

## **XIX Congresso Nazionale AIP - Sezione di Psicologia per le Organizzazioni**



***“PREFIGURARE LA VITA NUOVA: LA PSICOLOGIA PER LE  
ORGANIZZAZIONI TRA CONFLITTO E DESIDERIO,  
TECNOLOGIA E SOSTENIBILITÀ”***

**Programma dei Lavori e dei Contributi Presentati**

**Cagliari**

**6-8 settembre 2023**

## **Comitato Scientifico**

Lorenzo Avanzi, Dina Guglielmi, Amelia Manuti, Guendalina Graffigna, Giulia Paganin,  
Barbara Barbieri, Silvia De Simone, Marina Mondo, Paola Spagnoli, Vincenza Capone,  
Maria Luisa Farnese

## **Comitato Organizzativo**

Barbara Barbieri, Diego Bellini, Silvia De Simone, Ferdinando Fornara, Sara Manca,  
Marina Mondo, Alessandro Lorenzo Mura, Marcello Nonnis, Jessica Pileri

## **Segreteria Organizzativa**

Diego Bellini, Sara Manca, Alice Sgualdini

## **Staff**

Ringraziamo per la preziosa collaborazione le nostre studentesse e i nostri studenti

Carla Cappai, Silvia Cavallotti, Claudia Corrias, Andrea Manunza, Arianna Murracino,  
Enrica Musso, Donatella Pirina, Samuele Sanna, Gaia Serra, Chiara Porcu, Alberto Pasqua

# INDICE

Tema del Congresso	p. 4
Simposi	p. 5
Comunicazioni Orali	p. 108
Minitalk	p. 157
Tavole rotonde	p. 169
Worskhop	p. 170

## TEMA DEL CONGRESSO

Le profonde trasformazioni sociali, economiche e culturali della nostra contemporaneità, caratterizzata da complessità crescente, ci pongono davanti a questioni etiche che impattano profondamente sulla vita personale e professionale delle persone. Il tema generale del Congresso AIP 2023 richiama a memoria l'opera di Dante, la "Vita Nuova" cui ci siamo ispirati con l'intento di dischiudere nuove visioni del presente per accompagnare individui, gruppi e organizzazioni dentro scenari inediti di cambiamento.

Prefigurare la vita nuova significa interrogarsi sui significati che questo cambiamento produrrà nel mondo del lavoro, sulla possibilità di intendere questo cambiamento come opportunità di rinnovamento, di leggere questo passaggio storico, come un viaggio, una storia, un incontro che ci cambia. Prefigurare la vita nuova ci costringe a riflettere su chi e cosa aiuti questo passaggio, questo cambiamento, chi e che cosa supporti in sostanza il rinnovamento, nel lavoro, nelle organizzazioni, delle persone.

Questo passaggio richiede a noi che studiamo le complesse relazioni tra le persone e l'ambiente in cui lavorano, una profonda comprensione, da una parte dei conflitti e dei desideri che possono emergere nel contesto lavorativo in costante evoluzione, dall'altra di come le nuove tecnologie stiano influenzando la produttività, la soddisfazione lavorativa e il benessere psicologico di lavoratrici e lavoratori.

Infine, il tema dello sviluppo sostenibile e l'importanza di promuovere cambiamenti culturali nella direzione di una società sempre più equa, inclusiva, solidale, responsabile, capace anche di prendersi cura di sé e dell'ambiente.

# Simposi

## **Uso ed abuso della tecnologia al lavoro: la relazione tra tecnostress, interfaccia vita/lavoro e benessere**

### **Proponenti**

*Silvia De Simone<sup>1</sup>, Amelia Manuti<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università degli Studi di Cagliari*

*<sup>2</sup>Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università degli Studi di Bari*

### **Discussant**

*Michela Vignoli*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento*

### **Presentazione del simposio**

Il recente fenomeno della "great resignation" e gli impatti derivanti dalla pandemia hanno suscitato una profonda riflessione sull'importanza del benessere delle persone nel contesto lavorativo, sottolineando l'urgente necessità di creare ambienti lavorativi sani e accoglienti. La pandemia da COVID-19 ha stimolato importanti processi di cambiamento nelle organizzazioni e nell'organizzazione del lavoro, con l'adozione diffusa dello smart working e il crescente utilizzo delle tecnologie. Lo smart working consente alle persone di svolgere il proprio lavoro da casa utilizzando le tecnologie digitali. Il crescente utilizzo del numero di dispositivi tecnologici e le nuove modalità di organizzazione del lavoro rappresentano delle sfide importanti e un'area di ricerca in espansione, in quanto possono apportare benefici alle persone che lavorano, e all'organizzazione stessa, (come maggiore flessibilità, riduzione dei costi, ottimizzazione del tempo per raggiungere il luogo di lavoro..), ma possono anche impattare negativamente sul benessere delle persone alle quali è richiesto di trovare nuovi equilibri tra le domande provenienti dall'organizzazione e le risorse per farvi fronte. Questi cambiamenti che portano a continue ridefinizioni del contenuto del lavoro, delle attività, delle relazioni e delle responsabilità richiedono un ripensamento e una riprogettazione del lavoro (Work Design) che andranno a influenzare le dinamiche di conciliazione vita-lavoro e avranno delle ripercussioni sul benessere e/o sul malessere delle persone a lavoro.

Questi cambiamenti hanno contribuito a creare nuove forme di stress, come il tecnostress, riferito all'uso ed abuso di una o più specifiche tecnologie. A partire da queste premesse, il presente simposio intende offrire uno spazio di riflessione sui cambiamenti in corso focalizzando l'attenzione sulle relazioni tra lo smart working, il work design, il tecnostress e il work-life balance. Nei contributi presentati saranno discussi risultati di ricerca che hanno approfondito la relazione tra questi costrutti in contesti differenti e con zoom specifici. Nello specifico, il primo contributo (presentato da Mondo, Pileri, Barbieri, De Simone) si focalizza sull'impatto dello smart working sul benessere, evidenziato il ruolo di mediazione del distacco psicologico, del tecnostress e del work-life balance nella relazione

tra carico di lavoro e benessere. Il secondo contributo (presentato da Manuti, Giancaspro, Gemmano) propone uno studio sulla relazione tra work design, work life balance, e outcomes di burnout e performance. Anche il terzo contributo (presentato da Buono, Molinaro, Postiglione, Spagnoli) si focalizza sul tecnostress e il work-family conflict, studiando le relazioni tra questi costrutti, il workaholism e l'esaurimento emotivo. Il quarto studio (presentato da Simbula, Paganin, Molino) si focalizza sull'utilizzo crescente della tecnologia e sui rischi associati, facendo riferimento al costrutto di "Zoom Fatigue" e alla sua relazione con alcuni esiti come disturbi del sonno, esaurimento emotivo e work engagement. Il quinto e ultimo contributo (presentato da Girardi, Dal Corso, Boatto, Arcucci, Falco) si propone di analizzare il ruolo dei correlati del tecnostress, anche a livello psico-fisico e fisiologico, in un gruppo di smartworkers. Le ricerche presentate offriranno importanti suggerimenti per la progettazione di azioni e interventi che possano guidare le organizzazioni nella gestione dei cambiamenti in atto.

Parole Chiave: Smart working, tecnostress, work-life balance, work design.

## Contributi

### **Smart Working e Benessere: il ruolo del Carico di Lavoro, del Distacco Psicologico, del Tecnostress e del Work-Life Balance**

*Marina Mondo<sup>1</sup>, Jessica Pileri<sup>2</sup>, Barbara Barbieri<sup>3</sup>, Silvia De Simone<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università degli Studi di Cagliari*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e Salute, Università Sapienza di Roma*

<sup>3</sup>*Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari*

*Introduzione:* L'arrivo della pandemia da COVID-19 ha portato a cambiamenti significativi nelle modalità di lavoro, con l'adozione diffusa dello smart working da parte di molte organizzazioni al fine di garantire la continuità delle attività. Lo smart working consente alle persone di svolgere il proprio lavoro da casa utilizzando le tecnologie digitali, ma presenta sia vantaggi che sfide impattando sul benessere delle persone alle quali è richiesto di trovare nuovi equilibri tra le domande provenienti dall'organizzazione e le risorse per farvi fronte.

*Obiettivi:* Lo studio si propone di analizzare l'impatto dello smart working sul benessere, esaminando il carico di lavoro, il tecnostress, il distacco psicologico e il work-life balance.

*Metodo:* Un totale di 616 persone ha compilato un questionario self-report che includeva le seguenti misure: Quantitative Workload Inventory (Spector & Jex, 1998), Well-Being Index (Johansen, 1998), Psychological Detachment (Sonnentag & Fritz, 2007), Tecno-stress Creator Scale (versione italiana, Molino et al., 2020), Work-Life Balance (adattato da Di Tecco et al., 2021). I dati sono stati analizzati utilizzando un modello di equazioni strutturali.

*Risultati:* I risultati hanno evidenziato una mediazione seriale del distacco psicologico, del tecnostress e del work-life balance nella relazione tra carico di lavoro e benessere.

*Limiti:* I risultati si basano su dati self-report ottenuti da un campione di convenienza adottando un approccio cross-sectional.

*Aspetti innovativi:* Questo studio va oltre la letteratura tradizionale che considera le risorse come date o come proprietà dell'individuo o del contesto; infatti, esamina l'influenza delle richieste lavorative su risorse, considerando la work-life balance e il distacco psicologico come derivazione di tali richieste, prendendo in considerazione il tecnostress come un tipo specifico di stress che impatta il benessere delle persone. Questo approccio permette una valutazione più accurata dell'impatto delle richieste lavorative sulla disponibilità di risorse, offrendo una base per interventi mirati al benessere complessivo delle persone a lavoro.

*Parole Chiave:* Smart Working; Workload; Distacco Psicologico; Benessere; Work-Life Balance; Tecnostress.

### **The art of designing work: l'interfaccia vita/lavoro come mediatore della relazione tra progettazione del lavoro, burnout e performance**

*Amelia Manuti<sup>1</sup>, Maria Luisa Giancaspro<sup>1</sup>, Cataldo Giuliano Gemmano<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università degli Studi di Bari

La progettazione del lavoro (Work Design) assume un ruolo cruciale nello scenario lavorativo attuale in cui i numerosi cambiamenti portano a continue ridefinizioni nel contenuto e organizzazione di compiti, attività, relazioni e responsabilità sul lavoro. La letteratura scientifica ha mostrato che una progettazione attenta alle richieste del contesto e ai bisogni dei lavoratori può avere conseguenze rilevanti sul benessere e le performance dei dipendenti (Morgeson et al., 2013). Ciò che rimane poco chiaro sono i meccanismi che legano una buona progettazione a tali outcome. Le interrelazioni dinamiche tra lavoro e famiglia (WF) potrebbero contribuire a spiegare i risvolti positivi del Work Design, in quanto sono influenzate dalla progettazione delle caratteristiche del lavoro (Zhang & Liu, 2011) e hanno conseguenze fondamentali per i lavoratori in termini di burnout e performance (Wu et al., 2018).

*Obiettivi.* L'obiettivo dello studio è verificare se e in che modo il WF conflict e il WF enrichment mediano le relazioni tra le caratteristiche del Work Design e gli outcome di burnout e performance. Metodo. 182 lavoratori (età media = 37 anni, DS = 13; 71% donne; 40% con figli) hanno risposto a una survey online rivolta a indagare le percezioni individuali relative a Work Design (i.e., caratteristiche del compito, della conoscenza e sociali del lavoro), WF conflict, WF enrichment, burnout e work performance. Una path analysis ha esaminato relazioni dirette e indirette tra i costrutti.

*Risultati.* I risultati hanno mostrato che il WF conflict media gli effetti delle caratteristiche del compito e della conoscenza sul burnout. Il WF enrichment media gli effetti delle tre caratteristiche del Work Design sia sul burnout sia sulla performance.

*Limiti.* La natura cross-sectional e l'uso di misure self-report non permettono di trarre conclusioni strettamente causali.

*Aspetti innovativi.* Lo studio mette in luce le caratteristiche della progettazione del lavoro che potrebbero agire sulle dinamiche di conflitto e arricchimento tra lavoro e famiglia e le conseguenze in termini di burnout e performance. Di conseguenza, le dinamiche WF rappresentano alcuni dei meccanismi che spiegano in che modo la progettazione del lavoro possa promuovere il benessere e le prestazioni dei dipendenti.

*Parole chiave:* Work design; Work Family Interface; Burnout; Performance.

## **Dal workaholism all'esaurimento emotivo: ruolo di mediazione del technostress e del work-family conflict**

*Carmela Buono<sup>1</sup>, Danila Molinaro<sup>1</sup>, Valerio Postiglione<sup>2</sup>, Paola Spagnoli<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"*

<sup>2</sup>*Dipartimento Scienze umane-Comunicazione, Formazione e Psicologia, Lumsa Università di Roma*

La pandemia COVID-19 e l'accelerazione della trasformazione digitale hanno creato un contesto nel mondo del lavoro caratterizzato da cambiamenti radicali, incertezza, stress e intensi carichi di lavoro. In questo nuovo scenario lavorativo, sono aumentate le richieste di lavoro da parte delle Organizzazioni a discapito del benessere dei lavoratori e dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa. Negli ultimi anni, la letteratura ha mostrato un'esacerbazione di fenomeni come workaholism, technostress e work-family conflict (WFC) ed è ormai noto il processo che porta i lavoratori con alti livelli di workaholism a sperimentare esaurimento emotivo attraverso il WFC. Ciò che la letteratura non chiarisce, è il ruolo che il technostress potrebbe esercitare in questo processo e soprattutto, come il contesto lavorativo in termini di carichi di lavoro possa influenzare la relazione tra workaholism e technostress.

**Obiettivi.** L'obiettivo dello studio è verificare se il technostress e il work-family conflict (WFC) mediano la relazione tra il workaholism ed esaurimento emotivo. Inoltre, lo studio mira a verificare l'eventuale ruolo di moderazione del carico di lavoro nella relazione tra workaholism e technostress.

**Metodo.** Un questionario self-report online è stato somministrato ad un campione di 1128 lavoratori italiani (43.9% uomini, 56% donne, 0.1% non binario) con età media di 42 anni (DS = 13), per indagare le percezioni sul workaholism, technostress, WFC, esaurimento emotivo e carico di lavoro.

**Risultati.** Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di equazione strutturale in Mplus. I risultati hanno confermato l'effetto diretto e positivo del workaholism sull'esaurimento emotivo e l'effetto di mediazione del technostress moderato dal carico lavorativo. Per quanto riguarda il WFC, i risultati non supportano l'ipotesi di mediazione.

**Limiti.** La natura cross-sectional e l'uso di misure self-report non permettono di trarre conclusioni sull'inferenza causale.

**Implicazioni pratiche.** I risultati dell'attuale studio offrono diverse implicazioni utili che potrebbero guidare gli interventi organizzativi nel monitorare il rischio di workaholism, technostress, WFC e le conseguenze sul benessere dei lavoratori in termini di burnout. Inoltre, il contesto lavorativo assume un ruolo cruciale da prendere in considerazione nello sviluppo di fenomeni come il workaholism e il technostress per cui le politiche organizzative dovrebbero monitorare i livelli di carico di lavoro.

*Parole chiave:* Workaholism; Workload; Technostress; Work family conflict; Burnout.

## **Il lavoro da remoto tra opportunità e nuovi rischi: Un contributo sugli antecedenti e gli esiti della Zoom Fatigue nel contesto italiano**

*Silvia Simbula<sup>1</sup>, Giulia Paganin<sup>2</sup>, Monica Molino<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche, Università degli Studi di Bologna*

<sup>3</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino*

Come da più parti avvertito, il mondo del lavoro sta attraversando un momento di transizione con importanti cambiamenti. Tra questi, uno dei più significativi è il crescente utilizzo della tecnologia nell'ambito lavorativo. L'aumento del numero di dispositivi tecnologici e delle nuove modalità di organizzazione del lavoro può apportare notevoli benefici ai lavoratori, come una maggiore flessibilità e la riduzione dei costi e del tempo necessari per raggiungere il luogo di lavoro. Tuttavia, è importante considerare come ad esso si possano associare anche dei rischi e degli effetti potenzialmente negativi, tra cui la cosiddetta Zoom Fatigue. Con Zoom Fatigue si fa riferimento alla stanchezza, la preoccupazione e la sensazione di esaurimento associato all'uso eccessivo di piattaforme virtuali di comunicazione (Wolf, 2020).

*Obiettivi.* Sebbene negli ultimi anni l'utilizzo delle videoconferenze sia aumentato in maniera esponenziale, gli studi empirici sugli antecedenti e le conseguenze del loro utilizzo sono ancora pochi e limitati. Pertanto, questo contributo si propone di indagare tali aspetti ed in particolare il ruolo mediatore della Zoom Fatigue tra alcuni antecedenti (frequenza, pause tra le videoconferenze, atteggiamento) e gli esiti, in termini ad esempio di disturbi del sonno, esaurimento emotivo e work engagement.

*Metodo.* Hanno partecipato alla ricerca 383 lavoratori (50.7% donne; età media = 38.4 anni, DS =11.9) che hanno dichiarato di svolgere almeno una videocall al giorno in una settimana lavorativa tipo. I partecipanti hanno risposto ad una survey online volta ad indagare le percezioni individuali relative alla Zoom Fatigue e ad alcuni suoi antecedenti ed esiti.

*Risultati.* I risultati preliminari mostrano che la Zoom Fatigue media la relazione tra alcuni antecedenti (es. pause e atteggiamento nei confronti delle videoconferenze) ed esiti, quali i disturbi del sonno, l'esaurimento emotivo e il work engagement.

*Limiti.* L'uso di misure esclusivamente self-report e la natura trasversale del disegno di ricerca, non permettono inferenze di tipo causale né una generalizzazione dei risultati.

*Aspetti innovativi.* Questo studio può fornire importanti suggerimenti per la gestione dell'uso delle piattaforme virtuali di comunicazione nelle organizzazioni e per promuovere il benessere dei lavoratori, nella considerazione sia dei suoi esiti negativi che positivi.

*Parole chiave:* Atteggiamento nei confronti delle videoconferenze; Disturbi del sonno; Esaurimento emotivo; Pause tra le videoconferenze; Work engagement; Zoom fatigue.

## **Technostress, sintomi psico-fisici e cortisolo nel capello tra gli smart worker: il ruolo della virtual leadership e del supporto del superiore in due studi multi-metodo**

*Damiano Girardi<sup>1</sup>, Laura Dal Corso<sup>1</sup>, Tania Boatto<sup>2</sup>, Elvira Arcucci<sup>1</sup>, Alessandra Falco<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova*

*<sup>2</sup>Xylem Service Italia S.R.L.*

*Introduzione.* Il technostress è un fenomeno generalmente caratterizzato da conseguenze negative, connesse al "lato oscuro" della tecnologia, ma che può avere anche effetti positivi (Nastjuk et al., 2023). Ad oggi, la letteratura è principalmente basata su auto-valutazioni dei lavoratori (i.e., self-report), per cui la comprensione dei correlati del technostress—in termini di sintomi psico-fisici riconducibili allo stress (i.e., strain psico-fisico, SP-F)—nonché dei sottostanti meccanismi fisiologici, è ancora limitata.

*Obiettivi.* Il contributo si propone di analizzare negli smart worker la relazione tra technostress e: (a) lo SP-F rilevato dal medico competente (MC), (b) le concentrazioni di cortisolo nel capello, approfondendo anche (c) il ruolo della relazione con il superiore, in termini di virtual leadership e supporto del superiore, nelle associazioni summenzionate.

*Metodo.* Durante la pandemia COVID-19 sono stati condotti due studi, coinvolgendo altrettanti campioni di lavoratori in smart working (circa cento partecipanti ciascuno). Nel primo (Studio 1), i lavoratori di un'azienda metalmeccanica hanno compilato un questionario self-report nell'ambito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, (i.e., technostress e virtual leadership). Inoltre, il MC ha rilevato lo SP-F durante la visita di sorveglianza sanitaria. Nel secondo (Studio 2), lavoratori provenienti da diverse organizzazioni hanno compilato uno strumento self-report (i.e., technostress e supporto del superiore), raccogliendo nel contempo una ciocca di capelli utile per rilevare le concentrazioni di cortisolo.

*Risultati.* Nello Studio 1 è emersa un'interazione tra technostress e virtual leadership, con quest'ultima che influenzava l'associazione tra technostress creators e SP-F, rilevato dal MC. Nello Studio 2 il supporto del superiore influenzava la relazione tra techno-uncertainty e il cortisolo nel capello.

*Limiti.* Studi trasversali, impossibile approfondire il verso delle relazioni indagate.

*Aspetti innovativi.* Il contributo esamina il technostress utilizzando un approccio multi-metodo, utile per contenere il common method bias arricchendo nel contempo la comprensione dei correlati del technostress, a livello psico-fisico e fisiologico.

*Parole chiave:* Technostress; Virtual leadership; Cortisolo nel capello.

## **Le relazioni con i luoghi di lavoro: processi e conseguenze**

### **Proponenti**

*Ferdinando Fornara<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università di Cagliari*

### **Discussant**

*Margherita Pasini<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona*

## **Presentazione del simposio**

This symposium includes empirical contributions addressing psychological processes and consequences of the relationships between individuals and workplaces, which is a topic representing a conceptual bridge between the fields of environmental psychology and work/organizational psychology. In particular, the role played as potential antecedents, mediators, moderators, or outcomes in different work environments was tested among constructs developed respectively by environmental psychology (e.g., place attachment, restorativeness, perceived comfort, pro-environmental attitudes) and work/organizational psychology (e.g., job satisfaction, job stress, work engagement, organizational citizenship behaviors).

The 1st contribution verified, through the lens of the Self-Determination Theory, whether comfort at home can promote place attachment when one's own home is the workplace. This was confirmed in a questionnaire study with a sample of smart workers, where a higher place attachment contributes to the fulfillment of autonomy, relationship, and competence needs, and increases remote job satisfaction.

The 2nd contribution presents a research line including three correlational studies (targeting respectively office employees, caregivers in elderly residential facilities, and hospital staff) on the relationship between workplace attachment styles and workers' psychological responses. Overall findings show that a secure place attachment promotes positive workers' psychological responses, in terms respectively of lower exhaustion, higher organizational citizenship behaviors, and higher work engagement. This relationship emerged as mediated or moderated by both spatial- and social-relational features.

The 3rd contribution concerns a longitudinal study about the restorative impact of exposure to a visual art exhibition on staff's affective commitment, work engagement, and stress in a hospital unit. Overall findings show a protective and restorative effect of exposure to visual arts in the workplace.

The 4th contribution analyzed the relationship between the restorative power of learning environments and academic self-efficacy and engagement. The main outcomes from a sample of University students show a mediating effect of academic self-efficacy between restorativeness components (such as being away and engagement) and academic engagement.

The 5th contribution regards the influence in preschool and primary school teachers of running green outdoor activities (vs. indoor-only activities) on positive or negative outcomes in terms of their well-being. The main results showed that both green outdoor teaching and positive affective qualities attributed to the place are related to a higher life satisfaction.

The 6th contribution explored the role of collective efficacy and affective organizational commitment related to environmental issues in the relationship between injunctive and descriptive environmental norms, on one side, and the adoption of pro-environmental behaviors, on the other side. As expected, it was found that the relationship between injunctive and descriptive norms and attitudes toward pro-environmental organizational behaviors is mediated by collective efficacy and affective commitment.

Theoretical and practical implications of these contributions will be discussed.

*Key words:* Workplace Environment; Worker/Workplace Relationships; Workers' attitudes and intentions.

## Contributi

### **Workplace attachment in the age of Smart Working: the overlap between home and work environment**

*Alessandro Lorenzo Mura<sup>1</sup>, Libera Anna Insalata<sup>1</sup>, Marino Bonaiuto<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia Dei Processi Di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma*

Due to the Covid-19 pandemic, Smart Working has become part of the work system, and now many companies are implementing this form of work or hybrid work. According to 2022 data, the number of smart workers in Italy amounts to about 3.6 million, more than half engaged in large companies. The advent of Smart Working has led to a frequent overlap between home and work environments, as, in many cases, workers have been forced to modify their personal and private spaces to use them as real remote offices. While the literature provides plenty of evidence on the impact of the work environment on occupational and organizational well-being, little research has focused on these new forms of work environments. This research aims to analyze how the environmental comfort of the home environment used as a workplace can help generate a bond of attachment to the place. Consequently, it is hypothesized that increased place attachment may contribute to the fulfillment of autonomy, relationship, and competence needs identified by Self-Determination Theory and to increased remote job satisfaction. The research involved 440 Italian smart workers from public and private organizations who were asked to complete an online questionnaire. The path analysis model confirmed the research hypotheses that a greater perception of environmental comfort led to a greater place attachment. This feeling of affective attachment to the remote work environment led to the satisfaction of the three needs identified by the SDT (and a reduction in the frustration of the same) and consequently to greater remote job satisfaction. The findings confirm the importance of environmental comfort and workplace attachment as key elements in promoting work-related well-being, extending the results to the Smart Working context.

*Key words:* Workplace Attachment, Smart Working, Self-Determination Theory.

## **Workplace Attachment and workers' psychological responses: The role of spatial-physical and social-relational dimensions**

*Ferdinando Fornara<sup>1</sup>, Alessandro Lorenzo Mura<sup>2</sup>, Marcello Nonnis<sup>1</sup>, Fabrizio Scrima<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università degli Studi di Cagliari*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma*

<sup>3</sup> *Facoltà di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi di Enna "Kore"*

Place attachment refers to a construct that has been widely studied in the field of environmental psychology, with a focus on the prediction of positive or negative outcomes for people and/or place well-being in various environments, nevertheless the work environment is still understudied. Here a research line including three correlational studies on the relationship between workplace attachment styles and workers' psychological responses is presented.

The 1st study verified the association between Workplace Attachment styles and employees' Exhaustion, also considering Workplace Design Satisfaction as a possible mediator and Privacy as a possible moderator. Results from questionnaire data collected on a sample of N=270 office employees show that Secure Workplace Attachment (SWA) style is connected to low Exhaustion, and this relationship is mediated by Workplace Design Satisfaction, whilst Privacy has an amplification effect.

The 2nd study verified the moderation of the spatial-physical environment (i.e., Workplace Comfort, WC) and of the social-relational environment (i.e., Relationships with Patients, RPs) in the association between SWA and Organizational Citizenship Behaviors (OCBs) in a sample of N=129 caregivers who worked in residential facilities for the elderly. Results from questionnaire data show that both SWA and WC promote OCBs, but the latter counts especially as a compensation for an insecure workplace attachment. Difficult RPs hinder the relationship between SWA and OCBs.

The 3rd study tested the relationship between SWA and Work Engagement (WE), and the possible mediating role of the work environment, again both in spatial-physical (i.e., WC) and social-relational terms (i.e., RPs). Results from questionnaire data collected on a sample of N=150 health personnel from different hospitals show that SWA is associated with a higher level of WE, and such a relationship is mediated positively by WC and negatively by difficult RPs.

Theoretical and practical implications of these findings will be discussed.

*Key words:* Workplace Attachment, Exhaustion, Organizational Citizenship Behaviors (OCBs), Work Engagement; Workplace Comfort.

## **“Sense of Place” in the workplace: The restorative impact of visual art exhibition on affective commitment, work engagement and stress of healthcare personnel**

*Fabrizio Scrima<sup>1</sup>, Marcello Nonnis<sup>2</sup>, Elena Foddai<sup>3</sup>, Alessandro Lorenzo Mura<sup>4</sup>, Liliane Rioux<sup>5</sup>, Ferdinando Fornara<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Facoltà di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi di Enna “Kore”*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università degli Studi di Cagliari*

<sup>3</sup> *PLP Psicologi Liberi Professionisti*

<sup>4</sup> *Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma*

<sup>5</sup> *Université de Paris Nanterre*

A given space becomes a place when an individual gives sense and meaning to it. In environmental psychology, the sense of place has been considered as a cognitive and affective bond between an individual and the place that is developed through the individual's experiences of the place itself. This bond can be either positive or negative, either strong or weak. The sense of place can be developed also toward the workplace. In this regard, exposure to continuous stressful stimuli can influence negatively the meaning given by hospital personnel to their workplace and, consequently, this could impact on their satisfaction toward the job and the organization, and ultimately on their health. But what happens if an environmental modification occurs in the workplace? By means of a three-stage longitudinal design, the present research investigated the restorative impact of exposure to a visual art exhibition in a hospital unit on workers' affective commitment, work engagement and stress. Specifically, three measurements were carried out: T0 45 days before the art exhibition, T1 up to 5 days after the exhibition, and T2 45 days after the exhibition. Study participants were 130 healthcare workers of the Polyclinic Hospital of Palermo, aged between 21 and 68 years, with a length of service between 1 month and 43 years. They were assigned to the experimental group (i.e., those exposed to the exhibition) or to the control group (i.e., those not exposed to the exhibition). Using inferential tests, score differences between T0, T1 and T2 and between the experimental and the control group were analyzed. Overall results indicate a protective and restorative effect of exposure to visual arts in the workplace. Limitations and future developments will be addressed.

*Key words:* Sense of Place, Work Engagement, Work Stress; Healthcare Environment, Artwork.

## **Le proprietà rigenerative degli ambienti di apprendimento: il ruolo della Restorativeness nella promozione dell'autoefficacia e dell'engagement in un campione di studenti e studentesse universitar\***

*Diego Bellini<sup>1</sup>, Barbara Barbieri<sup>2</sup>, Marina Mondo<sup>3</sup>, Serena Cubico<sup>4</sup>, Tiziana Ramaci<sup>5</sup>*

<sup>1</sup> *Department of Political and Social Sciences, University of Cagliari*

<sup>2</sup> *Department of Political and Social Sciences, University of Cagliari*

<sup>3</sup> *Department of Education, Psychology, Philosophy, University of Cagliari*

<sup>4</sup> *Department of Business Administration, University of Verona*

<sup>5</sup> *Faculty of Human and Social Sciences, Kore University of Enna*

*Introduzione:* La pandemia di Covid-19 ha messo in luce la rilevanza della conformazione fisica degli ambienti di vita e di alcune sue caratteristiche. Tali proprietà possono avere effetti nocivi sugli individui o, al contrario essere in grado di “rigenerare” l’attenzione, modificare la percezione delle proprie capacità, promuovere l’impegno e, non ultimo, ridurre lo stress.

*Obiettivi:* Il presente studio, correlazionale, ha come scopo quello di esaminare la relazione tra le capacità di rigenerazione cognitiva degli ambienti di studio (o restorativeness), la convinzione di poter raggiungere risultati positivi nello studio (o autoefficacia) e l’impegno (o engagement) in ambito accademico.

*Metodo:* Un campione di 188 studenti e studentesse universitar\* italiani ha completato un questionario online volto ad indagare i costrutti oggetto dello studio.

*Risultati.* La regressione lineare gerarchica mostra una relazione positiva tra la restorativeness (ed in particolare tra tre delle quattro sue sotto dimensioni denominate “compatibility”, “being away” ed “extent”), e l’engagement. Al contrario, tale effetto positivo non si evidenzia con la sottodimensione “fascination”. Inoltre, i risultati mostrano l’effetto di mediazione completo dell’autoefficacia tra being away ed engagement e tra extent ed engagement, ed una mediazione parziale tra compatibility ed engagement.

*Limiti:* Il disegno correlazionale e il campione esiguo ne limitano le inferenze di causalità e la generalizzazione.

*Aspetti innovativi:* I risultati suggeriscono il modo in cui, studenti e insegnanti, possono modificare o scegliere ambienti di studio in grado di favorire la personale autoefficacia e l’impegno, fornendo, in tal senso, indicazioni utili e strumenti operativi ai progettisti per la realizzazione di ambienti “rigenerativi”.

*Parole chiave:* Engagement Accademico, Autoefficacia, Restorativeness.

## **Effects of green outdoor activities in preschool and primary school teachers’ well-being**

*Oriana Mosca<sup>1</sup>, Stefano Livi<sup>2</sup>, Ferdinando Fornara<sup>1</sup>, Luisa Pedditzi<sup>1</sup>, Carla Meloni<sup>1</sup>, Cristina Isoni<sup>3</sup>, Federica Micaela Di Napoli<sup>1</sup>, Emiliane Rubat du Merac<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Department of Education, Psychology, Philosophy, University of Cagliari

<sup>2</sup> Department of Developmental and Social Psychology, Sapienza University of Rome

<sup>3</sup> Department of Dynamic Clinical Psychology and Health Studies, Sapienza University of Rome

The aim of this research is to verify the impact that different types of work environments (i.e., green outdoor vs. indoor) and classroom climate have on well-being, in either positive (i.e., satisfaction with life) or negative (i.e., depression, anxiety, and stress) terms, in a sample of preschool and primary school teachers. To this end, a comparison between teachers working in schools running frequent green outdoor teaching experiences and those who work almost only indoor was realized. Participants were one hundred and thirty-six teachers (96.3% women; age: M=45.16 years, SD=10.63, age range: 24-64 years.), The following scales were administered online: Satisfaction with Life Scale - SWLS (Diener et al., 1985), Depression Anxiety Stress Scales - DASS 21 (Lovibond & Lovibond, 1995), Perceived Restorativeness Scale - PRS-11, (Hartig et al., 1991), Affective Qualities of Place (AQP, Perugini et al., 2002), and the Revised School Level Environment Questionnaire (R-SLEQ, Matteucci et al., 2017). We calculated correlations between variables, and four one-way ANOVAs to compare mean differences of AQP, R-SLEQ, SWLS and DASS between “indoor” and “outdoor” teachers, and two moderation models were run on SWLS and DASS. Overall results showed that both green outdoor teaching and a higher affective quality of place are associated to a higher

satisfaction with life. Furthermore, a significant moderation effect was found in the interaction between school type and place affective quality, suggesting that a positive place quality is particularly important for enhancing satisfaction with life in “indoor” schools, but not in “outdoor” schools. These outcomes and future developments of the research will be discussed.

*Key words:* Green Outdoor Education, Affective Qualities of Place, Restorativeness, Teachers’ Well-Being.

### **Injunctive and descriptive norms regarding Corporate Environmental Responsibility influence workers' attitudes toward pro-environmental behaviors**

*Valeria Chiozza<sup>1</sup>; Alessandro Lorenzo Mura<sup>1</sup>; Alessandro Milani<sup>1</sup>; Flavia Bonaiuto<sup>2</sup>; Uberta Ganucci Cancellieri<sup>3</sup>; Marino Bonaiuto<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Psicologia Dei Processi Di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma*

<sup>2</sup> *Universitas Mercatorum, Roma*

<sup>3</sup> *Università per Stranieri Dante Alighieri, Reggio Calabria*

Corporate Environmental Responsibility (CER) is becoming a topic of increasing interest in organizations. Attention to environmental issues and proper communication within and outside the organizational context can be one of the leading solutions for transmitting organizational values to the entire corporate community to create a "green organizational culture." Corporate environmental responsibility can be interpreted as a social norm internal to the organization that can influence members' attitudes toward pro-environmental behaviors, both individual (e.g., recycling, sustainable mobility, etc.) and collective (e.g., acceptance of new energy technologies proposed by the organization) ones. The present research aims to analyze how perceptions of these injunctive and descriptive environmental norms may contribute to a greater sense of collective efficacy and affective organizational commitment to adequately address environmental issues by adopting pro-environmental behaviors. A piloting study was initially conducted on 60 Italian workers to differentiate between easy and difficult organizational pro-environmental behaviors. The main study involved 371 Italian workers in public and private organizations. The research hypotheses were tested through a path analysis model where injunctive and descriptive norms regarding CER were used as IVs, collective efficacy and affective commitment as sequential mediators, and attitude toward pro-environmental behaviors in the organization, differentiated between easy and difficult, as DVs. The results showed no direct effect of injunctive and descriptive norms on either attitude; rather, the relationship between injunctive and descriptive norms and attitudes toward pro-environmental organizational behaviours appears to be mediated by feelings of collective efficacy and, consequently, affective commitment. The research provides initial insights into how the organization's focus on environmental protection issues can help to create a sense of belonging and community in the workgroup, finally improving individual workers' attitudes toward pro-environmental issues.

*Key words:* Corporate Environmental Responsibility, Pro-Environmental Attitudes, Injunctive and Descriptive Norms.

## **Transizioni lavorative, professionali e organizzative: sfide di sostenibilità tra ibridazione e adhocrazia**

### **Proponenti**

*Giuseppe Scaratti<sup>1</sup>, Laura Dal Corso<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università di Bergamo*

*<sup>2</sup> Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA), Università di Padova*

### **Discussant**

*Giuseppe Santisi<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università di Catania.*

### **Presentazione del simposio**

Il tema proposto dal simposio si connette alla sostenibilità evocata dal titolo del congresso: riguarda le sollecitazioni che impattano su culture lavorative, professionali e organizzative chiamate a fronteggiare nuove modalità e routine operative, apprendimenti veloci e nuove soluzioni a problemi inediti. In termini di sfide alla sostenibilità il simposio evidenzia quattro dimensioni costitutive: il governo dell'inatteso; la diversa architettura dei processi lavorativi; l'orientamento a nuovi valori; l'alta affidabilità organizzativa richiesta per una appropriata governance dei processi.

Gli obiettivi del simposio sono l'approfondimento di alcune tensioni emergenti e la messa a fuoco di approcci e leve per affrontarle, in relazione ai seguenti livelli:

- l'ibridazione professionale degli operatori
- la configurazione adhocrazia dei contesti organizzativi, caratterizzati da forte integrazione, processualità, variabilità, connettività, interfaccia plurali
- la sempre più espansiva presenza di infrastrutture e mediatori tecnologici (dall'uso di piattaforme ad altri dispositivi), con il relativo impatto sulle pratiche professionali
- le leve strategiche di sostenibilità messe in atto per misurarsi con le emergenti situazioni.

I contributi del simposio sottolineano i principali ancoraggi teorici presenti nella comunità scientifica del nostro settore, che supportano lo studio dei fenomeni indagati.

La metodologia rimanda ad approcci che vedono nell'orientamento alla ricerca-azione la prevalente modalità per affrontare in modo appropriato e congruente i temi e gli oggetti di studio indicati.

I risultati evidenziano processi di generazione di valore e lo sviluppo di piccole trasformazioni negli scenari descritti.

Il limite temporale collegato agli interventi descritti condiziona la portata sia del livello di approfondimento delle dinamiche indagate, sia della possibilità di arricchire lo spettro di analisi e di interpretazione delle stesse.

La connotazione innovativa risiede nel cimentarsi con domande conoscitive fortemente embedded nei contesti analizzati e sfidanti la capacità psicologia del lavoro e delle organizzazioni di generare valore.

*Parole chiave:* Sostenibilità, trasformazione, ibridazione professionale, pratiche professionali, modelli organizzativi adhocrazici.

## Contributi

### **Pratiche psicologiche e mediazione tecnologica: analisi dell'uso di piattaforme digitali**

*Maddalena Gambirasio<sup>1</sup>, Silvia Ivaldi<sup>1</sup>, Giuseppe Scaratti<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Università degli Studi di Bergamo*

*Introduzione.* Il crescente impiego di dispositivi tecnologici nelle pratiche professionali costituisce un elemento pervasivo e trasversale.

Nel variegato scenario dell'evoluzione digitale, le piattaforme online si configurano come una delle principali modalità che impattano sulla pratica psicologica, generando inedite forme di connessione tra domanda e offerta. Il contributo prende in esame specificamente contesti d'uso delle piattaforme nella pratica psicoterapeutica e il loro impatto sull'e

*Obiettivi.*

Il contributo persegue i seguenti obiettivi:

- evidenziare le principali implicazioni di impatto dell'uso delle piattaforme nelle pratiche professionali di psicologi e psicoterapeuti;
- individuare le ricadute in termini di riconfigurazione dell'identità professionale e dell'appartenenza alla community di riferimento.

*Metodo.*

Nell'ambito di un più vasto progetto di ricerca inter-ateneo (Unicatt-Unibg), è stata effettuata una prima esplorazione transdisciplinare (Sociologia delle organizzazioni, Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Psicologia di comunità, Microeconomia) delle caratteristiche strutturali e delle tipologie delle principali piattaforme presenti nel panorama italiano. A essa si aggiunge un'analisi di caso sull'uso di una piattaforma specifica, mediante una ricognizione qualitativa realizzata attraverso interviste e focus group che hanno coinvolto users e fruitori.

*Risultati.*

Il contributo presenta una prima mappatura delle piattaforme esistenti e delle loro caratteristiche, soffermandosi in specifico su aspetti salienti di trasformazione della professione psicologica, evidenziando elementi di rottura rispetto a pratiche professionali tradizionalmente intese.

*Limiti.*

Lo studio si è concentrato per ora sull'analisi qualitativa in profondità di un caso emblematico. Ulteriori ricerche nella stessa direzione potranno generare ulteriori conoscenze sulle caratteristiche delle piattaforme, il loro uso e le ricadute professionali anche in diversi ambiti della professione psicologica.

*Aspetti innovativi.* Rilevanza dell'oggetto di studio per configurare nuove prospettive di pratica.

*Parole chiave:* Piattaforme digitali - Pratiche professionali - Mediatori tecnologici

## **Una strada tutta per me. Transizioni personalizzate verso la soddisfazione lavorativa grazie all'integrazione tra psicologia e intelligenza artificiale**

*Patrizia Catellani<sup>1</sup>, Francesca Quintiliani<sup>2</sup>, Valentina Carfora<sup>1</sup>, Marco Piastra<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano*

<sup>2</sup>*Mylia, Adecco formazione srl*

<sup>3</sup>*Dipartimento di Ingegneria Industriale e dell'Informazione, Università degli Studi di Pavia*

*Introduzione.* Una importante sfida del mondo della formazione lavorativa riguarda la conciliazione tra la disponibilità di percorsi di crescita personalizzati e quella di rivolgerli a un numero molto ampio di persone, tenendo conto delle risorse e dei desideri di ciascuno. Alcune prospettive promettenti vengono dalla possibilità di combinare ricerche e competenze sviluppate nell'ambito delle scienze umane con strumenti offerti dall'intelligenza artificiale.

Il contributo presenta un'esperienza in questa direzione, resa possibile dalla collaborazione tra psicologi, ingegneri ed esperti di coaching e formazione aziendale.

### *Obiettivi*

- identificare una serie di dimensioni psicologiche che in base alla letteratura giocano un ruolo rilevante nel determinare la soddisfazione lavorativa;
- identificare strutture causali che supportino un modello probabilistico adeguato.

### *Metodologia*

Configurazione di un questionario volto a misurare le dimensioni indagate, e somministrazione a un campione di lavoratori (N = 1000).

Analisi dei dati raccolti con l'ausilio di tecniche statistiche (modelli SEM) e di machine learning, in particolare di causal graphical models (CGM).

### *Risultati*

I dati raccolti consentono di stimare possibili percorsi di transizione dal profilo iniziale della persona al profilo identificato come target, consentendo la realizzazione di uno strumento in grado di suggerire percorsi di formazione e crescita in direzione di una maggiore soddisfazione lavorativa. Si tratta di un'applicazione software (web app) che consente di: somministrare i questionari di profilazione, elaborare in modo automatico i dati ottenuti, selezionare in modo collaborativo (esperto-utente) il miglior profilo target da perseguire tramite attività di sviluppo e formazione.

### *Limiti*

Necessità di esplorare esperienze concrete d'uso del modello per testare la sua tenuta nella pratica.

### *Aspetti innovativi*

Approfondimento di dimensioni cruciali nella prospettiva di relazione fattore umano-tecnologie digitali.

