



Associazione Italiana Psicologia

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



**#industria40: tessere insieme benessere e
produttività delle persone e delle organizzazioni**

**PROGRAMMA DEI LAVORI e
CONTRIBUTI PRESENTATI**

Caserta • 14 -16 Settembre 2017



**Associazione
Italiana
di Psicologia**

XV Congresso Nazionale
Sez. "Psicologia per le Organizzazioni"
Caserta, 14-16 settembre 2017

Organizzato da

AIP, Sezione di Psicologia per le organizzazioni
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania

Sede di svolgimento

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania
Viale Ellittico 31, Caserta

Comitato Scientifico

Margherita Brondino, Sara Cervai, Chiara Consiglio, Michela Cortini, Alessandra Falco, Franco Fraccaroli, Emanuela Ingusci, Alessandro Lo Presti, Massimo Miglioretti, Monica Molino, Silvio Carlo Ripamonti, Paola Spagnoli

Segreteria organizzativa

Alessandro Lo Presti, Paola Spagnoli, Sara Pluviano

Questo volume è stato curato da Alessandro Lo Presti e Paola Spagnoli

Hanno contribuito fattivamente alla sua realizzazione Salvatore Carpentieri e Danila Molinaro

PROGRAMMA DEI LAVORI

Giovedì 14 Settembre

13:00 –	Avvio registrazione partecipanti
AULA 3 14:00 - 14:30	Saluti istituzionali
AULA 3 14:30 – 15:45 pag. 1	<i>Keynote speech – “Employability, why do we bother?”</i> <i>Nele De Cuyper, Università di Lovanio</i>

AULA 4 15:45 – 17:00 pag. 2 – 5	Sessione Tematica – Gruppi di Lavoro e Leadership <i>Chair: Molino, M.</i>
	La persona giusta al posto giusto: il bisogno di chiusura cognitiva nell'accettazione di un nuovo membro in un gruppo di lavoro. <i>Theodorou, A., Livi, S., Alessandri, G.</i>
	La cultura dell' <i>error management</i> : contributo al processo di gestione degli errori e ruolo della leadership. <i>Farnese, M. L., Zaghini, F., Romagnoli, M., Sili, A.</i>
	<i>Start(-up) from the team</i> : caratteristiche dei team imprenditoriali di successo. <i>Molino, M., Ghislieri, C., Cella, L., De Francesco, C., Murri, R., Cortese, C. G.</i>
	Diversità e <i>team shared leadership</i> nelle Reti tra Imprese: un modello di mediazione moderata. <i>Donati, S., Zappalà, S.</i>



<p>AULA 1 15:45 – 17:00 pag. 6 – 8</p>	<p>Sessione Tematica – Nuovi trend nello studio delle organizzazioni <i>Chair: Ripamonti, S. C.</i></p> <p>La rappresentazione sociale del Capitale Intellettuale nelle organizzazioni non profit. <i>Benevene, P., De Carlo, A., Cortini, M.</i></p> <p>Determinanti psicosociali nella scelta del mezzo per andare e tornare dal lavoro: il ruolo delle abitudini. <i>De Angelis, M., Battistini, R., Pietrantonio, L.</i></p> <p>Il (possibile?) ruolo delle certificazioni per promuovere la sostenibilità ambientale nelle organizzazioni. <i>Vecchio, L., Strada, M.</i></p>
---	---

<p>AULA 3 15:45 – 17:00 pag. 9 – 11</p>	<p>Sessione Tematica – Selezione e Valutazione delle Risorse Umane <i>Chair: Mariani, M. G.</i></p> <p>Diagnosi e valutazione delle prestazioni come opportunità di sviluppo per le risorse umane nelle organizzazioni sanitarie. <i>Panari, C., Iurilli, E., Rossi, C.</i></p> <p>Vengo anch'io? No, tu no. Uno studio sulle reazioni al rifiuto dei candidati in selezione. <i>Cortini, M., Galanti, T., Barattucci, M.</i></p> <p>Il ruolo dell'estetica e del contenuto dei siti WEB aziendali nel reclutamento online. <i>Mariani, M.G., Mancuso, C., Chiesa, R., Freeney, Y.</i></p>
--	---

<p>17:00</p>	<p>Visita alla Reggia di Caserta</p>
---------------------	---



PROGRAMMA DEI LAVORI

Venerdì 15 Settembre

<p>AULA 1 09:00 – 11:00 pag. 12 – 17</p>	<p>Simposio – Promuovere il job crafting nelle organizzazioni: definizione di un costrutto e progettazione di interventi.</p> <p><i>Proponenti: Ceschi, A., Sartori, R.</i></p> <p><i>Discussant: Ingusci, E.</i></p> <p>IL Job crafting nella relazione tra auto-efficacia al lavoro e prestazione lavorativa.</p> <p><i>Ingusci, E., Callea, A., Borgogni, L., Cenciotti, R., Colombo, L., Cortese, C. G., Miraglia, M., Zito, M.</i></p> <p>La valenza formativa dei tirocini universitari: l'applicazione della scala di job crafting a Cipro, Italia, Lapponia e Lituania.</p> <p><i>Sartori, R., Tacconi, G., Kaminskienė, L., Tutlys, V.</i></p> <p>Caratteristiche personali, caratteristiche del lavoro e prestazione lavorativa: il ruolo del job crafting.</p> <p><i>Cenciotti, R., Bianchi, F., Borgogni, L.</i></p> <p>Apprendere nell'organizzazione. Il ruolo del job crafting nel miglioramento dell'occupabilità.</p> <p><i>Costantini, A., Ceschi, A., Noventa, S., Sartori, R.</i></p> <p>Job crafting e <i>debiasing</i>: migliorare le competenze decisionali e performance al lavoro.</p> <p><i>Ceschi, A., Costantini, A., Noventa, S., Sartori, R.</i></p>
---	---



<p>AULA 4 09:00 – 11:00 pag. 18 – 23</p>	<p>Sessione Tematica – Mercato del lavoro e transizioni lavorative <i>Chair: Manuti, A.</i></p> <p>Il ruolo mediatore dell'identificazione organizzativa nella relazione tra insicurezza lavorativa qualitativa, OCB, e performance lavorativa. <i>Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A.</i></p> <p>Lavoro atipico e progettualità di vita nei giovani: uno studio su risorse individuali e psicosociali per fronteggiare l'insicurezza lavorativa. <i>De Carlo, F., Procentese, F.</i></p> <p>Insicurezza lavorativa, utilizzo della tecnologia per motivi professionali ed esaurimento lavorativo. <i>Emanuel, F., Giunchi, M., Ghislieri, C.</i></p> <p>Disimpegnati o rassegnati? Verso una categorizzazione del Neeting psicologico. <i>Camardella, D., Manuti., A., Giancaspro, M. L., Tanucci, G.</i></p> <p>L'uso del feedback a sostegno della pratica riflessiva con gli studenti universitari: uno studio di caso in Psicologia. <i>Bruno, A., Dell'Aversana, G.</i></p> <p>Soft skills per il successo accademico: una ricerca tra gli studenti dell'Università di Torino. <i>Emanuel, F., Ricchiardi, P., Ghislieri, C.</i></p>
<p>AULA 3 09:00 – 11:00 pag. 24</p>	<p>Workshop E-CARE – “Employability in the academic world” <i>Nele De Cuyper, Università di Lovanio</i></p>



11:00 – 11:30	<i>Coffee break</i>
AULA 4 11:30 – 13:00 pag. 25 – 28	<p>Sessione Tematica – Risorse personali nel lavoro</p> <p><i>Chair: Falco, A.</i></p> <p>Le "tre A" per lo sviluppo del capitale psicologico e sociale e della prestazione lavorativa.</p> <p><i>Cenciotti, R., Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C.</i></p> <p>Intuizione, intelligenza, bisogno di chiusura cognitiva e sistemi complessi.</p> <p><i>Castelli, S.</i></p> <p>La spiritualità come risorsa personale nel lavoro.</p> <p><i>Dal Corso, L., Barbieri, B., Carluccio, F., Scarcella, M., De Carlo, N. A.</i></p> <p>La costruzione di identità professionali al di là della ragione: le emozioni sono sulla scena.</p> <p><i>De Souza, R. C., Pavão, A.C., Tomanik, E.A.</i></p>
AULA 1 11:30 – 13:00 pag. 29 – 33	<p>Simposio – Comportamenti di consumo, marketing e determinanti psicologiche nelle aziende 4.0: il ruolo della psicologia delle organizzazioni - Parte prima</p> <p><i>Proponenti: Cortini, M., Russo, V.</i></p> <p><i>Discussant: Graffigna, G.</i></p> <p>Vulnerabilità alla comunicazione pubblicitaria e <i>nag factor</i>. Uno studio pilota su mamme lavoratrici e casalinghe.</p> <p><i>Cortini, M., Galanti, T., Cervai, S.</i></p>



	<p>L'analisi dei processi di marketing e della comunicazione e il ruolo delle emozioni. Il contributo del neuromarketing all'interno del settore disciplinare.</p> <p><i>Russo, V.</i></p> <p>Acquisto impulsivo di capi d'abbigliamento: percezione del rischio e motivazioni edonistiche del consumatore.</p> <p><i>Mariani, M.G., Biselli, C., Zappalà, S.</i></p> <p>Tasse, donazioni e <i>framing effect</i>: uno studio nella prospettiva della psicologia economica.</p> <p><i>Castiglioni, C., Lozza, E., Van Dijk, E., Van Dijk, W., Goslinga, S., Bosio, C. A.</i></p>
--	--

<p>AULA 3</p> <p>11:30 – 13:00</p> <p>pag. 34 – 38</p>	<p>Simposio – <i>Change and organizational development: challenges and opportunities for workers and organizations.</i></p> <p><i>Proponente: Manuti, A.</i></p> <p><i>Discussant: De Cuyper, N.</i></p> <p><i>The differential role of personal resources on career strategies among dismissed call center agents: the case of Almagora workers.</i></p> <p><i>Consiglio, C., Borgogni, L., Menatta, P.</i></p> <p><i>Adaptability and transition to new jobs: the role of personal resources in a sample of long-term unemployed.</i></p> <p><i>Pace, F., Foddai, E., Lo Cascio, V., Guzzo, G.</i></p> <p><i>Organizational socialization, individual adaptability and organizational career growth: the mediating role of person-organization fit.</i></p> <p><i>Spagnoli, P., Lo Presti, A., Ingusci, E., Manuti, A., Cortini, M.</i></p> <p><i>"Don't go changing...": A study on the relationship between commitment to change, coping with change and organizational behaviors.</i></p> <p><i>Manuti, A., Giancaspro, M. L.</i></p>
---	---



13:00 – 14:00

Pranzo e Sessione poster

AULA 3

14:00 – 16:00

pag. 39 – 44

Simposio – Il forte investimento nel lavoro: tra work addiction e work engagement

Proponenti: Balducci, C., Alessandri, G.

Discussant: Borgogni, L.

Ostacoli o sfide? La valenza delle richieste lavorative per il job crafting e il work engagement nei lavoratori del settore IT.

Consiglio, C., Miraglia, M., Zappaterreno, G.

Un'indagine sul ruolo di fattori individuali e di contesti nel processo di crossover del work engagement.

Mazzetti, G., Guglielmi, D., Biolcati, R., Passini, S.

Le relazioni longitudinali tra workaholism e prestazione lavorativa.

Alessandri, G.

Workaholism e comportamenti di cittadinanza organizzativa.

De Longis, E.

Studio diario sulla relazione tra tendenza alla work addiction, carico di lavoro ed esaurimento emotivo.

Balducci, C.

Sessione Tematica – Rischi psico-sociali lavoro-correlati

Chair: Setti, I.

Lavorare in un'azienda cimiteriale: una ricerca quali-quantitativa sui fattori di rischio e di protezione.

Zito, M., Emanuel, F., Bertola, L., Colombo, L.



<p>AULA 1 14:00 – 16:00 pag. 45 – 50</p>	<p>L'intelligenza emotiva come mediatore tra burnout e <i>outcome</i> organizzativi. <i>Magnano, P., Santisi, G., Platania, S.</i></p> <p>Il ruolo delle percezioni di contesto sul job burnout nelle organizzazioni sanitarie: uno studio esplorativo. <i>De Simone, S., Cicotto, G., Borgogni, L.</i></p> <p>Antecedenti organizzativi del burnout e della depressione degli insegnanti. <i>Capone, V., Petrillo, G., Joshanloo, M.</i></p> <p>Stabilità emotiva e burnout: il ruolo di mediazione delle convinzioni di autoefficacia nel gestire le emozioni negative a lavoro. <i>Perinelli, E., Alessandri, G., Borgogni, L., Cinque, L.</i></p> <p>La violenza nei luoghi di lavoro: effetti psicologici di furti e rapine in un campione di tabaccai e gioiellieri. <i>Sommovigo, V., Setti, I., O'Shea D., Argentero, P.</i></p>
---	--

<p>AULA 4 14:00 – 16:00 pag. 51 – 56</p>	<p>Sessione Tematica – Benessere lavorativo <i>Chair: Ingusci, E.</i></p> <p>Richieste lavorative e biomarcatori di stress: il ruolo di moderazione delle risorse lavorative. <i>Falco, A., Girardi, D., De Carlo, A., Piccirelli, A.</i></p> <p>Il sistema benessere: una ricerca-intervento in ambito socio-sanitario. <i>Magrin, M. E., Marini, E., Tracogna, G.</i></p> <p>L'utilizzo dei modelli grafici per la valutazione delle performance, dello stress e del benessere organizzativo in Università. <i>Fadda, S., Abbruzzo, A., Giorgi, G., Croci, G., Solinas, G.</i></p>
---	---



	<p>La promozione della salute nei luoghi di lavoro: una ricerca <i>cross-sectional</i> su un gruppo di lavoratori. <i>Ramaci, T., Bellini, D., Pellerone, M.</i></p> <p>Conciliare innovazione e benessere nelle organizzazioni: il ruolo degli obiettivi di compassione. <i>Montani, F.</i></p> <p>Determinanti di work engagement e workaholism in uno studio <i>diary</i>. <i>Molino, M., Cortese, C. G., Ghislieri, C.</i></p>
--	--

16:00 – 16:30	<i>Coffee Break</i>
----------------------	----------------------------

AULA 3 16:30 – 18:00 pag. 57 – 61	<p>Simposio – <i>Are graduates employable or not employable? That is the (hard) question.</i></p> <p><i>Proponente: Chiesa, R.</i></p> <p><i>Discussant: De Cuyper, N.</i></p> <p><i>The role of career goal discrepancy in the relationship between dispositional employability and goal management strategies.</i> <i>Chiesa, R., Mariani, M. G., Guglielmi, D.</i></p> <p><i>Employability of disabled graduates: from protection to diversity management.</i> <i>Magrin, M. E., Sellaro, F., Tracogna, G., Marini, E.</i></p> <p><i>Do career competencies foster employability and subjective career success in recent graduates?</i> <i>Lo Presti, A., Capone, V., Aversano, A., Spagnoli, P.</i></p> <p><i>Life and career developments of the Trento University graduates: the role of personal resources.</i> <i>Bison, I., Civillieri, A., Fraccaroli, F., Guardabasso, E.</i></p>
--	---

<p>AULA 4 16:30 – 18:00 pag. 62 – 67</p>	<p>Simposio – Risorse e fattori di rischio per il benessere dei lavoratori: promuovere <i>healthy organizations</i>.</p> <p><i>Proponente: Di Fabio, A.</i></p> <p><i>Discussant: Guglielmi, D.</i></p> <p>Soddisfazione di vita e <i>flourishing</i>: il contributo dell'<i>intrapreneurial self-capital</i>. <i>Di Fabio, A.</i></p> <p>Benessere edonico ed eudaimonico: il contributo dell'intelligenza emotiva di tratto rispetto ai tratti di personalità. <i>Palazzeschi, L., Di Fabio, A.</i></p> <p>Employability nei lavoratori: <i>intrapreneurial self-capital</i> e <i>trait emotional intelligence</i> oltre i tratti di personalità. <i>Bucci, O., Di Fabio, A.</i></p> <p>Lo stress-lavoro correlato quale fattore di rischio per lo sviluppo di patologie cardiovascolari: risultati preliminari. <i>Giorgi, G., Mucci, N., Fiz Perez, J., Vellucci, E., Piccioli, M., Montalti, M., Cupelli, V., Arcangeli, G.</i></p> <p>Lavoratori in trasferta all'estero: la paura di espatriare genera altre paure. <i>Giorgi, G., Fiz Perez, J., Montalti, M., Mucci, N., Arcangeli, G.</i></p>
---	--



<p>AULA 1 16:30 – 18:00 pag. 68 – 72</p>	<p>Simposio – La salute nei contesti di lavoro: dalla ricerca alla progettazione degli interventi.</p> <p><i>Proponente: Miglioretti, M.</i></p> <p><i>Discussant: Cortini, M.</i></p> <p>L'influenza del <i>Work-health balance</i> sul benessere e sulla performance dei lavoratori.</p> <p><i>Miglioretti, M., Gragnano, A.</i></p> <p>Aggressioni al lavoro e benessere del personale sanitario: il ruolo del lavoro emotivo e dell'autoefficacia percepita nella comunicazione con i pazienti.</p> <p><i>Gilardi, S., Guglielmetti, C., Viotti, S.</i></p> <p>Adattare e adottare il <i>Team awareness</i>: opportunità di salute, vincoli metodologici e sfide di contesto.</p> <p><i>Gelmi, G., Vimercati, N., Celata, C.</i></p> <p>Benessere e sostenibilità del lavoro: implementazione e valutazione dell'efficacia di un intervento di supporto organizzativo.</p> <p><i>Sottimano, I., Guidetti, G., Viotti, S., Converso, D.</i></p>
<p>AULA 3 18:00 – 19:30 pag. 73</p>	<p>Tavola Rotonda – Conoscere l'organizzazione. Discipline a confronto</p> <p><i>Chair: Massimo Bellotto</i></p> <p><i>Guido Capaldo, Ingegneria gestionale (ING-IND/35)</i></p> <p><i>Fulvia D'Aloisio, Antropologia (M-DEA/01)</i></p> <p><i>Francesco Pirone, Sociologia (SPS/07)</i></p> <p><i>Mauro Sciarelli, Economia e gestione delle imprese (SECS-P/08)</i></p>

PROGRAMMA DEI LAVORI

Sabato 16 Settembre

<p>AULA 3 09:00 – 10:45 pag. 74 – 78</p>	<p>Simposio – La qualità della vita al lavoro negli atenei italiani: primi risultati del gruppo di lavoro AIP QoL@work.</p> <p><i>Proponente: Brondino, M.</i></p> <p><i>Discussant: Depolo, M.</i></p> <p>Il benessere organizzativo nella pubblica amministrazione. Una discussione critica sul questionario ANAC negli atenei.</p> <p><i>Loera, B., Brondino, M., Civillieri, A., Colombo, L., Converso, D., Fraccaroli, F., Guidetti, G., Ingusci, E., Pace, F., Pasini, M.</i></p> <p>La percezione della qualità della vita al lavoro nel personale tecnico-amministrativo universitario: una rassegna nazionale.</p> <p><i>Setti, I., Brondino, M., Civillieri, A., Colombo, L., Consiglio, C., Converso, D., Fraccaroli, F., Guidetti, G., Ingusci, E., Loera, B., Pace, F., Pasini, M., Romeo, L.</i></p> <p>La qualità della vita al lavoro nel personale docente e ricercatore strutturato e non: alcune esperienze a confronto.</p> <p><i>Brondino, M., Civillieri, A., Colombo, L., Converso, D., Fraccaroli, F., Guidetti, G., Loera, B., Pace, F., Pasini, M., Romeo, L.</i></p> <p>Misurare la qualità della vita al lavoro in ambito accademico.</p> <p><i>Converso, D., Guidetti, G., Colombo, L., Viotti, S., Acquadro Maran, D., Loera, B.</i></p>
---	---



<p>AULA 1 09:00 – 10:45 pag. 79 – 83</p>	<p>Simposio – Comportamenti di consumo, marketing e determinanti psicologiche nelle aziende 4.0: il ruolo della psicologia delle organizzazioni - Parte seconda</p> <p><i>Proponenti: Cortini, M., Russo, V.</i></p> <p><i>Discussant: Cervai, S.</i></p> <p>Contraffazione alimentare: scelte di consumo fra “rischio percepito”, “risparmio” e “disimpegno morale”.</p> <p><i>Olivero, N., D'Adda, M.</i></p> <p>Il territorio come brand: gli atteggiamenti dei residenti nei confronti del turismo.</p> <p><i>Santisi, G., Magnano, P., Platania, S.</i></p> <p>Salute e scelte alimentari: uno studio sul consumo di alimenti funzionali.</p> <p><i>Savarese, M., Graffigna, G., Bosio, C. A.</i></p> <p>Valutazione dell'efficacia comunicativa di spot sociali con tecniche di neuromarketing.</p> <p><i>Mauri, M., Ciceri, A., Songa, A., Missaglia, V., Capoferri, R., Laureanti, R., Russo, V.</i></p>
---	---

<p>AULA 4 09:00 – 10:45 pag. 84 – 88</p>	<p>Simposio – Quarta rivoluzione industriale: contributi per uno sguardo critico in WOP.</p> <p><i>Proponenti: Galuppo, L., Ripamonti, S. C., Benozzo, A.</i></p> <p><i>Discussant: Scaratti, G.</i></p> <p>Innovazione tecnologica, sistemi di attività e dinamiche culturali nei processi organizzativi in contesti sanitari.</p> <p><i>Scaratti, G., Gorli, M.</i></p>
---	--



	<p><i>Se faire soi.</i> Variazioni discorsive e contraddizioni nella costruzione dell'identità lavorativa: uno sguardo qualitativo su alcuni giovani della Valle d'Aosta. <i>Benozzo, A., Sofritti, F.</i></p> <p>L'identità del sindacato: discorsi tra ideologia, valori e disvalori. <i>Ripamonti, S. C., Galuppo, L., Benozzo, A., Scaratti, G.</i></p> <p><i>Collaborative organizing:</i> la sfida dei FabLab. Riflessioni e confronti tra un caso italiano e finlandese. <i>Ivaldi, S., Kajamaa, A., Galuppo, L., Scaratti, G.</i></p>
--	---

<p>AULA 3 10:45 – 11:15 pag. 89</p>	<p><i>Young Keynote Speech – “Identificazione organizzativa: i due lati della medaglia”</i> <i>Lorenzo Avanzi, Università di Trento</i></p>
--	---

<p>11:15 – 11:45</p>	<p><i>Coffee Break</i></p>
-----------------------------	-----------------------------------

<p>AULA 3 11:45 – 12:15</p>	<p>Consegna premi, Saluti</p>
---	--------------------------------------

<p>SALA RIUNIONI 12:15 – 13:45</p>	<p>Assemblea di Sezione</p>
--	------------------------------------

Sessione poster Venerdì 15 settembre, 13:00-14:00	
<p>Effetti psicologici dell'esposizione a fattori di stress ambientali nella costruzione di tunnel.</p> <p><i>Setti, I., Sommovigo, V., Maiolo, M. E., Argentero, P.</i></p>	Pag. 90
<p>Caratteristiche psicometriche dello S.F.E.R.A. Test: primo studio su un campione di 153 atleti.</p> <p><i>Cortese, C. G., Dolce, V., Borla Cart, V., D'Avino, M., Vercelli, G.</i></p>	Pag. 91
<p>Lavorare in biblioteca: predittori della job satisfaction nel settore Cultura, Educazione e Gioventù di un comune del Nord Ovest Italia.</p> <p><i>Zaminga, S., Converso, D., Loera, B., Guidetti, G., Martini, M., Sottimano, I., Viotti, S.</i></p>	Pag. 92
<p>Risorse individuali per l'employability. Uno studio esplorativo sulle relazioni tra employability e caratteristiche del Sé.</p> <p><i>Scalera, A. A., Camardella, D., Manuti, A., Tanucci, G.</i></p>	Pag. 93
<p>La famiglia (tradizionale) non si tocca! Il ruolo del partner nel benessere lavorativo individuale.</p> <p><i>Germano, D., Guidetti, G., Molinengo, G., Loera, B., Converso, D.</i></p>	Pag. 94
<p>La relazione con l'utenza come risorsa a protezione del benessere dei lavoratori. Uno studio nelle biblioteche civiche.</p> <p><i>Battaglia, J., Martini, M., Molinengo, G., Converso, D., Loera, B.</i></p>	Pag. 95
<p>La sicurezza nello <i>shipping</i>: il ruolo cruciale dei fattori umani.</p> <p><i>Lorenzi, G., Panari, C., Mariani, M. G.</i></p>	Pag. 96
<p>Comportamenti di <i>followership</i> e soddisfazione lavorativa: relazioni lineari e curvilinee in un campione di infermieri.</p> <p><i>Cortese, C. G., Gatti, P., Ghislieri, C.</i></p>	Pag. 97

<p>Gli effetti del job crafting e delle risorse personali sugli esiti organizzativi. <i>D'Onofrio, A. G., Schiavano, C., Quarato, S., Rochira, L., Vallone, C., Ingusci, E.</i></p>	Pag. 98
<p>Il ruolo del job crafting nel predire la performance al lavoro. <i>Schiavano, C., D'Onofrio, A. G., Costante, E., Dell'Anna, B., Minonne, G., Ingusci, E.</i></p>	Pag. 99
<p>Benessere, <i>restorativeness</i> e variabili ambientali nei luoghi di lavoro. <i>Scarpanti, D., Brondino, M., Pasini, M.</i></p>	Pag. 100
<p>Proprietà psicometriche della versione italiana della scala di giustizia organizzativa di Colquitt (OJS). <i>Spagnoli, P., Farnese, M. L., D'Olimpio, F., Millefiorini, A., Scafuri Kovalchuk, L., Mazziotti, M.</i></p>	Pag. 101
<p>Riflessività, proattività e gruppi di lavoro di studenti universitari: una prospettiva longitudinale. <i>Colliselli, M., Guardabasso, E., Civilleri, A., Fraccaroli, F.</i></p>	Pag. 102
<p>Peer tutoring universitario: criticità e buone pratiche di un progetto pilota. <i>Irno, M., Sacco, M., Caputo, A., Scibelli, F., Cerasuolo, M., Nocera, M. M., D'Olimpio, F., Cosenza, M., Perrella, R., Cordasco, G., Spagnoli, P.</i></p>	Pag. 103
<p><i>The moderating role of organizational sector between job insecurity and employees' well-being.</i> <i>De Vincenzi, C., Alexa, A., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A.</i></p>	Pag. 104
<p>Off-work hours Technology Assisted Job Demand (off-TAJD): definizione e applicazione della misura. <i>Ghislieri, C., Colombo, L., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G.</i></p>	Pag. 105
<p>Insicurezza lavorativa percepita, investimento nel ruolo lavorativo e benessere psicologico: differenze di genere. <i>Giunchi, M.</i></p>	Pag. 106

<p>La valutazione delle Non-Technical Skills (NTS) per la sicurezza sul lavoro. Sviluppo di un nuovo strumento. <i>Chiesa, R., Mariani, M. G., Vignoli, M., Curcuruto, M., Guglielmi, D.</i></p>	Pag. 107
<p>L'engagement del team di cura come fattore cruciale nella promozione del patient engagement: un modello di moderazione. <i>Barello, S., Savarese, M., Visalli, N., Graffigna, G.</i></p>	Pag. 108
<p>Studio esplorativo sulle aspettative degli studenti in partenza per programmi di mobilità internazionale. <i>Dolce, V.</i></p>	Pag. 109
<p>Le competenze trasversali di successo nelle professioni turistiche tra domanda e offerta. <i>Bustreo, M., Micheletto, V.</i></p>	Pag. 110
<p>Un questionario ad hoc per misurare il benessere organizzativo: l'esperienza del Politecnico di Milano. <i>Consiglio, C., Borgogni, L., Cepale, G., Moroni, A., Marcato, A.</i></p>	Pag. 111
<p>Fidarsi o non fidarsi dei membri del gruppo? Contributo alla validazione italiana della scala di Fiducia nel Team. <i>Donati, S., Zappalà, S.</i></p>	Pag. 112
<p><i>Cultural intelligence and building trust in the international business partnerships.</i> <i>Boštjančič, E., Ismagilova, F. S.</i></p>	Pag. 113
<p>Inclusione delle persone con disabilità nelle organizzazioni di lavoro: possibili rappresentazioni affettive. <i>De Souza, R. C., Pavão, A C., Tomanik, E. A.</i></p>	Pag. 114
<p>Un intervento di job crafting volto al miglioramento delle risorse personali cognitive e della meaningfulness. <i>De Paola, F., Costantini, A., Toffano, A., Ceschi, A., Noventa, S., Sartori, R.</i></p>	Pag. 115



Associazione
Italiana
di Psicologia

XV Congresso Nazionale
Sez. "Psicologia per le Organizzazioni"
Caserta, 14-16 settembre 2017

ABSTRACT DEI CONTRIBUTI

Keynote speech

“Employability, why do we bother?”

Nele De Cuyper

Research Group Work, Organization and Personnel Psychology, KU Leuven

Employability has achieved the status of a hype: it appears as perhaps the most promising response to current labor market problems, including the urgent need for longer working careers and the need to cope with job insecurity. Research so far seems to suggest that the employability-hype is justified: employability has been associated with overall positive outcomes for the employee. Those include health, well-being and motivation which could enable individuals to work longer and provide them with the resources needed to cope with insecurity. Yet, the hype can be criticized for portraying a picture that is overly too optimistic. One example concerns the growing group of older workers for whom staying or becoming employable may not be realistic. Another example concerns the role of the employer: employers can be employability-makers if they invest or instead employability-breakers if they do not. Such investment are perhaps conditional upon what employers see as a potential risk associated with employability, namely an increased risk to lose good workers. In this presentation, I will discuss the employability hype and associated criticisms in greater detail, with the aim to answer the following question: employability, should we bother? And if so, why?

Sessione Tematica
Gruppi di Lavoro e Leadership

Chair: Molino, M.

La persona giusta al posto giusto: il bisogno di chiusura cognitiva nell'accettazione di un nuovo membro in un gruppo di lavoro

Theodorou, A., Livi, S., Alessandri, G.
Università di Roma, La Sapienza

Introduzione

Tra gli indicatori di una riuscita socializzazione, l'accettazione sociale si rivela fondamentale per l'adattamento di un *newcomer* ad un nuovo contesto lavorativo (Bauer et al., 2007). Tuttavia, l'accettazione da parte degli altri membri non è sempre scontata. Essa è influenzata sia dalle caratteristiche del *newcomer*, che dalle caratteristiche dei membri del gruppo di lavoro (Rink et al., 2013). Alti livelli di Bisogno di Chiusura Cognitiva (BCC; Kruglanski, 2004), responsabili di pressione all'uniformità e intolleranza alla diversità all'interno dei gruppi, potrebbero essere implicati nel processo di accettazione.

Obiettivi e metodi

Si ipotizza che ci siano delle differenze su come individui con alto e basso BCC accettano diversi tipi di *newcomer*. In un primo studio, su 99 lavoratori ospedalieri è stata indagata l'accettazione di un *newcomer* competitivo (vs. cooperativo). Nel secondo studio si è fatto ricorso ad un disegno sperimentale su 96 studenti in cui sono state manipolate le caratteristiche del *newcomer* e del gruppo.

Risultati

Nel primo studio, attraverso un'analisi della moderazione si sono riscontrate delle differenze su come individui con alto (vs. basso) BCC accettano i *newcomer*: gli individui con basso BCC accettano solo *newcomer* cooperativi, mentre un alto BCC non favorisce l'accettazione né di un *newcomer* competitivo né di uno cooperativo. Nel secondo studio, un'ANOVA ha rivelato che ci sono delle differenze nel grado di accettazione dovute al BCC quando il gruppo ha già svolto il compito (vs. non lo ha mai svolto) e il *newcomer* non ha mai svolto il compito (vs. lo ha già svolto).

Conclusioni

I risultati dimostrano come misurare il BCC possa rilevarsi utile nei processi di selezione e di gestione delle risorse umane e negli interventi aziendali, guardando alla socializzazione organizzativa da una prospettiva più complessa dove non solo le caratteristiche del nuovo lavoratore, ma anche quelle del gruppo siano prese in considerazione.

Parole chiave: BCC, socializzazione, accettazione

La cultura dell'error management: contributo al processo di gestione degli errori e ruolo della leadership

*Farnese, M. L., **Zaghini, F., ***Romagnoli, M., **Sili, A.

*Università di Roma, La Sapienza

**Università Tor Vergata, Roma

***Roma

La letteratura sulla prevenzione degli errori sottolinea l'importanza di considerare anche la fase successiva al loro verificarsi (*error management*) come parte importante del processo di riduzione del rischio. Pochissimi studi tuttavia hanno verificato la relazione tra una cultura orientata all'*error management* (EMC) e il contenimento degli errori e delle loro conseguenze.

Il contributo presenta una ricerca esplorativa svolta a 280 infermieri dipendenti di 4 ospedali del Lazio. Si ipotizza l'EMC contribuisca a ridurre la frequenza degli errori assistenziali nei Reparti; si ipotizza inoltre che uno stile di leadership autentico da parte dei coordinatori sia un fattore capace di promuovere l'EMC e, attraverso essa, la riduzione degli errori.

Le analisi condotte attraverso una serie di regressioni gerarchiche lineari confermano le ipotesi, poiché hanno mostrato *a*) un effetto significativo negativo dell'EMC sugli errori (sia del tipo *slips/lapses* sia del tipo *mistakes*), e *b*) un effetto significativo positivo della leadership autentica sull'EMC, con mediazione totale dell'EMC nella relazione tra leadership ed errori.

Complessivamente, lo studio mostrano che l'EMC è un orientamento culturale importante che favorisce la riduzione degli errori, contribuendo al processo di *risk management*. Questo orientamento, inoltre, risulta modellato dall'adozione, da parte del coordinatore, di uno stile di leadership autentica che, attraverso la sua influenza sull'EMC, contribuisce anch'essa ad influenzare indirettamente gli errori. Complessivamente forniscono un supporto empirico importante e indicazioni per la gestione del rischio nel contesto sanitario infermieristico.

Parole chiave: error culture, errori, leadership

Start(-up) from the team: caratteristiche dei team imprenditoriali di successo

* (**) *Molino, M., *Ghislieri, C., **Cella, L., **De Francesco, C., **Murri, R., *Cortese, C. G.*

**Università di Torino*

***Fondazione Human Plus, Torino*

Start-up e neo-imprese giocano oggi un ruolo importante per il rilancio dell'economia e dell'occupazione. In Italia, il numero di neo-imprese avviate è salito notevolmente negli ultimi anni, le percentuali di fallimento si assestano però intorno all'80%. È importante quindi indagare e sostenere i fattori in grado di favorire il successo di una neo-impresa. È stato dimostrato che tra questi fattori il team di soci fondatori ricopre un ruolo fondamentale; alcune ricerche hanno infatti dimostrato che il 65% circa delle nuove imprese ad alto potenziale fallisce a causa di problemi all'interno del team (Wasserman, 2012), ma anche che chi prova a realizzare la propria idea in team ha più probabilità di successo e di ricevere finanziamenti (Klotz et al., 2014). Alcune dimensioni di team, inoltre, sono state individuate come mediatori tra le caratteristiche individuali degli imprenditori e le performance dell'impresa. Obiettivo di questa ricerca è indagare quali caratteristiche e dinamiche caratterizzano i team di soci fondatori di neo-imprese di successo.

