



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

**Dipartimento
di Scienze Umane
e Sociali**



**Associazione
Italiana
di Psicologia**

XX Congresso Nazionale della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni

**“IMMAGINAZIONE ORGANIZZATIVA, RICERCA E AZIONE
TRASFORMATIVA.
PASSATO, PRESENTE E FUTURO
DELLE PRATICHE DI PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE
ORGANIZZAZIONI”**

Bergamo 4-6 settembre 2024

PROGRAMMA DEI LAVORI E DEI CONTRIBUTI PRESENTATI



ORGANIZZATO DA

Associazione Italiana di Psicologia, Sezione di Psicologia per le Organizzazioni
Dipartimento di Scienze Umane e Sociali - Università degli Studi di Bergamo

SEDI DI SVOLGIMENTO

Sede di Sant'Agostino
Piazzale Sant'Agostino, 2 - 24129 Bergamo

Sede di Pignolo
Via Pignolo, 123 - 24121 Bergamo

COMITATO SCIENTIFICO

Lorenzo Avanzi, Paula Benevene, Massimiliano Barattucci, Lara Colombo,
Guendalina Graffigna, Dina Guglielmi, Silvia Ivaldi, Amelia Manuti, Giulia
Paganin, Silvia Platania, Valentina Sommovigo, Giuseppe Scaratti

COMITATO ORGANIZZATIVO

Massimiliano Barattucci, Sara Brienza, Maddalena Gambirasio, Silvia Ivaldi,
Elisa Lucchese, Tiziana Ramaci, Giuseppe Scaratti, Emanuele Testa, Armando
Toscano

INDICE

TEMA DEL CONGRESSO.....	7
SIMPOSI	9
LA PSICOLOGIA PER LE ORGANIZZAZIONI AL SERVIZIO DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE: DALLE SCELTE DI CONSUMO ALLE PRATICHE AZIENDALI RESPONSABILI.....	10
<i>Percezione del rischio e comportamenti di consumo sostenibile: il modello CCRPM nel contesto italiano</i>	<i>11</i>
<i>Innovazioni digitali per un consumo sostenibile: il ruolo della realtà aumentata e del neuromarketing</i>	<i>12</i>
<i>L'impatto psicologico-sociale delle norme di responsabilità ambientale d'impresa in diversi contesti culturali</i>	<i>13</i>
<i>L'impresa sostenibile (?) delle B Corp: tra utopia e disincanto</i>	<i>14</i>
VERSO UN FUTURO SOSTENIBILE: BUONE PRATICHE ED ESPERIENZE DI FORMAZIONE PER IL SUCCESSO ACCADEMICO E LO SVILUPPO DI CARRIERA NEGLI STUDENTI UNIVERSITARI	15
<i>Accompagnare gli studenti, costruire un'identità professionale. Il tutorato di gruppo come crescita della persona.....</i>	<i>16</i>
<i>Esplorare le risorse di carriera degli studenti universitari per affrontare l'insicurezza di carriera e promuovere l'occupabilità</i>	<i>17</i>
<i>L'impatto del mentoring sull'occupabilità percepita: uno studio quantitativo longitudinale.....</i>	<i>18</i>
<i>La reputation universitaria: quali implicazioni per la carriera e il futuro professionale degli studenti?</i>	<i>19</i>
<i>Occupabilità come strumento di crescita per gli studenti universitari: stato dell'arte ed implicazioni pratiche</i>	<i>20</i>
<i>L'impatto delle Soft&Study Skills sulla performance e soddisfazione degli studenti universitari.....</i>	<i>21</i>
<i>“Profili di successo”: motivazione autonoma e risorse di carriera negli studenti universitari.....</i>	<i>22</i>
<i>La promozione dell'imprenditorialità nelle Università, in una prospettiva di genere: implicazioni pratiche da uno studio sulle differenze</i>	<i>23</i>