*Parole chiave:* crescita lavorativa, profilazione, intelligenza artificiale

## **Contrasti e conflitti come indicatori di aree di miglioramento organizzativo: testing del modello DETOCS® e indicazioni operative per la ricerca-intervento**

*Tiziana Ramaci<sup>1</sup>, Massimiliano Vandi<sup>2</sup>, Massimiliano Barattucci<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Facoltà di Scienze dell'uomo e della società, Università di Enna "Kore"*

<sup>2</sup> *Altimpresa - Domagnano (RSM)*

<sup>3</sup> *Dipartimento SUS, Università di Bergamo*

### *Introduzione.*

Oltre a rappresentare indicatori di salute organizzativa, sempre più evidenze in letteratura evidenziano che problemi, contrasti e conflitti al lavoro possono essere considerati come rilevatori di aree di problematicità operativa e di possibile miglioramento organizzativo. In questa direzione, è stato sviluppato un modello di ricerca-intervento per la valutazione e la gestione delle determinanti del conflitto professionale, basato su due dimensioni: quelle organizzative (richieste lavorative, carico di lavoro, comunicazione interna, ecc.) e quelle di gestione delle risorse (team, relazioni, supporto, ecc.).

### *Obiettivi.*

Il presente contributo ha inteso verificare le relazioni ipotizzate ed il contributo delle diverse determinanti del conflitto, la validità predittiva sugli outcomes lavorativi e l'affidabilità degli strumenti di misura.

### *Metodo.*

La ricerca ha coinvolto 342 lavoratori italiani (51.5% donne), età media 44.2 anni, in gran parte laureati (N = 157; 46%), con contratto full-time (78.9%) a tempo indeterminato (63.4%), per lo più in grandi aziende (39.2%). È stata eseguita un'analisi fattoriale confermativa (CFA) attraverso le SEM per testare il modello di misura e quello di struttura.

### *Risultati.*

Le analisi hanno confermato la validità del modello di misura, le relazioni ipotizzate e la capacità predittiva delle determinanti sugli outcomes.

### *Limiti.*

I risultati vanno considerati alla luce delle limitazioni (disegno di ricerca correlazionale e campione dimensionalmente limitato) ed andranno confermati in campioni omogenei per settore lavorativo.

### *Aspetti innovativi.*

Il conflitto può essere inteso come indicatore di performance di aspetti organizzativi e gestionali, e precursore di aspetti di miglioramento interno. Superando una visione meramente diagnostica dei problemi aziendali, il modello di ricerca-intervento proposto è inteso come valutazione periodica delle aree di implementazione interna, organizzativa o relazionale.

Il modello prevede, inoltre, una lettura dei risultati alla luce di indicatori di performance (KPI), al fine di proporre soluzioni per il miglioramento interno e l'intervento sui fattori critici di successo.

*Parole chiave:* Conflitto, organizzazione, relazioni.

## **“Dividere un elefante a metà non produce due piccoli elefanti”: lo sviluppo di un nuovo modello di competenze di leadership nella prospettiva del systems thinking**

Laura dal Corso<sup>1</sup>, Sebastiano Rapisarda<sup>1</sup>, Valentina Santoro<sup>1</sup>, Michele Rinaldi<sup>2</sup>, Alessandra Falco<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata - FISPPA, Università di Padova

<sup>2</sup> Levoni SpA

### *Introduzione.*

La globalizzazione e la digital transformation hanno aumentato la spinta allo sviluppo delle competenze lungo tutto l’arco della vita.

### *Obiettivi.*

La presente Ricerca-Azione Partecipativa (PAR), tuttora in corso, nasce dalla richiesta di un’organizzazione leader mondiale nella produzione di salumi di costruire un nuovo modello di competenze di leadership, nella consapevolezza dell’importanza di progettare la transizione digitale e il cambiamento organizzativo all’interno di un processo globale che tenga conto dello sviluppo sostenibile.

### *Metodo.*

La prima fase della PAR ha previsto la condivisione degli esiti di una rassegna della letteratura in merito ai principali modelli di competenze di leadership. In seguito, con l’obiettivo di rilevare le competenze maggiormente rilevanti per il contesto organizzativo, sono state realizzate interviste narrative episodiche con il top management e focus group con il middle management, unitamente a interviste e test situazionali. L’analisi tematica è stata svolta con l’ausilio del software Atlas.ti 9.

### *Risultati.*

Le analisi preliminari hanno evidenziato un insieme di competenze, tra le quali appaiono strategiche: responsabilità, consapevolezza di sé, orientamento al business, alla progettualità, all’innovazione e alla sostenibilità. All’esito della condivisione nelle diverse fasi della PAR verrà co-costruito il nuovo modello di competenze di leadership.

### *Limiti.*

Il forte investimento aziendale verso una dimensione sempre più internazionale, con l’apertura di nuovi prodotti e spazi di mercato, potrà richiedere la verifica del nuovo modello di competenze nei differenti contesti culturali.

### *Aspetti innovativi.*

Il presente progetto si inserisce all’interno di un contesto in transizione, che abbandona il mero controllo quantitativo della prestazione per lasciare il posto a un nuovo mindset focalizzato sul raggiungimento di obiettivi individuali e di gruppo, nel rispetto dei tempi e dei costi definiti e sul perseguimento dell’assoluta eccellenza nella produzione, disegnando i processi HR in risposta alle esigenze specifiche delle persone e del business nella prospettiva del systems thinking di Peter Senge.

*Parole chiave:* Ricerca-azione partecipativa; competenze di leadership; systems thinking.

## **Ri-narrare il Servizio: processi di trasformazione professionale e organizzativa**

Giuseppe Scaratti<sup>1</sup>, Emanuele Testa<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Università degli Studi di Bergamo

*Introduzione.* L'emergenza COVID ha accelerato trasformazioni professionali e organizzative, sollecitando una ri-significazione dei sistemi di attività, delle routine, delle visioni professionali, della concreta operatività quotidiana. Gli operatori devono fronteggiare situazioni di perdita di senso e incertezza, affrontare problemi imprevedibili, criticità e situazioni problematiche, cercando progressivamente vie di uscita in relazione a eventi per i quali non esiste ancora conoscenza disponibile per gestirli e risolverli.

Il contributo descrive l'esperienza di Ricerca-Azione realizzata in una ASST italiana segnata da gravi episodi di aggressione nei confronti degli operatori e del servizio.

*Metodologia.* L'approccio adottato è quello della ricerca-azione, mediante l'adozione di logiche di apprendimento dalla pratica e l'attivazione di un laboratorio trasformativo.

*Obiettivi.* - individuare aspetti di mutazione dell'oggetto lavorativo a fronte degli episodi di aggressione

- evidenziare elementi di ridefinizione di identità professionale
- promuovere traiettorie di ibridazione professionale
- sviluppare movimenti di riconfigurazione sostenibile del servizio

*Risultati.* Il lavoro ha consentito di mettere in dialogo costrutti teorici con spaccati di esperienza professionale vissuta, evidenziando dimensioni quali la riconfigurazione dell'oggetto di lavoro; l'attraversamento di tradizionali confini; la necessità indossare nuove maschere (ypokrinein) per il proprio ruolo; l'attivazione di movimenti nomadici.

*Limiti.* Le condizioni di tempo limitate non hanno consentito margini di approfondimento e di accompagnamento degli esiti trasformativi evidenziati.

*Aspetti innovativi.* La costruzione congiunta di mappe delle principali e lo sviluppo di processi di riflessione ed elaborazione hanno generato percorsi sostenibili di trasformazione e miglioramento organizzativo, arricchendo lo spettro teorico di riferimento di nuove estensioni.

*Parole chiave:* Runaway object, maschere identitarie, ibridazione professionale, approccio nomadico.

## **Organizzazioni ibride: l'importanza dell'Identità Organizzativa come processo di collective sensemaking**

Barbara Barbieri<sup>1</sup>, Alessia Contu<sup>2</sup>, Marco Zurru<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari

<sup>2</sup>UMASS, Boston, USA

*Introduzione.* In letteratura, l'origine delle organizzazioni ibride (OI) è principalmente ricondotta a due modalità di emersione: attraverso l'evoluzione e la trasformazione di organizzazioni esistenti, o attraverso la creazione di nuovi ibridi organizzativi come soluzione all'esistenza di spazi di risposta fino a quel momento lasciati vuoti (Spear, 2011). Le dinamiche socio-politico-economiche che caratterizzano il contesto in cui l'ibrido organizzativo si colloca (ibridazione "esogena") sono

oggi attivate, o quantomeno potenziate, dalla crisi in atto ed elemento comune dei processi di ibridazione. Il processo di ibridazione delle organizzazioni viene influenzato anche dal verificarsi di specifiche dinamiche endogene, che possono essere collegate alla presenza di particolari caratteristiche che connotano il capitale umano dell'organizzazione.

*Metodologia.* Al fine di esplorare il fenomeno e raccogliere dati che consentissero di cogliere gli aspetti salienti di queste peculiari organizzazioni, è stato utilizzato il metodo del "caso di studio" (tre focus group e cinque interviste narrative con testimoni privilegiati).

*Obiettivi.* Questo contributo si focalizza su come la complessità istituzionale dentro cui si configura la nascita di una Worker buyout (Greenwood et al. 2011; Fossetøl et al. 2015; Zurru et al. 2022) impatti sul processo di costruzione di nuova identità organizzativa e quanto questa divenga centrale nel sostenere o meno il processo di riorganizzazione interna e di riposizionamento nel mercato.

*Risultati.* L'analisi narrativa evidenzia quanto la OI collega l'organizzazione e i suoi membri in modo ricorsivo: durante la negoziazione i membri attingono alle risorse dell'identità, comprese le logiche istituzionali, per garantire che la loro comprensione dell'organizzazione corrisponda al suo scopo e alle aspettative esterne. Una volta negoziata, l'OI dà forma al modo in cui i membri attuano l'organizzazione.

*Limiti.* Le condizioni di tempo limitate non hanno consentito margini di approfondimento e di accompagnamento del consolidamento della OI.

*Aspetti innovativi.* I risultati arricchiscono gli studi che hanno evidenziato come una nuova identità organizzativa comune, che trova un equilibrio tra le diverse logiche che l'organizzazione combina, possa diventare l'elemento chiave in grado di rendere sostenibile la nuova forma dell'organizzazione (Battilana & Dorado, 2010).

*Parole chiave:* Identità Organizzativa; Organizzazioni Ibride; Worker buy-out; collective sensemaking.

## **Promuovere il benessere al lavoro: sfide e opportunità in un'era a complessità crescente**

### **Proponenti**

*Teresa Galanti<sup>1</sup>, Stefania Fantinelli<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Foggia*

### **Discussant**

*Paula Benevene<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma*

### **Presentazione del simposio**

Affrontare il benessere del lavoratore in un'epoca di crescente complessità sociale, economica e culturale rappresenta una sfida cruciale per le organizzazioni e le società contemporanee. I rapidi cambiamenti tecnologici, la globalizzazione e le mutevoli dinamiche del mercato del lavoro, impongono ai lavoratori di affrontare nuove sfide che richiedono adattabilità, resilienza e un equilibrio tra vita professionale e personale. La Psicologia del lavoro e per le organizzazioni è chiamata allora a ricercare e indagare la qualità della vita lavorativa, contribuendo all'avanzamento delle conoscenze e allo sviluppo di interventi mirati e di strategie di gestione della complessità al lavoro. L'obiettivo di questo simposio è riunire contributi scientifici capaci di esplorare il benessere del lavoratore nelle organizzazioni e il ruolo strategico che in questo campo rivestono le strategie di leadership, i modelli di organizzazione flessibile del lavoro, così come le risorse personali e collettive capaci di contribuire al benessere del singolo e delle organizzazioni. Il simposio si propone inoltre di delineare una visione futura per il benessere del lavoratore, identificando possibili strade da percorrere per affrontare le sfide emergenti legate alle trasformazioni in atto a vari livelli. L'obiettivo finale è quello di promuovere un confronto sulle sfide e le opportunità legate al benessere del lavoratore e di fornire strumenti pratici per favorire un ambiente di lavoro sano, produttivo e sostenibile. I primi due contributi si concentrano sul benessere organizzativo nella pubblica amministrazione, monitorando i fattori che influenzano la soddisfazione lavorativa e l'engagement dei dipendenti, nonché il ruolo del supporto del supervisore e dell'utilizzo delle competenze nel lavoro. Il terzo contributo si focalizza sui rischi bio-psicologici connessi alle trasformazioni tecnologiche del lavoro, proponendo un modello antropocentrico che privilegia la prevenzione e la cura del lavoratore. Il quarto contributo esplora il benessere nel contesto accademico, analizzando i bisogni e le aspettative dei lavoratori e proponendo un modello di intervento. Infine, il quinto contributo affronta la sfida dell'età e del progresso tecnologico, esaminando la relazione tra l'age diversity climate, il technostress e il supporto dei colleghi. Complessivamente, il simposio offre una panoramica delle diverse dimensioni del benessere lavorativo e presenta approcci innovativi per comprendere e promuovere il benessere dei lavoratori nelle organizzazioni.

*Parole chiave:* Benessere al lavoro; fattori di rischio; complessità; cambiamento organizzativo

### **Contributi**

## **Investire sull'Utilità Sociale: una chiave di lettura del benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione**

Sara Cervai<sup>1</sup>, Matteo Sema<sup>1</sup>, Domenico De Stefano<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università degli Studi di Trieste

*Introduzione:* Monitorare il benessere organizzativo rientra nelle strategie di sviluppo delle risorse umane, in quanto la comprensione di quali fattori possano generare benessere o situazioni di criticità all'interno dell'organizzazione diventa un elemento fondamentale per strutturare strategie di intervento appropriate.

*Obiettivo e metodo:* La presente ricerca nasce dall'interesse della direzione risorse umane dell'Agenzia delle Entrate (AdE) FVG ed è stata svolta attraverso un'indagine quantitativa su tutte le sedi regionali e una restituzione dei dati attraverso focus group. Il questionario utilizzato si compone di 20 item sul Benessere Organizzativo (Avallone e Paplomatas, 2005), 16 item dell'ECPT Scale (Tous-Pallarés et al., 2011), 3 item sulle patologie di ruolo e 16 sul contratto psicologico creati ad hoc, 1 item sulla Soddisfazione Lavorativa (D'Amato e Majer, 2005), 1 item circa l'utilità futura verso i dati (Majer et al., 2002) e la raccolta di una serie di dati socio-anagrafici, a risposta non obbligatoria. L'indagine è stata svolta nell'estate 2022, il campione di rispondenti è di 336, pari al 45.8% dei dipendenti.

*Risultati:* I risultati fanno emergere una situazione positiva in cui il valore mediano della Job Satisfaction è pari a 7/10 e attraverso un modello di regressione lineare multiplo il Senso di utilità sociale ( $\beta = 1.199$ ; p-value 1.61e-08\*\*\*) risulta la dimensione indagata che incide maggiormente, in termini positivi, sulla soddisfazione lavorativa.

*Limiti:* Un elemento di riflessione ha riguardato la poca convinzione riposta dai rispondenti circa l'utilità dei dati per un futuro miglioramento delle proprie condizioni lavorative (mediana pari a 2/4) di conseguenza sono stati condotti dei focus group che hanno permesso di approfondire i dati e stimolare il personale all'interesse verso i risultati.

*Aspetti innovativi:* Considerare l'importanza che l'utilità sociale percepita ha sulla soddisfazione del personale ha portato l'AdE-FVG a sviluppare strategie di comunicazione interna ed esterna focalizzate a consolidare il ruolo del personale rispetto ai risultati conseguiti e continua ad essere elemento di riflessione soprattutto verso le categorie di personale meno coinvolte sul territorio. Da un punto di vista della ricerca diventa interessante comprendere se tale legame sia così determinante in altre PA e in che misura esso possa essere considerato un fattore chiave nello sviluppo del personale.

*Parole chiave:* Benessere organizzativo, Pubblica Amministrazione, Utilità Sociale, Soddisfazione Lavorativa.

## **Supporto del supervisore e percezione di utilizzo delle proprie competenze come antecedenti di benessere e prestazione lavorativa: Un'indagine in un ente pubblico**

Ferdinando Toscano<sup>1</sup>, Salvatore Zappalà<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

*Introduzione:* Il Supporto del Supervisore (SS) è importante perché contribuisce al benessere dei lavoratori. Tuttavia, in tempi di “great resignation”, supportare i lavoratori può non bastare. Secondo l’approccio del Person-Job Fit (Edwards, 1991), le persone i cui lavori valorizzano le loro competenze, riportano maggiore engagement lavorativo (o job engagement, JE) (Laschinger et al., 2006; Shuck et al., 2011) e quest’ultimo è associato ad una migliore prestazione lavorativa (PL) (e.g., Toscano & Zappalà, 2022).

*Obiettivo:* In questo studio, in accordo con i risultati di Dawley et al. (2010), proponiamo un modello di mediazione moderata in cui la percezione di utilizzo delle proprie skills nel lavoro (PUS) modera la relazione tra SS e JE, e il JE, a sua volta, media la relazione tra SS e PL.

*Metodo:* Hanno partecipato ad uno studio online 285 lavoratori di un ente pubblico, di cui circa il 30% impegnato nel lavoro ibrido. Il questionario, proposto nel settembre 2022 su piattaforma Qualtrics, misurava: il SS (HSE, Toderi et al., 2013); la PUS (O’ Brien, 1983); il JE (Houle et al., 2022) e la PL (Williams & Anderson, 1991). Si sono controllate l’età, il genere, e l’uso del lavoro ibrido. I dati sono stati analizzati usando il modello 7 di Process.

*Risultati:* I risultati mostrano che la PUS nel lavoro modera il rapporto tra supporto del supervisore e job engagement. Inoltre, si osserva un effetto di mediazione totale del job engagement tra supporto del supervisore e prestazione lavorativa, con effetti indiretti significativi solo a determinati valori di UPS.

*Limiti:* Unica organizzazione, studio cross-sectional, misure a pochi items.

*Aspetti innovativi:* Lo studio evidenzia il ruolo che la PUS può avere nei processi connessi al benessere e alla prestazione lavorativa.

*Parole chiave:* utilizzo competenze; supporto del supervisore; engagement lavorativo; prestazione lavorativa.

## **Dal benessere ad un modello antropocentrico contro i rischi bio-psicologici connessi alle nuove tecnologie al lavoro**

Andrea Ceschi<sup>1</sup>, Riccardo Sartori<sup>1</sup>, Francesco Tommasi<sup>1</sup>, Hilda Du Plooy<sup>1</sup>, Luciano Gamberini<sup>3,4</sup>, Federica Nenna<sup>3,4</sup>, Andrea Furlan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Padova

<sup>3</sup>Human Inspired Technology (HIT) Research Centre, University of Padova, Padova, Italy

<sup>4</sup>Department of di Psicologia generale, University of Padova

*Introduzione.* Si assiste da ormai una decina d’anni alla costante, massiva ed esponenziale trasformazione del lavoro in chiave tecnologica, parallelamente alla corsa accademica alla comprensione delle conseguenze individuali, organizzative, sociali e istituzionali della stessa. La psicologia del lavoro e delle organizzazioni non esorbita da tutto ciò: negli anni ha dato conto della propria lente di ricerca per lo studio di processi e dinamiche connesse al benessere del singolo individuo lavoratore.

*Obiettivi.* Posizionandosi in questo contesto di ricerca, il presente studio approccia il tema del benessere nelle trasformazioni del lavoro osservando fattori ed elementi di rischio bio-psicologici. Infatti, il contributo intende avanzare una visione antropocentrica dell’innovazione tecnologica che

tenga al centro la prevenzione dei rischi, la cura e la promozione del singolo intesi come elementi indispensabile per il benessere.

*Metodo.* Tale obiettivo è perseguito attraverso una rassegna della letteratura esistente relativa a possibili rischi connessi alle nuove tecnologie al lavoro. Seguendo un approccio tradizionale di raccolta dati di tipo sistematica, lo studio svolge un lavoro di analisi critica della letteratura ponendo al centro dell'interpretazione dei dati raccolti il tema del rischio.

*Risultati.* L'analisi di N = 51 contributi scientifici mostra la molteplicità dei rischi a livello cognitivo, emotivo, relazionale e comportamentale connessi a diverse tipologie di tecnologie implementate sul posto di lavoro. Il lavoro realizza un modello antropocentrico che, attraverso vari livelli di rischio, offre indicazioni per l'organizzazione del lavoro e la gestione dell'innovazione.

*Limiti.* Per il carattere metodologico, il contributo si limita alla presentazione di una teorizzazione del rischio che può tuttavia essere oggetto di analisi empirica nel corso di studi futuri.

*Aspetti innovativi.* Il lavoro estende lo studio del benessere al lavoro approcciando i fattori di rischio attraverso una lente che mette il lavoratore al centro dei processi di trasformazione del lavoro.

*Parole chiave:* Rischio; Industria 5.0; Rassegna della letteratura; Benessere.

## **Fattori di rischio e protezione per il benessere accademico: il caso dell'Università di Foggia**

*Stefania Fantinelli<sup>1</sup>, Fulvio Signore<sup>1</sup>, Giusi Toto<sup>1</sup>, Caterina Arcidiacono<sup>2</sup>, Immacolata Di Napoli<sup>2</sup>, Barbara Agueli<sup>2</sup>, Ciro Esposito<sup>1</sup>, Terri Mannarini<sup>3</sup>, Emanuela Ingusci<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Università degli Studi di Foggia

<sup>2</sup>Università Federico II di Napoli

<sup>3</sup>Università del Salento

*Introduzione.* Una recente letteratura descrive il contesto lavorativo accademico come caratterizzato da bassi livelli di benessere (Wray et al, 2022), evidenziando criticità su più livelli: precarietà dei ruoli, supporto ricevuto, equilibrio tra lavoro e vita privata (García-González et al., 2020). Tale scenario suggerisce una prospettiva di analisi multidimensionale del benessere, esplorando diversi fattori contestuali che interagiscono tra loro (Prilleltensky, 2015).

*Obiettivi.* L'esplorazione di bisogni ed aspettative dei lavoratori in tema di benessere ha offerto le basi per il principale obiettivo dello studio: valutare fattori di rischio e di protezione rispetto ai livelli di benessere, con l'intento di definire un modello teorico di intervento.

*Metodo.* È stata implementata una metodologia mista: interviste aperte focalizzate ed un questionario online costruito ad hoc, volto ad investigare la qualità del lavoro accademico, il capitale psicologico, l'engagement, ed il benessere multidimensionale.

*Risultati.* 21 interviste sono state analizzate applicando il metodo della Grounded Theory. Risulta di rilievo la narrazione del legame tra Università e territorio; inoltre, nonostante alcune criticità organizzative e relazionali, si rintraccia un sentimento condiviso di speranza per il futuro. Attualmente è in corso la fase di analisi dei dati quantitativi, che coinvolge un campione di 140 accademici (tra docenti e tecnici amministrativi).

*Limiti.* Lo studio è legato alla realtà dell'Università di Foggia, pertanto la specificità del contesto non ne consente la generalizzazione dei risultati.

*Aspetti innovativi.* L'applicazione di una metodologia mista di raccolta e analisi dei dati, offre una visione in profondità ed olistica in relazione allo specifico contesto. La proposta di un modello di

intervento per la promozione del benessere nel contesto accademico potrebbe essere il punto di partenza per la costituzione di un modello riproducibile in altre realtà accademiche.

*Parole chiave:* Benessere; contesto accademico; qualità del lavoro.

### **Age Diversity Climate, Supporto dei Colleghi e Technostress: L'Importanza dell'Ambiente di Lavoro nella Gestione dei Lavoratori Senior**

*Teresa Galanti<sup>1</sup>, Veronica Giffi<sup>1</sup>, Silvia D'Attoma<sup>1</sup>, Michela Cortini<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Università degli Studi di Chieti-Pescara*

*Introduzione.* Negli ultimi anni il numero dei lavoratori tra i 55 e i 64 anni è aumentato in modo significativo, quasi equiparando quello dei lavoratori under 35 (Eurostat, 2021). Questo cambiamento demografico si scontra con l'inarrestabile progresso tecnologico, che richiede ai lavoratori capacità digitali e informatiche sempre più sofisticate. La letteratura suggerisce, a tal proposito, che siano proprio i lavoratori senior a sperimentare livelli maggiori di stress associato all'uso della tecnologia al lavoro (Nimrod, 2022; Hauk, 2019). Appare dunque evidente la necessità di predisporre interventi di age management (Taylor & Walker 1998), che tengano conto delle esigenze, delle competenze e delle aspettative specifiche dei lavoratori nelle diverse fasi della loro vita lavorativa.

*Obiettivi.* Indagare la relazione tra age diversity climate (Pugh et al, 2008) e il technostress, e di verificare se il supporto dei colleghi potesse agire come moderatore di tale relazione.

*Metodo.* 160 dipendenti di una multinazionale operante nell'industria meccanica hanno compilato un questionario, distribuito tramite piattaforma Qualtrics, che misurava: technostress (Molino et al, 2020), age diversity climate (Pugh et al, 2008), supporto dei colleghi e dei superiori (Caplan et al, 1975), performance e soddisfazione (D'Amato e Majer, 2005).

*Risultati.* I risultati dello studio indicano che il supporto dei colleghi può attenuare l'impatto negativo del clima organizzativo sulla percezione di stress legato alla tecnologia. Ciò suggerisce che un ambiente di lavoro caratterizzato da un clima positivo di diversità di età e un adeguato supporto sociale può contribuire a mitigare gli effetti negativi del technostress sui lavoratori senior.

*Limiti.* Tra i principali limiti, si evidenziano la natura cross-sectional dello studio e il campionamento avvenuto in un'unica organizzazione.

*Aspetti innovativi.* Gli aspetti innovativi di questo studio riguardano l'approfondimento della relazione tra age diversity climate (clima organizzativo che valorizza la diversità di età) e technostress, nonché il ruolo moderatore del supporto dei colleghi in questa relazione.

*Parole chiave:* Technostress, age diversity climate, supporto dei colleghi, age management.

## **Cambiamento dei comportamenti di consumo e accettazione dell'innovazione tecnico-scientifica a favore della sostenibilità**

### **Proponenti**

*Greta Castellini<sup>1,2</sup>, Marino Bonaiuto<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Facoltà di scienze agrarie, alimentari ed ambientali, Università Cattolica Del Sacro Cuore, Cremona*

<sup>2</sup>*EngageMinds HUB – Consumer, Food & Health Engagement Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

<sup>3</sup>*Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma*

### **Discussant**

*Patrizia Catellani<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

### **Presentazione del simposio**

Le attuali sfide ambientali, economiche e sociali del contesto richiedono una profonda riconfigurazione dei processi produttivi, che devono diventare sempre più rispettosi dell'ambiente e sostenibili per l'ambiente e le comunità, ma anche suggeriscono la necessità di operare una capillare educazione dei consumatori a comportamenti di consumo responsabili, sostenibili e salutari. In questa prospettiva, il cittadino-consumatore attualmente costituisce una risorsa-chiave per lo sviluppo sostenibile del settore produttivo. Tuttavia, risulta difficile coinvolgere le persone e prevedere i loro comportamenti di consumo e di vita quotidiana, apparentemente sempre più mutevoli e contraddittori. Il problema, inoltre, è che i cittadini-consumatori risultano oggi ancora lontani dalla piena consapevolezza del loro ruolo nella filiera produttiva, nel sistema economico, nonché in quello istituzionale e politico: sebbene essi si dichiarino preoccupati per l'impatto ambientale dei sistemi produttivi e per la riduzione dello sfruttamento delle risorse naturali, sul piano delle pratiche quotidiane di consumo e di vita risultano ancora poco inclini alla concreta adozione di comportamenti attenti all'ambiente, ecologici e sostenibili. La psicologia per le organizzazioni può mettere in campo saperi e metodi capaci di orientare strategie di intelligence sui comportamenti delle persone, ma anche progettare interventi di comunicazione, sensibilizzazione e coinvolgimento atti a modificare tali comportamenti in direzione di una maggiore sostenibilità sociale ed ambientale. In questo simposio presentiamo e discutiamo iniziative di ricerca-intervento volte a sostenere il fruttuoso dialogo tra scienza e società e a dimostrare il valore della psicologia delle organizzazioni per favorire il cambiamento

*Parole chiave:* Comportamenti di consumo; sostenibilità; behavioural change.

## Contributi

### **Il ruolo del Psychological Food Involvement nello spiegare l'intenzione di ridurre il consumo di carne**

*Greta Castellini<sup>1,2</sup>, Mariarosaria Savarese<sup>2,3</sup>, Guendalina Graffigna<sup>1,2</sup>*

<sup>1</sup>*Facoltà di scienze agrarie, alimentari ed ambientali, Università Cattolica Del Sacro Cuore, Cremona*

<sup>2</sup>*EngageMinds HUB – Consumer, Food & Health Engagement Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

<sup>3</sup>*Facoltà di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

*Introduzione.* Negli ultimi anni i consumatori sono cambiati, ricercando prodotti alimentari che riflettano i propri valori e credenze. Un recente studio ha sviluppato una nuova scala di Psychological Food Involvement (PFIS) in grado di mappare il valore simbolico che le persone attribuiscono al cibo (Castellini, et al., 2023). Anche se è stato dimostrato che il PFI predice i comportamenti alimentari sostenibili (Sesini et al., 2023), non ci sono studi che analizzino come esso impatti sull'intenzione di ridurre il consumo di carne, comportamento da incentivare, comprendendone le determinanti, per preservare la nostra salute e l'ambiente.

*Obiettivi.* (I) esplorare come il costrutto di PFI aiuti a meglio predire l'intenzione di ridurre il consumo di carne rispetto alle variabili socio-demografiche e relative alle preoccupazioni per la propria salute, l'ambiente e il benessere degli animali fino ad ora considerate; (II) comprendere come le diverse motivazioni che determinano il PFI abbiano un impatto su tale intenzione.

*Metodo.* Somministrazione di questionari CAWI (on-line) ad un campione di 1007 soggetti, rappresentativo della popolazione italiana. Inoltre è stato condotto un modello di regressione gerarchica per comprendere le determinanti dell'intenzione di ridurre il consumo di carne.

*Risultati.* Il PFI predice in modo migliore l'intenzione di ridurre il consumo di carne ( $\Delta R^2=0,112$ ,  $p$ -value $<0,001$ ) rispetto alle variabili tradizionalmente usate. Le persone che consumano cibo per controllare la propria immagine pubblica sono più inclini a ridurre il consumo di carne ( $\beta=0,381$ ,  $p$ -value $<0,001$ ). Diversamente, coloro che consumano cibo per provare emozioni positive sono meno propensi a ridurre il consumo ( $\beta=-0,229$ ,  $p$ -value $<0,01$ ).

*Limiti.* La ricerca si focalizza sulle intenzioni di consumo e non sui comportamenti.

*Aspetti innovativi.* Il PFIS è uno strumento utile per comprendere le motivazioni profonde che determinano il consumo di carne, aspetti su cui far leva per incentivare cambiamenti comportamentali.

*Parole chiave:* Riduzione di carne, Psychological Food Involvement, Consumer Psychology.

### **Cosa guida od ostacola l'accettazione sociale delle tecnologie energetiche rinnovabili e sostenibili? Un approccio meta-analitico**

*Marino Bonaiuto<sup>1,2</sup>, Alessandro Milani<sup>1</sup>, Federica Dessì<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma*

<sup>2</sup>*CIRPA–Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale, Sapienza Università di Roma*

*Introduzione.* Come conseguenza dei cambiamenti climatici, le tecnologie energetiche sostenibili e rinnovabili svolgono un ruolo centrale nel mitigare questi cambiamenti o nel consentirne l'adattamento. L'accettazione sociale di tali tecnologie (in riferimento sia all'atteggiamento di accettabilità sia all'intenzione di accettazione) è un'area di ricerca in crescita negli ultimi anni e per questo è essenziale sintetizzare queste ricerche entro una prospettiva unificata e comprensiva di ciò che è stato studiato per capitalizzare tale conoscenza cumulativa.

*Obiettivi.* La presente ricerca si propone di indagare le principali determinanti psicologico-sociali, contestuali e tecnologiche dell'accettabilità e dell'accettazione di tali tecnologie, fornendo un quadro completo del fenomeno, attraverso una serie di meta-analisi.

*Metodo.* Gli articoli inclusi nelle presenti meta-analisi sono stati cercati nei database Scopus, WoS e PsycInfo e sono stati selezionati e inclusi nello studio seguendo le linee guida PRISMA. Successivamente, per analizzare i dati, sono state svolte una serie di "random-effect meta-analysis".

*Risultati.* Dalle meta-analisi sono emersi i maggiori predittori dell'accettabilità e accettazione sociale delle tecnologie energetiche sostenibili, evidenziando come le variabili con un impatto maggiore sull'accettabilità e accettazione siano quelle legate ad aspetti psicologico-sociali dell'individuo che adotta le tecnologie energetiche, ma contribuiscano anche le credenze circa il contesto di adozione e circa le caratteristiche della tecnologia stessa. Le variabili con un impatto minore sono invece risultate essere quelle sociodemografiche individuali.

*Limiti.* Sebbene la ricerca prenda in considerazione un gran numero di studi, analizzando diverse tecnologie energetiche, molte tecnologie sono sottorappresentate.

*Aspetti innovativi.* In letteratura è presente un'importante lacuna dovuta all'assenza di meta-analisi che abbiano indagato l'accettazione sociale di un ampio spettro di tecnologie energetiche. Le poche meta-analisi esistenti, infatti, hanno esaminato singole tecnologie energetiche o un numero limitato di esse. Le presenti meta-analisi mirano invece a indagare diverse tecnologie energetiche (di mitigazione e adattamento) differenziate in base al loro TRL (Technology Readiness Level).

*Parole chiave:* Meta-analisi; accettazione sociale; tecnologie energetiche.

## **Nessun posto è come casa propria. Country of Origin (COO) effect e percezione di sostenibilità**

*Michela Cortini<sup>1</sup>, Teresa Galanti<sup>1</sup>, Stefania Fantinelli<sup>2</sup>, Veronica Giffi<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio (DISPUTER), Università degli Studi G. d'Annunzio di Chieti - Pescara

<sup>2</sup>Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione, Università di Foggia

*Introduzione.* Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) mirano a promuovere la sostenibilità in vari ambiti, tra cui l'ambiente, l'economia e il benessere sociale. I temi della sicurezza, della qualità e dell'affidabilità dei prodotti in commercio sono collegati agli SDGs in diversi modi, passando dalla tematica del benessere (goal 3) fino a quella dei consumi sostenibili (goal 12).

*Obiettivi.* Il presente studio indaga la percezione di sostenibilità di diverse categorie merceologiche a partire dal cosiddetto Country of Origin Effect, uno dei costrutti più intriganti della letteratura di marketing contemporanea. Per "COO Effect" si intende l'effetto, in termini di percezioni e comportamenti di consumo, del Paese di origine di un prodotto. In altre parole, pur con sfumature controverse, la letteratura sottolinea il ruolo del paese di origine di un prodotto sulle valutazioni che un potenziale consumatore può fare del prodotto stesso e sulle intenzioni di acquisto.

*Metodo.* A tale fine, abbiamo raccolto i dati su un campione di 197 studenti dell'università degli studi di Chieti - Pescara, con un questionario costruito ad hoc, comprendente sia misure socioanagrafiche, che la scala sull'etnocentrismo, unitamente alla percezione di sostenibilità di giocattoli, scarpe ed articoli di abbigliamento, rispettivamente "Made in Italy", "Made in Germany" e "made in China".  
*Risultati.* I risultati confermano una attribuzione di elevata sostenibilità ai prodotti made in Italy ed un'attribuzione di bassa sostenibilità ai prodotti made in China, con un moderato effetto dell'etnocentrismo di consumo.

*Limiti.* Lo studio è condotto su un campione costituito esclusivamente da studenti universitari; sarebbe opportuno, in futuro, raccogliere dati anche su una popolazione diversa, in modo da testare l'effetto di variabili socioanagrafiche quali il livello di istruzione e l'età, purtroppo piuttosto omogenee nel nostro campione. Sarebbe, inoltre, interessante raccogliere dati di tipo qualitativo per sondare in profondità le ragioni che spingono a percepire come sostenibile o meno un prodotto a partire dal paese di produzione.

*Aspetti innovativi.* La letteratura inerente la psicologia dei consumi è ancora lacunosa di studi sul COO Effect in contesti italiani. A nostra conoscenza, inoltre, è la prima volta che si indaga l'effetto dell'etnocentrismo di consumo sulla percezione di sostenibilità.

*Parole chiave:* Etnocentrismo di consumo, COO effect, sostenibilità

## **Sostenibilità e percezione di sicurezza: i prodotti alimentari tradizionali tra territorio, comunicazione, emozioni e neuromarketing**

Valeria Micheletto<sup>1</sup>, Margherita Zito<sup>1,2</sup>, Catia Pasta<sup>3</sup>, Giuseppe Licitra<sup>3,4</sup>, Vincenzo Russo<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milano

<sup>2</sup>Behavior and Brain Lab, IULM, Milano

<sup>3</sup>Consorzio per la Ricerca nel Settore della Filiera Lattiero-Casearia e dell'Agroalimentare (CoRFiLaC) Ragusa

<sup>4</sup>Dipartimento di Agricoltura, Alimentazione e Ambiente - Università degli Studi di Catania

*Introduzione.* I Prodotti Alimentari Tradizionali (TFP) contribuiscono alla cultura, identità e patrimonio di un territorio, con conseguenze a livello economico e ambientale cruciali per la società di appartenenza. Le generazioni più giovani attribuiscono un valore positivo ai TFP anche se questo non anticipa l'effettivo acquisto, forse causato dal fatto che tali prodotti sembrano meno soddisfare criteri di salubrità e sicurezza.

*Obiettivi.* Lo studio si concentra sulla Comunicazione di Prodotto (PC) e sui packaging, riferito al territorio (PT) e sostenibile (PS), per verificare l'impatto, diretto o mediato, sulla Perceived Product Safety (PPS).

*Metodo.* Modello di equazioni strutturali su un campione di 1079 giovani consumatori italiani di formaggio.

*Risultati.* Il modello di equazioni strutturali presenta un buon indice di fit:  $\chi^2(45)=331.744$ ,  $p<0.00$ , CFI=0.97, TLI=0.95, RMSEA=0.07; SRMR=0.03 e conferma l'impatto di CP sulla PPS ( $\beta=0.17$ ) con mediazione di PT ( $\beta = 0.10$ ) e soprattutto di PS ( $\beta = 0.30$ ).

*Limiti.* Campione casuale.

*Aspetti innovativi.* La sostenibilità è un veicolo emozionale affettivo per TFP che induce a focalizzare l'attenzione sulla comunicazione e sul packaging sostenibile come fattori veicolanti concetti di salubrità e sicurezza percepita per una maggiore diffusione dei TFP nel mercato.

A integrazione della conoscenza sulla PPS o sugli effetti del packaging, alcune analisi con strumenti di neuromarketing legate alle emozioni vissute dal soggetto relative alla visione di spot dei TFP evidenziano alta attivazione emozionale con il pack e con la tipologia di prodotto connotato territorialmente

*Parole chiave:* Prodotti Alimentari Tradizionali, Packaging Sostenibile, Emozioni, Neuromarketing

## **Introdurre nuove pratiche in agricoltura attraverso processi di citizens science: il caso del bambù**

*Michele Paleologo<sup>1,2</sup>, Guendalina Graffigna<sup>1,3</sup>*

<sup>1</sup>EngageMinds HUB – Consumer, Food & Health Engagement Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

<sup>2</sup>Facoltà di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

<sup>3</sup>Facoltà di scienze agrarie, alimentari ed ambientali, Università Cattolica Del Sacro Cuore, Cremona

*Introduzione.* Per far fronte alle sfide climatiche e di sostenibilità ambientale, l'agricoltura moderna è chiamata alla continua innovazione delle pratiche e delle colture. Tuttavia si tratta di cambiamenti non sempre facili da attuare per via delle resistenze culturali ed organizzative che possono emergere sul territorio, sia dal punto di vista degli agricoltori, sia dal punto di vista dei potenziali consumatori. La coltura del bambù in questo ambito appare un caso emblematico: consolidata in territorio asiatico, risulta promettente anche nei Paesi occidentali per via di un migliore sostenibilità idrica. Tuttavia la sua introduzione genera dubbi, cautele e resistenze da parte degli operatori e dei potenziali consumatori finali.

*Obiettivi.* Lo studio è volto a porre la base per la definizione di un processo di citizens science, volto a favorire una collaborazione attiva tra produttori, esperti di valutazione dell'impronta idrica e consumatori per una coltura sostenibile di bambù.

*Metodi.* Qui presentiamo i risultati del primo studio della ricerca, basato su un approccio di etnografia focalizzata volta ad analizzare l'esperienza, le motivazioni e le resistenze verso lo sviluppo di una coltura del bambù nel nostro paese. Lo studio ha previsto la conduzione di 13 interviste etnografiche di un campione informatori chiave: 7 responsabili di aziende agricole che hanno iniziato a coltivare il bambù, 2 ricercatori esperti di sostenibilità delle colture agricole e 4 rappresentanti di associazioni di consumo.

*Risultati.* La coltivazione del bambù è vissuta come progetto innovativo e di rilancio agricolo ma allo stesso tempo suscita preoccupazioni legate alla scarsa tradizione agricola italiana per questa coltura. Inoltre la valutazione della sostenibilità agricola di questa coltura appare ancora poco consensuale ed accreditata. Inoltre l'accettabilità dei prodotti a base di bambù da parte dei consumatori è ancora tutta da costruire necessitando di interventi educativi e di comunicazione dedicati.

*Limiti.* Campione ridotto e in progress

*Aspetti innovativi.* L'approccio bottom up di questa ricerca potrebbe portare a innovazioni sostenibili più efficaci e che incontrino meno resistenze presso produttori e consumatori.

*Parole chiave:* Citizens science, Bambù, Agricoltura, Psicologia

## **Delving into the Future Industry 4.0: Ethical, Organisational and Cognitive Considerations**

### **Proponenti**

*Callari Tiziana C.<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Intelligent Automation Centre, Loughborough University, UK*

### **Discussant**

*Giuseppe Scaratti*

*Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli studi di Bergamo*

### **Presentazione del simposio**

This year's AIP congress aims to critically examine the forthcoming social, economic, and cultural transformations that our modern world will experience, and the implications for individuals, organisations, and society as a whole. Novel technologies, such as artificial intelligence, automation, and robotics, will redefine industries and economies, offering enhanced efficiency and productivity in manufacturing. However, these advancements also raise concerns about the changing role of workers and the complex dynamics specific to the manufacturing environment.

This symposium aims to address these challenges by presenting insightful contributions that shed light on the multi-facet aspects of shaping Industry 4.0. The contributions presented in this symposium will delve into these aspects, adopting a human-centric perspective to elucidate the ethical, organisational, and cognitive challenges that will emerge from the integration of these technologies on the shop floor. Emphasis will be placed on exploring the implications of human-robot collaboration (HRC) in the industrial context. The first contribution will revolve around the ethical issues in the context of HRC. Although ethical frameworks for HRC have been developed in various domains (e.g., military sector, healthcare), there remains a distinct need for a tailored ethical framework specifically designed for the unique challenges and nuances encountered in the manufacturing sector, and ensure transparency, fairness, and the safeguarding of workers' autonomy, dignity, and wellbeing. The second and third contribution will address organisational and safety aspects of Industry 4.0. Critically, reconfiguration of manufacturing systems will challenge the equilibrium between the capabilities offered by machines and automation systems, and the roles performed by human workers. This balance must be defined within a harmonized co-evolution framework, ensuring both production effectiveness and the well-being of individuals are upheld simultaneously. In this context, assessment of workers' responsibilities for safety plays a vital role in ensuring integration of machines and humans. By recognising the gap between work-as-imagined and work-as-done, organisations can design robots that adapt to human behaviour, respecting discretionary space, and fostering trust. This approach enhances the role of workers in socio-technical systems, and human capabilities to identify creative solutions to safety problems. However, there is the risk of designing robots that prioritise procedural compliance over human performance, inducing collective disengagement. Following this, the fourth contribution explores the dynamics and challenges associated with the adoption of Industry 4.0 technologies in human resource management practices. It also discusses the challenges associated with the workforce capabilities regarding the acquisition of technical skills and digital competencies.