La ricerca qualitativa è stata realizzata attraverso interviste in profondità a team di soci di start-up considerate di successo sulla base di criteri definiti e 8 interviste a membri di team con esperienze di insuccesso e fallimento. Le interviste, della durata di circa 2 ore ciascuna, sono state interamente trascritte ed è stata effettuata un'analisi di contenuto carta e matita, usando l'accordo tra giudici in fase di categorizzazione.

I risultati hanno messo in luce un modello di nove fattori di team raggruppati in tre macro-categorie: coesione, fiducia e commitment per la categoria *stare*; conflitto cognitivo, apprendimento collettivo e team-efficacy per il *fare*; leadership, unità di intenti e motivazione per l'*andare*.

Lo studio presenta alcuni risultati preliminari che possono arricchire la letteratura sui team imprenditoriali e suggerire linee guida per approfondimenti futuri da realizzare soprattutto attraverso ricerche quantitative e longitudinali.

Parole chiave: team imprenditoriali, successo imprenditoriale, start-up

Diversità e team shared leadership nelle Reti tra Imprese: un modello di mediazione moderata

Donati, S., Zappalà, S.
Università di Bologna

INTRODUZIONE

Saper condividere e suddividere responsabilità e compiti tra membri di un team rappresenta una qualità emergente in grado di favorire migliori performance del team stesso (D'Innocenzo, Mathieu & Kukenberger, 2014). La *shared leadership* risulta cruciale soprattutto in team composti da persone con diverse *expertise* professionali e appartenenze geografiche e/o organizzative (Muethel, Gehrlein & Hoegl, 2012). A tal proposito, il *categorization-elaboration model* (CEM) (van Knippenberg et al., 2004) ipotizza che la diversità possa diventare un fattore di integrazione individuale e di coesione di gruppo quando i membri del team ritengono che la diversità sia una fonte di vantaggio.

OBIETTIVI E METODO

La ricerca indaga, usando un metodo *cross-sectional*, se la diversità in termini di *expertise* professionale influenza lo sviluppo della team *shared leadership* tramite la mediazione moderata dell'identificazione organizzativa e dei *team-work diversity beliefs*. 67 imprenditori e manager, appartenenti a 20 team inter-organizzativi, hanno risposto ad un questionario che misurava la team *shared leadership* (Muethel & Gehrlein, 2009), l'identificazione nel progetto di rete (Mael & Ashforth, 1996) e le credenze rispetto alla diversità (van Dick et al., 2008). La diversità in termini di *expertise* è stata calcolata usando il *Blau's Index* (Blau, 1977) del ruolo ricoperto da ciascun membro del team nella propria organizzazione. Per le analisi è stato utilizzato l'approccio metodologico proposto da Hayes (2013).

RISULTATI E CONCLUSIONI

I risultati confermano l'effetto di mediazione moderata ipotizzato: l'identificazione nel progetto di rete media gli effetti della diversità sulla team *shared leadership*. Tale mediazione è però condizionata dalle credenze (pro-diversità VS. pro-omogeneità) che i membri del team possiedono rispetto alla diversità nei team.

Lo studio arricchisce la comprensione degli effetti della diversità in termini di *expertise* professionale sulla *shared leadership* nei team inter-organizzativi.

Parole chiave: team, shared-leadership, diversity

Sessione Tematica
Nuovi trend nello studio delle organizzazioni
Chair: Ripamonti, S. C.

La rappresentazione sociale del Capitale Intellettuale nelle organizzazioni non profit

**Benevene, P., *De Carlo, A., **Cortini, M.*

** LUMSA Roma*

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

La gestione della conoscenza costituisce ormai un fattore critico per la sopravvivenza e la crescita di ogni organizzazione, sia essa pubblica o privata, profit o non profit (Veltri & Bronzetti, 2015).

Edvisson e Sullivan (1996) definiscono il capitale intellettuale (IC) come "conoscenza che può essere convertita in valore". Se gestito strategicamente, l'IC genera conoscenza organizzativa ed alti livelli di performance e di innovazione (Chen et al., 2005; Kong, 2015; Wu et al., 2008). È il senior management a svolgere 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.

Questo studio si propone di far emergere la rappresentazione del capitale intellettuale all'interno del mondo non-profit. Più in particolare, lo studio affronta la rappresentazione del capitale umano (HC), del capitale relazionale (RC) e del capitale organizzativo (OC) da parte del senior management di un gruppo di cooperative sociali italiane.

Lo studio è di tipo esplorativo e ha utilizzato un approccio qualitativo. Questo infatti è il primo tentativo di esplorare la percezione dei componenti dell'IC all'interno delle imprese sociali. Sono state svolte 81 interviste in profondità, somministrate ai dirigenti di altrettante cooperative sociali. I testi delle interviste sono stati analizzati utilizzando il software T-Lab (analisi di occorrenza di parole e co-word mapping, analisi delle sequenze Markoviane).

I risultati suggeriscono che i manager delle imprese sociali non sono pienamente consapevoli dell'importanza dell'IC e di come questo può creare un valore aggiunto. È emersa una consapevolezza limitata dei componenti IC e del loro potere generativo.

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

Parole chiave: non-profit, capitale intellettuale

Determinanti psicosociali nella scelta del mezzo per andare e tornare dal lavoro: il ruolo delle abitudini

*De Angelis, M., Battistini, R., Pietrantonio, L.,
Università di Bologna*

Diversi modelli teorici sono stati sviluppati per comprendere le determinanti psicosociali nella scelta del mezzo di trasporto. La letteratura si è dimostrata efficace nel descrivere e evidenziare alcuni dei più importanti fattori psicosociali e le decisioni sottostanti in materia di mobilità. Quando si parla di interventi organizzativi o a livello di comunità, il momento migliore per proporre e promuovere un cambiamento comportamentale è quando si interrompe un'abitudine (es. cambio di sede lavorativa/residenza/abitazione).

Basandosi su un recente approccio integrato alla mobilità (Comprehensive Action Determination Model, Klöckner & Blöbaum, 2010), il presente studio si inserisce all'interno dell'indagine di Ateneo condotta dal Mobility Manager dell'Università di Bologna. L'obiettivo principale di questa ricerca è quello di mettere a punto un modello integrato di riferimento volto a comprendere le principali determinanti psicosociali nella scelta del mezzo per andare e tornare dal lavoro/studio al fine di fornire contributi utili nella promozione di un mobility management e di un sistema organizzativo aderente a una mobilità sostenibile e attiva.

Tramite un questionario online rivolto alle tre categorie professionali presenti all'interno dell'organizzazione (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo), sono stati raccolti più di 4500 partecipanti. Il questionario ha indagato le scelte modali dei partecipanti nel loro viaggio di andata e ritorno casa-università, le abitudini e gli atteggiamenti relativi alla scelta del mezzo principale, gli atteggiamenti verso una mobilità condivisa, le costrizioni soggettive e oggettive, i valori personali verso una mobilità sostenibile, il grado di soddisfazione percepita e il livello di identificazione organizzativa.

Durante la Conferenza, saranno discussi i risultati in un'ottica organizzativa, focalizzando l'attenzione alle potenziali strategie di intervento organizzativo e di governance da poter implementare per promuovere una mobilità sostenibile e ottimizzare gli spostamenti sistematici fra la popolazione universitaria.

Parole chiave: mobilità sostenibile, abitudini, mobility management, scelta modale

Il (possibile?) ruolo delle certificazioni per promuovere la sostenibilità ambientale nelle organizzazioni

Vecchio, L., Strada, M.

Università di Milano-Bicocca

Il ricorso alle certificazioni è estremamente diffuso nelle organizzazioni (in particolare italiane) per attestare il proprio impegno su aspetti relativi alle attività di impresa, rilevanti per i destinatari e per il contesto sociale; ciò vale per la qualità dei prodotti e dei processi (ISO9001), per la responsabilità sociale (SA 8000), per l'impatto ambientale delle attività (ISO14001). Il possesso di una certificazione, tuttavia, non garantisce che l'organizzazione rispetti le norme e gli standard connessi alla sua attribuzione; non sono pochi i casi di utilizzo "opportunistico" delle certificazioni, acquisite per ragioni di "immagine" senza che ciò comporti un reale cambiamento(migliorativo) dei processi operativi aziendali. Si pone allora il problema di capire come superare il "gap" tra quanto le organizzazioni dichiarano di fare e quanto effettivamente mettono in pratica.

Il presente lavoro affronta tale questione in riferimento alla sostenibilità ambientale (SA) ed esaminando l'impiego della ISO14000 presso un gruppo di imprese della logistica. Lo studio ha come obiettivo la comprensione di come le certificazioni possano essere usate per promuovere un vero cambiamento nelle organizzazioni.

Si è utilizzato un approccio di indagine di tipo qualitativo (Grounded Theory-GT), realizzando 35 interviste in profondità a amministratori delegati, responsabili delle Risorse Umane, responsabili delle funzioni qualità/ambiente, direttori operativi in 15 imprese logistiche e 3 enti di certificazione.

Nelle interviste erano indagate le rappresentazioni e gli orientamenti verso la SA e erano approfondite le valutazioni sull'utilizzo della certificazione ISO14001 per la sua promozione.

I risultati (ottenuti operando sulle trascrizioni delle interviste attraverso l'applicazione delle procedure di codifica-aperta, focalizzata, teorica-previste dall'approccio GT) mostrano come sia riconosciuta la potenzialità delle certificazioni nel promuovere lo sviluppo di una cultura organizzativa *green*, sebbene non manchi una certa ambivalenza rispetto all'effettivo ruolo che possano svolgere. Sono state riconosciute alcune condizioni necessarie (sebbene non sufficienti) perché tale ruolo sia effettivo (ed efficace). Tali condizioni enfatizzano: 1) il ruolo della dirigenza nel sensibilizzare il personale sull'attenzione all'ambiente; 2) l'importanza della funzione RU nel sollecitare il contributo "dal basso" nell'implementazione delle procedure ISO; 3) l'importanza di prendere in considerazione sia dimensioni "tecniche"(hard) sia dimensioni relative ai comportamenti collettivi e individuali(aspetti *soft*) quando si affrontano tematiche ambientali.

Parole chiave: sostenibilità ambientale, certificazione

Sessione Tematica
Selezione e Valutazione delle Risorse Umane
Chair: Mariani, M. G.

Diagnosi e valutazione delle prestazioni come opportunità di sviluppo per le risorse umane nelle organizzazioni sanitarie

*Panari, C., Iurilli, E., Rossi, C.,
Università di Parma*

La valutazione delle prestazioni consiste nell'analisi del contributo individuale di un lavoratore fornito all'organizzazione e può diventare un momento di apprendimento se la scheda di valutazione risponde in maniera adeguata ai profili di competenze dei ruoli.

Il primo scopo del lavoro è stato esaminare il profilo di Infermieri e Operatori sociosanitari (Oss) di due aziende ospedaliere per confrontarli con le schede di valutazione delle prestazioni utilizzate. A partire dalle criticità delle schede indagate, il secondo obiettivo del lavoro è stato quello di costruire nuove schede più adeguate rispetto al sistema di aspettative che caratterizza i due profili di ruolo.

Per studiare i profili, sono state condotte 19 interviste semi strutturate sia con i professionisti oggetto della ricerca sia con tutte le figure che si interfacciano con questi operatori (medici, coordinatori infermieristici, direttori di dipartimento, RAD) di due unità operative. Per analizzare le schede di valutazione, sono stati esaminati i criteri utilizzati, gli item che definivano i criteri e l'attribuzione dei punteggi.

L'analisi del contenuto tematico delle interviste ha messo in luce che, se vi sono alcune aspettative comuni legate agli aspetti relazionali e alla collaborazione, i due profili si differenziano. Per gli infermieri sono predominanti competenze come l'autonomia e la leadership mentre, per quanto l'oss, l'efficienza e la tensione al risultato risultano cruciali. A partire da questi profili, l'analisi delle schede di valutazione ha fatto emergere delle criticità, come l'uso indifferenziato della stessa scheda per entrambi i ruoli, la bassa corrispondenza con i profili e la mancanza di item relativi a comportamenti osservabili. Sono state, infine, costruite due schede che, dal punto di vista applicativo, possono costituire uno strumento utile di gestione strategica delle risorse umane.

Parole chiave: prestazioni, organizzazioni sanitarie

Vengo anch'io? No, tu no. Uno studio sulle reazioni al rifiuto dei candidati in selezione

*Cortini, M., *Galanti, T., **Barattucci, M.

*Università G. d'Annunzio di Chieti – Pescara

** Università eCampus

Il presente studio si propone di analizzare le reazioni di candidati in selezione alle lettere con cui vengono rifiutati.

Questa tipologia molto particolare di comunicazione organizzativa è ancora poco studiata, sebbene sia ipotizzabile possa avere un effetto importante in termini di employer branding. In altre parole, con il presente studio, abbiamo inteso esplorare il ruolo di alcune caratteristiche ascrivibili al contesto selettivo e, nel dettaglio, alla diversa modalità con cui una lettera di rifiuto può essere stilata, sulla possibilità di ricandidarsi ad una futura posizione e/o di suggerire a terzi l'organizzazione in oggetto quale *employer* potenziale.

All'interno di un contesto selettivo reale, grazie alla partecipazione diretta di uno dei co-autori, abbiamo avuto la possibilità di manipolare alcune caratteristiche della lettera di rifiuto rivolta ai candidati, misurando poi, con un questionario costruito ad hoc, sulla base della letteratura sulla *Selection Fairness Theory*, il loro impatto sull'employer branding.

In dettaglio abbiamo testato il ruolo della tempestività con cui si invia la lettera di rifiuto (due settimane vs due mesi), della formalità (dare del lei vs. dare del tu) e dell'anonimato (lettera intestata al candidato vs. anonima).

Il campione è costituito da 142 applicants, con un'età media di 35.5 (D.S. 7.8), di cui 65 donne.

Dai principali risultati emerge che la tempestività con cui si riceve un rifiuto è fondamentale in termini di fairness, mentre non lo è la formalità della lettera.

Il contributo presenta in chiave critica i principali risultati e riflette su possibili strategie con cui supportare l'employer branding in un momento potenzialmente delicato quale quello della comunicazione di un rifiuto, basandosi anche sull'analisi del discorso di due domande aperte con cui si chiudeva il questionario, sollecitando i job seekers rifiutati a riflettere su ciò che avevano apprezzato di più e di meno della lettera di rifiuto.

Parole chiave: selezione, candidati rifiutati

Il ruolo dell'estetica e del contenuto dei siti WEB aziendali nel reclutamento online

**Mariani, M. G., *Mancuso, C., *Chiesa, R., **Freeney, Y.*

** Università di Bologna*

*** Business School, University College Dublin*

INTRODUZIONE: Le pagine Web aziendali, di reclutamento, sono la prima fonte di candidature per la maggior parte delle organizzazioni, soprattutto per quelle di grandi dimensioni (Brown, Cober, Kane, & Levy, 2006).

La letteratura, fino a questo momento, si è occupata delle caratteristiche dei siti di reclutamento, quali l'usabilità, la fiducia, le informazioni disponibili oppure del brand aziendale (e.g. Thompson, Braddy, & Wuensch, 2008). Il presente lavoro, vuole integrare la letteratura, considerando il ruolo delle caratteristiche estetiche di tali siti Web: si prenderanno in considerazione l'estetica "classica", ossia la chiarezza, la precisione del sito, e l'estetica "espressiva", cioè l'originalità e la creatività dello stesso (Lavie & Tractinsky, 2004). Inoltre verrà considerata la qualità delle informazioni presenti inerenti ad esempio i ruoli per cui ci si può candidare oppure le caratteristiche da possedere per ricoprire i ruoli.

SCOPO: L'intento è quello di verificare un modello longitudinale nel quale l'intenzione di candidarsi in un sito dipende dall'attrattività aziendale, dall'estetica del sito e dalle informazioni presenti. **METODO:** Per fare ciò è stato impiegato un campione, di studenti universitari, formato da 617 casi. Le ipotesi sono state verificate tramite i Modelli di Equazioni Strutturali (SEM).

RISULTATI: Le evidenze indicano che le due modalità di estetica hanno un ruolo diverso nel processo che porta a sviluppare l'intenzione a candidarsi e che comunque ambedue impattano sulla fruibilità delle informazioni. **CONCLUSIONI:** Si è dimostrato che l'estetica del sito web aziendale è importante nel predire l'intenzione di candidarsi presso una specifica organizzazione e che i siti Web aziendali contengono segnali estetici che sono fattori di influenza delle valutazioni e degli atteggiamenti dei potenziali candidati nei confronti dell'organizzazione e dei loro siti Web.

Parole chiave: e-recruitment, internet, selezione

Simposio

Promuovere il job crafting nelle organizzazioni: definizione di un costrutto e progettazione di interventi

Proponenti: Ceschi, A., Sartori, R.

Discussant: Ingusci, E.

Questo simposio nasce con l'intento di presentare il costrutto del Job Crafting e promuovere percorsi formativi orientati al Job Crafting. Il Job Crafting può essere inteso come una specifica forma di comportamento proattivo nella quale il lavoratore dà autonomamente inizio ad una serie di modifiche nei confronti del livello delle richieste provenienti dall'ambiente lavorativo al fine di rendere il proprio lavoro più ricco di significato e coinvolgente. Il Job Crafting si differenzia infatti dai classici approcci di riprogettazione top-down del lavoro poiché permette al lavoratore di reinterpretare e riadattare autonomamente il proprio ruolo nell'organizzazione. In questo senso, gli interventi di Job Crafting si caratterizzano per la focalizzazione sul miglioramento della consapevolezza individuale riferita alle modalità di adattamento del ruolo lavorativo rispetto ai propri bisogni, talenti e passioni al fine di poter favorire esiti positivi in termini di maggiore soddisfazione, coinvolgimento e significatività dell'esperienza lavorativa.

Parole chiave: job crafting, training, interventions

Il Job crafting nella relazione tra auto-efficacia al lavoro e prestazione lavorativa

*Ingusci, E., **Callea, A., ***Borgogni, L., ***Cenciotti, R., ****Colombo, L., ****Cortese, C. G.,
****Miraglia, M., ****Zito, M.

*Università del Salento

**LUMSA Roma

***Università di Roma, La Sapienza

****Università di Torino

Obiettivo di questo contributo è quello di esaminare il ruolo del job crafting nella relazione tra auto-efficacia al lavoro e performance lavorativa. È stato ipotizzato che i lavoratori che si percepiscono maggiormente efficaci dovrebbero apportare più proattivamente cambiamenti nel proprio lavoro al fine di ottenere un rendimento migliore. Alla ricerca hanno partecipato (N= 361) lavoratori provenienti da aziende pubbliche e private, geograficamente collocate al nord ed al sud Italia. I risultati evidenziano un impatto positivo dell'auto-efficacia sui comportamenti proattivi di job crafting (ad eccezione della dimensione "ridurre le richieste lavorative faticose"). Inoltre, l'aumento delle risorse lavorative strutturali è un mediatore della relazione tra auto-efficacia e performance *in-role*; mentre l'aumento delle risorse lavorative sociali e l'aumento delle richieste lavorative sfidanti si pongono come mediatori nella relazione tra auto-efficacia e performance *extra-role*. A partire dai risultati emersi, verranno discusse le prospettive future della ricerca sull'importanza del ruolo del job crafting nella relazione tra risorse personali e prestazione al lavoro.

Parole chiave: in-role performance, extra-role performance, job crafting, self-efficacy

La valenza formativa dei tirocini universitari: l'applicazione della scala di job crafting a Cipro, Italia, Lapponia e Lituania

*Sartori, R., *Tacconi, G., **Kaminskienè, L., **Tutlys, V.

*Università di Verona

**Vytautas Magnus University, Kaunas

Scopo: Verificare l'efficacia di un particolare tipo di tirocinio universitario (definito SMART dal progetto Erasmus Plus *Smart Practice – Empowering Entrepreneurial Skills in Higher Education* entro cui è stato messo a punto) nell'aumentare competenze di problem-solving, collaborazione, networking e imprenditorialità. Disegno della ricerca: Sono stati coinvolti 44 tirocinanti provenienti dai 4 paesi coinvolti nel progetto: Cipro (n = 10), Italia (n = 9), Lapponia (n = 9) e Lituania (n = 16). In ciascun paese il tirocinio è stato svolto in gruppi di 3 o 4 studenti universitari seguiti da un tutor accademico e un mentore aziendale. Ciascun gruppo è stato ospitato da una diversa realtà aziendale (n = 13) e ha lavorato su uno specifico problema rilevante per l'impresa. Il percorso di tirocinio è stato monitorato dall'inizio alla fine attraverso diversi strumenti, sia qualitativi che quantitativi. In particolare, ai tirocinanti è stato somministrato un questionario prima e dopo l'esperienza di tirocinio. Esso è composto da una scala di job crafting divisa in 3 sezioni di 6 item, 3 item e 3 item rispettivamente (scala di risposta da 1 a 5); e da 4 sezioni relative alle seguenti competenze: *creative problem-solving* (7 item), *ability to collaborate* (8 item), *networking skills* (4 item) e *entrepreneurial skills* (5 item). Risultati: L'ANOVA sugli item e le dimensioni misurate dal questionario hanno rilevato miglioramenti sistematici e statisticamente significativi tra prima e dopo in quasi tutti gli aspetti inclusi nel questionario. Sono state rilevate anche alcune differenze tra i paesi, nonostante la metodologia SMART sia stata seguita identica in tutti e 4 i paesi coinvolti. Questo sembra essere dovuto al fatto che la durata dei tirocini universitari è diversa per i 4 paesi coinvolti, andando da un minimo di 225 ore (Italia, circa 3 mesi) a un massimo di 6 mesi (Lapponia).

Parole chiave: tirocini universitari, ricerca valutativa, esiti formativi, job crafting

Caratteristiche personali, caratteristiche del lavoro e prestazione lavorativa: il ruolo del job crafting

*Cenciotti, R., Bianchi, F., Borgogni, L.
Università di Roma, La Sapienza*

Il presente contributo approfondisce il costrutto del "job crafting", riferito ai comportamenti proattivi volti a sviluppare gli aspetti realizzativi e sociali del lavoro in accordo con le proprie caratteristiche e motivazioni (Tims e Bakker, 2010), in un contesto organizzativo italiano. Il job crafting, secondo la letteratura internazionale, è una dimensione determinante in relazione ad esiti individuali e organizzativi positivi, tra i quali si segnala in particolare la prestazione lavorativa (Tims, Bakker e Derks, 2012, 2014).

La ricerca mira a individuare le relazioni esistenti con alcuni tratti di personalità (coscienziosità e stabilità emotiva), con l'orientamento motivazionale al goal, con alcune caratteristiche strutturali del lavoro (autonomia e varietà) e con la prestazione lavorativa valutata dai capi diretti, identificando inoltre le dimensioni più associate a quest'ultimo esito.

Infine, per analizzarne il possibile ruolo nel tradurre le dimensioni di carattere maggiormente proattivo e dinamico (orientamento al goal, autonomia del lavoro e varietà del lavoro) in performance, è stata testata la mediazione del job crafting in ciascuna delle relazioni tra tali dimensioni e la prestazione.

Lo studio è stato condotto su un campione di 179 partecipanti, prevalentemente uomini (69%) di età media pari a 49 anni, provenienti da un'unica organizzazione dislocata in differenti sedi lavorative.

Il job crafting è risultato correlato positivamente con tutte le dimensioni (tranne che con la coscienziosità) e rappresenta il costrutto maggiormente associato alla prestazione. Un risultato inaspettato concerne la mancanza di relazione significativa fra tratti (stabilità emotiva e coscienziosità) e performance. Infine, il job crafting risulta essere un mediatore totale nelle relazioni tra orientamento al goal e prestazione e tra varietà e prestazione, parziale invece nella relazione tra autonomia e performance.

Nel complesso, i riscontri emersi evidenziano l'importanza del job crafting e più in generale delle dimensioni favorevoli all'espressione "agentica" della persona, incoraggiando la loro promozione nei contesti organizzativi.

Parole chiave: job crafting, mediazione, prestazione lavorativa.

Apprendere nell'organizzazione. Il ruolo del job crafting nel miglioramento dell'occupabilità

**Costantini, A., *Ceschi, A., **Noventa, S., *Sartori, R.*

**Università di Verona*

***University of Tübingen*

Scopo. Il presente contributo si propone di esplorare la relazione fra gli esiti di un intervento di job crafting e il miglioramento dell'occupabilità in un campione di lavoratori, tramite la mediazione dell'applicabilità della formazione sul lavoro. Sulla base di precedenti evidenze empiriche attestanti il valore chiave dell'apprendimento informale ai fini del miglioramento dell'occupabilità, è stato ipotizzato che formare i lavoratori a modellare il proprio lavoro sulla base dei propri bisogni (job crafting) potesse portare ad una maggiore applicabilità dei contenuti appresi nell'abito delle attività di formazione e sviluppo delle risorse umane promosse dall'organizzazione e, di conseguenza, a livelli più elevati di occupabilità percepita. Metodologia. Un campione di lavoratori (n = 91) provenienti da tre diverse organizzazioni operanti nel settore della sanità ha partecipato ad un intervento di job crafting della durata di una giornata. Prima e dopo l'intervento i partecipanti hanno completato un questionario comprendente le scale per la misura di occupabilità percepita (expertise, flessibilità personale, anticipazione e ottimizzazione, senso organizzativo, bilanciamento) e applicabilità dei contenuti della formazione. Nel corso delle 3 settimane consecutive, successive l'intervento, i partecipanti hanno completato un diario quantitativo comprendente le dimensioni del job crafting (aumento delle risorse lavorative, riduzione delle richieste ostacolanti e ricerca di sfide), una volta alla settimana. Risultati. I risultati preliminari delle analisi multilivello supportano l'ipotesi di mediazione dell'applicabilità dei contenuti della formazione solamente per quanto riguarda la relazione fra ricerca di sfide e occupabilità percepita in termini di senso organizzativo. La riduzione delle richieste ostacolanti mostra di non essere un predittore significativo né dell'occupabilità, né dell'applicabilità. Limiti. Il presente disegno di ricerca e i risultati ottenuti soffrono la mancanza di un gruppo di controllo. Inoltre, i partecipanti afferiscono tutti ad organizzazioni operanti nel medesimo settore, aspetto che mina la generalizzabilità ad altri settori lavorativi. Il campione di ricerca è ridotto.

Parole chiave: job crafting, positive psychology, employability

Job Crafting e debiasing: migliorare le competenze decisionali e performance al lavoro

**Ceschi, A., *Costantini, A., **Noventa, S., *Sartori, R.*

**Università di Verona*

*** University of Tübingen*

Scopo. Il presente contributo si propone di esplorare le relazioni fra gli esiti di un intervento di job crafting (basato sui seguenti moduli: aumento delle risorse lavorative, riduzione delle richieste ostacolanti e ricerca di sfide), e un intervento di debiasing finalizzato al miglioramento delle competenze decisionali. Ipotizziamo che la formazione orientata al job crafting permetta di sviluppare più risorse, di diminuire le richieste di lavoro e di migliorare la performance. La variazione degli aspetti ambientali insieme all'intervento di debiasing dovrebbe amplificare gli effetti positivi e attenuarne i negativi, come il decremento dell'affaticamento percepito al lavoro. Metodologia. Un campione di lavoratori (n = 180) provenienti da diverse organizzazioni operanti nel settore del health care service ha partecipato ad un intervento di job crafting e di debiasing della durata di una giornata, alla fine della quale sono stati pianificati degli obiettivi settimanali per un periodo di 4 settimane. Il piano di lavoro delle quattro settimane comprendeva un questionario da compilare alla fine di ogni settimana per la misura: delle competenze decisionali, del job crafting, delle risorse e delle richieste lavorative, dell'affaticamento al lavoro e della job performance. Risultati. I risultati preliminari basati su modelli di crescita e analisi multilivello supportano l'ipotesi per cui alcuni moduli d'intervento di job crafting, come l'aumento delle risorse lavorative e la ricerca di sfide, sono in grado di aumentare la performance. L'effetto sulla performance dell'intervento di debiasing rispetto ai precedenti è ridotto ma pur sempre significativo. Gli effetti combinati si registrano in relazione alla diminuzione delle richieste lavorative e allo sviluppo delle competenze decisionali.

Parole chiave: job crafting, competenze decisionali, performance

Sessione Tematica
Mercato del Lavoro e transizioni lavorative
Chair: Manuti, A.

Il ruolo mediatore dell'identificazione organizzativa nella relazione tra insicurezza lavorativa qualitativa, OCB, e performance lavorativa

**Callea, A., *Urbini, F., **Chirumbolo, A.*

**LUMSA Roma*

***Università di Roma, La Sapienza*

I dipendenti necessitano di sentirsi sicuri, sia verso il mantenimento del proprio posto di lavoro che verso il mantenimento di importanti aspetti legati al lavoro, per lavorare meglio e raggiungere efficacemente i propri obiettivi lavorativi. Numerosi studi, infatti, hanno evidenziato le conseguenze negative della job insecurity su OCB su job performance. Tuttavia, alcuni atteggiamenti organizzativi potrebbero giocare un ruolo chiave nella riduzione degli effetti negativi della job insecurity. Sulla base della Social Exchange Theory (SET) e della Social Identification Theory (SIT), il presente contributo si è proposto di indagare il ruolo di mediatore dell'identificazione organizzativa nella relazione tra job insecurity qualitativa, OCB e job performance. È stato condotto uno studio cross-sectional, a cui hanno partecipato 201 lavoratori dipendenti compilando un questionario self-report carta e matita. Le analisi di mediazione sono state testate attraverso i modelli di equazioni strutturali e l'utilizzo dei bootstrap per la significatività degli effetti. Il full mediated model presentava indici di fit del tutto soddisfacenti; i risultati mostrano che la job insecurity qualitativa ha un effetto totale significativo e negativo sia su OCB che su job performance; inoltre anche il suo effetto negativo su identificazione organizzativa risulta significativo. I risultati relativi alla mediazione mostrano che l'effetto diretto della job insecurity su OCB su job performance non risulta significativo, mentre risulta significativo e negativo il suo effetto indiretto, via identificazione organizzativa. Pertanto l'identificazione organizzativa media totalmente l'effetto negativo della job insecurity qualitativa su OCB e job performance. Il contributo dello studio risulta originale poiché per la prima volta è stato testato il ruolo di mediatore della identificazione organizzativa nella relazione tra qualitative job insecurity e outcome, aprendo nuovi campi di ricerca. Inoltre, fornisce implicazioni pratiche per gli HRMs in quanto suggerisce di ridurre le conseguenze negative della job insecurity qualitativa potenziando il senso di identificazione con l'organizzazione.

Parole chiave: qualitative job insecurity, OCB, job performance, identificazione organizzativa

Lavoro atipico e progettualità di vita nei giovani: uno studio su risorse individuali e psicosociali per fronteggiare l'insicurezza lavorativa

De Carlo, F., Procentese, F.
Università "Federico II", Napoli

I cambiamenti del mercato del lavoro hanno trasformato il lavoro dipendente con effetti sulla percezione di insicurezza lavorativa (Cheng, Mauno, Lee, 2014; De Cuyper et. al., 2012) e sulla progettualità di vita dei giovani. Questi ultimi spesso devono riorganizzare il senso delle proprie esperienze professionali e di vita in virtù di una discontinuità sempre maggiore dei percorsi professionali (Rutelli, 2004). Le ricerche sul tema evidenziano l'impatto del precariato sui livelli di stress, sulla soddisfazione lavorativa e sul benessere individuale (Lo Presti & Nonnis, 2012; Kinnunen et al., 2016). Mentre non emergono chiari risultati sull'impatto congiunto che le risorse individuali e di supporto sociale hanno sull'orientamento al futuro lavorativo e di vita. Nello specifico lo studio ha l'obiettivo di esplorare come il capitale psicologico (Luthans F. et al.2004) e il supporto sociale percepito (Zimet, Dahlem & Farley, 1988; Prezza & Principato, 2002), impattano la relazione tra insicurezza lavorativa e capacità di proiettarsi nel futuro, in un campione di 200 (51% maschi) giovani lavoratori atipici (età compresa fra i 24 e i 41 anni; $M= 30,49$; $DS=5,04$). Il questionario somministrato è composto da una sezione socio-anagrafica; la *Scala di insicurezza lavorativa* ($\alpha=0.8$) (De Witte, 1999), la *Scala breve sulla precarietà di vita* ($\alpha=0.79$) (PLI-9; Callea, 2010), la *Scala multidimensionale del supporto sociale percepito* ($\alpha= 0.9$) (Prezza et al., 2002), la *Compound Psychological Capital* ($\alpha= 0.89$) (Lorentz, et al., 2015), la *Scala di orientamento al futuro* ($\alpha= 0.86$) (ISFOL, 2006); la *Scala di occupabilità esterna percepita* ($\alpha= 0.83$) (De Cuyper, et al., 2012). Dall'analisi dei dati emerge una forte correlazione positiva fra capitale psicologico, percezione di occupabilità esterna ($r=.615$, $p<0.01$; 359 , $p<0.01$), capitale psicologico e orientamento positivo al futuro ($r=.538$, $p<0.01$; $r=.440$, $p<0.01$). Il supporto sociale percepito è associato all'orientamento positivo al futuro ($r=.290$, $p<0.01$), mentre non risulta significativa l'associazione con la percezione di occupabilità ($r=-.037$). Ulteriori risultati verranno discussi nel contributo.

Parole chiave: lavoro atipico, capitale psicologico, supporto sociale, insicurezza lavorativa

Insicurezza lavorativa, utilizzo della tecnologia per motivi professionali ed esaurimento lavorativo

*Emanuel, F., Giunchi, M., Ghislieri, C.
Università di Torino*

L'utilizzo della tecnologia pur permettendo ai lavoratori di rimanere "connessi" al loro lavoro, può aumentare le interferenze casa/lavoro con conseguenze negative sul benessere individuale (Derks et al., 2014; Ghislieri et al., in press). L'insicurezza lavorativa percepita (ILP) è definita come un fenomeno soggettivo basato sulla percezione individuale di anticipazione della possibile perdita del proprio lavoro (De Witte, 1999) ed è associata all'esaurimento lavorativo (Giunchi et al., 2016). Lo studio, utilizzando la cornice teorica del JD-R model, analizza la relazione tra richieste e risorse lavorative (carico lavorativo e cognitivo, ILP, autonomia, supervisory coaching), l'uso e le conseguenze della tecnologia nella vita extra-lavorativa e l'esaurimento lavorativo.

I partecipanti alla ricerca sono 876 soggetti appartenenti a diverse professionalità e settori occupazionali che hanno compilato un questionario self-report. L'analisi dei dati (SPSS 24, Mplus7) ha previsto: descrittive, correlazioni, analisi della varianza, modello di equazioni strutturali con calcolo degli effetti indiretti.