<i>Ripensare le strategie di auto-imprenditorialità negli studenti universitari: un'applicazione bibliometrica sulla letteratura ...</i>	<i>24</i>
NATURA E RIGENERATIVITÀ DEI LUOGHI DI LAVORO. EFFETTI SU PERFORMANCE, BENESSERE, E COMPORTAMENTI PRO-AMBIENTALI.....	25
<i>Portare la natura al lavoro ha effetti rigenerativi? Uno studio su impiegati di un comune italiano</i>	<i>27</i>
<i>Controllare tecnostress, salute e performance dei lavoratori: I luoghi contano?.....</i>	<i>28</i>
<i>Favorire la consapevolezza e l'attenzione negli ambienti di lavoro: l'effetto moderatore della Restorativeness e delle sue proprietà nella relazione tra richieste cognitive e mindfulness</i>	<i>29</i>
<i>Spazi verdi & grigi: L'impatto degli interni abitativi e lavorativi sul benessere individuale e lavorativo</i>	<i>30</i>
<i>Incoraggiare pratiche sostenibili sul lavoro: nudges per migliorare i comportamenti di risparmio energetico in un'azienda sportiva.....</i>	<i>31</i>
STRATEGIE DI JOB REDESIGN E CONSEGUENZE POSITIVE SU BENESSERE E PERFORMANCE	32
<i>Divertimento e Sfida sul lavoro: Come gli stili di Leadership positivi possono influenzare le Performance</i>	<i>33</i>
<i>Progettazione del Lavoro e Benessere: Il Ruolo dei Comportamenti Proattivi tra Caratteristiche del Lavoro e Burnout.....</i>	<i>34</i>
<i>Proattivi e Performanti: gli effetti di Job Crafting e Playful Work Design sulla prestazione lavorativa</i>	<i>35</i>
<i>Relazioni longitudinali tra relational e task crafting del capo e del dipendente ed effetti reciproci sui rispettivi indicatori di performance.....</i>	<i>36</i>
<i>Benessere e Comportamenti proattivi di Job Redesign: gli effetti del Playful Work Design sulle emozioni al lavoro e flourishing</i>	<i>37</i>
SOSTENIBILITÀ DELLA CARRIERA: DEFINIZIONE, STRUMENTI DI MISURA E RISORSE E STRATEGIE PER PROMUOVERLA	38
<i>Misurare la carriera sostenibile: insights da una systematic scoping review e costruzione di due nuovi strumenti</i>	<i>39</i>
<i>Il rapporto tra protean career orientation e sostenibilità di carriera: il ruolo mediatore del lifelong learning, dello sviluppo proattivo di competenze e della perceived employability.....</i>	<i>40</i>
<i>Migliorare la sostenibilità sociale delle PMI promuovendo l'occupabilità sostenibile</i>	<i>41</i>
<i>L'Apprendimento Continuo come Chiave per la Sostenibilità di Carriera: un modello di mediazione moderata.....</i>	<i>42</i>
<i>Dalle Sfide alla Sostenibilità: Uno studio qualitativo sulla Progressione di Carriera dei Project Managers</i>	<i>43</i>
QUALI SFIDE PER I GIOVANI RICERCATORI NEL CONTESTO ODIERNO DELLA PSICOLOGIA PER LE ORGANIZZAZIONI? TEMI E TECNICHE DEL GRUPPO TEMATICO E-CARE	44
<i>Oltre i confini del welfare aziendale: come un processo di ricerca partecipata può contribuire alla connessione tra identità organizzativa, valori e processi</i>	<i>45</i>
<i>Il “dark side” del Playful Work Design: Il ruolo del Work Engagement e gli effetti sui comportamenti controproduttivi</i>	<i>46</i>

