare tre problemi organizzativi differenti. Come in una *Wunderkammer* lo spazio del simposio darà vita alla presentazione di un'ampia gamma di dati e metodi, utilizzati negli studi presentati dai ricercatori, per testimoniare non solo il pluralismo metodologico che caratterizza oggi la ricerca qualitativa in psicologia, ma anche la possibilità che tale approccio possa ispirare nuove ricerche per la produzione di sapere critico, rilevante e di significativo impatto anche in WOP.

Parole chiave: ricerca qualitativa in psicologia; analisi dei dati; risultati

Né carne né pesce? Opportunità e rischi della ricerca mixed method in WOP

*Michela Cortini**, *Paula Benevene***

**Università G. d'Annunzio di Chieti, Pescara, Italia*

***LUMSA Università Roma, Roma, Italia*

Il presente contributo intende offrire una riflessione critica sulla querelle tanto invocata nelle scienze sociali, compresa la psicologia, tra metodi quantitativi e metodi qualitativi, proponendo le ragioni della percorribilità di una via metodologica alternativa: la triangolazione.

Quando si parla di triangolazione si fa riferimento all'incrocio tra punti di vista, siano questi rappresentati da diversi ricercatori e scienziati sociali, o siano questi i punti di vista di tecniche di raccolta ed analisi dati distinti.

Nel dettaglio, intendiamo riflettere sull'ausilio dei software per supportare e facilitare la ricerca mixed method su dati discorsivo-testuali, quali, per esempio, documenti organizzativi o trascrizioni di interviste.

A tale scopo, presenteremo i risultati di una ricerca sulla rappresentazione del Capitale Intellettuale nelle organizzazioni no profit.

I dati, raccolti attraverso interviste semistrutturate, sono stati analizzati seguendo i principi dell'analisi mixed method, comprendendo sia un'analisi automatica del contenuto sia un'analisi critica del discorso.

Nel dettaglio, abbiamo percorso, con il supporto del software T-Lab, e parallelamente, l'analisi delle associazioni di parola, le catene markoviane e l'analisi critica del discorso, ancorata all'analisi dell'agentività e delle metafore, dimostrando le opportunità dell'analisi mixed method ma anche i suoi rischi.

Parole chiave: mixed method, T-Lab, analisi critica del discorso

Politiche HR e concezioni emergenti sull'aging work force: Discourse Analysis e profili over 55

Silvio Carlo Ripamonti

Università Cattolica del Sacro cuore, Milano, Italia

Tra i molti cambiamenti che hanno interessato le organizzazioni negli ultimi anni vi è il fenomeno dell'invecchiamento al lavoro. Come affermano Truxillo, Fraccaroli, Yaldiz, e Zanaboni (2017) il tema della convivenza tra le generazioni di lavoratori appartenenti a corti di età diverse è la questione emergente nelle organizzazioni oggi. L'obiettivo del presente contributo è quello di comprendere quali sono le concezioni sull'integrazione degli older-worker, da cui partono le direzioni del personale per proporre politiche HR finalizzate alla valorizzazione dei lavoratori over 55.

Nel lavoro di ricerca sono state condotte 30 interviste a direttori HR di aziende multinazionali con l'obiettivo di comprendere:

- come il lavoratore over 55 è descritto
- come contribuisce al raggiungimento degli obiettivi
- quali politiche possono aiutarlo ad essere maggiormente engaged nel suo lavoro

Il metodo utilizzato nell'analisi delle interviste è stato la Discourse Analysis (DA).

Le interviste sono state lette cercando di comprendere in sintesi quali sono i discorsi che emergono quando si affronta il tema del lavoratore over 55. La DA ha permesso di focalizzare come dalle interviste emergano gli oggetti del discorso (discursive objects) che evidenziano le idee e le precompressioni su questa fascia di popolazione.

In relazione al nostro obiettivo conoscitivo si è cercato di evidenziare i diversi modi con cui, attraverso il linguaggio, i partecipanti hanno raccontato e configurato l'identità lavoratore over 55. Oltre a ciò la ricerca ha messo a fuoco come, a partire da differenti discorsi e concezioni sul tema delle età, vengono attivate politiche di engagement del lavoratore molto diverse tra loro che sono rese operative a partire da precompressioni circa i bisogni prevalenti del lavoratore over 55.

Parole chiave: age management, discourse analysis, identity

Campagne pubblicitarie, identità sessuale e decostruzione

Angelo Benozzo

Università della Valle d'Aosta, Italia

In questa presentazione mi concentrò su alcune campagne pubblicitarie apparse in Italia. In particolare il materiale empirico proviene dalle campagne pubblicitarie di IKEA Italia, di Eataly e di Gab che presentano diversi posizionamenti discorsivi relativi all'identità sessuale. La ricerca prende le mosse da due concetti: 1) l'idea di *morte dell'autore*, utilizzata anche in alcuni studi organizzativi; 2) absent presence. I due concetti sono utilizzati per interrogare e per proporre una discourse analysis delle tre campagne pubblicitarie. Il lavoro mette in evidenza sia i posizionamenti

normativi sia i posizionamenti che sfidano visioni disciplinanti della soggettività e dell'identità sessuale.

Parole chiave: campagne pubblicitarie, discourse analysis, identità sessuale

Indagare le pratiche di gestione organizzativa per ridurre le disuguaglianze sanitarie

*Giuseppina Dell'Aversana, Andreina Bruno
Università degli Studi di Genova, Genova, Italia*

Garantire un trattamento equo per tutti i pazienti nei processi di cura e nella progettazione dei servizi è un obiettivo centrale dei nostri sistemi di cura espresso nelle politiche sanitarie nazionali e internazionali. Alcuni gruppi di popolazione, fra cui le persone di origine immigrata, mostrano maggiori vulnerabilità legate ai meccanismi di esclusione sociale che si traducono in difficoltà d'accesso ai servizi e minore qualità delle cure ricevute. Ciò comporta la necessità di riflettere su come l'organizzazione sanitaria può ridurre queste disuguaglianze o riprodurle se non addirittura crearne di nuove, e mettere a punto strategie e strumenti in grado di garantire che il principio di equità sia tutelato nei diversi livelli dell'organizzazione: nella cultura, nella formazione degli operatori e nella gestione ed erogazione dei servizi.

I dati che verranno presentati, e il processo che ha portato alla loro costruzione, sono relativi ad una ricerca che ha l'obiettivo di esplorare le buone pratiche di competenza culturale e le strategie delle organizzazioni sanitarie finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze dell'utenza immigrata, guardando agli approcci e alle logiche che le sottendono, in differenti regioni italiane. Sono state realizzate interviste individuali e di gruppo con professionisti sanitari del livello manageriale e operativo, oltre all'analisi di documenti scritti.

Nella presentazione saranno discussi alcuni dati sottolineando la relazione fra il processo di raccolta tramite intervista, l'analisi del testo costruito attraverso l'analisi tematica e l'uso di diverse fonti. Riconoscendo l'intervista come un'interazione costruita in un particolare contesto sarà descritto come il processo di raccolta è stato riflessivamente interrogato: la qualità della relazione fra ricercatore e i partecipanti, le incomprensioni e alcuni incidenti critici sono stati usati come indizi informativi di alcuni aspetti dell'oggetto di studio nell'intreccio delle sue dimensioni etiche, politiche ed organizzative.

Parole chiave: equity management, servizi sanitari, migranti

Born in translation. La pratica ostetrica con partorienti migranti tra stereotipi ed empatia in due ospitali del nord Italia

Daniela Converso, Imke Hindrichs**, Andreina Bruno***, Giuseppina Dell'Aversana***, Sara Viotti**

**Università degli Studi di Torino, Torino, Italia*

***Universidad Autónoma del Estado de Morelos*

****Università degli Studi di Genova, Genova, Italia*

I cambiamenti degli ultimi trent'anni hanno profondamente modificato nei Paesi Europei la composizione della popolazione dal punto di vista dell'origine nazionale, etnica, religiosa e culturale. Le disparità di salute tra la popolazione sono notevoli e richiedono lo sviluppo di servizi adeguati e accessibili al fine di promuovere l'equità e facilitare i processi di integrazione. *L'accessibilità* si riferisce alla facilità con cui i servizi possono essere utilizzati quando necessario: i migranti tendono a sottoutilizzare i servizi o ad accedere quando le problematiche di salute sono troppo avanzate e i sintomi più severi, a dover fronteggiare ostacoli normativi e ricevere servizi "più poveri" in ragione di discriminazioni, di incomprensioni delle prescrizioni e diagnosi. Tutto questo diviene più delicato nei servizi di ostetricia. Vi sono infatti aspetti simbolici legati al "partorire in terra straniera", un evento che segna la nascita come cittadine, oppure un nuovo trauma. Inoltre l'accesso ai servizi avviene spesso al termine della gravidanza e senza accertamenti preliminari, e rende complicato e rischioso il parto. Difficoltà linguistiche e culturali (es. rapportarsi a medici maschi) possono complicare ulteriormente la situazione.

Al fine di comprendere il significato di "competenza culturale" per ciò che concerne i servizi di ostetricia e ampliare una letteratura ancora limitata al riguardo, sono state analizzate le rappresentazioni delle ostetriche di due grandi ospedali del nord-Italia sulla peculiarità dell'assistenza al parto delle donne straniere: sono state condotte 20 interviste in profondità, poi analizzate secondo le procedure di categorizzazione e codifica della Grounded Theory, integrate dalla proposta di analisi tematica sulla base di template come proposto da King (2004). I risultati evidenziano, pur all'interno di realtà ospedaliere in cui la frequenza di parti di donne straniere è elevata da molti anni, qualche punto di forza e molte criticità e difficoltà nell'erogazione del servizio legati a "incompetenza culturale" e barriere linguistiche. Nella presentazione illustreremo oltre che i dati di ricerca e il metodo con cui sono stati analizzati, alcune implicazioni pratiche finalizzate al miglioramento del servizio.

Parole chiave: ostetriche, migranti, template analysis

Rappresentazioni del lavoro dignitoso e progettualità di vita. Una ricerca qualitativa su di un gruppo di persone socialmente vulnerabili

*Paola Magnano**, *Andrea Zammitti***, *Tiziana Ramaci**, *Giuseppe Santisi***

**Università Kore di Enna, Enna, Italia*

***Università degli Studi di Catania, Catania, Italia*

Le idee che le persone hanno circa il lavoro possono influenzare notevolmente il modo in cui esse caratterizzano la loro carriera e la loro vita. Il lavoro è caratterizzato sia da un valore intrinseco che da una funzione strumentale. È trascorso quasi un ventennio (1999) da quando l'International Labour Organization ha introdotto il concetto di lavoro dignitoso. Esso si configura nell'opportunità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani. Tuttavia, il rispetto dei principi del lavoro dignitoso, seppur

condiviso a livello politico, economico, sociale e scientifico, sembra piuttosto lontano dall'essere applicato sempre e comunque all'interno dell'attuale mercato del lavoro.

Lo studio che viene presentato riporta i risultati di una ricerca qualitativa sulla percezione del futuro e del lavoro dignitoso in differenti categorie di persone in situazioni di vulnerabilità sociale (donne vittime di violenza domestica, giovani immigrati, detenuti, persone con disabilità, disoccupati con bassa scolarità e/o di lunga durata), che rappresentano fasce maggiormente a rischio di intraprendere 'lavori non dignitosi' perché spinti dalla necessità di sussistenza economica. La rilevazione dei dati è avvenuta tramite interviste individuali e focus group; lo strumento utilizzato è un'intervista semi-strutturata, finalizzata ad esplorare i seguenti interrogativi: (1) esistono delle differenze di rappresentazione tra lavoro e lavoro dignitoso? (2) Come le persone con vulnerabilità sociale rappresentano se stesse e la propria attività lavorativa nel futuro a breve e medio termine?

I dati sono stati elaborati con il software N-vivo, evidenziando i significati maggiormente ricorrenti legati alla rappresentazione di 'lavoro' e di 'lavoro dignitoso'. I risultati mostrano differenze nelle diverse tipologie di destinatari coinvolti nello studio.

I risultati si concentrano sulle implicazioni per le pratiche di Career Counseling, sottolineando, in particolare, le possibilità di progettare percorsi e azioni che trasmettano l'idea di un lavoro dignitoso.

Parole chiave: lavoro dignitoso, progettualità, vulnerabilità sociale

Raccontare l'organizzazione: le metafore come strumenti di costruzione di senso

*Amelia Manuti, Maria Luisa Giancaspro
Università degli Studi di Bari, Bari, Italia*

All'interno della letteratura organizzativa, un filone di ricerca molto interessante e in rapida crescita riguarda i processi di sensemaking; gli studi sul tema riguardano i processi di attribuzione di senso che costruiscono l'organizzazione e l'impatto che essi hanno su una grande varietà di processi chiave per le organizzazioni, inclusi i percorsi di change management e le decisioni strategiche per il futuro dell'impresa, la spinta all'innovazione e alla creatività, l'apprendimento organizzativo. In questo senso, l'organizzazione non è più intesa come una struttura impermeabile alle interazioni sociali, ma come un sistema nel quale persone e gruppi elaborano, scambiano e negoziano progetti di senso e valutazioni su di sé e sul mondo che inevitabilmente ne ridisegnano il significato. La comunicazione rappresenta, infatti, il perno attorno a cui ruotano tutti i processi organizzativi e le metafore dei veri e propri repertori interpretativi della realtà organizzativa che ne delineano il senso. La presente ricerca nasce con l'intento di esplorare la rappresentazione della propria organizzazione da parte dei dipendenti di un'azienda di medie dimensioni dell'interland barese al fine di comprenderne, attraverso il significato ad essa attribuito, i processi di identificazione organizzativa in atto. La raccolta delle metafore è avvenuta nell'ambito di un'intervista semi strutturata e sulla mole di dati è stata compiuta un'analisi tematica e un'analisi del contenuto al fine di rilevare i repertori interpretativi più frequenti utilizzati per raccontare l'organizzazione. L'analisi e la

categorizzazione delle metafore, a seconda degli attributi semantici in esse contenute, hanno consentito di sottolineare la presenza di due prospettive dominanti, una affettiva e una razionale. La prima, in cui prevalgono l'immagine della famiglia, della casa e della stabilità, e l'immagine del viaggio, che racchiude il senso del cambiamento, della trasformazione e della dinamicità dell'azienda di cui il dipendente si sente parte; la seconda nella quale prevalgono immagini che richiamano al senso di frustrazione percepito per le potenzialità dell'azienda rimaste inesprese e alla disillusione per lo sforzo dell'organizzazione di mostrarsi all'esterno come in realtà non è. L'utilizzo delle metafore come strumento iconico evocativo si è rivelato estremamente utile per restituire al management una forma concreta delle visioni dell'organizzazione e delle relazioni funzionali in essa costruite e agite dai dipendenti.

Parole chiave: sensemaking, metafore, identificazione organizzativa

Il valore dell'intervista nello studio delle organizzazioni

Luca Vecchio

Università Bicocca di Milano, Milano, Italia

Un ospedale trasloca in un nuovo edificio, realizzato in base a criteri architettonici e funzionali innovativi assai diversi da quelli che caratterizzavano la precedente organizzazione del nosocomio. Alcune interviste semistrutturate rivolte al personale apicale responsabile dei diversi reparti (medici e infermieri) permettono di individuare le principali e tipiche modalità di risposta al cambiamento – più o meno disfunzionali – per poter sviluppare azioni formative e di supporto alla delicata trasformazione organizzativa.

Un ospedale intende sviluppare dei percorsi diagnostico-terapeutici per la gestione di alcune patologie di particolare rilevanza per l'attività della struttura. Interviste semistrutturate agli operatori sanitari permettono di delineare i percorsi al momento seguiti dai pazienti affetti da tali patologie e di fornire una rappresentazione integrata delle diverse attività che insistono sulla gestione delle stesse.

Com'è possibile promuovere la sostenibilità nelle organizzazioni logistiche? Interviste a top e middle manager di alcune aziende del settore portano a identificare la rappresentazione condivisa della sostenibilità, punto di partenza per individuare leve di intervento e sviluppare iniziative di sensibilizzazione sul tema.

Sono tre esempi (tra i molti che si potrebbero fare) in cui si utilizza una medesima tecnica di indagine (l'intervista) per tre problemi organizzativi differenti, riguardanti i vissuti individuali legati al cambiamento organizzativo, la progettazione dei processi di lavoro, la promozione di comportamenti socialmente responsabili nelle pratiche di un settore economico. La prospettiva sottesa all'impiego di tale tecnica è però comune; si tratta di un approccio che valorizza la soggettività degli attori in campo e contribuisce a promuoverne la consapevolezza.