Il modello stimato [$\chi^2(439)=1299.238$, $p<.00$; CFI=.92; TLI=.91; RMSEA=.05 (.04,.05); SRMR=.06] mostra che: carico lavorativo e ILP hanno un effetto diretto positivo sull'esaurimento lavorativo, autonomia e supervisory coaching un effetto diretto negativo; l'uso e le conseguenze della tecnologia nella vita extra-lavorativa hanno un effetto positivo sull'esaurimento e mediano la relazione tra carico lavorativo, ILP, autonomia ed esaurimento lavorativo. L'autonomia lavorativa ha un effetto positivo sull'uso e le conseguenze della tecnologia nella vita extra-lavorativa.

I risultati rispetto al ruolo dell'ILP suggeriscono come i lavoratori insicuri siano portati ad incrementare l'utilizzo della tecnologia a fini lavorativi nella vita extra-lavorativa con possibili ricadute negative sul benessere individuale. I risultati suggeriscono di: a) prestare attenzione all'impatto delle richieste lavorative e dell'uso della tecnologia sulla vita extra-lavorativa, b) garantire un adeguato livello di risorse lavorative che possono essere fattori protettivi del benessere, c) approfondire il ruolo dell'ILP nella gestione delle richieste lavorative al di fuori dell'orario di lavoro.

Parole chiave: tecnologie,insicurezza lavorativa, esaurimento lavorativo

Disimpegnati o rassegnati? Verso una categorizzazione del Neeting psicologico

*Camardella, D., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Tanucci, G.
Università di Bari "Aldo Moro"*

Quella dei NEETs è una segmentazione statistica in cui si identificano tre sottogruppi (Spielhofer *et al.*, 2009): NEET sustained o mantenuti (disimpegnati a lungo termine), NEET aperti all'apprendimento e in continua transizione e NEET indecisi, più vulnerabili alla recessione economica (Allen *et al.*, 2012). Complessivamente, l'esperienza del Neeting comporta una storia di fallimento formativo, riducendo le prospettive di impiego o di acquisizione del capitale umano attraverso la formazione (Bynner & Parsons, 2002). D'altra parte, il mercato del lavoro può assumere caratteristiche differenti a seconda dell'età (Garcia Rodriguez, 1997; Bynner, Parsons, 2002), poiché le prime scelte di carriera possono avere un significato utilitaristico ed esprimere valori estrinseci del lavoro (Peirò, 1989). Se da un lato, gli individui possono subire la propria condizione scoraggiandosi, dall'altro potrebbero mettere inconsapevolmente in atto strategie di coping, volte a gestire la propria frustrazione, disimpegnandosi e disinteressandosi dalla propria carriera (De Koning, Bourguignon, Roques, 2015).

Il presente lavoro vuole individuare e descrivere possibili sfumature o profili di Neeting psicologico e delineare le differenze tra le caratteristiche dei NEET e le loro percezioni di carriera. Al campione di 294 NEETs è stato somministrato un questionario semi-strutturato composto dalle seguenti scale: Career factors inventory (Lo Presti & Drammis, 2012); Career Commitment Measure (Carson & Bedeian, 1994); Psychological Capital Scale (Luthans, Avolio & Avey, 2007), nella versione di Chen & Lim (2012); Scala di percezione del mercato del lavoro (Avallone *et al.*, 2006); e Career Orientation inventory (Sarchielli & Toderi, 2007). L'analisi di Clustering *k-means* afferma l'esistenza di due raggruppamenti: uno composto da NEET scontenti da fattori esterni del mercato del lavoro ma meno indecisi e più coinvolti con la propria carriera, come quelli *disimpegnati* del Cluster 1; ed uno composto da giovani NEET a causa di fattori interni, più indecisi e meno coinvolti, come quelli *rassegnati* del Cluster 2.

Parole chiave: career, NEET, clustering

L'uso del feedback a sostegno della pratica riflessiva con gli studenti universitari: uno studio di caso in Psicologia

*Bruno, A., Dell'Aversana, G.
Università di Genova*

All'interno delle strategie formative universitarie volte a sostenere l'apprendimento riflessivo, il diario riflessivo è considerato uno strumento efficace per monitorare e allo stesso tempo sviluppare le pratiche riflessive degli studenti. Le modalità di valutazione dei diari hanno un ruolo fondamentale nell'influenzare le pratiche riflessive e in particolare il feedback processuale e continuativo può facilitare gli studenti nel sostenere la qualità della scrittura riflessiva.

Lo studio esplora gli effetti del feedback formativo personalizzato sulla qualità della pratica riflessiva durante il processo di scrittura del diario riflessivo in ambito universitario. A tal fine, si presenta uno studio di caso in un corso di Laurea Magistrale, nell'a.a. 2014/15. I partecipanti sono 24 soggetti, per un totale di 206 unità di diario analizzate.

Si è utilizzato un disegno mixed method, che ha previsto sia l'analisi qualitativa dei testi sia la valutazione quantitativa del trend di pratica riflessiva durante il corso. L'analisi tematica ha investigato l'esperienza soggettiva degli studenti in relazione alle strategie di feedback. L'analisi quantitativa ha richiesto la codifica del livello di pratica riflessiva di ogni unità di diario, secondo uno schema di codifica a cinque livelli, e include analisi descrittive e inferenziali della distribuzione dei livelli di pratiche riflessive nel corpus testuale in relazione al numero di feedback ricevuti.

I risultati dimostrano l'efficacia del feedback formativo nello sviluppare la qualità della pratica riflessiva.

Lo studio contribuisce al dibattito attuale sull'efficacia del one-to-one writing tuition, grazie all'analisi delle scritture dei diari degli studenti. Diversamente da molta letteratura sul supporto alla scrittura, questo studio non ha l'obiettivo di valutare l'impatto dell'uso del feedback solo attraverso la misurazione della percezione di efficacia da parte degli studenti o il loro livello di gradimento, ma anche attraverso il monitoraggio dello sviluppo delle pratiche riflessive.

Parole chiave: diario, feedback, formazione

Soft skills per il successo accademico: una ricerca tra gli studenti dell'Università di Torino

Emanuel, F., Ricchiardi, P., Ghislieri, C.
Università di Torino

Le *soft skills* sono abilità intra ed inter personali, spesso contrapposte alle *hard skills* più connesse con gli aspetti disciplinari specifici; numerosi studi ne sottolineano l'importanza per lo sviluppo personale, la partecipazione sociale, il successo accademico e la riuscita nel lavoro (Andrews & Higson, 2008; Adams, 2012). A partire dal modello di Bennett et al. (2006) è stato sviluppato dall'Università di Torino un modello comprendente 12 *soft skills* per il successo accademico e l'inserimento e la riuscita nel mondo del lavoro. Obiettivo dello studio è presentare il modello e la relazione tra le *soft skills*, indicatori di riuscita accademica e *academic fit* (Schmitt et al., 2008).

I partecipanti allo studio sono 1048 studenti iscritti ai corsi di I livello dell'Ateneo torinese che hanno compilato un questionario self-report che ha rilevato le 12 *soft skills* (es. problem solving, orientamento all'obiettivo, resilienza, comunicazione) e indicatori di riuscita accademica e *academic fit*. L'analisi dei dati (SPSS24, Mplus7) ha previsto: analisi fattoriale esplorativa e confermativa, correlazioni, Anova e modello di equazioni strutturali.

Le analisi fattoriali esplorativa e confermativa riportano buoni indici di *fit* per tutte le scale del questionario. Le *soft skills* presentano relazioni significative positive con indicatori di riuscita accademica e *academic fit*. L'Anova individua differenze statisticamente significative nelle *soft skills* sulla base del genere e di indicatori di performance accademica.

I risultati sottolineano l'importanza delle *soft skills* per fronteggiare il percorso accademico e mostrano relazioni significative con indicatori di successo accademico. Emergono implicazioni per la ricerca e la pratica. Ricerche future potrebbero approfondire il legame tra *soft skills* e occupabilità professionale; emerge inoltre l'importanza di avviare programmi di sviluppo e sostegno 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 (Jackson, 2013).

Parole chiave: soft skills, academic fit

Workshop E-CARE – “Employability in the academic world”
Nele De Cuyper, Research Group Work, Organization and Personnel
Psychology, KU Leuven

The employability literature is strongly rooted in the idea of agency: the individual carries most responsibility in matters related to employability and thus should take the lead in becoming and staying employable. In this workshop, we take insights from this literature two critical steps further. First, we reflect upon what it means to be agentic in the academic world and in particular upon ways to enhance employability. Second, we take a more critical stance by identifying potential opportunities and boundaries in the broader context that may promote or instead forestall employability, and we seek ways to work on or around them. In doing so, we draw upon the participants' experiences and concerns, all in view of promoting reflection on career related and employability-related matters. The workshop is targeted at early career researchers.

Sessione Tematica
Risorse personali nel lavoro
Chair: Falco, A.

Le "tre A" per lo sviluppo del capitale psicologico e sociale e della prestazione lavorativa

Cenciotti, R., Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C.
Università di Roma, La Sapienza

Il capitale psicologico (PsyCap, riferito alla sinergica integrazione delle risorse di hope, efficacia, resilienza e ottimismo; Luthans e Youssef, 2004) è oggi una risorsa cruciale per la riuscita professionale e organizzativa (Avey et al., 2011). Le sue determinanti, tuttavia, sono ancora poco approfondite. Il presente contributo rivolge l'attenzione alla radice agentica del costrutto, esaminando il ruolo che le capacità agentiche di anticipazione, autoregolazione e autoriflessione (Bandura, 1999) rivestono in relazione allo sviluppo dello PsyCap e, attraverso di esso, alla promozione della prestazione lavorativa (riferita ai comportamenti lavorativi dell'individuo valutati dal capo diretto) e del capitale sociale percepito (riferito ai comportamenti positivi del capo e dei colleghi percepiti dalla persona stessa).

Lo studio, condotto in due diversi momenti intervallati da un anno di distanza, utilizza un campione di 456 lavoratori (55% maschi). Il modello ipotizzato, che assegna allo PsyCap il ruolo di mediatore longitudinale della relazione tra le capacità agentiche e i diversi outcome (prestazione lavorativa, percezioni del capo e percezioni dei colleghi) è stato stimato attraverso la tecnica delle equazioni strutturali, combinando dati self-report (capacità agentiche, PsyCap e percezioni del capo e dei colleghi) con il dato organizzativo della valutazione della prestazione formulata dai capi.

I risultati corroborano il modello di relazioni ipotizzato: le capacità agentiche predicano positivamente nel tempo lo PsyCap, che a sua volta è positivamente associato alla prestazione lavorativa e alle percezioni del capo e dei colleghi rilevate a distanza di un anno. Lo PsyCap, inoltre, media totalmente le relazioni tra le capacità agentiche e questi tre esiti.

Tali riscontri supportano il ruolo promettente delle capacità agentiche nel sostenere l'autosviluppo (in termini di accrescimento dello PsyCap) e conseguentemente nel determinare l'efficacia comportamentale, da un lato, e il rafforzamento del capitale sociale, dall'altro, offrendo indicazioni per interventi volti a riconoscerle e valorizzarle, a vantaggio dell'individuo e dell'organizzazione.

Parole chiave: capacità agentiche, capitale psicologico, capitale sociale

Intuizione, intelligenza, bisogno di chiusura cognitiva e sistemi complessi

Castelli, S.

Università di Milano-Bicocca

Proseguendo indagini precedenti che hanno indagato il ruolo giocato dalla intuizione nella gestione di «sistemi complessi» (Castelli e Berganton 2013), sulla base di alcune annotazioni di Osman (2010) (che suggerisce di utilizzare il costrutto di «incertezza psicologica»), si è scelto di allargare l'indagine includendo, oltre alle misure di intuizione, anche misure di intelligenza analitica e di bisogno di chiusura cognitiva. A questo scopo 62 soggetti di età compresa tra i 19 e i 64 anni (32 F, 30 M, 35 studenti universitari, 24 laureati triennali, in massima parte in Scienze e Tecniche Psicologiche, moda età 23 anni - solo 3 soggetti di età > 40) sono stati sottoposti a una batteria di test che includeva tra l'altro: il Rational Experiential Inventory (REI) (Pacini, Epstein, 1999), il RESC (Castelli, Antonini, Lavazza, 2015), la versione italiana della Need For Closure Scale (NFCS) (Webster, Kruglanski, 1994) e la scala relativa al ragionamento astratto del 16pf test (Cattell, 1949, 1995). Come variabile dipendente è stata rilevata la prestazione in un compito di controllo di un sistema complesso grazie ad un protocollo sperimentale ideato da Castelli e Berganton (2013), che consiste nella gestione computerizzata di un microworld. I risultati indicano una correlazione significativa tra la preferenza per uno stile di pensiero intuitivo, come misurato esclusivamente dalla scala RESC, ed il *miglioramento* della prestazione nel compito di gestione. I punteggi della scala di ragionamento astratto e i punteggi *iniziali* ottenuti nella simulazione gestionale si rivelano anch'essi significativamente correlati, mentre il bisogno di chiusura cognitiva non risulta correlare in modo significativo.

I risultati presentano interessanti conseguenze non solo sul piano teorico, ma anche per quanto riguarda la selezione e la formazione manageriale, consentendo di superare la vecchia e perdurante diatriba fra i sostenitori di «manager specialistici» e di «manager generalisti.»

Parole chiave: intuizione, sistemi complessi

La spiritualità come risorsa personale nel lavoro

Dal Corso, L., **Barbieri, B., *Carluccio, F., *Scarcella, M., *De Carlo, N. A.*

**Università di Padova*

***Università di Cagliari*

**** LUMSA Roma*

Obiettivo del presente studio è indagare le relazioni tra insicurezza lavorativa, spiritualità nel lavoro, work engagement e burnout in dipendenti – piloti e assistenti di volo – di una compagnia aerea italiana, nonché di rilevare differenze nelle percezioni di tali dimensioni tra le due categorie professionali.

Come è noto, infatti, i risultati emergenti dalle ricerche empiriche evidenziano un crescente interesse per la spiritualità nel lavoro, dal punto di vista teorico e applicativo, contribuendo a favorire una comprensione più articolata del significato del lavoro e della specifica realtà aziendale (Carroll, 2013; Karakas, 2010, Neal, 2013; Zellars, Perrewé, & Brees, 2010).

A tal fine sono state somministrate ad un gruppo di piloti e assistenti di volo le versioni italiane delle seguenti scale: a) Job Insecurity Scale – JIS; b) Spirit at Work Scale – SAWS; c) Utrecht Work Engagement Scale – UWES-9; d) Shirom-Melamed Burnout Measure – SMBM. Le relazioni fra le dimensioni misurate attraverso le scale sono state testate mediante path analysis, ipotizzando il ruolo di mediazione della spiritualità nel lavoro.

I risultati mostrano che l'insicurezza lavorativa riduce il work engagement e aumenta le percezioni di burnout, e che tali relazioni risultano essere mediate dalla spiritualità nel lavoro. Infine, in relazione alle differenze ipotizzate fra le due categorie professionali, i piloti risultano essere caratterizzati da un maggiore coinvolgimento e da una minore percezione di burnout rispetto agli assistenti di volo.

Questi risultati evidenziano come in una situazione di grave crisi aziendale e di onerose riorganizzazioni basate sul downsizing, qual è quella che sta affrontando il settore del trasporto aereo civile italiano, la spiritualità nel lavoro costituisca un'importante risorsa personale positiva per contrastare i vissuti di insicurezza lavorativa.

Parole chiave: spiritualità nel lavoro

La costruzione di identità professionali al di là della ragione: le emozioni sono sulla scena

De Souza, R. C., Pavão, A. C., Tomanik, E. A
Universidade Estadual de Maringá, Brasil

La rivoluzione industriale ha portato una divisione tra il lavoro e l'affetto per il bene della massima produttività. Dal punto di vista teorico di Descartes (1596 - 1650), riprodotto da Taylor (1856-1915), è stata la frammentazione del lavoro, a creare la separazione tra chi pensa e chi esegue. In questo contesto, considerando gli affetti come un pilastro fondamentale nella formazione delle identità, nostri obiettivi: l'analizzare oppure il capire i significati delle emozioni per la costruzione e la trasformazione dell'identità professionale. Per Ciampa (1987) l'identità è definita dalla metamorfosi. Non parliamo di una identità, ma di tante possibili e di diverse identità professionali. Studi su sentimenti ed emozioni ci mostrano che lo sviluppo biologico e il contatto tra il soggetto e il mondo è il modo per cogliere la realtà oggettiva, ma l'elaborazione personale di ciò che le persone sentono da tale contatto, sono le emozioni e gli affetti in azione. Questo lavoro è il risultato di due dottorati di ricerca in corso presso l'Università Statale di Maringá - Brasile, uno dei quali si tiene tra l'Università di Maringá - Brasile (borsa di studio CAPES, Avviso 19/2016, processo 88881.135442/2016-01) e l'Università degli Studi di Ferrara - Italia. Questi due studi hanno sviluppi empirici e teorici. Per la finalità di questo lavoro, abbiamo privilegiato la ricerca teorica, con riferimento ad un approccio teorico sulla psicologia delle emozioni. La prospettiva teorica e metodologica è la psicologia storico-critica sociale e la teoria dei sentimenti di Agnes Heller (1929 -) e di altri autori che svolgono ricerche sulle emozioni, il lavoro e l'identità. Secondo questi concetti teorici, non può esistere una divisione tra razionalità ed emozioni, assolutamente il contrario che quello desiderato per il mondo del lavoro nell'attualità. Per uno psicologo del lavoro o per psicologi di organizzazioni è importante lavorare insieme a persone che svolgono diversi ruoli, aiutandole a capire il senso del lavoro e le emozioni che conducono alle identità professionali. Possiamo concludere quindi che, per quanto riguarda il mondo del lavoro, gli affetti sono espressi in azione, nella costruzione del soggetto e nella trasformazione delle identità.

Parole chiave: emozioni, identità, lavoro

Simposio

Comportamenti di consumo, marketing e determinanti psicologiche nelle aziende 4.0: il ruolo della psicologia delle organizzazioni - Parte prima

Proponenti: Cortini, M., Russo V.

Discussant: Graffigna, G.

Il mondo dei consumi sta cambiando profondamente e con esso anche le dinamiche di comunicazione e marketing. Sempre più spesso le aziende sentono (ed esplicitano) l'esigenza di avere dati di previsione dei comportamenti di consumo più adeguati ai profondi cambiamenti sociali e tecnologici ed elementi di spiegazione dei processi che sottostanno l'atto di acquisto. Di là dalle statistiche di matrice sociologica o delle numerose reportistiche con dati aggregati come le tradizionali segmentazioni, sempre più spesso si sente l'esigenza di studi (e quindi conseguentemente di azioni di comunicazione e marketing) fortemente personalizzati, in grado cioè di intercettare quegli elementi psicologici, siano essi individuali che sociali, capaci di spiegare e prevedere le dinamiche di acquisto. A fronte di un chiaro processo di rinnovamento delle dinamiche di studio dei comportamenti di consumo si rileva, ancora, un'insufficiente "presenza psicologica" nel dibattito contemporaneo sui processi di marketing.

Il simposio, che si suddivide in due sessioni contigue, intende proporre sia una riflessione critica sui dati raccolti da alcuni esponenti del settore disciplinare al fine di considerare il ruolo che la psicologia dei consumi e del marketing ha nel dibattito disciplinare, sia sul ruolo della psicologia delle organizzazioni in questo ambito. I lavori presentati in questa prima parte del simposio fanno, infatti, riferimento a elementi di matrice prettamente psicologica e psicosociale dei processi di acquisto e di decisione, come per esempio l'effetto framing, l'acquisto di impulso, o il fattore assillo, ma anche alle metodologie di analisi delle variabili in grado sia di spiegare i comportamenti di consumo e le dinamiche di comunicazione, come quelle offerte dal neuromarketing. A tal proposito si prevede anche una riflessione sui modelli esplicativi delle variabili coinvolte nei processi di consumo e sulle metodologie di raccolta dei dati, anche con un confronto tra le metodologie classiche e le metodologie più vicine all'idea provocatoria dell'Industria 4.0 e che fanno riferimento al recente sviluppo del neuromarketing e delle neuroscienze applicate ai processi di comunicazione e consumo.

Parole chiave: consumer, behavior

Vulnerabilità alla comunicazione pubblicitaria e nag factor. Uno studio pilota su mamme lavoratrici e casalinghe

**Cortini, M., *Galanti T., **Cervai, S.*

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

***Università di Trieste*

Il Nag Factor (NF), conosciuto anche sotto il nome di “Pester Power” è quel fenomeno per cui i bambini, sin dalla tenera età, letteralmente assillano i genitori per farsi comprare e così ottenere un bene di loro consumo, quale, per esempio, un giocattolo o uno snack.

Questo fenomeno, in larga parte trascurato dalla letteratura e ricerca scientifica, è ampiamente sfruttato dal mondo del marketing, che ha intuito da tempo come e quanto i bambini possano essere un elemento fondamentale nella presa di decisioni di consumo, addirittura anche quando si tratta di beni di consumo a loro molto lontani.

La recente letteratura sul bambino consumatore (si vedano, a titolo di esempio, le ultime annate della rivista Internazionale *Young Consumers*), ha constatato che, nei paesi industrializzati, i bambini esercitano un'influenza primaria) ed in assenza di questa sono pre-destinati a divenire nel brevissimo giro di tempo, consumatori nell'immediato futuro, con doverose considerazioni legate alla precoce esposizione al brand. Infine, i bambini hanno mostrato una forte influenza secondaria, avendo il potere di influenzare le decisioni d'acquisto.

All'interno di questa vasta tematica, lo studio intende testare con un modello di mediazione moderata (con l'ausilio della Macro PROCESS per SPSS) il ruolo giocato dal fattore assillo nella relazione tra vulnerabilità alla comunicazione pubblicitaria e comportamenti “arrendevoli” nelle madri verso le richieste dei figli, differenziando tra madri lavoratrici e madri casalinghe.

A tale scopo abbiamo contattato un iniziale campione di convenienza costituito da 560 madri di bambini di età compresa tra i 4 ed i 10 anni a cui abbiamo somministrato l'adattamento italiano del questionario di Ogba e Johson (2010) sul nag factor.

Dai risultati emerge la forza del nag factor nel plasmare i comportamenti di consumo, specie per le madri lavoratrici.

Il paper discute in chiave critica i suddetti risultati, cercando di intuirne le ragioni psicologiche ed avanzando ipotesi di ricerca-intervento futuri.

Parole chiave: nag factor, comportamenti di consumo

L'analisi dei processi di marketing e della comunicazione e il ruolo delle emozioni. Il contributo del neuromarketing all'interno del settore disciplinare

Russo, V.

IULM Milano

Da quando un ricercatore olandese di nome Ale Smidts nel 2002 ha usato per la prima volta il termine neuromarketing sono passati circa 15 anni, eppure questa metodologia di ricerca sui comportamenti dei consumatori, o meglio, sulle emozioni provocate dalle stimolazioni di consumo e di comunicazione, non sembra essere adeguatamente conosciuta. Il neuromarketing è un nuovo campo di studio del marketing, nato dalla convergenza delle teorie di marketing, delle scoperte neuroscientifiche sul funzionamento del cervello, dallo studio dell'economia comportamentale, dagli studi di psicologia dei consumi e della comunicazione e supportata dallo sviluppo di sofisticate tecnologie di analisi di indici psicofisiologici e neurologici. Si tratta di una metodologia che ha animato un profondo dibattito nelle scienze cognitive, nel marketing e nell'area della psicologia dei consumi, soprattutto per le accuse di riduzionismo (Ariely & Berns, 2010; Kenning & Plassmann, 2008; Lee, Broderick, & Chamberlain, 2007; Plassmann, Ambler, Braeutigam, & Kenning, 2007) e per il rischio di semplificazione dei processi (Legrenzi e Umiltà, 2009). Il neuromarketing in realtà è una metodologia che può offrire utili indicazioni se integrata alle tecniche classiche. Esso richiede però un profondo lavoro interdisciplinare, soprattutto per l'esigenza di competenze bioingegneristiche. Risulta però determinante mantenere e difendere una lettura psicosociale e psicologica dei dati e che si ispira all'economia comportamentale e alla psicologia dei consumi (Missaglia, et al. 2017). La relazione intende presentare i principali dati di studio del Centro di Ricerca di Neuromarketing della IULM in cui si evincono le potenzialità della metodologia e il valore nell'integrazione dei dati con quelli raccolti con tecniche classiche. A partire dai dati di una ricerca svolta su 72 soggetti (50% maschi) sulla misura della valenza dell'emozione e della memorizzazione con EEG, con Face Reader (Noldus mod.6) e dell'intensità emotiva misurata con analisi della SC (conduttanza cutanea) e con Eye Tracking, provocata da spot radiofonici e dell'effetto di questi sulla fruizione di spot in TV e in Web, si discuterà di un modello di analisi dell'efficacia della comunicazione pubblicitaria e del confronto con modelli di analisi basati sulla razionalizzazione dell'esperienza (interviste, focus group e questionari). Analizzando l'effetto dello spot radiofonico sulla reazione emotiva dei soggetti con tecniche neuroscientifiche si evince che questa tipologia di spot, non solo facilita la memorabilità degli spot target (spot di Fineco e Enel), ma la precedente fruizione dello spot radiofonico altera sensibilmente il modo di fruire lo stesso spot in forma televisiva e via web, rendendo efficace la scelta di una programmazione integrata della comunicazione pubblicitaria e la strategica posizione dello spot radiofonico precedente a quello attivato sugli altri canali (Tv e Web).

Parole chiave: neuromarketing, emozioni, decisioni

Acquisto impulsivo di capi d'abbigliamento: percezione del rischio e motivazioni edonistiche del consumatore

*Mariani, M. G., Biselli, C., Zappalà, S.
Università di Bologna*

INTRODUZIONE: Le recenti ricerche in merito all'esperienza di acquisto del consumatore indicano che spesso le persone non vogliono soddisfare semplicemente un bisogno utilitaristico attraverso il prodotto acquistato ma sono alla ricerca di un "valore aggiunto", costituito da elementi quali l'eccitazione, il divertimento, l'appagamento sensoriale, la gratificazione derivanti dall'esperienza di acquisto in sé (Scarpi, Pizzi & Visentin, 2014). Quanto detto risulta particolarmente evidente se ci si sofferma su una forma di comportamento di acquisto particolare: l'acquisto impulsivo del consumatore, situazione nella quale l'individuo sperimenta un improvviso e spontaneo desiderio di acquistare un oggetto. In tale comportamento rivestono un ruolo preponderante gli elementi edonistici della felicità, dell'eccitazione, della gratificazione immediata, che lasciano però ben presto spazio a elementi spiacevoli e negativi (Rook & Fisher, 1995). **SCOPO:** La ricerca vuole indagare la relazione tra l'acquisto impulsivo di capi di abbigliamento la percezione del rischio e le motivazioni edonistiche verso il consumo (Arnold & Reynolds, 2003). **METODO:** I partecipanti sono stati 311 consumatori italiani adulti; i dati sono stati raccolti tramite un questionario strutturato.

RISULTATI: I risultati hanno mostrato che chi effettua acquisti impulsivi di abbigliamento manifesta una più bassa percezione di probabilità di acquistare merce di qualità scadente e acquistano più spesso insieme ad altri (amici e/o parenti). **CONCLUSIONI:** i consumatori sembrano essere più propensi ad acquistare dei prodotti di abbigliamento impulsivamente sulla base della percezione del rischio e di aspetti edonistici.

Parole chiave: consumo impulsivo, percezione del rischio, motivazioni edonistiche verso il consumo

Tasse, donazioni e framing effect: uno studio nella prospettiva della psicologia economica

*Castiglioni, C., *Lozza, E., **Van Dijk, E., **Van Dijk, W., **Goslinga, S., *Bosio, C. A.

*Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

**Universiteit Leiden

In un contesto socio-economico che ancora risente degli effetti della recente crisi finanziaria, una delle maggiori sfide del governo consiste nel promuovere il contributo individuale al bene comune. Tale contributo include l'allocazione di risorse di tipo monetario, sia sotto forma di correttezza fiscale, sia effettuando donazioni a organizzazioni no-profit, ed è fondamentale per il funzionamento della società.

Utilizzando la prospettiva della psicologia economica, è stata esplorata la propensione degli individui a contribuire economicamente al bene comune, nel loro duplice ruolo di cittadini (mossi da senso civico) e consumatori (che si aspettano un ritorno dalle proprie transazioni monetarie).

La propensione a versare correttamente le tasse e ad effettuare donazioni monetarie sono state confrontate utilizzando diversi frame su un campione di 481 soggetti (61,7% femmine; età media=35,4, d.s.=13,5). Il primo gruppo è stato sottoposto a un frame che enfatizzava un ritorno di tipo 'materiale' (aumento del welfare, creazione di servizi di pubblica utilità, ecc.). Il secondo gruppo è stato sottoposto a un frame che enfatizzava un ritorno di tipo 'emozionale' (gratificazione personale, consapevolezza di aver svolto il proprio dovere, ecc.). Il terzo gruppo non è stato sottoposto ad alcun frame (condizione di controllo).

Considerando solo i soggetti lavoratori (i contribuenti reali), i risultati evidenziano che il frame di tipo materiale ha effetto sul versamento delle tasse (specialmente per i soggetti mossi da una *tax compliance* di tipo *enforced*), non sulle donazioni. Viceversa, il frame di tipo emozionale ha effetto solo sulle donazioni. Considerando invece la popolazione di studenti, il frame emozionale ha effetto anche sulla propensione a versare correttamente le tasse. Questi risultati preliminari suggeriscono che, in assenza di esperienza fiscale, pagare le tasse ed effettuare donazioni sono influenzate da meccanismi simili, che sembrano invece differenziarsi con l'acquisizione di un'esperienza diretta.

Parole chiave: economic psychology, tax compliance, charitable giving

Simposio

Change and organizational development: challenges and opportunities for workers and organizations

Proponente: Manuti, A.

Discussant: De Cuyper, N.

The radical transformations that have invested the labor market within the last decades have engaged scholars and practitioners in investigating the impact of change on both individuals' response to the change itself and on their ongoing relationship with the organization (Baruch, 2003). From a people-based view, organizations are dynamic and changing entities experiencing change as a constitutive part of human and social life (Weick & Quinn, 1999). However, with respect to some years ago, the pace of change has greatly accelerated, challenging organizational processes and individual strategies to cope and to manage change.

In view of the above the aim of the symposium is to focus on the implications of such evidence moving from the results coming from 4 research studies.

The first one by Consiglio, Borgogni and Menatta considers change as the output of an organizational downsize and discusses the crucial role played by personal resources (self-efficacy, resilience, adaptability, locus of control) in supporting positive individual career management strategies and in preventing negative work outcomes.

In a similar vein, Pace et al. deal with the role played by career adaptability as a precious personal resource predicting the efficacy of work transitions and active job search behavior in a sample of long-term unemployed workers.

Furthermore, Spagnoli et al. explore organizational change as a background feature in organizational life and therefore discuss how this could impact on individual career planning. In view of the above they aim to test the mediating role of *Person-Organization Fit* (P-O Fit) in the relationship between individual adaptability, organizational socialization learning and organizational career growth.

Finally, Manuti and Giancaspro discuss the results from a case study conducted with a group of employees experiencing organizational change as a job redesign operation. In this case the authors will show the role of commitment to change and coping with change in predicting turnover intentions and organizational citizenship behaviors.

After the discussion of the main results of each study, the symposium will aim to consider implications and directions for future research in terms of HRM strategies to transform change into an individual and an organizational opportunity.

Keywords: person/organization fit, resources

The differential role of personal resources on career strategies among dismissed call center agents: the case of Al maviva workers

Consiglio, C., Borgogni, L., Menatta, P.
Università di Roma, La Sapienza

It is known the protective role of personal resources in stress situations and changes (e.g. Van Den Heuvel, 2010). Personal resources may help the individual to maximize from environmental opportunities, to cope with difficulties, to persist when encountering difficulties and capitalize even from failures. One of the most difficult and challenging work situation is certainly job loss.

The present study aims to emphasize the role of personal resources in a group of 874 call center workers (hired with permanent contract) in the face of layoff caused by organizational downsizing and followed by an outplacement project provided by the Region of Lazio.

In particular, we explored the differential relationship of four personal resources (namely self-efficacy, resilience, adaptability, locus of control) in relation to three career strategies (namely active job search, networking, competencies development) and three negative work outcomes (rumination, job insecurity and hopelessness). We also take into account burnout symptoms related to previous call centre work.

Results showed the key role of self-efficacy for promoting career strategy targeted to the reintegration in the labor market. Moreover, resilience was negatively associated with rumination and external locus of control was positively associated with hopelessness. Burnout was related to job insecurity. Personal resources were also associated with the attitude towards the outplacement plan. Future research step and practical implications for outplacement plan are presented.

Keywords: resources, career, outcomes

Adaptability and transition to new jobs: the role of personal resources in a sample of long-term unemployed

*Pace, F., Foddai, E., Lo Cascio, V., Guzzo, G.
Università di Palermo*

The debate on the role of personal resources in adapting to the tumultuous contemporary working world has highlighted the "Career Adaptability" role, defined by Zacher et al. (2015) as a psychosocial resource that can help employees to cope and effectively manage career changes and challenges. The construct of Career Adaptability refers to four different dimensions: concern, control, curiosity, and confidence (Savickas & Porfeli, 2012). High levels of adaptability would be able to predict proactive and effective job search behaviours, allowing more profitable decisions, influencing the sense of control and psychological well-being. This research aims to show the degree of predictability of Career Adaptability in a sample of about 500 ex workers (with 8 years of unemployment) who participated in a retraining and reintegration program, and who responded to the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS - Italian Form, Sores, Note & Ferrari, 2012) and a questionnaire evaluating job search behaviors (JSB - Blau, 1994, Pace et al., 2007) before the program starts. The results of this survey were not known to the operators involved in the reintegration process. Evaluations at CAAS and JSB were compared with the advice of counselors on the possibility of reintegration and, one year later, with the actual relocation of people to the new companies. The results show how the variables considered are able to predict the evaluations about the possibility of transition to new jobs and the actual employability of workers to the new companies, and the role in this process of some personality variables.

Keywords: adaptability, transitions, unemployed

Organizational Socialization, Individual Adaptability and Organizational Career Growth: the mediating role of Person-Organization fit

Spagnoli, P., *Lo Presti, A., **Ingusci, E., *Manuti, A., ****Cortini, M.*

**Università della Campania "Luigi Vanvitelli"*

***Università del Salento*

****Università di Bari "Aldo Moro"*

*****Università di Chieti*

Recent studies have highlighted how the perception of career growth within an organization (Organizational Career Growth – OCG) may still play a relevant role in the process leading to the development of positive attitudes toward the work itself and the organization and individual performance (McElroy e Weng, 2016; Spagnoli, 2017). Nevertheless, studies in this field have been mainly focused on the consequences of OCG, whether the study of the process eliciting OCG is still in its infancy. The current study aimed at filling this gap by testing a model on a heterogeneous group of 927 employees examining the mediating role of Person-Organization Fit (P-O Fit) in the relationship between individual adaptability, organizational socialization learning and OCG. Structural equation modelling and the bootstrap method were used to test the indirect effects. Results reported a complete mediating effect of P-O Fit in the relationship between organizational socialization learning and OCG and just a direct relationship between individual adaptability and OCG. Main limitations of the study were the cross-sectional nature of the research and the sample's heterogeneity. Future longitudinal studies focused on specific organizations might better and more appropriately clarify the relationships of the tested model. Practical implications are related to the substantial role that a successful adaptation within an organization may play in the perception of career growth. Organizational interventions aimed at monitoring and achieving organizational socialization learning and P-O Fit might be essential in this process.