<i>Misurare la compassion sul posto di lavoro: Introduzione al Compassion at Work – Leadership Behavior Inventory (CAW-LBI)</i>	47
<i>Soffitti e scogliere di cristallo: sfide e risorse per le donne leader</i>	48
<i>Il concept mapping come metodo partecipativo per attivare persone, comunità e organizzazioni</i>	49
LAVORO IBRIDO E DA REMOTO NEL CONTESTO PRIVATO: TRA STRESS, BENESSERE, COSTRUZIONE DELL'IDENTITÀ E IDENTIFICAZIONE ORGANIZZATIVA	50
<i>Fattori che facilitano e ostacolano il distacco psicologico dei telelavoratori: una revisione sistematica</i>	51
<i>L'impatto delle richieste tecnologiche sul benessere e sul proactive vitality management: Uno studio diario sui lavoratori da remoto</i>	52
<i>Studio di diary nelle modalità miste di lavoro nel New Normal: quale impatto su identità e senso dei lavoratori?</i>	53
<i>L'influenza del lavoro ibrido su identità e identificazione organizzativa: analisi nel contesto post Covid-19 in neoassunti</i>	54
COMPRENDERE LE DINAMICHE DEI CONSUMI ALIMENTARI: TREND EMERGENTI E FUTURI	55
<i>Il ruolo di Nutri-Score e NutriInform Battery nel guidare le scelte alimentari dei consumatori con esigenze nutrizionali specifiche</i>	56
<i>La determinante di acquisto dei marchi green, gli effetti del green brand love e delle strategie di marketing connesse ai nuovi stili di consumo</i>	57
<i>Come promuovere scelte alimentari salutari? Uno studio di Consumer Neuroscience su Nudge visivi e olfattivi presso le vending machine universitarie</i>	58
<i>Abitudini e significati dell'alimentazione negli Over 75 per la co-creazione di alimenti formulati per specifiche esigenze degli anziani in salute</i>	59
NUOVI ORIZZONTI DI RICERCA SUL WORKAHOLISM: DALLA CARATTERIZZAZIONE DEL COSTRUTTO ALL'ANALISI DEI MICRO-PROCESSI COINVOLTI	60
<i>Ma tu come mi vedi? Uno studio multitratto-multimetodo in merito a workaholism e work engagement</i>	61
<i>Dal workaholism all'overcommitment: Il ruolo di moderatore della soddisfazione lavorativa</i>	62
<i>Quando il lavoro eccessivo (e compulsivo) toglie il sonno e la gioia: Uno studio diario con misure oggettive tramite l'attigrafia</i>	63
<i>Verso le origini del workaholism: Predittori distali e prossimali della dipendenza da lavoro in un campione di lavoratrici e lavoratori a inizio carriera</i>	64
VERSO UNA STEP FORWARD PERSPECTIVE: TEMPORALITÀ E IMPLICAZIONI METODOLOGICHE	65
<i>Guardare e costruire il futuro nelle organizzazioni. Il caso di una associazione di volontariato</i>	66
<i>Psicologia delle cure primarie: un percorso di co-costruzione di un dispositivo organizzativo di implementazione in una logica bottom-up</i>	67
<i>Strategia come processo di costruzione sociale. Analisi di caso</i>	68
<i>Leadership immaginata e trasformata: cambiamenti e messa in pratica di competenze per la leadership</i>	69
LAVORO, CARRIERA E VITA PRIVATA: SFIDE ATTUALI E FUTURE IN UN CONTESTO IN CONTINUA TRASFORMAZIONE	70
<i>“Competente e di successo: Validazione italiana del Questionario sulle Competenze di Carriera e la sua associazione con il Successo Soggettivo di Carriera”</i>	71
<i>Oltre il soffitto di cristallo: come il lookism climate e l'inciviltà nel luogo di lavoro influenzano la carriera delle donne</i>	72
<i>Effetti spillover della leadership nella percezione del conflitto lavoro-famiglia percepito dal partner: il ruolo di mediazione della techno-invasione</i>	73
<i>Genitorialità e lavoro: il ruolo del contesto, della carriera e dell'ambizione nell'intenzione di avere figli</i>	74
PSYCHOLOGY OF SUSTAINABILITY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT: PROMISING RESOURCES FOR HEALTHY ORGANIZATIONS	75
<i>Promuovere lo Sviluppo Sostenibile: il Contributo delle Pratiche di Formazione HR per la Performance Individuale e Organizzativa</i>	76
<i>Sustainability of Healthcare Organizations: A Review on the Effectiveness of Interventions for Managing and Preventing Violence Against Healthcare Workers</i>	77
<i>Workers Well-being, Sustainability, and Healthy Organizations in Industry 5.0</i>	78
<i>The Challenge of Occupational Fatigue: The Positive Resource of the Human Capital Sustainability Leadership</i>	79
<i>Positive resources for Human Capital Sustainability Leadership: A study on its Relationship with Empathy, Trait Emotional Intelligence, and Compassion</i>	80
LAVORO IBRIDO E DA REMOTO NEL CONTESTO PUBBLICO: TRA VINCOLI NORMATIVI, FLESSIBILITÀ, GESTIONE DEI CONFINI E PERFORMANCE	81
<i>Elementi di Progettazione del Lavoro Agile nella PA: Analisi di alcuni PIAO</i>	82
<i>Il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione Italiana: una rassegna sistematica della letteratura</i>	83
<i>Il lavoro flessibile nel settore pubblico: una doppia prospettiva sui benefici e i costi cognitivi nel lavoro da remoto</i>	84
<i>L'(Altro) Lato Oscuro del Lavoro Ibrido: Overthinking, Conflitto Famiglia-Lavoro e Performance</i>	85
LA QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA IN ACCADEMIA: STUDIARE E PROMUOVERE IL CAMBIAMENTO	86
<i>Insicurezza lavorativa e benessere nei ricercatori STEM: un'analisi dei profili latenti (LCA)</i>	87