L'attualità e la rilevanza di tale prospettiva sarà discussa anche in riferimento alle opzioni rese possibili dalle nuove strumentazioni tecnologiche che limitano il coinvolgimento attivo e consapevole degli interlocutori nella ricognizione e analisi delle condotte organizzative.

Parole chiave: intervista semistrutturata, cambiamento organizzativo, progettazione dei processi lavorativi

AULA 11, ore 8:30-10:45

Sessione tematica: mercato del lavoro, performance e qualità della vita lavorativa

Work-Life Balance: quanto conta il bilanciamento con la salute rispetto a quello con la famiglia

*Andrea Gragnano, Martina Raimondi, Massimo Miglioretti
Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Il work-life balance ha assunto un'importanza centrale nel dibattito scientifico e nella riprogettazione dei processi organizzativi per i suoi effetti sul benessere e la produttività dei lavoratori. Anche se teoricamente il work-life balance riguarda diversi ambiti della vita, nella pratica vi è una sovrapposizione del work-life balance con il work-family balance. Tuttavia, a fronte di una forza lavoro più vecchia e con più malattie croniche, è stato recentemente proposto il costrutto di work-health balance (WHB). Lo studio vuole misurare l'importanza attribuita dai lavoratori al bilanciamento lavoro/famiglia e lavoro/salute e testare quale dei due bilanciamenti ha un impatto maggiore sul benessere lavorativo.

A 318 lavoratori (età 38.1 ± 11.6 ; 44% maschi) è stato chiesto quanto è importante per loro conciliare il lavoro con 7 diverse aree della vita. Inoltre, sono stati misurati il work-family conflict (WFC), il WHB, il presentismo e la soddisfazione lavorativa.

I tre ambiti di conciliazione valutati come più importanti sono stati: la famiglia ($M=9.25 \pm 1.3$), la salute ($M=9.29 \pm 1.2$) e le amicizie ($M=8.03 \pm 1.7$). T-test hanno mostrato che la conciliazione lavoro/famiglia e lavoro/salute hanno la stessa importanza $t_{(317)}=0.57, p=.57$, mentre le conciliazioni con la famiglia e la salute sono più importanti di quelle con le amicizie e le altre aree della vita $t_{(317)}=11.1, p<.001$. Una regressione multipla ha evidenziato come il WHB abbia un impatto maggiore ($\beta = .40, p<.001$) rispetto al WFC ($\beta = -.15, p<.001$) nello spiegare la soddisfazione lavorativa ($F_{(2,312)}=52.5, p<.001; R^2=.25$). Anche la regressione con il presentismo come variabile dipendente ($F_{(2,314)}=35.9, p<.001; R^2=.18$) evidenzia un impatto maggiore del WHB ($\beta = -.35, p<.001$) rispetto al WFC ($\beta = .13, p<.05$).

Lo studio mostra come il WHB sia giudicato dai lavoratori importante tanto quanto il WFC e come abbia una maggiore capacità di spiegare due outcome di benessere rilevanti come la soddisfazione lavorativa ed il presentismo.

Parole chiave: Work-Life-Balance, Work-Health-Balance, Work-Family-Balance.

Gli stereotipi verso i lavoratori d'età avanzata e gli effetti di disinvestimento

*Sara Zaniboni**, *Rita Chiesa**, *Michela Vignoli***, *Marco Depolo**

**Università di Bologna*

***INVALSI*

Il numero di lavoratori d'età avanzata sta crescendo esponenzialmente, facendo diventare una priorità tenerli al lavoro più a lungo motivati e produttivi (e.g., Zaniboni, 2015). Gli stereotipi legati all'età, definiti come credenze e aspettative circa un lavoratore sulla base della sua età (Hamilton & Sherman, 1994; Posthuma & Campion, 2009), sono ad oggi ancora ampiamente diffusi all'interno dei contesti organizzativi e possono inficiare una permanenza al lavoro di successo da parte dei lavoratori d'età avanzata (e.g., Martin, Dymock, Billett, & Johnson, 2014). In età adulta diventa sempre più importante ottenere ricompense affettive (e.g., soddisfazione emotiva) e mantenere/supportare la propria identità (Carstensen, 1998; Kanfer & Ackerman, 2004). Pertanto, gli stereotipi legati all'età possono creare un forte disallineamento tra le aspettative dei lavoratori più anziani e la realtà all'interno dell'organizzazione (Bal et al., 2015). In linea con la teoria dello Scambio Sociale (Cropanzano & Mitchell, 2005), la mancanza di reciprocità può portare ad effetti negativi sia per i lavoratori che per l'organizzazione. Pertanto, se i lavoratori d'età avanzata che si ritengono ancora efficaci e performanti sul lavoro percepiscono la presenza nel contesto lavorativo di credenze e atteggiamenti negativi nei loro confronti, disinvestiranno dall'azienda, dal lavoro e da possibilità di sviluppo. Lo scopo del presente studio è quello di testare un modello di mediazione moderata in cui gli stereotipi negativi verso i lavoratori più anziani interagiscono con l'autoefficacia nell'influenzare l'identificazione con l'organizzazione, e a sua volta l'attaccamento al lavoro e gli atteggiamenti verso le opportunità di sviluppo. L'indagine ha coinvolto 1501 dipendenti over 50 che lavorano per un importante rivenditore della grande distribuzione. I risultati mostrano che la percezione di stereotipi negativi verso i lavoratori più anziani è associata ad una bassa identificazione con l'azienda, e a sua volta ad un disinvestimento dal lavoro e da opportunità di sviluppo. Inoltre, questa relazione è più forte per i lavoratori anziani con alti e medi livelli di autoefficacia lavorativa. Le implicazioni pratiche dello studio sono importanti sia per i lavoratori che per le aziende.

Parole chiave: lavoratori anziani, stereotipi.

Il contributo dell’Intrapreneurial Self-Capital nell’accettazione del cambiamento e nell’employability

Ornella Bucci, Letizia Palazzeschi*, Chiara Burgassi*, Eleonora Pesce*, Annamaria Di Fabio***

* Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia Positiva Cross-Culturale, Prevenzione e Sostenibilità (CroCPosPsychP&S) e Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia per l’Orientamento Professionale, il *Career Counseling* e i Talenti (*LabOProCCareer&T*), *Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Italy.*

** Responsabile del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia Positiva Cross-Culturale, Prevenzione e Sostenibilità (CroCPosPsychP&S) e del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia per l’Orientamento Professionale, il *Career Counseling* e i Talenti (*LabOProCCareer&T*), *Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Italy.*

Il XXI secolo è caratterizzato da un mercato del lavoro instabile e in continuo cambiamento. In questo scenario il *career* e *life* costruito *Intrapreneurial Self-Capital* (Di Fabio, 2014) costituisce un *core* di risorse imprenditive che consentono agli individui di affrontare le numerose sfide e transizioni. Nello scenario post-moderno ai lavoratori è richiesto di sviluppare la propria adattabilità e la propria occupabilità. Il presente studio si propone di esaminare le relazioni dell’*Intrapreneurial Self-Capital* (ISC) con l’accettazione del cambiamento e l’*employability*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità.

METODO

A 193 lavoratori sono stati somministrati il *Big Five Questionnaire* (BFQ, Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 1993), l’*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISC, Di Fabio, 2014), l’*Acceptance of Change Scale* (ACS, Di Fabio & Gori, 2016), la *Dispositional Measure of Employability* (DME, Fugate & Kiniki, 2008) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Bucci (2017).

RISULTATI

Emerge una relazione positiva tra l’*Intrapreneurial Self-Capital* e sia l’accettazione del cambiamento che l’*employability*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità.

CONCLUSIONI

I risultati sottolineano che l’*Intrapreneurial Self-Capital* costituisce una promettente risorsa in relazione sia all’accettazione del cambiamento che all’*employability*, offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento per i lavoratori e le organizzazioni nel XXI secolo.

Parole chiave: intrapreneurial self-capital, accettazione del cambiamento, employability.

The impact of quantitative and qualitative job insecurity on task performance and counterproductive work behaviors for employees in the public and private sector: A moderated mediation model

*Antonio Chirumbolo**, *Antonino Callea***, *Flavio Urbini***

* *Sapienza University of Rome*

** *LUMSA University of Rome*

OBJECTIVE

The purpose of this paper is to extend knowledge about the relationship between quantitative and qualitative job insecurity and performance. Based on the Job Insecurity Integrated Model (JIIM), it was hypothesized that qualitative job insecurity (QLJI) mediated the negative effect of quantitative job insecurity (QTJI) on two different indicators of performance: task performance (TP) and counterproductive work behaviors (CPWB). In addition, it was hypothesized that the effect of QTJI on QLJI would be moderated by employees' organizational sector (public vs. private). Therefore, a global moderated mediation model was empirically tested via PROCESS.

METHOD

Participants were 431 employees of different Italian organizations. Data were collected through a self-report questionnaire that used standard scales on QTJI, QLJI, TP and CPB.

RESULTS

Results indicated that organizational sector moderated the relationship between QTJI and QLJI. Both QTJI and QLJI were related to performance. In line with the JIIM, QLJI mediated the effects of QTJI on TP and CPB. However, this mediation occurred particularly for employees of the private sector, supporting the hypothesized moderated mediation model.

CONCLUSIONS

Within the framework of the JIIM, the present paper tries to cast a closer look to the job insecurity-performance relationship, contributing for the first time to simultaneously investigate the effects of both job insecurity dimensions on performance, considering organizational sector as moderator and QLJI as mediator. Results suggest that management could apply different policies for private and public organizations both to reduce the impact of job insecurity on counterproductive behaviors or to foster task performance.

Keywords: job insecurity, performance.

Lavoro dignitoso e qualità di vita.

*Paola Magnano**, *Giuseppe Santisi***, *Andrea Zammitti***, *Tiziana Ramaci**

* *Università Kore di Enna*

** *Università degli studi di Catania*

Il concetto di lavoro dignitoso si configura nell'opportunità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani.

Il rispetto di tali principi, pur se condiviso a tutti i livelli, nell'attuale mercato del lavoro, sembra oggi lontano dall'essere applicato sempre e comunque. Infatti, i lavoratori, oggi, sono chiamati ad

affrontare sempre più frequentemente situazioni di incertezza e cambiamento; tali condizioni richiedono la messa in campo di risorse psicologiche e psicosociali che consentano loro di gestire le instabilità attraverso l'adozione di una prospettiva di costruzione attiva del proprio progetto professionale più che di adattamento passivo alle circostanze.

Tra le caratteristiche psicologiche e psicosociali assume centralità il costrutto di employability. Rothwell et al. (2007), considerano l'employability come un costrutto psicosociale e la definiscono come la capacità di mantenere il lavoro che si ha o di ottenere il lavoro che si desidera; l'employability riguarda, dunque, lo sviluppo di competenze che permettano a tutte le persone di sviluppare capacità che consentano loro di entrare o di rimanere nel mondo del lavoro durante la loro vita lavorativa, di realizzare il proprio potenziale e di raggiungere un lavoro significativo tenendo conto dell'interazione tra circostanze individuali e mercato del lavoro.

Un'altra dimensione che sembra interagire con il costrutto di employability e che potrebbe rappresentare una caratteristica rilevante del lavoro dignitoso è il *Meaningful Work*: esso attiene a quanto il lavoro è percepito sia significativo che positivo, rappresentando un'esperienza soggettiva di significato esistenziale legato al lavoro stesso.

Il lavoro presentato ha l'obiettivo di approfondire le relazioni esistenti tra employability e meaningful work con la percezione soggettiva di benessere personale e lavorativo e di significatività della propria vita personale e professionale. I partecipanti coinvolti sono circa 500, la metà di essi in condizioni di difficoltà lavorativa (perdita del lavoro). Sono stati utilizzati i seguenti strumenti di rilevazione: Self-perceived Employability Scale, Work and Meaning Inventory, Satisfaction With Life Scale, Flourishing Scale, Job Satisfaction Scale. I risultati mostrano che employability, significatività del lavoro e coraggio sono predittori significativi di soddisfazione personale e professionale; il coraggio potrebbe assumere la funzione di mediatore tra employability e significatività del lavoro – da un lato – e qualità della vita dall'altro.

Parole chiave: employability, meaningful work, soddisfazione.

Il colloquio di selezione: lo sviluppo della Interview Self-Efficacy in un campione di neolaureati

Gerardo Petruzzello, Marco Giovanni Mariani*, Rita Chiesa*, Dina Guglielmi***

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

*** Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione
"Giovanni Maria Bertin"*

La ricerca di lavoro può essere delicata per un neolaureato, perché può influenzare la percezione di occupabilità e lo status lavorativo futuri, rendendo necessarie risorse di autoregolazione per migliori prestazioni nelle attività che la caratterizzano (Liu, Huang & Wang, 2014; Turban, Stevens & Lee, 2009). Il colloquio di selezione rappresenta un'attività per un giovane decisiva per ottenere un impiego e sfidante per la poca familiarità con i comportamenti adeguati a presentarsi al meglio (Jome & Philips, 2013).

OBIETTIVI

Sulla base della teoria socio-cognitiva (Bandura, 1997) questo studio ha avuto l'obiettivo di potenziare, in un campione di neolaureati coinvolti in una simulazione di colloquio, l'autoefficacia legata al colloquio di selezione (Interview self-efficacy - I-SE; Tay, Soon & Van Dyne, 2006) – la capacità percepita di poter preparare e gestire al meglio un colloquio – e le aspettative di risultato legate a futuri colloqui. Si sono ipotizzati livelli più elevati di I-SE e migliori aspettative dopo la partecipazione alla simulazione (H1) e, inoltre, un effetto diretto dell'I-SE sulle aspettative di risultato (H2).

Infine, è stato indagato anche l'impatto del tratto di coscienziosità sulla variazione di I-SE tra prima e dopo la simulazione (H3).

METODO

Campione e procedure: Dati longitudinali sono stati raccolti su un campione di 130 laureati (Età media: 25,5 anni; 63,1% Femmine) di una delle maggiori Università Italiane, coinvolti in una simulazione di colloquio - condotta da esperti in selezione del personale - funzionale a stimolare due fonti dell'I-SE: esperienza diretta (simulazione) e persuasione sociale (feedback su prestazione dei partecipanti durante la simulazione).

Strumenti: l'I-SE è stato calcolato con cinque item ricavati da Tay *et al.* (2006); la coscienziosità è stata rilevata con due item della scala di Gosling, Rentfrow & Swann (2003); le aspettative di risultato sono state calcolate con due item ricavati da Chiesa e Mariani (2016).

Analisi: per testare le ipotesi sono stati svolti – con il software IBM SPSS – una ANOVA a una via per misure ripetute (H1) e l'analisi della regressione dell'I-SE sulle aspettative di risultato (H2) e della coscienziosità sulla variazione di I-SE prima e dopo la simulazione (H3).

RISULTATI

Le analisi hanno confermato le ipotesi formulate, indicando l'efficacia di programmi di sviluppo dell'I-SE. In più, i risultati hanno mostrato un effetto diretto dell'I-SE sulle aspettative di risultato e l'impatto che la coscienziosità ha sulla variazione di I-SE. Nel complesso, i risultati indicano il vantaggio di attuare interventi per sviluppare risorse come l'autoefficacia per aiutare i giovani ad agire adeguatamente durante la ricerca di lavoro.

Parole chiave: autoefficacia, colloquio, neolaureati.

Goal setting e prestazione accademica: uno studio longitudinale

Gianluca Cepale, Guido Alessandri, Laura Borgogni
Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia

Numerosi studi empirici documentano quanto il secondo anno di studio all'università rappresenti una fase critica per gli studenti (e.g. Webb & Cotton, 2018). I dati disponibili evidenziano come l'incapacità di assegnarsi adeguati obiettivi di studio (Morisano et al., 2010), o di strutturare adeguatamente il proprio impegno accademico (McCardle et al., 2017) siano le principali

problematiche riferite dagli studenti. In questo studio, utilizzando la cornice teorica della teoria del goal setting, abbiamo indagato il valore dell'obiettivo autoassegnato quale promotore della prestazione nello studio e del voto accademico. In particolare, abbiamo ipotizzato che studenti capaci di (1) autoassegnarsi obiettivi, (2) renderli specifici, e (3) adeguatamente sfidanti, percepissero una maggiore qualità dello studio quotidiano. Inoltre, abbiamo ipotizzato che la qualità dello studio predicesse un migliore voto all'esame, mediando gli effetti del goal e delle sue caratteristiche. Lo studio è stato condotto su un campione di 140 studenti universitari ai quali è stato chiesto di indicare ogni mattina il proprio programma di studio nei 36 giorni precedenti la data dell'esame, ed ogni sera il proprio rendimento nella giornata di studio. Due giudici indipendenti hanno poi valutato la presenza nel programma di studio di obiettivi (in termini di numerosità, da 1 a 10), valutandone i livelli di specificità e difficoltà (su una scala da 1, per nulla specifico/difficile, a 5, del tutto specifico/difficile).