Keywords: career-growth, P-O fit, socialization

“Don’t go changing...”: A study on the relationship between commitment to change, coping with change and organizational behaviors

*Manuti, A., Giancaspro, M. L.
Università di Bari “Aldo Moro”*

Recent research has adopted a micro, people-oriented focus to the study of organizational change, where the focus is on individual employee behaviours, attitudes, and cognitions. The purpose of this study is to integrate and expand this research by examining if and to what extent organizational change could influence both individual resources and organizational behavior.

In this vein, the study examined the relationship between commitment to change and organizational trust on the one side and turnover intentions and organizational citizenship on the other, supposing a mediating role of coping with change. Participants were 176 employees working in a medium-sized manufacturing company in the South of Italy, that was experiencing a radical change in the organization of the working processes and consequently in the cultural practices. Participants were invited to fill in a questionnaire encompassing socio-professional information and measures referred to the variables investigated. Results suggested that change could be successfully managed by organizations by focus on the crucial role of HRM practices that could motivate, sustain and commit people to change thus reinforcing the person/organization relationship even in times of great uncertainty and mistrust.

Keywords: commitment, coping, behavior

Simposio

Il forte investimento nel lavoro: tra work addiction e work engagement

Proponenti: Balducci, C., Alessandri, G.

Discussant: Borgogni, L.

Indagini nazionali ed internazionali hanno documentato su larga scala ed in maniera convergente le pressanti e diversificate domande a cui sono esposti i lavoratori dalle organizzazioni odierne, domande determinate da un mix di fattori contestuali quali cambiamenti tecnologici, crescente competitività e crisi economico finanziaria. Le organizzazioni di oggi sono state descritte come *time-hungry*, con i loro manager che per prassi sovraccaricano i collaboratori, contattandoli anche al di fuori dell'orario di lavoro. Un'ampia maggioranza di lavoratori – specialmente tra chi possiede un profilo elevato – si ritrova così esposta ad un'intensità di lavoro ai limiti della sostenibilità e, come conseguenza, ad un'accentuata pressione verso un forte coinvolgimento nel proprio lavoro. Questo fenomeno non è necessariamente negativo da un punto di vista psicologico, ed in effetti ne sono state descritte forme diverse. Tra queste, quelle che hanno ricevuto sicuramente più attenzione sono il workaholism e il work engagement. Il workaholism riguarda la dipendenza da lavoro, un fenomeno generalmente negativo in cui l'individuo non riesce a 'staccare' con il lavoro a causa di una forza interna irresistibile che lo spinge a continuare a lavorare. Il work engagement, di contro, è la 'faccia' buona del forte investimento nel lavoro, in cui l'individuo è ancora molto dedito al lavoro ma riesce a controllare il proprio investimento in esso, fa esperienze psicologiche positive e tende a riportare una buona prestazione. Il presente simposio mira a fare un punto sul forte investimento nel lavoro ed in particolare sulle sue due manifestazioni più studiate, workaholism e work engagement, proponendo i risultati di cinque ricerche metodologicamente robuste che si sono concentrate su aspetti sottostudiati dei due fenomeni o che li hanno analizzati congiuntamente in relazione a esiti individuali e organizzativi.

Parole chiave: workaholism, work engagement

Ostacoli o sfide? La valenza delle richieste lavorative per il job crafting e il work engagement nei lavoratori del settore IT

*Consiglio, C., **Miraglia, M., *Zappaterreno, G.

*Università di Roma, La Sapienza

** University of East Anglia

I lavoratori del settore IT sono esposti a molteplici richieste lavorative sia per le innovazioni continue del settore che per la complessità delle problematiche tecniche alla quali sono chiamati a rispondere per supportare gli altri uffici. Le recenti evoluzioni del *Job Demands- Resources model* (Crawford et al., 2010) hanno dimostrato che le richieste lavorative non sono sempre negative per il benessere dell'individuo, distinguendo tra richieste percepite come ostacolanti (*hindrance demands*), che favoriscono il burnout, e richieste percepite come sfidanti (*challenge demands*), che promuovono il *work engagement*. Un altro costrutto rilevante per il *work engagement* è il *job crafting*, che corrisponde ai comportamenti proattivamente messi in atto dal lavoratore per aumentare il *fit* con il lavoro svolto.

Questo studio intende esplorare la relazione tra richieste lavorative prototipiche dei lavoratori IT, comportamenti di *job crafting* e *work engagement*, ipotizzando che l'effetto di mediazione del *job crafting* sia moderato dal livello di efficacia personale. Un campione di 102 lavoratori del settore IT di una grande banca italiana è stato coinvolto nella compilazione di un questionario on line e ricontattato per un *follow up* a distanza di 4 mesi (N=81). I dati hanno evidenziato il legame positivo tra la complessità del lavoro e i comportamenti di *job crafting* (aumento delle richieste sfidanti e aumento delle risorse sociali). A loro volta, i comportamenti di *job crafting* sono risultati positivamente associati al *work engagement*. In particolare, sono emersi diversi e specifici legami tra le tre componenti del *job crafting* (aumentare le richieste sfidanti, aumentare le risorse strutturali, aumentare le risorse sociali) e le tre dimensioni del *work engagement* (vigore, dedizione e *absorption*). Al contrario, il carico di lavoro non risulta associato né al *job crafting* né al *work engagement*. I risultati del modello di mediazione moderata hanno mostrato che solo per livelli di efficacia personale elevati, la complessità del lavoro risulta positivamente legata ai comportamenti di *job crafting* volti ad aumentare le risorse sociali che, a loro volta, incidono positivamente sull'*absorption*.

Parole chiave: job crafting, work engagement

Un'indagine sul ruolo di fattori individuali e di contesti nel processo di crossover del work engagement

*Mazzetti, G., Guglielmi, D., Biolcati, R., Passini, S.
Università di Bologna*

Introduzione: La ricerca tesa ad applicare la teoria del contagio emotivo ai contesti organizzativi, ha ampiamente mostrato come la condivisione di emozioni positive all'interno dei team di lavoro possa portare ad una convergenza rispetto ai livelli di work engagement. Ciò nonostante, il ruolo dei fattori capaci di facilitare o, al contrario, ostacolare tale processo virtuoso è stato esplorato solo parzialmente.

Obiettivi e metodi: L'obiettivo del presente lavoro è quello di esplorare il ruolo delle variabili individuali (e.g., tratti di personalità, empatia e stili relazionali) e di contesto (e.g., leadership e dimensioni del clima di gruppo) nel modulare tale processo di contagio. A tal fine, i dati sono stati raccolti su un campione di 20 team di lavoro operanti all'interno di altrettanti enti volti alla prevenzione e alla cura di diverse forme di disagio sociale e sono stati analizzati mediante modelli multilivello.

Risultati: I risultati ottenuti supportano il ruolo delle variabili di taglio individuale e di contesto nel potenziare il contagio dei livelli di work engagement tra i componenti dei team di lavoro.

Conclusioni: Questi risultati rappresentano un contributo rilevante alla comprensione del processo mediante il quale il work engagement, inteso come forma positiva di coinvolgimento e motivazione verso il lavoro, tenda ad uniformarsi tra coloro che quotidianamente lavorano a stretto contatto. Allo stesso tempo, i risultati ottenuti offrono importanti spunti per la definizione di strategie di intervento atte a favorire il verificarsi di questo contagio di segno positivo all'interno dei team lavorativi.

Parole chiave: work engagement, crossover

Le relazioni longitudinali tra Workaholism e prestazione lavorativa

Alessandri, G.

Università di Roma, La Sapienza

Nell'ambito della ricerca sui correlati del workaholism, un aspetto importante riguarda la sua correlazione con misure oggettive di prestazione lavorativa.

Sebbene il senso comune (secondo cui lavorare di più significa produrre di più), sembri suggerire una relazione positiva tra il profilo di personalità del workaholista (caratterizzato da tendenza al perfezionismo, perseveranza e comportamento di tipo A) e prestazione lavorativa, i dati empirici al riguardo risultano contrastanti (Ng et al., 2007; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008; Scott et al., 1997; Spence & Robbins, 1992).

Inoltre, gran parte dei risultati finora ottenuti presenta alcune debolezze, legate principalmente all'utilizzo di misure self-report di prestazione lavorativa, problematiche sotto diversi aspetti, e all'utilizzo di dati cross-sezionali, spesso non in grado di fornire chiare indicazioni sulla temporalità del fenomeno (Clark et al., 2016).

Alla luce di tali considerazioni, il presente studio utilizza un campione di 400 impiegati di un'azienda attiva nel settore pubblico per indagare la relazione tra workaholismo e prestazione lavorativa. In particolare, utilizzando un Latent change model, si è indagata la capacità di una misura di workaholismo di predire le variazioni nella prestazione lavorativa (valutata da supervisori) osservate nel corso di un anno. Nel condurre le analisi, si è tenuto sotto controllo il livello di work engagement. I risultati hanno attestato l'assenza di qualsiasi relazione significativa tra workaholismo e prestazione lavorativa. Inoltre, forniscono nuovi elementi, basati su criteri oggettivi e valutazioni dinamiche, per la comprensione delle relazioni tra prestazione lavorativa e workaholismo.

Parole chiave: workaholism, prestazione lavorativa

Workaholism e comportamenti di cittadinanza organizzativa

De Longis, E.

Università di Roma, La Sapienza

Questo studio, condotto in collaborazione con il reparto mobile della Polizia di stato, mira ad offrire un contributo alla comprensione dei legami tra workaholism e comportamenti di cittadinanza organizzativa.

Studi precedenti hanno più volte indagato l'esistenza di una relazione tra prestazione lavorativa e workaholismo, tuttavia solo alcuni di essi hanno puntato la propria attenzione sui comportamenti di cittadinanza organizzativa, intesi come componente cruciale della performance contestuale.

A nostro avviso, colmare questo gap ed esplorare la relazione tra workaholism e comportamenti di cittadinanza organizzativa rappresenta un aspetto importante per comprendere il funzionamento del workaholista in ambito lavorativo.

Facendo riferimento alla letteratura precedente che riporta (1) una relazione positiva tra demands lavorative e workaholismo (Balducci et al., 2016; Clark et al., 2016), e (2) un legame negativo tra comportamenti di cittadinanza organizzativa e demands lavorative, si ipotizza l'esistenza di una relazione indiretta e negativa tra workaholismo e comportamenti di cittadinanza organizzativa, mediata appunto dalle demands lavorative.

Questa ipotesi è stata testata utilizzando i dati raccolti su un campione di 85 agenti della Polizia di Stato, seguiti con cadenza bisettimanale per sei settimane. Utilizzando modelli di analisi dei dati di tipo multilevel, si è testato il possibile effetto di moderazione delle job demands sulla relazione tra comportamenti di cittadinanza messi in atto dai partecipanti nel corso della settimana e workaholism. I risultati attestano la validità del modello e forniscono indicazioni utili alla comprensione della relazione che il workaholista tende ad instaurare con il proprio ambiente lavorativo.

Parole chiave: workaholism, cittadinanza organizzativa

Studio diario sulla relazione tra tendenza alla work addiction, carico di lavoro ed esaurimento emotivo

Balducci, C.

Università di Bologna

Diversi studiosi sostengono che i soggetti con una forte tendenza alla work addiction contribuiscono attivamente, in maniera più o meno consapevole, a crearsi un elevato carico di lavoro, in modo tale da soddisfare il loro bisogno di rimanere fortemente impegnati con il lavoro. Ciò può avvenire in diversi modi, ad esempio caricandosi di compiti aggiuntivi o evitando di delegare. Gli studi che hanno indagato la relazione tra work addiction e carico di lavoro rimangono tuttavia sparuti e in ogni caso basati su disegni di tipo cross-sectional. La presente ricerca contribuisce a colmare questa mancanza indagando, attraverso uno studio diario, la relazione tra la tendenza alla work addiction e le fluttuazioni nel carico di lavoro quotidiano autoriportato. Viene inoltre indagato se tale relazione contribuisce a spiegare l'esaurimento emotivo sperimentato alla fine della giornata lavorativa. Un campione eterogeneo di 110 lavoratori per la gran parte costituito da liberi professionisti, dirigenti e imprenditori è stato seguito per 10 giornate lavorative consecutive. I partecipanti hanno compilato innanzitutto un questionario preliminare che indagava la work addiction ed altri aspetti caratteriali e legati al lavoro, tra cui anche coscienziosità e nevroticismo, ed inoltre un breve questionario diario al termine di ciascuna delle dieci giornate lavorative. Le analisi hanno mostrato risultati in linea con quanto ipotizzato, ossia che la tendenza alla work addiction influenza le fluttuazioni nel carico di lavoro quotidiano, il quale agisce da mediatore tra la work addiction e l'esaurimento emotivo sperimentato a fine giornata. Nevroticismo e coscienziosità mostrano diverse relazioni significative con i fenomeni indagati, ma non alterano le relazioni ipotizzate. Questi risultati sostengono l'idea che chi ha una forte tendenza alla work addiction crea le condizioni per rimanere fortemente impegnato nel lavoro e gettano luce sul processo attraverso il quale la work addiction è legata ad esiti di salute negativi quali il burnout.

Parole chiave: workaholism, job demands

Sessione Tematica
Rischi psico-sociali lavoro-correlati
Chair: Setti, I.

Lavorare in un'azienda cimiteriale: una ricerca quali-quantitativa sui fattori di rischio e di protezione

Zito, M., Emanuel, F., Bertola, L., Colombo, L.
Università di Torino

Introduzione. Lo studio si sviluppa a partire dalla valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato in un'azienda cimiteriale del Nord Italia. I principali rischi psicosociali del lavoro cimiteriale, legati a vissuti di esaurimento e malessere, sono riconducibili alle specificità delle *helping professions* (Maslach & Leiter, 2000), caratterizzate da lavoro emotivo (Zapf et al., 2001) e dal potenziale sviluppo di un trauma vicario (Bride et al., 2004), secondo cui assistere le persone in lutto può esporre il lavoratore a un contenuto traumatico.

Obiettivi e metodo. Lo studio ha previsto una fase qualitativa con interviste a dirigenti e responsabili (N=16) e focus group con i dipendenti (N=78) che sono stati trascritti e sottoposti ad analisi di contenuto. Sulla base di quanto emerso, la fase quantitativa ha previsto un questionario (N=114) al fine di indagare la relazione tra richieste e risorse generali e specifiche del contesto (es. supporti organizzativi, dissonanza emotiva, trauma vicario) ed esiti legati a benessere e malessere al lavoro.

Risultati e conclusioni. Le interviste hanno permesso di individuare le caratteristiche del contesto organizzativo, in termini di clima, di funzionamento aziendale e di gestione del personale. Attraverso i focus group sono stati individuati i fattori di rischio psicosociale e i fattori di protezione associati al benessere e al malessere al lavoro. Le analisi di regressione indicano che, in particolare la dissonanza emotiva e il trauma vicario, sono strettamente connessi a indicatori di benessere e malessere al lavoro. I risultati suggeriscono i seguenti interventi: 1) incontri periodici di supervisione ai dipendenti e formazione ai superiori per accrescere le competenze di gestione professionale del lutto e per rafforzare l'immagine professionale debole; 2) organizzazione del lavoro per ottimizzare la distribuzione del carico e della fatica psico-fisica; 3) monitoraggio degli effetti di spillover negativo lavoro-famiglia a sostegno del benessere individuale.

Parole chiave: rischi psicosociali, lavoro cimiteriale, ricerca quali-quantitativa

L'intelligenza emotiva come mediatore tra burnout e outcome organizzativi

**Magnano, P., **Santisi, G., **Platania, S.*

**Università Kore, Enna*

***Università di Catania*

Il burnout è una sindrome causata da prolungate risposte a stressor cronicizzati derivanti dalle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro (Leiter & Maslach, 2009). Le tre dimensioni-chiave che lo caratterizzano sono: Esaurimento psicofisico, Deterioramento delle relazioni, Inefficacia professionale. In riferimento alla relazione che i lavoratori instaurano con il proprio lavoro, il burnout può essere considerato il polo estremo di un continuum al cui opposto si colloca l'engagement, caratterizzato da elevati livelli di energia, entusiasmo, coinvolgimento ed efficacia nella propria attività lavorativa. Il burnout è stato associato ad importanti outcome organizzativi, di valenza negativa: insoddisfazione lavorativa, assenteismo, trascuratezza, intenzione di lasciare il lavoro o di cambiare mansione (Schaufeli & Enzmann, 1998). Numerosi studi hanno verificato la relazione inversa tra l'intelligenza emotiva e burnout (Mikolajczak, Menil, & Luminet, 2007): elevati livelli di intelligenza emotiva sono frequentemente associati ad un numero ridotto di sintomi di burnout. Il presente studio ha l'obiettivo di verificare l'eventuale ruolo di mediazione che l'intelligenza emotiva svolge nella relazione tra burnout e alcuni outcome organizzativi (turnover intention, exit e neglect, performance e assenteismo). I partecipanti alla ricerca sono 354 operatori delle professioni d'aiuto (M=129; F=225) di età compresa tra 29 e 66 anni (M=51.15; DS=7.73). Gli strumenti utilizzati sono: Link Burnout Questionnaire (Santinello, Altoè, & Verzelletti, 2006); Self Report Emotional Intelligence Test (Schutte et al., 1998; ad. it. Craparo, Magnano, & Faraci, 2014); Turnover Intentions Scale (Robinson, 1996); Exit & Neglect Scales (Rusbult et al., 1988); Performance Scale (Abramis, 1994). L'assenteismo, infine, è stato rilevato attraverso il numero di giorni di assenza dal lavoro negli ultimi 12 mesi. I risultati hanno messo in evidenza che l'intelligenza emotiva media la relazione tra burnout e outcome organizzativi, offrendo interessanti spunti per l'intervento nelle organizzazioni.

Parole chiave: burnout, intelligenza emotiva

Il ruolo delle Percezioni di Contesto sul Job Burnout nelle organizzazioni sanitarie: uno studio esplorativo

*De Simone, S., *Cicotto, G., **Borgogni, L.

* Università di Cagliari

** Università di Roma, La sapienza

Alle organizzazioni sanitarie oggi è richiesto di migliorare la qualità del servizio e contemporaneamente di ridurre i costi, e questo comporta un aumento del carico di lavoro e delle pressioni per gli operatori che si trovano sovraesposti a rischi psicosociali e sono potenzialmente più a rischio di stress e burnout (Leiter, Schaufeli, 1996; Richardsen, Burke, Leiter, 1992), con conseguenze negative sulla loro salute e sulla qualità del servizio (Bernal *et al.*, 2015).

Numerose ricerche hanno indagato il fenomeno Job Burnout e i suoi predittori, sottolineando il ruolo di fattori situazionali e organizzativi (Maslach, Leiter, 2008, Maslach, Schaufeli, 2001). Lo studio presentato si focalizza sul costrutto di Percezioni di Contesto (PoC), introdotto nel contesto italiano da Borgogni e collaboratori (Borgogni, 2001; Di Tecco, Borgogni, 2011), ancora poco esplorato nel settore sanitario (Borgogni *et al.*, 2007; Consiglio *et al.*, 2014), e si propone di indagare il ruolo esercitato dalle diverse PoC su Esaurimento, Cinismo, Interpersonal Strain.

Un campione di 105 operatori di una struttura sanitaria italiana ha compilato un questionario *self-report* che comprende le seguenti scale: Percezioni di Contesto (Borgogni *et al.*, 2007), Esaurimento e Cinismo (Borgogni *et al.*, 2005), ISW Scale (Borgogni *et al.*, 2012).

I risultati hanno confermato il ruolo delle PoC nel determinare il Job Burnout (Borgogni *et al.*, 2005; Borgogni *et al.*, 2007; Consiglio *et al.* 2014). In particolare, lo studio ha mostrato che la Percezione della pressione temporale emerge come predittore di tutte e tre le dimensioni del Job Burnout misurate, che la Percezione della direzione predice sia l'Esaurimento che il Cinismo, che la Percezione del carico di lavoro e l'anzianità organizzativa predicono solo l'Esaurimento, e che la Percezione del lavoro in équipe predice solo l'Interpersonal Strain. Sono emerse differenze significative tra le PoC e il reparto di appartenenza. Alla luce dei risultati è possibile ipotizzare azioni di prevenzione e di intervento mirate.

Parole chiave: PoC, burnout

Antecedenti organizzativi del burnout e della depressione degli insegnanti

**Capone, V., *Petrillo, G., **Joshnloo, M.*

** Università "Federico II", Napoli*

*** Keimyung University, S. Korea*

Il burnout degli insegnanti è spesso causato da eccessivo lavoro, cattive relazioni con i colleghi, mancanza di risorse e sostegno, cambiamenti costanti nella professione. Questi fattori sono anche tra quelli individuati dalla letteratura come antecedenti della depressione. Numerosi studi hanno esplorato la relazione tra burnout e depressione, con risultati differenti. Alcuni lavori hanno infatti sottolineato come i due costrutti siano correlati, ma indipendenti. Altri, più recenti, sostengono una sovrapposizione degli stessi. Nell'ottica della teoria sociale cognitiva, l'obiettivo del nostro studio è stato quello di indagare la relazione tra burnout e depressione di insegnanti dei diversi gradi della scuola dell'obbligo e tra queste due variabili e altre individuate dalla letteratura come antecedenti del benessere organizzativo (percezioni di efficacia personale e collettiva, giustizia organizzativa, clima scolastico), tenendo conto del genere e dell'età dei partecipanti. Un ulteriore obiettivo è stato quello di indagare il ruolo del burnout come mediatore tra variabili di tipo organizzativo e la depressione.

Sono stati contattati 609 docenti a cui è stato somministrato un questionario self-report con strumenti validati in italiano. È stato implementato un modello di equazioni strutturali per testare le relazioni tra variabili. Le dimensioni del burnout "esaurimento emotivo" e "cinismo" sono risultate predittori del burnout, con punteggi di beta medi. I risultati mostrano come le percezioni di efficacia collettiva, la dimensione "disciplina" del clima scolastico e la giustizia organizzativa siano dei predittori negativi del burnout e della depressione. Il burnout media parzialmente la relazione tra le variabili lavorative considerate e la depressione. Il genere è risultato un predittore della depressione. Questi risultati, seppur con i limiti di uno studio cross-sectional, sottolineano la necessità di interventi pianificati a valorizzare le dimensioni organizzative e la collaborazione tra docenti per il benessere degli stessi, con ricadute positive sulla scuola e sul benessere e sulle performance degli studenti.

Parole chiave: burnout, insegnanti

Stabilità emotiva e burnout: Il ruolo di mediazione delle convinzioni di autoefficacia nel gestire le emozioni negative a lavoro

*Perinelli, E., Alessandri, G., Borgogni, L., Cinque, L.
Università di Roma, La Sapienza*

Il fenomeno del burnout (sindrome da stress lavoro-correlata) viene spesso associato alle caratteristiche dell'ambiente lavorativo. Infatti, esso è senza dubbio maggiormente diffuso in professioni notoriamente stressanti. Comunque, diverse meta-analisi mostrano come la stabilità emotiva (un tratto stabile, spesso associato ad affetto positivo e salute mentale) sia un importante fattore protettivo dal burnout, indipendentemente dal contesto. Tuttavia, la maggior parte dei contributi sulla relazione tra tratti e burnout non tiene conto di possibili mediatori social-cognitivi, come per esempio le convinzioni di autoefficacia. La nostra ipotesi è che le convinzioni di autoefficacia nel gestire le emozioni negative a lavoro (WSENE) medino significativamente la relazione tra stabilità emotiva e burnout. Per verificare la nostra ipotesi, abbiamo raccolto dati su 416 militari della Guardia di Finanza. I militari hanno compilato - alla loro entrata nell'accademia (T1) e un anno dopo (T2) - una batteria composta da questionari di personalità (Big Five), convinzioni di autoefficacia, e burnout. I risultati dei modelli di equazioni strutturali hanno confermato la nostra ipotesi. Nonostante le alte correlazioni cross-sezionali tra stabilità emotiva e burnout, l'analisi dei paths longitudinali ha rivelato (1) che la stabilità emotiva a T1 non influenzava significativamente burnout a T2, ma influenzava significativamente WSENE a T2 (2) che WSENE a T1 influenzava significativamente burnout a T2 (3) la significatività dell'intervallo di confidenza dell'effetto indiretto. Tutti i sopracitati risultati sono stati ottenuti utilizzando variabili latenti e tenendo sotto controllo l'effetto dei cinque grandi fattori e di quattro importanti covariate (età, genere, educazione, prima esperienza nell'arma). Complessivamente, i nostri risultati suggeriscono come gli interventi atti a contrastare il sorgere di sintomi di burnout dovrebbero tener conto della possibilità di agire sulle caratteristiche social-cognitive dell'individuo (che sono prevalentemente contesto-specifiche, e dunque più manipolabili) anziché sui tratti (elementi della persona che sono più stabili e dunque più difficili da manipolare).

Parole chiave: burnout, tratti, autoefficacia

La violenza nei luoghi di lavoro: effetti psicologici di furti e rapine in un campione di tabaccai e gioiellieri

* (**) *Sommovigo, V., *Setti, I., **O'Shea D., *Argentero, P.*

**Università di Pavia*

***Kemmy Business School, University of Limerick*

Introduzione. Furti e rapine rappresentano un rilevante rischio per il benessere occupazionale di coloro che operano all'interno di contesti caratterizzati dalla presenza di denaro o beni preziosi. Risulta pertanto d'interesse studiare l'impatto psicologico che tali eventi possono avere, in termini di sintomatologia psico-fisica e post-traumatica. Fondamentale è anche l'analisi delle risorse psicologiche in grado di proteggere dagli esiti negativi, quali il supporto sociale e l'uso di adeguate strategie di coping.

Obiettivi e Metodi. Il presente studio esamina gli effetti dell'esposizione a furti e/o rapine in un campione di gioiellieri e tabaccai italiani. In relazione al livello di gravità di sintomatologia post-traumatica, sono stati esaminati i sintomi psico-fisici, la ricerca di supporto sociale e l'uso di coping self-efficacy. 319 lavoratori hanno compilato un questionario *self-report* anonimo che includeva: sintomi post-traumatici (IES-R; Giorgi et al., 2015); sintomi psico-fisici (GHQ-12; Goldberg & Williams, 1988); ricerca di supporto sociale (COPE-IV; Sica, et al., 2008); coping self-efficacy in seguito all'esposizione a trauma (CSE-7; Bosmans, 2015). Le analisi dei dati hanno previsto statistiche descrittive e ANOVA (Bonferroni post-hoc test).

Risultati e Conclusioni. Sono emerse differenze significative rispetto ai sintomi di disforia e perdita di fiducia, presentati in misura maggiore dai soggetti con sintomatologia post-traumatica grave, se confrontati con coloro che manifestano livelli di gravità medio/bassa ($F=11.75$, $p<.01$). Inoltre, i soggetti con livelli di sintomatologia post-traumatica di gravità medio/alta presentano minore coping self-efficacy ($F=6.63$, $p<.01$) ma, contemporaneamente, maggiore ricerca di supporto sociale ($F=12.03$, $p<.01$). I risultati mostrano come la presenza di gravi sintomi post-traumatici faciliti, da una parte, lo sviluppo di esiti negativi di salute e la percezione di una minore self-efficacy ma, allo stesso tempo, essi possono elicitare risorse di natura interpersonale, quale la ricerca di supporto sociale.

Parole chiave: violenza, benessere occupazionale, risorse psicologiche

Sessione Tematica
Benessere lavorativo

Chair: Ingusci, E.

Richieste lavorative e biomarcatori di stress: il ruolo di moderazione delle risorse lavorative

*Falco, A., *Girardi, D., ** De Carlo, A., ***Piccirelli A.

* Università di Padova

** LUMSA, Roma

*** PSIOP - Istituto di Psicoterapia, Intervento sul Disagio in ambito Organizzativo e Valorizzazione della Persona

Introduzione. L'obiettivo del presente contributo consiste nell'approfondire la relazione tra richieste (job demands, JD) e risorse lavorative (job resources, JR) da un lato, e l'Interleuchina 6 (IL-6) dall'altro, una citochina pro-infiammatoria che è stata recentemente proposta come un possibile biomarcatore di stress. Coerentemente con il modello del carico allostatico, recenti studi hanno rilevato che l'esposizione a situazioni stressanti "croniche" è associata a livelli più elevati in alcuni mediatori della risposta infiammatoria, tra cui l'IL-6. Obiettivi e metodi. In linea con il modello Job Demands-Resources (JD-R), si ipotizza che le risorse lavorative moderino la relazione tra richieste lavorative e IL-6, ovvero che i valori di IL-6 siano più elevati quando le JD sono elevate e le JR scarse. A tal proposito, è stato condotto uno studio trasversale multi-metodo in un'azienda sanitaria del nord Italia. Ai lavoratori è stato somministrato uno strumento self-report, il Test Qu-Bo, con l'obiettivo di rilevare sia richieste (i.e., conflitto interpersonale e carico emotivo) che risorse lavorative (i.e., autonomia lavorativa e supporto sociale). I lavoratori sono stati in seguito sottoposti a prelievo sanguigno, finalizzato a rilevare i livelli di IL-6 nel siero. Risultati. Le interazioni tra carico emotivo e risorse lavorative, nonché l'interazione tra conflitto interpersonale ed autonomia lavorativa, risultano significative, controllando gli effetti di genere e di età. Inoltre, la relazione tra richieste lavorative e IL-6 è più intensa per i lavoratori con basse risorse lavorative, ovvero i valori di IL-6 sono più elevati quando le JD sono elevate e le JR scarse. Conclusioni. Dal punto di vista teorico, questi risultati sono in linea con il JD-R ma al contempo lo estendono, mostrando che situazioni lavorative stressanti (i.e., alte richieste, basse risorse lavorative) sono associate a livelli più elevati di IL-6, una citochina pro-infiammatoria implicata in patologie quali la depressione e i disturbi cardiovascolari.

Parole chiave: biomarcatori, stress

Il sistema benessere: una ricerca-intervento in ambito socio-sanitario

Magrin, M. E., Marini, E., Tracogna, G.

Università di Milano-Bicocca

Il tema del benessere nelle professioni socio-sanitarie viene per lo più associato allo studio del rischio di burnout e dei fattori di stress, secondo una logica lineare causa-effetto (Steca et al., 2008). Sebbene sia stata rilevata l'influenza negativa dei livelli di burnout degli operatori sul benessere dei pazienti (Ripamonti e Clerici, 2008) le ricerche considerano raramente la relazione tra il benessere dei lavoratori e la qualità di vita dei pazienti in un'ottica sistemica di reciproca influenza.

In tale prospettiva è svolta una ricerca-intervento presso un'unità di Fondazione Sacra Famiglia ONLUS. La ricerca ha coinvolto 26 lavoratori (4 educatori, 16 operatori ASA e 6 infermieri) e 13 pazienti attraverso un *mixed-method* che ha previsto la somministrazione in due tempi di questionari (*self e proxy report*) per la valutazione dello stress (GHQ-12) e del benessere (PWB, SWLS, W-BNS, San Martin), osservazioni sul campo e un intervento di promozione del benessere basato sulla costruzione di una cultura condivisa nel gruppo di lavoro.

Dall'analisi sono emerse relazioni significative nei livelli di benessere di lavoratori e pazienti. Il distress dei lavoratori è correlato negativamente sulla valutazione (*proxy*) della qualità di vita dei pazienti ($r=-.427$, $p=.023$); emerge inoltre una relazione positiva tra la "competenza" (W-BNS) dei lavoratori e lo "sviluppo personale" dei pazienti ($r=.408$, $p=.031$). A seguito dell'intervento di promozione si è osservato un incremento significativo nella dimensione "autonomia" dei lavoratori ($t = -2.29$, $p = .039$) e una riduzione nelle differenze di valutazione dei pazienti da parte delle diverse figure professionali.

I risultati sostengono la riflessione riguardo l'utilità di un approccio sistemico alla valutazione del benessere in ambito organizzativo e riguardo l'efficacia di interventi volti allo sviluppo di una cultura condivisa per la promozione del benessere.

Parole chiave: benessere, approccio sistemico

L'utilizzo dei modelli grafici per la valutazione delle performance, dello stress e del benessere organizzativo in Università

Fadda, S., **Abbruzzo, A., *Giorgi, G., *Croci, G., *Solinas, G.*

** Università di Sassari*

*** Università di Palermo*

**** Università Europea, Roma*

Per valutare le performances dell'organizzazione universitaria, il benessere organizzativo e lo stress da lavoro, l'Università di Sassari ha costituito un gruppo interdisciplinare mettendo a punto un modello denominato UNISS (Fadda et al., 2013; Fadda et al., 2015), contestualizzato alla realtà universitaria.

Nel presente lavoro, vengono descritti i modelli grafici come approccio statistico utile per eseguire una Network Analysis sulle variabili determinanti il core business aziendale ovvero la qualità delle relazioni fra i diversi attori (docenti, studenti e personale tecnico), il benessere organizzativo e lo stress lavoro-correlato. In particolare, nel presente studio si analizzano le dipendenze condizionali tra i fattori di rischio legati alla qualità delle relazioni interpersonali, allo stato di salute psicologica ed ai sintomi da distress da lavoro che sono rappresentate mediante un grafo. Un grafo è un oggetto matematico costituito da un insieme di nodi, che rappresentano le variabili casuali, e un insieme di rami, che rappresentano le dipendenze condizionali.

Dalla loro comparsa negli anni Novanta ad oggi (Lauritzen, 1996; Lauritzen et al., 1989; Madigan et al., 1995), i progressi metodologici sui modelli grafici sono numerosi, ma il numero delle loro applicazioni rimane ancora limitato.

Per comprendere qualitativamente i complessi fattori che si instaurano all'interno dell'ambiente lavorativo e le dinamiche organizzative che possono diventare agenti di stress per i lavoratori e produrre basse performances, è funzionale partire dal comportamento dei singoli individui che, per far fronte alle richieste lavorative, svolgono quotidianamente le proprie azioni attivando abilità cognitive, sociali e psicomotorie che li spingono a sostenere le prestazioni in uno specifico contesto di lavoro (Johnson et al., 2005). Il lavoro, dunque, è una situazione di scambio concreto di energie, di relazioni, di tempo, di impegni in cui gioca un ruolo centrale la contropartita materiale offerta dall'organizzazione.

Sulla base di queste considerazioni è stato creato un modello denominato UNISS con l'obiettivo di evidenziare un quadro più dettagliato delle criticità di origine psicosociale e i relativi effetti psicofisiologici e organizzativi. Per questo sono necessari più strumenti di rilevazione e modelli statistici di analisi esplorativa volti ad identificare variabili latenti ascrivibili al benessere organizzativo e ai comportamenti che concorrono alla performance lavorativa di qualità.