Finally, the last contribution will highlight the importance of addressing human factors and cognitive ergonomics in HRC to improve operators' wellbeing and production output. However, the current literature primarily focuses on technical aspects and overlooks the importance of other crucial factors, such as perceived stress, cognitive workload and acceptance. This research shows how important it is to consider not only technical aspects but also cognitive ergonomics to increase the effectiveness of HRC systems.

*Parole chiave.* Industry 4.0, Organisational factors, Cognitive factors, Safety, Roboethics, Human-Robot Collaboration

## Contributi

### **Advancing an Ethical Framework for Human-Robot Collaboration in Manufacturing**

*Tiziana C. Callari<sup>1</sup>, Ella-Mae Hubbard<sup>1</sup>, Niels Lohse<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Intelligent Automation Centre, Loughborough University (UK)

The advent of Industry 4.0 will bring forth significant challenges in the manufacturing sector, particularly in the realm of human-robot collaboration (HRC). While the integration of robots in manufacturing processes promises increased efficiency and productivity, it also poses unique ethical concerns. Moreover, the ethical implications of HRC in manufacturing remain largely unexplored. Although issues such as worker displacement, safety, design and usability, and privacy and data protection are under scrutiny, other specific ethical concerns, such as the impact of HRC on workers' psychological wellbeing, require further attention. To address this need, a study was conducted to develop an ethical framework tailored specifically for the manufacturing sector. The study involved experts in ethics and law in a qualitative scenario-driven Delphi study, which comprised three rounds of data collection via online questionnaires. A list of principles was revised and ranked by completeness and relevance to form the ethical framework. This framework will provide guidance and ensure responsible and ethical practices in human-robot collaboration, taking into account the complexities and nuances of the manufacturing environment. By implementing an ethical framework for HRC in manufacturing, positive outcomes can be achieved at the individual, organisational, and societal levels. At the individual level, the framework will promote effective collaboration by prioritising the respect for workers' autonomy, dignity, and wellbeing. At the organisational level, companies can harness the benefits of automation while upholding ethical standards. The framework will guide organisations in promoting a culture of transparency, fairness, and accountability in the integration of robots into manufacturing processes. Finally, at the societal level, a sustainable and ethical implementation of HRC in manufacturing could contribute to a more inclusive and equitable society by mitigating inequalities, unemployment, and discrimination.

*Key words:* Ethics, Delphi Method, Industry 4.0.

## **Are robots demands or resources? A framework for job crafting and workers' engagement**

*Fabrizio Bracco<sup>1</sup>, Martina Ivaldi<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Genova.*

In Industry 4.0, despite the increasing autonomy of many processes, human involvement remains necessary for specific tasks. It is crucial to keep humans engaged to comprehend processes, adapt to changes, and handle problems effectively. By appropriately assigning tasks between humans and robots, we can harness the strengths of human creativity, flexibility, and problem-solving alongside the efficiency, accuracy, and speed of execution offered by robots.

The design of tools, procedures, tasks, policies, and organisational developments is the core challenge to ensure a properly human-centred digital transition in the workplace. After an extensive literature review, aimed at collecting the main factors concerning human-robot interaction and workers' wellbeing and work engagement, we propose a framework based on the Job demands-resources theory by Bakker and colleagues. Throughout the life cycle of a manufacturing system, the technological, organisational, and human aspects will undergo continuous evolution. Therefore, it is essential to establish a unified and consistent reference framework to effectively manage the co-evolution of robotic technology and human factors. Robots can become a job resource or a demand, depending on how they are designed and introduced in the workplace.

We outline five broad factors that are crucial for tackling this challenge: (1) Task design (the degree of autonomy, workload, and variety of activities); (2) Robot's characteristics (its level of trustworthiness, flexibility, adaptability, and adjustability); (3) Workers' experience (their acceptance of robots, their perception of job satisfaction and insecurity, their skills, and knowledge); (4) Social context (the relationship with colleagues and with the executives); (5) Organisational context (training and skills development programs, feedback and recognition practices, and technology implementation). This framework can guide the organisational ergonomics analysis of the robotised shop floor, with the goal of fostering a proper job crafting process where workers can proactively optimise work processes and become active agents of the robotic transition.

*Key words:* Robots, Job Demands-Resources Theory, wellbeing, work engagement

## **Shaping human-robot interactions in Industry 4.0: towards a Human-Centric Approach for safety management**

*Martina Ivaldi<sup>1</sup>, Fabrizio Bracco<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Genova.*

Industry 4.0 promises new opportunities for safety management by enabling interactive coordination among machines and humans, including collaborative robots. In this evolving landscape of human-robot interactions, the assessment of workers' responsibility assumes a critical role in safety. A fair and just work environment acknowledges that operators do not always rigidly comply with procedures, but continually adapt to the system. Such an environment refrains from punishing errors or necessary violations, fostering trust in management, and promoting reporting

of near misses. Conversely, in a blame culture, any non-compliant behaviour is punished, driven by the belief that strict compliance with procedures is the sole means of accidents prevention. This produces fear and collective disengagement for safety. How organisations interpret the frontline workers' contributions can shape the design of human-robot interactions.

Acknowledging that the work-as-done by operators may not perfectly align with the work-as-imagined, organisations can proactively accommodate workers' performance adjustments and design robots capable of adapting to human behaviour while respecting discretionary space, which is an unregulated area requiring operator experience and judgment. Consequently, responsibility assessment shifts from the work-as-imagined to the context where behaviour occurs, embracing a human-centric approach. Conversely, when organisations exclusively uphold the work-as-imagined as the only right mode to operate, interactions between robots and humans may be proceduralized, limiting workers' discretionary space, and undervaluing the human contributions to organisations. By disregarding alternative operational methods beyond strict proceduralization, robot performance may be perceived as superior to that of humans, who are prone to errors, violations, and shortcuts. Consequently, organisations may foster a blame culture, holding workers accountable for system failures.

This contribution emphasises various aspects to counteract a blame culture in the field of Industry 4.0. It proposes a framework to explore the potential consequences of these two approaches and guide organisations towards a more human-centric view to safety management.

*Key words:* Safety, Collaborative Robots, Human Factor, Blame culture

### **Industry 4.0 and Human Resource Management Processes: A Qualitative Study**

*Giulia Paganin<sup>1</sup>, Stefania Fantinelli<sup>2</sup>, Federico Fraboni<sup>3</sup>, Teresa Galanti<sup>4</sup>, Monica Molino<sup>5</sup>, Gabriele Puzzo<sup>3</sup>, Francesco Tommasi<sup>6</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, Bologna*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Studi Umanistici, Università di Foggia, Foggia*

<sup>3</sup> *Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, Bologna*

<sup>4</sup> *Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio, Università degli studi “Gabriele d’Annunzio” Chieti-Pescara, Chieti*

<sup>5</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

<sup>6</sup> *Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona*

The advent of Industry 4.0 has ignited significant transformations in both production processes and human resources management (HRM) within organizations. To take into account these changes, organizations follow the imperative of effectively navigating the complexities of Industry 4.0, while simultaneously optimizing their HR practices to remain competitive in the rapidly evolving digital landscape. In this perspective, this study aims to explore, in the Italian context, the dynamics and challenges associated with the adoption of Industry 4.0 technologies in HRM practices. The overarching aim of the study is to advance initial insights on the organizational and managerial processes underlying innovation processes.

Drawing on a qualitative study based on semi-structured interview, the study investigated the perspective of 15 HR managers from various Italian small and medium-size enterprises which have implemented, or are in the process of implementing, innovative Industry 4.0 solutions.

Findings highlight the influence of Industry 4.0 on HRM processes, specifically in the areas of change management, education and training, skills and competence, and selection. Firstly, change management emerged as a critical factor in the successful implementation of Industry 4.0 technologies. Participants reported clear communication, employee involvement, and leadership support as key drivers for navigating organizational changes and minimizing resistance to innovation. Secondly, the adoption of Industry 4.0 calls for upskilling the workforce by promoting the acquisition of technical skills and digital competencies. Simultaneously, participants emphasised the need to foster a culture of continuous training and lifelong learning. Lastly, participants supported the need to renovate assessment and selection processes of candidates.

These findings have theoretical and applied implications, as they show insights on the processes and dynamics characterising innovation processes in organization, and how organisations should adapt to Industry 4.0 by the identification of its key drivers.

*Key words:* Industry 4.0, HRM processes, change management, upskilling.

## **Addressing Human Factors and Cognitive Ergonomics in Human-Robot Collaboration – An Experts’ Survey**

*Federico Fraboni<sup>1</sup>, Hannah Brendel<sup>1</sup>, Luca Gualtieri<sup>2</sup>, Giulia Puzzo<sup>1</sup>, Luca Pietrantoni<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum, Università di Bologna.*

<sup>2</sup>*Industrial Engineering and Automation (IEA), Faculty of Science and Technology, Free University of Bolzano.*

Collaborative robotics affects workers’ conditions by driving work environments towards radical changes. Previous authors argued that addressing Human Factors and cognitive ergonomics in HRC is crucial for operators’ wellbeing and production performance. However, current research primarily focuses on technical aspects. This contribution presents the revisions and experts’ evaluation of guidelines providing operational support in increasing workers’ safety, performance and wellbeing through cognitive ergonomics and organisational factors.

The revision of the guidelines started with a systematic literature review of papers published between 2020 and 2022. The goal was to identify which workstation characteristics and HRC patterns could affect workers’ perceived stress, cognitive workload, and acceptance. A total of 615 documents were found. After the screening, 93 works were selected. Afterwards, an online survey was developed. The survey was administered to 108 experts in different disciplines. Participants were asked to comment on the guidelines’ clarity and envisioned impact and suggest practical solutions for implementing the guideline and assessment methods or KPIs to evaluate its effectiveness.

The results highlight the importance of effectively demonstrating the safety measures of the robotic system prior to user interaction. The quantitative data demonstrates that transparent communication, fostering a sense of meaning and responsibility, and involving users and stakeholders in decision-making can impact safety, psychological wellbeing, and performance. Participants proposed solutions, such as demonstration videos and hands-on training, to enhance users’ perceived safety and confidence in the system. KPIs, such as subjective perceived safety, risk

assessment, and user satisfaction, can be employed to assess the success of these implementations. The study's main limitations are self-selection bias, common method bias, and questionnaire fatigue. The present study can contribute to the high-level goals of Industry 4.0 regarding social and economic sustainability. Our results can help organisations navigate technology integration challenges, fostering a more sustainable and human-centric approach to deploying robotic systems in the workplace.

*Key words:* Collaborative Robotics, Human Factors and Cognitive Ergonomics, Design Guidelines.

## **Specializzazione progressiva del costrutto di occupabilità: ambiti, applicazioni, teorie e metodologie**

### **Proponenti**

*Andrea Ceschi<sup>1</sup>, Francesco Tommasi<sup>1</sup>, Riccardo Sartori<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona*

### **Discussant**

*Greta Mazzetti<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna*

## **Presentazione del simposio**

Il presente simposio nasce dalla volontà da parte degli autori di presentare una serie di contributi che circoscrivono il costrutto di occupabilità secondo differenti approcci teorici, metodologici e applicativi, accomunati da una specializzazione della stessa dimensione di employability che emerge visibilmente in ogni singolo studio. La diversa caratterizzazione del costrutto è indicativa di un'evoluzione del fattore latente di occupabilità, che da dimensione trasversale si delinea progressivamente in ambiti di specializzazione più definiti, come quelli riportati nel presente simposio, quali: il contesto sportivo, l'ambito dei professionisti dello spettacolo e le popolazioni con fragilità linguistica. La causa di questo processo di definizione è di matrice strutturale, da ricercarsi probabilmente nell'attuale condizione del mercato del lavoro e da una nuova sensibilità promossa da recenti politiche attive di inclusione. In questa analisi evolutiva del lavoro è imprescindibile considerare il ruolo delle recenti tecnologie e l'annosa questione dell'occupabilità umana in relazione allo sviluppo dell'intelligenza artificiale. L'innovazione stessa è parte fondamentale delle metodologie utilizzate nei presenti contributi, i quali considerano approcci come la network analysis per esaminare empiricamente il ruolo delle competenze in relazione alla stessa occupabilità. Pertanto, ambiti, applicazioni, teorie e metodologie sono le nuove frontiere di un costrutto iconicamente confinato a una dimensione storica e ideologica che rilancia per il futuro della nostra disciplina nuovi spazi di ricerca.

*Parole Chiave:* Occupabilità; contesto sportivo; professionisti dello spettacolo; fragilità linguistiche; intelligenza artificiale; competenze; network analysis.

## Contributi

### **Le lenti dell'occupabilità per guardare alla Dual Career di studenti-atleti. Uno studio esplorativo.**

*Mattia Belluzzi<sup>1</sup>, Chiara D'Angelo<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano*

Negli ultimi anni è crescente l'attenzione, entro il contesto sportivo ma non solo, al tema della Dual-Career (DC), intesa come la possibilità per gli atleti di alto livello di avviare, sviluppare e terminare con successo un percorso sportivo e, in contemporanea, formativo o lavorativo. Ci sembra interessante guardare ai percorsi di dual career degli atleti attraverso la lente della graduate employability (Clarke, 2018), poiché essere inseriti in un programma di accompagnamento personalizzato all'interno del percorso universitario rappresenta un elemento protettivo rispetto alle criticità del fine carriera (Stambulova e Ryba, 2013).

Lo studio intende esplorare i vissuti e le rappresentazioni degli studenti-atleti nel percorso di DC in università, con uno specifico approfondimento sulle dimensioni dell'occupabilità sviluppate durante tale esperienza. Sono stati coinvolti 24 studenti-atleti del programma DC dell'Università Cattolica e 3 psicologhe-tutor attraverso focus group e interviste semi-strutturate.

I dati sono stati analizzati utilizzando l'approccio IPA (Smith et al, 2009) e rileggendo il modello teorico di Clarke (2018) in chiave critica rispetto al nostro target. Acquisisce particolare importanza l'esperienza sportiva degli studenti-atleti, che sviluppa competenze specifiche e può essere riletta nella dimensione Human capital del modello. Inoltre, accompagnare gli studenti-atleti in un pensiero rivolto alla conoscenza di sé e alle prospettive future rappresenta un elemento di valore nel percorso ed è collegato alle dimensioni del Career self-management e Career building-skills.

Lo studio si rivolge agli studenti-atleti del programma DC dell'Università Cattolica, sarebbe interessante estendere lo studio ad altri programmi DC per esplorare se la specifica modalità di progettazione e sviluppo di ogni università impatta sul costrutto della graduate employability negli studenti atleti. In letteratura non esistono, ad oggi, studi che tengano insieme questi sguardi, che ci sembra invece possano rappresentare un'interessante lente nel progettare e sviluppare servizi di supporto a studenti-atleti e nel prevenire disoccupazione e criticità al termine della carriera sportiva.

*Parole chiave:* Employability; sport; dual career

### **L'impatto dell'IA sull'occupabilità: Best Practices per colmare lo Skill Gap**

*Gabriele Puzzo<sup>1</sup>, Federico Fraboni<sup>1</sup>, Sofia Morandini<sup>1</sup>, Marco De Angelis<sup>1</sup>, Davide Giusino<sup>1</sup>, Hannah Brendel<sup>1</sup>, Lucia Volpi<sup>1</sup>, Enzo Balatti<sup>1</sup>, Luca Pietrantonio<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

L'integrazione dell'intelligenza artificiale (IA) in diversi settori delle organizzazioni automatizzerà le mansioni e i compiti umani e ridurrà il carico di lavoro cognitivo. Se da un lato questo può aumentare la produttività, dall'altro solleva preoccupazioni per il suo impatto sull'occupabilità.

Questa revisione narrativa della letteratura mira a esplorare in modo esaustivo gli effetti dell'IA sull'occupabilità dalla prospettiva della psicologia delle organizzazioni. Lo studio cerca di fornire una panoramica delle sfide e delle opportunità presentate dall'IA nel plasmare il futuro del lavoro.

La revisione utilizza un approccio narrativo sintetizzando la letteratura esistente sull'IA e l'occupabilità. Per ottenere una comprensione completa dell'argomento, sono state condotte una scoping review e un'analisi di articoli, studi di ricerca e rapporti di settore rilevanti.

Lo studio rivela che l'introduzione dell'IA nelle organizzazioni richiede una combinazione di strategie organizzative per ottimizzare il suo impatto sull'occupabilità. È fondamentale identificare le competenze trasversali necessarie ai lavoratori per colmare il divario di competenze esistente (Skill Gap). Le organizzazioni possono aiutare i lavoratori a identificare le competenze necessarie per l'adozione dell'AI, a migliorare le loro competenze attuali e a svilupparne di nuove. Inoltre, le aziende devono implementare processi che offrano opportunità di formazione e sviluppo adeguate a supportare i lavoratori nell'adattarsi all'introduzione dell'IA e all'evoluzione del mercato del lavoro. Le organizzazioni devono affrontare la sfida di accompagnare le persone nel processo di cambiamento, gestire i costi della formazione e garantire l'inclusione equa delle diversità (età, genere, cultura). Questa rassegna è limitata dalla letteratura disponibile e dai rapidi progressi dell'IA, che dovranno essere ulteriormente esplorati.

Questa rassegna narrativa sottolinea l'impatto dell'IA sull'occupabilità dal punto di vista della psicologia organizzativa. Comprendendo le sfide e le opportunità poste dall'IA, le organizzazioni possono sviluppare strategie efficaci per navigare nel futuro del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sostenibile e inclusivo.

*Parole chiave:* Occupabilità; intelligenza artificiale; competenze trasversali.

## **Quali sono i fattori rilevanti nella promozione dell'occupabilità sostenibile dei professionisti dello spettacolo? Uno studio esplorativo**

*Picco Eleonora<sup>1</sup>, Serrati Roberta<sup>2</sup>, Miglioretti Massimo<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>BiCApP, Dipartimento di Psicologia, Università di Milano Bicocca*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Psicologia, Università di Milano Bicocca*

Nelle più recenti concettualizzazioni (Van der Klink et al. 2016, Picco et al. 2022), ogni lavoratore è da intendersi occupato in modo sostenibile quando può ottenere opportunità tangibili sotto forma di capability. La letteratura non ha ancora indagato quali opportunità e fattori di conversione possono concretamente favorire lo sviluppo di capability, e quindi di un'occupazione sostenibile, tra i lavoratori dello spettacolo, il cui impiego è caratterizzato da una spiccata eterogeneità contrattuale, precarietà e discontinuità. L'obiettivo primario di questo studio è quello di esplorare il ruolo di alcuni fattori di conversione particolarmente salienti per la categoria professionale dei lavoratori dello spettacolo, come le politiche sociali, le politiche di sostenibilità e la leadership sostenibile, nello sviluppo delle classi di capability (salute, produttività, lavoro di valore, prospettiva di lungo periodo; Hazelzet et al. 2019) che catturano al meglio l'occupabilità sostenibile.

101 lavoratori del settore artistico, occupati o disoccupati al momento della somministrazione, hanno compilato un questionario online (età media 39 anni, 66% uomini, 52% attori, cantanti o

ballerini). Sono state condotte analisi descrittive e una network analysis per esplorare il pattern unico di relazioni tra le variabili indagate dallo studio. Le politiche sociali sono risultate fortemente e positivamente associate alle politiche di occupabilità sostenibile. Quest'ultime hanno un legame forte e positivo con la leadership orientata alla sostenibilità che è, a sua volta, positivamente legata alle capability di valore, salute e produttività. Gli aspetti di bilanciamento lavoro-salute hanno, inoltre, un legame positivo con la leadership sostenibile, che è in assoluto la variabile del network più forte e predittiva. Nei contesti artistici, una leadership ingaggiante e attenta alla salvaguardia del benessere e della salute dei lavoratori risulta pertanto chiave nella promozione dell'occupabilità dei professionisti dello spettacolo.

Lo studio ha il principale limite di aggregare professionisti del settore artistico occupati e disoccupati al momento del reclutamento. Sono necessari ulteriori studi che coinvolgano un campione più ampio di lavoratori del settore.

Lo studio interessa una popolazione di professionisti raramente studiata in letteratura, adottando un approccio all'occupabilità che ne enfatizza gli aspetti valoriali e la complessità di legami tra dimensioni individuali e contestuali.

*Parole chiave:* Occupabilità sostenibile; lavoratori dello spettacolo; network analysis; precarietà.

## **Nuove Prospettive sul Ruolo delle Soft Skill nell'Occupabilità Percepita di chi Affronta la Transizione al Lavoro: un Network Study**

*Gerardo Petruzzello<sup>1</sup>, Giuliano Tomei<sup>1</sup>, Rita Chiesa<sup>1</sup>, Marco Giovanni Mariani<sup>1</sup>, Giulia Paganin<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Scienze Mediche e chirurgiche, Università di Bologna*

L'occupabilità percepita è un'importante risorsa personale utile per affrontare la fase di transizione al lavoro e determinare un successivo sviluppo di carriera sostenibile. Le evidenze empiriche hanno stabilito che l'occupabilità percepita è influenzata dal possesso del capitale umano, incluse le soft skill. Tuttavia, lo studio di come questi aspetti siano collegati con l'occupabilità percepita può essere ancora condotto con nuovi approcci, i quali possono fornire ulteriori indicazioni empiriche, teoriche e pratiche. Questo studio adotta l'approccio della network analysis con l'obiettivo di sviluppare un modello di network delle relazioni esistenti tra le soft skill, e studiare come queste influenzano l'occupabilità percepita tra coloro che affrontano la transizione al lavoro.

341 studenti universitari italiani – che partecipavano a un corso universitario per lo sviluppo delle soft skill – hanno compilato un questionario online per rilevare l'occupabilità percepita e diverse soft skill come le capacità comunicative, di problem solving, di lavoro in squadra e di gestione degli obiettivi (i.e. accomodazione e assimilazione). La network analysis è stata eseguita con il pacchetto bootnet del software R. I risultati della network analysis hanno permesso di identificare le capacità di accomodamento e assimilazione come i nodi più centrali del network, e quindi le variabili che esercitano l'influenza maggiore sulle altre soft skill e sull'occupabilità percepita.

Il disegno di ricerca non ha permesso di studiare la relazione causa-effetto tra le variabili dello studio data la natura cross-sectional dei dati. Anche se lo studio è esplorativo e fornisce evidenze preliminari, esso offre un nuovo approccio all'analisi delle risorse individuali alla base dell'occupabilità percepita. La centralità delle capacità di gestione degli obiettivi può ispirare

interventi per promuovere queste competenze e, a sua volta, migliorare il network di soft skill che sostengono l'occupabilità percepita rispetto alla transizione al lavoro.

*Parole chiave:* Occupabilità percepita; soft skills; network analysis; transizione al lavoro, sostenibilità di carriera.

### **Intervenire nella fragilità: la promozione dell'occupabilità in apprendenti italiano L2 e soggetti con DSA**

*Andrea Ceschi<sup>1</sup>, Riccardo Sartori<sup>1</sup>, Francesco Tommasi<sup>1</sup>, Denis Delfitto<sup>2</sup>, Maria Vender<sup>2</sup>, Serena Dal Maso<sup>2</sup>, Sabrina Piccinin<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

<sup>2</sup>Dipartimento di Culture e Civiltà, Università di Verona

Nell'intervento per la promozione dell'occupabilità non sempre si incontrano processi naturali e spontanei. Ciò è evidente laddove, alla base del destinatario dell'intervento, si innestano difficoltà nei processi comunicativi e di acquisizione della lingua come nel caso di soggetti con diagnosi di Disturbi dello Sviluppo e dell'Apprendimento (DSA) o di soggetti apprendenti L2. Intervenire in questo contesto, richiede a ricercatori e pratici di proporre piani di lavoro sinergici che intreccino aspetti linguistici e psicologici per la promozione dell'occupabilità.

Posizionato in questo contesto di ricerca, il progetto di cui la comunicazione dà conto, propone un modello psicologico-linguistico per approcciare lo studio e la promozione dell'occupabilità in soggetti apprendenti L2 e soggetti con diagnosi DSA. Il progetto di durata triennale, si è articolato secondo classiche metodologie di lavoro (p.e., rassegna della letteratura) per culminare nella proposta finale di interventi per la fragilità. Nello specifico, questo si struttura seconda un preliminare lavoro per la promozione di aspetti linguistici interessati dalle casistiche specifiche (p.e. capacità di lettura, capacità comunicative), seguito poi dal lavoro sul bilancio di competenze, promozione del capitale psicologico e servizio di orientamento. L'intervento è stato testato con disegno sperimentale confrontando le misure pre-post di gruppi sperimentali e gruppi di controllo. L'analisi di N=40 soggetti DSA (n=20 gruppo sperimentale) e N=25 (n=9 gruppo sperimentale) mostrano come l'intervento abbia portato ad un miglioramento significativo per le dimensioni del capitale psicologico e dell'occupabilità dei soggetti coinvolti. Tuttavia, non si registra una tendenza particolarmente significativa nel confronto con i gruppi di controllo.

Data la scarsa partecipazione dovuta a molteplici fattori relativi al reclutamento, il contributo avanza un modello di intervento che necessita ulteriori approfondimenti empirici.

Il lavoro estende lo studio dell'occupabilità approcciando i fattori di linguistici e avanzando un modello di intervento sinergico.

*Parole chiave:* Occupabilità; DSA; apprendenti L2.

## **Developing a sustainable human resource management: well-being, safety, technology, and green practices**

### **Proponente**

*Marco Giovanni Mariani<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Department of Psychology “Renzo Canestrari”, University of Bologna, Bologna, Italy*

### **Discussant**

*Annamaria Di Fabio<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy*

### **Presentazione del simposio**

What will be covered and why: Sustainable development involves preserving and enhancing the quality of life while effectively managing the environment and enabling societal progress while safeguarding and replenishing natural resources. By embracing the concept of sustainable growth, responsible entities simultaneously ensure economic prosperity, social well-being, and environmental preservation (Di Fabio & Cooper, 2023).

When applied to human resource management, adopting sustainable development principles emphasizes the importance of achieving economic objectives within an enterprise and effectively addressing and balancing the needs of employees. Scholars (e.g., Mazur & Walczyna, 2020) refer to this as sustainable human resource management, which aligns with the strategy of sustainable development. This approach emphasizes promoting environmentally friendly practices, employees' skills and competencies, fair treatment, development, work-life balance, well-being, and health. Based on this approach, this symposium on sustainable development and human resource management addresses various aspects in this regard.

The first study examines the relationship between personality traits, human capital sustainability leadership, and occupational fatigue, revealing the mediating role of leadership in promoting employees' well-being. The second work focuses on the effectiveness of live-action role-playing as a safety training method, demonstrating its positive impact on safety knowledge through gamification. The third presentation explores the connection between technology acceptance and job crafting among remote workers, highlighting the mediating role of perceived usefulness. Eventually, the fourth study investigates the relationship between “green” HRM practices, work engagement, and job satisfaction, revealing the positive influence of adopting a “green” approach. The symposium's relevance to the Congress lies in the intersection of technology and sustainability within organizations, emphasizing the role of psychology in fostering sustainable practices. It recognizes the need to balance conflicting needs and desires while promoting sustainable outcomes. The studies presented in the symposium contribute to understanding how organizations can navigate these complexities, promote employee well-being, and adopt environmentally friendly practices.

Research and practical implications: the studies presented in the symposium provide valuable insights for both research and practice. They contribute to the existing body of knowledge on sustainable HRM and its impact on employee well-being, safety, and performance. Practitioners can exploit these findings to implement sustainable HRM practices that enhance employees' experience within organizations and align their HRM practices with sustainable development principles.

In conclusion, the symposium on sustainable development and human resource management explores how sustainability principles can be integrated into HRM practices. The studies presented offer new insights into how factors like personality traits, leadership, occupational fatigue, safety training methods, technology acceptance, job crafting, and job satisfaction can relate to sustainability. Organizations can create a harmonious balance between economic prosperity, employee well-being, and environmental preservation by adopting a sustainable perspective.

*Key words:* Sustainable human resource management, well-being, safety, technology, and green practices.

## Contributi

### Occupational Fatigue in Positive Healthy Organization: The Challenge of Human Capital Sustainability Leadership

Andrea Svicher<sup>1</sup>

<sup>1</sup>THE- Tuscany Health Ecosystem NextGeneration UE - NRRP, Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy.

*Background.* Occupational fatigue is a source of concern in most industrialized countries, affecting both the sustainability and effectiveness of organizations as well as the health and safety of workers. Human capital sustainability leadership is a recently advanced leadership style that combines ethical, sustainable, mindful, and servant leadership in a higher-order construct, entailing a positive centering toward collaborators. However, to our knowledge, no studies have yet investigated the relationship among personality traits, human capital sustainability and occupational fatigue.

*Aims.* The study aims at examining the relationship among personality traits, human capital sustainability and occupational fatigue in Italian workers.

*Methods.* The Big Five Questionnaire (BFQ), the Human Capital Sustainability Leadership Scale (HCSLS), and the Occupational Fatigue Exhaustion Recovery Scale (OFER) were administered to 273 Italian workers. The BFQ personality traits and OFER were inserted in bootstrap-based mediation models, with HCSLS as the mediator.

*Results.* Results showed a mediating role of HCSLS in the relationship between BFQ and OFER from  $R^2 = 0.18$  ( $p < 0.001$ ; BFQ Openness) to  $R^2 = 0.27$  ( $p < 0.001$ ; BFQ Agreeableness). The findings suggest that human capital sustainability leadership could be not only a relevant variable for organizational success but also capable of helping workers to cope with occupational fatigue. Thus, human capital sustainability leadership could have potential implications for workers well-being, promoting positive healthy organizations and healthy business.

*Limits.* Being participants workers from central-south Italy, it could be worthwhile to replicate this research with workers from north Italy as well as in other international contexts. The study had a cross-sectional design; thus, future studies could implement a longitudinal approach.

*Innovative aspects.* To the best of our knowledge, this is the first study investigating the relationship among BFQ, HCSLS, and OFER.

*Key Words:* Occupational Fatigue, Human Capital Sustainability Leadership, Personality Traits, Sustainability, Healthy Workers.

## **Safety Training: effectiveness and sustainability of a Live-Action Role Playing in two Italian Companies**

Federico Ricci<sup>1</sup>, Giulia Bravo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>University of Modena and Reggio Emilia, Italy

<sup>2</sup>University of Udine, Italy

*Background.* It is important for companies to know the best safety training methods to deliver content to workers. Indeed, safety training does not always lead to learning, but the body of evidence highlighted, instead, that gamification involves participants and improves training outcomes.

*Aims.* This study primarily addresses whether safety training with live-action role playing (LARP) has a beneficial effect on workers.

*Methods.* The intervention involved all the workers of a Knitted Fabrics Production Company (KFPC) and of a Hauling and Heavy Lifting (H&HL) Company (N. = 245). The quantitative data collection took place immediately before the opening session and immediately after the last one.

In addition, eight workers, from different departments, were randomly selected from each of the two companies, to participate in a qualitative survey, more than six months after the end of the training.

*Results.* Safety training using gamification significantly increased safety knowledge (i.e. personal protective equipment and emergency procedures).

Content analysis, of the qualitative data collected, corroborates the evidence of effectiveness in both workplaces studied.

*Limits.* The current study was limited in not having quantified the impact of other training methods. Also, with proper organizational and economic resources, it is appropriate to collect data over time by repeated follow-up, to test the persistence of effects and possible delayed outcomes.

*Innovative aspects.* The encouraging results contribute to filling a scientific gap by showing a marked increase in safety knowledge on the part of the participants at the end of the training. The secret of success lies in delivering interesting interventions, via gamification, with content that is closely related to everyday practice, instead of being limited to illustrating normative obligations.

*Key Words:* Safety Training; Live-Action Role Playing; Gamification; Safety Knowledge; Training Outcomes.

## **Technology Acceptance and Job Crafting in Remote Work: a two-waves research design**

Chiara Panari<sup>1</sup>, Giorgio Lorenzi<sup>2</sup>, Alice Bonini<sup>1</sup>, Marco Giovanni Mariani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Economics and Management, University of Parma, Italy.

<sup>2</sup>AVM Holding, Venice, Italy

<sup>3</sup>Department of Psychology "Renzo Canestrari", University of Bologna, Italy

*Background.* According to The Technology Acceptance Model individuals' decisions on how and when to use a new technology are influenced by their perceptions of its usefulness and ease of use. Job Crafting can be seen as a means for employees to actively shape their job characteristics in response to the remote work environment.

With the introduction of new work methods necessitated, which heavily relied on the utilization of technological tools, this research specifically examined the effects of perceived usefulness and perceived ease of use of technology on job crafting.

*Aims.* The objective of this study was to investigate the influential factors associated with technology acceptance in job crafting among remote workers. In particular, we proposed that perceived usefulness acts as a mediator between perceived ease of use and two aspects of job crafting: increasing challenging job demands and enhancing social job resources.

*Methodology.* The participants were 102 remote workers (53% man, 42% with age over 50 years) of a Public Maritime Company. An online questionnaire was developed on Perceived Usefulness (PEOU) and Perceived Ease of Use (PEU) (Venkatesh & Bala, 2008). At time 2, a year later, two scales of Job Crafting questionnaire (Tims et al., 2012) were administered: Increasing Social Job Resources and Increasing Challenging Job Demands.

*Results obtained or expected.* The results show an indirect effect of PEU on two dimensions of Job Crafting through the mediational role of PEOU: Increasing Social Job Resources and Increasing Challenging Job Demands. No direct effects were founded.

*Limitations.* The main limitation concerns the sample that belonged on a specific company with procedures and technology that are homogeneous and not variegated.

*Originality/Value.* This study is an attempt towards a better understanding of the relationship between Technology Acceptance and Job Crafting, which have not been examined earlier with longitudinal study.

*Key Words:* Technology Acceptance model, Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, Job Crafting.

## **Green Human resource management, work engagement and job satisfaction**

Marco Giovanni Mariani<sup>1</sup>, Gerardo Petruzzello<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology "Renzo Canestrari", University of Bologna, Italy

*Background.* As businesses increasingly shift their strategies to prioritize environmental sustainability (Di Fabio & Cooper, 2023), HR departments need to adapt their roles and broaden the radius of their actions. Therefore incorporating environmental-related management into HR mandate becomes crucial to redefining HR functions and fostering their effectiveness (Angel Del

Brio et al., 2008). According to Boudreau and Ramstad (2005), HR can analyse and influence employee behavior, attitudes, knowledge, and motivation related to sustainability. Numerous studies have highlighted various green HRM practices based on a green approach to recruitment, performance management, and training programs (i.e. Cherian & Jacob, 2012).

*Aims.* The study examines whether environmental-related HR strategies influence employees' experience and integration in the workplace. Specifically, we test the mediation relationship among green HRM practices, work engagement, and job satisfaction.

*Methods.* We surveyed 409 employees in Italy. They completed a questionnaire measuring Green HRM strategies (Dumont et al., 2017), work engagement (Schaufeli et al., 2019), and job satisfaction (Cammann et al., 1983). We tested the hypotheses with the macro PROCESS of the SPSS package.

*Results.* Results showed a mediating role of work engagement in the relationship between green HRM and job satisfaction. The findings suggest that when an organisation adopts a "green" approach to human resource management, work engagement increases, which may, in turn, enhance job satisfaction.

*Limits.* The study did not consider further possible mediators, like psychological green climate or moderators, like individual green values (Dumont et al. 2017). Moreover, it presented a cross-sectional design. Thus, future research could adopt a longitudinal or multi-wave approach.

*Innovative aspects.* To the best of our knowledge, this is the first study investigating the relationship among Green Human resource management, work engagement, and job satisfaction.

*Key Words:* Green Human resource management, work engagement, and job satisfaction.

## La leadership che cambia: le nuove sfide per il management e la gestione delle risorse umane

### Proponente

Chiara Panari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Parma

### Discussant

Emanuela Ingusci<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento

### Presentazione del simposio

*Introduzione.* I contesti organizzativi stanno cambiando e i modelli tradizionali di leadership sembrano andare in crisi di fronte alla richiesta di orizzontalità, condivisione, integrazione fra individui e professionalità diversi. Il leader ha un ruolo strategico oggi di snodo fra individuo, gruppo, organizzazione ed è sempre più chiamato a incoraggiare il coinvolgimento, la motivazione intrinseca e l'intraprendenza dei propri collaboratori nel fare da guida verso il raggiungimento degli obiettivi personali e di performance. Alla base di questi nuovi modelli, la leadership è concepita molto più come un processo, attraverso cui si influenzano e si motivano le persone a collaborare insieme e ad assumersi responsabilità nei confronti della propria attività lavorativa all'interno di specifici contesti organizzativi in continuo cambiamento. Uno stile supportivo e che valorizza le proprie risorse nel dare autonomia e nello sviluppare i punti di forza attraverso feedback costanti, fa sì che il luogo di lavoro diventi significativo per lo sviluppo professionale e che risponda ad aspettative personali di realizzazione. Anche allo stesso lavoratore può essere richiesto di fare leva sulla sua capacità di gestire le situazioni in modo efficace e monitorare attivamente le proprie azioni diventando egli stesso un leader per il raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati affidati.

*Obiettivi.* Il primo scopo del simposio è raccogliere ricerche e contributi su alcuni nuovi stili manageriali che sembrano rispondere a queste nuove sfide, in termini di valorizzazione della diversità e dell'inclusione, di attivazione di processi motivazionali, engagement e proattività dei collaboratori con effetti sul piano della qualità della vita lavorativa e della performance. In particolare, i lavori che verranno presentati hanno preso in esame la leadership inclusiva, la gestione strategica delle risorse umane e il modello definito come leader/memember exchange, lo stile manageriale orientato alla collaborazione, l'engaging leadership e la self-leadership.

Il secondo obiettivo del simposio è quello di aprire un dibattito che permetta di esaminare similarità e differenze fra i costrutti attinenti agli stili di leadership emergenti, alla loro concettualizzazione, ai processi sottostanti e alle misure utilizzate.

*Risvolti applicativi.* Dal punto di vista delle ricadute applicative, il simposio offre spunti di riflessione sul ruolo manageriale, sul suo impatto in termini di sviluppo delle risorse umane e della performance e sulla costruzione di percorsi di formazione in grado di rispondere alle esigenze attuali dei contesti organizzativi.

*Parole chiave:* Leadership, performance, human resource management and development, wellbeing

## Contributi

### **Good to great: uno studio sulla relazione tra pratiche di gestione delle risorse umane, leader/member exchange, engagement e performance**

*Amelia Manuti<sup>1</sup>, Maria Luisa Giancaspro<sup>1</sup>, Cataldo Giuliano Gemmano<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università degli Studi di Bari*

*Introduzione.* Nello scenario lavorativo attuale il ruolo dei leader assume sempre maggiore rilevanza soprattutto in relazione al benessere dei dipendenti e alla prestazione lavorativa. Recenti metanalisi, ad esempio, hanno dimostrato che la qualità della relazione tra leader e collaboratori è correlata a una serie di risultati positivi dei follower, come la soddisfazione sul lavoro, la task performance, i comportamenti di cittadinanza organizzativa (OCB), l'impegno e la chiarezza del ruolo (Dulebohn et al., 2012; Ilies et al., 2007; Volmer et al., 2011). Allo stesso tempo pratiche HR people-based si rispecchiano in modelli e stili di leadership positivi che a loro volta hanno un impatto positivo sulle performance dei dipendenti (Gilbert et al., 2011; Russell et al., 2018; Sikora et al., 2015).

*Obiettivi.* L'obiettivo dello studio è duplice: da un lato si propone di verificare la funzione mediatrice del work engagement nella relazione tra leader member exchange e work performance, e dall'altro di testare l'impatto che le pratiche HR possono avere sui livelli di work performance, grazie alla leader member exchange e al work engagement.

*Metodo.* 402 impiegati (età media = 35.6, DS = 10.8; 57% donne, 43% uomini) hanno risposto a una survey online rivolta a indagare le percezioni individuali relative a HRM practices, leader-member exchange, work engagement e tre livelli (individuale, di team e organizzativo) di work performance. Una path analysis con stime robuste e un metodo bootstrap sono stati utilizzati per esaminare relazioni dirette e indirette tra i costrutti.

*Risultati.* I risultati hanno mostrato che il work engagement media le relazioni tra leader-member exchange e le tre dimensioni di work performance, suggerendo che una buona leadership possa avere effetti sulla prestazione dei collaboratori poiché agevola l'engagement lavorativo che a sua volta stimola la produttività. Inoltre, le relazioni tra HRM practices e work performance risultano mediate da leader-member exchange e work engagement, suggerendo che i suddetti effetti positivi della leadership possano essere innescati da una buona gestione delle risorse umane in grado di promuovere uno stile di leadership orientato alle relazioni interpersonali.

*Limiti.* La natura cross-sectional e l'uso di misure self-report non permettono di trarre conclusioni strettamente causali.

*Aspetti innovativi.* Lo studio mette in luce il ruolo del leader nel tradurre le strategie aziendali promosse dalle pratiche HR in forme di benessere lavorativo e performance dei collaboratori a livello individuale, di gruppo e organizzativo.

*Parole chiave:* HRM, Leadership, engagement, performance

## La leadership inclusiva “fa la differenza”? Un primo studio per lo sviluppo delle dinamiche inclusive nelle organizzazioni

Chiara Ghislieri<sup>1</sup>, Alessandra Sacchi<sup>1</sup>, Domenico Sanseverino<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

*Introduzione.* L’inclusione è un tema attuale negli studi internazionali e nelle pratiche organizzative (Nguyen et al., 2023), in relazione alla trasformazione della forza lavoro e ad una diffusa sensibilità per la diversità. La leadership (LMX) può contribuire all’inclusione (Brimhall et al. 2016): recentemente è stata proposta una misura specifica di leadership inclusiva (LI; Ashikali, 2019; Ashikali et al., 2020). Il nostro contributo, con l’occasione di fornire i primi dati relativi all’adattamento italiano di questa misura, propone alcune considerazioni sul costrutto di LI e sulle sue relazioni con altre variabili organizzative relative alla salute occupazionale e all’interfaccia lavoro-famiglia.

*Metodo.* Un campione di convenienza di 630 persone è stato coinvolto nella compilazione di un questionario self-report contenente l’adattamento della scala di LI di Ashikali (2019; 13 item) e altre misure.

*Risultati.* L’analisi dei dati (Spss e Mplus) ha evidenziato una struttura unifattoriale della scala. La LI: presenta una relazione positiva con il clima inclusivo sia con la scala di Nishii (2013), sia con quella di Mor Barak et al. (1998; Paolillo et al., 2016); correla positivamente con il supporto organizzativo, la soddisfazione, l’engagement e l’arricchimento lavoro-famiglia; correla negativamente con l’esaurimento emotivo e con il conflitto lavoro-famiglia. Emerge inoltre una correlazione positiva elevata con la misura di LMX ( $r=.76$ ) e negativa con il micromanagement ( $r=-.46$ ).

*Limiti.* Pur trattandosi di un primo lavoro di ricerca con molti limiti (natura cross-section, misure self-report, campione non rappresentativo ed eteronormativo), la scala di LI sembra avere buone proprietà, rileva differenze significative, e presenta relazioni che confermano una sua associazione con vissuti positivi al lavoro e nell’interfaccia lavoro-famiglia.