<i>Le dimensioni sociali come risorse nella promozione del benessere accademico: il caso del Progetto PRO.BE dell'Università di Foggia.....</i>	88
<i>Cultura organizzativa e cambiamenti digitali: Un'indagine sui fattori di promozione del benessere del personale tecnico-amministrativo.....</i>	89
<i>Promuovere strategie e risorse per affrontare lo stress lavorativo. Lo sviluppo di un intervento per il personale tecnico amministrativo (PTA).....</i>	90
LA RICERCA QUALITATIVA NELLA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI: CONFRONTO SULLE METODOLOGIE DI UTILIZZO E SUL VALORE AGGIUNTO.....	91
<i>Percezioni dei Manager HR italiani sui processi di greening in organizzazione: Un'analisi dei Contesti Elementari.....</i>	92
<i>Pubblica Amministrazione e cambiamento: un'analisi organizzativa attraverso un approccio qualitativo bottom-up.....</i>	93
<i>The Qualitative Delphi approach: Epistemological and Methodological Considerations.....</i>	94
<i>Facilitatori e barriere all'utilizzo di applicazioni mobili per la gestione dello stress sul posto di lavoro: uno studio qualitativo.....</i>	95
<i>Gestire la maternity leave: una ricerca-azione con Lego® Serious Play®.....</i>	96
LA RASSEGNAZIONE SILENZIOSA NEL LAVORO: PERSPETTIVE E RIFLESSIONI SUL QUIET QUITTING.....	97
<i>La fuga silenziosa: esplorazione del fenomeno del Quiet Quitting attraverso una scoping review.....</i>	98
<i>L'identità professionale come antidoto alle intenzioni di turnover: rete nomologica in un campione italiano e uno francese... ..</i>	99
<i>Restare (Attivamente) a Lavoro: Orientamento Prosociale e Gratitudine dei Pazienti per Contrastare Esaurimento Emotivo e Turnover degli Infermieri Italiani.....</i>	100
<i>L'applicazione del JD-R model a vecchi e nuovi fenomeni: gli antecedenti del quiet quitting e altri esiti secondo un approccio person-centered.....</i>	101
LA QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA IN ACCADEMIA: RUOLI A CONFRONTO.....	102
<i>Quality of working life in universities: a diachronic study on the psychological health of professors, researchers, and technical-administrative staff in a large university in Northern Italy.....</i>	103
<i>Work engagement e workaholism in accademia: differenze in tema di benessere lavorativo tra docenti/ricercatori e personale tecnico amministrativo.....</i>	104
<i>Fattori di stress nel personale docente universitario ed effetti sulla soddisfazione lavorativa: l'impatto di mediazione della Psychological meaningfulness e del work family conflict.....</i>	105
<i>Quanto credo in quello che faccio? significatività del lavoro e peso del lavoro accademico.....</i>	106
<i>Dimmi dove lavori e ti dirò come stai: uno studio sulla relazione tra percezione degli spazi fisici di lavoro e qualità della vita dei docenti universitari.....</i>	107
ENHANCING ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY: INTEGRATING WELL-BEING, LEADERSHIP AND SAFETY.....	108
<i>Personality Traits and Human Capital Sustainability Leadership in Workers: The Mediating Role of Positive Relational Management.....</i>	109
<i>Age is Just a Number? Unveiling How Perceptions of Age Influence Safety and Motivation in the Workplace.....</i>	110
<i>Eco-Generativity and Well-being: The Contribution of Human Capital Sustainability Leadership.....</i>	111
<i>Organizational Sustainability: The Influence of Hedonic and Eudaimonic Well-being on Safety Participation, Safety Compliance, and Workplace Green Behaviors.....</i>	112
LO STATO E LE TRAIETTORIE DELLA PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI: RIFLESSIONI SULLE PRATICHE PROFESSIONALI, DIDATTICHE E DI RICERCA.....	113
<i>Le pratiche di ricerca in psicologia del lavoro e delle organizzazioni: un'analisi dei contributi presentati ai congressi AIP..</i>	114
<i>Le attività professionali in psicologia del lavoro e delle organizzazioni degli iscritti all'Ordine degli Psicologi: uno studio dal IV Monitor sulle professioni psicologiche.....</i>	115
<i>La didattica di psicologia del lavoro e delle organizzazioni nei corsi di laurea magistrale in psicologia.....</i>	116
<i>Lo stato e le traiettorie della psicologia del lavoro e delle organizzazioni: spunti di riflessione, criticità e proposte.....</i>	117
PSICOLOGIA CRITICA NONVIOLENTA E TRASPARENTE: IDEE E RIFLESSIONI IN PROSIEGUO.....	118
<i>La libertà nelle pratiche di ricerca degli psicologi del lavoro e delle organizzazioni italiani.....</i>	119
<i>Prospettive critiche in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni: sintesi delle questioni e ricadute applicative nell'ambito della valutazione.....</i>	120
<i>Psicologia Cyborg: il valore delle epistemologie critiche nella ricerca.....</i>	121
<i>Preregistrazione ed etica della ricerca: Un'opportunità mancata o il futuro della psicologia del lavoro e delle organizzazioni?.....</i>	122
<i>Psicologia critica non violenta del Lavoro e delle Organizzazioni.....</i>	123
COMUNICAZIONI ORALI.....	124
<i>Gli spazi di coworking in territori rurali: fattibilità e caratteristiche.....</i>	125
<i>Termostress nei luoghi di lavoro montani: Analisi dell'impatto del cambiamento climatico sul benessere al lavoro.....</i>	126
<i>ProMentoHR: Sviluppo di una metodologia innovativa di valutazione del carico di lavoro cognitivo nei sistemi industriali di assemblaggio collaborativi.....</i>	127