I risultati dimostrano che il rendimento nello studio cresce linearmente fino alla data dell'esame. Tale crescita è risultata predetta dalla presenza di obiettivi e dal loro grado di specificità. Il voto all'esame è risultato predetto dalla crescita nel rendimento accademico e dal livello di difficoltà degli obiettivi. La media accademica, la coscienziosità e il genere sono stati tenuti sotto controllo. I risultati hanno importanti implicazioni dimostrando il valore predittivo degli obiettivi autoassegnati ed il loro ruolo nel promuovere il successo accademico degli studenti.

Parole chiave: goal-setting, motivazione, performance.

AULA 5, ore 8:30-10:45

Sessione tematica: risorse personali per il benessere individuale e lavorativo

Risorse personali e adattamento emotivo: uno studio longitudinale

*Evelina De Longis, Guido Alessandri
Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia*

Gli individui differiscono tra loro nelle modalità di risposta e di adattamento a stimoli emotivamente rilevanti (Larsen, 2012). La capacità di adattare il proprio stato emotivo ai cambiamenti ambientali rappresenta una forma di flessibilità psicologica spesso ritenuta una determinante importante della salute mentale e del buon funzionamento sociale (Eisenberg, 2001; Kashdan & Rottenberg, 2010). Studi empirici dimostrano che, al venir meno di questa capacità, la dinamica emotiva può dissociarsi dagli accadimenti ambientali, e le emozioni esperite dall'individuo possono mostrare una grande persistenza temporale (Larsen, 2000). Tale condizione,

nota come *inerzia emotiva* (Kuppens, Allens, & Sheeber, 2010; Suls, Green, & Hillis, 1998) si caratterizza per la tendenza degli stati emotivi a mostrarsi resistenti al cambiamento e ad essere prevedibili nel corso del tempo.

In questo studio viene testato un modello teorico che collega l'insorgenza dell'inerzia emotiva all'esperienza di ripetuti eventi negativi assegnando un ruolo di mediazione all'esaurimento, e di moderazione alla resilienza individuale. Tale modello è stato testato su un campione di 173 studenti universitari (60% donne) che hanno compilato due diari giornalieri al giorno per 18 giorni consecutivi. Una settimana prima dell'inizio dello studio i partecipanti hanno compilato una batteria per la misura della resilienza (ER89-R; Alessandri et al., 2007) e dei livelli di esaurimento (MBI-GS; Leiter & Schaufeli, 1996). Nei diari giornalieri, gli stati emotivi negativi sono stati rilevati attraverso nove emozioni tratte dal Positive and Negative Affect Schedule (PANAS; Watson, Clark, & Tellegen, 1988), mentre gli eventi negativi sono stati rilevati attraverso una versione adattata della checklist proposta da Gable, Reis, e Elliot (2000).

Le analisi multilivello hanno supportato la validità del modello ipotizzato. Nel dettaglio, i risultati suggeriscono che (1) gli eventi negativi implicano una perdita di risorse per l'individuo (Hobfoll & Shirom, 2001) e, nel loro insieme, possono contribuire all'insorgenza dei sintomi dell'esaurimento; (2) gli individui che presentano alti livelli di esaurimento tendono a conservare le risorse rimanenti dissociandosi dagli stimoli ambientali e dalla regolazione emotiva, entrando in uno stato di inerzia emotiva (Hobfoll, 2001); (3) la resilienza, intesa come la capacità di adattarsi alle circostanze ambientali (Block & Kremen, 1996), rappresenta una risorsa personale in grado di alleviare l'impatto degli eventi negativi sui livelli di esaurimento, riducendone di conseguenza gli effetti negativi in termini di regolazione affettiva.

Parole chiave: esaurimento, resilienza, emozioni.

Stato o tratto? Questione empirica, non teorica. Il caso dell'autostima.

Enrico Perinelli, Guido Alessandri
Sapienza Università di Roma

Negli ultimi anni, la letteratura sulle differenze individuali ha offerto diversi contributi riguardanti l'importanza di separare le componenti di tratto (durature) e di stato (malleabili) dei costrutti psicologici. Tale letteratura ha mostrato come anche costrutti ritenuti altamente stabili (per es., Big Five, autostima, ecc.) mostrino in realtà una significativa varianza di stato. Tuttavia, sono pochi gli studi condotti in ambito organizzativo a questo riguardo. Lo scopo di questo contributo è stato quello di indagare la struttura stato-tratto dell'autostima misurata in un campione di reclute. Abbiamo utilizzato un campione longitudinale di 393 reclute, intervistate all'assunzione e un anno dopo (n a T2 = 376). I dati raccolti sono stati modellati utilizzando modelli Latent Curve – Latent State-Trait (LC-LST), univariati e multivariati, per decomporre le varie componenti di tratto, stato, unicità, ed errore dell'autostima e osservare la loro diversa associazione con tre variabili organizzative importanti: work engagement, affective commitment, in-role/extra-role performance.

I risultati attestano una significativa componente di stato nell'autostima, la quale è positivamente associata alle rispettive componenti di stato delle tre variabili organizzative incluse nel nostro studio. Inoltre, il rapporto tra "varianza di tratto" e "varianza di stato" dell'autostima è risultato (a) inferiore a quello trovato nelle altre tre variabili organizzative, e (b) inferiore a quello riportato tipicamente negli studi sulla popolazione generale. I risultati ottenuti evidenziano l'importanza di ampliare le conoscenze rispetto ai correlati della componente di stato dell'autostima nei contesti organizzativi, ad esempio precisandone la rete nomologica. Più in generale, i risultati indicano chiaramente quanto sia riduttivo operare "a priori" una rigida separazione esclusivamente teorica tra costrutti considerati "tratti" e costrutti considerati "stati". Al contrario, appare più proficuo concentrare l'attenzione sulle diverse proporzioni delle due componenti presenti nei diversi costrutti, perché essa può offrire un'indicazione più chiara sulla loro variabilità temporale e, di conseguenza, suscettibilità agli interventi.

Parole Chiave: autostima, stato-tratto, militari.

Il ruolo della positività del singolo e dei colleghi nella percezione del conflitto intragruppo a lavoro

*Annalisa Theodorou, Stefano Livi, Guido Alessandri, Antonio Pierro, Gian Vittorio Caprara
Sapienza Università di Roma*

Sebbene è noto che le risorse personali supportano un adattamento ottimale nei momenti difficili a lavoro, le risorse sociali possono avere un ruolo altrettanto importante nel prevenire l'impatto negativo delle circostanze avverse (Hobfoll, 2001). Questo studio indaga il ruolo del livello individuale e di gruppo di una risorsa personale come la positività (Caprara et al., 2009), ovvero una disposizione a vedere se stessi, la propria vita e il proprio futuro sotto una luce positiva, nella percezione del conflitto intragruppo. A questo proposito, sono stati raccolti dati sulla positività e sulla percezione del conflitto intragruppo da 140 lavoratori, appartenenti a 14 differenti gruppi di lavoro. I dati sono stati in seguito analizzati utilizzando il Group Actor-Partner Interdependence Model (GAPIM; Kenny & Garcia, 2012). I risultati hanno dimostrato come, in generale, un alto livello di positività porti ad esperire minore conflitto. In particolare, alti (vs. bassi) livelli di positività individuale aiutano ad esperire livelli di conflitto più bassi, a prescindere dal livello della positività degli altri. Ma soprattutto, individui meno positivi percepiscono minore conflitto quando la positività degli altri è alta (vs. bassa). Questi risultati confermano che il livello di conflitto intragruppo esperito è determinato allo stesso modo da due attori, ovvero l'individuo e gli altri membri del gruppo. Inoltre, in maniera rilevante, sottolineano l'importanza del gruppo nel supportare la percezione individuale del conflitto, anche quando l'individuo è privato di una risorsa personale come la positività. Se è vero che la positività sia difficile da sostenere a livello individuale, il nostro studio suggerisce che la sua promozione a livello di gruppo potrebbe essere altresì efficace nel diminuire la percezione del conflitto intragruppo a lavoro.

Parole chiave: positività, conflitto intragruppo, composizione del gruppo.

Il ruolo della Compassion Satisfaction e dello Strength Use nel ridurre il rischio di Burnout tra i professionisti della salute mentale

*Maria Maddalena Viola**, *Cristian Inguglia***, *Pasquale Musso***

**Ass. Lo Spazio, centro per la ricerca in psicologia clinica e psicoterapia*

***Dipartimento di Psicologia, Educational and Training Sciences, Università degli Studi di Palermo*

Diversi studi hanno evidenziato come i professionisti della salute mentale rappresentano una categoria maggiormente a rischio di sviluppare una condizione di Burnout (Lasalvia & Tansella, 2011; Lawson & Myers, 2011; Oddie & Ousley, 2007; Petrowski, Hessel, Eichenberg, & Brahler, 2014). Tuttavia, poca attenzione però è stata rivolta verso i fattori che possono ridurre l'impatto negativo riferito al carico emotivo e alle richieste lavorative (Emotional Demands) caratterizzanti questo tipo di professione (Morse et al., 2012), proteggendo così il professionista dal rischio di sviluppare una condizione di Burnout. In linea con i contributi della psicologia positiva, questo lavoro, pertanto, considera centrale porre l'attenzione sui concomitanti aspetti positivi che la professione d'aiuto può generare nel clinico. Gli autori fanno quindi riferimento ai concetti di Strengths Use e di Compassion Satisfaction, indagando sia la loro relazione con l'Emotional Demands che l'effetto che le due variabili positive possono avere nel ridurre il rischio di Burnout all'interno di un campione di psichiatri e psicoterapeuti italiani (N. 99) operanti nel settore pubblico e privato. La Compassion Satisfaction è definita come l'aspetto positivo e gratificante che si sperimenta nell'aiutare persone sofferenti, con l'idea di contribuire anche al bene della società (Simon, Pryce, Roff & Klemmack, 2006), la Strengths Use come quell'insieme di potenzialità insite in ogni individuo la cui manifestazione risponde al bisogno che ogni individuo ha di esprimere se stesso e di auto-realizzarsi (Peterson & Seligman, 2004). Le ipotesi dello studio sono state testate attraverso un'analisi del modello causale (SEM) usando il software EQS (Bentler, 2006). Il modello ha mostrato un'eccellente bontà di adattamento ($\chi^2(8) = 4.02$, $p = .86$; CFI = 1.00; SRMR = .05; RMSEA = .00 [90% C.I. = .00 - .64]). Dall'analisi statistica dei dati si è evidenziato come la Compassion Satisfaction e lo Strengths Use rappresentino risorse personologiche positive che riducono il livello di Burnout. Inoltre, si evidenzia come la Compassion Satisfaction media nel rapporto tra Strengths Use e Burnout. Le implicazioni pratiche e teoriche sono discusse nello studio.

Parole chiave: burnout, psicologia positiva, salute mentale.

L'insoddisfazione lavorativa come esito di scortesia e aggressione verbale da parte della clientela: il ruolo di moderazione dell'affettività in una prospettiva cross-culturale

*Valentina Sommovigo**, *Ilaria Setti**, *Deirdre O'Shea***, *Piorgiorgio Argentero**

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

*** Kemmy Business School, University of Limerick, Limerick, Ireland*

Il contatto con il pubblico, caratteristico delle occupazioni nel settore terziario, può costituire un'importante fonte di stress per gli addetti al servizio che si trovano spesso ad interagire con clienti scorteschi e/o verbalmente aggressivi. Risulta pertanto d'interesse studiare le risorse psicologiche in grado di proteggere da potenziali esiti negativi, quale l'insoddisfazione lavorativa.

OBIETTIVO E METODI

Il presente studio esamina il ruolo delle caratteristiche personali come moderatori nella relazione tra scortesia o aggressione verbale e soddisfazione lavorativa, adottando un approccio cross-culturale. 157 studenti-lavoratori italiani e 259 irlandesi hanno compilato un questionario *self-report* anonimo che includeva: affettività positiva e negativa (*PANAS*); resilienza (*Connor-Davidson Resilience Scale*); orientamento alla clientela (*Customer Orientation Scale*); scortesia da parte dei clienti (*Incivility from Customer Scale*); aggressione verbale da parte della clientela (*Customer-related Social Stressors Scale*); soddisfazione lavorativa (singolo item). Le analisi dei dati hanno previsto statistiche descrittive, ANOVA (Bonferroni post-hoc test) e SEM.

RISULTATI E CONCLUSIONI

I risultati mostrano come l'affettività rappresenti la caratteristica individuale in grado di influenzare maggiormente la soddisfazione professionale. In entrambi i paesi, i lavoratori con livelli bassi ($\beta_{IR}=-0.59, p<.01$; $\beta_{IT}=-0.41, p<.05$) o moderati ($\beta_{IR}=-0.28, p<.05$; $\beta_{IT}=-0.29, p<.05$) di affettività positiva sono a maggior rischio di sperimentare insoddisfazione lavorativa in seguito al contatto con clienti scorteschi, rispetto a coloro che presentano punteggi elevati su questa dimensione. Tuttavia, l'affettività non costituisce un moderatore nella relazione tra aggressione verbale da parte dei clienti e soddisfazione, nonostante influenzi direttamente tale esito lavorativo. Vengono discusse le differenze e le somiglianze emerse dal confronto tra i due paesi.

Da un punto di vista applicativo, l'importanza delle variabili personali messa in luce nel presente studio andrebbe presa in considerazione nei processi di selezione e formazione del personale che opera a contatto con la clientela.

Parole chiave: scortesia e aggressione verbale da parte della clientela, affettività, soddisfazione lavorativa.

Il questionario WAC per la rilevazione delle capacità agentiche

Roberto Cenciotti, Laura Borgogni, Chiara Consiglio, Emiliano Fedeli, Guido Alessandri
Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia presso Sapienza, Roma.

Le capacità agentiche rappresentano quelle capacità di base della mente che, secondo la teoria social cognitiva (Bandura, 1986; 1999), consentono alla persona di influenzare proattivamente il proprio funzionamento e allo stesso tempo il contesto esterno. Lo studio presenta una scala, denominata Work Agentic Capabilities (WAC) e composta da 28 item, la cui messa a punto è frutto di un progetto di ricerca avviato negli anni precedenti (Cenciotti, Bartolomeo, Bianchi, Borgogni e Consiglio, 2015) e che è volta a misurare le capacità di anticipazione, autoregolazione,

autoriflessione e apprendimento vicario nei contesti organizzativi. Per testare la validità fattoriale della scala sono state eseguite un'analisi fattoriale esplorativa (N = 290) e confermativa (N = 300) che, in linea con le ipotesi teoriche, hanno rivelato una struttura a quattro fattori. Sono state inoltre analizzate le correlazioni con altre variabili, usate come criterio; come atteso, le capacità agentiche sono risultate positivamente correlate con il capitale psicologico e le sue sottodimensioni (autoefficacia, determinazione, ottimismo e resilienza), nonché con atteggiamenti positivi (work engagement e soddisfazione lavorativa), condotte proattive (job crafting e comportamenti altruistici), prestazione lavorativa percepita e prospettive di promozione. Sono infine state studiate tramite ANOVA le eventuali differenze nei punteggi medi riportati relativamente alle quattro capacità agentiche da diversi gruppi legati a specifiche categorie sociodemografiche e organizzative; a tal riguardo, sono emerse differenze significative associate con il genere, l'età, il ruolo professionale, l'anzianità organizzativa e la condizione di neopromosso/a. Complessivamente, i risultati suggeriscono che il WAC può essere affidabilmente utilizzato per misurare le capacità agentiche, incoraggiando ad applicazioni organizzative sia di carattere valutativo sia legate allo sviluppo delle persone.

Parole chiave: capacità agentiche; teoria social cognitiva; validazione.

Occupational Fatigue Exhaustion Recovery: Intelligenza emotiva oltre i tratti di personalità?