*Innovatività.* La discussione dei risultati è occasione per ripensare alcuni temi organizzativi classici ed emergenti (“di moda”) in maniera critica, facendo la differenza tra iniziative di facciata e condizioni di effettiva inclusività, con attenzione alle implicazioni pratiche.

*Parole chiave:* leadership inclusiva, clima inclusivo, interfaccia lavoro-famiglia.

## Il ruolo delle risorse nella relazione tra engaging leadership e benessere dei lavoratori

Greta Mazzetti<sup>1</sup>, Dina Guglielmi<sup>1</sup>, Giulia Paganin<sup>1</sup>, Wilmar B. Schaufeli<sup>2,3</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze dell’Educazione, Università di Bologna

<sup>2</sup>Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning, KU Leuven, Belgium

<sup>3</sup>Department of Psychology, Utrecht University, The Netherlands

*Introduzione.* La ricerca empirica ha mostrato in maniera univoca l’impatto positivo della leadership trasformazionale sul benessere dei lavoratori. Ciò nonostante, sono stati evidenziati alcuni punti di

debolezza del modello, in particolare riguardo alla mancanza di una chiara cornice teorica di riferimento e la mancata esplicitazione dei comportamenti puntuali che definiscono il leader trasformazionale. Una proposta che supera tali limiti proviene dalla letteratura sulla engaging leadership, basata sulla teoria della autodeterminazione e sull'assunto che il soddisfacimento dei bisogni essenziali garantisca il funzionamento ottimale dell'individuo.

*Obiettivi.* Analizzare il ruolo di diverse categorie di risorse (i.e., organizzative, lavorative, sociali e di sviluppo) nello spiegare l'impatto della engaging leadership sul benessere dei lavoratori.

*Metodo.* I dati sono stati raccolti su un campione di 846 partecipanti (58.1% donne, Metà = 42.83 anni, DS = 10.42) e analizzati per mezzo di modelli di equazione strutturale.

*Risultati.* I risultati mostrano un effetto di mediazione diversificato in base alla categoria di risorse considerate rispetto all'impatto delle percezioni della engaging leadership sul benessere dei lavoratori.

*Limiti.* La raccolta dei dati su tre tempi avrebbe garantito un supporto più robusto alle ipotesi. Inoltre, alcune risorse sono state misurate con un numero limitato di item.

*Aspetti innovativi.* Le evidenze disponibili hanno dimostrato che l'engaging leadership è positivamente associata al livello di engagement e benessere dei lavoratori, lo studio attuale consente di discriminare il ruolo diverso dalle categorie di risorse nello spiegare questa associazione.

*Parole chiave:* Engaging leadership, work engagement, risorse, processo motivazionale

## **Leadership e gestione del cambiamento: uno studio sulla prestazione adattiva dei professionisti che lavorano nel contesto sanitario**

Chiara Panari<sup>1</sup>, Alice Bonini<sup>1</sup>, Luca Caricati<sup>2</sup>, Chiara Bonetti<sup>2</sup>, Nadia Monacelli<sup>1</sup>, Luciano Ferrari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Parma

<sup>2</sup>Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali, Università di Parma

<sup>3</sup>Dipartimento di Medicina e Chirurgia, Università di Parma

*Introduzione.* La capacità di adattamento ai cambiamenti continui è una delle competenze più richieste oggi nei contesti lavorativi in generale (Amankwah-Amoah et al., 2021) e, a seguito della pandemia, soprattutto nel settore sanitario. In questo scenario, la leadership come promotrice di adattabilità ai cambiamenti assume un ruolo sempre più cruciale. In particolare, un approccio orientato alla collaborazione, che incoraggia la partecipazione dell'equipe e promuove lo sviluppo personale, permette di innescare processi motivazionali che si realizzano attraverso una assunzione di responsabilità anche da parte dei collaboratori (Baker & Denis, 2011). Inoltre, consente di chiarire obiettivi e ruoli organizzativi indispensabili per attivarsi di fronte al cambiamento (Heine et al., 2023).

*Obiettivi.* Il primo obiettivo del lavoro era analizzare sia la relazione diretta fra Leadership collaborativa e Adaptive performance sia quella mediata da due fattori in parallelo: uno di tipo motivazionale individuale, legato al work engagement, e uno più organizzativo legato alla chiarezza del ruolo. Il secondo obiettivo era esaminare se la mediazione era moderata dalla predisposizione personale al cambiamento.

*Metodo.* Hanno partecipato 418 professionisti medici e sanitari di un'azienda ospedaliera del Nord Italia (età media=44.74; 78.6% donne), che sono stati coinvolti nella compilazione di un questionario

che racchiudeva la scala attinente al Managerial Behaviour Instrument di Lawrence et al. (2009) e ai costrutti esaminati. Le analisi sono state realizzate attraverso PROCESS per SPSS.

*Risultati.* Le analisi hanno messo in luce sia un effetto diretto della leadership collaborativa sulla prestazione adattiva sia un effetto mediato. La predisposizione nell'accettare i cambiamenti ha un impatto sulla relazione fra leadership e prestazione adattiva, soprattutto per coloro che hanno una elevata resistenza al cambiamento.

*Limiti.* Lo studio è cross-sectional, è basato su questionari self-report e le ipotesi dovrebbero essere testate anche in altri settori lavorativi.

*Aspetti innovativi.* Anche in contesti molto gerarchici come le aziende ospedaliere, una leadership che fa leva su processi di integrazione orizzontale favorisce un approccio adattivo da parte dell'equipe per fronteggiare il cambiamento emergente, prevenendo le forme di resistenza.

*Parole chiave:* Collaborative Leadership, adaptive performance, work engagement.

## **Organizzati, ma non da solo! Un modello di moderazione moderata tra self-leadership, coordinamento con capo e colleghi, e prestazione lavorativa**

*Ferdinando Toscano<sup>1</sup>, Salvatore Zappalà<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

*Introduzione.* In questi tempi contraddistinti dal ricorso al lavoro remoto, ai lavoratori è richiesta una qualche forma di self-leadership, ossia di adottare strategie per identificare gli obiettivi del lavoro e di monitorarne l'avanzamento (Houghton & Neck, 2002). Sebbene la self-leadership sia spesso correlata positivamente alla prestazione lavorativa (e.g. Galanti et al, 2021), secondo la Relational Coordination Theory (Gittel, 2000), una buona prestazione lavorativa richiede di coordinarsi anche con i colleghi di lavoro e stabilire così obiettivi comuni.

*Obiettivi.* In un contesto di lavoro remoto (svolto da casa), questo studio propone un modello di moderazione moderata, in cui il coordinamento con il superiore e con i colleghi rafforza la relazione tra self-leadership e prestazione lavorativa.

*Metodo.* Hanno partecipato ad una indagine online 135 lavoratori pubblici impegnati da almeno tre mesi nel lavoro remoto. Il questionario misurava: a) la self-leadership (dimensioni di goal setting and self-monitoring; Houghton & Neck, 2002); b) il coordinamento con il manager e il coordinamento con i colleghi (entrambe misure ad-hoc ad item singolo); c) la prestazione lavorativa (Toscano & Zappalà, 2022). Dati analizzati usando Process per SPSS.

*Risultati.* I risultati mostrano una relazione positiva diretta tra self-leadership e prestazione lavorativa. L'interazione a tre vie ha tuttavia mostrato che all'aumentare dei comportamenti di self-leadership, unitamente a punteggi bassi del coordinamento con il manager o con i colleghi, non corrisponde una prestazione lavorativa elevata.

*Limiti.* Dati raccolti in fase di lavoro remoto pandemico, design cross-sectional, misure a item singoli.

*Aspetti innovativi.* Nessun lavoratore è un'isola e i comportamenti di self-leadership non sono sufficienti per ottenere buoni risultati a lavoro, almeno nel lavoro remoto. Il coordinamento con capi (e anche con colleghi) è essenziale per una buona prestazione lavorativa. Viceversa, lo studio mostra che anche i capi devono riflettere su nuovi modi per coordinare e guidare i lavoratori da remoto.

*Parole chiave:* self-leadership; prestazione lavorativa; coordinamento sul lavoro.

## **Ripensare alla ricerca psicologica sul benessere e le nuove forme lavorative: una prospettiva critica**

### **Proponente**

*Silvio Ripamonti<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano*

### **Discussant**

*Luca P. Vecchio<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Università degli Studi di Milano Bicocca*

### **Presentazione del simposio**

*Introduzione.* La proposta di simposio si inserisce in un progetto avviato in un gruppo di lavoro che indaga il tema del benessere nelle organizzazioni e delle concezioni di ricerca che sostengono lo sviluppo di conoscenza secondo una prospettiva critica. Il tema del benessere nelle organizzazioni è usualmente proposto adottando una prospettiva funzionalistica fondata su una domanda di ricerca finalizzata a comprendere come sostenere il migliore adattamento delle persone alle organizzazioni. Il materiale empirico del progetto consente di focalizzare le concezioni sulla salute del lavoratore da cui si parte per affrontare il tema del benessere nelle organizzazioni.

*Obiettivi.* Un primo obiettivo del simposio è offrire alcuni spunti di riflessione per una comprensione approfondita delle concezioni su cui si fonda la ricerca sul tema del benessere e della salute dei lavoratori nelle organizzazioni. Il secondo obiettivo è quello di affrontare temi emergenti che impattano sul benessere nei luoghi di lavoro come, ad esempio, i processi di attribuzione di significato sul lavoro da remoto, la modellizzazione dello sfruttamento al lavoro, il rapporto dei lavoratori con le nuove forme di lavoro emergenti. Il filo conduttore è costituito da un ripensamento critico degli approcci di ricerca messi in campo per affrontare e generare riflessioni utili sia alla comunità scientifica che ai practitioner per tutelare il benessere dei lavoratori in uno scenario profondamente riconfigurato.

*Metodo.* Discussione di ricerche basate su materiale empirico. Le ricerche sono state svolte in conformità con i contenuti del Codice Etico della Ricerca e dell'Insegnamento

*Risultati.* I risultati consentono di discutere le pratiche della psicologia del lavoro e delle organizzazioni in prospettiva critica

*Limiti.* Sono discussi all'interno dei contributi

*Aspetti innovativi.* L'approccio critico utilizzato consente di aggiungere valore a un tema tradizionalmente centrale nella disciplina, quello della salute al lavoro.

*Parole chiave:* Salute, benessere al lavoro, ricerca.

## Contributi

### **La psicologia del lavoro e delle organizzazioni di fronte alla sfida del benessere nei luoghi di lavoro**

*Silvia Gilardi<sup>1</sup>; Angelo Benozzo<sup>2</sup>; Daniela Converso<sup>3</sup>; Chiara Corvino<sup>4</sup>; Mara Gorli<sup>4</sup>; Marta Piria<sup>4</sup>; Francesco Tommasi<sup>5</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università degli Studi di Milano*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università della Valle d'Aosta*

<sup>3</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

<sup>4</sup>*Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano*

<sup>5</sup>*Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona*

*Introduzione.* I cambiamenti che hanno profondamente trasformato il mondo del lavoro interrogano gli accademici sulle possibilità della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO) di rispondere alle sfide conoscitive emergenti. Secondo alcuni autori (Bal & Doci, 2018), la ricerca fin qui condotta in ambito PLO a livello europeo tende a ispirarsi a una matrice neo-liberista che ne ha limitato la rilevanza sociale e politica. A partire dal dibattito stimolato da queste considerazioni, nel 2021 è stato avviato un percorso di ricerca che ha visto come protagonisti i colleghi di molte Università Italiane. I primi risultati di questo percorso sono stati presentati negli incontri di AIP 2021 e 2022.

*Obiettivi* Questo contributo riflette su alcuni risultati conclusivi dell'indagine volta a esplorare le pratiche di ricerca e gli sviluppi della PLO in Italia.

*Metodo.* Il contributo si fonda su una serie di interviste qualitative che hanno coinvolto circa 40 docenti e ricercatori appartenenti al settore di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Il campione ha dato la parola ai diversi livelli che compongono il raggruppamento italiano di psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Sono stati intervistati ricercatori, professori associati ed ordinari.

*Risultati.* I risultati sottolineano diverse concezioni di ricerca ai quali la comunità accademica fa riferimento con particolare attenzione al rapporto tra ricercatore-contesto e al valore che la PLO può dare al mondo del lavoro.

*Limiti.* Lo studio limita il proprio spazio di analisi ad un solo settore accademico.

*Aspetti innovativi.* Lo studio permette il confronto tra idee integrative e complementari sul contributo che la PLO può dare alla tutela del benessere e della salute dei lavoratori

*Parole chiave:* Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, prospettive critiche, complessità del lavoro; contesto italiano; dimensioni del lavoro.

## **Esplorare il Benessere in Condizioni di Lavoro Remoto: Il Contributo della Teoria delle Attribuzioni Causali**

*Benedetta Colaiacovo<sup>1</sup>, Marco Guerci<sup>1</sup>, Sven Hauff<sup>2</sup>, Silvia Gilardi<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università degli Studi di Milano*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Helmut Schmidt University*

*Introduzione.* Con la diffusione del lavoro remoto durante la pandemia, nella fase post-pandemica il dibattito è aperto sulle opportunità e i rischi generati da questa forma di flessibilità. A livello delle politiche aziendali, il processo decisionale tende a focalizzarsi sulla questione di quanti giorni settimanali lavorare da remoto per massimizzarne i benefici sia in termini di produttività sia di benessere, con le organizzazioni che premono per un progressivo ritorno in ufficio. In questo contesto, il significato che lavoratori e lavoratrici attribuiscono alle policy aziendali sul lavoro remoto non viene considerato. La teoria delle attribuzioni offre una lente interessante per comprendere come le persone al lavoro si spieghino le intenzioni sottese alle scelte aziendali sul lavoro remoto e come questi significati attribuiti possano influenzare il loro benessere.

*Obiettivi.* Obiettivo di questo contributo è di indagare quali attribuzioni lavoratori e lavoratrici formano sul lavoro remoto e il loro legame con il benessere.

*Metodo.* Il contributo si sviluppa a partire dai risultati di un percorso di ricerca con una prima fase qualitativa e una seconda fase quantitativa. La fase qualitativa ha permesso di esplorare i significati che le persone (n=30) spontaneamente attribuiscono alla parola "lavoro da remoto". La successiva fase quantitativa ha previsto la raccolta di dati su un campione di lavoratori e lavoratrici in due momenti, giugno 2022 (n=462) e settembre/ottobre 2022 (n=335).

*Risultati.* Dai risultati emerge una tipologia di attribuzioni che supera la polarizzazione tra attribuzioni a favore del lavoratore versus a favore dell'organizzazione ma include anche attribuzioni che considerano l'ambiente fisico e sociale esterno all'organizzazione. Inoltre, le diverse attribuzioni sono significativamente associate al benessere.

*Aspetti innovativi.* Attraverso l'analisi delle attribuzioni di intenti sulle policy di lavoro remoto, il contributo offre una lettura critica dell'assunto individualistico neoliberale dominante nella ricerca organizzativa che assume gli individui esclusivamente mossi dal proprio interesse.

*Parole chiave:* Lavoro remoto; teoria delle attribuzioni; benessere al lavoro.

## **Case study sulle nuove forme di lavoro nel New Normal: le sfide del lavoro in presenza e da remoto sul benessere e identità dei lavoratori in una piccola azienda italiana**

Sara Petrilli<sup>1</sup>, Marianna Giunchi<sup>2</sup>, Silvio Carlo Ripamonti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

<sup>2</sup>Université Paris Nanterre, Équipe recherche Travail, Ergonomie, Orientation & Organisations

<sup>3</sup>Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

*Introduzione.* Si sta assistendo, sempre più, a grandi e profondi cambiamenti all'interno delle organizzazioni in termini di nuove modalità di lavoro. Si pensi soltanto alla stipula di nuovi contratti che stabiliscono quanti giorni sono dedicati al lavoro in presenza e quanti da remoto. Questi cambiamenti hanno inevitabilmente un impatto sul benessere dei lavoratori, sulla loro costruzione di senso lavorativo e sulla loro identità e questo comporta una sfida e una complessità da gestire per i lavoratori stessi, ma anche per le aziende.

*Obiettivi.* Comprendere le sfide ed ostacoli di una piccola organizzazione italiana in riferimento alle nuove forme di lavoro che sperimentano le persone che vi lavorano all'interno. In particolare, il contributo approfondisce, a partire dalla teoria dell'attività di Yves Clot, i cambiamenti percepiti rispetto al "Pouvoir d'agir", e alla possibilità di influenzamento sul proprio lavoro nei contesti lavorativi riconfigurati, soprattutto quando tale contesto si modifica e si apre a nuove modalità lavorative non sperimentate prima

*Metodo.* Case study mixed method, somministrando un questionario e delle interviste semi-strutturate ad un campione di 6 lavoratori dai 25 ai 45 anni. Il focus è sulle forme di lavoro che sperimentano quotidianamente e le sfide connesse, partendo da una realtà italiana piccola che ha, come potenzialità, quella di riuscire a sentire le voci di tutti i lavoratori in merito alla costruzione di senso ed identità nelle nuove riconfigurazioni lavorative

*Risultati.* Da una analisi delle interviste e del questionario, lo studio vuole approfondire le nuove sfide e difficoltà connesse al lavorare da remoto o in presenza in questa realtà italiana. In modo specifico, a partire dal contributo teorico della teoria dell'azione (Clot, 1999, 2008, 2010; Maggi, 2016), si è approfondito il concetto benessere percepito dei lavoratori ed i processi di costruzione dell'identità lavorativa delle persone.

*Parole chiave:* Nuove sfide al lavoro; Benessere lavorativo; Nuove modalità lavorative; Case study.

## Organizzare la solidarietà: il caso dei coworking civici

Laura Galuppo<sup>1</sup>, Eduardo Calvanese<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

*Introduzione.* Il coworking viene descritto come luogo che favorisce nuove forme di lavoro basate sulla collaborazione e la creatività. Tuttavia, mentre da un lato i coworking sembrano promuovere socializzazione e benessere, studi critici hanno affermato che questi spazi paiono legittimare la precarizzazione del lavoro e banalizzare il concetto stesso di “comunità”, proponendo l’idea che il lavoro precario sia in realtà desiderabile e divertente.

*Obiettivi.* Seguendo questo dibattito, analizziamo una configurazione specifica di coworking, il “coworking civico”, che si propone come luogo solidale, basato sulla promozione di mutuo aiuto e di relazioni supportive entro lo spazio e nel territorio. Tali tipi di coworking sono recentemente emersi in reazione alle critiche precedentemente descritte; tuttavia, sembrano rari e difficili da sviluppare. Obiettivo dello studio è comprendere quali significati distintivi i fondatori e i coworker attribuiscono alla propria esperienza nei coworking civici e quali pratiche contribuiscono a organizzare questi spazi orientati alla solidarietà.

*Metodo.* La ricerca adotta un approccio di multiple case studies. Sono stati esaminati tre network di coworking nel nord Italia, mediante interviste narrative e osservazioni etnografiche.

*Risultati.* I risultati mostrano come questi spazi si distinguano per la propria vocazione “solidale”, ma che l’accezione prevalente di solidarietà sia di tipo “sociale”, mentre meno investita nella pratica è la solidarietà di tipo politico. Infine, sono presentati i meccanismi organizzativi più rilevanti implicati nell’organizzazione della solidarietà in questi contesti, discutendone le relative le sfide e contraddizioni.

*Limiti.* Il carattere contesto-specifico dello studio non consente facili confronti tra i casi, né il dimensionamento delle pratiche e accezioni di “solidarietà” individuate nei coworking.

*Innovatività.* La ricerca contribuisce alla letteratura esplorando criticamente il concetto di coworking resiliente/civico, e mettendo in discussione la sua narrativa rivoluzionaria/orientata alla solidarietà.

*Parole chiave:* Coworking; solidarietà al lavoro; precarizzazione; approccio practice-based; psicologia critica.

## **E-CARE per la sostenibilità al lavoro: sfide e percorsi per un futuro organizzativo più responsabile**

### **Proponenti**

*Davide Giusino<sup>1</sup>, Martina Morando<sup>2</sup>, Luca Radassao<sup>1</sup>, Angela Russo<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Science della Formazione, Sezione di Psicologia, Università di Catania*

### **Discussant**

*Silvia Platania<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Science della Formazione, Sezione di Psicologia, Università di Catania*

### **Presentazione del simposio**

La sostenibilità può essere definita come la capacità di creare, preservare e migliorare la capacità di adattamento (Holling, 2011). La sostenibilità declinata all'interno di un'azienda si basa sui tre pilastri della sostenibilità: crescita economica, protezione ambientale e uguaglianza sociale. Raggiungere un equilibrio tra questi aspetti è essenziale per creare valore a lungo termine senza compromettere risorse e benessere sociale. La psicologia del lavoro gioca un ruolo chiave nella sostenibilità aziendale promuovendo comportamenti organizzativi a livello individuale e collettivo che possano unire gli sforzi verso lo sviluppo sostenibile in molte questioni diverse: benessere dei dipendenti, lavoro dignitoso, uguaglianza di genere, promozione di posti di lavoro green, contributo all'adattamento ai cambiamenti climatici e attenzione all'ambiente, all'ecologia, e alla prosperità sostenibile (industria pulita, produzione responsabile, ecc.). Tutti questi sforzi, promossi attraverso la ricerca e la sperimentazione, sono in grado di produrre indicazioni pratiche che possano migliorare la situazione attuale ma contemporaneamente proteggere e preservare il futuro e l'eredità per le generazioni future (Di Fabio, 2021).

Scopo principale di ogni organizzazione è infatti favorire la salute e la sicurezza dei lavoratori e migliorare l'efficacia e la produttività organizzativa. Promuovere l'inclusione sociale e l'eliminazione delle disuguaglianze all'interno delle organizzazioni, crea un ambiente di lavoro equo e diversificato che favorisce la collaborazione, l'innovazione e la competitività aziendale.

La sostenibilità ambientale è un altro aspetto cruciale. Promuovere pratiche che riducono l'impatto ambientale (Ramus & Steger, 2000), come l'uso responsabile delle risorse, l'efficienza energetica e la gestione dei rifiuti è fondamentale anche per la sostenibilità economica (Lo et al., 2012).

Allo stesso modo investire sulla sostenibilità delle carriere riveste un ruolo di fondamentale importanza per garantire il successo individuale nel contesto professionale, favorire il raggiungimento di elevate prestazioni organizzative e promuovere un funzionamento ottimale del mercato del lavoro (Greenhaus & Kossek, 2014; Baruch, 2015; Baruck & Altman, 2016; De Vos & Van der Heijden, 2017).

Il clima della sostenibilità nelle organizzazioni è fondamentale per la sostenibilità economica. Un ambiente di lavoro che promuove valori e comportamenti sostenibili migliora la reputazione aziendale e attrae talenti.

In sintesi, la sostenibilità aziendale si basa su ambiente, economia e società. La psicologia del lavoro contribuisce a promuovere una sostenibilità economica, sociale ed ambientale. Investire nella sostenibilità di carriera, inclusione sociale, superando gli stereotipi di genere e creare un clima aziendale sostenibile contribuisce al successo a lungo termine dell'azienda.

La sostenibilità sociale e l'inclusione riflettono l'impegno nell'affrontare le barriere che da tempo ostacolano lo sviluppo, nel rafforzare l'attenzione verso le persone escluse dalle opportunità economiche e sociali e nell'aumentare gli investimenti per una crescita inclusiva. Gli studi possono contribuire alla costruzione di comunità e società socialmente sostenibili, in grado di lavorare insieme per superare le sfide, fornire beni pubblici e allocare risorse in modo legittimo ed equo per tutti, in modo che tutte le persone possano prosperare nel tempo.

*Parole chiave:* Sostenibilità, organizzazioni, SDG, carriera, green organizational behaviour, gender equality

## Contributi

### **Verso una visione sostenibile del lavoro: uno studio qualitativo sulle rappresentazioni di carriera, carriera sostenibile, lavoro e lavoro dignitoso**

*Russo Angela<sup>1</sup>, Zammitti Andrea<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania,*

<sup>2</sup>*Dipartimento di filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata, Università degli studi di Padova*

La sostenibilità della carriera rappresenta un tema ampiamente dibattuto nella letteratura accademica; tuttavia, manca ancora una definizione che sia ancorata alle esperienze individuali nel contesto italiano. Le carriere sostenibili si riferiscono a una serie di esperienze professionali che abbracciano diversi spazi sociali nel tempo, e che consentono di sperimentare agency individuale e significatività (Van der Heijden e De Vos, 2015; De Vos et al., 2020). Il lavoro dignitoso implica l'aver un'occupazione produttiva che soddisfi i bisogni di base e offra un reddito equo, sicurezza lavorativa e protezione sociale, oltre a promuovere lo sviluppo personale, l'integrazione sociale e le pari opportunità per entrambi i sessi (International Labour Organization, 2015). Le idee che le persone hanno della carriera e del lavoro possono influenzare notevolmente il modo in cui esse operano scelte in ambito professionale (Magnano et al., 2021), pertanto indagarne le percezioni può rivelare i bisogni e le aspettative personali.

Questo studio ha esplorato le rappresentazioni di carriera, carriera sostenibile, lavoro e lavoro dignitoso, di 359 adulti (222 femmine, 137 maschi) di età compresa tra i 19 e i 65 anni, attraverso un questionario con domande aperte finalizzate ad acquisire risposte libere e non guidate.

I risultati dell'analisi dati, eseguita utilizzando la metodologia della Grounded Theory (Glaser & Strauss, 1967), saranno presentati in relazione alle parole più frequentemente citate ed ai principali nodi concettuali individuati.

I limiti dello studio concernono la sua natura trasversale che non consente di catturare l'evoluzione nel tempo delle rappresentazioni dei concetti. Inoltre, studi futuri potrebbero utilizzare altri strumenti di ricerca, quali interviste o focus group, per affrontare la complessità dei concetti in modo più approfondito.

L'approccio centrato sulle rappresentazioni personali rappresenta un'innovativa prospettiva per la progettazione di percorsi di ricerca ed intervento mirati a promuovere carriere e contesti lavorativi che siano percepiti come autenticamente sostenibili e dignitosi.

*Parole chiave:* Lavoro, lavoro dignitoso, carriera, carriera sostenibile, studio qualitativo.

### **Microaggressioni sessiste e stereotipi interiorizzati nelle donne: impatto sul comportamento non etico sul lavoro**

*Martina Morando<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Science della Formazione, Sezione di Psicologia, Università di Catania*

Nonostante l'esistenza di diverse politiche per ridurre la gender inequality, la letteratura ci suggerisce che un numero consistente di donne ha sperimentato o assistito a forme di sessismo nel suo ambiente di lavoro o di vita. Si sostiene che il sessismo si sia trasformato in una forma più ambigua e sottile, modificandosi in sessismo benevolo, sessismo alla rovescia e microaggressioni. Le microaggressioni sessiste quotidiane coinvolgono principalmente le donne in una serie di messaggi discriminatori e umilianti, procurando accumuli di tensione ed effetti negativi su salute mentale, autostima, identità, prestazioni e salute fisica (Sue, 2010). Lo scopo del nostro studio è stato quello di valutare la relazione tra le microaggressioni sessiste e i comportamenti non etici al lavoro e di identificare i meccanismi attraverso i quali esse agiscono. Attraverso un campione di 327 donne, provenienti da diverse realtà organizzative, abbiamo proposto che le microaggressioni sessiste predicano comportamenti non etici al lavoro e che tale relazione sia spiegata dalla misura in cui le donne sperimentano cambiamenti nel loro senso di valore (misurato dall'autocompassione), e negli atteggiamenti verso le donne (misurati dalla misoginia interiorizzata). Pertanto, abbiamo testato un modello di mediazione-moderata tra microaggressioni sessiste e comportamenti non etici, mediato dall'autocompassione e moderato dalla misoginia interiorizzata. I risultati (ancora parziali) ci suggeriscono che l'esperienza di microaggressioni nei luoghi di lavoro contribuisca ad una maggiore probabilità di mettere in atto comportamenti controproducenti e che la self-compassion sia un fattore protettivo, di controllo e riduzione dei comportamenti non etici. Inoltre, sembrerebbero emergere degli effetti peggiori in tutto il modello ipotizzato per livelli più alti di misoginia interiorizzata. Studi come questo possono fornire indicazioni sulle motivazioni alla base dei fallimenti nell'attuazione delle politiche di diversità e della percezione di climi organizzativi negativi, ma fornire al contempo elementi sui contenuti e le competenze da potenziare per raggiungere l'inclusione.

*Parole chiave:* Microaggressioni, sessismo, comportamenti non etici, gender inequality, sostenibilità.

## **L'insostenibile carriera dei dottorandi: Uno studio sul ruolo di depressione, sindrome dell'impostore e supporto del tutor**

*Davide Giusino<sup>1</sup>, Annalisa Soncini<sup>2</sup>, Giuliano Tomei<sup>1</sup>, Ferdinando Toscano<sup>1</sup>, Gabriele Puzzo<sup>1</sup>, Gerardo Petruzzello<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Studi Umanistici, Università di Ferrara*

*Introduzione.* L'obiettivo di una carriera sostenibile è centrale soprattutto per popolazioni con alti livelli di incertezza occupazionale, come i giovani ricercatori. Nonostante una crescente attenzione in ricerca, il tema della sostenibilità di carriera richiede ulteriori approfondimenti, anche per comprendere i meccanismi e i fattori che sono all'origine dell'"insostenibilità" di carriera.

*Obiettivo.* Questo studio intende esplorare i meccanismi alla base dell'insostenibilità di carriera in un campione di dottorandi di ricerca. È stato ipotizzato un rapporto indiretto tra depressione e career insecurity, mediato dalla sindrome dell'impostore. In aggiunta, è stato ipotizzato che il supporto allo sviluppo di carriera da parte del proprio tutor potesse moderare la relazione suddetta, attenuando l'effetto indiretto ipotizzato.

*Metodo.* I partecipanti (N = 220), iscritti a diversi corsi di dottorato dal 33° al 36° ciclo in un'università italiana, hanno compilato un questionario online per misurare la depressione, la sindrome dell'impostore, la career insecurity e il supporto allo sviluppo carriera. È stata condotta un'analisi di mediazione moderata con la macro PROCESS di SPSS.

*Risultati.* I risultati hanno evidenziato un rapporto positivo e significativo tra depressione e career insecurity. Inoltre, è emerso il ruolo di mediazione della sindrome dell'impostore in questa relazione. In contrasto con le aspettative, è stata osservata un'interazione positiva tra depressione e supporto allo sviluppo di carriera da parte del tutor, che dunque amplifica l'effetto indiretto della depressione sulla career insecurity.

*Limiti.* Il disegno cross-sectional non ha permesso di stabilire relazioni causali tra le variabili di interesse. Inoltre, la composizione del campione, formato da partecipanti provenienti da una singola università, limita la generalizzabilità dei risultati.

*Aspetti innovativi.* Questo studio arricchisce la letteratura sulla sostenibilità di carriera. L'interazione tra le variabili personali e di contesto utilizzate offrono un'interessante prospettiva su quali azioni siano necessarie per rendere sostenibile lo sviluppo di carriera dei giovani ricercatori.

*Parole chiave:* Career Insecurity, Sostenibilità di carriera, Salute mentale, Sindrome dell'impostore, Giovani ricercatori, Supporto del tutor.

## **Preoccupazioni per il cambiamento climatico e benefici degli investimenti aziendali nel settore verde: Supporto all'innovazione come mediatore**

*Luca Radassao<sup>1</sup>, Ferdinando Toscano<sup>1</sup>, Salvatore Zappalà<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna*

Le aziende stanno implementando pratiche di sostenibilità ambientale (SA) per adeguarsi ai cambiamenti economici e alle politiche globali (Meuer et al., 2020). I lavoratori all'interno delle organizzazioni devono adottare tali pratiche (Ramus & Steger, 2000) che richiedono cambiamenti del comportamento e dell'ambiente lavorativo (Norton et al., 2015). Gli stessi lavoratori possiedono valori e credenze sul cambiamento climatico che possono influenzare la loro percezione di quanto l'organizzazione fa a favore dell'ambiente (McDonald et al., 2015). Il rapporto tra pratiche organizzative e credenze personali deve però essere contestualizzato all'interno di un ambiente di lavoro, il quale può incoraggiare e sostenere, o meno l'innovazione. Riteniamo che la percezione del clima di supporto all'innovazione (CSI) possa cambiare la percezione dei vantaggi offerti dalle pratiche organizzative.

*Obiettivi:* Lo studio mira ad analizzare se la preoccupazione per l'ambiente è associata alla percezione di vantaggio delle pratiche ambientali e se questo rapporto possa essere moderato dalla percezione del CSI.

*Metodo:* Hanno partecipato all'indagine 7 aziende e 121 lavoratori. Scale: New Environmental Paradigm (Dunlap et al., 2000) che misura valori e credenze verso la sostenibilità ambientale; Clima di supporto all'innovazione /CSI) (Anderson e West, 1994); 5 item che misurano la percezione di vantaggi nell'adottare pratiche di sostenibilità ambientale.

*Risultati:* La preoccupazione (PRE) per il cambiamento climatico e i benefici degli investimenti nel settore verde sono positivamente associati, e il CSI modera tale relazione in modo tale che le pratiche sono apprezzate dai lavoratori più preoccupati quando il clima SI è basso, mentre quelli meno preoccupati le apprezzano quando il CSI è più elevato.

*Limitazioni:* La dimensione del campione, che potrebbe limitarne la rappresentatività.

*Innovazione:* Comprendere come valori e pratiche aziendali sostenibili siano mediate dal CSI offre un'interessante prospettiva di ricerca, che evidenzia la complessità del fenomeno e la sua connessione a tutti i livelli organizzativi.

*Parole chiave:* sostenibilità ambientale; clima di supporto all'innovazione; pratiche di sostenibilità ambientale.

## **Modelli e pratiche di supporto ai percorsi di carriera in itinere e in uscita degli/le studenti/esse universitari/e**

### **Proponente**

*Michela Vignoli<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento*

### **Discussant**

*Amelia Manuti<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università di Bari*

### **Presentazione del simposio**

I processi di accelerazione globale e i rapidi cambiamenti dei contesti lavorativi hanno portato a un aumento di opportunità sia formative che lavorative che rendono sempre più evidente il bisogno di sviluppare nuove competenze che consentano di navigare in modo efficace e proattivo le carriere formative e lavorative. Secondo il modello di sviluppo di carriera lungo l'arco della vita di Super (1980), gli studenti e le studentesse universitari/e si trovano in una fase critica di esplorazione e preparazione alla carriera, che richiede lo sviluppo di soft skills utili ad aumentare gli esiti positivi sia per il percorso di studi (es. in termini di scelte adottate e di prestazione accademica), sia per l'inserimento efficace nei contesti lavorativi (es. aumento dei livelli di employability e successo di carriera). Il presente simposio, proposto dai membri del gruppo di lavoro tematico AIP MeMoS (Metodologie e modelli per un Orientamento Strategico), tramite la presentazione di modelli e pratiche relativi al supporto alla carriera e alla transizione università-lavoro, affronterà la tematica dello sviluppo di competenze di carriera sia in termini di orientamento in itinere che di orientamento in uscita. Il simposio prevede la presentazione di cinque contributi, dei quali i primi tre si focalizzano sullo sviluppo di soft skills utili alla gestione del percorso accademico universitario, mentre gli ultimi due contributi si focalizzano sulla gestione della transizione dall'università al mondo del lavoro. Il primo studio (Colombo et al., Università di Torino) utilizza un approccio narrativo per descrivere e analizzare i processi decisionali, le motivazioni e gli interessi professionali degli/le studenti/esse che hanno intrapreso un percorso di ri-orientamento. Il secondo contributo (Floris et al., Università di Bologna e Università di Torino) è composto da due studi quantitativi che indagano la relazione tra soft skills e dati di carriera. Il terzo contributo (Ingusci et al., Università del Salento, Università di Foggia e Università Del Mar de Plata) presenta uno studio quantitativo che ha l'obiettivo di indagare il ruolo del capitale psicologico nel raggiungimento degli obiettivi accademici e nello sviluppo delle soft skills. Il quarto contributo (Costantini et al., Università di Trento) tramite l'utilizzo di un approccio quali-quantitativo, analizza il mentoring come pratica di orientamento utile per il miglioramento di competenze di carriera, successo di carriera ed employability. L'ultimo contributo (Consiglio et al., Sapienza, Università di Roma) presenta l'esperienza del percorso Employability Lab che ha l'obiettivo di supportare i neolaureati nel fronteggiare le difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro. Gli studi presentati in questo simposio offriranno indicazioni di rilievo per lo sviluppo di studi ulteriori sul tema delle soft skills e competenze di gestione di carriera oltre che a fornire indicazioni utili per lo sviluppo di interventi concreti da implementare all'interno

dei contesti universitari al fine di aumentare il successo di carriera e una transizione efficace nel mondo del lavoro.

*Parole chiave:* Orientamento in itinere, orientamento in uscita, soft skills, gestione della carriera.

## Contributi

### **Lo Sportello UniTo PER la Riuscita Accademica (SUPERA) dell'Ateneo di Torino: l'esperienza del servizio di ri-orientamento**

*Lara Colombo<sup>1</sup>, Sara Ruffinatti<sup>2</sup>, Erica Scerbo<sup>2</sup>, Alessia Sutura<sup>3</sup>, Carla Tinti<sup>1</sup>, Paola Ricchiardi<sup>4</sup>, Barbara Bruschi<sup>4</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

<sup>2</sup>*Psicologhe, orientatrici, libere professioniste, contrattiste c/o Università di Torino*

<sup>3</sup>*Psicologa, libera professionista, contrattista c/o Università di Torino*

<sup>4</sup>*Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione, Università di Torino*

*Introduzione.* L'emergenza sanitaria ha reso più fragili le studentesse e gli studenti che giungono all'Università con competenze meno solide e con maggiori difficoltà sul piano emotivo-affettivo e relazionale. Lo sportello SUPERA (Sportello Unito PER la Riuscita Accademica), istituito presso l'Ateneo di Torino a metà 2022, nasce sia come supporto alle/agli student\* per fornire risposte concrete alle nuove criticità, sia come strumento di monitoraggio dei cambiamenti in corso.

Nello specifico, il presente contributo intende concentrarsi sul servizio di orientamento in itinere, nell'ambito dello sportello SUPERA, rivolto a student\* che hanno messo in discussione la scelta del proprio percorso universitario.

*Obiettivi.* Descrivere l'esperienza del servizio di ri-orientamento attraverso la ricostruzione dei percorsi di consulenza orientativa di 20 student\* che hanno chiesto un supporto al servizio.

*Metodo.* Il metodo è: a) narrativo, attraverso interviste rivolte alle orientatrici per la ricostruzione dell'esperienza di consulenza orientativa; b) descrittivo dei contenuti emersi durante i percorsi di consulenza.

*Risultati.* I risultati mettono in luce i processi decisionali, le motivazioni e gli interessi professionali delle/degli student\* che hanno intrapreso il percorso di ri-orientamento.

Inoltre, si evidenziano gli aspetti di forza e le criticità di percorsi di consulenza orientativa universitaria.

*Limiti.* I limiti dello studio riguardano la non generalizzabilità dei dati raccolti e la limitatezza del numero di partecipanti ai percorsi di ri-orientamento.

*Aspetti innovativi.* La principale innovatività riguarda la prima esperienza di orientamento consulenziale in itinere presso l'Università di Torino.

*Parole chiave:* Orientamento in itinere, consulenza orientativa, presa di decisione, percorso universitario.

### **Soft skills really matters? Prime evidenze da due studi realizzati nel contesto universitario**

Marcella Floris<sup>1</sup>, Domenico Sanseverino<sup>2</sup>, Greta Mazzetti<sup>1</sup>, Dina Guglielmi<sup>1</sup>, Chiara Ghislieri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

<sup>2</sup>Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

*Introduzione.* Negli ultimi anni le università sono state invitate a valutare l'importanza delle soft skills, considerando che letteratura ne evidenzia il ruolo strategico per il successo occupazionale, mentre la relazione con i risultati accademici è relativamente poco indagata.

*Obiettivi.* Questo lavoro si propone di indagare la presenza di una relazione positiva tra il livello di soft skills degli studenti e i risultati accademici, attraverso due studi condotti in due atenei italiani che utilizzano diversi modelli di soft skills in relazione ai dati di carriera degli studenti.

*Metodo e Risultati.* Nel primo studio 643 studenti triennali in Unibo (F=52,2%; 87,4% età tra 19 e 22) hanno compilato un questionario, le cui risposte sono state associate con i dati di carriera al momento della compilazione e dopo 9 mesi. Dai risultati emerge una debole relazione tra soft skills e rendimento accademico, ad eccezione dell'abilità di rispettare le scadenze. Alcune soft skills, come lavorare in gruppo e gestire le emozioni, predicono negativamente l'intenzione di abbandonare il corso di studi.

Il secondo studio ha coinvolto 1639 studenti (F = 67%; 55% provenienti da un liceo) che hanno compilato il PassporTest (Emanuel et al., 2021) al primo anno di Università nel 2019. Disponiamo dei dati di carriera a distanza di 3 anni (dicembre '22).

È stata osservata una relazione significativa tra soft skills e alcune caratteristiche sociodemografiche (genere, voto di maturità, provenienza dal liceo). La relazione tra media ponderata e soft skills è debole, positiva e significativa solo per l'area del compito (gestione del tempo, strategie relative al compito) e negativa con l'attribuzione causale interna per gli insuccessi.

*Limiti e Aspetti innovativi.* Nonostante i limiti dei lavori, come la valutazione soggettiva delle soft skills, i risultati contribuiscono a comprendere i benefici effettivi dello sviluppo delle soft skills negli studenti universitari e offrono spunti per progettare interventi mirati a promuovere il successo accademico.

*Parole chiave:* Soft skills, rendimento accademico, studenti universitari.

## **Competenze trasversali, risorse personali e obiettivi accademici: un contributo empirico in studenti universitari**

Emanuela Ingusci<sup>1</sup>, Elisa De Carlo<sup>1</sup>, Fulvio Signore<sup>2</sup>, Alessia Anna Catalano<sup>3</sup>, Maria Velia Artigas<sup>4</sup>, Fabio Pollice<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento, Lecce, Italia

<sup>2</sup>Dipartimento di Studi Umanistici. Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione, Università di Foggia, Foggia, Italia

<sup>3</sup>Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione, Università del Salento, Lecce, Italia

<sup>4</sup>Dipartimento di Ingegneria Industriale, Istituto Superiore di Ingegneria, Università Del Mar de Plata, Argentina.

La crescente attenzione verso il ruolo che rivestono le competenze trasversali per il successo accademico e personale degli studenti, unita al tema della qualità e occupabilità dei laureati, pone al centro del dibattito pubblico la necessità da parte delle istituzioni formative di ripensare e rinnovare le azioni di orientamento e le strategie volte alla promozione di risorse sostenibili (come life e soft skills) tra gli studenti universitari. In questa prospettiva, l'obiettivo di questo studio è stato quello di esplorare il ruolo delle soft skills nella relazione tra capitale psicologico e raggiungimento degli obiettivi accademici, alla luce del modello Job Demands-Resources nell'adattamento per il contesto accademico. L'analisi è stata svolta su 457 studenti universitari. I risultati evidenziano il ruolo del capitale psicologico nell'impatto sul raggiungimento degli obiettivi accademici e nello sviluppo delle soft skills. Queste ultime, a loro volta, giocano un ruolo cruciale nel permettere agli studenti di raggiungere i loro traguardi universitari. Diverse sono le implicazioni teoriche e pratiche per la ricerca interdisciplinare e per la promozione di opportunità di crescita culturale, economica e sociale delle nuove generazioni: i risultati di questo studio possono fornire spunti interessanti per definire e ridefinire buone pratiche di orientamento, costruendo competenze sostenibili sia per il futuro formativo che professionale.