Parole chiave: Network Analysis, performance

La promozione della salute nei luoghi di lavoro: una ricerca cross-sectional su un gruppo di lavoratori

*Ramaci, T., **Bellini, D., *Pellerone, M.

*Università Kore, Enna

** Università di Verona

L'attenzione alla sicurezza nei luoghi di lavoro, alla luce delle innovazioni prodotte dal Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro, fa emergere con maggiore forza l'ambito più generale della tutela e promozione della salute, come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale. La flessibilità lavorativa diventa essa stessa fonte di stress, trasformando il luogo di lavoro in un contesto talvolta ostile e, soprattutto, estremamente esigente da un punto di vista psicologico.

L'obiettivo del presente lavoro era quello di indagare sulle possibili relazioni esistenti tra dimensioni individuali e organizzative del lavoro (satisfaction, autonomy, efficacy, engagement) e il loro impatto sui livelli di stress nei contesti di lavoro. Allo studio hanno partecipato 120 lavoratori del settore amministrativo, 72 femmine (60%) e 48 maschi (40%), con una età media di 41,8 anni (DS 7.31), prevalentemente lavoratori dipendenti (N=70, 58.3%) al servizio presso enti pubblici (86, 71.7%) e privati (N=34, 28.3%) di cui 69 (57.5%) con contratto tipico o indeterminato e 51(42.5%) atipico.

Gli strumenti utilizzati sono stati: il *Psychological Stress Measure* (MSP) (Di Nuovo et al., 2000); l'*Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli et al., 2002); la *Scala di Autoefficacia percepita nei contesti organizzativi: personale* (EPOP) e *collettiva* (ECOP) (Caprara, 2002); la *Job Satisfaction Subscale* dell'OSI (Cooper et al., 1998). La *Job Autonomy Scale*: una domanda in cui si chiedeva: *che autonomia ha nel suo lavoro?* (punteggi più elevati indicano maggiori livelli di autonomia). Dai risultati preliminari, coerentemente con quelli in letteratura, si evince quanto segue: l'Autoefficacia correla negativamente con lo stress, il quale a sua volta correla, anch'esso negativamente, con l'Engagement e la Soddisfazione. Inoltre, i risultati evidenziano come più alti livelli di stress sono associati a forme di lavoro atipiche.

I risultati dello studio vanno interpretati con cautela a causa dell'esiguità del campione che rende difficile le generalizzazioni.

Parole chiave: benessere, salute, flessibilità, stress, soddisfazione.

Conciliare innovazione e benessere nelle organizzazioni: Il ruolo degli obiettivi di compassione

Montani F.

Montpellier Business School

Nel contesto socio-economico attuale, le politiche organizzative prevedono necessariamente un'intensificazione delle richieste d'innovazione ai propri lavoratori. Tuttavia, l'aumento di tali richieste non è necessariamente accompagnato da un corrispettivo miglioramento del benessere dei lavoratori. Al contrario, i recenti rapporti sullo stato di salute degli adulti lavoratori illustrano che i problemi di salute mentale nei luoghi di lavoro sono in crescente aumento. Queste constatazioni illustrano la necessità di identificare le strategie manageriali che consentano al contempo di mobilitare il potenziale creativo e innovativo dei lavoratori e salvaguardare il loro stato di salute mentale. Al fine di fornire evidenze scientifiche in grado di aiutare le organizzazioni a rispondere efficacemente a tale necessità, la presente comunicazione orale illustrerà i risultati preliminari di un studio cross-culturale volto a esaminare il ruolo gli obiettivi di compassione nella promozione dell'equilibrio innovazione-benessere nelle organizzazioni. Tale studio propone, nello specifico, un modello di mediazione moderata in cui gli obiettivi di compassione agiscono come fattore di moderazione in grado di accrescere le possibilità che i lavoratori dediti all'innovazione possano preservare il proprio benessere attraverso la mediazione del sentimento di sicurezza sociale. In linea con le ipotesi proposte, i risultati di due ricerche longitudinali condotti presso lavoratori provenienti da organizzazioni situate, rispettivamente, in Brasile (N = 202) e in Canada (N = 138), hanno rivelato che i lavoratori implicati in comportamenti innovativi riportavano maggiori livelli di sicurezza sociale e, indirettamente, di benessere quando il sentimento di sicurezza sociale era elevato. Le implicazioni teoriche e pratiche di questi risultati saranno discusse.

Parole chiave: innovazione, benessere, emozioni

Determinanti di work engagement e workaholism in uno studio diary

Molino, M., Cortese, C. G., Ghislieri, C.

Università di Torino

Work engagement e workaholism sono considerati costrutti cruciali per la ricerca e l'intervento nel campo WOP & HR. Il primo favorisce il benessere e performance positive sul lavoro, mentre il secondo può portare a sintomi di malessere e bassa qualità della vita nel lungo periodo. Sebbene siano costrutti collegati tra di loro, in quanto entrambi rappresentano una forma di elevato investimento sul lavoro, il work engagement è caratterizzato soprattutto da piacere e assorbimento positivo, il workaholism implica invece una spinta compulsiva a lavorare eccessivamente. Obiettivo dello studio è indagare le determinanti di work engagement e workaholism a livello within-person utilizzando il modello richieste-risorse lavorative.

Come metodo di raccolta dati è stato utilizzato un diary, compilato da 89 partecipanti, appartenenti a diversi settori e categorie professionali, per 5 giorni consecutivi. Il modello di equazioni strutturali multilevel è stato testato usando Mplus7.

I risultati mostrano che non c'è correlazione tra work engagement e workaholism. Le risorse lavorative considerate (opportunità di sviluppo professionale, coaching dei superiori e chiarezza del ruolo) e una delle richieste lavorative, il carico di lavoro, mostrano una relazione positiva con il work engagement. Il carico di lavoro e le richieste cognitive mostrano una relazione positiva con il workaholism. Tutte le variabili citate sono considerate daily.

Lo studio conferma alcuni risultati presenti in letteratura superando il limite degli approcci cross-sectional e indagando le relazioni tra variabili a livello within-person. I risultati mettono in luce il ruolo del contesto lavorativo nel favorire entrambi gli outcome e la possibilità di intervenire su aspetti quali il controllo del carico di lavoro bilanciato da un buon recupero, le opportunità di sviluppo professionale, chiarezza nel ruolo e nelle attività e adeguato supporto da parte dei superiori. Tra i principali limiti dello studio è possibile citare l'eterogeneità del campione e la presenza di dati esclusivamente self-report.

Parole chiave: work-engagement, workaholism, diary-study

Simposio

Are graduates employable or not employable? That is the (hard) question

Proponente: Chiesa, R.

Discussant: De Cuyper, N.

Given that higher education requires high levels of individual and public investment, it is expected that universities will provide graduates with the skills that employers need and, consequently, that graduates will be able to find a job easily. Actually, possessing graduate-level credentials is not a guarantee for employment success and there is a heated debate concerning the graduates' employability. Many theoretical models have been developed in order to predict the graduates' potentiality to be employed (i.e. Berntson & Marklund, 2007; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). The present symposium intends to discuss how it is possible to intervene to support the transition from university to the labour market, starting from some evidence about personal resources and contextual factors that may foster graduates' employability and enhance their career opportunities.

Chiesa and colleagues' study explored the relationship between dispositional employability and emerging construct of career goal management strategies in college students who are going to graduate.

Magrin and colleagues focused on the condition of college students with disabilities and the role of resilience and employability resources, both in preventing negative expectation about the impact of disability on the employment opportunities and promoting the perception of employability.

Lo Presti and colleagues investigated the complex relationship between career competencies, employability and subjective career success of recent graduates, clarifying the moderator effect of vocational choice, networking, and employment prospects.

Bison and colleagues described the career developments of the graduates starting from few months to 24 months after completing their university degree exploring the relationship between personal resources, employment opportunities and economic conditions.

Keywords: employability, graduates

The role of career goal discrepancy in the relationship between dispositional employability and goal management strategies

Chiesa, R., Mariani, M. G., Guglielmi, D.
Università di Bologna

Purpose. Fugate, Kinicki and Ashforth (2004) described dispositional employability as composed by three components: career identity, personal adaptability and human and social capital. Previous research showed that these resources are important during the transition from university to work, especially in terms of antecedents of the success of graduates' job search (i.e. Brown et al., 2006; Guan et al., 2014). This study intends to explore the effects of career identity, personal adaptability and social capital on career goal management strategies (goal engagement and disengagement) implemented by college students near to graduation. Moving from a goal-oriented perspective that considers very relevant for young adults' career development the capacity to disengage from unachievable goals and to engage in alternative, meaningful ones (Creed & Hook, 2015), we expect that the relationship between dispositional employability's dimensions and career goal management strategies would be mediated by career goal discrepancies.

Design/Methodology. A two-wave data collection was conducted among a sample of 134 graduates of University of Bologna: participants provided information on employability dimensions at Time 1 and on career goal discrepancies and management strategies at Time 2.

Results. This study shows direct and indirect effects via career goal discrepancies of employability dimensions on career goal management strategies (goal engagement and disengagement).

Limitations. The major limitation is the use of self-report data.

Research/Practical Implications. The study contributes to explain the process from which dispositional employability enhance the probability to achieve the personal career goals since at the end of university. These findings suggests the importance to enhance the college students' ability of thinking about their career goals and exploring what might be done to reach them or set new ones that are more realistic.

Originality/Value. The study focused on two yet under-explored constructs that are career goal discrepancies and career goal management strategies.

Keywords: dispositional employability, students

Employability of disabled graduates: from protection to diversity management

Magrin, M. E., Sellaro, F., Tracogna, G., Marini, E.

Università di Milano-Bicocca

The ratio of students with disabilities and the overall number of students in Italian universities is growing steadily (Mangiatordi e Scenini, 2016).

Nevertheless relatively little is known about the first employment experiences and skill development of youth with disabilities, (Lindsay et al. 2012).

Research shows that having a disability is a barrier to securing and maintaining employment (Lindsay, 2011) but little is known about the specific factors that contribute to these poor outcomes, and even less is known about factors and processes that might improve them.

The purpose of this research is to examine how the related concepts of risk factors, protective factors, and resilience might inform our understanding of the post-graduate outcomes of youth with disabilities. Specifically the research investigates the role of resilience resources and employability resources both in preventing negative expectation about the impact of disability on the employment opportunities and promoting the perception of employability.

240 graduate students (190 regular and 50 disabled students) responded to an online questionnaire designed to measure the levels of disability impact, resilience resources (cognitive flexibility, self-empowerment, goal orientation, wellbeing), employability resources (ambition and soft skills) and perceived employability.

The comparison between the groups showed the same levels of perceived employability, but differences in the levels and of resources. The motivations and meanings associated with entry into the workplace are equivalent in the two groups, but in the disability group, the impact of life conditions is a risk factor that hinders the perceived employability ($r = -.47, p < .01$).

Resilience resources and soft skills show their effectiveness in reducing the perceived disability, impact and improving perceived employability, ($r=.50, p<.001$; $r=.43, p<.01$).

Overall, results provides insights for implementing actions to promote sustainable and satisfactory placement in a broader perspective on diversity management.

Keywords: employability, disable graduate

Do Career competencies foster employability and subjective career success in recent graduates?

Lo Presti, A., **Capone, V., *Aversano, A., *Spagnoli, P.*

**Università della Campania "Luigi Vanvitelli"*

***Università "Federico II", Napoli*

****Lavoropiù, Bologna*

Leaving university after graduation for entering the labour market is an occupational transition that deserves particular attention given its potential long-term effect on the future career success. This study aimed at examining the joint effects of career competencies (i.e., insight, planning, self-efficacy) and the quality of academic experience (in terms of satisfaction about: vocational choice, networking, employment prospects, services, and developed competencies) in predicting subsequent employability activities and subjective career success. Data were collected longitudinally among 464 Italian recent graduates (t1), who completed a second questionnaire six months after graduation (t2; n = 156) (a third data collection is still ongoing). Direct, indirect and moderated effects were tested through bootstrapping. Career competencies positively predicted employability activities; moreover, satisfaction about university choice, university networking, and employment prospects, amplified the positive effect of career competencies on employability. Subjective career success was positively predicted by career competencies, employability activities, and satisfaction about vocational choice, employment prospects, and developed competencies. A moderated mediation between career competencies, employability and subjective career success was present when the moderators were vocational choice, networking, and employment prospects. Results showed that career competencies and employability activities positively predicted individual perceptions of career success; moreover, when individuals were more satisfied about their vocational choice, the networks they belong, and their potential employment prospects, they put more effort in developing their employability through their career competencies. Several practical implications can be drawn from these results; in particular universities need to plan and implement career and vocational services aimed at increasing: the fit between individual interests/values/aspirations and their chosen university degree, the opportunity to develop social networks both within (e.g., students associations, teachers' mentoring programs) and outside university (e.g., alumni, prospect employers), individual career competencies and strategies useful for becoming more employable.

Keywords: career competencies, employability

Life and Career developments of the Trento University graduates: the role of personal resources

*Bison, I., Civilleri, A., Fraccaroli, F., Guardabasso, E.
Università di Trento*

For many graduates, the degree completion often coincides with the beginning of a new phase in which they enter the labor market, start professional careers and step towards adulthood. The longitudinal approach of the present study allowed to capture a dynamic picture of the educational career, economic conditions and social effects on the processes developing a professional career.

Specific attention was paid to personal resources such as perceived employability and personality traits such as core self-evaluations (a basic, fundamental appraisal of one's worthiness, effectiveness, and capability as a person) (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003). The present study aimed at a) describing the career developments of the Trento University graduates starting from few months (T1) and within 24 months (T2) after attaining their university degree, and at b) exploring the effect that personal resources have on graduates' careers. Graduates were invited by email to complete a questionnaire that included several socio-demographic items and the following self-report measures: perceived employability (Berntson & Marklund, 2007); core self-evaluations scale (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003), focus on opportunities (Zacher & Frese, 2011). Moreover, we combined the self-report measures with other information provided by the administrative offices (i.e. school career information, graduation mark). From the first results, it seems that personal resources positively predicted the individual's perception of having employment opportunities; furthermore, we will explore their role on positively predicting other outcomes as the salary. There are several practical implications for Universities which will decide to trace the professional paths of their graduates: the opportunity to choose new educational strategies aimed at improving the relationship between the training offered and graduates employment possibilities; the opportunity to improve career services aimed at reducing the gap between graduates and the labor market.

Keywords: personal resources, employability

Simposio

Risorse e fattori di rischio per il benessere dei lavoratori: promuovere *healthy organizations*

Proponente: Di Fabio, A.

Discussant: Guglielmi, D.

Nel XXI secolo caratterizzato da insicurezza, instabilità economica e continue turbolenze nel mercato del lavoro, il benessere degli individui e delle organizzazioni appare particolarmente a rischio. È essenziale focalizzarsi sulla promozione di *healthy organizations*, sottolineando l'importanza della salute e del benessere degli individui per un healthy business e il successo organizzativo. In un'ottica preventiva si sottolinea l'importanza di combinare gli sforzi per potenziare le risorse con gli sforzi per ridurre i rischi nella promozione di *healthy organizations*.

Relativamente alla sua articolazione il presente simposio comprende cinque contributi:

Il primo contributo di Di Fabio si focalizza sul nuovo costrutto *Intrapreneurial Self-Capital* (ISC, Di Fabio, 2014). Lo studio ha lo scopo di esaminare le relazioni tra ISC e benessere (sia edonico sia eudaimonico), controllando per gli effetti dei tratti di personalità.

Il secondo contributo di Palazzeschi e Di Fabio esamina in una prospettiva preventiva il contributo dell'intelligenza emotiva di tratto rispetto ai tratti di personalità in relazione al benessere edonico e eudaimonico in studenti universitari in fase di transizione verso il mondo del lavoro.

Il terzo contributo di Bucci e Di Fabio analizza il contributo dell'*Intrapreneurial Self-Capital* e della *Trait Emotional Intelligence*, controllando per differenti modelli di personalità, in relazione all'*employability* dei lavoratori.

Il quarto contributo di Giorgi, Mucci, Fiz Perez, Vellucci, Montalti, Cupelli, Arcangeli sottolinea come lo stress lavoro-correlato rappresenti un fattore di rischio per lo sviluppo di patologie cardiovascolari.

Il quinto contributo di Giorgi, Fiz Perez, Montalti, Mucci, Arcangeli è relativo allo sviluppo e alla validazione della *Fear of Expatriation Scale* per rilevare la paura di espatriare dei lavoratori in trasferta all'estero.

Parole chiave: benessere, *healthy organizations*, lavoratori

Soddisfazione di vita e flourishing: il contributo dell’Intrapreneurial Self-Capital

Di Fabio, A.

Università di Firenze

Introduzione. Il 21° secolo è caratterizzato da un mercato del lavoro instabile e in continuo cambiamento. In questo scenario il nuovo 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. L’ISC facilita anche le soluzioni innovative di fronte ai vincoli imposti da un ambiente liquido. L’ISC è inoltre un costrutto che può essere incrementato mediante training specifici. Questo costrutto di ordine superiore è interessante sia per i lavoratori per fronteggiare l’insicurezza del mercato del lavoro nel XXI secolo sia per healthy organizations all’interno di una prospettiva di prevenzione primaria. Il presente studio ha lo scopo di esaminare le relazioni tra ISC e benessere (sia edonico sia eudaimonico), controllando per gli effetti dei tratti di personalità. Metodo. A 127 lavoratori italiani sono stati somministrati il Big Five Questionnaire (BFQ, Caprara, Barbaranell, & Borgogni, 1993), l’Intrapreneurial Self-Capital Scale (ISCS, Di Fabio, 2014), la Satisfaction With Life Scale (SWLS, Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Gori (2015) e la Flourishing Scale (FS, Diener et al., 2010) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2016). Risultati. Le regressioni gerarchiche mostrano che l’ISC aggiunge una percentuale di varianza incrementale alla percentuale di varianza spiegata dei tratti di personalità in relazione sia alla soddisfazione di vita sia al flourishing. Conclusioni. I risultati suggeriscono che l’ISC può rappresentare una promettente risorsa per il benessere sia edonico sia eudaimonico dei lavoratori in questo studio, offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento.

Parole chiave: Intrapreneurial Self-Capital, soddisfazione di vita, flourishing

Benessere edonico ed eudaimonico: il contributo dell'intelligenza emotiva di tratto rispetto ai tratti di personalità

*Palazzeschi, L., Di Fabio, A.
Università di Firenze*

Introduzione. In letteratura la trait emotional intelligence risulta associata al benessere. In una cornice preventiva e di psicologia positiva la trait emotional intelligence appare una variabile particolarmente promettente poiché, a differenza dei tratti di personalità, considerati sostanzialmente stabili in letteratura, può essere incrementata attraverso training specifici. Il presente studio ha lo scopo di esaminare le relazioni della trait emotional intelligence con il benessere sia edonico (positive affect, negative affect e soddisfazione di vita) che eudaimonico (senso della vita e flourishing). A 252 studenti universitari in fase di transizione verso il mondo del lavoro sono stati somministrati il Big Five Questionnaire (BFQ, Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 1993), il Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue, Petrides & Furnham, 2004) nella versione italiana a cura di Di Fabio, Saklofske e Tremblay (2016), il Positive and Negative Affect Schedule (PANAS, Watson, Clark, & Tellegen, 1988) nella versione italiana a cura di Terracciano, McCrae e Costa (2003), la Satisfaction With Life Scale (SWLS, Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Gori (2015), la Meaningful Life Measure (MLM, Morgan & Farsides, 2009) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2014) e la Flourishing Scale (FS, Diener et al., 2010) nella versione italiana a cura di Di Fabio (2016). Risultati. Le regressioni gerarchiche mostrano che la trait emotional intelligence aggiunge una percentuale di varianza incrementale alla percentuale di varianza spiegata dei tratti di personalità in relazione sia al benessere edonico sia eudaimonico. Conclusioni. I risultati sottolineano che la trait emotional intelligence rappresenta un promettente costrutto per il benessere sia edonico sia eudaimonico, offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento in una cornice di prevenzione e di psicologia positiva.

Parole chiave: benessere edonico, benessere eudaimonico, intelligenza emotiva di tratto

Employability nei lavoratori: Intrapreneurial Self-Capital e Trait Emotional Intelligence oltre i tratti di personalità

*Bucci, O., Di Fabio, A.
Università di Firenze*

Introduzione. Il ventunesimo secolo è caratterizzato da continue sfide legate ai cambiamenti economici, alla globalizzazione, alla variabilità del mercato del lavoro, alla diffusione delle nuove tecnologie. In questo scenario ai lavoratori è richiesto di sviluppare la propria adattabilità e la propria occupabilità. Il presente studio si propone di esaminare le relazioni tra l'Intrapreneurial Self-Capital (ISC), la trait emotional intelligence e l'employability, controllando per gli effetti di differenti modelli di personalità. A 167 lavoratori sono stati somministrati il Big Five Questionnaire (BFQ, Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 1993), il Mini International Personality Item Pool Scale (Mini-IPP, Donnellan, Oswald, Baird, & Lucas, 2006) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Saklofske (in press a), l'HEXACO-60 (Ashton & Lee, 2009) nella versione italiana a cura di Di Fabio e Saklofske (in press b), l'Eysenck Personality Questionnaire Revised Short Form (EPQ-RS, Eysenck, Eysenck, & Barrett, 1985) nella versione italiana a cura di Dazzi, Pedrabissi e Santinello (2004), l'Intrapreneurial Self-Capital Scale (ISC, Di Fabio, 2014), il Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue, Petrides & Furnham, 2004) nella versione italiana a cura di Di Fabio, Saklofske e Tremblay (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 l'employability, controllando per gli effetti dei differenti modelli di personalità. La trait emotional intelligence aggiunge inoltre una percentuale di varianza incrementale alla percentuale di varianza spiegata dall'ISC in relazione all'employability. Conclusioni. I risultati sottolineano che sia l'Intrapreneurial Self-Capital sia la trait emotional intelligence costituiscono promettenti risorse in relazione all'employability, offrendo nuove prospettive di ricerca e di intervento per i lavoratori e le organizzazioni nel XXI secolo.

Parole chiave: employability, ISC. EI

Lo stress lavoro--correlato quale fattore di rischio per lo sviluppo di patologie cardiovascolari: risultati preliminari

**Giorgi, G., **Mucci, N., *Fiz Perez, J., *Vellucci, E., *Piccioli, M., **Montalti, M., **Cupelli, V., **Arcangeli, G.*

**Università Europea, Roma*

***Università di Firenze*

La recente letteratura scientifica suggerisce che lo stress lavoro-correlato possa essere considerato un fattore di rischio indipendente per l'apparato cardiovascolare. L'individuo esposto a stress lavoro-correlato può, anzitutto, avere una scarsa propensione a svolgere attività fisica e ad alimentarsi in modo sano ed equilibrato. Tuttavia, anche i cambiamenti ormonali provocati dallo stress, che aumenta i livelli di cortisolo, può compromettere la funzionalità del sistema immunitario e può giocare un ruolo cruciale nello sviluppo di alcune malattie come quelle cardiovascolari. I fattori di rischio principali per i lavoratori sono i seguenti: lavoro a turni, mansioni poco gratificanti e ripetitive, elevati carichi lavorativi, forme contrattuali atipiche e difficoltà a relazionarsi con colleghi e superiori. Il gruppo di studio era costituito per il 64% da maschi e per il 36% da femmine, con età media di 55 anni. Il gruppo di controllo era costituito per il 30% da maschi e per il 70% da femmine, con età media di 55 anni. Entrambi i gruppi erano costituiti da 80 soggetti. Il questionario somministrato consisteva in tre sezioni, ciascuna delle quali ha esaminato una determinata area: il livello di stress nel luogo di lavoro (SQ), la frequenza delle patologie cardiache (aritmia, attacco cardiaco, ipertensione (A) e la qualità della vita attraverso un test sullo stato di salute del paziente (SF-36). I risultati, ancorché preliminari, sono in linea con la letteratura. Abbiamo riscontrato che vi è un incremento di problematiche cardiovascolari nei soggetti che percepiscono loro stessi come stressati. E' emerso come le variabili psicologiche abbiano un'importanza maggiore rispetto alle variabili demografiche nello spiegare l'aumentata prevalenza di disturbi cardiovascolari nei soggetti esposti a stress lavoro-correlato. Un discorso a parte merita lo stress economico, legato in particolare alla disoccupazione e alla non occupabilità, in merito abbiamo riscontrato correlazioni positive in tutti i modelli da noi testati.

Parole chiave: stress, patologie cardiovascolari

Lavoratori in trasferta all'estero: la paura di espatriare genera altre paure

**Giorgi, G., *Fiz Perez, J., **Montalti, M., **Mucci, N., **Arcangeli, G.*

**Università Europea, Roma*

***Università di Firenze*

La globalizzazione dei mercati, avvenuta negli ultimi decenni, ha rappresentato un'opportunità per le aziende; pur avendo comportato il trasferimento di risorse umane in Paesi esteri. Tali lavoratori hanno teso a manifestare stress –lavoro correlato, ansia e paura molto più frequentemente rispetto ai colleghi operanti in patria. Ciò sembra essere collegato a svariati fattori di rischio, tra i quali: qualità delle condizioni di vita e di lavoro, carenza di politiche di tutela della salute e della sicurezza in ambito occupazionale, pericolo di contrarre malattie, pericolo di essere coinvolti in incidenti, pericolo di atti terroristici, etc. Obiettivi: Il nostro studio ha lo scopo fondamentale di sviluppare e validare uno strumento psicometrico chiamato "Fear of Expatriation scale". Inoltre, abbiamo valutato l'impatto della paura di effettuare missioni in Paesi esteri, indotta da problematiche di salute mentale, su aspetti correlati al benessere dei lavoratori e alla produttività delle imprese. Metodi: Lo studio è stato condotto in una grande azienda internazionale. Gli intervistati sono stati 265 dipendenti (tasso di risposta 70%), di sesso maschile e svolgenti mansioni di natura dirigenziale. La distribuzione per età era la seguente: il 18,9% dei soggetti aveva 30 anni o meno; il 48,3% da 31 a 40 anni; il 23,4% da 41 a 50 anni; il 9,4% oltre 50 anni. La distribuzione per anzianità di servizio era: il 23,8% dei partecipanti aveva lavorato da 0 a 5 anni, il 30,9% da 6 a 10 anni; il 30,9% da 11 a 20 anni; il 14,3% dei partecipanti più di 20 anni. Oltre alle variabili socio-demografiche, i partecipanti hanno compilato le seguenti scale: Fear of expatriation; Subjective economic stress (inclusa nello Stress Questionnaire, SQ); Dangerous working conditions (inclusa nello Stress Questionnaire, SQ); General Health Questionnaire (GHQ-12). Risultati: L'analisi fattoriale confermativa (CFA) ha dimostrato che la "Fear of Expatriation scale" è affidabile e valida.

Parole chiave: paura di espatriare

Simposio

La salute nei contesti di lavoro: dalla ricerca alla progettazione degli interventi

Proponente: Miglioretti, M.

Discussant: Cortini, M.

Oggi, i contesti aziendali sono sempre più luogo di salvaguardia e promozione della salute. Sono diverse le ragioni che spingono in questa direzione, qui si vuole sottolineare come da un lato l'invecchiamento costante della forza lavoro ponga maggiormente al centro tutta una serie di questioni riguardanti la salute del lavoratore; dall'altro lato i contesti lavorativi continuano ad essere luoghi in cui comportamenti devianti come l'abuso di sostanze piuttosto che comportamenti aggressivi trovano spazio e sono fonte di disagio e malessere.

Questo simposio si propone di mostrare come, a partire dai dati di ricerca, si possano costruire interventi che hanno l'obiettivo di promuovere la salute e il benessere del lavoratore; come questi possano essere implementati e valutati, tenendo conto degli specifici contesti lavorativi.

Il simposio vedrà il susseguirsi di quattro relazioni. La prima presenterà il costrutto del Work-Health Balance, ponendo l'attenzione su come oggi, nelle aziende, promuovere la salute possa significare favorire la conciliazione tra le domande lavorative e necessità di salute. La seconda relazione presenterà uno studio su organizzazioni di servizio alla persona focalizzando l'attenzione sugli effetti dell'aggressività dei clienti sul benessere degli operatori. I risultati verranno discussi in ottica di progettazione di interventi formativi che aiutino gli operatori a sviluppare modalità 'protettive' di gestione dei rischi associati all'essere vittime di comportamenti aggressivi. La terza relazione presenterà l'adattamento italiano del programma "team awareness" per prevenire l'abuso di sostanze nei contesti di lavoro. Infine la quarta relazione presenterà i risultati relativi all'efficacia di un intervento di supporto delle lavoratrici di un asilo nido.

Parole chiave: salute, invecchiamento

L'influenza del Work-Health Balance sul benessere e sulla performance dei lavoratori

**Miglioretti, M., **Gragnano, A.*

**Università di Milano-Bicocca*

***Université du Québec à Montréal*

Introduzione

Per Work-Health Balance si intende quella situazione in cui il lavoratore sente di bilanciare efficacemente le esigenze della salute con quelle del lavoro, a partire dalla considerazione dell'attenzione data dall'azienda alla salute dei lavoratori e dalla percezione di compatibilità tra le proprie condizioni di salute e il proprio lavoro. Questa ricerca si propone di: confermare le caratteristiche psicometriche del Work-Health Balance questionnaire; mettere in luce le differenze nel bilanciare salute e lavoro tra differenti gruppi di lavoratori; esplorare il legame tra work-health balance e presentismo, stato di salute e prestazione lavorativa.

Metodo

Per questa ricerca sono stati reclutati 525 lavoratori (49.5% maschi; età: 47 ± 12) che hanno compilato, oltre al Work-Health Balance questionnaire una batteria di questionari indaganti il benessere del lavoratore, il suo stato di salute e la sua performance.

Risultati

La struttura fattoriale del Work-Health Balance questionnaire è stata confermata (Chi square=359.27; $df=114$; $p<.001$; RMSEA=0.063; CFI=0.98; GFI=0.93; standardized RMR=0.055). I dati hanno evidenziato che i lavoratori che hanno avuto problemi di salute hanno un Work-Health Balance peggiore rispetto ai lavoratori sani ($t=-6.03$; $p<.001$) e che le donne hanno un peggior bilanciamento tra la gestione della propria salute e il lavoro rispetto agli uomini ($t=2.43$; $p=0.015$). Infine il Work-Health Balance influenza sia il presentismo ($\beta=-0.18$; $p<.001$), sia la performance ($\beta=-0.14$; $p<.023$) che lo stato di salute percepito dei lavoratori ($\beta=-0.14$; $p<.001$).

Conclusioni

I dati mettono in luce come il Work-Health Balance possa essere un'utile dimensione per comprendere meglio come si generi il benessere del lavoratore e come si possa migliorare la sua performance. Inoltre questi risultati indicano come il Work-Health Balance possa essere utilizzato, all'interno delle aziende, per avere informazioni rispetto alla percezione delle iniziative aziendali svolte per promuovere la salute, all'interno degli attuali sistemi di welfare aziendale.

Parole chiave: Work-Health Balance, performance, well-being

Aggressioni al lavoro e benessere del personale sanitario: il ruolo del lavoro emotivo e dell'autoefficacia percepita nella comunicazione con i pazienti

**Gilardi, S., *Guglielmetti, C., **Viotti, S.*

**Università di Milano*

***Università di Torino*

Introduzione: I dati della Sesta Indagine Europea sulle condizioni di lavoro (Eurofound, 2016) evidenziano che il fenomeno delle aggressioni da parte di terzi continua a interessare le organizzazioni di servizio, in particolare la sanità, con effetti negativi sia sulla salute (es. burnout), sia sulla performance (assenteismo, aumento di incidenti, turnover) degli operatori. Al fine di progettare interventi di promozione della salute occupazionale appropriati, l'interesse dei ricercatori e dei professionisti si sta concentrando sull'identificazione sia dei meccanismi che spiegano come l'esposizione all'aggressività dei pazienti generi tali effetti sia dei fattori di attenuazione del processo di erosione della salute. Il presente studio intende verificare: a) se il lavoro emotivo (carico e dissonanza emotiva) media la relazione tra esposizione all'aggressività dei pazienti e benessere degli operatori (esaurimento emotivo e benessere psicologico); b) se le percezioni di autoefficacia nella comunicazione operatore-utente moderano la relazione tra esposizione all'aggressività e lavoro emotivo e la relazione tra lavoro emotivo e benessere.

Metodo: L'indagine ha coinvolto 390 operatori sanitari (infermieri e ostetriche, medici) di 5 ospedali del Nord Italia attraverso un questionario on line. Per testare le ipotesi sono state condotte una serie di regressioni gerarchiche multiple.

Risultati: Si conferma un effetto diretto significativo dell'aggressività verbale degli utenti sia sull'Esaurimento Emotivo sia sul Benessere psicologico. Il lavoro emotivo è risultato mediare la relazione tra esposizione percepita all'aggressività verbale degli utenti e indicatori di benessere degli operatori. L'autoefficacia non risulta avere una funzione di moderazione rispetto all'esaurimento emotivo.

Conclusioni: Lo studio può avere importanti implicazioni per la progettazione di percorsi formativi finalizzati a sviluppare modalità 'protettive' di gestione dei rischi associati all'essere vittime di comportamenti aggressivi.

Riferimenti bibliografici

Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Parole chiave: aggressioni nei luoghi di lavoro, lavoro emotivo, autoefficacia percepita

Adattare e adottare il Team Awareness: opportunità di salute, vincoli metodologici e sfide di contesto

*Gelmi, G., Vimercati, N., Celata, C.
ATS Milano Città Metropolitana*

La promozione della salute trova nell'ambito lavorativo un terreno fertile per raggiungere una popolazione sana che difficilmente si rivolge ai Servizi. Costituisce inoltre un luogo circoscritto in cui le persone trascorrono molto tempo, condividendo spazi e relazioni.

Le caratteristiche dei destinatari, la continuità nel tempo, la fattibilità di una valutazione a lungo termine delle ricadute di salute giustificano gli sforzi per realizzare programmi evidence based. È in quest'ottica che è stato individuato il Team Awareness Training for Workplace Substance Abuse Prevention di Joel B. Bennett et al., che, validato nel contesto americano, ha dato risultati di provata efficacia ed efficienza rispetto al consumo di sostanze e farmaci, alla salute mentale, al benessere generale, alla riduzione degli infortuni e alla diminuzione dello stigma nella ricerca di aiuto in caso di bisogno.

È in corso un percorso di adattamento del programma per coniugare il rispetto dei criteri di fedeltà al programma originale con le caratteristiche e le necessità del contesto culturale, normativo, organizzativo italiano. Coerentemente al modello di Regers(1995) per diffusione di programmi efficaci innovativi, sono state individuate le seguenti fasi:

1. Ricerca e individuazione di un programma EB coerente ai bisogni dei destinatari e al mandato del Servizio
2. Costituzione di un gruppo di lavoro misto: operatori della promozione della salute e della sicurezza del lavoro
3. Coinvolgimento dell'autore
4. Prima implementazione pilota per individuare le principali aree da modificare mantenendo la fedeltà
5. Seconda implementazione pilota e valutazione di efficacia
6. Analisi della sostenibilità
7. Diffusione del programma

Sono state realizzate le prime 4 fase. È in corso la revisione delle principali aree di adattamento (i cui risultati saranno presentati al convegno), l'individuazione del campione per la seconda implementazione pilota, l'adattamento degli strumenti di valutazione.