<i>Gli effetti dello stress tecnologico nell'accettazione ed utilizzo di servizi di telemedicina da parte dei professionisti della salute nelle aree rurali montane.....</i>	128
<i>L'identità professionale dello psicologo di piattaforma: il caso Unobravo.....</i>	129
<i>Promuovere la soddisfazione lavorativa dei giovani professionisti: il ruolo delle risorse personali</i>	130
<i>Organizzare solidarietà lavorativa: sfide identitarie e prospettive nel contesto italiano</i>	131
<i>Emozioni e identità nella Sostenibilità Agricola: Un'Indagine Quali-Quantitativa.....</i>	132
<i>Il ruolo della formazione sulla promozione della salute per rinforzare le pratiche professionali dei docenti: lo studio HBSC - insegnanti Lombardia.....</i>	133
<i>Collaborazione tra Scienza e Agricoltura: Costruzione di un Codebook per il Successo dei Progetti Partecipativi</i>	134
<i>Wine perception: Un'analisi cross culturale sull'impatto del packaging e del tappo.....</i>	135
<i>Fluenza, Fiducia e Dinamiche di Supporto Uomo-Robot: Un'analisi Integrata dei Fattori Umani nell'Industria 5.0.....</i>	136
<i>Misurare l'insicurezza lavorativa: dimensionalità, validità e attendibilità del Multidimensional Job Insecurity Questionnaire – Revised (MJIQ-R)</i>	137
<i>Oltre la Laurea: Strategie di Carriera e Occupabilità nel Nuovo Mercato del Lavoro.....</i>	138
<i>The Moderating Role of Trust on the Relation between Leader's calling and Follower's calling.....</i>	139
<i>The Relationship between Career Calling and Job Crafting: A Systematic Literature Review and Meta-Analysis.....</i>	140
<i>Should I Stay or Should I Go? The Bright and Dark Sides of Calling Across Italy and Japan.....</i>	141
<i>Stili comunicativi nella relazione medico-paziente: il contributo delle neuroscienze per individuare le best practices nei pazienti affetti da malattie croniche.....</i>	142
<i>Curare attraverso la telemedicina: come i professionisti sanitari prefigurano i cambiamenti della loro pratica lavorativa....</i>	143
<i>Automazione umanocentrica in industria: autoefficacia dei lavoratori, accettazione della tecnologia ed effetti sulla performance nella collaborazione con robot adattivi.....</i>	144
<i>Entrepreneurship in the digital age: antecedents of innovation</i>	145
<i>COVID-19 symptoms and mental health outcomes among Italian healthcare workers: a latent class analysis.....</i>	146
<i>Una applicazione della stakeholder mapping in un caso di transizione industriale green: il progetto CorEU.....</i>	147
<i>Le scuole fanno la differenza? Effetti delle pratiche organizzative sulla sostenibilità di carriera negli insegnanti italiani over 50</i>	148
<i>Do managers know themselves? An investigation on Self-other agreement of Stress-Preventive Management Competencies and its relationship with the psychosocial work environment and employees' well-being</i>	149
<i>How Do Workers Perceive Job Risks and Technology? Insights for Designing Human-Centered Digital Safety Training Tools</i>	150
<i>Ruolo delle convinzioni di autoefficacia nel moderare gli effetti dell'inerzia delle emozioni negative sul posto di lavoro</i>	151
<i>Burnout e bisogni formativi in lavoratori e lavoratrici nel settore sanitario: un'indagine mixed-method presso l'ASLTO3</i>	152
<i>Fairness in E-recruitment: Examining Procedural Justice Perceptions and Job Seekers' Intentions.....</i>	153
<i>Reflexivity and Emotions at work: a systematic review</i>	154
<i>Vita da Streamer: Impatti e Opportunità nella Comunicazione Online.....</i>	155
<i>Il ruolo moderatore della resistenza al cambiamento tra burocrazia e tecnostress</i>	156
<i>Gestire le emozioni durante i safety audit: l'esperienza dei risk manager in sanità.....</i>	157
<i>Preoccuparsi per gli altri ripaga? I benefici a breve termine degli obiettivi compassionevoli in termini di soddisfazione di vita</i>	158
<i>Paths toward well-being: una ricerca-azione per promuovere la qualità della vita in una prospettiva multidimensionale</i>	159
<i>Narrare l'esperienza di rientro al lavoro dopo la maternità: un nuovo strumento di metafore visuali.....</i>	160
<i>Clima Psicologico di Sostenibilità Ambientale e Coinvolgimento dei Dipendenti in Comportamenti Ecologici: Un'Analisi di Mediazione.....</i>	161
<i>Benefits and disadvantages of Remote Working and the effect on performance and absenteeism: the mediation role of mental health.....</i>	162
<i>Emotional expression and contagion in leaders: an interpersonal neuroscience approach.....</i>	163
<i>“Il bartender è un robot”. Uno studio sulle propensioni all'uso di robot in contesti di servizio.....</i>	164
<i>Sfide psicosociali dei manager coinvolti nella pianificazione del lavoro. Un'analisi con la tecnica del Card Sorting nel settore aerospaziale.....</i>	165
<i>Leadership etica e promozione dei comportamenti di knowledge sharing: l'influenza della cultura di companionate love sui livelli di fiducia tra lavoratori</i>	166
<i>Quando l'IA intimorisce: il ruolo dell'organizzazione nel ridurre il senso di minaccia alla propria identità professionale</i>	167
<i>CARRIERE MATRIOSKA: esperienze chiuse di sé aperti</i>	168
<i>Uno studio longitudinale sulla percezione della tecnologia come risorsa per i lavoratori da remoto</i>	169
<i>Reazioni emotive alle immagini generate dall'intelligenza artificiale: uno studio pilota attraverso misure neurofisiologiche.</i>	170
<i>Neuroscienze e cinema: il ruolo del genere sessuale e dell'età nell'esperienza dei trailer cinematografici</i>	171
<i>Formazione aziendale, tra tedio e trasformazione.....</i>	172
<i>La percezione di inconciliabilità tra il lavoro e la salute e i suoi effetti sul rientro al lavoro dopo malattie cardiovascolari ..</i>	173