*Parole chiave:* Capitale psicologico, Obiettivi accademici, Soft skills, Buone pratiche di orientamento universitario.

### **Not your face but (y)our heart's desire: Un'analisi quali-quantitativa delle dinamiche implicate nel successo dei percorsi di mentoring di studenti universitari**

*Arianna Costantini<sup>1</sup>, Michela Vignoli<sup>1</sup>, Anna Serbati<sup>1</sup>, Lorenzo Avanzi<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento*

*Introduzione.* Il mentoring è una relazione orientata allo sviluppo tra un individuo meno esperto (mentee) e un individuo più esperto (mentor) che può portare benefici in termini di performance e soddisfazione lavorativa. Tuttavia, le evidenze sul ruolo del mentoring nel favorire il successo soggettivo di carriera in contesti trasversali sono ancora limitate.

*Obiettivi.* Questa ricerca esamina il ruolo delle caratteristiche individuali e di processo nel favorire il successo del mentoring, in termini di miglioramento delle competenze di carriera, successo di carriera e occupabilità auto-percepita, in un campione di mentee (studenti universitari) e mentor (ex studenti, laureati della stessa università).

*Metodo.* Il progetto adotta un approccio quali-quantitativo. La fase qualitativa indaga le tematiche centrali di un percorso (6 mesi) di mentoring attraverso 25 interviste semi-strutturate con mentor e mentee. La fase quantitativa prevede una raccolta dati longitudinale che include una rilevazione prima dell'inizio del percorso di mentoring, una rilevazione mensile per i 6 mesi consecutivi di durata del percorso e una rilevazione finale. Tutti i questionari sono compilati da entrambi i membri della diade, mentor e mentee.

*Risultati.* La raccolta dati quantitativa è in corso. Le analisi qualitative hanno evidenziato la rilevanza di aspetti connessi a caratteristiche individuali (similarità percepita) e a caratteristiche di processo quali la modalità di pianificazione e gestione del percorso, la gestione del feedback, la capacità di identificare ed utilizzare strumenti a supporto del percorso e l'approccio orientato all'apprendimento, non solo da parte del mentee ma anche del mentor.

*Limiti.* Il campione è limitato ai partecipanti dell'iniziativa mentoring dell'Università di Trento.

*Aspetti innovativi.* Questo studio esamina il ruolo del mentoring nel successo soggettivo di carriera adottando un approccio quali-quantitativo e focalizzandosi sui processi che avvengono in entrambi

i membri della relazione, offrendo una comprensione delle dinamiche del mentoring quale pratica di orientamento e sviluppo carriera degli studenti.

*Parole chiave:* Mentoring, orientamento in uscita, competenze di carriera, occupabilità.

### **EMPLOYABILITY LAB: partecipazione e monitoraggio**

*Chiara Consiglio<sup>1</sup>, Chiara Villani<sup>1</sup>, Laura Borgogni<sup>1</sup>, Maria Luisa Farnese<sup>1</sup>, Nicoletta Massa<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Sapienza, Università di Roma*

*Introduzione.* Per supportare i neolaureati nel fronteggiare le difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani, diviene cruciale sviluppare l'employability, ossia la capacità di muoversi proattivamente nel mercato del lavoro per realizzare il proprio potenziale. A partire da queste premesse, Sapienza ha avviato il percorso Employability Lab orientato a favorire la riflessione sulle proprie risorse personali arrivando alla definizione di un piano di sviluppo individuale.

*Obiettivi.* Il contributo intende presentare alcuni dati di monitoraggio delle attività del servizio nell'a.a. 2021/22, relativamente alle caratteristiche dei partecipanti, al gradimento e all'efficacia del percorso.

*Metodo.* Hanno partecipato all'intero percorso 112 neolaureati (il 42% in area umanistica e servizi; il 79% donne) completando il questionario Orientamentis. I dati di gradimento sono stati raccolti su un campione di 89 soggetti (il 79% dei partecipanti). Successivamente, 44 partecipanti (il 39% dei partecipanti) hanno risposto nuovamente al questionario Orientamentis e ad alcune domande di follow up.

*Risultati.* Dai questionari di gradimento emerge l'elevata soddisfazione per i diversi aspetti del servizio. I dati relativi ai questionari di follow up evidenziano un incremento nella job search self-efficacy, nella hope, nella ricerca attiva, nel networking e nella chiarezza di obiettivi. Inoltre, oltre il 70% dei rispondenti ritiene che il percorso abbia aumentato la consapevolezza di sé e l'autonomia nella ricerca del lavoro.

*Limiti.* Ampiezza molto limitata del campione e possibile impatto di variabili intervenienti sullo studio di efficacia.

*Aspetti innovativi.* Lo studio presenta i primi dati di monitoraggio di un percorso interamente on line, centrato sullo sviluppo delle risorse personali e dell'employability.

*Parole chiave:* Employability, neolaureati, ricerca del lavoro, orientamento in uscita.

## **Il senso del lavoro oggi: nuove configurazioni e conflittualità nel legame organizzazione-gruppo-persona**

### **Proponenti**

*Diletta Gazzaroli<sup>1</sup>, Caterina Gozzoli<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore.*

### **Discussant**

*Claudio<sup>1</sup>Cortese*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino.*

### **Presentazione del simposio**

Quando affrontiamo la antica questione “Quale è il senso del lavoro?” la concettualizzazione più richiamata nel corso del tempo è quella dell’International Research Team (1987) secondo cui il senso del lavoro si riferisce alla quantità di significato che i professionisti attribuiscono al lavoro, influenzati dal contesto sociale o culturale in cui vivono. Oggi questa domanda assume aspetti di estrema rilevanza e porta in scena l’urgenza di nuove chiavi di lettura. Non solo ci si interroga sui nuovi significati che vengono attribuiti al lavoro ma anche sulle condizioni che li generano.

Gli importanti fenomeni di globalizzazione e tecnologizzazione, di estrema competizione dei mercati, di automazione di certi lavori e di forte complessità decisionale e gestionale di altri stanno ridisegnando la natura stessa del lavoro creando nuove professionalità e organizzazioni, cancellandone altre.

Accanto a questi elementi, le sfide sociali stanno facendo emergere nuovi sguardi esistenziali e filosofie: critiche al neoliberalismo; cooperazione versus competizione; grandi dimissioni; appartenenze organizzative multiple; rivendicazione e valorizzazione della differenza ecc.

Da qui ne derivano nuovi patti tra l’organizzazione e i professionisti, meno facili da fissare, caratterizzati da legami più allentati; maggiore consapevolezza della necessità di pensieri divergenti per poter innovare, ma anche necessità di nuove culture e competenze di sistema.

Senza considerare questa cornice e conoscere i processi complessi che stanno ridisegnando il senso del lavoro per i diversi attori organizzativi diventa privo di senso lavorare su molteplici snodi della vita organizzativa: sull’employability, sul contrasto alla precarietà, sul reskilling e upskilling, sul welfare, sul D&I ecc. che rischiano di essere azioni stratificate su una base fragile.

Il simposio intende offrire spaccati di conoscenza generati da esperienze di ricerca multi-metodo nell’ambito di differenti contesti organizzativi e secondo le prospettive di diversi attori.

Entro una finalità esplorativa l’obiettivo è duplice: cogliere gli elementi più salienti intervenienti nella ridefinizione del senso del lavoro oggi secondo le prospettive dei diversi interlocutori; individuare possibili ricadute applicative sia in termini di nuove linee per la ricerca, sia per l’intervento nelle organizzazioni.

I lavori presentati nel simposio, evidenziano infine trasversalmente il valore della psicologia per il lavoro e le organizzazioni nel promuovere percorsi di produzione di conoscenza distintiva in merito

alle dinamiche, alle sfide e alle possibilità che definiscono la vita delle organizzazioni e dei professionisti che le abitano.

*Parole chiave:* nuovi significati del lavoro; conflitto; nuove sfide organizzative

## Contributi

### **Senso del lavoro ed esperienza di senso al lavoro: uno studio di diari.**

*Mattia Zene<sup>1</sup>, Fatima Abu Hamam<sup>1</sup>, Riccardo Sartori<sup>1</sup>, Francesco Tommasi<sup>1</sup>, Andrea Ceschi<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Scienze Umane, Università degli studi di Verona*

*Introduzione.* Quale sia il senso del lavoro e cosa renda una giornata di lavoro sensata sono domande che interessano da anni ricercatori/ricercatrici di diversi settori. Conseguenze che a livello teorico ed empirico si rilevano tante problematiche quanti sono gli/e studiosi/e che se ne sono occupati. Qui, risulta problematica la definizione stessa del fenomeno e come si distingua dal fenomeno dell'esperienza di senso al lavoro. Da un lato si tratta di un'attribuzione individuale di senso. Dall'altro, si tratta di un'esperienza episodica, occasionale, non necessariamente legata agli attributi. *Obiettivi.* In questa prospettiva, il contributo propone un'esplorazione quantitativa longitudinale su come, indipendentemente dall'attribuzione di senso del lavoro, condizioni lavorative e psicologiche possono portare ad un'esperienza episodica di senso al lavoro su base giornaliera. Parallelamente, analizza il senso attribuito al lavoro possa influenzare l'occorrenza di episodi di senso al lavoro.

*Metodo.* 114 lavoratori italiani hanno partecipato ad uno studio di diari con metodo event-based per cinque settimane. I dati multilivello vengono analizzati per comprendere l'effetto diretto delle condizioni lavorative e delle condizioni psicologiche sulle fluttuazioni dell'esperienza di senso al lavoro. L'analisi di moderazione cross-livello viene invece utilizzata per verificare il possibile effetto di moderazione del senso del lavoro nell'esperienza episodica.

*Risultati.* Le analisi mostrano come senso di competenza e compiti significativi siano antecedenti diretti dell'esperienza di senso al lavoro a livello giornaliero. Inoltre, l'attribuzione di senso al lavoro modera tale relazione in quanto alti livelli di senso al lavoro aumentano la probabilità di esperienze episodiche.

*Limiti.* Lo studio si limita ad una popolazione generale di convenienza.

*Aspetti innovativi.* Lo studio propone una comprensione teorica ed empirica del senso al/del lavoro come un fenomeno psicologico dinamico, temporalmente definito e a carattere multilivello.

*Parole chiave:* senso al lavoro; senso del lavoro; studio di diari.

## **Gestione delle competenze e mediatori tecnologici: riconfigurazione di pratiche valutative e identitarie**

*Emanuele Testa<sup>1</sup>, Giuseppe Scaratti<sup>1</sup>, Silvia Ivaldi<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo*

*Introduzione.* I significati attribuiti al lavoro all'interno di scenari organizzativi turbolenti, mutevoli, precari e richiestivi in termini di competenze da acquisire, sollecitano fortemente l'identità delle persone nel loro percorso professionale.

L'esercizio dei ruoli organizzativi è sfidato alla riconfigurazione dei sistemi di relazione, fronteggiando il rischio di sperimentare una crescente situazione di solitudine e di disorientamento. Di qui l'esigenza di promuovere processi organizzativi finalizzati a co-costruire in modo situato e partecipato la messa a fuoco di competenze collettive che i contesti socio-produttivi richiedono, sostenendo lavoratrici e lavoratori nell'interpretazione delle stesse mediante una attribuzione di senso coerente con le proprie traiettorie identitarie (Le Boterf, 2018). Il presente contributo descrive un intervento di ricerca-azione relativo a un processo di co-costruzione di competenze e al loro utilizzo in contesti lavorativi in ambito socio-educativo.

*Obiettivi.* Indagare la sostenibilità organizzativa di un processo di co-costruzione partecipata di competenze collettive in contesti socio-educativi e le ricadute in termini identitari nel proprio lavoro. Evidenziare le principali implicazioni nell'esercizio della pratica valutativa delle competenze.

*Metodo.* Osservazione partecipante di sessioni di lavoro nei quali sono state co-costruite le nuove competenze collettive richieste a lavoratori e lavoratrici di contesti socio-educativi. A partire da una messa a fuoco di una prima bozza di lavoro, sono stati coinvolti circa 40 soggetti che hanno discusso sugli strumenti di identificazione e valutazione delle competenze e sui nuovi significati del loro lavoro. Gli artefatti prodotti sono confluiti in una piattaforma tecnologica finalizzata a incrociare dimensioni di auto-valutazione ed etero-valutazione delle competenze.

*Risultati.* I primi esiti del lavoro, tuttora in corso, mostrano una significativa accoglienza degli artefatti prodotti e una loro usabilità nelle pratiche valutative e di resignificazione del proprio lavoro

*Limiti.* Lo sviluppo temporale del processo di configurazione delle pratiche in corso non consente un monitoraggio adeguato dell'impatto generato dalle trasformazioni introdotte.

*Aspetti innovativi.* La digitalizzazione degli artefatti di identificazione e valutazione delle competenze favorisce la tenuta del processo e la tracciabilità degli eventi valutativi dei soggetti nel corso del tempo.

*Parole chiave:* competenze; valutazione; digitalizzazione; processi partecipati; resignificazione del lavoro.

## **Convergenze e distanze su cosa cercano le persone al lavoro per poterlo dotare di senso: un confronto tra mondo HR e lavoratori**

*Gazzaroli Diletta<sup>1</sup>, De Leo Amalia<sup>1</sup>, Morozzi Carlotta<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore*

*Introduzione.* Nelle organizzazioni si manifestano fenomeni di progressivo dis-engagement, inquietudine, messa in discussione e insoddisfazione che sembrano avere diverse cause concomitanti. Accanto alle cause economiche e strutturali (quali retribuzioni che non crescono, ascensori sociali anche all'interno delle organizzazioni bloccati, con una conseguente percezione opaca o addirittura negativa del futuro) è doveroso fare riferimento a dimensioni psicologiche che rimandano a nuovi bisogni, nuove domande di senso (individuale e collettivo) e di relazionalità organizzativa. Tali fenomeni vanno compresi in quanto sono indicativi di una crisi – nella sua accezione di fase decisiva di scelta e di trasformazione – del lavoro e delle organizzazioni.

Il lavoro, infatti, sembra essere connesso in termini sempre più imprescindibili alla necessità di potervi rintracciare un valore intrinseco e uno scopo, un significato per chi quel lavoro è chiamato a svolgerlo nella sua quotidianità professionale e organizzativa.

*Obiettivi.*

- Esplorare rappresentazioni, (nuovi) bisogni e aspettative che connotano il rapporto persona-lavoro-organizzazione.
- Confrontare la prospettiva dei professionisti HR e dei lavoratori facendo emergere divergenze e conflittualità di visioni.

*Metodo.* Mixed method.

- Fase 1 – Survey esplorativa per una mappatura preliminare del/dei nuovo/i senso/i del lavoro e le possibili leve, risorse e criticità dalla prospettiva HR e lavoratori (200 professionisti HR e 200 lavoratori).
- Fase 2 – Approfondimento qualitativo con un sottocampione. In particolare, sono stati condotti 3 focus-group (videoregistrati previo consenso informato, durata 120 minuti, 8/10 partecipanti per sessione) con dipendenti di varie tipologie di organizzazioni; interviste in profondità e 3 focus group a professionisti del mondo HR (8/10 partecipanti per sessione). Le analisi saranno condotte applicando un sistema di categorizzazione gerarchico che combina una logica top-down (macro-aree derivate dalla survey e dalla letteratura) e bottom-up (decostruzione e ricostruzione delle categorie alla luce del confronto con tutti i partecipanti alla ricerca).

*Risultati.* I dati sono in fase di raccolta.

*Limiti.* Manca la prospettiva di chi non ha un lavoro e/o non sta cercando lavoro.

*Aspetti innovativi.* Incrociare la lettura dei differenti prospettive ruoli presenti all'interno dell'organizzazione, ponendo a confronto le varie rappresentazioni e vissuti emotivi.

*Parole chiave:* conflittualità e divergenze rapporto persona-organizzazione; nuovi significati del lavoro; nuove appartenenze.

## **Le Grandi Dimissioni: conoscenza del fenomeno e antecedenti nella prospettiva del mondo HR e dei lavoratori.**

*Caterina Gozzoli<sup>1</sup>, Maria Adelaide Morabito<sup>1</sup>, Martina Palumbo<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore*

*Introduzione.* Sebbene le cifre di coloro che decidono di lasciare il lavoro siano ben diverse da quelle riportate per gli Stati Uniti, anche in Italia non si è risparmiato il dibattito sul fenomeno delle Grandi Dimissioni o Quiet Quitting. Possiamo quindi dire che sia innegabile e inequivocabile che è in corso un rimescolamento di aspettative e motivazioni, con un numero rilevante di persone che hanno cambiato o stanno programmando di cambiare lavoro.

Alla luce di questo scenario, il mondo delle organizzazioni e i ruoli di management si stanno interrogando sul fenomeno per evitare perdite significative di capitale umano.

*Obiettivi.*

- Esplorare i fattori che hanno spinto alla scelta di dimettersi dalla prospettiva del mondo HR e da quella di lavoratori.
- Esplorare rappresentazioni, aspettative e vissuti emotivi connessi alla scelta di dimettersi.
- Comprendere le possibili leve, risorse e criticità per supportare le organizzazioni e i professionisti nella gestione del fenomeno.

*Metodo.*

Mixed method.

- Fase 1 – Survey esplorativa per una mappatura preliminare del fenomeno: quanto è conosciuto? Quali fattori sono ritenuti cruciali? Quali caratteristiche presenta? Sarà presa in considerazione la prospettiva degli HR (150) e dei lavoratori (150).
- Fase 2 – Approfondimento qualitativo tramite interviste in profondità con un sottocampione composto da 15 HR manager, 15 lavoratori e 20 persone che hanno vissuto l'esperienza delle dimissioni volontarie.

In merito alle persone dimissionarie il campionamento è avvenuto per lived experience. I criteri di inclusione includono dimissioni a partire dal periodo successivo alla prima ondata di Covid-19, dimissioni precedenti allo scadere del contratto nel caso di tempo determinato e dimissioni per una motivazione riconducibile al lavoro svolto. Le analisi sono state condotte applicando un sistema di categorizzazione gerarchico combinando logica top-down (macro-aree derivate dalla letteratura) e bottom-up (decostruzione e ricostruzione delle categorie alla luce del confronto con tutti i partecipanti alla ricerca).

*Risultati.* Le analisi dei dati sono in corso.

*Limiti.* Manca una fase estensiva e longitudinale dei dimissionari.

*Aspetti innovativi.* Lo studio contribuisce ad una maggiore comprensione relativa al fenomeno delle Grandi Dimissioni nel contesto italiano.

*Parole chiave:* Grandi Dimissioni; neo-filosofie vita/ lavoro; significato lavoro e rapporto con l'organizzazione.

## **Benessere Organizzativo: Nuove prospettive tra teoria, valutazione e intervento**

### **Proponenti**

*Alessio Tesi<sup>1</sup>, Alessandro De Carlo<sup>2</sup> (Chairs)*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Politiche, Università di Pisa*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale, Università di Messina*

### **Discussant**

*Giuseppe Santisi<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania*

## **Presentazione del simposio**

*Introduzione.* Il benessere organizzativo è un tema consolidato nelle agende di ricerca di ricercatori che, a diversi livelli, si impegnano nel comprendere i diversi fenomeni che concorrono a promuovere e mantenere la qualità della vita lavorativa nelle organizzazioni. In particolare, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni, inquadra il tema del benessere organizzativo nei principi promossi dall'Organizzazione Mondiale della Sanità studiando e promuovendo la salute nei luoghi di lavoro come uno stato caratterizzato non solo da un'assenza di malessere (prospettiva "riparativa"), ma dalla concomitante presenza di condizioni virtuose che permettano di garantire il pieno sviluppo e la realizzazione personale e professionale di tutti gli attori organizzativi (prospettiva "salutogenica"). Di cruciale rilevanza risultano i modelli che indagano la sostenibilità delle dimensioni psicologico-sociali e culturali che si innestano nei differenti sistemi di analisi e intervento valorizzati dalla ricerca della psicologia delle organizzazioni: individuale, gruppal e organizzativo. *Obiettivi.* Il presente simposio ha l'obiettivo di presentare una serie di studi e ricerche che approfondiscono le più recenti prospettive sul tema del benessere organizzativo coniugato con specifiche proposte applicative di valutazione e intervento.

*Metodo.* Gli studi presentano differenti metodi di ricerca con l'utilizzo di strumenti dal comprovato rigore metodologico, e valorizzando le peculiarità dei setting organizzativi di interesse.

*Risultati.* I risultati mettono in evidenza, da un lato, la possibilità di discutere nuove prospettive sul tema del benessere organizzativo e, dall'altro, di elaborare proposte applicative di metodi e strumenti finalizzati sia alla valutazione che all'intervento.

*Limiti e aspetti innovativi.* I limiti di ciascun studio saranno letti alla luce del potenziale contributo offerto alla letteratura scientifica sul benessere organizzativo valorizzando, al contempo, i campi di applicazione, con particolare attenzione alle esigenze delle organizzazioni in termini di una richiesta sempre maggiore di sostenibilità, tra valutazione e interventi.

*Parole chiave:* Benessere organizzativo; sviluppo organizzativo; studio e validazione strumenti valutativi.

## Contributi

### **Lo “Strumento Integrato per la Valutazione del Benessere Organizzativo (SIVBO)” per un’indagine sostenibile di richieste e risorse lavorative**

*Alessio Tesi<sup>1</sup>, Antonio Aiello<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Politiche, Università di Pisa*

*Introduzione.* Negli ultimi anni sempre maggiore attenzione è stata dedicata alla valutazione del benessere organizzativo. Le organizzazioni richiedono strumenti di agile somministrazione, aggiornati, metricamente validi e in grado di restituire quadri attendibili su dinamiche di snodo del benessere organizzativo.

*Obiettivo:* l’obiettivo del contributo è quello di presentare le proprietà psicometriche dello “Strumento Integrato di Valutazione del Benessere Organizzativo” (SIVBO, Tesi & Aiello, 2021). Lo strumento, fondato sul Modello “Job Demands-Resources” (Bakker e Demerouti, 2007), è in grado di individuare le principali dimensioni che concorrono al benessere nei setting di lavoro lungo tre assi principali: le richieste lavorative e le risorse lavorative e personali.

*Metodo:* un questionario self-report è stato somministrato ad un campione di 754 lavoratori proveniente da differenti realtà lavorative e composto dal SIVBO che misura diverse tipologie di richieste lavorative (ad es., carico di lavoro, conflitto lavoro/vita privata, richieste emotive), risorse lavorative (ad es., autonomia lavorativa, supporto sociale, leadership, carriera, equità, ruolo) e risorse personali (strategie di coping, autostima, autoefficacia). Ulteriori scale di misura sono state somministrate per la verifica della validità concorrente e discriminante.

*Risultati* Le analisi fattoriali - esplorativa e confermativa - confermano la struttura fattoriale del SIVBO, aggiungendo una dimensione peculiare che identifica le risorse relazionali. Le analisi di regressione evidenziano che le richieste lavorative sono positivamente associate all’esaurimento emotivo e le risorse lavorative, relazionali e personali sono positivamente associate al work engagement. L’alpha di Cronbach è adeguata. Il SIVBO si presenta come una valida e attendibile misura delle principali dimensioni che concorrono al benessere organizzativo.

*Limiti:* Sono state pianificate ulteriori somministrazioni per estenderne la validità in ulteriori tipologie di contesti organizzativi.

*Aspetti innovativi:* Il SIVBO si presenta come uno strumento particolarmente flessibile e di agile somministrazione garantendo al contempo buoni criteri di validità e attendibilità.

*Parole chiave:* Benessere organizzativo; Job demands-resources; strumenti psicometrici.

### **L’innovazione di Processo: Una Sfida per il Benessere Individuale e Organizzativo. Uno Studio Esplorativo**

*Alessandro Gollin<sup>1</sup>, Alessandro De Carlo<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>PSIOP – Istituto di Psicoterapia, Intervento sul Disagio in ambito Organizzativo e Valorizzazione della Persona*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale, Università di Messina*

*Introduzione.* Il presente studio si propone di esplorare l'importanza dell'innovazione di processo (Cloud, Web 3.0, Data Analytics a supporto della strategia commerciale, robotica, formazione in materie digitali) nelle aziende dal punto di vista dello sviluppo psicologico dei lavoratori. Considerando il rapido cambiamento tecnologico e la crescente complessità dei contesti lavorativi, l'obiettivo è comprendere come l'innovazione di processo influenzi la motivazione, l'impegno e la soddisfazione dei lavoratori, promuovendo così il benessere a livello organizzativo e individuale.

*Obiettivi.* L'obiettivo principale dello studio è quello di analizzare l'impatto dell'innovazione di processo sul benessere psicologico dei lavoratori in ambito organizzativo. Si mira a esplorare le dinamiche psicologiche coinvolte, tra cui l'autonomia, il senso di competenza, la partecipazione attiva e il benessere in generale, al fine di fornire una visione approfondita sull'importanza dell'innovazione di processo nello sviluppo del benessere delle organizzazioni e dei lavoratori.

*Metodo.* Lo studio esplorativo si basa su 180 rilevazioni di lavoratori appartenenti organizzazioni italiane del settore privato. I dati raccolti sono di tipo qualitativo, individuati attraverso colloqui psicologici online. I partecipanti si dividono in: 100 donne e 80 uomini.

*Risultati.* I risultati indicano che l'innovazione di processo orienta positivamente il benessere dei lavoratori e delle organizzazioni. L'introduzione di nuovi processi lavorativi stimola l'autonomia e la partecipazione attiva, fornendo ai lavoratori opportunità di crescita e sviluppo delle competenze. Ciò contribuisce ad aumentare la motivazione, l'impegno e la soddisfazione lavorativa, favorendo il benessere organizzativo.

*Limiti.* Va sottolineato che questo studio rileva percezioni qualitative raccolte su un campione di 180 lavoratori attraverso colloqui psicologici online. Il ruolo dell'innovazione di processo sullo sviluppo psicologico potrebbe variare a seconda del contesto e delle caratteristiche individuali dei lavoratori.

*Aspirazioni future.* Sarebbe auspicabile indagare ulteriormente, anche attraverso misurazioni quantitative, i fattori che favoriscono o ostacolano l'adozione dell'innovazione di processo e il suo impatto sul benessere individuale e organizzativo.

*Parole chiave:* Benessere organizzativo; innovazione; motivazione; sviluppo.

## **Impatto del supporto organizzativo sulla soddisfazione e sulla qualità percepita dei servizi di cura: il ruolo di mediatore del commitment organizzativo negli infermieri**

Tiziana Ramaci<sup>1</sup>, Massimiliano Barattucci<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università di Enna "Kore"

<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università di Bergamo

*Introduzione.* Sempre più letteratura sul management sanitario focalizza una crescente attenzione ai temi della salute organizzativa e alla qualità di vita negli ambienti di lavoro, evidenziando una relazione significativa tra supporto organizzativo, percezioni dei lavoratori relative al proprio ambiente di lavoro, e numerosi outcomes del lavoro.

*Obiettivi.* Il presente contributo ha inteso verificare 1) la relazione tra supporto organizzativo e le percezioni ambientali (pratica professionale, personale e adeguatezza delle risorse, strutture, processi, collaborazione medico-infermiere, competenza e clima positivo), e il loro impatto sulla qualità percepita del servizio di cura erogato e sulla soddisfazione lavorativa degli infermieri; 2) testare/confermare il ruolo del commitment come mediatore tra supporto organizzativo e outcomes (soddisfazione e qualità del servizio).

*Metodo.* I dati dello studio correlazionale qui presentati si riferiscono a un campione complessivo di 664 infermieri del settore privato e pubblico: 352 privati [84.8% donne, età media = 33.7 ( $\pm$  .09), anzianità di servizio = 5.92 ( $\pm$ .10)] e 312 del comparto pubblico [81.2% donne, età media = 36.1 ( $\pm$ .14), anzianità di servizio = 7.20 ( $\pm$ .11)]. Le relazioni tra variabili ipotizzate e la mediazione sono state testate attraverso le SEM con PLS 3.0.

*Risultati.* Complessivamente, sembra che le variabili ambientali organizzative impattino sugli outcomes. È possibile, invece, che nel caso delle percezioni di qualità del servizio, intervengano altre variabili oltre al commitment.

*Limiti.* Il disegno correlazionale e il campione omogeneo per profilo lavorativo limitano le inferenze di causalità e la generalizzazione.

*Aspetti innovativi.* L'organizzazione in salute deve essere attenta alle percezioni di supporto organizzativo da parte di superiori, management e colleghi. Questo fattore sembra consentire l'attivazione di un processo di empowerment organizzativo e la promozione di una nuova cultura organizzativa che "integri strategicamente il benessere dei dipendenti nei suoi obiettivi di profitto e di performance".

*Parole chiave:* Supporto organizzativo; qualità delle cure; Commitment.

## **Promuovere il benessere attraverso etica e compassion sui luoghi di lavoro. Uno studio correlazionale**

Ilaria Buonomo<sup>1</sup>, Paula Benevene<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma

*Introduzione.* Gli studi su etica e compassion al lavoro mostrano che la promozione di relazioni inclusive e supportive favorisce il benessere e il coinvolgimento dei dipendenti. Mentre gli effetti dell'ethical leadership sono noti in letteratura, gli effetti della compassion ricevuta al lavoro sono stati verificati principalmente tra gli operatori sanitari. Ciononostante, studiare la compassion in altri contesti può arricchire la comprensione delle dinamiche salutogeniche al lavoro. Infatti, da un lato è possibile etica e compassion si rinforzino a vicenda; dall'altro, un contesto di lavoro che promuove l'attenzione ai punti di vista e ai vissuti di ciascuno può favorire nel dipendente emozioni positive e soddisfazione, aumentando, di conseguenza, il coinvolgimento al lavoro.

*Obiettivi.* Questo contributo ha l'obiettivo di verificare se e come l'ethical leadership e la compassion ricevuta al lavoro possano influenzare i livelli di engagement di dipendenti di organizzazioni non sanitarie, e se il benessere soggettivo possa fungere da mediatore in queste relazioni.

*Metodo.* Hanno partecipato 344 dipendenti di aziende italiane, di età compresa tra i 20 e i 67 anni ( $M=40.67$ ,  $DS=12.02$ ; Donne=70.8%), ai quali è stato somministrato un protocollo di strumenti validati sulle variabili di interesse. È stato quindi calcolato un SEM per verificare le relazioni tra i costrutti.

*Risultati.* Il modello ha un ottimo adattamento ai dati ( $\chi^2(38)=54.854$ ,  $p=0.007$ ,  $CFI=0.992$ ,  $TLI=0.988$ ,  $RMSEA=0.036$  (90%  $CI=0.009-0.056$ ,  $p=0.869$ ),  $SRMR=0.032$ ), e mostra un effetto di mediazione totale del benessere soggettivo tra la compassion ricevuta al lavoro e l'engagement, ma non nella relazione tra ethical leadership ed engagement. Inoltre, l'ethical leadership e la compassion ricevuta sono significativamente associate.

*Limiti.* Il disegno correlazionale e il campione non rappresentativo limitano la generalizzazione dei risultati.

*Aspetti innovativi.* La compassion at work si conferma un elemento di promozione del benessere soggettivo e lavorativo anche in contesti non relativi alle professioni d'aiuto.

*Parole chiave:* Ethical leadership, Compassion at work, Benessere soggettivo, Engagement.

## **Benessere e qualità della vita in Università: quali prospettive?**

### **Proponenti**

*Andreina Bruno<sup>1</sup>, Vincenza Capone<sup>2</sup>,*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Genova*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Studi Umanistici, Università Federico II di Napoli*

### **Discussant**

*Barbara Barbieri<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari*

## **Presentazione del simposio**

*Introduzione.* Le università hanno vissuto e continuano a sperimentare cambiamenti interni al proprio sistema che mettono a dura prova l'equilibrio lavorativo di coloro che vi operano. In questo quadro, il network di ricerca QoL@Work (Quality of Life at Work; <https://aipass.org/qolwork-quality-life-work>) intende sostenere la discussione sul tema, in linea con i suoi obiettivi di: a) favorire il confronto scientifico su modelli teorici, metodi e strumenti di misurazione; b) proporre linee guida ed azioni migliorative; c) creare occasioni di confronto con i principali stakeholders.

*Obiettivi.* Verranno presentate le evoluzioni del lavoro del network sulla qualità di vita accademica, esplorando il punto di vista di diversi attori del contesto accademico, relativamente a tre assi: 1) strumenti di rilevazione, 2) informazioni dai contesti, 3) processo di valutazione. Sul primo asse, verrà presentata la validazione di uno strumento di valutazione della qualità di vita lavorativa, specificamente costruito per il personale tecnico ed amministrativo (contributo 1). Sul secondo asse, sempre in relazione al personale tecnico amministrativo, verrà introdotto un lavoro sulla relazione tra smart working ordinario e benessere (contributo 2). Inoltre, verranno presentati i risultati di uno studio sulla qualità di vita accademica delle/degli student\*, considerando un campione costituito da molteplici atenei italiani (contributo 3). Infine, sul terzo asse, si approfondirà la fase dell'intervento nel processo di valutazione e gestione dei rischi psicosociali grazie all'analisi delle ultime rilevazioni negli atenei italiani (contributo 4).

*Metodo.* I 4 contributi utilizzano metodi quantitativi e quali-quantitativi

*Risultati.* I risultati dimostrano l'importanza di investire sulla valutazione della qualità di vita accademica coinvolgendo i diversi attori del sistema, e sulla riduzione dell'implementation gap di azioni a sostegno del benessere organizzativo.

*Limiti.* I limiti sono studio-specifici e discussi all'interno di ogni contributo.

*Aspetti innovativi.* Gli aspetti innovativi sono numerosi e riguardano i tre assi prima descritti: la costruzione di uno strumento ad hoc per il personale tecnico amministrativo; il focus sullo smart working ordinario (non emergenziale); la numerosità del campione studentesco coinvolto nell'approfondimento della qualità percepita della vita universitaria; la prima analisi nel contesto accademico italiano sugli interventi post valutazione realizzati, con l'indicazione delle barriere alla loro implementazione.

*Parole chiave:* Qualità di vita accademica, stress, benessere organizzativo, personale tecnico amministrativo, studenti, validazione strumento.

## Contributi

### **Misurare la qualità della vita al lavoro del personale tecnico amministrativo: i primi step di un percorso di validazione**

*Margherita Brondino<sup>1</sup>, Carmela Buono<sup>2</sup>, Andreina Bruno<sup>3</sup>, Vincenza Capone<sup>4</sup>, Giuseppina Dell'Aversana<sup>5</sup>, Alessandra Falco<sup>6</sup>, Maria Luisa Giancaspro<sup>7</sup>, Silvia Gilardi<sup>8</sup>, Damiano Girardi<sup>6</sup>, Emanuela Ingusci<sup>9</sup>, Francesco Pace<sup>10</sup>, Silvia Platania<sup>11</sup>, Fulvio Signore<sup>9</sup>, Paola Spagnoli<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Università di Verona

<sup>2</sup>Università della Campania "Luigi Vanvitelli"

<sup>3</sup>Università di Genova

<sup>4</sup>Università degli Studi di Napoli, Federico II

<sup>5</sup>Università di Milano Bicocca

<sup>6</sup>Università di Padova

<sup>7</sup>Università di Bari

<sup>8</sup>Università di Milano

<sup>9</sup>Università del Salento

<sup>10</sup>Università di Palermo

<sup>11</sup>Università di Catania

*Introduzione.* I rapidi cambiamenti che il mondo accademico ha vissuto negli ultimi anni stanno comportando diverse sfide per chi lavora nell'università. A questo proposito, il modello JD-R (Bakker & Demerouti, 2017) fornisce un quadro completo per comprendere i fattori che possono mettere in discussione o migliorare la qualità di vita lavorativa.

*Obiettivi.* Il presente studio presenta il percorso di validazione del "Technical and Administrative Staff Quality of life At Work Tool" (TASQ@workT), adattato dal gruppo tematico AIP QoL@Work (Quality of Life at Work) per indagare la qualità della vita al lavoro nel personale tecnico amministrativo nell'università.

*Metodo.* Le proprietà psicometriche sono state valutate in un campione di 1820 persone impiegate come personale tecnico amministrativo universitario italiano. Dopo le analisi preliminari, è stata verificata l'affidabilità e sono state realizzate le analisi fattoriali confermate per tutte le scale del questionario. È stata quindi verificata l'invarianza dei modelli di misura su alcune caratteristiche socio-demografiche quali il genere, l'anzianità lavorativa e l'ateneo di appartenenza.

*Risultati.* L'affidabilità e la validità di contenuto e di costrutto sono state confermate, così come l'invarianza di misura tra i generi e l'anzianità di servizio. Le CFA riguardanti le risorse lavorative (e.g. supporto di superiori e colleghi, autonomia lavorativa), le richieste (intensità del lavoro, carico di lavoro, conflittualità, equilibrio lavoro-famiglia) e gli esiti (e.g. burnout) presentano indici di

adattamento accettabili. L'analisi della validità di costrutto ha rivelato polarità e intensità coerenti con la letteratura.

*Limiti.* Questionario self-report, campionamento di convenienza, desiderabilità sociale e assenza di dati a supporto della validità rispetto a criteri esterni.

*Aspetti innovativi.* Il TASQ@workT rappresenta uno strumento utile e affidabile per aiutare la governance universitaria a valutare la qualità della vita lavorativa, a gestire lo stress lavoro-correlato per il personale tecnico amministrativo, tenendo conto anche del tecno-stress e della riorganizzazione post-pandemia.

*Parole chiave:* Validazione, qualità della vita in accademia, Personale Tecnico Amministrativo.

## **Lo smart working post pandemia nelle università: quali relazioni con il benessere e la performance?**

Vincenza Capone<sup>1</sup>, Leda Marino<sup>1</sup>, Giovanni Schettino<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli, Federico II

*Introduzione.* La recente pandemia ha apportato cambiamenti strutturali del lavoro quali la riorganizzazione dei processi e il ricorso repentino e massivo alla tecnologia, elementi tra i principali fattori di rischio psicosociale, sia per i docenti che per il personale tecnico amministrativo. La pandemia ha inoltre dato un forte impulso al lavoro da remoto, in molti casi senza una fase di progettazione/transizione o comunque accelerando dei processi che erano solo all'inizio. Attualmente emerge la necessità indagare il remote working come pratica strutturata. La letteratura ha già studiato la relazione tra esso ed esiti quali il tecnostress e il work engagement. Permane un gap circa lo scenario post-pandemico e che consideri anche una prospettiva positiva di salute lavorativa, soprattutto nelle università.

*Obiettivi.* L'obiettivo dello studio è stato quello di indagare la relazione tra tecnostress, remote working self-efficacy, sostegno organizzativo, benessere mentale e lavorativo e performance, nel personale tecnico amministrativo di un grande ateneo italiano.

*Metodo.* Un questionario self-report è stato somministrato on line tra febbraio e marzo 2022 a 373 dipendenti tecnici amministrativi che avevano scelto, in alcuni giorni al mese, lo smart working ordinario, come modalità di lavoro.

*Risultati.* In linea con le ipotesi, i risultati hanno evidenziato una relazione significativa e negativa tra remote working self-efficacy e tecno-complexity (dimensione del tecnostress). Il benessere mentale e professionale è risultato positivamente correlato all'autoefficacia e alla performance autoriferita.

*Limiti.* I risultati non consentono generalizzazioni e l'utilizzo di strumenti self-report espone al rischio di common bias method.

*Aspetti innovativi.* Lo studio contribuisce a colmare il gap presente in letteratura e va nella direzione di (a) costruire una riflessione strutturata sul lavoro agile in accademia al di là dell'emergenza; (b) supportare i processi di riorganizzazione amministrativa; (c) promuovere la consapevolezza tra il personale circa il loro contributo nel processo di job design post-pandemico.

*Parole chiave:* Benessere in accademia PTA, smart working, tecnostress.

## Vita accademica in pandemia: uno sguardo alle differenze di genere

Paola Spagnoli<sup>1</sup>, Domenico Sanseverino<sup>2</sup>, Valentina Dolce<sup>3</sup>, Amelia Manuti<sup>4</sup>, Emanuela Ingusci<sup>5</sup>, Chiara Ghislieri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli", 81100 Caserta, CE, Italia

<sup>2</sup>Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino, 10124 Torino, TO, Italia

<sup>3</sup>Research Group in Social Psychology (GRePS), Institute of Psychology, University Lumière Lyon 2, 69676 Bron, France

<sup>4</sup>Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Psicologia e Comunicazione, Università di Bari, 70121 Bari, BA, Italia

<sup>5</sup>Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento, 73100 Lecce, LE, Italia

*Introduzione.* L'ambiente accademico italiano si caratterizza per richieste di studio elevate e un legame debole con il mercato. La pandemia ha esacerbato l'incertezza rispetto al futuro e ha influito negativamente sul benessere di chi studia (Aristovnik et al., 2020; Capone et al. 2020).

*Obiettivi.* Utilizzando il modello richieste-risorse applicato al contesto accademico (Naylor, 2022), questa ricerca ha indagato la relazione tra carico di studio, riduzione del rendimento accademico, dipendenza da Internet, autoefficacia, engagement ed esaurimento emotivo.

*Metodo.* Un campione nazionale di studenti universitari/e (N = 10.298) ha compilato un questionario self-report (nel 2021). Sono state effettuate analisi della varianza e regressioni lineari multiple (Spss).

*Risultati.* Le studentesse hanno riportato livelli più bassi di engagement e di autoefficacia e livelli più alti di richieste di studio rispetto ai maschi; chi ha età più elevata ha riportato maggiore engagement. Il carico di studio, la riduzione del rendimento accademico e la dipendenza da Internet hanno mostrato un'associazione negativa con l'engagement e positiva con l'esaurimento. L'autoefficacia conferma il suo ruolo di risorsa.

*Limiti.* Come ogni studio trasversale non è possibile stabilire relazioni causali. Inoltre, non esistono studi sistematici precedenti per cui mancano dati di riferimento rispetto alle variabili considerate.

*Aspetti innovativi.* I risultati suggeriscono la necessità di riflettere sulle richieste accademiche, fornendo supporto allo studio, accanto a interventi volti a contrastare l'uso eccessivo di internet. Quando le azioni di riequilibrio delle richieste e delle risorse non risultano sufficienti, è importante fornire servizi di supporto psicologico e monitorarli.

*Parole chiave:* Modello richieste-risorse, Studenti, Accademica, Engagement, Esaurimento emotivo.

## **Realizzare azioni per promuovere il benessere lavorativo nel contesto accademico. Risultati di un'indagine nazionale**

*Giuseppina Dell'Aversana<sup>1</sup>, Silvia Gilardi<sup>2</sup>, Vincenza Capone<sup>3</sup>, Dina Guglielmi<sup>4</sup>, Emanuela Ingusci<sup>5</sup>, Amelia Manuti<sup>6</sup>, Massimo Miglioretti<sup>1</sup>, Paola Spagnoli<sup>6</sup>, Sara Viotti<sup>7</sup>, Andreina Bruno<sup>8</sup>*

<sup>1</sup>Università di Milano Bicocca,

<sup>2</sup>Università di Milano,

<sup>3</sup>Università di Napoli,

<sup>4</sup>Università di Bologna,

<sup>5</sup>Università del Salento, Lecce,

<sup>6</sup>Università di Bari,

<sup>7</sup>Università di Unicampania, Caserta,

<sup>8</sup>Università di Torino,

<sup>9</sup>Università di Genova

*Introduzione.* La promozione del benessere lavorativo in università è un aspetto riconosciuto sempre più come centrale, ma la letteratura mostra limitate evidenze su quali siano gli interventi efficaci. Inoltre, in base a precedenti risultati e preliminari evidenze raccolte dal network QoL@Work le università coinvolte nella valutazione SLC possono avere difficoltà nella transizione dalla fase di assessment a quella di progettazione e implementazione degli interventi.