Parole chiave: salute nei luoghi di lavoro, fattori psicosociali, spirito di gruppo

Benessere e sostenibilità del lavoro: implementazione e valutazione dell'efficacia di un intervento di supporto organizzativo

Sottimano, I., Guidetti, G., Viotti, S., Converso, D.
Università di Torino

L'incremento delle aspettative di vita e la diminuzione della fertilità, stanno alimentando il progressivo invecchiamento della popolazione. Una conseguenza di questo trend è l'invecchiamento della popolazione lavorativa: l'Italia (1.214/2011, rivista dalla *l. stabilità* 2017) è uno dei Paesi europei con i più alti limiti di pensionamento. Il protrarsi del lavoro può comportare difficoltà per chi svolge mansioni con forte richiesta fisica, e avere impatto sugli aspetti motivazionali e sulla soddisfazione dei lavoratori a prescindere dal tipo di domande del lavoro.

Ricercatori a livello internazionale hanno rilevato, in accordo con EU-OSHA, la necessità di sostenere salute psico-fisica, motivazione e soddisfazione per rendere il lavoro sostenibile nel ciclo di vita e affrontare il problema dell'invecchiamento. Scarsissimi sono tuttavia gli interventi avviati e, ancor meno, la valutazione della loro efficacia.

La ricerca-intervento, attuata negli asili nido della Città di Torino, si è posta come obiettivo la sostenibilità del lavoro delle educatrici, stante un'età media elevata (>50 a). La ricerca ha coinvolto 352 educatrici, suddivise in tre gruppi: a) di controllo (200 educatrici) e b) e c) sperimentali (73 e 79 educatrici).

In tutti i gruppi è stata condotta una valutazione ex-ante ed ex post sullo stato di salute psico-fisica, sul sovraccarico biomeccanico e sulla *work ability*. I due gruppi sperimentali hanno partecipato ad un anno di intervento multilivello, condotto da psicologi e altri professionisti.

L'intervento è risultato efficace per entrambi i gruppi sperimentali, impattando positivamente sulla percezione del supporto sociale da parte dei colleghi, la fiducia nei confronti dei vertici, il *commitment* e il controllo sul proprio lavoro; inoltre è diminuita la percezione di richieste fisiche da parte del lavoro. Si sono osservati miglioramenti anche rispetto alla soddisfazione e sono diminuiti l'esaurimento psicologico, i livelli di stress e l'indifferenza verso l'utenza. Scarsi sono invece i cambiamenti dal punto di vista della *work ability*.

Parole chiave: sustainability, ageing workforce, nursery school teachers

Tavola Rotonda

“Conoscere l’organizzazione. Discipline a confronto”

Chair: Massimo Bellotto, Università di Verona

Interventi di:

Guido Capaldo, Università “Federico II”, Napoli

Fulvia D’Aloisio, Università della Campania “Luigi Vanvitelli”

Francesco Pirone, Università “Federico II”, Napoli

Mauro Sciarelli, Università “Federico II”, Napoli

"quidquid recipitur ad modum recipientis recipitur": la filosofia medievale, già 7-8 secoli prima degli studi psicologici sulla percezione, affermava che tutto ciò che viene percepito, visto, recepito, viene recepito secondo le modalità proprie di chi lo recepisce.

Solo i più ignoranti tra noi quando studiano l'organizzazione credono di studiarla come essa è, mentre invece noi la studiamo come essa ci appare con il nostro linguaggio, con il modo di pensare che è proprio della nostra disciplina. Studiamo le ricerche fatte dai nostri colleghi, ai convegni ci ritroviamo tra di noi, nelle università frequentiamo corridoi abitati per lo più da psicologi: accademicamente siamo una tribù tendenzialmente endogamica, che privilegia gli accoppiamenti al proprio interno come mostrano anche le nostre pubblicazioni a più nomi. Da qui l'opportunità di guardarci intorno, di ascoltare voci diverse, di accendere relazioni con membri di altre tribù accademiche per concepire e per far nascere qualcosa di nuovo.

Oggi questo processo di interazione prende forma grazie alla disponibilità di quattro colleghi, che si fanno testimoni ed interpreti di altrettante discipline: Guido Capaldo (Ingegneria gestionale), Fulvia D'Aloisio (Antropologia), Francesco Pirone (Sociologia), Mauro Sciarelli (Economia e gestione delle imprese).

E' possibile una relazione di scambio, reciprocamente vantaggiosa, tra modi di pensare e di fare differenti? Siamo differenti, e nel contempo accomunati dall'intenzione di costruire una conoscenza scientifica dell'organizzazione. Perciò mi piace intendere il dialogo in cui consiste questa tavola rotonda come una comunicazione, riproponendo qui l'etimologia di tale termine che secondo Franco Fornari deriverebbe da *cum munus* e *cum moenia*: scambio di doni all'interno di mura comuni.

Simposio

La qualità della vita al lavoro negli atenei italiani: primi risultati del gruppo di lavoro AIP QoL@work

Proponente: Brondino, M.

Discussant: Depolo, M.

L'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato del 2004 sottolinea come lo stress possa colpire qualsiasi lavoratore e luogo di lavoro, e quindi anche il personale (tecnico-amministrativo e docente-ricercatore) degli Atenei, organizzazioni complesse ed in continuo mutamento. I modelli teorici recentemente condivisi dalla comunità scientifica pongono l'accento sulla complessità della valutazione dell'esperienza lavorativa, nell'interazione tra individuo e contesto. Alcuni evidenziano come ogni occupazione si caratterizzi per dei fattori di rischio specifici (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004), che inducono l'impiego di differenti metodologie e strumenti.

Attualmente, ogni Ateneo è tenuto per legge alla valutazione del rischio stress lavoro correlato ed anche alla realizzazione di una indagine sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico.

Il simposio ha come obiettivo quello di presentare i primi risultati emersi dal dibattito nel costituente gruppo di lavoro AIP "QoL@work", che si propone in primo luogo di promuovere il confronto scientifico intra e interdisciplinare sulla valutazione del rischio stress lavoro correlato e del benessere organizzativo negli Atenei, su modelli teorici, metodi e strumenti di misurazione.

Il primo contributo presenta un'analisi delle proprietà psicometriche del questionario proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) per rilevare il benessere organizzativo a partire da dati raccolti negli anni 2015 e 2014, tra il personale tecnico amministrativo di alcuni Atenei italiani.

Il secondo e il terzo contributo offrono una rassegna su metodi e strumenti utilizzati in alcune università italiane per la valutazione dello stress e del benessere organizzativo, rispettivamente nel personale tecnico-amministrativo e nel personale docente e ricercatore strutturato e non strutturato.

L'ultimo contributo ha l'obiettivo di presentare un nuovo strumento, l'Academic Quality of Life, costruito per valutare specificatamente i diversi aspetti del lavoro accademico che possono costituire uno stimolo ingaggiante/gratificante o stressante/frustrante.

Il benessere organizzativo nella pubblica amministrazione. Una discussione critica sul questionario ANAC negli atenei

*Loera, B., **Brondino, M., ***Civilleri, A., *Colombo, L., *Converso, D., ***Fraccaroli, F., *Guidetti, G., ****Ingusci, E., *****Pace, F., **Pasini, M.

* Università di Torino

** Università di Verona

*** Università di Trento

**** Università del Salento

***** Università di Palermo

Tra i recenti esempi di attenzione al Benessere organizzativo (BO) nella Pubblica Amministrazione (PA) italiana vi è il modello proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)¹ per "rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la valutazione del superiore gerarchico da parte del personale" (D.Lgs. 150/09). Tale modello si basa su un questionario composto da 14 batterie di domande volte a rilevare la percezione che i lavoratori hanno del proprio contesto di lavoro. Proposto come "gold-standard" per la valutazione del BO nella PA, non è mai stato sottoposto ad una analisi delle proprietà psicometriche fondamentali.

Lo studio presenta un'analisi secondaria che persegue due obiettivi: controllare attendibilità e validità dello strumento; identificare la struttura semantica sottostante alle risposte, a prescindere dall'ordine e dalla composizione delle batterie di item del questionario.

I dati sono stati raccolti negli anni 2015 e 2014, tra il personale tecnico amministrativo di alcuni Atenei italiani, collocati in diverse macroaree geografiche della nazione. La numerosità campionaria varia tra 206 e 456 partecipanti.

Le analisi svolte hanno l'intento di valorizzare al meglio i dati raccolti e fornire alcuni importanti insight circa le dimensioni semantiche che strutturano il benessere misurato attraverso tale questionario.

Se "forziamo" le risposte ad assumere la struttura prevista dal questionario siamo costretti a dividere le prime due batterie di domande diversamente da quanto prescritto, ma riusciamo con buoni risultati (in termini di validità e di attendibilità) a costruire le altre scale. Se invece cerchiamo di identificare le dimensioni intrinseche che strutturano le risposte, arriviamo a una soluzione più parsimoniosa, strutturata su dimensioni di significato diverse da quelle postulate.

Il questionario ANAC sul BO merita di essere discusso ed eventualmente rivisto, alla luce dei nuovi risultati qui presentati.

Parore chiave: benessere organizzativo, atenei, proprietà psicometriche

¹ Funzione ad oggi trasferita al Dipartimento della Funzione Pubblica, a seguito della legge 114/2014.

La percezione della qualità della vita al lavoro nel personale tecnico-amministrativo universitario: una rassegna nazionale

Setti, I., **Brondino, M., *Civilleri, A., ****Colombo, L., *****Consiglio, C., ****Converso, D., ***Fraccaroli, F., ***Guidetti, G., *****Ingusci, E., ****Loera, B., *****Pace, F., **Pasini, M., **Romeo, L.*

**Università di Pavia*

***Università di Verona*

****Università di Trento*

*****Università di Torino*

******Università del Salento*

****** Università di Palermo*

Scopo del contributo è quello di fornire una rassegna su metodi e strumenti utilizzati dalle università italiane per la valutazione dello stress e del benessere organizzativo, in particolare nel personale tecnico-amministrativo. Lo scenario attuale si caratterizza per una eterogeneità di tecniche e procedure utilizzate che sottolineano il divario tra stress e benessere; dall'analisi si evidenzia, inoltre, un insieme di lacune teoriche e una complessità di procedure che potenzialmente rallenta la raccolta dati e gli interventi proposti. Tale eterogeneità, inoltre, rende complesso il confronto tra Atenei ed il dialogo con gli stakeholders. Il presente contributo propone una riflessione ragionata sul tema dello stress e del benessere, sugli strumenti utilizzati per misurare tali costrutti e sul target coinvolto. Dalla rassegna emerge infatti, che in alcuni contesti, stress e benessere vengono misurati in momenti diversi con strumenti apparentemente diversi che indagano però dimensioni comuni. Inoltre, gli strumenti utilizzati in alcuni casi sono standardizzati, in altri casi sono costruiti ad hoc. In prospettiva, l'ipotesi perseguibile è quella di creare un processo di valutazione standardizzato, con strumenti e metodologie condivise, a livello nazionale, per garantire la validità della misurazione dei costrutti, la comparabilità e il superamento della dicotomia stress-benessere in un'ottica di miglioramento delle condizioni di lavoro e della qualità della vita organizzativa.

Parole chiave: rischio stress lavoro-correlato, valutazione soggettiva, personale tecnico-amministrativo

La qualità della vita al lavoro nel personale docente e ricercatore strutturato e non: alcune esperienze a confronto

Brondino, M., **Civilleri, A., *Colombo, L., ***Converso, D., **Fraccaroli, F., ***Guidetti, G., ***Loera, B., ****Pace, F., *Pasini, M., *Romeo, L.*

**Università di Verona*

***Università di Trento*

****Università di Torino*

*****Università di Palermo*

In continuità con il percorso iniziato all'ultimo congresso della Sezione di Psicologia delle organizzazioni, si è costituito il gruppo di lavoro AIP "QoL@work", orientato alla questione della valutazione della qualità della vita lavorativa negli atenei italiani. Il primo passo è stato quello di fare una ricognizione delle esperienze già in atto, facendo attenzione alle modalità di rilevazione utilizzate fino a questo momento negli atenei. L'obbligo di legge impone anche agli atenei di realizzare una valutazione del rischio stress lavoro correlato; se in alcune realtà l'attenzione a questi temi era già presente, per altri atenei questo obbligo è stata l'occasione perché tale processo fosse avviato, mutuando in alcuni casi modalità e strumenti utilizzati in altri contesti. Il presente contributo si propone di offrire una rassegna su metodologie e strumenti utilizzati per la valutazione del rischio stress lavoro correlato e del benessere organizzativo, e più in generale della qualità della vita al lavoro negli atenei italiani, con un particolare focus sulla fascia del personale docente e ricercatore, strutturato e non strutturato. Questa prima esplorazione ha evidenziato un panorama diversificato, in cui sono stati utilizzati sia strumenti standardizzati, che strumenti ad hoc che tecniche qualitative. Anche le modalità di coinvolgimento dei lavoratori interessati ci illustra strategie differenti. Viene così delineata la complessità della questione, nonché l'importanza di avviare un processo attento alle specificità degli attori coinvolti. I risultati sottolineano ad esempio la necessità di utilizzare strumenti che tengano in considerazione le specificità di chi ha un ruolo non strutturato rispetto a chi è invece strutturato, così come l'importanza del coinvolgimento dei potenziali partecipanti (i tassi di partecipazione oscillano dal 19% al 50%) nel processo.

Parole chiave: qualità della vita lavorativa, personale docente negli atenei, misurazione del rischio stress lavoro correlato

Misurare la qualità della vita al lavoro in ambito accademico

*Converso, D., Guidetti, G., Colombo, L., Viotti, S., Acquadro Maran, D., Loera, B.
Università di Torino*

Insieme all'alta specializzazione, la varietà e complessità dei compiti cui Docenti e Ricercatori universitari sono chiamati a rispondere costituiscono la specificità della professione accademica. Oltre alla docenza e alla relazione con gli studenti, gli aspetti caratterizzanti riguardano lo svolgimento di ricerca scientifica ed il reperimento di fondi, disseminazione dei risultati attraverso articoli scientifici, convegni e meeting, necessità di costruire reti di collaborazione, nonché attività di tutorato. Gli strumenti che la letteratura scientifica mette a disposizione per la valutazione del contenuto e del contesto lavorativo non risultano adeguati per render conto di tali specificità. Il presente contributo ha l'obiettivo di presentare un nuovo strumento, l'Academic Quality of Life (AQoL Scale), costruito per valutare i diversi aspetti del lavoro accademico che possono costituire uno stimolo ingaggiante/gratificante o stressante/frustrante. Lo strumento si compone di 24 item a cui i partecipanti devono rispondere mediante scala Likert a 7 passi (1=del tutto negativo; 7=del tutto positivo).

Hanno risposto 297 RU, 385 PA e 190 PO di un Ateneo del nord-ovest Italia.

Soddisfacente attendibilità complessiva ($\alpha=0.874$). Gli item misurano un costrutto multidimensionale, che si struttura lungo 4 dimensioni: (1) docenza e relazione con studenti; (2) valutazione carriera e competizione accademica; (3) attività di ricerca e public engagement; (4) adempimenti istituzionali e burocratici.

Le quattro sottodimensioni risultano comuni alle tre popolazioni esaminate, ma assumono intensioni di significato specifiche in ragione dell'intensità dei legami tra costrutti e indicatori (ranking dei loading di misurazione)

Il contributo illustra una validazione preliminare dell'AQoL Scale, che certamente sarà oggetto di ulteriori sviluppi e approfondimenti, ma costituisce ad ora l'unico strumento specifico per la valutazione della qualità della vita al lavoro in ambito accademico.

Parole chiave: Academic Quality of Life Scale, atenei italiani, validazione

Simposio

Comportamenti di consumo, marketing e determinanti psicologiche nelle aziende 4.0: il ruolo della psicologia delle organizzazioni - Parte seconda

Proponenti: Cortini, M., Russo, V.

Discussant: Cervai, S.

Il mondo dei consumi sta cambiando profondamente e con esso anche le dinamiche di comunicazione e marketing. Sempre più spesso le aziende sentono (ed esplicitano) l'esigenza di avere dati di previsione dei comportamenti di consumo più adeguati ai profondi cambiamenti sociali e tecnologici ed elementi di spiegazione dei processi che sottostanno l'atto di acquisto. Di là dalle statistiche di matrice sociologica o delle numerose reportistiche con dati aggregati come le tradizionali segmentazioni, sempre più spesso si sente l'esigenza di studi (e quindi conseguentemente di azioni di comunicazione e marketing) fortemente personalizzati, in grado cioè di intercettare quegli elementi psicologici, siano essi individuali che sociali, capaci di spiegare e prevedere le dinamiche di acquisto. A fronte di un chiaro processo di rinnovamento delle dinamiche di studio dei comportamenti di consumo si rileva, ancora, un'insufficiente "presenza psicologica" nel dibattito contemporaneo sui processi di marketing.

Questa seconda parte del simposio intende approfondire la riflessione sia su ricerche relative a progetti di marketing territoriale che sui meccanismi psicologici relativi ai processi di acquisto, dalla contraffazione alle scelte alimentari.

Anche in questo caso il simposio è finalizzato a evidenziare l'impegno e il ruolo che la psicologia dei consumi e del marketing ha nel dibattito disciplinare, sia dal punto di vista dei contenuti e dei modelli esplicativi dei processi di consumo e di marketing, che sulle metodologie di valutazione dell'efficacia comunicativa. A tal proposito chiude il simposio un lavoro sull'applicazione delle tecniche di neuromarketing per la valutazione di spot sociali e commerciali.

Parole chiave: consumer, behavior

Contraffazione alimentare: scelte di consumo fra "rischio percepito", "risparmio" e "disimpegno morale"

Olivero, N., D'Adda, M.

Università di Milano-Bicocca

Con un questionario condotto su un campione di 374 partecipanti si è misurata l'intenzione di acquisto di prodotti alimentari contraffatti di varia natura, atteggiamenti e comportamenti nei confronti della contraffazione e della legalità, percezione del prezzo, percezione del rischio, tratti di personalità e meccanismi di disimpegno morale. In generale, i risultati indicano che l'intenzione di acquistare alimenti contraffatti è predetta da: atteggiamenti favorevoli verso la contraffazione, bassa coscienziosità, elevata attenzione al prezzo, acquisto passato di prodotti non originali e meccanismi di Disimpegno Morale. Al contrario, alta coscienziosità, marcata percezione del rischio e atteggiamenti favorevoli stabili verso la legalità si associano ad una minor intenzione di acquistare alimenti contraffatti, eccezion fatta per i rispondenti che hanno acquistato tali prodotti in passato. Inoltre, è emerso che la coscienziosità si associa ad una minor intenzione di acquisto solo per quei rispondenti che ottengono punteggi bassi nel meccanismo di disimpegno morale del "Confronto Vantaggioso". Questi risultati sono discussi alla luce della Teoria Socio-Cognitiva e dei relativi meccanismi di auto-regolazione con l'obiettivo di individuare argomenti di comunicazione efficace utili alla lotta alla contraffazione.

Parole chiave: contraffazione alimentare, rischio alimentare, disimpegno morale

Il territorio come brand: gli atteggiamenti dei residenti nei confronti del turismo

*Santisi, G., **Magnano, P., *Platania, S.

*Università di Catania

**Università Kore, Enna

Il *consumo di turismo* rappresenta una importante componente dello sviluppo economico italiano. Tuttavia, gli strumenti e le policies rivolte a favorire il turismo e i comportamenti di consumo correlati, possono assumere valenza positiva, se vissuti come risorsa (Burnt e Courtney, 1999), o negativa, quando considerati come elementi di disturbo per la comunità (Allen et al., 1988), per la sua qualità di vita (Shalock, 1996) nonché per il benessere soggettivo dei residenti (FilepeDeery, 2010). La studio si pone l'obiettivo di meglio comprendere quanto gli atteggiamenti dei residenti nei confronti del fenomeno turistico possano essere legati a fattori esterni o ambientali (quali quelli socio demografici ed economici), ma anche interni, quali il benessere soggettivo sperimentato e la soddisfazione per la propria vita, partendo dall'ipotesi che tali fattori incidano sulla rappresentazione del turista come "*altro*" (McNaughton, 2006), contribuendo quindi a connotare sia la relazione "residente-turista" sia le strategie comunicative delle organizzazioni (pubbliche e private) interessate al fenomeno in qualità di stakeholders.

I partecipanti alla ricerca sono stati 240 soggetti residenti nei territori di Taormina, Catania e comprensorio Ibleo (denominato "I luoghi di Montalbano") di età compresa tra 21 e 54 anni. Sono stati utilizzati: un differenziale semantico (Osgood et al., 1957) a 7 punti volto a rilevare l'atteggiamento affettivo e valutativo nei confronti del turismo da parte dei residenti; la Satisfaction with Life Scale – SWLS (Diener et al., 1985), per rilevare il livello di soddisfazione per la propria vita è stata utilizzata; la Tourism Impact Attitude Scale – TIAS (Lankford & Howard, 1994), nella versione adattata al contesto europeo di Bachleitner & Zins (1999), per rilevare l'atteggiamento dei residenti nei confronti del fenomeno turistico.

Dai primi risultati dello studio appare evidente che il supporto allo sviluppo turistico da parte di una comunità locale si sviluppa anche sulla considerazione di quanto alcune variabili psicologiche possano influire sugli atteggiamenti, sull'accoglienza e sulla qualità dell'ospitalità (Inskeep, 1991). Ciò si rivela tanto più vero laddove il contesto economico e politico-istituzionale di riferimento (nel nostro caso, quello siciliano) dovrebbe caratterizzarsi come un driver piuttosto che come un freno allo sviluppo del turismo.

Parole chiave: turismo, soddisfazione per la vita, comportamento di consumo

Salute e scelte alimentari: uno studio sul consumo di alimenti funzionali

*Savarese, M., Graffigna, G., Bosio, C. A.
Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

PREMESSA: fattori quali l'invecchiamento della popolazione (Collins & Bogue, 2015), gli stili di vita inadeguati (Goetzke, & Spiller, 2014), l'incremento di malattie croniche risultano essere strettamente legati alla crescente sensibilità e attenzione dei consumatori nei confronti della propria salute. In questa prospettiva l'alimentazione gioca un ruolo importante, anche grazie alla presa di consapevolezza dei consumatori che privilegiano valori quali la salubrità degli alimenti e una dieta alimentare sana e equilibrata. Recenti studi evidenziano infatti come la valenza salutistica sia una delle determinanti principali nel condizionare le scelte di acquisto alimentare (Van Wezemael et al., 2014), come leva per la scelta di prodotti naturali, biologici e arricchiti con funzionalità salutari. Tra questi, il mercato degli Alimenti Funzionali assume sempre più rilevanza. **OBIETTIVI:** la ricerca proposta si pone come primo studio sui comportamenti di acquisto alimentare e, più nello specifico, sull'acquisto e sugli atteggiamenti nei confronti degli Alimenti Funzionali. **METODO:** per rispondere a questi obiettivi è stato costruito un questionario ad hoc volto ad indagare gli acquisti alimentari, in relazione alla conoscenza e agli atteggiamenti rispetto agli Alimenti Funzionali, agli stili di vita, all'auto-efficacia percepita (General Perceived Self Efficacy Scale - Jerusalem & Schwarzer, 1992) e all'orientamento alla scelta alimentare (Food Choice Questionnaire - Steptoe, Pollard, & Wardle, 1995). Il campionamento (N=120 - in progress) è stato definito seguendo la logica a valanga, non è rappresentativo della popolazione italiana. **RISULTATI:** la ricerca è tuttora in corso; primi risultati preliminari evidenziano come l'82,5% dei consumatori dichiara di essere attenti rispetto alla propria alimentazione, di cui soltanto 3,6% dichiara di conoscere gli Alimenti Funzionali, e, dopo aver letto la definizione, il 69% dichiara di acquistarli. Primi dati dimostrano come siano presenti trend di attenzione alla salute attraverso l'alimentazione, ma esistono gap tra i comportamenti e gli atteggiamenti dei consumatori rispetto agli acquisti di Alimenti Funzionali.

Parole chiave: comportamenti di consumo, alimenti funzionali

Valutazione dell'efficacia comunicativa di spot sociali con tecniche di neuromarketing

*Mauri, M., Ciceri, A., Songa, A., Missaglia, V., Capoferri, R., Laureanti, R., Russo, V.
IULM, Milano*

In questo lavoro sono presentate le analisi preliminari in merito agli effetti suscitati da due spot sociali realizzati da UNICEF relativamente ai lasciti testamentari. In particolare, tecniche tradizionali basate su questionari sono state combinate con: a) analisi delle espressioni emotive del viso (sia tramite software che tramite tecniche F.A.C.S.), b) analisi dei segnali elettroencefalografici (EEG); c) analisi dei livelli di conduttanza cutanea: Tutti i dati sono stati collezionati durante l'esposizione ai due spot sociali realizzati da UNICEF, col fine di valutare quale tra i due potrebbe essere il più efficace per una campagna sociale in termini di reazioni emotive. I due spot di pubblicità sociale sono stati esposti a due gruppi indipendenti di 35 soggetti. I due gruppi sono stati campionati per essere comparabili in termini di età, genere, stato socioeconomico dei soggetti, ecc. Più in specifico, i risultati sono stati analizzati distinguendo i partecipanti con figli rispetto a quelli senza. Queste informazioni sono state raccolte alla fine dell'esperimento, tramite un questionario tradizionale, il quale esplorava inoltre la capacità di ritenzione mnemonica delle informazioni esposte durante la visione dei due spot pubblicitari. I risultati preliminari mostrano come il valore aggiunto portato dall'integrazione di questionari e di tecniche neuroscientifiche possa essere utile nell'interpretazione delle reazioni biologiche volte a valutare l'impatto della comunicazione pubblicitaria. Questi risultati supportano la possibilità di integrare le tecniche tradizionali basate su questionari con misure basate sulle espressioni facciali e sull'analisi dei dati biologici per meglio comprendere le reazioni delle persone esposte alla pubblicità sociale.

Parole Chiave: pubblicità sociale, memoria, elettroencefalografia.

Simposio

Quarta rivoluzione industriale: contributi per uno sguardo critico in WOP

Proponenti: Galuppo, L., Ripamonti, S. C., Benozzo, A.

Discussant: Scaratti, G.

Da alcuni anni il dibattito scientifico e culturale guarda alla "quarta rivoluzione industriale" come ad un percorso di radicale trasformazione dei processi di produzione, lavoro, cittadinanza, a fronte di uno scenario neoliberista che già pervade la vita quotidiana e organizzativa.

Nella nuova industria 4.0 viene posta enfasi sull'"integrazione" di cose e persone, sull'essere "smart" e "open", valori immaginati come in grado di ri-orientare organizzazioni e lavoro verso una direzione di inedita *agilità* e (apparentemente) maggiore democraticità.

Siamo davvero di fronte ad una svolta nei rapporti tra soggetti, collettività, lavoro? Quali approcci al management e all'organizzazione sottendono questa *rivoluzione*? Come tutto questo interroga la psicologia e gli psicologi, chiamati ad accompagnare criticamente tali cambiamenti?

Il Simposio intende discutere criticamente alcune attuali trasformazioni del mondo del lavoro, approfondendo l'impatto che esse hanno su individui e gruppi, le contraddizioni che portano con sé e quali sfide e riposizionamenti implicino per la psicologia.

In particolare, il contributo di Gorli e Scaratti discute quali condizioni psicosociali sostengono l'impiego di nuove tecnologie in sanità, evidenziando le tensioni relazionali ed organizzative implicate. Il contributo di Benozzo e Sofritti esplora la costruzione dell'identità lavorativa di giovani disoccupati/in cambio di lavoro, discutendo i posizionamenti contraddittori dei soggetti, all'interno di repertori discorsivi neoliberisti. Il contributo di Ripamonti e colleghi analizza le narrazioni del cambiamento di un'organizzazione sindacale, discutendo i cambiamenti identitari del sindacato e l'idea di rappresentanza che da essi emerge. Il contributo di Ivaldi e colleghi approfondisce il tema della gestione di organizzazioni collaborative basate sui principi dell'open innovation e della agilità, mettendone in evidenza sfide e criticità.

La metodologia del Simposio prevede un momento introduttivo da parte del discussant insieme alla presentazione sintetica dei contributi. A seguire è prevista una discussione di approfondimento in sottogruppi. Il simposio si conclude con una sintesi delle riflessioni e questioni emerse.

Parole chiave: industria 4.0, psicologia critica

Innovazione tecnologica, sistemi di attività e dinamiche culturali nei processi organizzativi in contesti sanitari

Scaratti, G., Gorli, M.

Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

La ricerca tecnologica e l'introduzione di dispositivi sempre più sofisticati per la gestione di interventi in contesti clinici e sanitari sta caratterizzando l'attuale sviluppo delle *health organizations*. La disponibilità di dotazioni tecnologiche altamente qualificate, così come di sistemi ICT innovativi, non garantisce tuttavia da sola un loro adeguato utilizzo e l'esito di un miglioramento nell'efficacia e nell'efficienza delle prestazioni. Le dimensioni di contesto e gli elementi di valutazione e sostenibilità in gioco (economica, strategica, organizzativa, sociale), ne caratterizzano sia il processo di adozione, sia l'effettivo impiego.

Riferendosi al fondativo articolo di Orlikowski (2000) e ai successivi sviluppi della socio-materialità (Orlikowski and Scott, 2013; Jones, 2013), il contributo analizza l'interazione delle persone con le tecnologie che ne caratterizza il loro emergente e progressivo uso. L'uso delle tecnologie è connesso a processi sociali di discussione e negoziazione che rendono il loro impiego dinamico, evidenziando criticità e contraddizioni e trasformandone conseguentemente la configurazione e l'applicazione.

Decisiva al fine del raggiungimento di tali risultati risulta la pratica d'uso delle strumentazioni, che sollecita una mobilitazione delle culture lavorative, professionali e organizzative degli operatori, chiamati a riconfigurare modalità e abitudini operative. Accanto alla necessaria preparazione tecnica e teorica inerente la conoscenza e l'applicazione di nuove tecnologie, cruciale diventa la trasformazione condivisa delle concrete modalità attraverso le quali gli operatori traducono in pratica le potenzialità delle dotazioni innovative e trasformano i loro repertori di azione e sistemi di attività.

Il contributo approfondisce le dimensioni socio-materiali che caratterizzano l'uso delle tecnologie disponibili, partendo da uno studio di caso connesso all'impiego di un robot in un reparto geriatrico.

In una prospettiva di *critical management study* vengono illustrate questioni inerenti le condizioni organizzative e di processo che caratterizzano l'impiego di innovazioni tecnologiche; le implicazioni operative e professionali derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie; le principali contraddizioni e tensioni da affrontare a diversi livelli; la connessione tra saperi teorici, conoscenze tecniche e saperi pratici in una prospettiva di conoscenza distribuita; le modalità di supporto e accompagnamento a un loro uso sostenibile.

Parole chiave: innovazione tecnologica, socio-materialità, *critical management study*

Se faire soi. Variazioni discorsive e contraddizioni nella costruzione dell'identità lavorativa: uno sguardo qualitativo su alcuni giovani della Valle d'Aosta

Benozzo, A., Sofritti, F.

Università della Valle d'Aosta

Una conseguenza della crisi globale del 2008 è stata l'aumento della disoccupazione e più in generale dell'instabilità del lavoro. In una *società liquida* i sentieri di carriera dei giovani diventano sempre meno lineari e più eterogenei. Inoltre, i giovani si barcamenano in contesti lavorativi ed educativi assai diversi, dove i riti di passaggio non sono segnati in modo regolare e le storie professionali sono caratterizzate da numerosi 'gap' (la perdita del lavoro, il cambiamento del lavoro, periodi di disoccupazione temporanea etc.). Pertanto, a differenza del passato, la costruzione dell'identità lavorativa diventa un processo complesso, dinamico e mai definitivo (Dubar, 2004). Oggi i giovani (ma non solo) sono assoggettati all'imperativo di costruire se stessi, le loro identità e biografie lungo tutto l'arco della vita (Guichard, 2009).

Obiettivi e metodi

La ricerca si focalizza sui repertori discorsivi che costituiscono l'identità lavorativa. In particolare questo studio qualitativo e interdisciplinare basato su interviste, ricerca come 10 giovani (età 24-34 anni) che vivono nella Regione Valle d'Aosta, costruiscono la loro identità lavorativa mentre cambiano lavoro e contesto lavorativo o si trovano in situazioni di disoccupazione temporanea. Le interviste sono state analizzate attraverso la discourse analysis (Parker, 2008; 2013).

Resultati

I discorsi e le pratiche discorsive dei partecipanti alla ricerca rivelano posizioni diverse e multidimensionali che hanno permesso di identificare l'intreccio di elementi tipici dei discorsi neoliberalisti - come per esempio il discorso dell'impiegabilità, il discorso del sè imprenditoriale, il discorso della responsabilità per raccontare le loro esperienze di carriera (Walkerdine, 2006; Walkerdine and Bansel, 2009) – con altri discorsi tipici della tradizione del professionalismo (l'idea di una carriera coerente e lineare). Nei risultati presentiamo come gli intervistati si posizionano e legittimano utilizzando innumerevoli discorsi e problematizziamo i processi di costruzione dell'identità lavorativa, cercando di sottolineare gli elementi contraddittori che caratterizzano le posizioni dei soggetti.

Keywords: identità lavorativa, discourse analysis, neo-liberismo

L'identità del sindacato: discorsi tra ideologia, valori e disvalori

**Ripamonti, S. C., *Galuppo, L., **Benozzo, A., *Scaratti, G.*

** Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

***Università della Valle d'Aosta*

I cambiamenti nel mondo del lavoro visibili negli ultimi anni richiedono un posizionamento forte del sindacato in Italia ed aprono ad importanti interrogativi sulla natura dell'identità di questa organizzazione, in particolare sulla sua mission, sui suoi obiettivi e sulle strategie messe in campo per rinnovarsi. L'ancoraggio ai valori della socialità (syn-) e della tutela/contrattazione del salario (dyke) che ne configurano storicamente l'azione sociale sono oggi infatti oggetto di fortissime sollecitazioni e trasformazioni.

Obiettivi

Il presente lavoro si propone, attraverso lo studio di caso di un sindacato italiano, di descrivere diversi possibili percorsi di cambiamento e di risignificazione identitaria a fronte del mutato scenario economico e sociale e di riflettere su come tali traiettorie evolutive suggeriscano altrettanti modi di intendere il tema della rappresentanza politica e le relazioni tra individui, sfera collettiva e lavoro.

Metodologia

La ricerca si basa sull'analisi critica delle narrazioni di un gruppo di sindacalisti che descrivono la propria organizzazione, le sue trasformazioni ed il processo di costruzione della nuova identità organizzativa. Le narrazioni raccolte sono state costruite in un periodo di grande turbolenza organizzativa generata dalla fusione tra due sedi locali.