Chiara Burgassi*, Annamaria Di Fabio**

* *Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia Positiva Cross-Culturale, Prevenzione e Sostenibilità (CroCPosPsychP&S) e Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia per l'Orientamento Professionale, il Career Counseling e i Talenti (LabOProCCareer&T), Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Italy.*

** *Responsabile del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia Positiva Cross-Culturale, Prevenzione e Sostenibilità (CroCPosPsychP&S) e del Laboratorio internazionale di ricerca e intervento in Psicologia per l'Orientamento Professionale, il Career Counseling e i Talenti (LabOProCCareer&T), Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia, Università degli Studi di Firenze, Italy.*

Il mondo del lavoro attuale è caratterizzato da continue sfide, dovute a profondi cambiamenti economici, alla globalizzazione, alla diffusione di nuove tecnologie. In questa cornice, il benessere degli individui e delle organizzazioni è particolarmente a rischio. Le richieste del mercato del lavoro sono sempre maggiori, a tal punto che l'*occupational fatigue* e l'*occupational exhaustion* sono diventati problemi pervasivi in molti Paesi e l'attenzione all'*occupational recovery* è divenuta fondamentale per promuovere il benessere dei lavoratori. Il presente studio intende approfondire le relazioni dell'intelligenza emotiva con il costrutto di *Occupational Fatigue Exhaustion Recovery* (OFER), controllando per gli effetti dei tratti di personalità.

METODO. A 113 infermieri sono stati somministrati l'HEXACO-60 nella versione italiana a cura di Di Fabio e Saklofske, il *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* nella versione italiana a cura

di Di Fabio e Palazzeschi, la versione italiana dell'*Occupational Fatigue Exhaustion Recovery Scale* a cura di Di Fabio.

RISULTATI. L'intelligenza emotiva aggiunge una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità, in relazione al costrutto di *Occupational Fatigue Exhaustion Recovery*.

CONCLUSIONI. I risultati sottolineano in particolare il ruolo dell'intelligenza emotiva e le sue relazioni con l'*Occupational Fatigue Exhaustion Recovery*, offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento.

Parole chiave: *Occupational Fatigue Exhaustion Recovery* (OFER), intelligenza emotiva, tratti di personalità

AULA 1, ore 11:10-12:45

Sessione tematica: Work engagement e soddisfazione

Workaholism and Work Engagement: How Are They Similar? How Are They Different? A Meta-Analysis of Their Relation

Giovanni Di Stefano, Maria Gaudino

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

Workaholism and work engagement can be depicted, respectively, as the pathological and the healthy form of heavy work investment. The former has been described as an addiction to work, yielded by the combination of excessive working hours and compulsive working style, whilst the latter has recently been introduced in workplace health literature as a pleasant mental state consisting of vigor, dedication, and absorption. In spite of their different definitions and outcomes on individual and organizational life, workaholism and work engagement are not clearly and adequately distinguished by scholars and researchers, since these two constructs seem to show some overlapping features. The aim of this investigation was to meta-analyze available studies on the relation among subdimensions of workaholism and work engagement, as they emerged from a systematic review. Thirty-two studies were eligible for the analyses. Associations emerged between Working Excessively and Absorption ($g = .35$), between Working Compulsively and Absorption ($g = .28$), and between Working Excessively and Dedication ($g = .14$). Moreover, results were not influenced by publication bias and showed that nationality was a significant moderator. Overall, these findings suggest that further research is necessary to deepen our knowledge of workaholism, work engagement, and their relation, in order to disentangle commonalities and differences between them.

Keywords: workaholism, engagement, meta-analysis.

Dalle risorse al work engagement: quali meccanismi alla base di questa relazione?

Silvia Simbula, Simona Margheritti

Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia

Sebbene numerosi studi abbiano finora dimostrato l'influenza delle risorse lavorative e personali sul work engagement, non appaiono ancora del tutto chiari i meccanismi psicologici e fisiologici alla base di questa relazione. In questa direzione si inserisce la ricerca di Wang, Li e Li in cui si dimostra che l'affettività positiva media parzialmente la relazione tra la resilienza, la leadership trasformazionale e il work engagement. Un altro meccanismo, in grado potenzialmente di spiegare l'impatto delle risorse sul work engagement, chiama in causa il costrutto della giustizia

organizzativa. In letteratura sono presenti diverse evidenze che dimostrano come la giustizia sia un costrutto che influenza notevolmente il livello di coinvolgimento dei lavoratori. Partendo dalla cornice teorica della Broaden-and-Build theory, l'obiettivo principale della presente ricerca è pertanto quello di approfondire simili meccanismi, verificando il ruolo dell'affettività positiva e della giustizia organizzativa (procedurale e interazionale) nella relazione tra le risorse lavorative (es. chiarezza di ruolo), le risorse personali (es. il capitale psicologico), il work engagement e la prestazione lavorativa extra-ruolo. Lo studio, che presenta un disegno longitudinale, è stato condotto presso un'azienda italiana che si occupa dei servizi di operation e back office bancario. Al T1, 174 lavoratori (58% uomini; età media: 49.6 anni; *ds*: 9.2) hanno completato un questionario online comprendente, tra le altre, scale validate per la misurazione delle risorse lavorative, del capitale psicologico, dell'affettività positiva, del work engagement e della performance extra-ruolo. Al T2 (circa tre mesi dopo il T1) hanno risposto complessivamente 116 lavoratori; tuttavia, solo per 71 di questi è stato possibile appaiare i codici con quelli dei soggetti che avevano risposto anche al T1. I primi risultati sembrano confermare soprattutto il ruolo mediatore dell'affettività positiva (in particolare nella relazione tra capitale psicologico e work engagement). La giustizia organizzativa, invece, sembra avere un ruolo moderatore tra l'affettività positiva e il work engagement. Affettività positiva e work engagement sembrano inoltre essere dei mediatori in serie nella relazione tra risorse lavorative, capitale psicologico e performance extra-ruolo. Vengono discusse le implicazioni a livello teorico e pratico.

Parole chiave: work engagement

Gratitudine come chiave per il successo lavorativo. Uno studio pilota sui lavoratori della Pubblica Amministrazione

Stefania Fantinelli, Teresa Galanti, Michela Cortini
Università G. d' Annunzio di Chieti, Pescara

L'interesse per manifestazioni di gratitudine nei posti di lavoro, ed il relativo impatto sulle performance lavorative, è già stato approfondito da diversi autori (Cameron, Bright, & Caza, 2004). Gibbs (2009), tra altri, ha evidenziato come la gratitudine sembri essere più una predisposizione individuale che una caratteristica legata al contratto o al ruolo lavorativo. Emmons (2003) ha riportato dati positivi riguardo al miglioramento del benessere e del clima organizzativo nei casi di gratitudine esperita. Per la prima volta in questo studio vengono rilevate misure diverse di gratitudine in ambito lavorativo; nel dettaglio, la gratitudine distinta verso employer, colleghi ed utenti. Obiettivo del presente studio è valutare se e quanto le diverse espressioni di gratitudine al lavoro possano positivamente influenzare la performance lavorativa e l'autoefficacia nei dipendenti della Pubblica Amministrazione. A tal fine abbiamo adottato una metodologia mista: la compilazione di un diario, tenuto per dieci giorni lavorativi da 10 dipendenti della PA, ci ha consentito di ottenere dati qualitativi relativi ai vissuti collegati alla gratitudine al lavoro; in aggiunta, un questionario costruito ad hoc e somministrato ad un campione di 131 dipendenti della

PA. I diari sono stati analizzati adottando l'analisi critica del discorso. I dati del questionario sono stati analizzati con un modello di mediazione seriale per testare la relazione tra i diversi tipi di gratitudine ed i loro effetti su dimensioni psicologiche rilevanti in ambito lavorativo (soddisfazione, supporto organizzativo, performance). I risultati confermano che la gratitudine ha un impatto sulla soddisfazione e sulla performance ed invitano a percorsi di formazione ed intervento in ambito HR per potenziarla e sostenerla.

Parole chiave: gratitudine, soddisfazione, successo lavorativo.

Investire responsabilmente per il buon lavoro: come migliorare soddisfazione e performance lavorative

*Alessandro De Carlo**, *Francesca Carluccio**, *Damiano Girardi***, *Mali Scarcella**, *Paula Benevene**, *Annamaria Di Sipio****

* *LUMSA Università di Roma*

** *Università degli Studi di Padova*

*** *PSIOP – Istituto di Psicoterapia*

Il contributo si propone di indagare gli effetti dell'implementazione in ambito lavorativo di Employee Assistance Programs (EAPs), che, pur essendo iniziative volontarie, costituiscono un valore aggiunto al miglioramento del benessere dei lavoratori e della produttività, rappresentando investimenti proficui per le aziende, oltre che interventi in grado di limitare il rischio stress lavoro-correlato.

In particolare, vengono esplorate le relazioni che intercorrono tra gli EAPs a contenuto sia organizzativo che formativo, la responsabilità dei lavoratori, con riferimento alla relazione con i propri colleghi/collaboratori, la soddisfazione e la performance lavorative.

Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali all'interno di un più ampio campione di 700 lavoratori appartenenti ad aziende italiane di piccole, medie e grandi dimensioni, ai quali sono state somministrate le scale EAPs che indagano le aree in cui si possono attuare tali interventi, e il Questionario di Organizzazione Positiva (QOP+), composto da diverse dimensioni, tra cui quelle di responsabilità e di soddisfazione nel lavoro.

I modelli testati mostrano che la presenza di EAPs organizzativi, ovvero diretti al miglioramento dei processi aziendali, è associata positivamente sia alla responsabilità nei confronti di colleghi/collaboratori, sia alla soddisfazione lavorativa. Inoltre, evidenziano che la responsabilità nei confronti di colleghi/collaboratori risulta associata positivamente alla soddisfazione lavorativa, mediando così parzialmente la relazione tra gli EAPs organizzativi e quest'ultima. Ancora, si ha maggiore soddisfazione lavorativa anche quando un'azienda investe nella formazione dei dipendenti. La soddisfazione risulta associata positivamente alla percezione di performance, mediando totalmente le relazioni tra gli EAPs considerati e la performance stessa. Si rileva, inoltre, la mediazione parziale della soddisfazione tra la responsabilità verso colleghi/collaboratori e la performance.

Appare, pertanto, particolarmente efficace l'attivazione di servizi dedicati ai lavoratori in ambito organizzativo e formativo per il miglioramento della vita lavorativa.

Parole chiave: responsabilità, performance, EAPs.

AULA 11, ore 11:10-12:45

Sessione tematica: Apprendimento organizzativo e formazione

Capitale Intellettuale, gestione della conoscenza e crescita organizzativa in un gruppo di cooperative sociali italiani.

Paula Benevene, Alessandro De Carlo*, Michela Cortini***

** LUMSA Università di Roma*

***Università G. D'Annunzio di Chieti e Pescara*

Alle imprese sociali e alle organizzazioni senza scopo di lucro è stata data scarsa attenzione da parte della letteratura sulla gestione del capitale intellettuale (IC), nonostante questo paradigma si sia rivelato particolarmente adatto a queste organizzazioni, in virtù del fatto che sia i loro prodotti sia le loro risorse sono costituiti nella quasi totalità beni intangibili.

Per colmare questa lacuna, è stata condotta una ricerca esplorativa, allo scopo di conoscere la percezione da parte del senior management del ruolo svolto dall'IC all'interno di queste organizzazioni nel generare conoscenza e dunque crescita organizzativa.

Sono stati individuati i senior manager come testimoni privilegiati perché svolgono un ruolo fondamentale nello sviluppo della conoscenza organizzativa attraverso la gestione dell'IC ed in tal senso, la rappresentazione che i dirigenti hanno dell'IC della loro organizzazione gioca un ruolo rilevante in questo processo.

Sono state condotte interviste semi-strutturate con circa 50 senior manager di altrettante imprese sociali italiane. I testi delle interviste sono stati analizzati utilizzando diverse tecniche qualitative: analisi del discorso (eseguita da due giudici indipendenti) e analisi del contenuto, eseguite attraverso il software T-Lab (*analysis of word occurrence and co-word mapping*).

I risultati mostrano che i senior manager hanno una comprensione limitata del concetto di IC delle proprie organizzazioni come risorsa immateriale generativa, pur assegnando a questo paradigma un ruolo prioritario nella gestione strategica dell'organizzazione. Soprattutto, i contenuti della loro percezione dell'IC sono più legati a quelli tipici della gestione delle risorse umane e alle attività svolte in questo ambito.

Limite dello studio: il gruppo raggiunto costituisce un campione di convenienza e non è statisticamente rappresentativo di tutte le imprese sociali italiane.

Parole chiave: capitale intellettuale (IC), knowledge management, organizzazioni non-profit.

La creazione di conoscenza nelle organizzazioni: alcune evidenze empiriche per la validazione del modello SECI di Nonaka

Maria Luisa Farnese, Barbara Barbieri**, Antonello Chirumbolo**

**Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia*

***Università di Cagliari, Dipartimento Scienze Sociali e Istituzioni*

La centralità delle conoscenze per i sistemi sociali caratterizza l'epoca attuale, rappresentando infatti la principale qualità delle risorse umane, che diventano capitale intellettuale (Drucker, 1986; Foray, 2000; Lipparini, 2002), ed anche il principale contenuto di valore che i beni-servizi incorporano (Gherardi & Nicolini, 2004). Il più noto modello teorico per concettualizzare il processo di generazione di conoscenza organizzativa è quello proposto da Ikujiro Nonaka (1994) e denominato SECI, in cui la creazione di conoscenza è rappresentata come un processo dinamico e continuo che ha luogo attraverso le interazioni sociali e nel momento in cui la conoscenza cambia status (ad esempio nella conversione da esplicita a tacita). Ad oggi tuttavia esistono pochissimi strumenti per la rilevazione del processo di creazione di conoscenza basati sulla dimensionalità proposta dal modello SECI e pochi studi empirici a supporto della sua validità. Il presente studio si propone di contribuire alla verifica della validità del modello SECI attraverso la definizione di uno strumento multidimensionale che operativizza le modalità di conversione di conoscenza individuate dal modello. In particolare, la struttura della nuova scala è stata verificata attraverso una analisi fattoriale confermativa su un campione di 487 lavoratori dipendenti di diverse strutture sanitarie italiane, che rappresentano un tipico contesto "knowledge intensive". È stata inoltre testata la validità di costruito della scala verificando il contributo specifico e simultaneo di ciascuno degli otto processi di conversione individuati rispetto ad alcuni esiti di livello organizzativo (performance, innovatività, efficacia collettiva). I risultati mostrano buone proprietà psicometriche della scala e la capacità delle diverse dimensioni di contribuire in modo diverso allo sviluppo dell'organizzazione. Da un punto di vista pratico, la misurazione multidimensionale contribuisce ad avere una visione sistemica dell'organizzazione, evidenziando i punti di forza e di debolezza delle politiche per la generazione di conoscenza e il possibile intervento relativo per attuarla.

Parole chiave: knowledge management; Nonaka; SECI model.

Il processo di Transfer of Training negli insegnanti: il ruolo del Dirigente Scolastico e dei colleghi

Greta Mazzetti, Dina Guglielmi, Andrea Ciani, Ira Vannini

Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione

Anche nel settore educativo i risultati di ricerca segnalano che i comportamenti di leadership trasformazionale (considerazione individualizzata, stimolazione intellettuale, motivazione ispirazionale, influenza idealizzante) possono migliorare diversi esiti lavorativi come prestazione, impegno e soddisfazione degli insegnanti. Altri risultati, inoltre mostrano che la leadership

trasformativa è associata alla diffusione di una cultura collaborativa all'interno delle scuole che, a sua volta, può determinare un maggiore livello di autoefficacia e di efficacia collettiva degli insegnanti.

OBIETTIVI E METODI

L'obiettivo della presente ricerca è di studiare il processo che collega lo stile di leadership trasformativa del Dirigente Scolastico alla probabilità di trasferire nell'attività lavorativa i contenuti appresi durante attività formative riguardanti il miglioramento delle pratiche di insegnamento. In particolare, si intende testare sia la relazione diretta tra stile di leadership e transfer of training, sia il ruolo di eventuali mediatori (ad esempio la collaborazione tra colleghi). Hanno aderito alla ricerca 12 scuole coinvolte in azioni formative, 675 insegnanti hanno compilato un questionario self report sulle variabili oggetto dello studio al T1, 502 insegnanti hanno risposto al T2, circa 10 mesi dopo, 313 insegnanti hanno partecipato ad entrambe le rilevazioni. Il modello ipotizzato è stato testato utilizzando la macro PROCESS per SPSS (Hayes, 2012).

RISULTATI

I risultati hanno mostrato una relazione diretta tra stile di leadership trasformativa e trasferimento degli apprendimenti, mentre per quanto riguarda gli effetti indiretti la collaborazione tra insegnanti svolge un ruolo mediatore della relazione.