<i>Studio pilota sull'analisi sensoriale e la comunicazione di alimenti innovativi: un approccio integrato EEG - TDS.....</i>	174
<i>“Tutte queste call mi fanno venire il mal di testa!” Il ruolo dello smart working e dell'età nella relazione tra zoom fatigue e sintomi psico-fisici.....</i>	175
<i>Aging e differenze di età nella soddisfazione e frustrazione dei bisogni psicologici al lavoro: Uno studio longitudinale con modelli stato-tratto</i>	176
<i>Instigated cyber-incivility nei luoghi di lavoro: un'analisi longitudinale.....</i>	177
<i>Tit-for-tat per email scortesie? Uno studio sperimentale</i>	178
<i>Come e quali lavoratori possono esprimere maggiore creatività nei giorni in cui il conflitto legato al compito è più elevato?.....</i>	179
<i>Dual Career e occupabilità degli studenti-atleti: una scoping review.....</i>	180
<i>Can moral injury explain the negative effects of work-family conflict on psychological well-being? A cross-sectional study on Italian working mothers.....</i>	181
<i>La gestione organizzativa dei lavoratori vulnerabili nelle pubbliche amministrazioni: prospettive a confronto</i>	182
<i>Echi distorti: dare voce alle persone trans* nell'ambito HR</i>	183
<i>Aging e interpersonal strain: il ruolo dell'autoefficacia e del contesto</i>	184
<i>Profili di inclusione e loro relazione con esiti di salute.....</i>	185
<i>Imparare ad anticipare: un framework teorico per la gestione proattiva del rischio e un caso studio</i>	186
<i>Cultura digitale VS Micromanagement? Uno studio sulla soddisfazione lavorativa in un contesto tecnologico</i>	187
<i>L'effetto del ruolo lavorativo sui legami tra richieste e risorse lavorative e quiet quitting.....</i>	188
<i>Il rapporto tra servant leadership e performance in contesto sanitario: l'impatto della cultura organizzativa gerarchica.....</i>	189
<i>Exploratory Study of Job Demands-Resources on Public Healthcare Workers in Northern Italy: A Qualitative Study.....</i>	190
<i>Resilienza e adattabilità come fattori di protezione per il senso della vita dei giovani lavoratori</i>	191
<i>La formazione orientata alla Safety-II: promuovere il cambiamento culturale in un'azienda ferroviaria italiana.....</i>	192
<i>TROPPO PRESENTI: Effetti dell'Helicopter Parenting sulle decisioni di carriera e sul benessere dei giovani adulti.....</i>	193
<i>Occupabilità Percepita (SPE) in studenti VET: esplorazione qualitativa del costruito e prima costruzione di due scale ad hoc</i>	194
<i>Effetti a breve termine della scortesia da parte della clientela su autoefficacia e prestazione lavorativa: l'effetto di moderazione del job crafting.....</i>	195
<i>L'antibiotico resistenza e l'esitanza vaccinale nella popolazione italiana: uno studio cross-sectional</i>	196
<i>Lo sport come palestra di vita: uno studio qualitativo sulle Life Skills tra allenatori di società sportive dilettantistiche</i>	197
<i>Modello organizzativo per l'inclusione lavorativa delle persone con disturbo dello spettro autistico: la proposta del progetto TESI</i>	198
<i>Stress lavoro-correlato, sonno e comportamenti disadattivi.....</i>	199
<i>Psicologia del denaro e differenze generazionali: uno studio qualitativo rispetto ai diversi metodi di pagamento</i>	200
<i>Workplace stigma on public employees' burnout: A moderated moderation model of upward comparison and work family conflict.....</i>	201
<i>Intra-Team Conflict and Burnout Contagion: Can Teams Regulate Interpersonal Dynamics?</i>	202
<i>Il burnout negli operatori sanitari in Pronto Soccorso: Una ricerca intervento</i>	203
<i>Teachers' Burnout in the Post-COVID Era</i>	204
<i>Social Sciences Contributions and Insights from a Systematic Literature Review.....</i>	204
<i>A study on burnout and health impairment of Italian seafarers from the JD-R model perspective</i>	205