Risultati

Nel presente contributo sono stati individuati quattro ancoraggi identitari che indirizzano in direzioni diverse la possibile nuova costruzione dell'organizzazione sindacale oggi. I risultati evidenziano come ciascuna traiettoria identitaria individuata abbia in sé elementi evolutivi (coerenti con le nuove richieste del mondo del lavoro), ma anche contraddittori, e contenga a livello implicito o esplicito forti ancoraggi ad una retorica neo-liberista, senza discostarsene effettivamente, nè superarla. Il contributo offre spunti di riflessione su tali aspetti, in particolare focalizzandosi sulle implicazioni che le diverse strategie di rinnovamento del sindacato hanno sui rapporti tra soggetto e lavoro e sulle dinamiche di rappresentanza.

Parole chiave: identità organizzativa, analisi critica del discorso, cambiamento organizzativo

Collaborative organizing: la sfida dei FabLab. Riflessioni e confronti tra un caso italiano e finlandese

*Ivaldi, S., **Kajamaa, A., *Galuppo, L., *Scaratti, G.

*Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

** University of Helsinki, Finland

Negli ultimi anni si sono rapidamente affermate nuove forme di “organizzazioni collaborative”, portando diversi studiosi organizzativi ad annunciarne il carattere rivoluzionario (de Mul, 2011; Nardi, 2007; Engeström, 1999, 2008). Un esempio in questa direzione è la proliferazione del fenomeno dei cosiddetti "fab lab", una rete globale di officine di fabbricazione digitale orientate ai principi della open innovation e dell'autoproduzione. Frequentati da designer professionisti e dilettanti, ma spesso anche pensati come luoghi urbani di (re)integrazione lavorativa per categorie a rischio o come luoghi di formazione e di incubazione di impresa per i più giovani, i FabLab rappresentano oggi una interessante sfida organizzativa e gestionale. In tali “reti aperte”, infatti, si intrecciano numerosi sistemi di attività, e si costruiscono comunità professionali tanto fluide quanto potenzialmente ricche ed innovative (Yamazumi, 2009; Engeström, 2009), che richiedono tuttavia di essere fertilizzate, accompagnate, gestite per non disperdere saperi e competenze.

Utilizzando come framework teorico di riferimento la teoria dell'attività di Engeström (2009) il presente lavoro esplora le caratteristiche e le sfide della *gestione* di organizzazioni come i FabLab, intendendo il management come sistema di attività specifico caratterizzato e attraversato da peculiari contraddizioni. Più specificatamente, attraverso un confronto qualitativo tra un contesto italiano ed uno finlandese, lo studio descriverà e discuterà criticamente il modo in cui i gestori e i membri delle community dei due contesti percepiscono e danno significato alla “gestione” di tali organizzazioni; quali rappresentazioni e significati associno al concetto di “collaborazione” e quali condizioni indichino come facilitanti o ostacolanti i processi collaborativi. Verranno quindi discusse alcune prime “lezioni” a partire dai due casi, con particolare riferimento a quali fatiche e complessità comporti l'andare oltre alla semplice *retorica* della collaborazione, per sostenere pratiche concrete di scambio democratico e apprendimento diffuso entro contesti articolati e dinamici come quelli considerati.

Parole chiave: collaborative organizing, teoria dell'attività, contraddizioni organizzative

Young Keynote Speech

“Identificazione organizzativa: i due lati della medaglia”

Lorenzo Avanzi, Università di Trento

L'Identificazione Organizzativa riflette il legame esistente fra i lavoratori e la loro organizzazione, intesa come gruppo sociale. Partendo dall'Approccio all'Identità Sociale come fondamento teorico, l'identificazione organizzativa definisce il grado per cui il lavoratore ha introiettato nel proprio concetto di sé l'organizzazione alla quale appartiene. Questo senso di appartenenza al gruppo, fornisce le basi per comportamenti di grande rilievo nell'ambito della gestione del personale e delle organizzazioni. Nella misura in cui un dipendente è fortemente identificato con la propria organizzazione, ci si aspetta infatti che metta in atto in misura maggiore comportamenti altruistici a beneficio dei colleghi e dell'organizzazione stessa, che si senta maggiormente partecipe e coinvolto con il destino dell'azienda, che riceva e fornisca più facilmente supporto sociale e che in generale sia maggiormente soddisfatto della propria esperienza lavorativa. Più recentemente un forte senso di appartenenza è stato messo in relazione anche con il benessere e la salute dei lavoratori, in quanto le persone maggiormente identificate tendono ad affrontare le sfide lavorative usufruendo di maggiore sostegno da parte dei colleghi ed agiscono collettivamente di fronte agli impegni lavorativi.

Se questo rappresenta il lato positivo della medaglia, di gran lunga il più esplorato in letteratura, non sono mancati tuttavia contributi teorici ed empirici che hanno sottolineato i possibili “*downsides*” del costrutto. Ad esempio, una forte identificazione con la propria organizzazione potrebbe inibire i lavoratori dal riconoscere e mettere in discussione comportamenti lavorativi non etici al lavoro; ancora, una forte identificazione potrebbe aumentare la resistenza al cambiamento; inoltre, l'identificazione con target interni all'organizzazione stessa (es.: gruppi di lavoro, ecc...), può portare ad un conflitto di identità fra i vari gruppi, incidendo negativamente sulla performance aziendale.

Infine, una forte identificazione organizzativa può portare i lavoratori ad un eccessivo coinvolgimento personale, con il rischio di mettere a repentaglio la propria salute. Infatti, i lavoratori fortemente identificati tendono a fare propri gli obiettivi e scopi organizzativi, moltiplicando gli sforzi al fine di raggiungerli. Tali lavoratori proprio a causa di questo iper-coinvolgimento (*over-identification*) possono sviluppare strategie di coping disadattive (es. workaholism) andando incontro ad esaurimento emotivo o incrementando il conflitto fra impegni lavorativi ed esigenze familiari. Una possibile spiegazione di questo meccanismo è rintracciabile nel fatto che una forte identificazione per un gruppo può portare la persona a sopravvalutare le risorse realmente disponibili per fronteggiare gli impegni lavorativi, con il rischio appunto di esaurire le proprie energie. Alcuni sviluppi della ricerca su questo ambito saranno delineati.

Parole chiave: identificazione organizzativa, performance, burnout

Sessione Poster

Effetti psicologici dell'esposizione a fattori di stress ambientali nella costruzione di tunnel

*Setti, I., **Sommovigo, V., *Maiolo, M. E., *Argentero, P.

*Università di Pavia

**Kemmy Business School, University of Limerick

Introduzione. La realizzazione di tunnel in ambienti naturali richiede l'impiego di notevoli risorse tecnologiche, scientifiche e umane; presenta inoltre numerosi fattori di rischio per la sicurezza dei lavoratori, che risultano particolarmente vulnerabili agli infortuni e allo sviluppo di sintomi psico-fisici dovuti alle particolari condizioni ambientali di lavoro.

Obiettivi e Metodi. Lo studio esamina le differenze nella percezione degli stressor e negli esiti di salute tra operai che lavorano all'interno e all'esterno di un tunnel in costruzione. 96 lavoratori hanno compilato un questionario che includeva: percezione della pericolosità e frequenza di esposizione a fattori di rischio infortunistico (WSQ); fattori di rischio psico-sociale (COPSOQ); sintomi psico-fisici (GHQ-12); fattori di rischio stress-lavoro correlato (INAIL-HSE). Le analisi dei dati hanno previsto statistiche descrittive e ANOVA.

Risultati e conclusioni. I lavoratori in galleria percepiscono livelli di pericolosità ($F_{(2,91)}=15.31$, $p<.001$) e frequenza di esposizione ($F_{(2,91)}=27.39$, $p<.001$) a condizioni micro-climatiche negative e fattori di rischio infortunistico più elevati rispetto a chi lavora all'esterno. Chi opera direttamente nella costruzione del tunnel percepisce inoltre minore autonomia decisionale ($F_{(2,90)}=6.06$, $p<.01$), maggiori ritmi ($F_{(2,90)}=13.64$, $p<.001$) e carichi di lavoro ($F_{(2,90)}=4.11$, $p<.05$), e minore sostegno da parte dei superiori ($F_{(2,90)}=4.76$, $p<.05$). Sono inoltre emerse differenze significative rispetto ai sintomi di disforia ($F_{(2,90)}=6.99$, $p<.01$), al burnout ($F_{(2,90)}=11.26$, $p<.001$), e alle intenzioni di turnover ($F_{(2,90)}=3.21$, $p<.05$).

La presenza di sintomi psico-fisici nei lavoratori va attribuita alle condizioni lavorative intrinsecamente difficili, e anche a fattori personali e gestionali. Le misure di legge non sempre risultano sufficienti a garantire adeguate condizioni di sicurezza, che possono essere raggiunte più efficacemente tramite strategie finalizzate a garantire l'assunzione di comportamenti sicuri da parte dei lavoratori – supportati da programmi di intervento e monitoraggio continuo. L'assunzione di un'ottica proattiva nei confronti dei rischi occupazionali può rappresentare una promettente strategia di prevenzione e tutela della salute psico-fisica in questo settore lavorativo.

Parole chiave: costruzione tunnel, rischi infortunistici, stress psico-sociale

Caratteristiche psicometriche dello S.F.E.R.A. Test: primo studio su un campione di 153 atleti

Cortese, C. G., Dolce, V., Borla Cart, V., D'Avino, M., Vercelli, G.

* *Università 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 è applicato in vari ambiti sportivi tra cui FISU, FICK, FIPAV nonché all'interno del CONI per la preparazione olimpica. Poiché il lavoro di ottimizzazione attraverso SFERA ha finora privilegiato l'utilizzo di strumenti qualitativi, il team di ricerca si è posto l'obiettivo di perfezionare una batteria di scale che consenta una rilevazione di tipo quantitativo.

Specificamente, per ogni elemento del modello sono stati identificati degli indicatori in grado di misurare l'espressione dell'atleta in prestazione, giungendo così a una batteria composta da cinque scale. La batteria è poi stata predisposta in due versioni: allenamento e competizione.

Il contributo si propone di presentare le caratteristiche psicometriche delle cinque scale. Il campione è costituito da 153 atleti che praticano sport di squadra (13% professionisti, 87% dilettanti). Sono state realizzate statistiche descrittive, analisi dell'attendibilità e analisi fattoriale (metodo della massima verosimiglianza).

Due scale sono risultate monofattoriali: punti di Forza (9 item; competizione: varianza spiegata = 62.04% e $\alpha = .94$; allenamento: 63.63% e $\alpha = .93$) e Attivazione (11 item; competizione: 54.92% e $\alpha = .92$; allenamento: 52.83% e $\alpha = .92$).

Sono risultate bifattoriali le scale Sincronia (competizione: 42.04%; allenamento: 40.30%; F₁ *Connessione mente-corpo*: 4 item, $\alpha = .68$ e $.75$; F₂ *Pensieri mirati*: 3 item, $\alpha = .72$ e $.69$), Energia (46.56% e 44.37%; F₁ *Regolazione*, 5 item, $\alpha = .75$ e $.74$; F₂ *Potenza*, 3 item, $\alpha = .75$ e $.67$) e Ritmo (52.05% e 46.56%; F₁ *Tempismo*, 7 item, $\alpha = .85$ e $.84$; F₂ *Padronanza*, 4 item, $\alpha = .83$ e $.80$).

Il processo di validazione della batteria potrà proseguire ampliando la numerosità del campione, anche mediante il coinvolgimento di atleti che praticano sport individuali.

Parole-chiave: prestazione, questionario, sport

Lavorare in biblioteca: Predittori della Job Satisfaction nel settore Cultura, Educazione e Gioventù di un Comune del Nord Ovest Italia

Zaminga, S., Converso, D., Loera, B., Guidetti, G., Martini, M., Sottimano, I., Viotti, S.
Università di Torino

Introduzione. La letteratura internazionale su benessere e salute occupazionale è molto ridotta, preminentemente sviluppata nei paesi nordamericani e per lo più rivolta alla generica valutazione di *stress lavoro correlato* e *burnout*.

Obiettivo. Il contributo illustra una ricerca che mira ad indagare le determinanti della soddisfazione al lavoro tra i bibliotecari di un grande Comune del Nord Ovest d'Italia, condotta nel Marzo 2016. Lo studio si propone di conoscere, a partire dalle variabili inserite nel disegno di ricerca, i predittori della soddisfazione lavorativa nella popolazione studiata.

Metodo. Al campione è stato somministrato un questionario self-report. In totale, sono stati distribuiti 257 questionari dei quali 220 sono stati restituiti correttamente compilati. I partecipanti erano per il 57.3% donne e per il 24.1% uomini, con una età media di 53.10 (ds=6.64) e una anzianità lavorativa di 25.24 (ds=8.85). La maggior parte erano impiegati nelle biblioteche (88.2%) e una minoranza negli archivi (11.8%).

Risultati. E' stata eseguita una regressione lineare multipla (a blocchi). Le seguenti risorse hanno riportato una relazione statisticamente significativa con la soddisfazione lavorativa: significato del lavoro ($\beta = .31$, $p = .001$), *predictability* ($\beta = .22$, $p = .02$), *decision latitude* ($\beta = .25$, $p = .001$), *reward* ($\beta = .26$, $p = .002$). In seguito all'aggiunta delle variabili di controllo, è stato confermato l'effetto significativo delle quattro risorse sopracitate; d'altro canto, nessuna delle variabili di controllo (*genere*, *età*, *anzianità di servizio*, *tipologia di servizio*, *work ability*) e delle domande lavorative ha riportato una relazione significativa con la soddisfazione.

Conclusioni. I risultati mostrano come la soddisfazione, indipendentemente dalle differenze socioanagrafiche e dalla *work ability*, sia alimentata da condizioni lavorative maggiormente prevedibili, ricompense, maggiore discrezionalità rispetto alla presa di decisione, percezione di pregnanza e utilità del lavoro.

Parole chiave: soddisfazione, bibliotecari, predittori

Risorse individuali per l'employability. Uno studio esplorativo sulle relazioni tra employability e caratteristiche del Sé

Scalera, A. A., Camardella, D., Manuti, A., Tanucci, G.
Università di Bari

Introduzione. In un mercato del lavoro mutevole e incerto, cresce negli individui in cerca di occupazione, il bisogno di investire sulla propria *Employability* al fine di occupare posizioni di lavoro ambite e identificare migliori opportunità di carriera (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). La possibilità di trovare un lavoro di successo dipende non solo dal *Know how* del soggetto ma anche dalle caratteristiche legate alla sfera del *Self* (Judge, Erez, Bono & Thoresen 2002). Obiettivi e metodi. L'obiettivo principale dello studio è indagare la relazione tra variabili legate al *Self* (*Self Efficacy*, *Self Esteem* e *Locus of Control*) e le dimensioni di *Employability* secondo il modello di Fugate et al. (2004): *Career Identity*, *Personal Adaptability*, *Human and Social Capital* e *Employability activities* (van Dam, 2004). L'indagine ha coinvolto 180 occupati e inoccupati in cerca di occupazione o opportunità di cambiamento professionale. La raccolta dati è avvenuta attraverso un questionario auto-compilato costituito dalle seguenti scale: *Career Identity scale tratta da Career Commitment scale* (Bedeian & Carson, 1994); *Learning Goal orientation* (Button, Mathieu & Zajac, 1996); *Cognitive flexibility* (Martin & Rubin, 1995); *Networking comfort e Network size* (Banas, Kanfer & Wanberg, 2000; Lievens, Van Hoje & Van Hooft, 2005); *Employability Activities scale* (van Dam, 2004); *Rosenberg Self Esteem scale* (Rosenberg, 1965); *General Self Efficacy scale* (Sherer & Maddux, 1982); *Work Locus of Control scale* (Spector, 1988). Risultati. Le analisi di regressione mostrano relazioni di influenza tra le dimensioni del *Self* e le dimensioni di *Employability* e *Employability Activities*, soprattutto attraverso l'*Autoriconoscimento* (*Self Esteem*), l'*Autoefficacia* e il *Locus of control interno*. Conclusioni. I risultati ottenuti evidenziano come le caratteristiche legate all'autovalutazione positiva di sé stessi incrementa l'occupabilità individuale e la partecipazione ad attività finalizzate alla ricerca di una posizione di successo.

Parole chiave: employability, self-efficacy, self-evaluation

La famiglia (tradizionale) non si tocca! Il ruolo del partner nel benessere lavorativo individuale

*Germano, D., Guidetti, G., Molinengo, G., Loera, B., Converso, D.
Università di Torino*

La vita professionale è talvolta caratterizzata da momenti di stress e di crisi; se l'ambiente lavorativo è problematico, la resilienza individuale è bassa o il supporto di colleghi e superiori è scarso, la persona può sviluppare una vera e propria sindrome: il Burnout. L'altra faccia della medaglia è invece rappresentata dal coinvolgimento del lavoratore nella propria professione (Work Engagement). Nello studio qui descritto, tramite un questionario self-report sono stati raccolti dati relativi ai livelli di Esaurimento (E) – sottoscala della MBI-GS (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) – e di Work Engagement (WE) – misurato tramite la scala UWES-9 (Balducci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2010) – sperimentati da un campione di tecnici amministrativi operanti in ambito accademico (N = 805). Lo studio ha riscontrato un maggiore benessere lavorativo nei partecipanti con una relazione sentimentale stabile (sposati o conviventi) ed eventualmente figli: la presenza di un partner e di figli aumenta i livelli di Work Engagement e protegge dall'Esaurimento, ma gli effetti sono diversi in funzione della situazione lavorativa del partner. Da quanto emerso sembra esistere una differenza sostanziale tra chi ha un compagno/a con un lavoro stabile (a tempo indeterminato), piuttosto che un lavoro caratterizzato da incertezze (tempo determinato o libero professionismo) o inoccupato (disoccupato o pensionato). I risultati hanno mostrato che avere un partner con una occupazione stabile produce livelli significativamente minori di WE, mentre un partner inoccupato si associa ad alti livelli di coinvolgimento nel lavoro. Per quanto concerne l'Esaurimento non sono emersi risultati statisticamente significativi. Infine, effettuando un confronto di genere, risulta che nel coinvolgimento lavorativo uomini e donne non mostrano sostanziali differenze in relazione allo stato occupazionale del partner, mentre un partner senza lavoro ha un ruolo fortemente protettivo sull'esaurimento degli uomini e, al contrario, costituisce un fattore di rischio per le donne (esaurimento maggiore in presenza di un partner inoccupato).

Parole-chiave: burnout, work-engagement, partner

La relazione con l'utenza come risorsa a protezione del benessere dei lavoratori. Uno studio nelle biblioteche civiche

*Battaglia, J., Martini, M., Molinengo, G., Converso, D., Loera, B.
Università di Torino*

Introduzione. Lo studio esamina l'incidenza del supporto sociale derivante dall'utenza, misurato tramite la scala *Customer-initiated support scale* di Zimmerman et al. (2011), sulla relazione con gli esiti di salute (*health outcomes*), misurati principalmente in termini di burnout. Recenti studi (Zimmerman et al., 2011; Converso et al., 2015; Loera et al., 2016) hanno infatti focalizzato l'attenzione sugli aspetti positivi della relazione con l'utenza, evidenziandone il ruolo protettivo per la salute dei lavoratori.

Metodo. Il campione è costituito da 167 lavoratori in biblioteche pubbliche del comune di Torino, che svolge un'attività lavorativa a contatto con il pubblico. I dati sono stati raccolti tramite questionario e sono stati analizzati con modelli di regressione (gerarchica e forward), specificati considerando: gli stressor lavorativi ed organizzativi, il supporto derivante da colleghi, superiori e dall'utenza, nonché le consuete caratteristiche sociodemografiche dei partecipanti.

Risultati. I modelli di regressione hanno identificato un numero limitato di predittori del burnout; tra questi, il Significato del lavoro (una dimensione del Copenhagen Psychosocial Questionnaire) e il Supporto dell'utenza sono risultati come più i più rilevanti (in termini di impatto) e in grado incidere su tutte e tre le dimensioni del burnout (esaurimento emotivo, cinismo, realizzazione personale).

Conclusioni. Tra le diverse fonti di supporto misurate (utenza, colleghi e superiori), quello derivante dall'utenza è risultato essere la risorsa più utile per preservare il benessere lavorativo. Tale risultato è in linea con gli studi più recenti sulle professioni che richiedono contatti col pubblico e suggerisce ancora una volta l'importanza di porre particolare attenzione alla relazione lavoratore-utente, al fine di promuoverne la consapevolezza e il miglioramento delle capacità relazionali nel lavoratore (ottimismo, affettività positiva, autoefficacia).

Parole-chiave: supporto utenza, salute, burnout

La sicurezza nello *shipping*: il ruolo cruciale dei fattori umani

*Lorenzi, G., **Panari, C., ***Mariani, M. G.

*actv, Venezia

**Università di Parma

***Università di Bologna

La storia dello dei trasporti marittimi (*shipping*) è segnata da importanti incidenti navali con conseguenze spesso tragiche e devastanti sia da un punto di vista umano che ambientale. In molti incidenti in mare i fattori di carattere umano giocano un ruolo chiave, tant'è che in una recente rassegna Eliopolou, Papanikolaou e Voulgarellis (2016) si spingono ad attribuire ad essi le cause dell'80% degli incidenti marittimi.

La presente review bibliografica vuole considerare i fattori umani nella sicurezza dei trasporti marittimi (*shipping*) e dopo aver preso in esame alcuni dei principali incidenti navali e loro cause, analizza i fattori personali, psicosociali e organizzativi, che possono intervenire in termini di sicurezza e le ricadute sulla safety performance e sul benessere del lavoratore.

In particolare la rassegna si focalizza sul concetto di errore umano, di fatica e di stress legate all'attività lavorativa nel contesto della navigazione, alle non-technical skills (consapevolezza situazionale, comunicazione e team) e alla percezione della sicurezza, per evidenziare il loro impatto sui comportamenti di conformità alla sicurezza (safety compliance) ed sugli aspetti contestuali come la propositività (safety procedural).

Vengono, infine, ipotizzati possibili interventi sia individuali che organizzativi, che possono avere un impatto sulla sicurezza nello *shipping*. In particolare, sul versante formativo, emerge come bisogna continuare a focalizzarsi sugli elementi tecnici, stimolando gli aspetti di safety compliance con formazione mirata su abilità e conoscenze (*ad es. applicazione procedure*), ma non solo, diventa basilare agire anche sugli aspetti più trasversali della formazione, mirando a sviluppare le non-technical skills per la sicurezza, i fattori motivazionali, valoriali, di proattività che possono intervenire in modo indiretto sul comportamento sicuro.

Parole chiave: shipping, safety, human factors

Comportamenti di *followership* e soddisfazione lavorativa: relazioni lineari e curvilinee in un campione di infermieri

Cortese, C. G., Gatti, P., Ghislieri, C.
Università di Torino

Lo studio si pone l'obiettivo di indagare due comportamenti di *followership*, il coinvolgimento attivo e il pensiero indipendente e critico, e la loro relazione con la soddisfazione lavorativa in un campione di infermieri. Inoltre, considera alcune variabili di controllo e alcune classiche richieste e risorse lavorative – il carico di lavoro e la dissonanza emotiva tra le richieste, la significatività percepita del lavoro tra le risorse – che in studi precedenti esercitano un impatto su variabili legate al benessere al lavoro. Lo studio ipotizza che i due comportamenti di *followership* abbiano una relazione lineare positiva e una relazione curvilinea con la soddisfazione lavorativa (a U per il coinvolgimento attivo e a U-invertita per il pensiero indipendente e critico), anche dopo aver controllato l'impatto di tutte le altre variabili indagate. L'ipotesi di una relazione lineare viene sostenuta dalla letteratura sui comportamenti di *followership*, mentre quella di una relazione curvilinea viene sostenuta dalla letteratura sullo LMX. La ricerca ha previsto la somministrazione di un questionario carta-e-matita a 425 infermieri di un ospedale del nord Italia. Le ipotesi dello studio sono state testate mediante la regressione multipla. Oltre alle richieste e alle risorse lavorative considerate, anche il coinvolgimento attivo dei follower esercita un impatto significativo sulla soddisfazione al lavoro: questa variabile mostra sia una significativa relazione lineare sia una significativa relazione curvilinea con la variabile di esito indagata. Al contrario, il pensiero indipendente e critico dei follower non presenta una relazione significativa con la soddisfazione lavorativa, comprovando i risultati contraddittori ottenuti in passato per questa dimensione. I risultati dello studio confermano l'importanza di analizzare i comportamenti di *followership* quali risorse che le persone possono usare sul lavoro per accrescere il loro stesso benessere. Guardare ai follower non solo come "destinatari passivi" ma come lavoratori attivi e proattivi può inoltre produrre benefici per l'organizzazione cui appartengono.

Parole chiave: *followership*, soddisfazione lavorativa, relazioni curvilinee

Gli effetti del job crafting e delle risorse personali sugli esiti organizzativi

D'Onofrio, A. G., Schiavano, C., Quarato, S., Rochira, L., Vallone, C., Ingusci, E.
Università del Salento

Negli ultimi anni la psicologia organizzativa si è concentrata sullo studio del Job Crafting, ovvero sul modo in cui gli individui agiscono sul proprio lavoro rendendolo più soddisfacente e coerente con le proprie inclinazioni ed abilità. In particolare, recenti studi (Paraskevas Petrou, Arnold B. Bakker, Machteld van den Heuvel, 2016) evidenziano come il JC abbia un impatto positivo sugli outcome organizzativi. Scopo del contributo è quello di analizzare la relazione tra JC, work engagement e soddisfazione lavorativa in un campione di soggetti (N = 487) di aziende pubbliche e private del Sud Italia. I risultati evidenziano che il work engagement è influenzato positivamente dalle risorse lavorative strutturali e sociali, dall'aumento delle richieste lavorative stimolanti, e dalle risorse personali quali resilienza ed autoefficacia lavorativa. Quindi, il work engagement tende a migliorare quando le risorse strutturali e sociali disponibili sono adeguate alle proprie esigenze e quando si ha la possibilità di impegnarsi in attività stimolanti ed interessanti. Inoltre, alcune variabili psicologiche (quali la resilienza, il locus of control e l'autoefficacia) e l'aumento delle risorse lavorative sociali, hanno un impatto positivo sulla soddisfazione lavorativa, mentre il conflitto lavoro-famiglia condiziona negativamente la soddisfazione dei lavoratori. Verranno discusse prospettive future della ricerca e verranno evidenziate le implicazioni teoriche e operative del contributo.

Parole chiave: job crafting

Il ruolo del job crafting nel predire la performance al lavoro

*Schiavano, C., D'Onofrio, A. G., Costante, E., Dell'Anna, B., Minonne, G., Ingusci, E.
Università del Salento*

L'evoluzione nel mondo del lavoro ha generato grandi cambiamenti, portando ad un incremento dell'interesse verso la stabilità e il benessere organizzativo. Nell'ambito della psicologia organizzativa, uno dei temi centrali negli studi di ricerca è il Job Crafting (JC), cioè la capacità dei dipendenti, di mettere in pratica dei rimodellamenti o cambiamenti al fine di bilanciare le richieste e le risorse lavorative con le proprie esigenze e abilità (Tims & Bakker, 2010).

L'obiettivo del nostro studio, condotto nel Sud Italia in contesti sia pubblici che privati (campione N= 487), è stato quello di mettere in evidenza il rapporto che intercorre tra Job Crafting e performance lavorativa.

I risultati indicano che il JC risulta un ottimo predittore della performance lavorativa; le risorse lavorative influenzano positivamente lo svolgimento delle mansioni, mentre l'aumento delle richieste lavorative sfidanti influisce positivamente sulla performance extra-role. Ulteriori risultati evidenziano che variabili psicologiche quali la resilienza, l'autoefficacia e il locus of control influenzano positivamente la prestazione lavorativa auto percepita. Verranno, infine, discusse le implicazioni teoriche e operative del contributo, evidenziando limiti e prospettive future della ricerca.

Parole chiave: job crafting

Benessere, *restorativeness* e variabili ambientali nei luoghi di lavoro

Scarpanti, D., Brondino, M., Pasini, M.

Università di Verona

Introduzione: Il presente contributo rappresenta lo studio pilota di un progetto di ricerca teso ad esplorare come alcune variabili ambientali ed architettoniche possano migliorare il benessere e la performance individuali ed organizzative in diversi contesti lavorativi. In particolare si focalizza sul ruolo di variabili quali la luce, il rumore e la qualità dell'aria e il loro impatto sul benessere individuale dei lavoratori e altre variabili determinanti, come la capacità che hanno gli ambienti di rigenerare l'attenzione ovvero la *restorativeness* (Kaplan, 1993; Danna & Griffin, 1999; Staats, 2012; Bringslimark, Hartig, Patil, 2009; Veitch, 2006, 2012; Korpela, De Bloom, Sianoja, Pasanen, Kinnunen, 2017).

Metodo: hanno partecipato all'indagine 27 lavoratori (93% maschi). Durante l'orario di lavoro, è stato chiesto loro di rispondere ad un questionario così composto: *restorativeness* (PRS - 11); percezione emotiva dell'ambiente (PAD, 12 item); caratteristiche ambientali (15 item); Stress lavoro correlato (HSE - 25); soddisfazione lavorativa (6 item); disagio psichico (GHQ -12).

Risultati:

Per verificare l'effetto delle variabili ambientali sono state eseguite alcune regressioni lineari da cui è emerso che: la qualità dell'aria influenza la piacevolezza percepita dell'ambiente; il comfort visivo e qualità della luce predicono la *restorativeness*; la *restorativeness* influenza positivamente alcune dimensioni del HSE, ad esempio carico di lavoro e gestione del cambiamento; l'odore sembra aggravare il disagio psichico.

Conclusioni: Quanto emerso sembra evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente abbiano un effetto sul benessere dei lavoratori e come alcune variabili legate alla percezione dell'ambiente (*restorativeness* e PAD) possano essere dei potenziali mediatori di queste relazioni. Nelle prossime fasi del progetto di ricerca sarà possibile esplorare tali relazioni in un campione più ampio di lavoratori confidando di poter offrire ulteriori evidenze empiriche di come la psicologia ambientale possa dare un contributo fondamentale nella progettazione degli ambienti di lavoro e così contribuire a migliorare il benessere dei lavoratori che vi operano.

Parole chiave: benessere, workplace, *restorativeness*

Proprietà psicometriche della versione italiana della scala di giustizia organizzativa di Colquitt (OJS)

**Spagnoli, P., **Farnese, M. L., *D'Olimpio, F., **Millefiorini, A., *Scafuri Kovalchuk, L., *Mazziotti, M.*

**Università della Campania "Luigi Vanvitelli"*

***Università di Roma, La Sapienza*

L'OJS è una delle scale di misura della giustizia organizzativa più utilizzate nella ricerca in quest'ambito. Tuttavia, in Italia manca ancora un rigoroso adattamento e validazione di questo strumento. Pertanto, l'obiettivo dello studio è stato mirato a esaminare la validità e l'affidabilità della traduzione italiana della scala.

Nello specifico, sono state esaminate la validità concorrente e fattoriale della versione italiana della scala per valutarne la validità di costrutto. La validità fattoriale è stata esaminata attraverso la comparazione dei cinque modelli utilizzati in letteratura attraverso un'analisi fattoriale confermativa con il metodo dei modelli di equazione strutturale su un gruppo di 927 lavoratori. I modelli testati sono stati: un fattore; due fattori; tre fattori; il modello originale di Colquitt a quattro fattori; modello fattoriale di secondo ordine. La validità concorrente ha implicato l'indagine delle relazioni tra la giustizia organizzativa e la soddisfazione lavorativa (validità convergente) e tra la giustizia organizzativa e mobbing (validità discriminante).

I risultati dell'analisi fattoriale confermativa hanno riportato la prevalenza del modello originale di Colquitt (2001) a quattro fattori, sebbene anche il modello di secondo ordine abbia mostrato una simile e adeguata bontà di adattamento. Inoltre, l'analisi delle relazioni tra giustizia organizzativa, soddisfazione lavorativa e mobbing ha supportato la validità concorrente della scala. Infine, l'analisi di affidabilità della scala ha mostrato un'eccellente consistenza interna. Pertanto, la versione italiana del OJS può essere utilizzata in Italia per applicazioni pratiche e ricerca.

Parole chiave: giustizia organizzativa, validità fattoriale, validità concorrente

Riflessività, proattività e gruppi di lavoro di studenti universitari: una prospettiva longitudinale

*Colliselli, M., Guardabasso, E., Civilleri, A., Fraccaroli, F.
Università di Trento*

I gruppi di lavoro sono contesti privilegiati di interazione costruttiva tra le persone, sono strumenti operativi in cui si possono attivare meccanismi di apprendimento, di scambio di conoscenze e di innovazione (Malaguti, 2007). L'osservazione di determinati fenomeni, seppur in un contesto didattico universitario, permette una riflessione su alcuni meccanismi di funzionamento dei gruppi anche in contesti di lavoro. Il presente contributo intende esplorare le variazioni nel tempo della percezione di alcune disposizioni individuali e le variazioni nel tempo della percezione dell'andamento del gruppo di lavoro. Sono state effettuate 5 rilevazioni nei 4 mesi di corso, sono stati analizzati 35 questionari (F=26; M=9). Il questionario sulle disposizioni individuali (T1 e T5) conteneva le seguenti scale: Personalità Proattiva (Lo Presti, 2014), Riflessività Individuale (West, 2000), Orientamento alla Relazione (Borgogni, Petitta, Barbaranelli, 2004). Durante il corso è stato chiesto agli studenti di costituire autonomamente dei gruppi di lavoro composti da circa 6 membri, ad ogni gruppo è stato chiesto di svolgere e consegnare 3 lavori di gruppo a difficoltà crescente (uno ogni 3 settimane), alla consegna veniva somministrato un questionario (T2, T3, T4) contenente le seguenti scale: Proattività di Gruppo (Wu, Wang, 2015), Riflessività di Gruppo (West, 2000), Tono Affettivo Positivo (Wu, Wang, 2015) e Soddisfazione. Dal confronto tra le medie al T1 e al T5, non sono emerse differenze significative; dal confronto tra le medie al T2, T3, T4 sono emerse delle differenze significative: incremento della media della soddisfazione per il lavoro presentato dal gruppo e della riflessività di gruppo, mentre l'orientamento alla relazione sembra predire la buona riuscita della performance accademica. L'integrazione di diversi metodi didattici può favorire l'apprendimento di conoscenze e predisporre allo sviluppo di competenze trasversali fondamentali sia nel percorso accademico che professionale.

Parole chiave: riflessività, proattività, gruppo di lavoro

Peer tutoring universitario: criticità e buone pratiche di un progetto pilota

Irno, M., Sacco, M., Caputo, A., Scibelli, F., Cerasuolo, M., Nocera, M. M., D'Olimpio, F., Cosenza, M., Perrella, R., Cordasco, G., Spagnoli, P.
Università della Campania "Luigi Vanvitelli"

Il "peer tutoring" è una strategia di apprendimento utilizzata nei contesti educativi che favorisce l'apprendimento e la condivisione di conoscenze, esperienze e competenze attraverso risorse ed abilità di studenti scelti (tutor) per aiutare e sostenere i loro colleghi.