CONCLUSIONI

I risultati oltre a confermare il ruolo del Dirigente Scolastico e dei processi organizzativi che gestisce sul funzionamento della scuola, mettono in luce anche il ruolo dell'interazione con i colleghi come fonte per migliorare le conoscenze professionali e facilitare il trasferimento degli apprendimenti della formazione. Sono quindi evidenti le implicazioni gestionali dei risultati dello studio.

Parole chiave: leadership trasformativa, transfer of training, insegnanti.

Quando la proattività conta? Uno studio longitudinale sulla proattività come iniziatore del processo di transfer of training.

Michela Vignoli, Marco Depolo***

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

*** Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

Il transfer of training è da molti anni tra gli interessi degli psicologi del lavoro (Ford, Baldwin, & Prasad, 2018) poiché coinvolge molti aspetti sia a livello individuale che organizzativo ed è legato a costi organizzativi (Grohmann & Kauffeld, 2013). Nonostante una ampia letteratura su questo tema, vi sono aspetti che non sono stati ancora del tutto esplorati come ad esempio il ruolo della personalità proattiva nel determinare il trasferimento delle conoscenze apprese durante la formazione nei contesti lavorativi.

Pertanto, l'obiettivo di questo studio è quello di indagare in modo longitudinale il ruolo della personalità proattiva nell'aumentare il transfer of training considerando l'intero processo di transfer

usando il modello di Baldwin e Ford (1988) e successivi sviluppi, che comprende sia le caratteristiche della persona in formazione (e.g. personalità proattiva, motivazione all'apprendimento e motivazione al transfer), sia le caratteristiche dell'ambiente di lavoro (e.g. la facilitazione). Il campione era composto da 566 persone che hanno compilato tre questionari: all'inizio del corso di formazione (T1); alla fine del corso di formazione (T2); dopo aver completato le attività oggetto del corso di formazione (T3).

I risultati hanno mostrato come la personalità proattiva fosse legata alla motivazione all'apprendimento (T1), la quale aumenta i livelli di motivazione al trasferimento (T2), la quale a sua volta, in combinazione con la facilitazione dell'ambiente (T3) ha influenzato il transfer of training (T3). Inoltre, non è stata trovata una relazione diretta tra la personalità proattiva e il transfer of training. I risultati di questo studio contribuiscono ad aumentare le conoscenze rispetto al ruolo dei fattori individuali (es. personalità proattiva) nel processo di transfer of training.

Parole chiave: personalità proattiva, motivazione all'apprendimento, transfer of training.

Valutare e potenziare le soft skills nel percorso accademico: primi risultati del percorso online Passport.Unito

Federica Emanuel, Paola Ricchiardi**, Chiara Ghislieri**

** Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia (federica.emmanuel@unito.it)*

*** Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione*

Le *soft skills* sono abilità intra- ed inter-personali importanti per lo sviluppo personale, la partecipazione sociale, il successo accademico e la riuscita nel lavoro. L'Università di Torino ha sviluppato un modello comprendente 12 *soft skills* per il successo accademico e l'inserimento e la riuscita nel mondo del lavoro. Il Progetto Passport.Unito, rivolto a studenti/esse dell'Ateneo, è finalizzato a sperimentare un programma di sviluppo delle soft skills e ha previsto la realizzazione di diverse azioni tra cui una piattaforma online per la valutazione e il potenziamento delle soft skills (attraverso letture, esercizi, riflessioni, video...). Obiettivo dello studio è osservare eventuali differenze nel livello di soft skills prima e al termine della compilazione di tutte le attività proposte dalla piattaforma.

I partecipanti allo studio sono 72 studenti/esse che a oggi hanno terminato le attività previste dalla piattaforma online, compilando il test di autovalutazione delle soft skills PassporTest (Ricchiardi, Ghislieri, & Emanuel, in press - validato su 1048 studenti dell'Ateneo,) all'inizio (T1) e al termine (T2) del percorso online. PassporTest rileva il livello delle 12 *soft skills* (es. problem solving, orientamento all'obiettivo, resilienza, comunicazione, ...) insieme a indicatori di riuscita accademica e *academic fit*. L'analisi dei dati (SPSS24) ha previsto: correlazioni, t-test e Anova.

L'analisi della varianza mostra differenze statisticamente significative nei punteggi relativi a tutte le soft skills: al T2 i partecipanti mostrano punteggi più elevati in tutte le skill considerate. Vengono inoltre individuate differenze statisticamente significative sulla base del genere e di indicatori di performance accademica.

I risultati sottolineano l'importanza di individuare percorsi di valutazione, approfondimento e potenziamento delle *soft skills* all'interno dei percorsi scolastici e accademici, per sostenere il soggetto nel suo percorso di studi e di avvicinamento al mercato del lavoro.

Parole chiave: soft skills, valutazione, e-learning.

AULA 5, ore 11:10-12:45

Sessione tematica: Nuove tecnologie, innovazioni e cambiamento organizzativo

Rassegna sistematica della letteratura: l'impatto dell'Information Communication Technologies (ICT) in ambito organizzativo

Rosina Bentivenga, Sara Stabile, Emma Pietrafesa

Inail

L'innovazione tecnologica nelle organizzazioni ha conosciuto, negli ultimi anni, una forte espansione introducendo, oltre a benefici di business e di miglioramento di performance, innumerevoli cambiamenti con conseguente e graduale transizione da un'organizzazione e orari relativamente standardizzati a modelli più complessi e ambienti e modalità di lavoro più flessibili. Le ICT, infatti, costituiscono una grande opportunità all'interno delle organizzazioni non solo a fini gestionali, in quanto permettono di rendere più flessibile il lavoro in termini di luoghi e tempi, ma anche come supporto per l'engagement e per la collaboration, perché coinvolgono maggiormente i lavoratori rispetto alla mission e al commitment aziendali. Tuttavia, la trasformazione digitale in atto, se non adeguatamente valutata e gestita, può determinare nuovi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in termini di technostress, mancanza di privacy, isolamento sociale, technoadiction e cyberbullying.

OBIETTIVI

L'obiettivo del presente lavoro è quello di analizzare gli eventuali fattori critici riferiti all'uso, alla formazione e al supporto nell'ambito delle piattaforme ICT, per valutare il loro impatto sul lavoro in termini di salute e sicurezza e per individuare adeguate misure di prevenzione e protezione al fine di migliorare il benessere e le performance dei lavoratori e delle organizzazioni in rapporto ai cambiamenti in corso.

METODI

A tale scopo è stato effettuato uno studio della letteratura, per analizzare l'impatto dell'Information Communication Technologies (ICT) in ambito organizzativo, attraverso i seguenti database: Scopus PubMed e PsychINFO; Researchgate.net; Elsevier's ScienceDirect, Emerald. L'analisi della

letteratura è stata effettuata tenendo conto del periodo compreso tra gennaio 2006 e dicembre 2016.
Lingue selezionate: Inglese e Italiano.

Parole chiave: ICT, work, technostress, ICT e work, ICT e technostress, work e technos

L'adattamento italiano del Creative Response Evaluation - Work (CRE-W): un test per la valutazione della creatività organizzativa

Matteo Ciancaleoni*, Gaetano Andrea Mancini**, Mario Magnani**

* Hogrefe Editore, Firenze

** Università degli Studi di Firenze

La creatività, descritta come la più importante risorsa economica del 21° secolo (Florida, 2002), è una forza chiave nelle organizzazioni divenuta ancora più essenziale in vista della crescente globalizzazione e della conseguente concorrenza di beni e servizi. Includerla come parte del processo di selezione del personale è essenziale se un'organizzazione vuole valorizzare l'innovazione. Il *Creative Response Evaluation - Work* (CRE-W; Kaufman & Reiter-Palmon, 2018) è stato costruito per soddisfare questa esigenza.

Il CRE-W è un test situazionale composto da scenari diversi, sviluppati per rappresentare situazioni di vita lavorativa reali, garantendo elevata validità di facciata. Ogni scenario pone un problema da affrontare: il rispondente deve valutare su scala Likert a 6 punti un certo numero di potenziali modi per risolverlo. Il test fornisce tre diversi punteggi: due indicano la preferenza per gli stili creativi Diverso e Nuovo e un punteggio complessivo di Iniziativa Creativa.

Per adattare il CRE-W al contesto italiano, lo strumento è stato somministrato a 609 lavoratori (Maschi=50%) di età compresa tra 19 e 66 anni. Al fine di fornire evidenze circa la validità del CRE-W, a differenti sottogruppi di persone sono state somministrate altre misure di personalità (NEO-PI-3, McCrae & Costa, 2010; LJI-2, Lock, Wheeler & Burnard, 2014; PT, Caprara & Alessandri, 2013; AMI, Schuler et al., 2004; BIP-6F, Hossiep & Krüger, 2012) e di abilità cognitive (CFT-HR, Ciancaleoni & Fossati, 2013).

Per indagare le proprietà psicometriche della versione italiana dello strumento, è stata effettuata l'item analysis, è stata indagata l'attendibilità, intesa come coerenza interna, e la validità, declinata come validità di costrutto, convergente, divergente e discriminante. I risultati hanno attestato le buone proprietà psicometriche dell'adattamento italiano, fornendo al professionista un nuovo strumento per la valutazione della creatività in contesti lavorativi.

Parole chiave: Test Creatività Organizzativa.

Risorse personali e organizzative necessarie nell'era dell'Industria 4.0: uno studio sull'accettazione delle nuove tecnologie

Monica Molino, Claudio G. Cortese, Chiara Ghislieri

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino, Torino, Italia

Negli ultimi anni la tecnologia sta introducendo sempre più cambiamenti nel modo in cui le organizzazioni funzionano e nelle modalità di lavoro delle persone, attraverso innovazioni quali cloud e mobile computing, machine learning, robotizzazione e sensoristica, che ci stanno conducendo verso la cosiddetta quarta rivoluzione industriale, o era dell'Industria 4.0. A oggi pochi studi in ambito WOP si sono occupati di indagare gli impatti che tali trasformazioni hanno e avranno sul benessere e la motivazione delle persone e sugli interventi necessari per accompagnare e sostenere i lavoratori in questa fase di transizione. Obiettivo del presente studio è indagare antecedenti ed esiti dell'accettazione di nuove tecnologie e sistemi di automazione, considerando tra i primi la componente sia personale, resilienza e orientamento all'obiettivo, sia organizzativa, opportunità di formazione e informazione, e tra gli esiti il work-engagement.

La ricerca ha coinvolto 354 operai e impiegati di uno stabilimento metalmeccanico del centro Italia, ai quali è stato somministrato un questionario cartaceo self-report.

Il modello di equazioni strutturali full, calcolato con il software Mplus 7, ha mostrato una relazione positiva tra resilienza, orientamento all'obiettivo e opportunità di formazione e informazione e l'accettazione delle tecnologie, che a sua volta mostra una relazione positiva con il work-engagement (fit: $\chi^2(25)=74.72$; $p<.001$; CFI=.96; TLI=.93; RMSEA=.07; SRMR=.04).

Tale studio può essere definito preliminare in quanto indaga solo alcune delle variabili che possono influenzare ed essere influenzate dalla relazione tra l'uomo e le nuove tecnologie. Ciononostante, rappresenta un contributo importante e originale alla letteratura in quanto fornisce prime indicazioni sulle dinamiche motivazionali legate all'inserimento delle nuove tecnologie negli ambienti di lavoro, nonché sugli interventi nel campo della formazione e della comunicazione che possono essere messi in atto nelle organizzazioni, per sviluppare le risorse che saranno maggiormente richieste in futuro e sostenere questa fase di cambiamento.

Parole chiave: industria 4.0, work-engagement, formazione.

Mediazione della Readiness to Change tra Commitment Affettivo e Innovazione: Indagine in una multinazionale metalmeccanica.

Roberta Paino, Salvatore Zappalà*, Andrea Del Rizzo**, Davide Bottecchia***

** Università di Bologna*

*** Brovedani group*

Il continuo mutamento dei mercati impone alle aziende di fare dell'innovazione e del cambiamento le loro parole chiave. I processi di cambiamento, però, non possono ignorare il ruolo chiave giocato dai lavoratori i quali possono accettare o rifiutare questi cambiamenti, facilitando o ostacolando i piani di sviluppo aziendali. In letteratura, con Readiness to Change si identifica la prontezza

individuale dei lavoratori ad accettare i processi di cambiamento, distinguendola dalle resistenze dei lavoratori. Lo strumento proposto da questi autori misura, a livello individuale, la readiness to change intenzionale, emotiva e cognitiva.

Il presente studio intende contribuire alla letteratura sul cambiamento organizzativo e sull'innovazione perseguendo un duplice scopo: 1) indagare se la Readiness to Change media la relazione tra Commitment Affettivo e Comportamenti Innovativi; 2) indagare, attraverso un'analisi multiculturale, se tale relazione persiste in lavoratori di tre differenti paesi.

Lo studio è stato svolto in un'azienda che produce componenti per il settore automotive in tre differenti stati: Italia, Messico e Slovacchia. Le variabili oggetto di studio facevano parte di un'analisi di clima aziendale che ha coinvolto tutti i dipendenti. Il tasso di risposta è stato del 51% per un totale di 567 rispondenti (206 italiani, 252 messicani, 109 slovacchi). Si sono utilizzati la scala del Commitment Affettivo, la scala di Readiness to Change dell'OCQ (Bouckenoghe et al., 2009) e la scala di Comportamenti Innovativi (Holman et al., 2005).

I risultati mostrano una forte correlazione tra le variabili oggetto di studio, anche se in modo differente nei tre stati. L'analisi di mediazione ha mostrato che la Readiness Intenzionale media completamente la relazione tra Commitment Affettivo e Innovazione, mentre la Readiness Emozionale è un mediatore parziale. Queste mediazioni sono confermate in tutti e tre gli stati.

Parole chiave: organizational change.

L'accettazione di nuove tecnologie nello shipping: i palmari per i marinai

Chiara Panari*, Giorgio Lorenzi**, Marco Giovanni Mariani***

* Università di Parma

** actv, Venezia

***Università di Bologna

Nei trasporti marittimi (*shipping*) l'innovazione tecnologica risulta di primaria importanza, anche in ottica di sicurezza ed emerge come prioritario lo studio dei fattori psicosociali che possono facilitare o contrastare l'accettazione e l'uso delle nuove tecnologie. In letteratura si sono diffusi vari modelli teorici tesi a spiegare questi fenomeni e, tra questi, l'Unified Theory of Acceptance and Use of Technology - UTAUT (Venkatesh et al. 2003) è uno di quelli che ha ricevuto più conferme empiriche. Il presente studio vuole quindi applicare tale modello per studiare l'accettazione di un device, palmare, da parte di marinai su natanti adibiti al trasporto di persone.

OBIETTIVO

La ricerca vuole analizzare l'accettazione di tale tecnologia che, secondo il modello UTAUT, può dipendere dall'utilità percepita del device, dalla convinzione che l'utilizzo del sistema aumenti il livello della propria performance lavorativa, dalla facilità d'uso percepita, dall'influenza sociale sull'uso del palmare e dalle condizioni facilitanti, ovvero l'infrastruttura tecnica per supportare l'uso del sistema. Inoltre si intende analizzare le relazioni tra l'accettazione della tecnologia e gli indicatori di benessere del lavoratore, quali il work engagement e la soddisfazione.

METODO

Allo studio hanno partecipato 243 marinai che hanno compilato un questionario online contenente le scale del modello UTAUT riferite allo specifico device e alcune misure legate alla soddisfazione lavorativa e al benessere.

RISULTATI

Le evidenze indicano che le aspettative di performance, le aspettative di sforzo e le condizioni facilitanti influiscono sull'intenzione di usare la tecnologia (varianza spiegata pari a 54,1%). Inoltre emerge una relazione tra intenzione di utilizzo del device, il work engagement e la soddisfazione.

DISCUSSIONE

Questi risultati sono in linea con la letteratura e permettono di mettere in luce i fattori che favoriscono i cambiamenti tecnologici e la loro gestione organizzativa, con un impatto positivo sui processi motivazionali e sulla soddisfazione lavorativa.

Parole chiave: shipping, accettazione tecnologie, soddisfazione lavorativa.