*Obiettivi.* Lo scopo di questo studio è duplice: raccogliere dati aggiornati su un campione di università sulla diffusione di interventi di promozione del benessere lavorativo in accademia, dopo una valutazione dei rischi psicosociali. Inoltre, approfondire la comprensione di processi e condizioni chiave che possono facilitare o ostacolare l'attuazione degli interventi e la loro valutazione nel contesto accademico

*Metodo.* È stato proposto un questionario online usando un campionamento di convenienza. Il campione è composto da 21 key informants di università italiane. Il questionario è composto da domande chiuse ad aperte e le aree di indagine riguardano la realizzazione di valutazioni del benessere lavorativo, l'identificazione di azioni migliorative, i destinatari, la durata del processo e barriere e facilitatori della fase di implementazione e valutazione.

*Risultati.* I risultati mostrano l'implementazione di alcune azioni comuni quali la formazione su soft skill rivolte al personale TA e l'implementazione di servizi di counseling. Meno frequenti appaiono azioni a livello organizzativo, soprattutto in riferimento al personale docente e ricercatore per i quali si evidenziano alcune barriere specifiche.

*Limiti.* La ricerca utilizza un campionamento di convenienza, e una sola fonte di dati.

*Aspetti innovativi.* Lo studio, identificando alcune sfide comuni, e processi chiave che aiutano le università nell'attuazione degli interventi, offre evidenze per progettare e gestire in modo più sostenibile la fase di attuazione di azioni migliorative.

*Parole chiave:* Interventi, accademia, benessere.

## Psychology of Sustainability and Sustainable Development in Organizations

### Proponente

*Annamaria Di Fabio*<sup>1</sup>

*1 Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section),  
University of Florence, Florence, Italy*

### Discussant

*Dina Guglielmi*

*1 Department of Education "Giovanni Maria Bertin", Alma Mater Studiorum - University of Bologna, Italy*

### Presentazione del simposio

The psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio, 2017b, Di Fabio & Rosen, 2018, 2020) represents a current research and intervention area in the transdisciplinary Sustainability Science, accounting for the value of psychological processes for both promoting and establishing a culture of sustainability and sustainable development. Psychological processes implicated in decision-making and behaviors, in relation to internal as well as external processes, deserve to be studied in depth, considering the following: within individual(s), within environment(s), between individual(s), between environment(s), between individual(s) and environment(s), between living being(s) and the natural world/universe, in a perspective from the past, in the present, into the future (Di Fabio & Rosen, 2023). The current scenario is challenging and rapidly changing, characterized by growing precarity in work (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019) as well as consequences of pandemic viruses, wars, and rapid changes in climate conditions on a global level. In this context, the psychology of sustainability and sustainable development could offer a contribution for research and intervention to advance sustainability and sustainable development in organizations (Di Fabio & Cooper, 2023) as well as to increase access to decent work for all individuals (Blustein et al., 2019a; Duffy et al., 2017), promoting decent and healthy lives (Kenny & Di Fabio, 2023), also in a preventive framework (Di Fabio & Saklofske, 2021; Di Fabio & Peiró, 2018).

This symposium includes five contributions. The first contribution is a qualitative study aimed at investigating how the period of the pandemic impacted on the well-being and job satisfaction of the healthcare workers. The participants in the study served in the intensive care units during the four different waves. The second contribution aimed at investigating the indirect impact of career goal discrepancy on perceived employability, highlighting the worth of adaptive skills as critical determinants of career sustainability. The third contribution analysed in Italian workers the relationship between gratitude and both hedonic and eudaimonic well-being (both in life and at work) controlling for personality traits, highlighting future opportunities for sustainable development in organizations. The fourth contribution pointed out the mediating role of trait EI in the relationship between personality traits and human capital sustainability leadership, suggesting the value of preventive intervention. The fifth contribution is a review on sustainable development in Industry 5.0, underlining that social innovation and collaboration among several key players must be ensured by involving workers in participatory design activities to identify their needs and develop technological solutions that will effectively address them. Overall, in the psychology of

sustainability and sustainable development framework these contributions offer promising perspectives of research and intervention for sustainable development in organizations. Psychology of sustainability and sustainable development, well-being, employability, sustainable career, gratitude, human capital sustainability leadership, Industry 5.0, human-centric workplaces, prevention.

## Contributi

### **The sustainability of intensive care: satisfaction and trust as critical levers**

*Silvia Ivaldi<sup>1</sup>, Maddalena Gambirasio<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Department of Human and Social Sciences, University of Bergamo, Italy*

*Introduction.* The present contribution is framed inside the Psychology of Sustainability and Sustainable Development (Di Fabio, 2017b; Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Peiró, 2018; Di Fabio & Rosen, 2018, 2020, 2023), starting from a research activated and funded by the Istituto di Ricerche Farmacologiche Mario Negri IRCCS. The management of the pandemic by healthcare realities has elicited important questions already present highlighting the importance of the study of sustainability in these contexts.

*Objectives.* The main objective of the research is to investigate how the period of the pandemic impacted on the well-being and job satisfaction of the healthcare workers who served in the intensive care units during the four different waves.

*Method.* The study is based on a qualitative methodology for exploring the experiences of the participants involved in the research project. In particular we conducted qualitative interviews with intensive care unit managers and focus groups that involved diverse professionals in the intensive-care units. Furthermore, in order to reach a larger number of workers, an online survey was administered which reached a number of 168 compilations. Finally, in the final meeting to communicate the research data to the centres involved, professionals were involved to create dystopian stories, which would allow the framing of the major difficulties perceived and resolution strategies.

*Results.* The research brought to light relevant aspects connected to the theme of sustainability and wellbeing (reference to BES scale). Specifically, it highlighted how the management of the pandemic crisis had a strong impact on well-being, work satisfaction and work-life balance (indicator 3) and trust in politics and institutions (indicator 6).

*Limitations and Innovative Aspects.* The research has highlighted some aspects of transformation and change in the perception of occupational well-being within Italian public health, despite the limitation of studying realities belonging to a limited geographical area.

*Parole chiave:* Work well-being, sustainability, life-time balance, job satisfaction, trust in institutions.

## **The impact of career goal discrepancy on perceived employability: investigating the role of self-regulation processes**

Greta Mazzetti<sup>1</sup>, Gerardo Petruzzello<sup>2</sup>, Giulia Paganin<sup>3</sup>, Rita Chiesa<sup>2</sup>, Marco Mariani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Education Studies "Giovanni Maria Bertin", University of Bologna

<sup>2</sup>Department of Psychology "Renzo Canestrari", University of Bologna

<sup>3</sup>Department of Medical and Surgical Sciences, University of Bologna

*Background.* In the contemporary labour market, the transition-to-work stage is growing more complex, as new entrants in the labour market may go through variegated, uncertain, and non-linear experiences before establishing themselves in the world of work. Under these circumstances, the factors which contribute to career sustainability in this stage are seen as crucial, as they can set the stage to sustainable career development in later phases and generate long-term sustainability. Among other factors, scholarly work emphasises self-regulation strategies in terms of setting, monitoring and adjusting career related goals, which still need empirical attention.

*Aim.* That said, we aim at investigating the indirect impact of career goal discrepancy on perceived employability. Based on the dual-process framework of self-regulation, we test two serial mediation models in which the discrepancy-perceived employability relationship is mediated by goal accommodation and career engagement (H1), and by assimilation and career engagement (H2).

*Method.* We surveyed 361 participants, who were students from a leading Italian university, attending a training programme for the development of general transferable skills.

*Results.* The initial findings revealed an indirect relationship between the discrepancy of career goals and perceived employability, mediated by the serial mediation effects of the assimilation process and engagement perception.

*Limitations.* The cross-sectional design of the study does not allow making inferences about the causality of the relationships between the variables. Furthermore, the size of the sample does not allow for the results to be generalized.

*Innovative aspects.* In response to the uncertainty of the current world of work, this study offers empirical evidence highlighting the significance of adaptive skills as critical determinants of career sustainability.

*Key words:* Career goals, perceived employability, sustainable career, discrepancy, assimilation, accommodation.

## **Well-being of workers for sustainable development in organizations: gratitude as a positive resource beyond personality trait**

Letizia Palazzeschi<sup>1</sup>, Annamaria Di Fabio<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy

*Introduction.* The psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio, 2017b; Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Peiró, 2018; Di Fabio & Rosen, 2018, 2020, 2023) aims to contribute to the establishment of a culture of sustainability regarding the 2030 Agenda and its 17 sustainable development goals. Gratitude represents a promising resource in the organizational field and it is

recognized as a significant strength for both individuals and organizations (Di Fabio, Bucci, & Palazzeschi, 2017; Fehr et al., 2017).

*Aims.* This study aimed to examine the associations between gratitude and both hedonic and eudaimonic well-being (both in life and at work), controlling for personality traits, in 211 workers of Central Italy, extending previous research.

*Method.* The participants were administered: the Italian version (Di Fabio & Gori, 2020) of the Satisfaction With Life Scale (Diener et al., 1985); the Italian version (Di Fabio, 2014) of the Meaning in Life Measure (Morgan & Farsides, 2009); the Italian version (Di Fabio, 2018a) of the Job Satisfaction Scale (Judge et al., 1998); the Italian version (Di Fabio, 2018) of the Work and Meaning Inventory (Steger et al., 2012). Hierarchical regressions were carried out.

*Results.* Gratitude explained additional variance beyond personality traits for both hedonic and eudaimonic well-being, both in life and at work.

*Limits.* Participants are a group of workers not representative of the Italian reality. The cross-sectional design constitutes another limitation, suggesting a longitudinal approach for future research. Only the cognitive aspect of hedonic well-being was examined. So, in future research also positive and negative affects should be included. Innovative aspects. Gratitude represents a promising resource for well-being in strength-based prevention perspectives (Di Fabio & Saklofske, 2021) and thus could also open future perspectives to face the challenges of sustainability and sustainable development in organizations (Di Fabio & Cooper, 2023).

*Key words:* Gratitude, well-being, workers, sustainability and sustainable development, organizations.

## **Emotional Intelligence and Human Capital Sustainability Leadership: Promising Resources for Sustainability and Sustainable Development in Organizations**

*Annamaria Di Fabio<sup>1</sup>, Andrea Svicher<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Italy*

<sup>2</sup>*THE-Tuscany Health Ecosystem NextGeneration UE-NRRP, Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy*

*Background.* In the current framework of the psychology of sustainability and sustainable development, human capital sustainability leadership constitutes a promising resource to overcome the organizational challenges of the 21st century. Human capital sustainability leadership has been advanced as a higher-order construct comprising four leadership styles: ethical, sustainable, mindful, and servant. In this perspective, another relevant resource is Emotional Intelligence (EI) since it is trainable in the literature, differently from personality traits which are considered substantially stable.

*Aims.* The study aims to investigate the contribution of trait EI in mediating the relationship between personality traits and human capital sustainability leadership.

*Methods.* The Big Five Questionnaire (BFQ), the Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQue-SF), and the Human Capital Sustainability Leadership Scale (HCSLS) were

administered to 323 Italian Workers. A series of five mediation analyses using the bootstrap method was performed.

*Results.* Results showed a statistically significant mediating role of trait Emotional Intelligence in the relationship between all the Big Five personality traits and human capital sustainability leadership with a mediator effect size ranging from  $R^2 = 0.20$  ( $p < 0.001$ ; BFQ Emotional stability) to  $R^2 = 0.31$  ( $p < 0.001$ ; BFQ Openness). The results suggest that emotional intelligence could be a valuable resource for research and intervention to promote human capital sustainability leadership style in the psychology of sustainability and sustainable development framework, supporting strength-based prevention perspectives, also in a primary preventive approach.

*Limits.* Being participants workers from central and southern Italy, it could be worthwhile to replicate this research with workers from northern Italy as well as in other international contexts. The study had a cross-sectional design; thus, future studies could implement a longitudinal approach.

*Innovative aspects.* To the best of our knowledge, this is the first study investigating the relationship between personality traits, emotional intelligence and human capital sustainability leadership.  
*Key words:* between personality traits, emotional intelligence and human capital sustainability leadership.

## **Sustainability and Well-being in Industry 5.0: Sustainable Development and Human-Centric Workplaces**

*Pluchino Patrik<sup>1,2</sup>, Valeria Orso<sup>1,2</sup>, Luciano Gamberini<sup>1,2</sup>*

<sup>1</sup>*Department of General Psychology, University of Padua, Italy*

<sup>2</sup>*Human Inspired Technology (HIT) Research Centre, University of Padua, Italy*

*Introduction.* Industry 5.0 refers to the fruitful humans-machines integration in the smart factory. This paradigm entails three pillars: resilience, sustainability, human-centric. The former focus on the capability of industries to promptly adapt to market conditions, and the latter stress the workers' essential role. Industry 5.0 aims to develop, through technologies, inclusive, sustainable, and healthy working environments for the whole workforce, particularly senior and disabled workers. This is strictly linked to the psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio, 2017b), which shed light on promoting sustainable practices that foster well-being and quality of life and the role of individuals, organizations, and communities in creating sustainable societies (Di Fabio & Rosen, 2018). Sustainable work means achieving living and working conditions that support people in engaging and remaining at the workplace for an extended working life.

*Aims.* Sustainability in the Industry transition to 5.0 presents several challenges (digital divide, digital transition of big companies and SMEs) related to the convergence of cutting-edge technologies (e.g., artificial intelligence, robotics), human-centric design.

*Method.* The study is based on a review regarding this topic.

*Results.* Human-centric design relates to developing effective working tools (ergonomic workstations, collaborative robots) to empower operators rather than replace them. Technologies (exoskeletons) can augment the workforce reducing physical fatigue, while artificial intelligence and machine learning algorithms support in real-time working activities and decision-making. Upskilling and lifelong learning to equip workers with the abilities to deal with technologies in the evolving labor market are crucial.

*Limitations.* The review is affected by the limited span of the years analyzed, given the novelty of the theme.

*Innovative aspects.* The study underlines that social innovation, collaboration among several key players (companies, policymakers, and universities) must be ensured by involving workers in participatory design activities to identify their needs developing technological solutions that will effectively address them.

*Key words:* Sustainability, Sustainable Development, Well-being, Industry 5.0, Human-Centric Workplaces.

## **Percorsi di validazione di nuovi strumenti per la Psicologia del lavoro**

### **Proponenti**

*Silvia Platania<sup>1</sup>, Margherita Brondino<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze della Formazione-sezione di Psicologia-, Università di Catania*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona*

### **Discussant**

*Santo Di Nuovo<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze della Formazione-sezione di Psicologia, Università di Catania.*

## **Presentazione del simposio**

*Introduzione.* Negli ultimi anni la psicologia si è ritrovata ad affrontare nuove e molteplici sfide grazie ai grandi cambiamenti sociali che hanno pervaso non solo il Continente europeo ma l'intero contesto mondiale.

In particolare, la psicologia del lavoro ha dovuto e sta dibattendo su scenari che stanno profondamente mutando. Temi principali oggetto di attenzione della psicologia del lavoro come diversità, inclusione, equità, carico di lavoro eccessivo, insicurezza lavorativa, burnout ecc., necessitano oggi di maggiore attenzione.

Tra le necessarie risposte rispetto alle quali siamo chiamati ad agire ed intervenire, c'è quello di contribuire a sviluppare strumenti metodologicamente validi a misurare costrutti che siano in grado di rispondere alle differenti necessità.

Dal punto di vista metodologico occorre aprire un dibattito e una riflessione volti ad approfondire la validità di questi strumenti grazie a metodi di analisi adeguati che possono confermarne la solidità e l'accuratezza.

*Obiettivi.* Obiettivo del presente Simposio è di fornire una panoramica su nuovi metodi e strumenti che la Psicologia del lavoro in Italia sta sviluppando per rispondere a necessità pratiche e di intervento all'interno dei contesti lavorativi.

*Metodo.* I quattro contributi all'interno del simposio presenteranno la costruzione, lo sviluppo, l'adattamento e la validazione di diversi strumenti di misura da poter utilizzare all'interno del contesto lavorativo attraverso l'illustrazione e l'utilizzo di metodologie di analisi sia di carattere qualitativo, sia di carattere quantitativo.

*Risultati.* I risultati consentiranno una riflessione sistematica dal punto di vista metodologico sui percorsi di validazione di nuovi strumenti per la psicologia del lavoro in Italia.

*Limiti.* La maggior parte degli strumenti presentati sono ancora in fase di sviluppo e adattamento, di conseguenza ancora i risultati non sono generalizzabili alla popolazione e i disegni di ricerca sono ancora prevalentemente cross sectional.

*Aspetti innovativi.* La presentazione di quattro nuovi strumenti possibili aprirà nuovi scenari di riflessione per la psicologia del lavoro sia dal punto di vista metodologico, sia sulle possibili nuove applicazioni pratiche.

*Parole chiave:* Metodologia; proprietà psicometriche; validazione; costruzione; misure.

## Contributi

### **Il sessismo inverso e il suo impatto sulla soddisfazione lavorativa e sulla pianificazione della carriera: Validazione italiana della “Belief in Sexism Shift Scale”**

Martina Morando<sup>1</sup>, Miriam Zehnter<sup>2</sup>, Silvia Platania<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Sezione di Psicologia, Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Catania

<sup>2</sup>Department of Psychology, University of Exeter

*Introduzione.* La convinzione che gli uomini siano le nuove vittime del sessismo e l'emergere di pregiudizi anti-maschili stanno acquisendo sempre più consenso a livello globale. Il concetto di sessismo inverso, chiamato “Belief in Sexism Shift”, è una forma nuova e particolarmente insidiosa di sessismo contemporaneo antifemminile che combina il pregiudizio del sessismo ostile con la sottigliezza del sessismo moderno.

*Obiettivi.* Il presente studio si propone di presentare la validazione e traduzione italiana della Belief of Sexism Shift Scale (BSS) esaminando le sue proprietà psicometriche.

*Metodo.* Attraverso due diversi studi è stata confermata la struttura unidimensionale della versione originale e l'invarianza di genere del costrutto. Nello Studio 3, è stato invece analizzato il ruolo della BSS come predittore di barriere professionali percepite, in comparazione con altre forme di sessismo.

*Risultati.* I risultati hanno rilevato come la BSS sia un predittore più forte e significativo di alcune barriere professionali quali la discriminazione di genere o la scelta di carriere non tradizionali. Ulteriori analisi hanno rivelato che la BSS aumenta l'effetto delle barriere professionali percepite sulla soddisfazione lavorativa e sulle opportunità di sviluppo nel confronto tra donne e uomini. Tali risultati permettono di osservare più da vicino il contesto italiano, evidenziando livelli di sessismo mediamente elevati.

*Limiti.* In Italia, accanto alla globalizzazione e al multiculturalismo, prevale una tendenza conservatrice che produce una forte rigidità nei ruoli di genere. La rilevazione del sessismo inverso potrebbe spiegare come, l'avanzamento delle donne e l'uguaglianza di genere siano in realtà percepiti come una minaccia o come qualcosa di non tradizionale e scomodo. Questo potrebbe implicare una maggiore difficoltà per l'efficacia delle iniziative volte a promuovere l'inclusione e la parità di genere.

*Aspetti innovativi.* La scala sul sessismo può contribuire a studiare il fenomeno in modo più implicito, consentendo di adeguare le strategie per favorire l'inclusione e il clima di diversità, nella vita e nei contesti lavorativi.

*Parole chiave:* belief in sexism shift, reverse sexism, psychometric properties, validation.

## Misurare la rigeneratività degli ambienti di lavoro: il percorso di validazione della Rest@W scale

Margherita Brondino<sup>1</sup>, Alessandro Lo Presti<sup>2</sup>, Elisa Menardo<sup>1</sup>, Matteo Curcuruto<sup>3</sup>, Margherita Pasini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

<sup>2</sup>Dipartimento di Psicologia, Università della Campania

<sup>3</sup>Leeds Beckett University

*Introduzione.* Il termine “Restorativeness” indica un processo di rinnovamento e ripristino delle capacità psicologiche, fisiche e sociali dovuto a determinate caratteristiche dell’ambiente fisico. Nonostante la Perceived Restorativeness Scale (PRS, Pasini et al., 2014) sia ampiamente utilizzata, una revisione della letteratura suggerisce la necessità di adattarla specificatamente per gli ambienti di lavoro perché presentano caratteristiche particolari rispetto ad altri contesti di vita.

*Obiettivi.* In questo contributo viene presentato l’adattamento della PRS per l’ambiente lavorativo.

*Metodo.* Questo lavoro è stato svolto attraverso diverse fasi utilizzando metodi qualitativi e quantitativi. All’inizio sono state realizzate 20 interviste semistrutturate, somministrate a lavoratori di ufficio e di produzione. Le domande erano finalizzate a indagare e approfondire gli elementi rilevanti del costrutto della restorativeness in ambito lavorativo. Le domande si sono concentrate sulle 5 dimensioni formulate da Attention Restoration Theory (ART, Kaplan, 1989): Fascination, Being Away, Coherence, Scope e Compatibility. In secondo luogo, si è passati alla costruzione degli items, prendendo come riferimento gli items della PRS e prendendo spunto dai temi emersi nella prima fase. In questo modo sono stati identificati 27 potenziali items e una prima versione della scala (Restorativeness at work scale, R@WS) è stata somministrata a 28 lavoratori. Ogni partecipante è stato inoltre sottoposto ad un’intervista cognitiva finalizzata all’individuazione di eventuali criticità. Sulla base dei risultati, abbiamo perfezionato o escluso gli elementi problematici. Una seconda versione della scala (17 item) è stata somministrata a 673 lavoratori (61% donne) per verificare la struttura fattoriale e la consistenza interna della scala.

*Risultati.* I risultati suggeriscono che la R@WS rappresenta uno strumento utile per esaminare la percezione delle qualità rigeneranti delle caratteristiche fisiche degli ambienti di lavoro.

*Limiti.* Questionario self-report e campionamento di convenienza

*Aspetti innovativi.* La possibilità di poter usufruire di uno strumento adatto a misurare le caratteristiche rigenerative degli ambienti di lavoro

*Parole chiave:* Validazione, Restorativeness, ambienti di lavoro.

## Sviluppo e validazione della Working Excessively Scale (WES) in Italia

Silvia Platania<sup>1</sup>, Martina Morando<sup>1</sup>, Antonio Di Tommaso<sup>1</sup>, Stefania Gruttadauria<sup>1</sup>, Alice caruso<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Sezione di Psicologia, Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Catania

*Introduzione.* Il concetto di working excessively è spesso correlato a quello di workaholism. Possiamo definire il working excessively come uno squilibrio tra lavoro e casa, tempo libero e relazioni sociali (Schaufeli et al., 2009a; Molino et al., 2012), come insomma un processo disfunzionale che riguarda l’intera vita.

Diversamente dal concetto di workaholism o di workload il lavoro eccessivo non è definito dall'intensità del lavoro, ma dal fatto che il lavoro non è necessario. Si caratterizza per cause interne come la ricerca continua di perfezionismo e di controllo e per cause esterne come l'opinione generale (le credenze) che gli altri sviluppano sul tuo lavoro e l'oppressione percepita dall'organizzazione.

Negli ultimi anni, soprattutto in particolari contesti lavorativi, in Italia si è assistito ad un notevole incremento del fenomeno, facendo nascere l'esigenza di sviluppare uno strumento che in maniera accurata possa misurare e descrivere il fenomeno partendo dai quattro costrutti citati sopra.

*Obiettivi.* L'obiettivo del presente contributo è di sviluppare uno strumento in grado di misurare i diversi aspetti e fattori che caratterizzano il working excessively all'interno del contesto italiano.

*Metodo.* Saranno presentati tre studi: nello studio 1 e 2 abbiamo testato e sviluppato la struttura fattoriale della scala sul working excessively (WES), abbiamo inoltre testato l'affidabilità e la validità convergente. Nello studio 3 abbiamo verificato la validità di criterio.

*Risultati.* I risultati suggeriscono che la scala gode di ottime proprietà psicometriche, la sfida successiva sarà quella di verificare nei diversi contesti lavorativi la sua validità.

*Limiti.* Il campionamento è stato un campionamento di convenienza, di conseguenza non è ancora stato possibile verificare la buona performance della scala su più contesti lavorativi.

*Aspetti innovativi.* La scala è stata costruita e sviluppata tenendo conto delle nuove sfide che stanno avvenendo all'interno dei contesti lavorativi.

*Parole chiave:* Workaholism excessively; development and validation; convergent validity; work stress.

## Misurare Burnout ed Engagement negli studenti universitari

Giorgia Molinengo<sup>1</sup>, Mara Martini<sup>1</sup>, Sara Viotti<sup>1</sup>, Daniela Converso<sup>1</sup>, Barbara Loera<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

*Introduzione.* Nella cornice teorica del JD-R model (Bakker et al. 2004, Demerouti et al. 2001), burnout (BO) ed engagement (ENG) sono spesso analizzati insieme, come esiti del processo di indebolimento della salute e del processo motivazionale. I due costrutti, sviluppati in contesti professionali, sono stati successivamente estesi alla popolazione studentesca (Shaufeli et al. 2002). La percezione di burnout ed engagement per gli/le studenti/esse può avere ricadute in termini di rendimento e di abbandono del percorso formativo.

*Obiettivi.* Per monitorare la qualità della vita della popolazione studentesca è indispensabile uno strumento breve, da somministrare insieme ad altre scale dedicate a antecedenti e/o esiti comportamentali correlati. Lo studio ha l'obiettivo di proporre una versione breve e integrata delle scale di BO e ENG.

*Metodo.* Il campione di 5071 studentesse/i (61% maschi) rappresenta il 15% della popolazione iscritta ai CdL di un ateneo del Nord Ovest Italia. I partecipanti hanno una età media di 21.7 anni (ds=2.4) e frequentano un CdL triennale (65.5%), magistrale (31.6%) o un corso di dottorato/master (2.4%). I dati sono stati raccolti mediante somministrazione online di un questionario (dicembre 2021-gennaio 2022) e analizzati con modelli di analisi fattoriale confermativa (CFA e ESEM) e modelli item response theory.

*Risultati.* Il modello che meglio identifica la struttura congiunta di BO e ENG è una specificazione bifactor, con un fattore generale stimato a partire dalle quattro dimensioni core dei costrutti, ovvero esaurimento emotivo, cinismo, vigore e dedizione (CFI 0.95, RMSEA 0.06, SRMR 0.04). Le scale non paiono ben calibrate rispetto alla popolazione poiché risultano apprezzabili floor effect.

*Limiti.* Le peculiarità del campione, soltanto CdL STEM e in cross-section, impone cautela nella generalizzazione dei risultati.

*Aspetti innovativi.* Approccio multi-modello per la determinazione delle proprietà psicometriche delle scale e valutazione del funzionamento dei singoli item per calibrare gli strumenti rispetto alla popolazione esaminata.

*Parole chiave:* CFA, ESEM, IRT, QoL, studenti studentesse universitari/e.

## **La psicologia della salute secondo una prospettiva organizzativa**

### **Proponenti**

*Serena Barello<sup>1,2</sup>, Mariarosaria Savarese<sup>1,2</sup>, Vincenza Capone<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *EngageMindsHub, Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Cremona*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università del sacro Cuore di Milano*

<sup>3</sup> *Dipartimento di Studi umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II*

### **Discussant**

*Daniela Converso<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

## **Presentazione del simposio**

La medicina, oggi, si trova ad affrontare la necessità di un radicale cambiamento nelle pratiche di cura e di prevenzione a causa dei mutamenti socio-demografici, epidemiologici, tecnologici e ambientali che richiedono sempre più di assumere una prospettiva di lettura multidimensionale e capace di coinvolgere attivamente tutti gli attori del “sistema salute”. Ciò comporta, inevitabilmente, un cambiamento radicale nella cultura organizzativa e scientifica, nell’identità e nelle prassi dei professionisti sanitari e nella concezione della figura del cittadino-paziente – chiamato a rivestire un ruolo sempre più attivo e centrale nei processi di cura, così come nei processi di costruzione della conoscenza di cui è portatore. Per rispondere a tali mutamenti, le aziende e le istituzioni operanti nel mondo sanitario stanno modificando il loro assetto sostenendo, in particolare, approcci di medicina partecipativa finalizzati a promuovere il coinvolgimento attivo del paziente nel percorso di cura (patient engagement). Un corpo crescente di evidenze scientifiche dimostra, infatti, come l’attivazione del malato nella “co-produzione” della propria salute consenta di ottenere sul breve e lungo termine migliori outcomes clinici e contribuisca a ridurre la spesa sanitaria. In più, la misurazione e la promozione patient engagement permettono di fare dei passi concreti verso l’implementazione di una più evoluta e multidimensionale Value Based Healthcare, dove la prospettiva, i bisogni e i desideri del paziente sono integrati in maniera coesa e sistematica nella pianificazione e nella erogazione dei servizi sanitari, così come nella condivisione scientifica di tali

evidenze. Questi cambiamenti richiedono un ripensamento profondo delle pratiche socio-sanitarie e dell'identità e sensibilità degli stakeholders coinvolti (cittadini-pazienti-clinici-manager, ricercatori), evidenziando la necessità di una visione organizzativa anche nell'ambito della psicologia della salute. Alla luce di queste premesse, il simposio si propone come occasione di scambio e discussione a partire da alcune esperienze di ricerca-intervento, per tratteggiare le direzioni a tendere di una "psicologia della salute in ottica organizzativa".

*Parole chiave:* Psicologia della salute; psicologia per le organizzazioni; engagement.

## Contributi

### **Il processo di implementazione della PHE-s® nella pratica clinica dell'asst grande ospedale metropolitano niguarda: uno studio di fattibilità mixed-method in una prospettiva psico-sociale**

Serena Barello<sup>1,2</sup>, Marta Acampora<sup>1,2</sup>, Caterina Bosio<sup>1</sup>, Guendalina Graffigna<sup>1,2,3</sup>

<sup>1</sup>EngageMinds Hub Consumer & Health Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano e Cremona

<sup>2</sup>Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

<sup>3</sup>Facoltà di Scienze Agrarie, Alimentari, Ambientali, Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza e Cremona

*Introduzione.* La raccolta e l'integrazione di Patient Reported Outcomes (PROs) e di Patient Reported Experience (PREs) measures è sempre più riconosciuta come una pratica necessaria per erogare servizi sanitari capaci di rispondere alle esigenze dei pazienti e dunque migliorare la qualità globale dell'assistenza (Porter & Lee, 2013). Tuttavia, la raccolta e l'integrazione sistematica di dati rilevati mediante PROs/PREs risulta spesso ostacolata da barriere di varia natura (i.e., legate ai processi organizzativi e gestionali, alla formazione del personale, alle caratteristiche dei pazienti, al livello di avanzamento tecnologico del contesto di applicazione...) (Ashley et al., 2013). Pertanto, risulta di vitale importanza condurre studi di testing della fattibilità e dell'appropriatezza dei protocolli di rilevazione dei PROs/PREs dal punto di vista dei principali stakeholders coinvolti (i.e., pazienti, operatori sanitari e manager dell'organizzazione coinvolta nel processo implementativo).

*Obiettivi.* Il presente contributo ambisce descrivere il processo di implementazione di un PREM per la misura del patient engagement (PHE-s®) presso l'ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda - in alcuni setting clinici pilota -, al fine di valutarne la fattibilità e raccogliere spunti per una sua futura adozione nella routine assistenziale.

*Metodo.* Per valutare il processo implementativo del sistema di misurazione del patient engagement mediante la PHE-s®, il presente studio ha adottato l'approccio qualitativo dell'etnografia focalizzata (Knoblauch, 2005).

In particolare, è stata prevista:

1. la rilevazione di diari etnografici e interviste focalizzate rivolte a tutti gli operatori sanitari coinvolti nella somministrazione della PHE-s® e alle figure di coordinamento (medico/infermieristiche) dei contesti coinvolti, con l'obiettivo di rilevarne l'esperienza in merito alle barriere/facilitatori all'implementazione e il beneficio clinico-assistenziale percepito;
2. la conduzione di interviste ai pazienti coinvolti presso i contesti clinici oggetto della sperimentazione pilota al fine di raccogliere insight "real-word" sulla loro percezione in merito

all'esperienza di compilazione del questionario PHE-s<sup>®</sup>, beneficio percepito, sostenibilità della procedura, comprensibilità dello strumento e degli scopi per cui viene somministrato.

3. La tecnica della triangolazione delle fonti è stata applicata per sintetizzare i dati, identificare somiglianze e differenze e discutere in che modo le prospettive e le esperienze dei diversi stakeholder coinvolti nel processo implementativo possano influenzare l'implementazione della PHE-s<sup>®</sup> nella pratica clinica.

4. Oltre a dati di natura "qualitativa" è stata prevista anche la rilevazione di dati quantitativi utili ad avere ulteriori insight sulla performance del processo implementativo.

*Risultati.* Lo studio ha consentito di identificare barriere e facilitatori contesto-specifiche all'implementazione del PREM PHE-s<sup>®</sup> nella prospettiva dei diversi stakeholders coinvolti (i.e., pazienti, operatori sanitari ingaggiati nella proposta e somministrazione della PHE-s<sup>®</sup> e dirigenti/manager dei contesti luogo della sperimentazione). Inoltre, è stato possibile raccogliere indicazioni sull'accettabilità, la compliance, l'usabilità e le preferenze dei pazienti e degli operatori sanitari che coinvolti nell'utilizzo del PREM PHE-s<sup>®</sup>,

*Limiti.* La cultura organizzativa e le caratteristiche del sistema sanitario della Regione Lombardia presso cui si trova l'azienda sanitaria oggetto di sperimentazione rendono i risultati dello studio fortemente contesto-specifici. Futuri studi dovranno testare i risultati ottenuti in setting diversi per valutarne la trasferibilità.

*Aspetti innovativi.* Il progetto contribuisce a offrire spunti per orientare raccomandazioni per l'implementazione di PROMs e PREMs nelle organizzazioni sanitarie considerando anche barriere e facilitatori di natura psicosociale e fornisce evidenze sul ruolo di questi strumenti nel promuovere la partecipazione e l'engagement dei pazienti al loro percorso di cura.

*Parole chiave:* Patient engagement; PROMS; PREMS; teoria psicosociale, PHE model, implementation science; cambiamento organizzativo.

## **Il valore percepito in sanità: costruzione e validazione di un nuovo strumento di misura**

Leda Marino<sup>1</sup>, Vincenza Capone<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II

*Introduzione.* Il Value-Based Healthcare (VBHC) è un framework organizzativo di matrice economica (Porter, 2010) volto a migliorare l'efficacia e l'efficienza delle organizzazioni sanitarie che ha trovato ampia applicazione nelle stesse, con esiti positivi. Il modello pur riconoscendo il ruolo degli aspetti psicosociali nell'implementazione dei processi di cura non li individua in maniera esplicita (Virleè et al., 2020), concentrandosi su aspetti tecnico-razionalistici. Manca in letteratura una prospettiva psicosociale del VBHC e relativi strumenti di misura.

*Obiettivo.* Partendo dal framework del VBHC, l'obiettivo è stato quello di costruire e validare uno strumento di misura relativo al valore percepito in sanità nella prospettiva psicosociale: la Psycho-social Value-Based Health scale (VBHC\_P).

*Metodo.* La costruzione dello strumento è avvenuta mediante una scoping review, due studi qualitativi (gennaio-maggio, 2021) e sessioni di brainstorming con quattro giudici indipendenti esperti in materia. A seguito di un pre-test degli item la validazione è avvenuta attraverso due studi quantitativi che hanno coinvolto rispettivamente 217 e 480 medici ospedalieri.

*Risultati.* Lo strumento finale è composto di 39 item che saturano su due dimensioni, una individuale e l'altra organizzativa. Le analisi hanno mostrato buoni indici di affidabilità, di validità convergente e discriminante e la bontà del modello bidimensionale.

*Limiti.* Tra i limiti l'uso di strumenti self-report, il campionamento snowball, l'implementazione online. È necessario considerare un campione più ampio e stratificato, anche ai fini di rilevare efficacemente le differenze di genere. Aspetti innovativi. I risultati tentano di colmare il gap presente in letteratura e nel misurare il VBHC in una prospettiva psicosociale, mediante uno strumento volto a identificare i fattori utili a supportare il processo di creazione del valore in sanità ai fini di migliori esiti di cura e organizzativi nei contesti sanitari.

*Parole chiave:* VBHC; valore; strumenti di misura, cultura organizzativa.

### **La soddisfazione lavorativa all'interno del settore ospedaliero pubblico: fattori di stress e fattori di protezione prima e dopo il percorso formativo**

*Silvia Platania<sup>1</sup>, Martina Morando<sup>1</sup>, Stefania Gruttadauria<sup>1</sup>, Elsa Gagliano<sup>2</sup>, Laura Gagliano<sup>2</sup>, Claudio Gagliano<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Università degli studi di Catania

<sup>2</sup>Pubbliformez

*Introduzione.* Negli ultimi anni il settore ospedaliero pubblico ha affrontato un grande cambiamento sia in termini di riappropriazione della propria cultura e dei propri valori, sia nel proposito di favorire un continuo efficientamento delle risorse umane che operano al suo interno. Tutto questo acuito dall'importanza di aver affrontato con le poche risorse disponibili, un forte momento di crisi dovuto alla pandemia.

Diversi studi rivelano l'impatto dell'ansia sulle prestazioni lavorative è significativo e influisce sul lavoro sia a livello individuale che organizzativo. La letteratura principale sul tema riporta che lavoratori che hanno un'elevata soddisfazione lavorativa hanno minori livelli di malattia, stress, tensione e ansia (Platania et al, 2022; Capone et al., 2022). Inoltre, sull'outcome soddisfazione lavorativa incidono fattori di protezione importanti come il capitale psicologico (Platania & Paolillo, 2022).

*Obiettivi.* Il presente contributo si pone l'obiettivo di indagare l'effetto di mediazione da parte del capitale psicologico nella relazione d'effetto che intercorre tra fattori di stress psicologico e soddisfazione lavorativa su un campione di lavoratori del settore sanitario che ha avuto un intervento formativo volto ad aumentare le risorse interne personali.

*Metodo.* Studio longitudinale in due tempi

*Risultati.* Il campione coinvolto è stato di 732 (43% uomini, 47% donne) partecipanti a tempo T1 e di 653 a tempo T2. Nell'intervallo tra i due tempi i lavoratori hanno partecipato ad un percorso di formazione di quattro mesi. I dati sono stati raccolti tra maggio 2021 e aprile 2023 e le relative procedure di ricerca hanno seguito tutte le indicazioni fornite dalle linee guida dell'AIP e il suo Consiglio Etico. Inoltre, i partecipanti hanno compilato il consenso informato prima di partecipare alla ricerca.

*Aspetti innovativi.* I risultati mostrano un significativo aumento a tempo T2 del capitale psicologico come ammortizzatore degli effetti dei fattori di stress sulla soddisfazione lavorativa e un significativo aumento di quest'ultima.

*Parole chiave:* Job satisfaction, well being, capitale psicologico, vulnerabilità allo stress

## **Pratiche di inserimento della telemedicina per la gestione collaborativa della salute: dinamiche relazionali in una prospettiva inter-organizzativa**

Chiara Guglielmetti<sup>1</sup>, Maria Adele Piccardo<sup>1</sup>, Edoardo Zulato<sup>1</sup>, Silvia Gilardi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi, Università degli Studi di Milano

<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università degli Studi di Milano

*Introduzione.* La telemedicina rappresenta una importante opportunità per superare il modello tradizionale di presa in carico e promuovere un modello di gestione collaborativa della cura. L'introduzione di strumenti di telemedicina nelle pratiche di lavoro richiede un processo complesso che vede la compresenza di molteplici attori portatori di diverse culture della salute (pazienti e caregiver, unità cliniche, ospedali, provider tecnologici eventuali finanziatori esterni). La letteratura sulla valutazione del valore prodotto ha evidenziato la necessità di comprendere i nodi critici del processo di integrazione della tecnologia nel percorso di cura.

*Obiettivi.* Il presente contributo descrive la genesi e lo sviluppo di una collaborazione inter-organizzativa volta a introdurre nuovi strumenti di telemedicina in ambito cardiologico ospedaliero. Obiettivo della presentazione è di fornire spunti di riflessione sugli elementi psicosociali e inter-organizzativi che entrano in gioco nel processo decisionale che accompagna l'implementazione di una piattaforma di tele-monitoraggio nello scompenso cardiaco proposta da una azienda farmaceutica.

Il caso studio qui considerato fa riferimento al progetto MUSA finanziato dal PNRR.

*Metodo.*

E' stato utilizzato il metodo dell'osservazione partecipante degli incontri istituzionali e delle riunioni di team a partire da maggio 2022 sino a giugno 2023. Inoltre sono stati analizzati i documenti di scambio comunicativo (email, slides, rapporti) tra gli attori e i diari di bordo. Il materiale è stato poi analizzato in dialogo con un ricercatore esperto e indipendente.

*Risultati.* Lo studio ha consentito di evidenziare come l'adozione dello strumento di telemedicina sia il risultato di una lunga dinamica negoziale che include asimmetrie informative, reciproci stereotipi e pregiudizi, diverse rappresentazioni della tecnologia e aspettative sui cambiamenti gestionali richiesti.

*Limiti.* Trattandosi di uno studio di caso, i risultati non sono generalizzabili.

*Aspetti innovativi.* Spunti per identificare e gestire i processi di inserimento di strumenti di telemedicina in contesti ospedalieri orientati a sviluppare una gestione collaborativa della cura.

*Parole chiave:* Telemedicina, collaborazioni inter-organizzative, scompenso cardiaco, caso studio.

## **Uno sguardo organizzativo alla promozione della salute: ricerca qualitativa sulle criticità nell'integrazione socio-sanitaria**

*Michela Ghelfi<sup>1</sup>, Luca Biffi<sup>2</sup>, Sara Bernardi<sup>2</sup>, Luca P. Vecchio<sup>1</sup>, Veronica Velasco<sup>1</sup>*

<sup>1</sup> *Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia, Milano, ITALIA*

<sup>2</sup> *ATS di Bergamo, Struttura Semplice Prevenzione delle Dipendenze, UOC Promozione della Salute, Bergamo, ITALIA*

*Introduzione.* Secondo l'OMS la promozione della salute non può prescindere dalla creazione di politiche intersettoriali che coinvolgano tutti i portatori di interesse. Questo comporta la costituzione e gestione di reti inter-istituzionali con peculiarità e complessità organizzative specifiche che richiedono attenzione per il raggiungimento degli obiettivi. La programmazione sociale territoriale risulta essere un contesto privilegiato di studio in quanto prevede una diffusa azione di rete multilivello e multiprofessionale per l'integrazione dei servizi sociosanitari, che nel contesto attuale risulta essere particolarmente complessa anche per i continui e repentini cambiamenti che rivelano tematiche emergenti.

*Obiettivi.* Questo studio esplorativo ha l'obiettivo di indagare il ruolo che gli aspetti organizzativi esercitano nell'influenzare il processo di integrazione della prevenzione del gioco d'azzardo nella programmazione sociosanitaria a livello territoriale.

*Metodo.* Sono state condotte 13 interviste semi-strutturate ai Responsabili degli Uffici di Piano della provincia di Bergamo. Il contenuto delle interviste è stato trascritto ed è stata realizzata un'analisi tematica.