Il Dipartimento di Psicologia per l'anno accademico 2016/2017 ha attivato un progetto pilota relativo al servizio di Tutorato Didattico in accordo alle normative vigenti (Legge 341 del 19 Novembre 1990). Il presente lavoro descrive le caratteristiche e le attività di tutorato svolte, al fine di valutarne sia l'efficacia formativa che eventuali limiti e/o difficoltà per l'individuazione e la valutazione di buone pratiche. In sintesi, l'attività di tutorato è stata svolta nell'arco di 4 mesi complessivi attraverso il lavoro congiunto di 25 tutor suddivisi in 2 macro-categorie: tipologia A, rappresentata da studenti che si sono occupati del recupero didattico attraverso attività di supporto individuale e di gruppo "face to face" e con mezzi di comunicazione online (skype e facebook) per i settori scientifico-disciplinari della psicologia; tipologia B (tutor trasversali), studenti e dottorandi, i quali hanno svolto attività trasversali a tutti i settori scientifico-disciplinari (seminari, social media marketing, supporto alla didattica, consulenza).

Facebook è stato utilizzato come ausilio primario di comunicazione, pubblicizzazione ed interfaccia con gli studenti. Dalle statistiche descrittive condotte su dati di tipo organico (non a pagamento), è emerso un *engagement* complessivo (coinvolgimento = 1241) superiore al numero dei "mi piace" effettivi (244). In base ai tipi di contenuti condivisi, l'*engagement* più alto risulta essere quello collegato ai *post* di pubblicizzazione del servizio e dei seminari organizzati (49%). Seppure le strategie di gestione siano ancora *in progress* e i dati possano esser letti esclusivamente in via descrittiva, Facebook potrebbe rivelarsi una buona pratica di gestione della comunicazione sia "*push*" sia "*pull*" per attività e servizi offerti dal Dipartimento.

Parole chiave: peer tutoring universitario

The moderating role of organizational sector between job insecurity and employees' well-being

**De Vincenzi, C., *Alexa, A., *Callea, A., *Urbini, F. **Chirumbolo, A.*

**LUMSA Roma*

*** Università di Roma, La Sapienza*

Job insecurity concerns the subjectively perceived likelihood of losing their job in the future. The detrimental consequences of job insecurity on well-being, health and organizational behaviours are well documented by several previous studies and meta-analyses. In the last years, the focus is study whether the consequences of job insecurity are more negative for some categories of employees (for example temporary or permanent workers). The present study aims to investigate how organizational sector influences the negative consequences of job insecurity on employees' well-being. In particular, the present studies hypothesized that the effects of job insecurity on well-being (job satisfaction, commitment, turnover intention and mental health) are stronger for employees of private organizations than employees of public organizations.

Data were collected from 279 employees in Italian private (44.1%) and public (55.9%) organizations, through a questionnaire investigating job insecurity, job satisfaction, commitment, turnover intention, mental health and socio-demographic information. Results of moderation analyses (with gender, age and contract type as covariates), show that organizational sector significantly moderates the relationship between job insecurity and employees' well-being. In particular, the simple slopes analyses suggest that under high levels of job insecurity, job satisfaction and commitment significantly decreased for employees of private organizations; furthermore, under high levels of job insecurity, turnover intention and mental symptoms significantly increased for employees of private organizations, supporting the hypotheses. Therefore, although job insecurity is a subjective perception, the objective situation about the likelihood to maintain the job for employees of Italian public sector seems mitigate the negative consequences of job insecurity. Practical implications could concern, for example, the necessity to choose and promote differential interventions in order to manage the job insecurity in private and public organizations.

Parole chiave: job insecurity, well-being

Off-work hours Technology Assisted Job Demand (off-TAJD): definizione e applicazione della misura

*Ghislieri, C., Colombo, L., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G.
Università di Torino*

Le nuove tecnologie stanno assumendo un ruolo importante nella vita lavorativa delle persone. La letteratura scientifica si sta interrogando sulla relazione esistente tra l'utilizzo delle tecnologie per svolgere il proprio lavoro anche al di fuori dell'orario e del contesto lavorativo ed esiti di benessere e malessere individuali (Derks et al., 2014). In questo studio viene introdotta una misura, off-work hours Technology Assisted Job Demand (off-TAJD), finalizzata a rilevare la richiesta di svolgere attività lavorative, con il supporto della tecnologia, al di fuori dell'orario di lavoro. Obiettivo dello studio è indagare le caratteristiche psicometriche della misura e la sua relazione con altri costrutti.

È stato coinvolto un campione di 1247 partecipanti (51% femmine) di diverse professionalità e settori occupazionali. L'analisi delle caratteristiche psicometriche è stata effettuata attraverso analisi fattoriale esplorativa (AFE, SPSS 24) e confermativa (AFC, Mplus7). Per testare la validità di costruito sono state calcolate correlazioni e un modello di equazioni strutturali multigruppo.

L'AFE (campione casuale 50%, N=611) mostra una soluzione monofattoriale (86.32% varianza spiegata). I factor loading variano tra .90 e .96. L'AFC condotta sull'altra metà del campione (N=636) conferma i risultati della AFE: $\chi^2(0)=.00$, $p=.00$, RMSEA=.00 (.00, .00), CFI=1.00, TLI=1.00, SRMR=.00. I factor loading variano tra .88 e .97. Off-TAJD mostra correlazioni significative con altre richieste lavorative (es. carico di lavoro) e il modello di equazioni strutturali riporta relazioni positive di off-TAJD con il conflitto e l'arricchimento lavoro-famiglia.

Off-TAJD presenta buone caratteristiche psicometriche e la sua applicazione in studi sul tema della relazione tra lavoro e resto della vita evidenzia la necessità di monitorare queste relazioni. I principali limiti riguardano il campione di convenienza e l'uso di misure self-report. Studi futuri potrebbero considerare dati oggettivi riferiti alla richiesta di svolgere attività lavorative al di fuori dell'orario di lavoro con il supporto della tecnologia.

Parole chiave: off-work hours Technology Assisted Job Demand, conflitto lavoro-famiglia, arricchimento lavoro-famiglia

Insicurezza lavorativa percepita, investimento nel ruolo lavorativo e benessere psicologico: differenze di genere

Giunchi, M.

Università di Torino

Université Paris Nanterre

L'insicurezza lavorativa percepita (ILP) viene definita come la percezione individuale della possibile perdita del proprio lavoro (De Witte, 2005). Facendo riferimento alla teoria dei ruoli di genere, studi precedenti hanno investigato le differenze di genere nella relazione tra ILP e risultati di benessere rilevando maggiori conseguenze negative dell'ILP negli uomini rispetto alle donne (Giunchi et al., 2016; Richter et al., 2010).

Il presente contributo analizza la relazione tra ILP, investimento nel ruolo lavorativo e benessere psicologico. In particolare, lo studio ipotizza che l'ILP abbia un effetto negativo sul benessere psicologico e che l'investimento nel ruolo lavorativo abbia un effetto positivo sul benessere psicologico. Inoltre, ci si aspetta che l'investimento nel ruolo lavorativo moderi la relazione negativa tra insicurezza e benessere psicologico soprattutto negli uomini, che tendono ad identificarsi maggiormente con il ruolo lavorativo rispetto alle donne (Gaunt and Benjamin, 2007).

Lo studio ha coinvolto 567 soggetti (210 uomini e 357 donne) appartenenti a diverse categorie professionali. L'analisi dei dati (SPSS 24) ha previsto: descrittive, correlazioni, analisi della varianza, regressioni gerarchiche con moderazione (PROCESS macro, Hayes, 2013).

I risultati hanno confermato la presenza di differenze di genere nei vissuti legati all'ILP. L'ILP risulta avere un effetto negativo sul benessere psicologico solamente negli uomini; inoltre negli uomini l'investimento nel ruolo lavorativo modera la relazione negativa tra insicurezza e benessere psicologico: i lavoratori con un basso investimento nel ruolo lavorativo riportano un minore benessere psicologico, soprattutto quando l'ILP è elevata, rispetto ai lavoratori maggiormente implicati nel loro ruolo lavorativo.

Questi risultati confermano l'importanza che il ruolo lavorativo ha per gli uomini e mostrano come l'investimento nel ruolo lavorativo possa rappresentare per loro una risorsa nel contrastare la percezione di insicurezza lavorativa, con ricadute positive sul loro benessere.

Parole chiave: insicurezza lavorativa percepita, differenze di genere, benessere psicologico

La valutazione delle Non-Technical Skills (NTS) per la sicurezza sul lavoro. Sviluppo di un nuovo strumento

**Chiesa, R., *Mariani, M. G., *Vignoli, M., **Curcuruto, M., *Guglielmi, D.*

**Università di Bologna*

***Leeds Beckett University*

Introduzione. Le competenze non tecniche (Non-Technical Skills) vengono definite come competenze cognitive, sociali e personali, complementari alle competenze tecniche che contribuiscono all'attivazione di performance lavorative sicure ed efficaci (Flin, O'Connor e Crichton, 2010). A tutt'oggi, nonostante sia stata dimostrata la rilevanza delle NTS nel campo della sicurezza, non esistono strumenti attendibili in italiano utili a misurare la presenza e i livelli di NTS in italiano.

Obiettivo. Il presente studio ha quindi l'obiettivo di analizzare le proprietà psicometriche della scala per valutare le NTS per la sicurezza sul lavoro.

Metodo. Sono stati condotti due studi strettamente interrelati. Lo Studio 1 ha valutato la validità di contenuto della scala mediante inter-rater agreement, mentre lo studio 2 ha indagato l'affidabilità dei fattori mediante una analisi fattoriale esplorativa (EFA) utilizzando la rotazione obliqua.

I partecipanti dello Studio 1 erano 12 studenti di una magistrale di psicologia, mentre i partecipanti dello Studio 2 erano 133 operai di una azienda che produceva macchine agricole.

Risultati. Nel primo studio sono stati definiti gli item della scala che è stata somministrata nello studio successivo. Lo studio 2 ha confermato la presenza di sei NTS: consapevolezza situazionale, decision-making, comunicazione, team work, leadership, capacità di gestire la fatica. Gli alpha di Cronbach si collocavano in un range da un minimo di .74 a un massimo di .90.

Discussione. Questi risultati rappresentano uno dei primi progetti di validazione di una misura focalizzata sulle Non-Technical Skills per la sicurezza. Tale strumento è utile poiché può aiutare oltre la ricerca scientifica anche le organizzazioni interessate ad incrementare i livelli di sicurezza nella propri luoghi di lavoro.

Parole chiave: non-Technical skills, sicurezza

L'engagement del team di cura come fattore cruciale nella promozione del patient engagement: un modello di moderazione

*Barello, S., *Savarese, M., **Visalli, N., *Graffigna, G.

*Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

** Associazione Medici Diabetologi (AMD)

PREMESSA. La promozione dell'Engagement della persona con diabete di tipo 2 è una strategia cruciale per aumentare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi clinici. All'interno di questo quadro, studi preliminari stanno avanzando l'ipotesi che il *Work Engagement* sia un fattore importante nel promuovere *Patient Engagement*. Il presente studio si è proposto di approfondire la relazione tra il work engagement del team di cura della persona con diabete di tipo 2 e l'attitudine positiva e senso di efficacia dei professionisti nel promuovere il *Patient Engagement*.

METODOLOGIA. Il campione ha coinvolto 437 professionisti sanitari operanti nel contesto clinico del diabete. Ad ogni soggetto è stato somministrato un questionario costituito dalle seguenti misure validate: i) *Utrecht Work Engagement Scale*; *Clinician Support for Patient Activation* - CS-PAM; *Clinician Competences in Patient Engagement Strategies* - CC-PES.

Il ruolo predittivo dell'attitudine positiva dei professionisti verso il Patient Engagement sul loro senso di efficacia nel promuoverlo è stato indagato attraverso un modello di regressione lineare semplice. Il modello di moderazione è stato testato utilizzando analisi di regressione lineare con metodo stepwise di selezione dei predittori.

RISULTATI. Lo studio ha evidenziato le relazioni significative tra l'attitudine positiva dei professionisti verso il *Patient Engagement*, l'efficacia percepita nel promuoverlo e i livelli di *Work Engagement*. Un'attitudine positiva verso il *Patient Engagement* si è dimostrata predittiva del senso di efficacia nel promuoverlo. Il modello di moderazione evidenzia un effetto moderatore del *Work Engagement* nella relazione tra le attitudini dei professionisti al *Patient Engagement* e il loro senso di efficacia nel promuoverlo.

DISCUSSIONE E CONCLUSIONI. Lo studio condotto conferma il ruolo dell'attitudine positiva dei professionisti verso il *Patient Engagement* nel predire il senso di efficacia nel promuoverlo. I risultati ottenuti contribuiscono a sostanziare la letteratura sul valore di promuovere il *Work Engagement* dei professionisti sanitari per concretizzare l'imperativo del *Patient Engagement*.

Parole chiave: work engagement, professionisti sanitari, patient engagement

Studio esplorativo sulle aspettative degli studenti in partenza per programmi di mobilità internazionale

Dolce, V.

Università di Torino

Approfondire il tema dell'internazionalizzazione accademica risulta oggi fondamentale in virtù dei processi di globalizzazione che da ormai oltre un ventennio influenzano le organizzazioni (Knight, 2004; Crossman & Clarke, 2010) e che inducono a ricercare soggetti in grado di muoversi in contesti culturalmente differenti. Sebbene il tema sia molto attuale ancora pochi sono gli studi in Italia che esplorino le caratteristiche della mobilità internazionale, in termini sia di motivazioni e aspettative che spingono alla partenza sia di effetti sul piano della soddisfazione, delle caratteristiche personali e dell'occupabilità.

Lo studio si propone di indagare le aspettative dei soggetti in partenza per una mobilità internazionale. La ricerca ha coinvolto 141 studenti iscritti presso un polo universitario dell'Italia Settentrionale, in partenza nel primo semestre 2016 per il programma Erasmus-Studio (74.5% femmine; 25,5% maschi; $M_{age} = 22,43$, $SD = 1.79$).

Sono state esplorate le risposte aperte relative alle aspettative legate alla partenza, categorizzandole secondo le seguenti dimensioni: contatto interculturale (stringere relazioni, immersione in un contesto estero), sviluppo personale (indipendenza, crescita personale), importanza per la carriera (opportunità lavorative, arricchimento CV), sviluppo accademico, apprendimento/miglioramento di una lingua straniera (Marcotte, Desroches & Poupart, 2007).

Sui dati categorizzati è stata condotta cross tabulation analysis per esplorare la relazione fra genere e aspettative. Il 45,7% delle studentesse riporta di avere un'aspettativa sul piano di uno sviluppo accademico contro il 19% dei colleghi maschi [$\chi^2(1, N=141) = 7.78$, $p < .01$].

I limiti dello studio sono la non rappresentatività del campione e la natura cross-section. Si tratta di un preliminare studio con interessanti risvolti per il futuro: in ottica di una valutazione della soddisfazione dell'esperienza internazionale è utile tenere in considerazione le aspettative che spingono alla partenza, rilevando inoltre eventuali differenze relative agli effetti e all'appagamento delle aspettative.

Parole Chiave: internazionalizzazione, aspettative, mobilità

Le competenze trasversali di successo nelle professioni turistiche tra domanda e offerta

Bustreo, M., Micheletto, V.

IULM Milano

I temi dell'occupazione e dell'imprenditorialità dei professionisti del settore turistico sono oggi estremamente attuali e stimolano uno sviluppo e perfezionamento dell'offerta formativa universitaria. Accanto alla competenze *hard* rimane molto da fare per apprendere, migliorare e valorizzare le competenze *soft*. Sulla base delle assunzioni di Boyatzis (1982; 2008) sulla competenza come comportamento determinante risultati professionali e considerata la prestazione individuale come misurabile attraverso indicatori numerici (Kaneklin et al., 2006), la ricerca parte dai risultati di una metodologia quantitativa di un'indagine specifica (Bustreo e Russo, 2015) e ha coinvolto 62 studenti universitari e diplomandi in Master nel settore turistico e 57 professionisti operanti nel settore. A loro è stato chiesto di compilare il questionario on line SSS-JS_20 (Bustreo e Russo, 2015), di 60 item a scala Likert su undici fattori (leadership, capacità organizzativa, autocontrollo, socialità, autostima, impegno, empatia, assertività, adattamento, influenza sociale e disponibilità emotiva) riconducibili a due macrodimensioni, individuale e sociale. L'obiettivo della prima fase è quello di identificare qual è la consapevolezza rispetto alle proprie competenze trasversali di successo (CTS) dei giovani formandi inseriti in un percorso educativo di formazione specifica, e di raccogliere le proiezioni verbalizzate dai professionisti operanti nel settore rispetto alle CTS ricercate nelle attività di recruiting. I primi risultati mettono in evidenza delle differenze tra studenti e operatori nella percezione della rilevanza delle singole CTS per diventare degli abili professionisti nel settore del turismo, particolarmente nella macrodimensione individuale. Gli operatori chiedono capacità di autocontrollo, adattamento e impegno, fattori che vengono ritenuti dagli studenti meno determinanti nella costruzione del proprio profilo professionale. Al contrario, entrambi i gruppi danno rilievo a influenza sociale e leadership. Tali risultati permettono di individuare le aree in sovrapposizione e quelle disallineate tra richieste professionali e competenze di successo per verificare la consapevolezza dei giovani rispetto all'importanza delle CTS e le necessità degli operatori e per calibrare l'offerta formativa del settore in maniera coerente alle richieste del mercato.

Parole chiave: competenze trasversali, alta formazione, professioni turistiche

Un questionario ad hoc per misurare il benessere organizzativo: l'esperienza del Politecnico di Milano

*Consiglio, C., *Borgogni, L., *Cepale, G., **Moroni, A., ***Marcato, A.

*Università di Roma, La Sapienza

**Politecnico di Milano

*** Università "Ca' Foscari" di Venezia

Come previsto dal D.Lgs 150/2009, le Pubbliche Amministrazioni devono monitorare il benessere organizzativo. Oltre a rappresentare un adempimento normativo, la rilevazione del benessere rappresenta un processo *bottom-up* utile all'organizzazione e orientato al suo miglioramento. Tuttavia il questionario standard proposto da ANAC presenta alcuni limiti, come la mancanza di ancoraggio a un modello teorico e a dati empirici, e la scarsa contestualizzazione dei fattori per il contesto universitario.

Questo contributo presenta l'esperienza del Politecnico di Milano, che ha scelto di indagare il benessere del personale con un questionario *ad hoc* e contestualizzato. Il questionario rileva le una serie di dimensioni: percezioni dell'attività lavorativa (carico di lavoro significato, autonomia); percezioni del contesto sociale (percezione del capo, dei colleghi, del management e comportamenti di mobbing); percezioni dell'ambiente fisico; caratteristiche individuali (efficacia personale) e atteggiamenti lavorativi (engagement, soddisfazione e commitment organizzativo). Inoltre, data la rilevanza delle dimensioni di equità, valutazione e sviluppo dei collaboratori (emersa dai risultati dell'indagine 2015), si è scelto di approfondire questi aspetti attraverso 4 scale (percezione del sistema di valutazione, dell'operato del mio capo nella gestione del sistema di valutazione, delle manipolazioni alla valutazione da parte del capo e dell'equità).

Gli obiettivi sono: presentare lo strumento e verificare le sue proprietà psicometriche; esplorare le relazioni tra le scale esaminate; analizzare le differenze nelle percezioni di clima tra alti e medi performer (etero-valutazione del capo). E' stato possibile incrociare i dati di benessere con i dati di performance (valutazioni del capo). Il campione è costituito da 747 tecnici e amministrativi (pari al 61% della popolazione). La somministrazione è avvenuta on line. Dai risultati emerge una buona validità fattoriale e attendibilità delle scale. Il significato del lavoro e l'equità sono risultati più associati al work engagement e alla soddisfazione. Infine, i *best performers* percepiscono un clima organizzativo più positivo degli *average performers*.

Parole chiave: benessere organizzativo, validazione

Fidarsi o non fidarsi dei membri del gruppo? Contributo alla validazione italiana della scala di Fiducia nel Team

*Donati, S., Zappalà, S.
Università di Bologna*

Obiettivi: la fiducia nel team di lavoro è una scala multidimensionale a 21 item proposta da Costa e Anderson (2011). La fiducia è concettualizzata come un fattore latente composto da 4 indicatori, distinti e tra loro correlati: Propensione alla fiducia e Percezione di Affidabilità come indicatori riflessivi, Comportamenti Cooperativi e di Monitoraggio come indicatori comportamentali. Nello studio originale, lo strumento è stato testato con lavoratori olandesi e i risultati mostrano che la fiducia nel team è correlata positivamente alla prestazione lavorativa, alla soddisfazione per il lavoro del team, al *commitment*, e negativamente correlata allo stress. Al momento non esiste una validazione della scala nel contesto italiano; questo contributo rappresenta un primo sforzo verso una versione italiana della scala.

Design/metodologia: sono stati utilizzati due campioni per testare struttura fattoriale, omogeneità interna, validità di costrutto e validità discriminate della scala; inoltre, abbiamo testato se la Fiducia nel team è correlata ad alcuni processi di team (leadership condivisa e identificazione dei team) e ai risultati del team (team performance, soddisfazione del team e *commitment* organizzativo). Il primo studio, attraverso una analisi fattoriale esplorativa, ha testato il modello originale a quattro fattori, su studenti della laurea magistrale (N = 123, 68% donne, 29 team). Nel secondo studio, è stata condotta un'analisi fattoriale confermativa su 28 team (N = 101 imprenditori e top-manager, 21% donne) operanti all'interno di collaborazioni inter-organizzative.

Risultati: i risultati dei due studi confermano il modello a 4 fattori proposto da Costa ed Anderson e la sua omogeneità interna. Le 4 dimensioni della scala sono correlate in modo significativo, come atteso, sia ai processi che ai risultati del team.

Limiti: i rispondenti (studenti e imprenditori) sono diversi dai lavoratori utilizzati nello studio originale.

Parole chiave: team, fiducia

Cultural intelligence and building trust in the international business partnerships

Boštjančič, E., Ismagilova, F. S.

Ljubljana University

Ural Federal University, Yekaterinburg

The 2017 Edelman Trust Barometer reveals trust is in crisis around the world – to study the differences between national cultures, organisational cultures, and leadership styles is useful and fruitfully. Based on interpersonal differences managers develop different behaviours that are reflected in their negotiating skills, risk-taking behaviour, selling approaches. Trust significantly reduces the uncertainty in negotiations and consequently improves the cooperation among partners. As Russian studies highlight, many of the Russian companies were unsuccessful in the implementation of their business abroad, because of the lack of a clear and a coordinated policy of building the trust in the relationships. In our research, we are trying to answer what is the role of cultural intelligence and other personality traits in building trust (keep commitments, negotiate honestly, avoid taking excessive advantage) between Slovene and Russian business partners.

In the quantitative study, Slovene and Russian participants were asked to fill the Cultural Intelligence Scale (CSQ; Van Dyne, Ang, & Koh, 2008), the HEAXACO Personality Inventor (Vries, 2013), and the short version of the Organizational Trust Inventory (OTI/R; Cummings & Bromiley, 1995). Results helped us define the role of cultural intelligence and personality traits in building trust in the business partnership and importance and expression of the cross-cultural differences in specific criteria of trust. The criteria of trust of Slovenian and Russian managers, analysed in the study may be considered as the background for the long-term partnerships to develop concrete policy implications for the future of the Slovenian's (and EU's) external relations with Russia.

Parole chiave: cultural intelligence, trust, management, Slovenia, Russia

Inclusione delle persone con disabilità nelle organizzazioni di lavoro: possibili rappresentazioni affettive

*De Souza, R. C., Pavão, A. C., Tomanik, E. A.
Universidade Estadual de Maringá, Brasil*

Questo lavoro è stato sviluppato da una ricerca condotta all'interno di un Master, svolto presso l'Università Statale di Maringá, Brasile. Dal 1990, c'è una legge brasiliana (legge 8213/91), che prevede l'occupazione di persone con disabilità in tutte le imprese con numero superiore a un centinaio di dipendenti. E i disabili, cosa pensano di questo? Quali sono le possibili rappresentazioni della inclusione al lavoro? La nostra ricerca è stata svolta con un approccio teorico e metodologico riferita alla teoria delle rappresentazioni sociali. Il metodo utilizzato è stato l'epistemologia qualitativa e orientata verso una ricerca svolta sul campo. Quest'ultima era costituita da colloqui individuali con cinque persone sulla sedia a rotelle e che, nella maggior parte dei casi, aveva precedentemente vissuto esperienze di lavoro in condizioni di non disagio. Al momento della ricerca queste persone non lavoravano, ma ricevevano il beneficio concesso dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INSS). Seguendo le linee guida etiche sono stati informati i partecipanti, che hanno accettato spontaneamente di partecipare alla ricerca e mostrare al mondo accademico un po' delle loro esperienze individuali e collettive. I risultati hanno mostrato contraddizioni: tutti gli intervistati avevano una concezione positiva del lavoro umano, dicendo che rappresentava la possibilità di costruzione e ricostruzione della propria identità, ma quando è stato chiesto circa la possibilità di tornare al lavoro, nessuno era interessato a questa opzione. Se il lavoro è positivo, cosa impediva loro il ritorno al mercato del lavoro, come raccomandato dalla legge di inclusione? La reazione affettiva predominante era la paura: di non adattarsi; di perdere i benefici statali; di non trovare altri lavori. Quindi, possiamo concludere che le rappresentazioni sociali sono strutturate sulla base dell'affettività che dirige le pratiche di soggetti umani in azione.

Parole chiave: affetti, disabilità, lavoro.

Un intervento di job crafting volto al miglioramento delle risorse personali cognitive e della meaningfulness

**De Paola, F., *Costantini, A., *Toffano, A., *Ceschi, A., **Noventa, S., *Sartori, R.*

**Università di Verona*

*** University of Tübingen, Tübingen*

Scopo: Lo studio presentato si propone di testare l'impatto di uno specifico intervento di Job Crafting sui livelli di work engagement e di performance dei lavoratori. Sulla base del modello Job Demand-Resources, è stato ipotizzato che uno specifico intervento di Job Crafting, costituito da un mix tra classico intervento di Job Crafting (cioè: "ricerca delle risorse", "ricerca delle sfide", "riduzione delle richieste") e Job Crafting Cognitivo focalizzato su sei aspetti relativi alle risorse personali (cioè: "framing", "attitudes", "meaningfulness", "identity", "leading self" e "yoked together") potrebbe avere un impatto positivo sui livelli di work engagement e di performance dei lavoratori. Disegno di ricerca/metodologia: 82 consulenti di vendita di un'azienda farmaceutica italiana hanno ricevuto una sessione di training della durata di una giornata, alla fine della quale hanno pianificato gli obiettivi settimanali per l'intero periodo di 5 settimane. È stato poi fatto compilare un piano di azioni settimanali utilizzando un apposito diario di lavoro in cui scrivere i vari compiti autonomamente assegnatesi dai partecipanti sulla base degli scopi connessi al processo di job crafting. Il diario di lavoro delle cinque settimane comprendeva un questionario da compilare alla fine di ogni settimana. L'intervento si è concluso con una sessione di training di mezza giornata con tutti i partecipanti allo scopo di consolidare i risultati ottenuti grazie a momenti di riflessione e di condivisione del lavoro fatto singolarmente. Risultati: Un'analisi preliminare multilivello ha parzialmente supportato le ipotesi. I risultati hanno mostrato che l'intervento sulle risorse personali cognitive ha avuto un effetto causale positivo sui livelli di work engagement e parzialmente sulla performance. Limiti: similamente ad altri studi del settore psicologia delle organizzazioni, la presente ricerca pecca della mancanza di misure oggettive di performance.

Parole chiave: job crafting, positive psychology, work engagement, job performance, meaningfulness

INDICE DEI NOMI

- Abbruzzo, A. 53
Acquadro Maran, D. 78
Alessandri, G. 2, 25, 39, 42, 49
Alexa, A. 104
Arcangeli, G. 66, 67
Argentero, P. 50, 90
Avanzi, L. 89
Aversano, A. 60
Balducci, C. 39, 44
Barattucci, M. 10
Barbieri, B. 27
Barello, S. 108
Battaglia, J. 95
Battistini, R. 7
Bellini, D. 54
Bellotto, M. 73
Benevene, P. 6
Benozzo, A. 84, 86, 87
Bertola, L. 45
Bianchi, F. 15
Biolcati, R. 41
Biselli, C. 32
Bison, I. 61
Borgogni, L. 13, 15, 25, 35, 39, 47, 49, 111
Borla Cart, V. 91
Bosio, C. A. 33, 82
Boštjančič, E. 113
Brondino, M. 74, 75, 76, 77, 100
Bruno, A. 22
Bucci, O. 65
Bustreo, M. 110
Callea, A. 13, 18, 104
Camardella, D. 21, 93
Capaldo, G. 73
Capoferri, R. 83
Capone, V. 48, 60
Caputo, A. 103
Carluccio, F. 27
Castelli, S. 26
Castiglioni, C. 33
Celata, C. 71
Cella, L. 4
Cenciotti, R. 13, 15, 25
Cepale, G. 111
Cerasuolo, M. 103
Cervai, S. 30, 79
Ceschi, A. 12, 16, 17, 115
Chiesa, R. 11, 57, 58, 107
Chirumbolo, A. 18, 104
Ciceri, A. 83
Cicotto, G. 47
Cinque, L. 49
Civilleri, A. 61, 75, 76, 77, 102
Colliselli, M. 102
Colombo, L. 13, 45, 75, 76, 77, 78, 105
Consiglio, C. 25, 35, 40, 76, 111

- Converso, D. 72, 75, 76, 77, 78, 92, 94, 95
Cordasco, G. 103
Cortese, C. G. 4, 13, 56, 91, 97, 105
Cortini, M. 6, 10, 29, 30, 37, 68, 79
Cosenza, M. 103
Costante, E. 99
Costantini, A. 16, 17, 115
Croci, G. 53
Cupelli, V. 66
Curcuruto, M. 107
D'Adda, M. 80
D'Aloisio, F. 73
D'Avino, M. 91
D'Olimpio, F. 101, 103
D'Onofrio, A. G.
Dal Corso, L. 27
De Angelis, M. 7
De Carlo, A. 6, 51
De Carlo, F. 19
De Carlo, N. A. 27
De Cuyper, N. 1, 24, 34, 57
De Francesco, C. 4
De Longis, E. 43
De Paola, F. 115
De Simone, S. 47
De Souza, R. C. 28, 114
De Vincenzi, C. 104
Dell'Anna, B. 99
Dell'Aversana, G. 22
Depolo, M. 74
Di Fabio, A. 62, 63, 64, 65
Dolce, V. 91, 109
Donati, S. 5, 112
D'Onofrio, A. G. 98, 99
Emanuel, F. 20, 23, 45, 105
Fadda, S. 53
Falco, A. 25, 51
Farnese, M. L. 3, 101
Fiz Perez, J. 66, 67
Foddai, E. 36
Fraccaroli, F. 61, 75, 76, 77, 102
Freeney, Y. 11
Galanti, T. 10, 30
Galuppo, L. 84, 87, 88
Gatti, P. 97
Gelmi, G. 71
Germano, D. 94
Ghislieri, C. 4, 20, 23, 56, 97, 105
Giancaspro, M. L. 21, 38
Gilardi, S. 70
Giorgi, G. 53, 66, 67
Girardi, D. 51
Giunchi, M. 20, 106
Gorli, M. 85
Goslinga, S. 33
Graffigna, G. 29, 82, 108
Gragnano, A. 69
Guardabasso, E. 61, 102
Guglielmetti, C. 70
Guglielmi, D. 41, 58, 62, 107

- Guidetti, G. 72, 75, 76, 77, 92, 94
Guzzo, G. 36
Ingusci, E. 12, 13, 37, 51, 75, 76, 98, 99
Irno, M. 103
Ismagilova, F. S. 113
Iurilli, E. 9
Ivaldi, S. 88
Joshanloo, M. 48
Kajamaa, A. 88
Kaminskienè, L. 14
Laurenti, R. 83
Livi, S. 2
Lo Cascio, V. 36
Lo Presti, A. 37, 60
Loera, B. 75, 76, 77, 78, 92, 94, 95
Lorenzi, G. 96
Lozza, E. 33
Magnano, P. 46, 81
Magrin, M. E. 52, 59
Maiolo, M. E. 90
Mancuso, C. 11
Manuti, A. 18, 21, 34, 37, 38, 93
Marcato, A. 111
Mariani, M. G. 9, 11, 32, 58, 96, 107
Marini, E. 52, 59
Martini, M. 92, 95
Mauri, M. 83
Mazzetti, G. 41
Mazziotti, M. 101
Menatta, P. 35
Micheletto, V. 110
Miglioretti, M. 68, 69
Millefiorini, A. 101
Minonne, G. 99
Miraglia, M. 13, 40
Missaglia, V. 83
Molinengo, G. 94, 95
Molino, M. 2, 4, 56, 105
Montalti, M. 66, 67
Montani, F. 55
Moroni, A. 111
Mucci, N. 66, 67
Murri, R. 4
Nocera, M. M. 103
Noventa, S. 16, 17, 115
Olivero, N. 80
O'Shea, D. 50
Pace, F. 36, 75, 76, 77
Palazzeschi, L. 64
Panari, C. 9, 96
Pasini, M. 75, 76, 77, 100
Passini, S. 41
Pavão, A. C. 28, 114
Pellerone, M. 54
Perinelli, E. 49
Perrella, R. 103
Petrillo, G. 48
Piccioli, M. 66
Piccirelli, A. 51
Pietrantoni, L. 7

- Pirone, F. 73
Platania, S. 46, 81
Procentese, F. 19
Quarato, S. 98
Ramaci, T. 54
Ricchiardi, P. 23
Ripamonti, S. C. 6, 84, 87
Rochira, L. 98
Romagnoli, M. 3
Romeo, L. 76, 77
Rossi, C. 9
Russo, V. 29, 31, 79, 83
Sacco, M. 103
Santisi, G. 46, 81
Sartori, R. 12, 14, 16, 17, 115
Savarese, M. 82, 108
Scafuri Kovalchuk, L. 101
Scalera, A. A. 93
Scaratti, G. 84, 85, 87, 88
Scarcella, M. 27
Scarpanti, D. 100
Schiavano, C. 98, 99
Sciarelli, M. 73
Scibelli, F. 103
Sellarò, F. 59
Setti, I. 45, 50, 76, 90
Sili, A. 3
Sofritti, F. 86
Solinas, G. 53
Sommovigo, V. 50, 90
Songa, A. 83
Sottimano, I. 72, 92
Spagnoli, P. 37, 60, 101, 103
Strada, M. 8
Tacconi, G. 14
Tanucci, G. 21, 93
Theodorou, A. 2
Toffano, A. 115
Tomanik, E. A. 28, 114
Tracogna, G. 52, 59
Tutlys, V. 14
Urbini, F. 18, 104
Vallone, C. 98
Van Dijk, E. 33
Van Dijk, W. 33
Vecchio, L. 8
Vellucci, E. 66
Vercelli, G. 91
Vignoli, M. 107
Vimercati, N. 71
Viotti, S. 70, 72, 78, 92
Visalli, N. 108
Zaghini, F. 3
Zaminga, S. 92
Zappalà, S. 5, 32, 112
Zappaterreno, G. 40
Zito, M. 13, 45