Elenco Poster

(in ordine alfabetico)

Esplorando gli antecedenti del benessere e della performance dei volontari: uno studio empirico

Margherita Brondino, Sara Gallo, Margherita Pasini

Università di Verona, Verona, Italia

Una delle principali sfide che le organizzazioni no profit (ONP) sono costrette ad affrontare è quella di dare continuità all'azione volontaria. Ciò implica riuscire a far leva su quei fattori organizzativi in grado di mantenere i propri volontari altamente coinvolti. Un ampio corpo di ricerche sottolinea la rilevanza del clima e degli aspetti relazionali, tuttavia sono pochissimi gli studi condotti nel peculiare settore delle Organizzazioni Non Governative (ONG). Il presente studio è stato realizzato in collaborazione con Amnesty International Sezione Italiana ONLUS, e propone uno strumento integrato per indagare gli effetti del clima e delle caratteristiche dell'attività svolta sul benessere e sulla performance, sia a livello individuale che organizzativo. L'analisi è stata impostata utilizzando un approccio "agent based". In questa prospettiva sono indagate le percezioni del singolo volontario rispetto a se stesso, al proprio gruppo/struttura di appartenenza e allo staff. La raccolta dati ha coinvolto circa 400 attivisti, l'analisi degli stessi è tutt'ora in corso. In linea con la letteratura si prevede, sulle variabili di esito indagate, una maggiore influenza del clima piuttosto che delle caratteristiche dell'attività svolta.

Parole chiave: Organizzazioni Non Governative, clima organizzativo, benessere, volontariato

Workaholism e soddisfazione familiare: l'effetto di moderazione del nevroticismo

Carmen Buono, Liliya Kovalchuk Scafuri, Francesco Maiorano, Paola Spagnoli

Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"

Grande attenzione, di recente, si sta dando al fenomeno del workaholism col quale si indica un bisogno incontrollato a lavorare incessantemente e compulsivamente. In base alle evidenze scientifiche risulterebbe che i workaholic percepiscano l'attività lavorativa come prioritaria rispetto alla propria famiglia e che presentino una ridotta soddisfazione familiare. Il presente studio mira a fornire un contributo allo studio del rapporto tra workaholism e soddisfazione familiare nel contesto italiano, e, nello specifico, ha come obiettivo di esaminare la relazione diretta tra workaholism e soddisfazione familiare e l'effetto di moderazione del nevroticismo in questa relazione. Si ipotizza infatti che l'interazione tra workaholism e nevroticismo possa potenziare o ridurre sensibilmente il livello di soddisfazione familiare. Il campione di soggetti coinvolti in questo studio è costituito da 146 lavoratori italiani prevalentemente nelle categorie più a rischio workaholism (dirigenti, liberi professionisti, medici, ecc.). La raccolta dei dati è stata eseguita tramite i questionari self-report. Il modello ipotizzato è stato testato utilizzando la conditional process analysis, attraverso un'estensione del programma SPSS, chiamata Process. I risultati mostrano un significativo effetto di moderazione del nevroticismo in presenza di bassi punteggi di workaholism sulla soddisfazione familiare. I risultati confermano l'effetto di moderazione ipotizzato, e verranno discussi alla luce della letteratura, dei limiti dello studio e delle implicazioni pratiche.

Parole chiave: Workaholism, nevroticismo, moderazione.

Job crafting per studenti di ingegneria: Dalla ricerca all'intervento

Ivano Calaan, Clelia Aliprandi, Martina Carbone, Martina Giuliano, Rachele Locci, Nicola Narducci, Chiara Natoli, Andrea Vivace, Matteo Zara

Università degli studi di Torino, Dipartimento di Psicologia, Torino, Italia

Il job crafting è un'esperienza utile a modellare il proprio lavoro e renderlo più funzionale ai propri bisogni ed esigenze, migliorando performance e soddisfazione professionale. Pochi sono gli studi che si sono concentrati sul job crafting degli studenti. La presente ricerca si è posta l'obiettivo di rilevare l'esperienza di study-crafting e di study-engagement in un gruppo di 1990 studenti di ingegneria di un Politecnico del nord ovest d'Italia. Le analisi hanno previsto: analisi descrittive, analisi fattoriale esplorativa sulle scale di job-crafting e di work-engagement adattati allo studio universitario, calcolo dell'affidabilità, correlazioni tra le dimensioni, analisi della varianza in funzione delle variabili anagrafiche e legate al percorso di studi. I risultati hanno mostrato una buona struttura fattoriale delle scale, in linea con la letteratura, soddisfacenti alpha di Cronbach (tutti superiori a .70) e relazioni significative tra le sotto dimensioni. Da un punto di vista descrittivo, circa il 40% del campione evidenzia, durante la preparazione degli esami, delle difficoltà nella capacità di riduzione delle richieste ostacolanti e di aumento delle risorse lavorative sociali. I risultati di questa ricerca rappresentano un ottimo spunto per progettare interventi di formazione rivolti agli studenti, al fine di potenziare la capacità di trasformare le richieste e le risorse e gestire al meglio lo stress da studio e ottenere un miglioramento dei risultati accademici.

Parole chiave: job crafting, studenti

Misurare il Work Study Conflict degli studenti universitari

Vincenza Capone, Anna Rosa Donizzetti*, Leda Marino*, Mohsen Joshanloo***

** Università Federico II di Napoli, Dipartimento di Studi Umanistici*

*** Keimyung University, Sud Corea, Dipartimento di Psicologia*

La complessità del percorso accademico, l'incertezza verso il futuro, le scadenze da rispettare portano spesso gli studenti universitari ad esperire alti livelli di malessere e ad avere difficoltà nel conciliare il ruolo di studente con le altre sfere del quotidiano. Mentre in letteratura vi sono alcuni studi che hanno analizzato il WSC di lavoratori-studenti, vale a dire di coloro che hanno già costruito una chiara identità professionale e decidono di migliorare la propria formazione iscrivendosi a un corso di laurea o comunque affrontare, per ragioni diverse, un percorso di studi universitario; mancano lavori specifici sul WSC di studenti-lavoratori e, di conseguenza, strumenti di misura validati per la rilevazione del costrutto. L'obiettivo di questo lavoro è stato quello di validare, in due studi, uno strumento self-report per la misurazione del WSC di studenti universitari, adattando la scala a 12 item e monodimensionale proposta da Kirby e colleghi (2004) e pensata per lavoratori-studenti americani. Hanno partecipato allo studio 150 studenti-lavoratori (studio1) e 90 (studio 2) che frequentano università pubbliche del centro e sud Italia, che hanno risposto ad un questionario self-report somministrato on line. Per la validazione dello strumento, oltre alla back translation, sono state effettuate analisi fattoriali confermatrice e un test re-test (t2 dopo 6 mesi) con l'ausilio del software MPLUS7. Sono state effettuate analisi correlazionali per verificare la validità divergente e convergente dello strumento. I risultati evidenziano come la scala sul WSC sia uno strumento attendibile e agile per la misurazione del conflitto studio lavoro degli studenti universitari italiani.

Parole chiave: WorkStudyConflict, studenti, validazione.

Dalla laurea al lavoro: soddisfazione per il percorso di studi e successo lavorativo

Alba Civilleri, Monica Colliselli*, Elisa Guardabasso*, Franco Fraccaroli*, Ivano Bison***

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

*** Università di Trento, Dipartimenti di Sociologia e Ricerca Sociale, Trento, Italia*

La fase di conclusione del percorso di studi e di inserimento nel mercato del lavoro è una fase fondamentale di crescita e di costruzione di indipendenza economica e identità sociale. Il presente studio intende esplorare la relazione tra la soddisfazione per la preparazione ricevuta in ambito accademico, l'employability percepita e la condizione economica dichiarata. L'employability si riferisce alla percezione delle possibilità di trovare un lavoro e viene considerata una risorsa personale, positivamente associata al successo lavorativo. Inoltre, si intende esplorare l'importanza percepita di alcune competenze importanti per l'inserimento lavorativo a pochi mesi dalla laurea e se queste percezioni variano a distanza di tempo. Verranno esplorate anche le differenze rispetto all'ambito disciplinare. I laureati sono stati invitati tramite e-mail alla compilazione di un questionario, sono stati presi in considerazione complessivamente 3089 laureati nel 2015, l'approccio longitudinale dello studio ha permesso di esplorare le loro carriere a partire da pochi mesi fino a 2 anni dalla laurea. Di primi risultati, la soddisfazione per il percorso di studi sembra positivamente associata all'employability percepita ma non alla condizione economica dichiarata. Queste informazioni possono essere di fondamentale importanza per le Università al fine di identificare nuove strategie per il miglioramento dei servizi di inserimento lavorativo e di formazione per lo sviluppo di competenze trasversali e auto-imprenditorialità.

Parole chiave: sviluppo di carriera, employability, condizione economica

Caratteristiche psicometriche dello SFERA Business Test: primo studio su un campione di 153 manager

Claudio Giovanni Cortese, Valentina Dolce*, Valentina Borla Cart**, Ilaria Loretoni*, Giuseppe Vercelli***

** Università di Torino, Dipartimento di Psicologia*

*** ISEF - Centro di Psicologia dello sport e della prestazione umana di Torino*

SFERA (Vercelli, 2005) costituisce un modello di analisi e di intervento sulla prestazione articolato in cinque elementi: Sincronia, punti di Forza, Energia, Ritmo e Attivazione. Il modello ha avuto origine in ambito sportivo ed è stato applicato in diverse Federazioni (FISI, FICK, FIPAV) nonché all'interno del CONI. Recentemente, il modello è stato utilizzato anche all'interno di percorsi di coaching in ambito manageriale. Il lavoro di ottimizzazione attraverso SFERA ha finora privilegiato l'utilizzo di strumenti qualitativi, attuale obiettivo è perfezionare una batteria di scale che consenta una rilevazione di tipo quantitativo nell'ambito manageriale. Specificamente, per ogni elemento del modello sono stati identificati degli indicatori in grado di misurare l'espressione dei fattori, da parte del manager, nel corso della sua prestazione lavorativa. Il contributo si propone di presentare le caratteristiche psicometriche di cinque scale. Il campione è costituito da 153 quadri e dirigenti (45.8% donne, 54.2% uomini). Sono state realizzate statistiche descrittive, analisi dell'attendibilità e analisi fattoriale (metodo della massima verosimiglianza). Una scala è risultata monofattoriale: punti di Forza (12 item; varianza spiegata: 63.49% e $\alpha = .95$). Sono risultate bifattoriali le scale Sincronia (varianza spiegata: 47.81%; F1 Immersione: 8 item, $\alpha = .84$; F2 Distrazione: 3 item, $\alpha = .77$), Energia (varianza spiegata: 44.71%; F1 Gestione della potenza: 4 item, $\alpha = .80$; F2 Dispersione: 5 item, $\alpha = .73$) e Ritmo (varianza spiegata: 43.9%; F1 Tempismo: 8 item, $\alpha = .86$; F2 Insicurezza: 5 item, $\alpha = .74$). È risultata a tre fattori la scala Attivazione (varianza spiegata: 65.46%; F1 Piacere: 7 item, $\alpha = .92$; F2 Spinta motivazionale: 6 item, $\alpha = .91$; F3 Disinteresse: 4 item, $\alpha = .84$). Il processo di validazione della batteria proseguirà ampliando la numerosità del campione. La

batteria potrà essere utilizzata come strumento di autodiagnosi del proprio stile di lavoro all'interno di percorsi formativi individuali e di gruppo.

Parole chiave: prestazione lavorativa; questionario; modello SFERA.

Diversità ed equità nei servizi sanitari. Comparazione delle politiche sanitarie in un campione di regioni italiane.

Giuseppina Dell'Aversana, Andreina Bruno

Università degli Studi di Genova, Genova, Italia

Le evidenze di disuguaglianze nella salute dei migranti e minoranze etniche hanno richiesto un riorientamento delle politiche sanitarie per sostenere l'erogazione di servizi sanitari equi e culturalmente competenti (CC), attuando interventi a livello individuale, organizzativo e di sistema. Le politiche sanitarie e procedurali organizzative si costituiscono come determinanti strutturali della salute e sul piano organizzativo sostengono i servizi nel diffondere e integrare pratiche CC nei processi assistenziali e sanitari. Sul territorio nazionale si osservano differenti modalità e livelli di implementazione di strategie di equità e competenza culturale dei servizi che sollecitano riflessioni sul ruolo delle politiche e delle loro caratteristiche nel favorire l'implementazione di tali orientamenti nelle pratiche dei servizi.

METODO E OBIETTIVI. È stata realizzata un'analisi di documento con l'obiettivo di identificare e comparare come la competenza culturale è rappresentata, espressa e implementata nelle politiche sanitarie. La raccolta delle politiche locali ha riguardato: a) I piani sanitari regionali che disciplinano l'assistenza sanitaria agli stranieri, emanati fra il 2010-2018; b) atti istituzionali e documenti pubblici reperibili sul sito web o forniti dalle istituzioni. Attraverso un campionamento "intenzionale" come unità di analisi sono state selezionate la regione Emilia Romagna, Piemonte, Toscana. I documenti sono stati analizzati con un approccio misto induttivo e deduttivo utilizzando un framework adattato da Grant e colleghi (2013) e rivisitato secondo gli scopi di ricerca.

RISULTATI. I risultati permettono di evidenziare linee di tendenze e disomogeneità in termini di approccio e di rilevanza attribuita alle pratiche gestionali e ai processi partecipativi per la costruzione delle politiche e per favorire l'implementazione di strategie orientate all'equità e alla riduzione di disuguaglianze sanitarie.

Parole chiave: competenza culturale, politiche sanitarie, servizi sanitari

Soft skills tra mondo accademico e mondo del lavoro: uno strumento per l'autosservazione delle competenze

Stefania Demichelis, Monica Molino, Chiara Ghislieri e Federica Emanuel

Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

Le competenze trasversali "predicono e producono il successo nella vita, e i programmi volti a sostenerle e svilupparle costituiscono un elemento centrale per l'efficacia delle politiche" (Heckman e Kautz, 2012, p. 451), bene prezioso per le organizzazioni (Piercy e Steele, 2016); non a caso si parla di Capitale umano e di processi di valorizzazione (Castellano e Piccardo, 2016). Esse sono inoltre fattore fondamentale per il governo dell'incertezza, la definizione identitaria, l'impiegabilità (García et al., 2016). Per questo, occorre porre attenzione al gap registrato tra le competenze favorite dal contesto accademico e quelle richieste dal mondo aziendale (MacDermott e Ortiz, 2017). Obiettivo dello studio è proporre un questionario in auto-somministrazione per la valutazione delle Soft Skills. Il questionario è stato somministrato online alla popolazione di laureati triennali e magistrali dei corsi di studio dell'Università di Torino, laureati tra il 1/1/14 e il 31/12/16. Le analisi preliminari hanno preso in considerazione le compilazioni di 825 studenti (70.3 % di genere femminile) e sono state condotte con il software IBM SPSS Statistics 24. L'analisi fattoriale esplorativa e gli indici di affidabilità hanno confermato la capacità del questionario di

indagare 4 macro-aree di competenze - area del compito, area del sé, area della motivazione e area delle relazioni interpersonali - ciascuna determinata da tre specifiche Soft Skills. Le quattro aree spiegano rispettivamente il 30.63 %, 34.99 %, 39.71 % e 37.92 % della varianza. Questo studio intende valorizzare la formazione alla competenza attraverso la sua valutazione: per supportare il processo di individuazione e la continuità identitaria, in particolar modo in uscita dal mondo accademico e in entrata nel mondo lavorativo, per favorire un dialogo transculturale, per gestire il rischio e l'insicurezza. Per farlo intende in primis dotarsi di uno strumento che possa funzionare da con-testo e orientare un percorso formativo co-progettato.

Parole chiave: soft skills, autovalutazione, employability.

L'importanza attribuita alle soft skills: punti di vista a confronto fra neolaureati e aziende

*Valentina Dolce**, *Federica Emanuel***, *Chiara Ghislieri***, *Maurizio Cisi****

**Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia e Université de Haute-Alsace , LISEC, Laboratoire Interuniversitaire des Sciences de l'Éducation et de la Communication*

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

****Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Management*

A lungo le competenze tecniche, le cosiddette hard skills, hanno giocato un ruolo di primo piano per la riuscita nel lavoro. Tuttavia, oggi, anche a fronte di un mercato più complesso, dinamico e globalizzato, le sole competenze tecniche non sembrano sufficienti (Robles, 2012). Di contro, le soft skills, anche definite competenze trasversali, hanno acquisito sempre più rilevanza di fronte alle attuali sfide occupazionali e per il successo accademico (Andrew e Higson, 2008). Il presente studio intende indagare eventuali differenze fra l'importanza attribuita ad alcune competenze tecniche e trasversali e il possesso percepito di queste stesse da parte di neo-laureati in discipline economiche. Ulteriore obiettivo è rilevare eventuali discrepanze fra l'importanza effettivamente attribuita dalle aziende, verso queste stesse competenze e quella stimata da parte degli studenti. Un campione di 251 neolaureati in discipline economiche dell'Università degli Studi di Torino ed un altro composto principalmente da referenti HR o datori di lavoro di 74 aziende italiane hanno compilato un questionario self-report. L'analisi dei dati (SPSS 24) ha previsto: analisi descrittive, t-test per campioni appaiati e per campioni indipendenti. I risultati hanno mostrato che, da parte degli studenti, l'importanza attribuita è significativamente più alta rispetto alla percezione di possesso su diverse soft skills legate alla sfera motivazionale, all'area relazionale, alla gestione del compito e alla dimensione del sé. Grazie al confronto con le aziende, è emerso che gli studenti sottostimano l'importanza attribuita ad alcune competenze, tra queste alcune hard skills ed alcune soft skills (lavoro in gruppo, intraprendenza, public speaking) e ne sovrastimano altre come l'abilità di servirsi di competenze linguistiche. I risultati sottolineano la rilevanza delle soft skills e suggeriscono l'importanza di avviare percorsi a sostegno del loro sviluppo (Jackson, 2013; Moore e Morton, 2017). I principali limiti riguardano la rappresentatività dei campioni e l'uso di misure self-report.