*Risultati.* Dall'analisi emerge il ruolo cruciale di alcuni aspetti organizzativi nell'influenzare l'integrazione delle tematiche in esame nella programmazione sociale. In particolare, risulta centrale la percezione del ruolo professionale in termini di obiettivi e funzioni. Inoltre, è rilevante la percezione di salienza della tematica da parte dell'amministrazione e dei cittadini rispetto ai bisogni del territorio. Infine, nella gestione della leadership, un'ampia autonomia decisionale e possibilità di delega nei confronti di collaboratori interni risultano essenziali.

*Limiti.* La ricerca ha coinvolto partecipanti dello stesso territorio, potrebbe essere interessante ampliare la ricerca ai Responsabili degli Uffici di Piano di altre Province per avere uno sguardo regionale o nazionale sulla tematica.

*Aspetti innovativi.* Questa ricerca contribuisce a fare luce sulle criticità organizzative, percepite dalla governance, sottostanti l'integrazione di tematiche sociali nella programmazione dei servizi. I risultati possono fornire indicazioni rispetto allo sviluppo di politiche territoriali che rispondano alle criticità riscontrate.

*Parole chiave:* promozione della salute, integrazione socio-sanitaria, aspetti organizzativi

## Healthy Organizations

### Proponenti

*Annamaria Di Fabio<sup>1</sup>, Andrea Svicher<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Italy*

*<sup>2</sup>THE-Tuscany Health Ecosystem NextGeneration UE-NRRP, Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy*

### Discussant

*Giuseppe Scaratti<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Department of Human and Social Sciences, University of Bergamo, Bergamo, Italy*

## Presentazione del simposio

Healthy organizations promote health, well-being and safety of workers jointly with organizational effectiveness (Di Fabio, 2017a; Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020; Di Fabio & Peiró, 2018). Healthy organizations improve the well-being of workers as well as organizational productivity, considering that workers and organizational well-being are strongly associated in flourishing processes. This perspective is based on a positive circle among healthy workers, healthy business and healthy organizations (Di Fabio, 2017a). Organizational success, effectiveness and safety are considered deeply connected to health and well-being of workers and organizations (Peiró & Tetrick, 2011). A positive perspective for achievement and excellence is introduced, considering different levels: worker/s, group/s, organization, inter-organizations (Tetrick & Peiró, 2012). This perspective takes into account also a preventive framework (Di Fabio & Kenny, 2016) as well as strength-based prevention approaches (Di Fabio & Saklofske, 2021) with the aim to promote strengths in workers and organizations. This symposium includes four contributions. The first contribution aims at examining the relationship between variables related to perceived risk to one's health of the consequences of work-related stress and workers' intention to use a smartphone-app for stress management. The second contribution analyzed the association between techno-stressors (techno-invasion and complexity), professional isolation, and outcome variables (job satisfaction and job performance). The third contribution is focused on turnover intentions and examines a wide range of data to understand which variables give a greater contribution on workers' intention to leave their organization. The fourth contribution analyzed the mediating role of human capital sustainability leadership in the relationship between innovative behaviors and meaningful life, meaningful work, flourishing and flourishing at work in Italian workers. Overall, these contributions offer promising results for promoting healthy organizations.

*Key words:* Healthy organizations, healthy workers, healthy business.

## Contributi

### **Dialogue between health, stress, and technologies: Integration of the Technology Acceptance Model and the Health Belief Model**

Giulia Paganin<sup>1</sup>, Simona Margheritti<sup>2</sup>, Dina Guglielmi<sup>3</sup>, Greta Mazzetti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Department of Medical and Surgical Sciences, University of Bologna

<sup>2</sup>Department of Psychology, University of Milano-Bicocca

<sup>3</sup>Department of Education Studies "Giovanni Maria Bertin", University of Bologna

*Background.* Work-related stress is considered one of the primary risks to employees' physical and psychological health. Since employees spend a significant portion of their time in the workplace, work stress can have a highly substantial and potentially detrimental impact on their overall well-being. With the aim of curbing this phenomenon, smartphone-based interventions can be a valuable tool. Indeed, these help users monitor their stress levels independently and motivate them to improve their lifestyle in the short and long term, overcoming traditional barriers associated with face-to-face interventions (e.g., fears of stigma, lack of time, and financial costs).

*Aim.* The present study aimed to investigate the relationship between variables covered by the Health Belief Model (HBM) (i.e., perceived health risk, perceived severity, and perceived susceptibility to the consequences of stress-related health issues) and the variables included in the Technology Acceptance Model (TAM) (i.e., perceived usefulness-PU, perceived ease of use-PEOU, and intention to use a stress management app).

*Method.* 336 Italian workers (64% female) filled out a questionnaire shared via Qualtrics link. Full structural equation model (SEM) using Mplus version 8 was used to assess the model.

*Results.* The preliminary findings indicated a significant indirect relationship between the perception of health risk and the intention to use a stress management app, serially mediated by PEOU and PU.

*Limitations.* The study adopted a cross-sectional research design, which does not allow for drawing conclusions about causal relationships between variables.

*Innovative aspects.* Current results demonstrate that the integration of the HBM with the TAM may predict the intention to use a smartphone-based intervention for health-related purposes. These findings are relevant to professionals and organizations in order to tailor the development and delivery of effective smartphone-based interventions for stress management and wellbeing promotion to foster a healthy work environment.

*Key words:* Mobile-based intervention, stress management, HBM, TAM.

### **Remote work: Techno stressor, Professional Isolation and Outcomes**

Gerardo Petruzzello<sup>1</sup>, Giulia Landi<sup>1</sup>, Eliana Tossani<sup>1</sup> and Marco Giovanni Mariani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology "Renzo Canestrari", University of Bologna, Italy

*Background.* Despite numerous benefits, the increasing frequency of remote work has also introduced unique challenges that can impact employees' well-being and performance (Galanti et al., 2021). Indeed, technology can blur the boundaries between work and personal life, disrupting individuals'

ability to disconnect and establish a healthy work-life balance. Factors like techno-invasion and -complexity can cause professional isolation, namely the sense of social disconnection and loneliness experienced by employees. The lack of interpersonal relationships and the subsequent draught of related social resources and information can adversely affect employees' job satisfaction and effectiveness (Toscano & Zappalà, 2022).

*Aim.* Our paper explores the relationships between techno-stressors (i.e., techno-invasion and complexity), professional isolation, and outcome variables (i.e., job satisfaction and job performance). Accordingly, we tested four mediation models in which professional isolation explains the impact of techno-invasion and complexity on job satisfaction and performance. We expect both techno invasion and complexity to be associated with higher professional isolation, which, in turn, would be related to lower job performance and job satisfaction.

*Methods.* Participants (N = 470; W = 63%; Mean age = 50.4) were employees of a public organisation in Northern Italy and completed a questionnaire comprising the core variables of the study. We adopted the Process macro of SPSS to test the four models.

*Results.* All four mediation hypotheses were supported. However, the indirect effects were generally small and, in one case, very small (i.e., techno invasion affects job satisfaction through professional isolation).

*Limits.* The main limitations regard the cross-sectional design and the measure of job effectiveness, which is self-report.

*Innovative aspects.* With respect to the literature (e.g., Toscano & Zappalà, 2022), the research's added value is the focus on the stressors related to adopting the technology and the mechanism underlying its negative effect.

*Key words:* Remote work, techno stressor, professional isolation, outcomes.

## **Speaking about coming back to work. The role of an organizational online counseling service in assessing the reasons for turnover intentions**

Alessandro De Carlo<sup>1</sup>, Natalia Grinko<sup>2</sup>

<sup>1</sup>University of Messina, Italy

<sup>2</sup>Ukrainian Catholic University, Cernivci, Ukraine

*Introduction.* The balance between supply and demand of labor is rapidly changing, the demands of workers are evolving, and the weight of mental health and well-being is becoming more and more relevant in people's choices. Organizations face a new challenge: attracting and retaining talent by investing in corporate culture and new technologies.

*Objectives.* Identifying reasons for turnover intentions is a key asset for companies that want to compete in the new labor market. This study examines a wide range of qualitative data to determine which variables have a greater impact on workers' intention to leave their organization.

*Method.* We partnered with an online counseling service adopted by several public and private organizations in Italy. The psychologists tasked with answering to the workers who voluntarily used the service have been trained in clustering the topics that emerged according to a comprehensive model of organizational well-being disease and in transcribing relevant sentences. We analyzed qualitative data obtained from 110 counseling interviews in 8 companies.

*Results.* The intentions of turnover and the willingness to stay in the current organizations are mostly influenced by perceived organizational support (POS) and by perceived autonomy. Workers express in different ways their need to be supported and, at the same time, to have the possibility to choose about their time allocation. The results show the importance of a clear and well-thought company policy to keep their talents.

*Limits.* The data is qualitative and is obtained from counseling interviews not meant only for research but also for enhancing workers' mental health and well-being. Data clustering has been conducted by different professionals, adding a margin of error to the data collection. Innovative aspects. The nature of the data, obtained from online counseling interviews, offers a particular perspective that can add meaning to quantitative surveys.

*Key words:* Online counseling, turnover, talent retention, perceived organizational support, job autonomy.

### **Innovative Behaviors and Eudaimonic Well-being for Healthy Organizations: the contribution of Human Capital Sustainability Leadership**

Andrea Svicher<sup>1</sup>, Annamaria Di Fabio<sup>2</sup>

<sup>1</sup>THE-Tuscany Health Ecosystem NextGeneration UE-NRRP, Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Florence, Italy

<sup>2</sup>Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence, Italy

*Background.* Positive healthy organizations aim to promote innovation and well-being as central aspects to overcome the challenges of the 21st century world of work, guaranteeing success and sustainability. In this framework, the human capital sustainability leadership has emerged as an higher-order construct that integrates and expands four dimensions: ethical, sustainable, mindful, and servant leadership. To the best of our knowledge, no study has examined the relationship between innovative behaviors, human capital sustainability leadership and eudaimonic well-being.

*Aims.* The study analyzed the contribution of human capital sustainability leadership in mediating the relationship between innovative behaviors and meaningful life, meaningful work, flourishing and flourishing at work in 301 Italian workers.

*Methods.* The Innovative Behavior Inventory (IBI), the Human Capital Sustainability Leadership Scale (HCSLS), the Meaningful Life Measure (MLM), the Work and Meaning Inventory (WAMI), the Flourishing Scale (FS), and the Flourishing Scale at work (FSW), were administered. A series of mediation analyses using the bootstrap method was performed.

*Results.* Results showed a mediating role of the HCSLS in the relationship between IBI and MLM ( $R^2 = 0.21$ ;  $p < 0.001$ ), WAMI ( $R^2 = 0.23$ ;  $p < 0.001$ ), FS ( $R^2 = 0.20$ ;  $p < 0.001$ ), FSW ( $R^2 = 0.22$ ;  $p < 0.001$ ). These results suggest that the human capital sustainability leadership style could be a useful resource for positive healthy organizations to adaptively cope with the challenges of the 21st century, promoting a positive circuit among innovative behaviors and eudaimonic well-being.

*Limits.* Being participants workers from central and southern Italy, it could be worthwhile to replicate this research with workers from northern Italy as well as in other international contexts. The study had a cross-sectional design; thus, future studies could implement a longitudinal approach.

*Innovative aspects.* It is the first study that investigates the relationship between innovative behaviors, human capital sustainability leadership, and eudaimonic well-being.

*Key words:* Innovative Behaviors, Human Capital Sustainability Leadership, Eudaimonic Well-being, Healthy Organizations.

## **Imprenditorialità tra agente imprenditoriale e contesto**

### **Proponenti**

*Michela Loi<sup>1</sup>, Barbara Barbieri<sup>2</sup>, Giuseppe Santisi<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali, Università di Cagliari*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari*

<sup>3</sup>*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania*

### **Discussant**

*Paola Spagnoli<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università di Napoli*

## **Presentazione del simposio**

L'imprenditorialità è un fenomeno sfaccettato la cui manifestazione affonda le radici nell'interazione reciproca tra individuo e contesto (Shepherd et al., 2019). Cercando di far luce su questa intricata interazione, gli studiosi hanno finora eluso il tentativo di raggiungere una concettualizzazione universale e accettata dell'imprenditorialità e di risolvere le sottostanti tensioni teoriche che richiamano contrapposizioni come individuo vs contesto, universalità dell'azione imprenditoriale vs specificità.

Il presente simposio vorrebbe affrontare le tensioni sottostanti favorendo il dibattito tra più discipline, con la consapevolezza che una risposta teorica coerente sia altrimenti impossibile da raggiungere. In particolare, a partire da un recente contributo che vede l'imprenditorialità come un processo di trasformazione strutturale dei contesti stimolato da "[...] agenti che esercitano il potere della capacità trasformativa - che definiamo come la capacità di intervenire negli eventi del mondo per produrre risultati definiti, facendo sì che le circostanze e gli altri si conformino ai propri desideri" (McMullen et al., 2020; p. 4), vorremmo stimolare una riflessione su ciò che sta alla base della capacità trasformativa dell'imprenditore e del suo contesto.

Come recentemente sostenuto da McMullen et al. (2020), è necessario sia contestualizzare che astrarre dal contesto il concetto di imprenditorialità se vogliamo capire cosa tiene insieme le sue diverse manifestazioni, come quelle che caratterizza l'imprenditorialità economica o quella sociale. Da un lato, la diversità è una caratteristica fondamentale del fenomeno imprenditoriale (Welter et al., 2017). Si svolge in contesti diversi, assume forme differenti, si sviluppa attraverso varie fasi e nasce da motivazioni molto peculiari, portando gli imprenditori a raggiungere un'ampia gamma di

risultati possibili. Di fronte a queste diversità, potremmo pensare di osservare fenomeni tra loro slegati. Una lente contestuale viene quindi invocata come adatta a spiegare questa diversità (Welter, 2011; Welter e Baker, 2020).

Tuttavia, ogni manifestazione dell'imprenditorialità richiede sempre una agency (fare scelte) e un'azione perché tale agency si verifichi (McMullen e Shepherd, 2006), indipendentemente dalla diversità sopra menzionata. Alcuni elementi essenziali alla base di queste manifestazioni costituiscono il terreno comune che potrebbe uniformare la natura multiforme dell'imprenditorialità. McMullen et al. (2020), in particolare, teorizzano alcuni elementi comuni all'agency imprenditoriale, come l'esistenza delle opportunità imprenditoriali, le capacità e la motivazione di un agente (una persona o un'organizzazione) come aspetti che forniscono all'agente la capacità di agire. Inoltre, identificano le competenze di processo dello sviluppo imprenditoriale e l'immunizzazione dagli effetti di istituzionalizzazione (anti conformità all'esistente) come gli elementi che consentono all'agente di trasformare strutturalmente i contesti.

Motivati dalla sfida di ragionare intorno a tali tensioni, vorremmo stimolare il dibattito sul concetto di imprenditorialità come trasformazione strutturale. In particolare, sosteniamo che ampliare lo spettro di ciò che costituisce l'imprenditorialità senza ridurla alla semplice creazione di una nuova impresa è fondamentale per comprendere le organizzazioni emergenti e quelle già affermate che mostrano "[...] the ability to disrupt and declassify the existing distribution of the sensible" (Farias et al., 2019; p. 563).

Cercheremo di alimentare questo dibattito riflettendo insieme sui significati e implicazioni degli studi raccolti in questo simposio. Cosa succede nei momenti di crisi nei contesti imprenditoriali emergenti, nelle caratteristiche che sembrano definire le "qualità" dell'agente, rappresentano alcuni degli spunti da cui partiamo per affrontare questa esplorazione teorica.

*Parole chiave:* Imprenditorialità; trasformazione strutturale; entrepreneurial agency; contesto imprenditoriale.

## Contributi

### **Atteggiamenti verso il lavoro autonomo e imprenditoriale negli studenti universitari: contesto di crisi e risorse di trasformazione**

Serena Cubico<sup>1</sup>, Romina Fucà<sup>1</sup>, Piermatteo Ardolino<sup>1</sup>, Rossella Baratta<sup>2</sup>, Diego Bellini<sup>3</sup>, Valeria Giostra<sup>4</sup>, Giuseppe Favretto<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Università di Verona

<sup>2</sup> Università di Bergamo

<sup>3</sup> Università di Cagliari

<sup>4</sup> Università di Urbino

#### *Introduzione.*

La competenza imprenditoriale è un costrutto multiforme e riferibile sia allo studio della scelta imprenditoriale vera e propria (business owner, self-employed,...), che all'insieme di conoscenze/capacità/disposizioni considerate chiave per fronteggiare i cambiamenti che ognuno si trova ad affrontare, anche intervenendo attivamente sull'ambiente (key competences for lifelong learning). Rilevare quali siano gli atteggiamenti che i giovani hanno nei confronti delle due diverse

forme di lavoro (dipendente vs imprenditoriale) e se la crisi da Covid-19 li possa aver influenzati, può contribuire a comprendere quanto essi siano pronti ad essere protagonisti all'azione di trasformazione e di azione richiesta alle nuove generazioni.

*Obiettivi:*

- Esplorare gli atteggiamenti verso il lavoro autonomo/imprenditoriale e il lavoro dipendente
- Rilevare eventuali differenze negli atteggiamenti verso le due forme di lavoro prima e dopo l'evento Covid-19

*Metodo.*

Questionario Orientamento Imprenditoriale–QuOrI: versione cartacea=pre e online=durante/post isolamento Covid-19; rilevazione degli atteggiamenti attraverso Differenziale Semantico (18 coppie di aggettivi su LD-Lavoro Dipendente e LAI-Lavoro Autonomo/Imprenditoriale; scala a sette punti 1551 studenti universitari.

*Risultati.*

L'atteggiamento nei confronti delle due forme di lavoro è significativamente diverso per tutte le 18 coppie di aggettivi; le più caratterizzanti:

- LD: sicuro, vincolato, vecchio, monotono, rigido, frenante
- LAI: insicuro, prestigioso, libero, attivo, complesso, nuovo, incerto, interessante, desiderabile, vario, flessibile, imprevedibile, stimolante.

I 5 fattori emersi evidenziano in maniera netta che LD e LAI si collocano su piani diversi e contrapposti degli atteggiamenti e si rilevano dei cambiamenti significativi osservando i dati pre-post Covid-19.

*Limiti.*

Lo studio si serve delle due modalità di applicazione per definire pre-post Covid-19 (cartaceo=in presenza=pre vs online=a distanza=durante/post), non vengono individuate altre variabili di demarcazione. I soggetti sono studenti raggiunti con campionamento di convenienza.

*Aspetti innovativi.*

La ricerca si colloca negli studi sulla competenza imprenditoriale (EntreComp) considerata tra le otto competenze chiave per l'apprendimento permanente e favorisce il dibattito sul ruolo delle Università nella formazione/azione imprenditoriale.

*Parole chiave:* Entrepreneurial Attitude; Pre/Post Covid-19; Crisis Context; Youth Entrepreneurial; EntreComp; key competences.

## **Meccanismi decisionali nell'imprenditorialità accademica dei dottorandi**

Matteo Opizzi <sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Grenoble Ecole de Management (Francia)

<sup>2</sup>Università di Cagliari

Nonostante le caratteristiche specifiche dei dottorandi che li rendono un target imprenditoriale ad alto potenziale, i lavori empirici finora pubblicati hanno studiato principalmente il loro ruolo di coprotagonisti nella creazione di spin-off basati sulla ricerca, mantenendo una prospettiva miope

nell'analisi di un fenomeno che si manifesta in molti modi. Inoltre, restano finora pressoché incompresi i fattori e le dinamiche che spiegano l'origine delle iniziative imprenditoriali dei dottorandi.

Per colmare queste lacune, il presente lavoro (i) mette in luce i diversi fattori coinvolti nella decisione imprenditoriale dei dottorandi, (ii) identifica le combinazioni di fattori che portano al suo verificarsi e (iii) disegna le dinamiche alla sua base.

Complessivamente, sono state condotte 28 interviste semi-strutturate con il supporto di una piattaforma di videocomunicazione (Zoom) a dottorandi-fondatori di nuova impresa, definiti come coloro che hanno deciso di avviare una nuova organizzazione mentre erano iscritti a un programma di dottorato. La raccolta dati è continuata fino al raggiungimento della saturazione teorica. Nell'analisi dei dati è stato utilizzato un approccio induttivo per evidenziare i fattori chiave e le dinamiche che sottostanno la decisione imprenditoriale dei dottorandi.

Dalla struttura di codifica sono emerse tre dimensioni aggregate: l'individuo, il contesto e il nesso individuo-idea. Sono stati poi identificati due diversi meccanismi alla base della decisione imprenditoriale dei dottorandi che collegano tra loro le tre dimensioni aggregate. Il primo, denominato "spinta interiore", è dominato dalla dimensione individuale, con la motivazione di generare un impatto sociale con la propria ricerca e competenza come fattore principale. La seconda, denominata "attrazione sociale", è guidata prevalentemente dalla dimensione sociale, in quanto i dottorandi sono portati ad iniziare un percorso imprenditoriale da fattori contestuali, con l'influenza del supervisore come motore principale. Infine, il nesso individuo-idea, cioè l'adattamento tra i fondatori del dottorato e l'idea alla base della loro azione imprenditoriale, è identificato come il motore dei due meccanismi identificati che innescano la decisione imprenditoriale dei dottorandi.

*Parole chiave:* Imprenditorialità dei dottorandi; università imprenditoriale; trasferimento della conoscenza; terza missione.

## **Risorse intangibili per l'agency imprenditoriale: la risk intelligence come antecedente della resilienza**

*Angela Russo<sup>1</sup>, Giuseppe Santisi<sup>1</sup>, Paola Magnano<sup>2</sup>, Marco Platania<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania*

<sup>2</sup>*Facoltà di Scienze dell'Uomo e della Società, Università Kore di Enna*

<sup>3</sup>*Dipartimento di Economia e Impresa, Università di Catania*

Negli ultimi anni, le organizzazioni hanno dovuto affrontare crisi economiche, sociali e naturali, rendendo cruciale la capacità di adattarsi con comportamenti resilienti e di attivare azioni trasformative in contesti mutevoli. La resilienza imprenditoriale è un processo dinamico che richiede l'acquisizione di conoscenze, abilità e competenze per affrontare il futuro incerto con un atteggiamento positivo, ottimista e facendo affidamento sulle proprie risorse (Ayala & Manzano, 2013, 2014). D'altra parte, la risk intelligence è definita come la capacità di valutare efficacemente i vantaggi e gli svantaggi delle decisioni e di gestire l'incertezza degli esiti delle scelte (Craparo et al., 2018). Emerge che la resilienza e la risk intelligence possano configurarsi come due risorse positive essenziali per l'agency imprenditoriale.

Questo studio si propone di valutare la relazione tra resilienza e risk intelligence in un campione di 264 imprenditori e imprenditrici del settore turistico siciliano. Il gruppo di partecipanti (56,8% maschi, 43,2% femmine) ha compilato la Connor-Davidson Resilience Scale, adattata da Manzano e

Ayala (2013), e la Subjective Risk Intelligence Scale (Craparo et al., 2018). L'analisi è stata condotta utilizzando un modello di equazioni strutturali (SEM).

I risultati hanno confermato una relazione significativa tra risk intelligence e resilienza, indicando che i quattro aspetti della risk intelligence (capacità immaginativa, autoefficacia nel problem solving, atteggiamento positivo verso l'incertezza e gestione dello stress) contribuiscono a spiegare le tre dimensioni della resilienza (hardiness, resourcefulness, optimism).

I principali limiti dello studio risiedono nella sua natura trasversale, che richiede cautela nell'interpretazione causale dei risultati, e nella possibilità che il campione non sia pienamente rappresentativo della popolazione.

In conclusione, questo studio rappresenta la prima indagine sulla relazione tra risk intelligence e resilienza, concettualizzate come risorse intangibili che possono favorire la capacità di guardare all'incertezza come un'opportunità anziché come una minaccia e promuovere azioni imprenditoriali trasformative in contesti in continua evoluzione.

*Parole chiave:* Imprenditorialità; resilienza; risk intelligence; incertezza; agency imprenditoriale.

## **Il capitale psicologico nell'imprenditorialità: una analisi sistematica della letteratura**

*Michela Loi<sup>1</sup>, Barbara Barbieri<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali, Università di Cagliari*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari*

Con questo lavoro, ci proponiamo di indagare il ruolo del capitale psicologico (PsyCap) nell'imprenditorialità, un concetto emergente nel campo, che rappresenta una risorsa personale per gli imprenditori e che, come hanno dimostrato studi precedenti, influenza varie fasi del processo imprenditoriale, come, per esempio, la valutazione delle opportunità (Welter & Scrimshire, 2021). Sebbene la ricerca stia riconoscendo sempre più l'importanza di questa risorsa psicologica per gli imprenditori, manca ancora una comprensione sistematica del suo ruolo nell'imprenditorialità. Per colmare questa lacuna, abbiamo condotto una revisione sistematica di 61 studi concettuali ed empirici esistenti, opportunamente selezionati secondo specifici criteri, che ci ha permesso di scoprire il ruolo complesso della PsyCap. Questo ci consente di offrire, come contributo alla letteratura, un primo lavoro sistematico che delinea la molteplicità dei ruoli dello PsyCap in ambito imprenditoriale.

I risultati mostrano come, complessivamente, il PsyCap abilita diversi meccanismi che promuovono il raggiungimento di risultati rilevanti per gli imprenditori e le loro aziende. Per catturare e rappresentare questi molteplici ruoli e meccanismi, abbiamo sviluppato un framework teorico ispirato alla teoria del campo di Lewin. In tale quadro, il PsyCap è una risorsa facilitante che aiuta gli imprenditori a muoversi attraverso le regioni del loro spazio vitale, facilitando così la locomozione verso un obiettivo desiderato. Questo processo di facilitazione avviene a livello individuale e ambientale. Al primo livello, il PsyCap aumenta il benessere degli imprenditori e mobilita le risorse interne per raggiungere i risultati. Nel secondo, contribuisce a costruire un clima positivo e ad affascinare gli attori sociali con cui gli imprenditori entrano in contatto, aumentando le opportunità di finanziamento e le performance aziendali. Lo studio mette in evidenza che vi sono alcune situazioni personali e contestuali che possono rafforzare il ruolo positivo di questa risorsa

psicologica. Inoltre, alcune situazioni, come i contesti di formazione imprenditoriale, possono indurre cambiamenti nel suo livello.

Sulla base di questi risultati, sembra essenziale continuare a lavorare sul PsyCap e strutturare la ricerca futura affinché si superino alcuni limiti metodologici, derivanti per esempio dall'operazionalizzazione del costrutto, e si colgano alcune sfide legate soprattutto al legame tra questo costrutto e l'ambiente sociale di riferimento.

*Parole chiave:* Capitale psicologico; Teoria di Campo di Lewin; Revisione sistematica della letteratura.

## Comunicazioni orali

### **Sviluppo e implementazione di un programma Train-the-Trainer per la promozione della sicurezza lavorativa nel settore dell'homecare**

*Sofia Morandini<sup>1</sup>, Federico Fraboni<sup>1</sup>, Salvatore Zappalà<sup>1</sup>, Dina Guglielmi<sup>1</sup>, Marco Giovanni Mariani<sup>1</sup>,  
Marco De Angelis<sup>1</sup>, Luca Pietrantonio<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia*

Nonostante il rischio di infortuni a cui sono esposti quotidianamente i lavoratori nel settore dell'homecare, la letteratura scientifica su tale argomento è relativamente scarsa. Il presente studio descrive lo sviluppo e l'implementazione di un programma Train-the-Trainer (TTT) volto a promuovere la sicurezza sul lavoro nelle organizzazioni che erogano servizi di assistenza domiciliare. Per identificare le aree di intervento, sono stati analizzati 229 eventi critici (che comprendono infortuni e near miss) in 11 filiali di una multinazionale attiva nel settore dell'homecare. L'analisi ha evidenziato che gli infortuni più frequenti avvengono in specifici contesti operativi (ad esempio, carico e scarico, trasporto), e sono causati soprattutto da "slips, trips and falls". La maggior parte degli eventi analizzati si è verificata nelle abitazioni dei pazienti, un terzo durante il trasporto di materiale, e il resto negli uffici, nei magazzini o durante il pendolarismo. Attraverso l'analisi narrativa degli eventi critici e le tematiche emerse da otto interviste con responsabili Health, Safety and Environment (HSE), è stata condotta un'analisi delle competenze non tecniche più rilevanti per questi operatori e dei bisogni organizzativi. Tali risultati hanno fornito le basi per lo sviluppo del programma TTT, progettato sulla base del framework teorico delle "Comunità di Pratica" e composto da cinque moduli: 1) strategie di riduzione delle distrazioni, 2) gestione dell'affaticamento, 3) gestione del carico e della pressione temporale, 4) gestione della frustrazione e dell'aggressività, 5) strategie di modifica dei comportamenti. Il gruppo di HSE manager che ha partecipato al TTT ha svolto attività comuni e valutato l'adattabilità del training ai lavoratori delle rispettive organizzazioni. I partecipanti hanno inoltre discusso le risorse e le pratiche attraverso analisi di casi e role-playing, e hanno contribuito alla valutazione e alla revisione dei materiali formativi (ossia, slides informative per ogni modulo, trainer's guide e trainees' handbook).  
*Parole chiave:* Formazione, Sicurezza, Train-The-Trainer.

## **Safer Spaces: Enhancing Compliance and Perceived Safety with IoT in Public Environments**

*Patrik Pluchino<sup>1,2</sup>, Federica Nenna<sup>1,2</sup>, Alice Bettelli<sup>1,2</sup>, Valeria Santus<sup>1</sup>, Filippo Zordan<sup>2</sup>, Anna Spagnolli<sup>1,2</sup>  
Mauro Borgo<sup>3</sup>, Giambattista Gennari<sup>4</sup>, Stefano Cordibella<sup>5</sup>, Andrea Zanella<sup>1,5</sup>, Luciano Gamberini<sup>1,2</sup>*

<sup>1</sup>*Human Inspired Technology (HIT) Research Centre, University of Padova, Padova, Italy*

<sup>2</sup>*Department of General Psychology, University of Padova, Padova, Italy*

<sup>3</sup>*BFT S.p.A.*

<sup>4</sup>*Motorola Solutions Inc*

<sup>5</sup>*EDALAB s.r.l.*

<sup>6</sup>*Department of Information Engineering, University of Padova, Italy*

The recent Pandemic has posed unprecedented challenges worldwide, necessitating stringent safety measures to contrast the virus spread, including mask-wearing, social distancing, and avoiding gatherings. Integration of Internet of Things (IoT) technologies has gained prominence in enhancing the safety and salubrity of living and working environments. Considering working environments open to the public, the safety of both workers and visitors/customers must be ensured. The present study assessed the acceptance of an integrated anti-COVID-19 IoT system for supporting compliance with the official safety norms in a public place, i.e., a library, by involving visitors and the library guardian. Besides, the perceived safety of the indoor environment was evaluated. The system comprised a smart camera paired with artificial intelligence for checking in real-time the presence of protective masks, respect for social distancing, avoidance of gatherings in the indoor space, and controlling the automated access accordingly, e.g., preventing entry in conditions in which the safety norms are not respected. The way in which this technological solution monitored the interior ambient is privacy compliant. Understanding user acceptance, the perception of environmental safety, and the protection of privacy of the environment occupants are relevant factors in addressing adoption barriers. Findings related to self-reported instruments showed that the acceptance and the perceived safety increased from pre- to post-test. IoT systems could be exploited to reduce the workers' burden in supporting the monitoring of compliance with safety measures and effectively fighting future health crises. Besides, slight adaptations of these technologies could be helpful to increase adherence to safety behaviors by visually checking the presence of personal protective equipment (e.g., helmets, protective footwear) to avoid injuries also in other workplaces, e.g., in construction.

*Key words:* Internet of Things, Sicurezza, Covid-19.

## **Training transfer e corsi di formazione online: Antecedenti dell'intenzione dei medici di adottare le competenze acquisite nel contesto lavorativo**

*Giovanni Schettino<sup>1</sup>, Lenka Hodačová<sup>2</sup>, Vincenza Capone<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II*

<sup>2</sup>*Department of Preventive Medicine, Faculty of Medicine in Hradec Králové, Charles University*

<sup>3</sup>*Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II*

I Massive Open Online Courses (MOOC) rappresentano degli efficaci contesti di apprendimento per lo sviluppo professionale in ambito sanitario. La letteratura ha però mostrato una scarsa attenzione ai fattori in grado di influenzare l'intenzione dei medici di trasferire i contenuti di tali corsi nel contesto lavorativo ossia gli antecedenti del fenomeno del training transfer. Pertanto, il presente studio ha avuto come obiettivo quello di individuare le variabili che potessero promuovere l'intenzione del training transfer nei medici e, di conseguenza, la stessa efficacia dei MOOC. Hanno partecipato allo studio 217 medici italiani (59% uomini), di età compresa tra i 18 e i 70 anni ( $M = 49.2$ ;  $DS = 11.6$ ). I partecipanti hanno compilato un questionario self-report che ha rilevato i costrutti classici della Teoria del Comportamento Pianificato (intenzione di trasferire i contenuti acquisiti sul lavoro, atteggiamento, norme soggettive e controllo comportamentale percepito), professionalismo, cultura organizzativa relativa alla formazione continua, reputazione dei MOOC, relativa utilità percepita e interazione con i colleghi di corso. I risultati hanno mostrato che l'intenzione era influenzata positivamente dall'atteggiamento e dal controllo comportamentale percepito. Non è emersa, invece, un'associazione significativa tra norme soggettive e intenzione. Inoltre, la cultura organizzativa era positivamente associata al controllo comportamentale percepito, alle norme soggettive e all'atteggiamento. Quest'ultimo, a sua volta, era influenzato positivamente dal professionalismo e dall'utilità percepita, che mediava la relazione tra la reputazione di tali corsi e l'atteggiamento. Inoltre, le analisi hanno mostrato che la relazione tra cultura e atteggiamento era mediata dal professionalismo. I risultati dello studio, oltre ad evidenziare i fattori in grado di promuovere l'efficacia dei MOOC, possono contribuire ad orientare le organizzazioni sanitarie nella progettazione di corsi di formazione efficaci nel fornire quelle skills utili ai medici per svolgere al meglio il proprio lavoro migliorando così la qualità delle cure offerte.

*Parole chiave:* MOOC; training transfer; medici.

### **Tra sfumature di just e di blame culture: analisi della cultura della sicurezza in un'organizzazione ferroviaria italiana**

*Martina Ivaldi<sup>1</sup>, Fabrizio Bracco<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Genova.*

La just culture e la blame culture sono due orientamenti culturali che influenzano la gestione della sicurezza nei sistemi socio-tecnici. La just culture promuove l'apprendimento dai fallimenti e valorizza il contributo degli operatori attraverso la segnalazione dei quasi incidenti. Al contrario, la blame culture mira a individuare colpe individuali e a punire i responsabili. Anche se appaiono orientamenti antitetici, è improbabile che le organizzazioni adottino unilateralmente uno solo dei due approcci; al contrario, vista la complessità dei sistemi, è più plausibile immaginare che coesistano, specie durante i periodi di cambiamento culturale. Tuttavia, pochi studi hanno esaminato la cultura della sicurezza dal punto di vista di entrambi gli approcci. In questa ricerca, sosteniamo che le organizzazioni complesse, come i sistemi ferroviari, presentino contemporaneamente sintomi di just e di blame culture. È stata dunque condotta una rassegna della letteratura per individuare le principali caratteristiche delle due culture. Successivamente abbiamo sviluppato un framework che raccoglieva i sintomi di entrambi gli orientamenti su cinque componenti organizzative: processi di indagine, risposte organizzative dopo gli incidenti, azioni migliorative, sistemi sanzionatori e segnalazioni. Questo framework è stato applicato a

un'organizzazione ferroviaria italiana responsabile della gestione dell'infrastruttura nazionale, che stava affrontando un cambiamento culturale verso la just culture. Abbiamo condotto un'analisi qualitativa sulle politiche, sulle procedure, sulle pratiche organizzative e sulle percezioni manageriali, attraverso l'analisi documentale e le interviste semi-strutturate. I risultati hanno mostrato tracce dei due approcci sia all'interno delle stesse componenti organizzative, sia tra componenti diverse. Ciò conferma l'ipotesi che nelle organizzazioni complesse, come i sistemi ferroviari, possano coesistere entrambi gli orientamenti, sottolineando la necessità di rivedere gli approcci di indagine sulla cultura della sicurezza. La crescente complessità degli attuali sistemi organizzativi richiede infatti una maggiore visione sistemica che tenga conto anche delle discrepanze presenti, al fine di osservare le diverse sfumature culturali.

*Parole chiave:* Just culture, blame culture, cultura della sicurezza.

## **Burnout lavorativo e aspetti motivazionali tra i volontari al tempo della pandemia**

Giuseppe Crea<sup>1</sup>, Cecilia Collazos<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Istituto di Psicologia; Facoltà della Scienze dell'Educazione, Università Pontificia Salesiana, Roma, Italia.

*Introduzione:* In questo studio si indaga l'influenza che il sovraccarico lavorativo (concettualizzato in termini di burnout) ha avuto in tempo di Covid in un gruppo di volontari operatori dei centri di accoglienza Caritas a Roma. La ricerca ha messo in evidenza il rapporto tra la motivazione al servizio di dedizione, esplorata in termini di senso nella vita e di self transcendence, e l'attività di volontariato per le persone che più erano esposte alla precarietà del Covid. Lo stress causato dal continuo contatto con le stimolazioni eccessive nel tempo della pandemia è stato particolarmente logorante per gli operatori socio-sanitari (Luceño-Moreno et al., 2020), per gli assistenti sociali e di volontariato (Moreno-Jiménez e Hidalgo, 2010; Lourdes et al., 2020), influenzando non solo la loro "professionalità" ma anche lo spirito "motivazionale" che solitamente caratterizza il loro servizio di dedizione (Walsh, 2020; Hudsona, Kuroda e Morel, 2021; Caritas Italiana, 2020). Il contatto con la malattia e la morte di tante persone come pure il timore di essere contagiati loro stessi o di portare il virus alle proprie famiglie (Hoy e Harris, 2020; Lai et al., 2020; Lázaro-Pérez et al., 2020) ha ancor più gravato sul loro servizio di dedizione, rendendoli così tra le categorie professionali più esposte allo stress lavorativo (Pellegrino, 2020).

*Metodologia:* Questo studio, effettuato con un gruppo di 195 operatori (M=58 anni, DS=13.71) impegnati nei centri di accoglienza della Caritas di Roma, si è concentrato sui fattori motivazionali relativi al senso della vita e all'autotrascendenza che influenzano l'ansia da Covid nel loro lavoro di volontariato. A tal fine sono stati utilizzati il Maslach Burnout Inventory (MBI, Sirigatti e Stefanile, 1993), il Purpose in Life Scale (PILS, Robbins e Francis, 2000), la Scala Autotrascendenza (SA, Grammatico, 2018), il Coronavirus Anxiety Scale (CAS, Lee, 2020) e il Fear of Cononavirus Scale (FCS, Ahorsu et al., 2020).

*Risultati:* I risultati mostrano anche che il Senso nella vita ha un effetto predittivo significativo sul disagio da Covid-19 espresso in termini di Paura e Ansia da Covid ( $\beta = -.27$ ,  $p < .001$ ). Tale disagio è significativamente predetto anche dall'Esaurimento emotivo ( $\beta = .31$ ,  $p = .004$ ), ma non dalla Realizzazione lavorativa ( $\beta = -.26$ , ns). Infine, tutte le variabili insieme rappresentano il 27% della varianza nel disagio da Covid-19.

*Innovazioni e Limiti:* La novità di questo studio riguarda l'importanza degli aspetti motivazionali nel lavoro dei volontari in tempi di grande emergenza come durante la pandemia.

I limiti riscontrati sono relativi anzitutto alla specificità del campione, poiché si tratta di operatori di una specifica organizzazione caratterizzata dal servizio a persone che vivono un accentuato disagio sociale. Inoltre, la ricerca è stata effettuata solo con strumenti di misurazione self-report in uno studio di tipo cross-sectional.

*Parole chiave:* burnout, senso della vita, autotrascendenza, ansia e paura da Covid.

### **Esplorare le relazioni tra il burnout, la compassione ricevuta sul lavoro e il benessere generale in un campione di operatori sanitari italiani**

*Martina Pansini<sup>1</sup>, Ilaria Buonomo<sup>1</sup>, Paula Benevene<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Università LUMSA, Dipartimento di Scienze Umane, LUMA, Roma, Italia

La sindrome da burnout rappresenta un rischio significativo per gli operatori sanitari, a causa della loro prolungata esposizione a eventi stressanti e dolorosi. Studi precedenti hanno evidenziato che la sofferenza emotiva derivante dall'esaurimento lavorativo influisce negativamente sulla vita lavorativa e sul benessere generale degli operatori sanitari, sia dal punto di vista fisico che psicologico. Ricevere atti di compassione sul lavoro potrebbe rappresentare un meccanismo prezioso, attraverso il quale i dipendenti potrebbero interagire per scambiare e costruire risorse significative per il loro lavoro e il loro benessere. Basandosi sulla teoria della conservazione delle risorse (COR), questa ricerca si propone di esaminare se e in che modo la percezione di lavorare in un ambiente compassionevole possa beneficiare gli operatori sanitari, attenuando gli effetti dei sintomi di burnout sul loro benessere generale.

Il presente studio è stato condotto su un campione di 411 operatori sanitari italiani (68,5% donne), con un'età compresa tra 21 e 73 anni (età media = 36,4; DS = 11,2). I dati sono stati raccolti attraverso un protocollo anonimo che includeva strumenti validati, e sono stati analizzati utilizzando un modello di equazioni strutturali (SEM). Il modello finale ha dimostrato un buon adattamento ai dati (RMSEA=.069, CFI=.97, TLI=.96, SRMR=.04). In particolare, i risultati hanno confermato un'associazione significativa tra burnout e benessere generale (H1), così come tra sintomi di burnout e percezione di compassione sul lavoro (H2) ( $r < 0,01$  per entrambe le relazioni). Infine, è emerso un ruolo mediatore della compassione nella relazione tra sintomi di burnout e benessere generale.

I risultati ottenuti possono fornire informazioni utili su come, attraverso le politiche e le pratiche organizzative volte a prevenire il burnout e ad implementare una cultura compassionevole, sia possibile promuovere il benessere degli operatori sanitari.

*Parole chiave:* Compassione a lavoro, promozione del benessere, prevenzione del burnout.

### **Il costo della cura: benessere e compassion fatigue dei professionisti delle cure palliative**

*Francesco Pace<sup>1</sup>, Giulia Sciotto<sup>2</sup>, Cristina Moavero<sup>1</sup>, Francesca Sinatra<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche, Università degli Studi di Palermo

<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione, Università degli Studi di Palermo

L'obiettivo dello studio è indagare i legami tra alcune variabili lavorative e la percezione di benessere e logoramento psicofisico dei professionisti sanitari operanti nell'ambito delle cure palliative. Nello specifico, il presente studio ha utilizzato il modello Job Demands-Resources come

cornice teorica per verificare attraverso i modelli di equazioni strutturali le interazioni di alcune job demands (work-life conflict, inadeguatezza della retribuzione, ambiguità di ruolo e dissonanza emotiva) e job resources (relazioni tra colleghi, emotional self-efficacy, significatività del lavoro e attenzione al benessere da parte dell'azienda) con due outcome, la percezione di benessere generale e la compassion fatigue. Quest'ultima rappresenta una grave fonte di stress tipicamente associata all'ambito delle cure palliative: si tratta di uno stato di profondo logoramento fisico, psicologico e spirituale, simile al burnout, caratterizzante i professionisti che lavorano con pazienti in fine vita.