MINITALK..... 206

<i>Identità professionale e Covid-19: uno studio qualitativo su un campione di consulenti organizzativi</i>	207
<i>Forensic Medicine Under the Microscope: An Interpretative Phenomenological Analysis on Professional Lived Experiences of Legal Doctors</i>	208
<i>Minacce alla leader identity nello scenario attuale in rapido mutamento.....</i>	209
<i>Valutazione di interventi game-based per il benessere organizzativo: il Progetto GROWS (Game-based Resources for Organizational Wellbeing and Satisfaction)</i>	210
<i>Autoefficacia nella ricerca del lavoro: il ruolo della Gamification.....</i>	211
<i>Il percorso accidentato nella costruzione di carriera: la self-compassion e la perceived employability come risorse per il benessere degli studenti.....</i>	212
<i>Passaggio tra mondo accademico e mondo lavorativo: una indagine qualitativa agli studenti sul costruito di employability.....</i>	213
<i>Validazione in italiano della “Knowledge Transfer Scale” di Wilkesmann et al. (2009)</i>	214
<i>Gestire il maltrattamento da parte di utenti nel settore socio-sanitario: una Revisione Sistemica sull'Auto-efficacia degli operatori socio-sanitari esposti a Scortesia e Aggressione</i>	215
<i>Gli effetti delle Micro-aggressioni di Genere al Lavoro: uno studio qualitativo.....</i>	216
<i>Validazione preliminare della Ordinal Turnover Intention Scale (OTIS).....</i>	217
<i>Weight bias nella selezione del personale: una prospettiva di genere.....</i>	218

<i>Intervenire nel workflow diagnostico tramite gioco e gamification con pazienti pediatrici: il caso DIVING (Diagnostic ImmersiVe ImagiNG).....</i>	219
<i>Le relazioni lavorative possono favorire il sentimento di appartenenza al luogo di lavoro e ridurre le intenzioni di turnover?</i>	220
<i>Immunità e rimedi preventivi allo stress lavorativo per i professionisti di aiuto</i>	221
<i>Draining or rewarding? Measuring the relationship with students and its role in improving the professional wellbeing of university staff.....</i>	222
<i>Qualità di vita e soddisfazione lavorativa in pazienti stomizzati: uno studio correlazionale sul rientro al lavoro dei lavoratori fragili</i>	223
<i>Il ruolo dell'accettazione della disabilità come fattore protettivo per l'esaurimento: uno studio empirico esplorativo su persone con disabilità</i>	224
<i>Il gendered ageism nelle Pubbliche Amministrazioni: un'indagine qualitativa.....</i>	225
<i>Il ruolo di job demands e job resources nel contesto delle forze armate e delle forze dell'ordine</i>	226
<i>Dark Tetrad e lavoratori: l'esaurimento emotivo come mediatore tra i tratti di personalità e intenzione di turnover</i>	227

TEMA DEL CONGRESSO

Se il congresso di Cagliari 2023 ha evidenziato il contributo che la nostra disciplina offre per alimentare in modo sostenibile il desiderio di una vita nuova, la proposta del congresso di sezione del 2024 a Bergamo intende sviluppare la traduzione in pratica di tale traiettoria, attraverso l'approfondimento dei temi relativi all'immaginazione organizzativa e alla mobilitazione trasformativa nelle diverse prospettive che caratterizzano la ricerca e la pratica WOP.

L'immaginazione organizzativa, mutuata dal concetto di immaginazione sociologica di Wright Mills, rimanda all'insieme di atteggiamenti, disposizioni, artefatti, pratiche, repertori, culture e processi prefigurati dall'organizzazione nella sua azione quotidiana per facilitare in modo concreto, l'incontro tra il desiderio delle persone (nelle sue varieguate espressioni di aspettative, bisogni, timori, disagi, ambizioni, interessi) e gli obiettivi delle organizzazioni, perseguendo nuove forme di contratti psicologici. Serve ad alimentare e sostenere inedite prospettive, processi di autentico design e nuovi portali di visione circa l'essere e fare organizzazione, per affrontare le sfide degli scenari lavorativi contemporanei.

Il termine trasformazione a sua volta sollecita una riflessione sulla necessaria considerazione di esigenze di impatto nei concreti contesti socio-organizzativi oggetto della nostra attenzione disciplinare. In gioco è l'accesso a una più consistente rilevanza del contributo della nostra comunità scientifica spendibile nei contesti reali, orientandosi verso l'assunzione di approcci generativi di beni collettivi, incrementando processi di autentica sostenibilità ambientale, economica, organizzativa, professionale, sociale, lavorativa. Serve a riconfigurare temi e componenti della psicologia del lavoro e dell'organizzazione, spesso formulati nelle liste astratte di categorie connesse a esigenze esclusivamente bibliometriche, anche secondo una declinazione attenta a ridurre la distanza tra ricerca e pratica nell'ambito della nostra disciplina.

Di qui l'inevitabile mobilitazione a considerare il congresso come un'ulteriore occasione per riflettere sul contributo “esperto” che la nostra disciplina può offrire ai contesti organizzativi: dalla lettura, all'analisi, alla valutazione, alla definizione di interventi (declinati secondo approcci plurali, dall'action research all'evidence-based) che possano attivare le condizioni per favorire il benessere, la crescita e l'empowerment lavorativo, professionale e organizzativo.

Una mobilitazione non ideologica, tanto meno illusoria o manipolativa, ma sostenibile e, mutuando Winnicott, ‘sufficientemente buona’, sapendo che ci si confronta con dinamiche di potere, negoziazione, gestione di conflitti, attraversamento di paradossi e contraddizioni che richiedono una partecipazione di molteplici attori organizzativi, consapevoli della propria authorship e della responsabilità conseguente nel contribuire a processi di trasformazione organizzativa.