Parole chiave: soft skills, graduates' perceptions, employers' expectations.

Il potenziamento del comportamento di studio e delle academic skills in ambito universitario: uno studio di efficacia nell'ambito del progetto P.A.T.Psi.Puglia

Maria Luisa Giancaspro, Daniela Bafunno, Amelia Manuti, Tiziana Lanciano, Gabrielle Coppola
Università di Bari

Il contesto universitario rappresenta un ambiente privilegiato nel quale gli studenti sono chiamati non solo ad acquisire conoscenze ma anche a sviluppare ed allenare meta-competenze utili a gestire efficacemente la propria carriera universitaria e a rendersi occupabili una volta terminata

l'esperienza universitaria. Possedere tali abilità non solo influenza e modula la qualità della prestazione dello studente attraverso le strategie che è in grado di mettere in atto, ma influisce sulla qualità e sulle possibilità di sviluppo delle sue risorse (conoscenze, cognizioni, rappresentazioni, elementi di identità) attraverso le informazioni che è in grado di raccogliere, le relazioni che è capace di instaurare, i feedback che riesce ad ottenere e il modo in cui sa utilizzarli per ampliare le sue conoscenze e le sue capacità operative. L'insuccesso e il drop-out accademico si ripercuotono sulla capacità del giovane di trovare un impiego, di adattare le competenze alle esigenze del territorio, e di rendere la sua formazione utile agli obiettivi di lavoro che si propone di perseguire. Il progetto Re-Hub Pat.Psi. Puglia nasce con l'intento di contrastare il rischio di marginalizzazione sociale di giovani residenti nelle aree rurali e periurbane, con particolare riferimento al territorio del GAL, ma si rivolge a tutti gli studenti iscritti ai corsi di studio presenti nell'offerta formativa dell'Università di Bari, proponendo percorsi di training finalizzati a potenziare le abilità degli studenti, rendendoli capaci di riconoscerle, allenarle ed applicarle alle concrete esigenze della vita universitaria e, successivamente, alle esigenze territoriali. I 110 ragazzi che hanno aderito al progetto hanno partecipato a un percorso di potenziamento delle abilità di studio e trasversali costituito da cinque incontri; all'inizio e alla fine del percorso è stato somministrato loro un questionario contenente le seguenti misure: strategie di studio e approccio allo studio (De Beni et al., 2015), regolazione emotiva (Balzarotti et al., 2010), ansia di tratto (Pedrabissi & Santinello, 1989), integrazione accademica e sociale (Pascarella & Terenzini, 1980), commitment vero la laurea e istituzionale (Nora & Cabrera, 1993), autoefficacia percepita nella gestione di problemi complessi (Avallone, Pepe & Porcelli, 2003), resistenza al cambiamento (Oreg, 2003), persistenza e soddisfazione formativa (Pascarella e Terenzini, 1997) al fine di verificare l'efficacia del percorso. L'analisi dei dati evidenzia l'impatto positivo dei percorsi di potenziamento delle abilità di studio e trasversali per il miglioramento dell'efficacia dell'esperienza accademica. In particolare, il confronto tra tempo 1 e 2 mostra un significativo miglioramento delle strategie di studio ($p=.001$; $p=.000$), dell'elaborazione e della organizzazione dei contenuti ($p=.000$; $p=.002$), della relazione con i docenti e con il contesto accademico ($p=.015$), oltre che della percezione da parte degli studenti dell'interesse dell'università allo sviluppo di competenze utili al di là del contesto accademico ($p=.014$), dei livelli di goal commitment ($p=.40$), e della soddisfazione nei confronti del percorso formativo ($p=.000$); significativo è anche il miglioramento generale del benessere personale percepito ($p=.000$; $p=.000$; $p=.000$; $p=.002$), della capacità di rielaborazione cognitiva delle emozioni ($p=.000$) e del senso di autoefficacia nella gestione dei problemi complessi ($p=.000$; $p=.000$; $p=.000$; $p=.040$). Infine, gli studenti che hanno partecipato al percorso rivelano una significativa riduzione dell'ansia di tratto e di stato ($p=.000$; $p=.000$) e di resistenza al cambiamento ($p=.009$; $p=.037$; $p=.033$).

Parole chiave: academic skills, transizione.

La diversità come strategia per il benessere al lavoro

Emanuela Ingusci, Elisa De Carlo, Andreina Madaro, Giada Coletta

Università del Salento, Dipartimento di Storia, Società e studi sull'uomo

Nella realtà economica odierna, caratterizzata dall'innovazione e dal cambiamento, la valorizzazione delle risorse umane e l'attenzione per le diversità come capitale e come ricchezza divengono un fattore primario per le imprese. Le persone sono caratterizzate da diversità individuali (etniche, culturali, fisiche e mentali, genere, etc.) che, se opportunamente valorizzate costituiscono una fonte di ricchezza per l'organizzazione. La diversità, costituisce l'elemento imprescindibile per lo sviluppo e il successo di un'azienda. In linea con quanto descritto, scopo del contributo è presentare i risultati di un'indagine effettuata su due campioni indipendenti di lavoratori. La ricerca è stata svolta in due tempi differenti (a distanza di 5 mesi). L'obiettivo dello studio è stato

individuare sia la percezione di equità e d'inclusione organizzativa che il valore che ciascun lavoratore attribuisce alla diversità, in relazione a diversi esiti organizzativi. Lo strumento utilizzato per la raccolta dei dati è stato un questionario intervista composto da 9 sub-scale (diversity climate, performance al lavoro, soddisfazione al lavoro) che misurano variabili individuali ed organizzative. I soggetti del campione T1 (N= 271) hanno un'età media di 38.8 anni (ds 13,02) (uomini 52%), mentre nel T2 (N= 271) l'età media è di 38.71 (ds.13,01) (52%). I risultati hanno evidenziato significative differenze nella percezione della diversità in relazione al genere. Le donne rispetto agli uomini, infatti, hanno dimostrato una percezione positiva della diversità intesa come risorsa strategica e valore aggiunto per l'azienda. Tale risultato ottenuto nel primo tempo di raccolta dati, è stato confermato anche nel secondo tempo di raccolta dati. Nel contributo verranno considerate le implicazioni teoriche e pratiche e verranno discussi e presentati gli sviluppi futuri della ricerca.

Parole chiave: diversity climate, genere, benessere organizzativo.

Risorse personali per la promozione del benessere al lavoro: un contributo empirico nel Sud Italia

Emanuela Ingusci, Andreina Madaro, Elisa De Carlo, Giada Coletta

Università del Salento, Dipartimento di Storia, Società e studi sull'uomo

I cambiamenti socio economici e le trasformazioni del mercato del lavoro impongono alle aziende e ai lavoratori una maggiore flessibilità e iniziativa personale. Ciò determina una trasformazione del significato del lavoro e delle competenze richieste per gestire l'esperienza lavorativa. Partendo da questa riflessione, scopo del contributo è presentare i risultati di un'indagine effettuata su un campione di lavoratori (N=271) dei settori pubblici e privati. Tale rilevazione è avvenuta in due tempi differenti a distanza di 6 mesi l'una dall'altra. Obiettivo della ricerca è stato quello di indagare la relazione tra risorse personali (task proficiency e self-efficacy) e variabili organizzative come la job performance e la job satisfaction in relazione al genere ed all'età. Lo strumento utilizzato per la raccolta dei dati è stato un questionario costruito ad hoc composto da 9 sub-scale. Le variabili indagate sono individuali (resilienza, self-efficacy, task proficiency), variabili organizzative (workload, job performance, job satisfaction, work engagement). Il modello ipotizzato si compone di variabili che fungono da predittori, come la self-efficacy, il workload, variabili che svolgono un ruolo di mediazione (job crafting) e variabili che rappresentano esiti organizzativi (job satisfaction, work engagement). In questa fase della ricerca, sono state considerate differenze di genere e di età nella relazione tra task proficiency, resilienza, job performance e job satisfaction. I soggetti partecipanti (N= 271) hanno un'età media di 38.8 anni (ds 13,02) (uomini 52%). Sono state calcolate frequenze, medie, alpha di cronbach e sono stati effettuati t-test per campioni indipendenti (per esplorare le differenze di genere) ed ANOVA (per indagare differenze tra gruppi di età). I risultati evidenziano significative differenze di genere e di età in relazione alla percezione della competenza nel lavoro individuale e alla capacità di adattamento che influenzano gli esiti organizzativi del benessere, come la performance al lavoro e la soddisfazione. Nel contributo verranno considerate le implicazioni teoriche e pratiche e verranno discussi e presentati gli sviluppi futuri della ricerca.

Parole chiave: resilienza, task proficiency, performance, job satisfaction.

Corso-Concorso FAS: le variabili in gioco in un percorso formativo a 360 gradi

Alessandra La Gala

Università di Trento

Questo studio nasce dall'interesse di approfondire le variabili coinvolte in un percorso formativo a 360 gradi. Il progetto preso in considerazione è un Corso-Concorso bandito dalla Provincia

Autonoma di Trento per la figura del funzionario amministrativo scolastico. Lo scopo dello studio è capire se e quanto alcune variabili individuali influenzano l'esito della formazione, riscontrabile in una prestazione di successo all'esame finale.

I soggetti sono i 30 concorrenti del Corso-Concorso strutturato in una prima parte formativa (lezioni in aula, FAD e tirocinio) e in una concorsuale (prova scritta e orale). La partecipazione all'intero percorso era vincolata dal superamento di una prova di ammissione dove su 160 sono stati promossi solo 27 e 3 si sono aggiunti per progressione verticale.

Le domande di ricerca su cui si sviluppa tutto il lavoro sono le seguenti: 1) le recenti esperienze formative influenzano positivamente il punteggio finale del Corso-Concorso? 2) la soddisfazione per il percorso formativo influenza positivamente il punteggio finale del Corso-Concorso? 3) percepire la prova finale come uno stimolo influenza positivamente il punteggio finale del Corso-Concorso? 4) percepire il gruppo come risorsa influenza positivamente il punteggio finale del Corso-Concorso? 5) il trasferimento delle competenze acquisite influenza positivamente il punteggio finale del Corso-Concorso?

I partecipanti, alla fine del tirocinio, sono stati quindi intervistati a coppie. Successivamente alla prova concorsuale scritta, è stato loro somministrato un questionario per approfondire le aree tematiche esplorate nell'intervista: il background e le caratteristiche individuali; le reazioni e il grado di soddisfazione per il percorso svolto; la competizione vista come stimolo e il confronto con gli altri visto come risorsa; il transfer.

Vengono discussi risultati, implicazioni e limiti dello studio.

Parole chiave: formazione, transfer, efficacia

L'esperienza dei professionisti sanitari che lavorano con il fine vita: fattori di stress e problematiche bioetiche

Marina Maffoni, Anna Giardini**, Ines Giorgi***, Ilaria Setti*, Piergiorgio Argentero**

**Università degli Studi di Pavia, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Laboratorio di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, Pavia, Italia*

*** Unità di Psicologia, Istituti Clinici Scientifici Maugeri Spa SB, IRCSS Montescano, Pavia, Italia*

****Unità di Psicologia, Istituti Clinici Scientifici Maugeri Spa SB, IRCSS Pavia, Italia*

Stress e burnout comportano effetti negativi sia sulle cure fornite sia sulla qualità di vita e il benessere psicofisico dell'operatore stesso. Diversi sono i fattori di rischio per chi lavora a contatto con il fine vita: le decisioni sui trattamenti, la gestione delle emozioni, nonché i vincoli familiari, istituzionali ed etico-morali.

OBIETTIVI E METODI. L'obiettivo dello studio è analizzare l'esperienza dei professionisti sanitari che trattano il fine vita, indagando i fattori che possono contribuire a generare o contrastare lo stress percepito. Sono state condotte interviste semi-strutturate audio-registrate a 3 medici, 9 infermieri e 7 operatori socio sanitari di un reparto di cure palliative. La raccolta e l'analisi delle interviste è stata condotta secondo i principi della metodologia qualitativa della Grounded Theory. Le domande hanno indagato: situazioni di lavoro moralmente ed emotivamente difficili, fattori soggettivi di aiuto e quelli più problematici, supporto ricevuto sul lavoro ed eventuali disaccordi con colleghi e familiari.

RISULTATI E CONCLUSIONI. Le situazioni rilevate come maggiormente stressanti sono quelle che richiedono il trattamento di pazienti giovani e la gestione di caregiver richiestivi e non ancora in grado di accettare la condizione del familiare. Altri aspetti critici sono la gestione dell'emotività propria e altrui, così come la continua ricerca della giusta distanza/vicinanza con il paziente. Invece, riuscire a separare la vita professionale da quella privata e ricevere supporto dei colleghi sono elementi protettivi e di aiuto nella propria quotidianità lavorativa. In generale, si è evidenziata una

buona coesione all'interno del reparto, rare situazioni di disaccordo fra colleghi per l'organizzazione del lavoro e qualche incomprensione con i familiari a causa di loro timori e richieste irrealistiche.

Considerare l'esperienza diretta dei professionisti a contatto con il paziente può aiutare a dialogare meglio con le organizzazioni sanitarie, per poter rispondere con interventi opportuni e personalizzati a problematiche di natura bioetica.

Parole chiave: professionisti sanitari, bioetica, fine vita

Fiducia intra-organizzativa e percezione del rischio in lavoratori esposti al rischio elettrico

Maria Elisa Maiolo, Marina Maffoni*, Ilaria Setti*, Valentina Sommovigo* **, Piergiorgio Argentero**

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

***Kemmy Business School, University of Limerick, Limerick, Ireland*

I lavoratori che si occupano di esercizio, manutenzione e/o verifiche dei sistemi elettrici sono esposti a numerosi fattori di rischio per la sicurezza, dovuti alle particolari condizioni ambientali e alla natura intrinsecamente pericolosa del lavoro in quota e sotto tensione elettrica. Risultano essenziali per la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori l'applicazione delle procedure di sicurezza e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (d.p.i.). È ampiamente riconosciuta l'importanza che il clima (in particolare il clima di sicurezza) riveste nel contribuire alla sicurezza lavorativa e nell'incidere sui comportamenti dei lavoratori.

OBIETTIVO E METODI. Lo studio esamina l'atteggiamento verso l'uso dei d.p.i. e delle procedure di sicurezza tra operai che lavorano nell'ambito della manutenzione dei sistemi elettrici di Media e Bassa Tensione.

51 lavoratori di due differenti aziende hanno compilato un questionario che misura la percezione del rischio, la fiducia intra-organizzativa e il cinismo organizzativo. Sono state condotte ANOVA e regressioni lineari.

RISULTATI E CONCLUSIONI. Si riscontrano differenze tra i lavoratori appartenenti alle due aziende in termini di percezione del rischio, atteggiamento verso l'uso di d.p.i. e procedure di sicurezza ($t_{(48)}=3.55$; $p<.001$). La fiducia verso i colleghi si è rivelata un buon predittore della componente emotiva della percezione del rischio ($R^2=2.3\%$; $\beta=-.472$; $p<.001$), mentre il cinismo organizzativo predice significativamente l'atteggiamento verso l'uso di d.p.i. e delle procedure di sicurezza ($R^2=27.3\%$; $\beta=.523$; $p<.001$).

I risultati ottenuti suggeriscono come il costruire climi lavorativi basati sulla fiducia costituirebbe un ulteriore fattore di rinforzo positivo verso la sicurezza dei lavoratori esposti ad un alto rischio di infortuni e di malattie professionali. La formazione continua dei lavoratori su tematiche come la cultura della sicurezza e il team building rappresenta una strategia di prevenzione della sicurezza lavorativa in questo specifico settore.

Parole chiave: fiducia intra-organizzativa, cinismo organizzativo, percezione del rischio

L'intelligenza emotiva: personalità o intelligenza?

Francesca Murina, Matteo Ciancaleoni

Hogrefe Editore

L'Intelligenza Emotiva (IE) sta acquisendo sempre maggior rilevanza nella psicologia del lavoro grazie alla capacità predittiva della *performance* lavorativa. Definita come la capacità di percepire le sensazioni proprie e altrui, discriminando tra le diverse emozioni così da essere in grado di gestirle, nel contesto lavorativo sottende la coscienza di sé, l'empatia, la leadership e la resilienza.

Numerosi studi hanno indagato se l'IE sia maggiormente connessa ai tratti di personalità o alle capacità cognitive.

All'interno di questo filone si inserisce la presente ricerca nella quale sono stati somministrati tre strumenti ad un campione di 61 lavoratori (Femmine = 70%) tra 22 e 30 anni ($M = 26.48 \pm 2.08$ anni): l'*Emotional Skill at Work Inventory* (ESWI) è un questionario multifattoriale che valuta l'IE nei contesti lavorativi, misurandone 8 dimensioni. Il NEO-PI-3 è lo strumento sviluppato dagli autori del modello dei *Big Five* e valuta per ogni tratto di personalità sei sfaccettature. L'IST-Screening è un test attitudinale che misura tre abilità di ragionamento: verbale, numerica e astratta. I risultati hanno evidenziato come tutte le aree dell'IE, ad eccezione della dimensione *Emotional Demand*, mostrino correlazioni statisticamente significative con la maggior parte dei *Big Five* e siano indipendenti dalle misure dell'IST-Screening. Attraverso delle regressioni multiple, è emerso come le dimensioni dei *Big Five* predicano tutte le aree dell'IE, con una percentuale di varianza spiegata che va dal 22% al 51%.

Da questo studio risulta dunque che l'intelligenza emotiva è una variabile strettamente connessa alla personalità, che ne è un buon predittore. Una descrizione completa del profilo di funzionamento in ambito risorse umane non può dunque prescindere dalla valutazione delle competenze cognitive, in affiancamento a componenti trasversali come personalità e intelligenza emotiva.

Parole chiave: relazioni intelligenza emotiva.

La gestione del cambiamento organizzativo: confronto tra le aspettative dell'organizzazione ed il punto di vista dei lavoratori

Chiara Panari *, Michela Tonelli**

*Università di Parma

**Ifoa Management, Reggio Emilia

Nell'ultimo decennio, a causa delle mutate condizioni socio-economiche globali, le aziende si sono trovate a dover rispondere in maniera flessibile e tempestiva alle esigenze di un mercato in continua e veloce evoluzione: sempre più organizzazioni, infatti, si sono trovate a dover pianificare ed attuare dei cambiamenti, sia a livello strutturale che processuale. La presente review bibliografica si pone l'obiettivo di analizzare ciò che è stato scritto in letteratura sul cambiamento organizzativo negli ultimi anni, mettendo a confronto le esigenze organizzative aziendali ed il punto di vista del lavoratore stesso: infatti, per poter realizzare effettivamente un cambiamento, le aziende hanno bisogno non solo di un'adeguata pianificazione, ma anche di poter fare affidamento sul comportamento dei lavoratori. Nello specifico, la prima parte della rassegna tratta le varie definizioni di cambiamento organizzativo. Successivamente, saranno descritte le tematiche maggiormente trattate in letteratura sull'argomento: dal punto di vista dell'organizzazione risultano temi chiave i concetti di comunicazione e transformational leadership; dal punto di vista del lavoratore i temi più trattati riguardano resistenza al cambiamento, adaptive performance e job crafting. Ciò che emerge dall'analisi è che il cambiamento organizzativo è un costrutto attuale e diffuso in letteratura, ma non è presente una definizione univoca del concetto; inoltre, anche i costrutti storicamente legati al concetto assumono oggi un significato differente. Dall'analisi emerge, inoltre, che nella realtà attuale il lavoratore non subisce il cambiamento, ma ne è parte attiva e fondamentale.

Parole chiave: cambiamento organizzativo, management.

La dinamica Fisco-Contribuente e la costruzione di fiducia. Un'indagine esplorativa

*Licia Romagnoli***, Cinzia Castiglioni**, Pierluigi De Rosa***, Edoardo Lozza***

**Agenzia delle Entrate Emilia-Romagna, Emilia Romagna, Italia*

***Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, Italia*

****Agenzia delle Entrate Veneto, Veneto, Italia*

Nella lotta all'evasione fiscale, il contributo della psicologia economica sottolinea l'importanza del dialogo e della fiducia nelle Autorità Fiscali per favorire la *tax compliance*, cioè l'adempimento spontaneo del cittadino agli obblighi fiscali. Nel contesto italiano, tra le misure orientate in tal senso adottate dall'Agenzia delle Entrate, è previsto il *contraddittorio*, un incontro tra funzionario e cittadino, finalizzato al confronto aperto e ad una migliore analisi della situazione fiscale del contribuente.

Il contraddittorio può dunque configurarsi come osservatorio privilegiato per analizzare la costruzione di fiducia nella relazione fisco-contribuente. A questo scopo, è stata realizzata una ricerca esplorativa *mixed methods*, in collaborazione con l'Agenzia delle Entrate, direzione Emilia-Romagna, e finalizzata a conoscere i vissuti e le rappresentazioni legate all'incontro da parte dei funzionari dell'Agenzia. 360 funzionari impegnati abitualmente nei contraddittori hanno compilato un questionario ad hoc. A loro è stato chiesto di valutare: la soddisfazione complessiva per la riuscita dell'incontro; il senso di autoefficacia e le emozioni prevalenti al termine del *faccia a faccia*; le *skills* che deve avere un funzionario per generare fiducia nel contribuente; gli aspetti di miglioramento personale. I risultati emersi sono stati discussi con i funzionari nel corso di 2 focus group di follow-up.

Le analisi mostrano che tra gli addetti del fisco c'è una forte tensione alla Relazione (motivazione a creare un dialogo col contribuente), anche più che al Compito (motivazione a fare incasso). L'indagine evidenzia anche che incontrare il contribuente è una esperienza altamente *coinvolgente* e mediamente *stressante*. Nonostante la forte coloritura emotiva, l'esperienza è generalmente *gratificante*, soprattutto quando si riesce a trovare "il punto di contatto" con la parte e a convincere della ragionevolezza delle ragioni dello Stato. Sono infine emersi alcuni potenziali fattori strategici per costruire fiducia, che saranno oggetto di verifica nel corso di fasi successive della ricerca.

Parole chiave: fisco, contribuente, fiducia

Cibi "senza" tra salute e partecipazione: uno studio sul processo di scelta degli alimenti senza glutine

Mariarosaria Savarese, Guendalina Graffigna, Albino Claudio Bosio

Università Cattolica del Sacro Cuore

L'opzione "senza" registra consensi crescenti tra i consumatori italiani in diverse aree di mercato. In particolare, nel settore alimentare il consumo dei prodotti "free from" produce un fatturato di oltre 6 milioni di euro; tra le etichette più diffuse si trovano il "senza glutine" e il "senza lattosio" che vengono riportate rispettivamente sul 12% e sul 2% dei prodotti in commercio (Osservatorio Immagino 2017 - 2). Al di là dell'indubbia rilevanza economica, tuttavia, le dinamiche psico-sociali alla base di queste scelte di consumo appaiono ancora poco chiare.

OBIETTIVO:

Approfondire motivi, rappresentazioni, vissuti ed esperienze che, nella prospettiva dei consumatori italiani, sono alla base della scelta di prodotti alimentari "senza".

METODO:

Lo studio è disegnato secondo il metodo qualitativo Grounded Theory (Thornberg & Charmaz, 2014), che consente di indagare in profondità i processi di scelta dalla prospettiva dei partecipanti,

con l'obiettivo di costruire un modello concettuale esplicativo del fenomeno di indagine. Il campionamento avverrà secondo la logica del Theoretical Sample, ovvero partendo da una logica a massima variabilità (per comprendere a 360° la prospettiva dei consumatori dei prodotti "senza") e proseguirà campionamento per "casi critici" (in progress). In questo metodo, i risultati e la raccolta dati sono infatti in continuo dialogo.

RISULTATI E CONCLUSIONI:

Le interviste condotte rivelano che alla base della scelta per prodotti alimentari "senza" vi è il desiderio simbolico del consumatore di garantire un'autodeterminazione delle proprie traiettorie di salute e benessere. I prodotti alimentari "senza" sul piano rappresentazionale rimandano alla possibilità di giocare un ruolo di maggiore protagonismo co-creativo rispetto all'offerta di consumo. Inoltre la scelta del "senza" risulta espressione di un processo crescente di empowerment dei consumatori nella negoziazione con le aziende e i brand.

Parole chiave: alimentazione, psicologia, partecipazione.

La prevenzione del rischio burnout e dei sintomi psico-somatici nel personale addetto al soccorso sanitario: l'effetto di protezione delle risorse personali

Valentina Sommovigo **, Fiorella Aquilani*, Giulia Paganina*, Ilaria Settia**

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

***Kemmy Business School, University of Limerick, Limerick, Ireland*

A causa delle particolari condizioni lavorative, il personale di soccorso sanitario è esposto ad un elevato rischio di infortuni e sviluppo di sintomi psico-fisici.

OBIETTIVO E METODI. Lo studio esamina lo stato di benessere occupazionale in un campione di operatori impiegati nel soccorso su ambulanze (N=478), con specifico focus sulle risorse personali utilizzate per contrastare eventuali esiti negativi di salute.

I lavoratori hanno compilato un questionario atto alla valutazione dei seguenti costrutti: burnout (MBI-GS), malessere psico-somatico (GHQ-12), conflitto lavoro-vita privata (Work-Family Conflict Scale), resilienza (Connor-Davidson Resilience Scale), engagement (UWES), mindfulness (MAAS).

Statistiche descrittive, correlazioni e regressioni sono state condotte usando SPSS.

RISULTATI E CONCLUSIONI. Il campione è risultato esposto a un basso rischio di burnout e presenta livelli contenuti di malessere psico-somatico. I partecipanti possiedono buoni livelli di risorse personali in termini di resilienza, engagement e mindfulness.

Le analisi di regressione hanno evidenziato come le dimensioni dell'engagement (dedizione, assorbimento, vigore) proteggano dal rischio di sviluppare sintomi di burnout: in particolare, è significativa l'influenza della dedizione e del vigore sull'esaurimento emotivo ($\beta = -0.53$, $p < 0.01$; $\beta = -0.55$, $p < 0.01$) e sulla depersonalizzazione ($\beta = -0.68$, $p < 0.01$; $\beta = -0.63$, $p < 0.01$).

Per quanto riguarda il rischio di sviluppare malessere psico-somatico, dalle analisi emerge che la mindfulness protegge dalla percezione di disforia generale ($\beta = -0.42$, $p < 0.01$) e dalla perdita di fiducia ($\beta = -0.38$, $p < 0.01$); la resilienza sembra avere un ruolo di protezione rispetto alla manifestazione di disforia generale ($\beta = -0.33$, $p < 0.01$).

Risulta fondamentale implementare programmi finalizzati ad incrementare la capacità di attenzione e consapevolezza (mindfulness), la resilienza alle situazioni stressanti e la gestione partecipativa alle attività per garantire un buon coinvolgimento nel lavoro e nei processi decisionali.

Parole chiave: soccorritori, burnout, risorse personali

Shared Leadership: studio esplorativo per l'adattamento di una scala di Leadership Condivisa al contesto italiano

*Salvatore Zappalà, Ferdinando Toscano, Simone Donati, Alessandro Malinconico, Ilaria Papola
Università di Bologna*

Diversamente dalla leadership tradizionale, in cui l'influenza si esercita in senso verticale, la leadership condivisa è un processo in cui ogni membro del gruppo si assume la responsabilità di guidare il team per uno specifico compito/attività oppure in cui membri si alternano nella guida. Quello che distingue la leadership condivisa dalle forme tradizionali di leadership è il processo di influenzamento dei membri del team. Questo processo non è più associato alle abilità o al ruolo di un singolo membro, di una persona nominata o eletta leader, ma è ampiamente distribuito all'interno del team e riguarda un processo di influenza rivolto sia verso l'alto sia verso il basso ma anche verso i propri pari, in senso laterale (Barnett & Weidenfeller, 2016). Team multi-disciplinari, inter-funzionali o task force richiedono che ogni membro dia un suo contributo al raggiungimento degli obiettivi comuni mettendo in atto quei comportamenti cooperativi che consentono ad ogni membro del gruppo di svolgere funzioni di leadership e al gruppo di percepire di poter contare sulla guida di ogni suo membro (Pearce & Conger, 2003). Questo studio analizza la validità di costrutto e concorrente della Shared Leadership Scale (SLS) proposta da Muethel e Gehrlein (2009) e ne propone il suo uso nel contesto italiano. Lo studio ha coinvolto 444 studenti universitari, appartenenti a 118 team di lavoro, impegnati nella realizzazione di compiti di gruppo. I dati sono stati raccolti nel 2015/2016 (campione 1, n=224) e nel 2017/2018 (campione 2, n=220) su studenti differenti. Le risposte del primo gruppo di studenti sono state sottoposte ad analisi fattoriale esplorativa (AFE) e quelle del secondo gruppo ad analisi fattoriale confermativa (AFC). Entrambe le analisi confermano la struttura monofattoriale della SLS. Si sono testati, tramite AFC, vari modelli, rilevando un maggiore supporto per una versione a sei (invece che a sette) item della scala ($\alpha = .88$; varianza spiegata .59%). La validità concorrente ha mostrato correlazioni, da elevate a molto elevate ($r = .45 - r = .87$), con misure di processo di gruppo, come la Propensione alla fiducia, l'Identificazione di gruppo, o il Commitment affettivo, e misure di output, quali la Performance di gruppo e la Soddisfazione di gruppo. I risultati suggeriscono che la SLS, nella sua versione a sei item, può costituire un valido strumento per l'indagine del concetto di shared leadership in quei gruppi di lavoro, a carattere paritario, sempre più presenti nei contesti di lavoro moderni.

Parole chiave: leadership condivisa, analisi fattoriale, validità convergente, validazione questionario.

Trauma secondario e sintomatologia psicofisica negli operatori cimiteriali

*Margherita Zito, Federica Emanuel, Lara Colombo
Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia*

Gli operatori del settore cimiteriale sono meritevoli di attenzione in quanto esposti a numerosi rischi psicosociali: questi lavoratori sono soggetti a contatti con dolenti ed esposti quotidianamente a un contenuto del lavoro legato a esperienze di morte e alle emozioni ad esse associate. Tra i rischi psicosociali degli operatori cimiteriali si evidenzia il trauma secondario, che comporta, attraverso un processo empatico, il trasferimento di esperienze di sofferenza e dal contenuto traumatico dall'operatore al dolente (Bride et al., 2004). Gli studi sul tema si sono concentrati sugli operatori delle emergenze, del sociale e dell'ambito sanitario, poca attenzione è stata invece dedicata agli operatori cimiteriali. Per questo motivo, la presente ricerca si concentra su questa categoria lavorativa esplorando i comportamenti legati al trauma secondario e i suoi legami con una sintomatologia psicofisica, evidenziando differenze in funzione del ruolo, considerando una diversa

esposizione al contagio da trauma. 114 partecipanti di un'azienda cimiteriale del nord Italia, suddivisi in operatori tecnici (TE), del verde (OV), cimiteriali (OC), e front-office (FO), hanno compilato un questionario self-report. Sono stati valutati i livelli di trauma secondario (TS) e i sintomi psicofisici (SPF), e calcolate le correlazioni nel campione totale e per le singole categorie di operatori. Le categorie con più alti livelli di TS e SPF sono FO e GR, coerentemente con una situazione da trauma secondario, in particolare per sintomi legati ad ansia, tristezza, insonnia e disturbi gastrici e muscoloscheletrici (Mahaffey et al., 2017). Questa sintomatologia sembrerebbe la conseguenza del contatto con persone sofferenti, che richiede agli operatori competenze in termini di grief-therapy per la quale non sono opportunatamente formati. È importante monitorare i livelli di sintomatologia per evitarne cronicità, ma anche offrire ai lavoratori sostegni psicologici e momenti di formazione mirata nell'ambito del trauma secondario e delle sue conseguenze come strumento di prevenzione del rischio lavorativo.

Parole chiave: trauma-secondario, operatori-cimiteriali, sintomatologia-psicofisica.