In tale direzione il congresso accoglie esperienze di ricerca, sollecitazioni metodologiche, contributi connessi alle traiettorie evolutive del nostro settore.

In linea con il tema scelto, il Congresso avrà l'onore di ospitare due lezioni magistrali.

Il 4 settembre aprirà il Congresso la lezione dal titolo: “La dimensione trasformativa delle attività sociali e organizzative: sfide e traiettorie per le scienze umane e sociali” della prof.ssa Annalisa Sannino (Tampere University, Finland; Center for Activity Theory [CAT], University West, Sweden) esperta di processi di expansive learning in contesti socio-organizzativi.

Chiuderà il congresso il 6 settembre la lezione dal titolo “Re-Imagining OMS: Theorizing humanly through sensibility, sensitivity, reflexivity and imagination” tenuta dalla prof.ssa Ann Cunliffe (Professor of Organization Studies, Fundação Getulio Vargas-EAESP, Sao Paulo, Brazil), esperta in critical management studies e metodologia della ricerca nelle/per le organizzazioni.

E’ confermato l’abituale momento di incontro con stakeholder e interlocutori appartenenti a vari contesti organizzativi del territorio, che interverranno sull’impatto per le organizzazioni dei temi relativi all’agenda ONU 2030, dei correlati report e artefatti in uso e delle modalità di generazione di condizioni socio-organizzative di benessere equo e sostenibile.

Il Congresso accoglierà, come sempre, simposi tematici proposti e organizzati da soci/e della Sezione, così come sessioni di comunicazioni orali inerenti le tematiche congressuali.

Il Congresso sarà infine l’occasione per conferire il Premio per la miglior tesi di dottorato, il Premio per il miglior articolo scientifico e il Premio per il miglior contributo presentato al congresso. Vi sarà inoltre l’intervento in plenaria del/della young keynote speaker individuata/o dal Comitato Scientifico del congresso 2024.

Innovazioni digitali per un consumo sostenibile: il ruolo della realtà aumentata e del neuromarketing

Cristina Rossi^{1,2}, Chiara Casiraghi^{1,2}, Sebastiano Accardi^{1,2}, Alessandro Fici^{1,2}, Barbara Monticelli¹, Marco Bilucaglia^{1,2}, Margherita Zito^{1,2}, Daniela Corsaro¹, Vincenzo Russo^{1,2}

¹*Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour “Carlo A. Ricciardi”, Università IULM, Milano*

²*Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milano*

Introduzione. I consumatori agiscono più frequentemente in modo rispettoso dell’ambiente quando la scelta non comporta costi aggiuntivi in termini economici e cognitivi, come la ricerca di informazioni sulla sostenibilità del prodotto. Queste sono in parte disponibili sul packaging o sullo scaffale, implicando una forzosa opacità comunicativa che può ostacolare il consumo sostenibile (Trienekens et al., 2012). La Realtà Aumentata (AR), integrando l’ambiente fisico con informazioni digitali, può promuovere consumi sostenibili, risultando migliore rispetto a una fruizione esclusivamente digitale o in assenza di supporti.

Obiettivi. L’obiettivo è indagare l’efficacia dell’AR in termini cognitivi ed emotivi nel veicolare la sostenibilità dei prodotti. In particolare, confrontando l’esperienza con altre due condizioni: una in digitale e una senza supporto digitale.

Metodo. Sono state impiegate tre condizioni: la condizione AR prevedeva l’inquadramento del prodotto per ottenere informazioni aggiuntive. La condizione digitale prevedeva l’inquadramento di un QR code. La condizione senza supporto digitale prevedeva l’interazione esclusivamente con il packaging del prodotto. Al fine di non legare i risultati a uno specifico brand, in ogni condizione erano presenti tre marche di caffè randomizzate. Elettroencefalografia (EEG), conduttanza cutanea (GSR) ed eye-tracking sono stati usati per analizzare i correlati cognitivi, emotivi e attentivi per ciascuna delle condizioni. Un questionario ha inoltre indagato la capacità dei prodotti di veicolare informazioni di sostenibilità. Sono stati coinvolti 72 soggetti, consumatori di caffè. L’esperimento è stato condotto presso il laboratorio di Neuroretail dell’Università IULM.

Risultati. La condizione AR ha elicitato un maggiore coinvolgimento cognitivo ed emotivo. I prodotti in questa condizione sono stati percepiti come più sostenibili, aspetto emerso anche nei dati psicometrici.

Limiti. L’esperimento può essere esteso ad altre categorie merceologiche.

Aspetti innovativi. Utilizzo di una metodologia neuroscientifica per l’analisi dei comportamenti di consumo sostenibile e utilizzo della tecnologia AR per aumentare l’efficacia della comunicazione sostenibile.

Parole chiave: Realtà aumentata, sostenibilità, neuromarketing