Il campione è composto da 236 operatori delle cure palliative (medici, infermieri, operatori sociosanitari, psicologi, assistenti sociali) provenienti da strutture distribuite su tutto il territorio nazionale. Dai risultati emerge il ruolo protettivo di alcune variabili, come la significatività del lavoro e l'emotional self-efficacy, e il ruolo negativo della dissonanza emotiva sulla percezione di benessere, il quale è a sua volta aggravato dai livelli di compassion fatigue. Verranno discusse in quanto risultati ugualmente rilevanti le associazioni non significative delle altre variabili prese in esame. Lo studio sottolinea l'importanza di pianificare sia interventi di prevenzione (attraverso la formazione in strategie adattive di regolazione emotiva) che interventi di protezione (attraverso la promozione di strategie di coping efficaci e del senso di significatività del proprio lavoro) dedicati ai lavoratori costretti a fare i conti con situazioni lavorative emotivamente stressanti su base quotidiana.

*Parole chiave:* Compassion fatigue; benessere; dissonanza emotiva; significatività; settore sanitario; operatori sanitari; cure palliative.

## **Fattori di rischio e protezione legati all'intenzione di lasciare il lavoro dei medici nell'era "post-COVID-19"**

*Simona Margheritti<sup>1</sup>, Ines Giorgi<sup>2</sup>, Stefano Magnone<sup>3</sup>, Massimo Miglioretti<sup>1</sup>, Elena Fiabane<sup>4</sup>*

<sup>1</sup>*Department of Psychology, University of Milano-Bicocca, Milano, Italy*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Sanità pubblica, Medicina Sperimentale e Forense, University of Pavia, Pavia, Italy*

<sup>3</sup>*ANAAO ASSOMED Lombardia Associazione Medici Dirigenti, Milano, Italy*

<sup>4</sup>*Istituti Clinici Scientifici Maugeri IRCCS, Psychology Unit of Pavia Institute, Pavia, Italy*

La pandemia COVID-19 ha messo a dura prova le organizzazioni sanitarie e i professionisti, richiedendo una riprogettazione delle reti organizzative e significativi aggiustamenti della vita personale e professionale degli operatori. A causa dei fattori di stress associati a questa situazione pandemica, molti studi hanno mostrato un drammatico aumento dell'intenzione di turnover interno (cioè l'intenzione di cambiare unità lavorativa) o esterno (cioè l'intenzione di lasciare l'organizzazione) tra i medici. Tuttavia, nessuno studio si è concentrato in modo specifico su questo tema, analizzando i fattori di rischio e di protezione dell'era post-COVID (cioè la fase cronica della pandemia).

Pertanto, la presente ricerca si propone di esplorare questo argomento attraverso uno studio trasversale di indagine online condotto nel gennaio 2022 su 958 medici che lavorano in ospedali lombardi.

I nostri risultati hanno mostrato che, nella fase cronica della pandemia, il burnout aumenta ancora significativamente l'intenzione di turnover interno ( $\beta = .07$ ,  $p < .001$ ) ed esterno dei medici ( $\beta = .05$ ,  $p < .001$ ). Lo stesso vale per la paura di essere infettati dal COVID-19 (FIC) dopo la vaccinazione, che influenza indirettamente l'intenzione di turnover interno ( $\beta = .22$ ; CI: [.11;.35]) ed esterno ( $\beta = .15$ ; CI: [.08;.24]) attraverso il burnout. Più alti sono FIC e burnout, più alta è l'intenzione di lasciare il lavoro o l'unità lavorativa. L'autoefficacia diminuisce significativamente l'intenzione di turnover interno ( $\beta = -.004$ ; CI: [-.009; -.001]) ed esterno ( $\beta = -.003$ ; CI: [-.006; -.001]) riducendo FIC e burnout. Il nostro studio contribuisce a una migliore comprensione del mantenimento dei medici nell'era post-COVID. Lo studio fornisce indicazioni cruciali sui fattori che influenzano l'intenzione di andarsene e suggerisce meccanismi per migliorare la loro fidelizzazione. L'implementazione di programmi di prevenzione del turnover negli operatori sanitari è essenziale, soprattutto per ridurre il burnout e promuovere le risorse personali dei medici, come l'autoefficacia.

*Parole chiave:* Turnover intention; Post-COVID-Era; Medici.

## **The challenge of making the work smarter: a Systematic Review of remote working demands and resources**

*Ilaria Olivo<sup>1</sup>, Ivan Marzocchi<sup>1</sup>, Cristina Di Tecco<sup>2</sup>, Rosina Bentivenga<sup>2</sup>, Monica Ghelli<sup>2</sup>, Simone Russo<sup>2</sup>, Matteo Ronchetti<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Sapienza Università di Roma,

<sup>2</sup>INAIL

The recent Covid-19 pandemic changed working landscape to a great extent: in this situation remote working has become an essential work-practice. Nevertheless, remote working could be a weapon with two edges: on one hand, it has various benefits such as a better work-life balance, providing more flexibility to work, increase in job satisfaction, and employee engagement. On the other hand, several studies indicated that remote work could be challenging for many employees compared to working at the office (e.g., social isolation and technostress). Considering the growing use of technology and flexibility at the workplace, there is a need to systematize the evidence from studies conducted before, during and after the pandemic to support employers, policy makers and OSH professionals. The aim of this systematic literature review is to explore the existing knowledge about remote working to identify potential risk factors (demands) and protection factors (resources), and their impact on employees' wellbeing. Following PRISMA guidelines, we performed a literature search and we decided to include one hundred and three studies, published between 2012 and 2022, using quantitative designs. We have identified a wide range of risk factors (e.g., isolation, work overload and technology intrusion) and resources (e.g., social support, autonomy, and flexibility). Moreover, the most investigated aspects of well-being are burnout, work engagement, and musculoskeletal symptoms. Increasing knowledge of remote working will help identify effective implementation strategies for companies, capable of making work smarter for both employees and organizations.

*Parole chiave:* remote work, well-being, systematic review.

### **Modera i toni! – Come e quando le vittime di scortesia virtuale da parte di colleghi sperimentano conflitto lavoro-vita privata**

Chiara Bernuzzi<sup>1</sup>, Deirdre O'Shea<sup>2</sup>, Ilaria Setti<sup>3</sup>, Caterina Farao<sup>1</sup>, Valentina Sommovigo<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Economia, Università degli Studi dell'Insubria

<sup>2</sup>Department of Work and Employment Studies, Kemmy Business School, Università di Limerick, Irlanda

<sup>3</sup>Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università di Pavia

<sup>4</sup>Dipartimento di Medicina e Psicologia, Sapienza Università di Roma

Le e-mail rappresentano un mezzo di comunicazione molto diffuso negli ambienti di lavoro odierni. Grazie alla loro rapidità ed efficacia, sono spesso utilizzate anche per comunicazioni tra colleghi. Ciò, però, espone i lavoratori al rischio di ricevere e-mail dal contenuto scortese. Sebbene la letteratura su questo argomento sia ancora scarsa, è stato dimostrato che ricevere e-mail scortesie da parte di colleghi può avere un impatto negativo sulla salute dei lavoratori. Tuttavia, nessuno studio è stato svolto per comprendere attraverso quali meccanismi e in quali condizioni la ricezione di e-mail scortesie da parte di colleghi possa portare le vittime a sperimentare conflitto lavoro-vita privata. Pertanto, il presente studio si propone di indagare se la ricezione di e-mail scortesie da parte di colleghi possa portare i lavoratori (italiani e inglesi) a sperimentare conflitto lavoro-vita privata direttamente e indirettamente, attraverso la percezione di tecno-invasione. Inoltre, ci si propone di indagare se, nel campione inglese, la relazione indiretta dipenda dalla tendenza a controllare le e-mail oltre l'orario lavorativo. 199 lavoratori italiani e 330 lavoratori inglesi hanno compilato un questionario self-report che analizzava: scortesia via e-mail, tecno-invasione, conflitto lavoro-vita privata, tendenza a controllare le e-mail oltre l'orario di lavoro (nel campione inglese), variabili sociodemografiche. I dati sono stati analizzati tramite modelli di mediazione e mediazione moderata. In entrambi i campioni, la ricezione di e-mail scortesie da parte di colleghi si associa al conflitto lavoro-vita privata sia direttamente sia indirettamente, attraverso la mediazione della tecno-invasione. Inoltre, nel campione inglese è emerso che l'effetto indiretto è significativo solamente per coloro che tendono a controllare le e-mail oltre l'orario di lavoro con una moderata o elevata frequenza. Nonostante la natura trasversale e l'utilizzo di misure self-report, questo studio può fornire suggerimenti utili a prevenire i potenziali effetti negativi legati alla ricezione di e-mail scortesie da parte di colleghi.

*Parole chiave:* Scortesia via e-mail, tecno-invasione, conflitto lavoro-vita privata

### **The economic psychology of over-indebtedness: results from a multi-method study**

Giulia Sesini<sup>1</sup>, Rachele Fiorini<sup>1</sup>, Paola Iannello<sup>1</sup>, Matteo Robba<sup>1</sup>, Edoardo Lozza<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore (Milano)

In the last decades the phenomenon of over-indebtedness has gained increasing attention, given its serious consequences at multiple levels. In fact, a condition of severe economic deficit represents an issue for both the society as a whole and the individual. The poor level of individual well-being and the consequent instability affecting the financial system are two of the main concerns behind the

attention devoted to the topic. The aim of this research is to explore the phenomenon from a novel perspective, adopting psychological lenses. Indeed, previous psychological research has mainly focused on indebtedness, which might be seen as the anticipatory stage of a condition of over-indebtedness. This research intends to fill this gap by addressing the issue adopting the perspective of both professionals working in the field and over-indebted individuals, in the ultimate aim to reach a psychological characterization of over-indebted people. Through a mixed-method design, insights on the psychological traits of over-indebted people and on the relationship with professionals are outlined. In fact, a qualitative phase was conducted by means of semi-structured interviews, involving professionals active in this field so as to outline their perceptions, feelings and beliefs about their recipients and the relationship tied with them. The following quantitative phase aimed to profile over-indebted individuals on a psychological level, identifying features which might differentiate than economically balanced people. The strength of the present study is two-fold: on the one side, it enriches the literature by gaining insights on a severe phenomenon through the eyes of those people who are actively involved in it; on the other side, it allows to gain insights to better design interventions aimed to support over-indebted individuals and to improve the relationship between them and professionals.

*Key words:* indebtedness; profiling; psychology of debt.

## **Il ruolo dei biodata presenti nei CV nell'identificazione delle caratteristiche individuali e nella previsione degli esiti organizzativi futuri**

*Alberto Casciano<sup>1</sup>, Lorenzo Avanzi<sup>1</sup>, Giorgio Lorenzia<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Università di Trento

<sup>2</sup>AVM Holding

I biodata, grazie alla loro capacità di prevedere criteri organizzativi (prestazioni lavorative, turnover), hanno una lunga storia nella psicologia della selezione. Essi si riferiscono agli eventi passati che possono aver influenzato lo sviluppo di conoscenze, competenze e altre caratteristiche (KSAOs). La raccolta più comune a fini di selezione avviene tramite CV, tuttavia, le inferenze dei selezionatori sulle caratteristiche individuali (tratti di personalità) dei candidati possono mancare di affidabilità e validità, portando a errori e discriminazione. Il presente studio ha l'obiettivo di indagare le relazioni tra informazioni contenute nei CV, tratti di personalità e prestazioni lavorative, al fine di individuare indicatori validi per guidare le inferenze dei reclutatori.

In collaborazione con un'impresa pubblica italiana, sono stati raccolti dati relativi alle selezioni degli anni precedenti per tre famiglie occupazionali nel settore del trasporto pubblico: marinai, addetti vendita e autisti (N=635). Sono stati analizzati CV, questionari di personalità (Business Inventory of Personality, BIP) somministrati durante le selezioni, e indicatori di prestazione lavorativa. Sulla base della letteratura precedente, sono stati selezionati alcuni indicatori e sono state studiate le loro relazioni con tratti di personalità e prestazioni lavorative. Le analisi preliminari (ANOVA) hanno supportato alcune delle relazioni ipotizzate. La presenza nel CV di indicatori come il voto ottenuto al diploma/laurea, le lingue conosciute o alcune attività extralavorative, ha mostrato una relazione rispettivamente con i tratti di coscienziosità, estroversione e sensibilità. D'altra parte, le relazioni

predittive rispetto ai punteggi di prestazione lavorativa sono state testate solo tra i marinai (N=210) e sono state supportate solamente dai punteggi di coscienziosità.

Questi risultati preliminari supportano parzialmente la validità convergente tra informazioni inserite nei CV e punteggi di personalità, limitatamente ad alcuni indicatori. Tuttavia, al momento, non è supportata la capacità predittiva di queste informazioni rispetto alle prestazioni lavorative.

*Parole chiave:* Selezione, Curriculum Vitae, Personalità.

### **Effetti a breve termine della scortesia da parte della clientela su autostima e soddisfazione lavorativa**

*Valentina Sommovigo<sup>1</sup>, Lorenzo Filosa<sup>1</sup>, Simone Tavolucci<sup>1</sup>, Valentina Rosa<sup>1</sup>, Guido Alessandri<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>“Sapienza”, Università di Roma*

La scortesia da parte dell'utenza rappresenta un fenomeno sempre più diffuso che può causare effetti negativi sul benessere occupazionale dei lavoratori che la ricevono. Ad oggi, un solo studio ha analizzato gli effetti a breve termine che la scortesia da parte dei membri interni all'azienda può avere sull'autostima dei lavoratori che ne sono vittima. Tuttavia, non è ancora chiaro se effetti analoghi possano derivare dall'esposizione a scortesia da parte della clientela. Colmare questa lacuna è rilevante poiché l'autostima rappresenta un importante predittore di benessere psicologico ed esiti lavorativi, quali la soddisfazione lavorativa.

Il presente contributo si propone di rispondere ad una questione irrisolta nella letteratura attuale: quali sono gli effetti a breve termine della scortesia da parte dell'utenza sull'autostima globale dei lavoratori che la ricevono?

144 lavoratori a contatto con il pubblico hanno compilato questionari online per trentun giorni riportando i loro livelli di autostima mattutina, unitamente ai livelli di scortesia da parte della clientela e soddisfazione lavorativa esperiti al termine della giornata lavorativa. I dati sono stati analizzati con analisi di mediazione utilizzando modelli di equazione strutturale dinamici che consentono di esaminare l'andamento delle serie temporali dei singoli e le differenze tra gli individui.

I risultati mostrano come la scortesia da parte della clientela esperita al termine della giornata lavorativa produca cali nei livelli di autostima riportati la mattina successiva. Ciò riduce la soddisfazione lavorativa.

Questa ricerca estende la nostra conoscenza sugli effetti a breve termine della scortesia da parte della clientela fornendo per la prima volta evidenza empirica circa il suo impatto sull'autostima quotidiana. L'introduzione di politiche di tolleranza zero verso il maltrattamento da parte della clientela, unitamente a corsi di formazione rivolti al personale sulla gestione efficace della clientela insoddisfatta e interventi volti ad accrescere l'autostima possono aiutare le aziende a mantenere la soddisfazione dei propri dipendenti.

*Parole chiave:* Scortesia da parte della clientela; Autostima; Soddisfazione lavorativa.

### **Relazioni longitudinali tra proattività del capo e del collaboratore ed effetti reciproci sui rispettivi indicatori di prestazione lavorativa**

*Valentina Rosa<sup>1</sup>, Guido Alessandri<sup>1</sup>, Laura Borgogni<sup>1</sup>, Lorenzo Filosa<sup>1</sup>, Valentina Sommovigo<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, “Sapienza” Università di Roma*

La ricerca organizzativa ha da tempo approfondito le relazioni tra caratteristiche personali dei capi o dei collaboratori e la loro prestazione lavorativa. Tuttavia, l'impatto che le caratteristiche dell'uno (es. un dipendente) hanno sulla prestazione dell'altro (es. il capo) è stato di rado indagato.

Il presente studio ha l'obiettivo di esaminare simultaneamente la relazione tra proattività dei dipendenti, misurata attraverso una scala di job crafting, e dei loro capi sulle rispettive valutazioni della prestazione.

Il campione è composto da circa 16.000 coppie dipendente-responsabile in servizio presso una grande azienda su scala nazionale. Sono stati raccolti dati in due tempi e a due anni di distanza, sulla proattività ed altre variabili individuali/contestuali autoriferite, insieme alla valutazione della prestazione sia del dipendente sia del responsabile (quest'ultimo valutato dal suo diretto superiore); a queste variabili si aggiungono anche quelle sociodemografiche e soprattutto organizzative.

Per analizzare questo modello è stato utilizzato l'Actor-Partner Interdependence Model (APIM - Kenny, Kashy, & Cook, 2006), che consente di studiare gli effetti delle caratteristiche dei dipendenti e dei capi sulle rispettive prestazioni, al netto l'uno dell'altro. I dati confermano la stretta relazione tra proattività del dipendente e del capo e la loro reciproca influenza sulle rispettive prestazioni.

Il valore dei risultati ottenuti viene discusso ed analizzato alla luce delle loro possibili ricadute in termini di influenza del dipendente sul contesto lavorativo, aumento del livello di prestazione organizzativa oltreché di politiche di sviluppo del personale.

*Parole chiave:* APIM, multilevel, job crafting, prestazione lavorativa.

## **La validazione di una piattaforma digitale sulla salute mentale nei luoghi di lavoro: uno studio sulla user experience**

*Davide Giusino<sup>1</sup>, Lucia Volpi<sup>1</sup>, Marco De Angelis<sup>1</sup>, Federico Fraboni<sup>1</sup>, Luca Pietrantonio<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Alma Mater Studiorum Università di Bologna*

*Introduzione.* Nell'attuale periodo di profonde trasformazioni tecnologiche dei contesti lavorativi, è fondamentale dotare i manager delle piccole e medie imprese e del settore pubblico, di strumenti di supporto decisionale e benchmarking dedicati al benessere organizzativo. Questo può migliorare l'adattamento ai cambiamenti, promuovere un clima lavorativo positivo e costruire organizzazioni resilienti. In risposta a questa sfida, è stata sviluppata una piattaforma digitale interattiva, la Mental Health at Work Platform ([www.mentalhealth-atwork.eu](http://www.mentalhealth-atwork.eu)), come parte del progetto europeo H-WORK. La piattaforma fornisce strumenti di analisi, intervento e supporto decisionale a responsabili delle risorse umane, professionisti della salute e sicurezza lavorativa, e consulenti aziendali.

*Obiettivi.* Il presente studio mira a valutare l'usabilità e l'accettabilità della piattaforma da parte dei potenziali utenti finali, elementi cruciali per l'adozione e l'utilizzo delle nuove tecnologie.

*Metodo.* Un'intervista semi-strutturata con 31 partecipanti provenienti da 13 paesi diversi e appartenenti a organizzazioni pubbliche e private in 12 settori industriali, prevedeva l'esplorazione della piattaforma attraverso le tecniche del "cognitive walkthrough" e "thinking aloud". Un'analisi tematica delle trascrizioni è stata condotta mediante il software MAXQDA 2020 per identificare e categorizzare la user experience.

*Risultati.* Cinque temi principali sono stati identificati: "Usabilità e facilità d'uso", "Accettabilità", "Applicabilità e rilevanza lavorativa", "Impatto sulla salute mentale" e "Barriere". I partecipanti

hanno apprezzato il design dell'interfaccia e suggerito varie soluzioni per l'integrazione della piattaforma nel proprio lavoro e nei processi della propria organizzazione. Le principali difficoltà riscontrate riguardano la lingua inglese e la mancanza di competenza sulla salute mentale a lavoro. *Limiti.* Possibili ostacoli all'adozione della piattaforma sono la resistenza al cambiamento, la necessità di formazione all'uso, e la mancanza di personalizzazione e contestualizzazione rispetto alle specifiche necessità di ciascuna organizzazione.

*Implicazioni.* La piattaforma, liberamente accessibile, offre alle organizzazioni una gamma di strumenti per intervenire sulla salute mentale a livello individuale, di team e di leadership.

*Parole chiave:* Salute lavorativa, Piattaforme digitali, Valutazione qualitativa.

## **Gestione del conflitto: sviluppo di uno strumento di rilevazione degli stili**

*Merlone Ugo<sup>1</sup>, Malaguti Daniele<sup>2</sup>, Pastore Massimiliano<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Università di Torino

<sup>2</sup>Università di Trento

<sup>3</sup>Università di Padova

Nelle organizzazioni i conflitti assumono un ruolo notevole (Rahim 2001), tenuto conto che lo stile di gestione del conflitto può avere effetti sulla vita organizzativa (Friedman et al. 2000) risulta quindi importante avere una maggiore consapevolezza del proprio stile di gestione del conflitto. In questo particolare studio si fa riferimento al modello proposto da Rahim (1983), che considera nel contesto conflittuale due principali variabili tra loro in una relazione ortogonale: da un lato gli obiettivi che ogni controparte vuole ottenere, dall'altro il livello di fiducia tra le controparti, indicata come relazione. Queste due dimensioni permettono l'operazionalizzazione di 5 diversi stili di gestione del conflitto. Scopo della presente ricerca è la costruzione di uno strumento che permetta la definizione e misurazione di questi 5 stili superando le limitazioni degli strumenti correntemente utilizzati.

*Parole chiave:* Conflitto, operazionalizzazione, misurazione.

## **Proprietà psicometriche della versione italiana dell'Institutional Integration Scale: Risultati preliminari della sua validità**

*Marcella Floris<sup>1</sup>, Dina Guglielmi<sup>1</sup>, Greta Mazzetti<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

*Introduzione.* L'integrazione accademica e quella sociale sono riconosciute come componenti essenziali del costrutto di integrazione istituzionale, che emerge come fattore protettivo all'interno dei modelli che spiegano il fenomeno dell'abbandono universitario.

*Obiettivi.* Lo scopo dello studio è esplorare le proprietà psicometriche della versione italiana dell'Institutional Integration scale (IIS).

*Metodo.* I dati sono stati raccolti su 1224 studenti iscritti a corsi di laurea triennale dell'Università di Bologna. La maggior parte del campione è costituito da donne (52.3%) con un'età media di 20.4 anni (ds = 2.71).

È stata condotta un'analisi fattoriale esplorativa su metà campione e un'analisi fattoriale confermativa sulla restante metà, utilizzando Modelli di Equazione Strutturale. Inoltre, è stata

valutata la validità predittiva della IIS rispetto ad esiti soggettivi (ad es. riconsiderazione dell'impegno) e oggettivi (ad es. GPA, n° esami sostenuti, n° crediti) dell'esperienza universitaria.

*Risultati.* È confermata la struttura fattoriale della scala già dimostrata nella versione originale, che comprende l'integrazione accademica e sociale. Viene confermata la validità predittiva rispetto agli esiti soggettivi e oggettivi considerati.

*Limiti.* I limiti principali dello studio risiedono nella provenienza del campione, costituito da studenti di un singolo ateneo italiano e dalla mancata valutazione di altri aspetti della validità dello strumento.

*Aspetti innovativi.* In termini applicativi, disporre di uno strumento affidabile per la misura dell'integrazione istituzionale nel contesto italiano può contribuire a sviluppare strategie di orientamento in itinere tese a individuare precocemente gli studenti a rischio di abbandono e strutturare iniziative per incentivare l'integrazione istituzionale e, più in generale, promuovere il successo formativo degli studenti universitari.

*Parole chiave:* Abbandono universitario, Institutional Integration Scale (IIS), validazione.

## **Risultati preliminari degli effetti di un'app per la gestione dello stress e la promozione del benessere nei lavoratori: Uno studio controllato randomizzato**

*Margherita Herold<sup>1</sup>, Silvia Simbula<sup>1,2</sup>, Giorgia Borghi<sup>1</sup>, Daniela Seminaroti<sup>1</sup>, Giulia Sirtori<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi Milano-Bicocca

<sup>2</sup>Bicocca Center for Applied Psychology

Crescente attenzione negli ultimi anni è stata posta sulla promozione del benessere all'interno delle organizzazioni, con specifico riguardo alla salute mentale. Le tecnologie digitali, in particolare le smartphone app, si sono dimostrate strumenti con grande potenziale per la gestione dello stress e la promozione del benessere. È tuttavia limitato il numero di app che utilizzano interventi psicologici strutturati. Il presente studio vuole approfondire la rilevanza degli interventi tramite app, nella gestione di stress e malessere percepito, indagandone l'accettazione tecnologica dei lavoratori e i costrutti di usabilità e user engagement. Lo studio, la cui raccolta dati è ancora in progress, riporta i risultati preliminari di un piccolo campione di lavoratori di una media impresa, aventi ruoli amministrativi e suddivisi casualmente in gruppo di intervento (GI; n=22) e gruppo di controllo (GC; n=13). Il gruppo di intervento, per un periodo di tre settimane, ha utilizzato un'app strutturata, progettata e implementata all'interno del Bicapp del Dipartimento di Psicologia, con esercizi di psicologia positiva e mindfulness. Entrambi i gruppi hanno invece compilato un questionario pre e post intervento. Sono state rilevate differenze significative tra GI e GC nella diminuzione dei livelli di malessere psicosomatico, mentre non è emersa alcuna riduzione nelle altre dimensioni indagate. È emerso inoltre che, rispetto all'accettazione tecnologica, i risultati confermano parzialmente le ipotesi centrali del Technology Acceptance Model, suggerendo l'importanza del tenere conto anche di queste dimensioni nella progettazione di app. I risultati preliminari ottenuti sono da considerarsi positivi anche per usabilità e coinvolgimento degli utenti, anche se per queste dimensioni devono essere valutati ulteriori sviluppi, come la semplificazione dei contenuti, l'ampliamento delle funzionalità e l'inserimento della dimensione del supporto umano. Questo studio pone un focus sulla rilevanza del rapporto dell'utilizzatore con la tecnologia e nel suo coinvolgimento all'uso, evidenziando il potenziale delle app strutturate per la gestione dello stress e il miglioramento del

benessere mentale dei lavoratori, per quanto l'approccio misto (ovvero un intervento svolto in parte in presenza e in parte tramite M-Health) rimanga probabilmente più efficace per il miglioramento della salute mentale e la riduzione dello stress.

*Parole chiave:* Smartphone-based intervention, Valutazione di efficacia, TAM.

## **Il benessere delle persone trans\* nei contesti lavorativi**

*Jessica Pileri<sup>1</sup>, Silvia De Simone<sup>2</sup>, Jessica Lampis<sup>2</sup>; Diego Lasio<sup>2</sup>; Francesco Serri<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e Salute, Sapienza, Università di Roma, 00185 Roma, Italia*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia, Università degli Studi di Cagliari, 09124 Cagliari, Italia*

Le persone trans\* affrontano discriminazioni a causa di una società cis-eteronormativa basata sul binarismo di genere. La discriminazione nei confronti delle persone trans\* sul posto di lavoro è stata ampiamente documentata in letteratura. Le ricerche sul benessere delle persone trans\* hanno spesso

trascurato i fattori contestuali e adottato un approccio patologizzante e centrato sull'individuo. Con riferimento al paradigma ecologico-sistemico, che privilegia lo sguardo verso i contesti relazionali, e al modello affermativo, che considera le identità trans\* come sfumature naturali e legittime dell'esistenza, il presente contributo si propone di individuare i fattori di rischio e i fattori protettivi che influenzano il benessere delle persone trans\* nei contesti lavorativi.

Un campione di 93 persone trans\* ha compilato un questionario che comprendeva le seguenti scale: Perceived Transgender Discrimination (Kobrynowicz & Branscomb, 1997), Transgender workplace discrimination (Sipe et al., 2009), The Brief Resilience Scale (Smith et al., 2008), Career expectations Scale (Frenkel & Bednall, 2016).

I dati di natura quantitativa sono stati integrati con dati di natura qualitativa prodotti attraverso 9 interviste in profondità con persone trans\* e un focus group a cui hanno partecipato 7 persone cis che lavorano nell'ambito delle risorse umane.

I risultati preliminari hanno mostrato un'associazione significativa tra le percezioni di discriminazione e le aspettative di carriera delle persone trans\* e confermato la discriminazione sul lavoro in tutte le fasi: ricerca del lavoro, mantenimento del posto di lavoro e sviluppo di carriera. Inoltre, i risultati hanno permesso di mettere in luce la mancanza di preparazione dei contesti lavorativi in relazione alle esigenze specifiche delle persone trans\*. Infine, il personale delle risorse umane necessita di informazione e formazione specifica sulle tematiche trans\*.

I risultati confermano l'importanza di agire nei contesti lavorativi, gestendo i fattori di rischio e implementando fattori protettivi attraverso azioni formali e istituzionali.

*Parole chiave:* Persone Trans\*, Aspettative di Carriera, Discriminazioni sul Posto di Lavoro.

## **Civic happiness: a project to map citizens' happiness and well-being in Turin**

*Valeria Chiozza<sup>1</sup>, Alessandra Sacchi<sup>2</sup>, Alessandro Mercuri<sup>3</sup>, Monica Molino<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Università La Sapienza di Roma*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

<sup>3</sup>*Associazione Nessuno, Torino*

Happiness is a complex and subjective phenomenon that can be difficult to define and measure. Its conceptualisation has been a topic of discussion and debate for centuries and has evolved over time and across cultures. Feeling happy is thus related to individual and collective factors, including the strength of social ties and cooperation and the availability of public goods and services, such as high-quality education, healthcare, and work-life policies. Research has shown that individuals who experience high levels of happiness tend to be more active and engaged citizens, participating in a wide range of civic activities and contributing to the well-being of their communities. In turn, communities with high levels of individual happiness and community participation may experience greater social cohesion, economic growth, and overall quality of life. Therefore, promoting civic happiness is a fundamental goal for building more robust, resilient communities. To date, no index is aimed at operationalising the concept of civic happiness. However, several efforts have been made, both in academia and in policy-making, to define a set of practical indicators to measure well-being and quality of life in urban areas. In this direction, the current study aimed to explore civic happiness in a sample of Turin (Italy) residents by developing a self-report questionnaire considering eleven indicators of individual and collective well-being dimensions. The research involved 2402 people, representative in terms of gender and age of the population of citizens in Turin. Analysis indicated that the dimensions of family, work, social relations and participation are the most closely related to well-being, with significant differences by gender and age. These findings highlight the importance of raising awareness about individual and collective issues impacting life satisfaction and the need to discuss the topics among local institutions and policymakers.

### **L'influenza dei leader in ambito sanitario: Crossover positivo tra primari e medici durante la pandemia da COVID-19**

Caputo Andrea <sup>1</sup>, Cortese Claudio G. <sup>1</sup>, Gatti Paola <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

<sup>2</sup>Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca

La teoria del Crossover (Westman, 2001) implica un trasferimento di stati psicologici tra persone che interagiscono nello stesso ambiente sociale. Ciò vale anche tra leader e follower, per via della posizione formale dei leader e del loro ruolo nell'influenzare il benessere dei follower (Caputo et al., 2023). Tipicamente, il crossover nella relazione leader-follower è facilitato da un mediatore (crossover indiretto), rappresentato dalla percezione dei comportamenti del leader da parte dei follower (e.g., Li et al., 2016). Nell'ottica della psicologia positiva, il Work Engagement è il driver più studiato del crossover (Gutermann et al., 2017), in grado di avviare una spirale di incremento di risorse ("gain spiral"; cfr. Teoria della Conservazione delle Risorse, Hobfoll, 1989). Il presente studio indaga il processo di crossover di stati psicologici positivi sul lavoro, dal Work Engagement dei leader alla Job Satisfaction dei follower, mediato dalla percezione dei comportamenti di Leadership Trasformativa. Nello studio è stato coinvolto un campione di 539 medici (follower) annidati in 66 primari (leader) con questionari self-report durante il periodo più intenso della pandemia da COVID-19 (2020-2021). È stata eseguita una mediazione SEM multilivello (random intercept model) con variabili latenti. I risultati mostrano che la motivazione dei medici sul lavoro può innescare una gain spiral, influenzando la soddisfazione lavorativa dei follower attraverso comportamenti positivi

di leadership trasformazionale, ovvero promuovendo una visione e sostenendo gli obiettivi del team (Podsakoff et al., 1996). Le implicazioni teoriche riguardano un contributo alla teoria del crossover nella relazione leader-follower, scambio che avviene con un processo indiretto positivo. Sul versante applicativo, il benessere dei leader si dimostra un antecedente efficace nell'elicitare comportamenti di leadership positivi, che riguardano sia la capacità di esprimere una visione orientata al superamento della crisi sia di sostenere il gruppo, promuovendo un clima organizzativo positivo e il benessere dei follower sul lavoro.

*Parole chiave:* Crossover theory, relazione leader-follower, Multilevel SEM.

### **From Conflict to Interpersonal Strain in Work Teams: The Moderating Role of Leader's Interpersonal Response Modulation and Sex**

*Ferdinando Paolo Santarpia<sup>1</sup>, Valentina Sommovigo<sup>1</sup>, Sara Brecciaroli<sup>1</sup>, Chiara Consiglio<sup>1</sup>, Laura Borgogni<sup>1</sup>  
Sapienza – Università di Roma*

*Purpose* - As social and emotional demands at work are increasing, the factors underpinning interpersonal strain at work (ISW) – a core facet of burnout involving a defensive disengagement from others - are still largely unknown.

The present study examined a conceptual multilevel model predicting a positive individual association between conflict (CONF; perceived incompatibilities or disagreements among team members) and ISW, and the leader's interpersonal response modulation (IRM; downregulating or suppressing the display of others' negative emotions) as a team-level moderating condition. We also investigated whether this cross-level interaction effect was further affected by leader's sex.

*Method* - Data were collected from 236 white collars nested in 48 teams (Msize = 6.23; SDsize = 2.69) and their team leaders (56.7% men) of a large organization providing financial services. ISW and CONF were rated by team members. Team leaders rated their use of IRM on coworkers. Multilevel modeling was employed.

*Findings* - Results showed that team members who perceived higher CONF displayed more ISW. In a two-way cross-level interaction, we found that this association occurred only when the leader's IRM was high. Results unveiled a strong three-way cross-level interaction with leader's sex, such that the prediction of ISW was exacerbated when the team leader was a woman. In the sequential test of our predictions, model fit progressively improved.

*Theoretical implications* - Our study adds to burnout and conflict literature, as it is the first to identify leaders' IRM and sex as key team conditions under which CONF is related to ISW.

*Practical implications* – Our results emphasize the importance of designing interventions to develop leaders' awareness and skills as emotional managers. Organizational actions to deconstruct emotional expectations toward women managers are suggested.

*Strengths & Limitations* – Self-report measures were obtained from different sources of information. Cross-sectional nature of the data.

*Key words:* Interpersonal emotion regulation, interpersonal strain, intra-team conflict.

## **Proprietà psicologica, comunicazione e commitment to change. Uno studio empirico**

*Roberta Pinna, Michela Floris<sup>1</sup>, Gianfranco Cicotto<sup>2</sup>, Cinzia Dessì<sup>1</sup>, Fabio Corona<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Cagliari*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Economia, Università Mercatorum, Roma*

L'economia moderna, rispetto al passato, è contraddistinta da una forte discontinuità che ha riguardato non solo le pratiche produttive, ma anche la natura stessa del lavoro. Molteplici sono i fattori che hanno contribuito a questo cambiamento, tra i quali è opportuno ricordare la globalizzazione dei mercati, i profondi cambiamenti sociali e demografici, lo sviluppo tecnologico e le maggiori istanze poste alle aziende in tema di responsabilità sociale e sostenibilità ambientale. La

maggiore complessità dell'ambiente competitivo contemporaneo pone, dunque, nuove e complesse sfide alle imprese che richiedono, da un punto di vista organizzativo, un radicale ripensamento dei tradizionali modi di gestire sia le risorse interne sia i rapporti con l'ambiente. Quanto appena detto consente, di sottolineare la necessità di una profonda riflessione sul tema della gestione del cambiamento organizzativo, quale condizione fondamentale per rimanere competitivi in un contesto ambientale in continuo divenire. Tuttavia, il cambiamento nelle imprese non è automatico ma è il risultato delle azioni e dei comportamenti delle persone e delle loro interazioni. In tal senso, numerose evidenze empiriche hanno evidenziato che gli atteggiamenti e le credenze degli individui esercitano un ruolo fondamentale nei processi di cambiamento organizzativo. Alla luce di queste premesse, il presente studio intende comprendere in che modo la proprietà psicologica e la comunicazione possono influenzare il commitment to change, verificando se esiste una relazione tra questi tre costrutti e se la governance dell'impresa – familiare o non familiare – determina differenze nella manifestazione della possibile relazione. I risultati preliminari evidenziano che proprietà psicologica e comunicazione risultano essere fondamentali ma assumono sfumature differenti in relazione alla governance dell'impresa, producendo diversi effetti nel commitment to change.

*Parole chiave:* Proprietà psicologica; comunicazione; commitment to change; governance d'impresa.

## **Ineffective Kintsugi: The detrimental contribution of negative emotions and moral disengagement in the path from psychological contract breach to CWB**

*Eleonora Cova<sup>1</sup>, Liliya Scafuri Kovalchuk<sup>2</sup>, Maria Luisa Farnese<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli"*

<sup>3</sup>*Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma*

Unethical behaviors may represent the revenge response to perceived organizational unfairness. Literature acknowledges the failure of expectations in the organizational–employee relationship, namely the Psychological Contract Breach, as a possible factor encouraging deviant behavior, such as Counterproductive Work Behavior (CWB). However, this relationship has been overlooked, letting unexplored how this detrimental process develops. Trying to capture a more granular understanding of the Psychological Contract Breach–CWB relationship, this study investigated the

mediating role of an emotional component (Job-Related Negative Emotions) in enacting deviant behaviors; it further verified the possible buffering role that a cognitive component, Moral Disengagement, could exert on the path from negative emotions to CWB. Using a cross-sectional design, conditional process analysis was conducted on a sample of 635 Italian police officers' cadets. Results supported the tested mediating model; they also highlighted how the interaction between affective (Job-Related Negative Emotions) and cognitive (Moral Disengagement) processes might elicit higher levels of CWB. Overall, this study contributes to the understanding of the process that, from perceived unfairness, leads to deviant behavior through an affective component that mediates this pathway. Moreover, it sheds some light on moral disengagement as a moral regulation mechanism that shapes the relationship between negative emotions and these behaviors. Results are discussed in light of the limitations and future directions of the research in this field, as well as practical implications for fulfilling the psychological contract and preventing CWB.

*Parole chiave:* counterproductive workplace behaviors (CWB); psychological contract breach; moral disengagement.

### **Il ruolo mediatore del Work Engagement tra il Playful Work Design e la Performance in organizzazione: due studi nel contesto italiano**

*Emanuela Caracuzzo<sup>1</sup>, Andrea Caputo<sup>2</sup>, Antonino Callea<sup>1</sup>, Claudio G. Cortese<sup>2</sup>, Flavio Urbini<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università Lumsa, Roma, Italia

<sup>2</sup>Dipartimento di Psicologia, Università di Torino, Torino, Italia

Il Playful Work Design (PWD) è un insieme di strategie proattive che implementano il divertimento (designing fun) e la sfida personale sul lavoro (designing competition) per creare attivamente condizioni di lavoro migliori. Basata sulla Job Demands-Resources (JD-R) theory, la presente ricerca indaga gli effetti delle dimensioni del PWD sulla Task e Contextual Performance (studio 1) e sui comportamenti di Cittadinanza Organizzativa (OCBs): Altruismo, Coscienziosità e Virtù Civica (studio 2).

Inoltre, la presente ricerca indaga il ruolo di mediazione del Work Engagement (WE) per entrambi gli studi. Hanno partecipato allo studio due campioni di 339 e 141 lavoratori italiani, compilando un questionario self-report online. Le ipotesi sono state testate con modelli di equazione strutturale per entrambi gli studi.

I risultati suggeriscono che il WE media parzialmente la relazione della sottodimensione "designing competition" del PWD con entrambe le dimensioni della Performance (studio 1), e con la Coscienziosità e la Virtù Civica degli OCB, mentre "designing fun" mostra una relazione diretta positiva solo con l'Altruismo (studio 2).

Questo contributo mira ad ampliare le conoscenze sull'efficacia del PWD come una risorsa personale: ridisegnare in modo proattivo il proprio lavoro facilita la performance e i comportativi positivi verso l'organizzazione.

Alla luce dei risultati, i due studi suggeriscono la necessità di una maggiore consapevolezza da parte di dipendenti e manager sulle conseguenze positive del promuovere il divertimento a lavoro e dell'importanza della competitività con sé stessi nel portare a termine le proprie attività lavorative.

*Parole chiave:* playful work design; performance; work engagement.

## **Effetti giornalieri del lavoro ibrido su isolamento, bisogno relazionale, stress e work engagement: il ruolo della socialità extralavorativa e delle ICT**

*Andrea Gragnano<sup>1</sup>, Jacopo Colombo<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Lo smartworking ibrido è ormai una opzione organizzativa diffusa. Tuttavia, la comprensione degli effetti di questa modalità sui lavoratori è ancora limitata. Non esistono studi che indagano l'effetto dello smartworking within subject e rimane ancora poco chiara la relazione tra smartworking, isolamento, sociale e professionale, stress e work engagement

Questo studio esamina la relazione intraindividuale tra SW, isolamento e benessere del lavoratore esaminando che effetto ha sull'individuo lavorare in ufficio o da remoto.

Attraverso uno studio di diario si sono testati gli effetti giornalieri del lavoro da remoto sull'isolamento la soddisfazione del bisogno psicologico di base di relazione, lo stress ed il work engagement. Infine, si è testato l'effetto di moderazione su queste relazioni della rete sociale extralavorativa e del ricorso all'uso delle ICT. Trentadue lavoratori in smartworking ibrido hanno compilato per 5 giorni un questionario anonimo.

I modelli misti con intercetta random hanno mostrato che la soddisfazione del bisogno di relazione è minore nelle giornate di lavoro da remoto ( $b=0.20$ ,  $p=.05$ ) ed è maggiore la percezione di isolamento informativo ( $b=-0.59$ ,  $p<.001$ ). L'interazione significativa tra la modalità lavorativa e la socialità extralavorativa ( $b=0.36$ ,  $p=.02$ ) mostra che l'isolamento sociale è maggiore nelle giornate di lavoro da remoto solo tra i lavoratori con un basso livello di socialità extralavorativa ( $b=0.59$ ,  $p=.004$ ). Lavorare da remoto diminuisce lo stress ( $b=0.56$ ,  $p=.01$ ) solo al netto dell'effetto dell'isolamento sociale ( $b=0.45$ ,  $p<.001$ ). Non risulta invece significativa la relazione tra lavoro da remoto e work engagement così come la moderazione dell'uso delle ICT.

Lo studio conferma l'ipotesi di un effetto dello SW sull'isolamento ma introduce in questa relazione una variabile poco considerata come la rete sociale extralavorativa. Inoltre, mostra come lavorare in SW abbia un effetto positivo sullo stress solo parzializzando per l'effetto dell'isolamento sociale. Infine, non appare una relazione diretta con il work engagement.

*Parole chiave:* Lavoro da remoto, Isolamento, Stress.

## **“Due tomorrow? Do tomorrow”. A moderated mediation model linking workaholism to procrastination**

*Ivan Marzocchi<sup>1</sup>, Valerio Ghezzi<sup>1</sup>, Valeria Ciampa<sup>1</sup>, Ilaria Olivo<sup>1</sup>, Luigi Fusco<sup>1</sup>, Francesca Spinella<sup>1</sup>, Claudio Barbaranelli<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Department of Psychology, Sapienza University of Rome*

Workaholism is an increasingly prevalent form of addiction within the modern workforce. Defined as a multidimensional construct comprised of an inner compulsion to work, persistent thoughts about work, experiencing negative emotions when not working, and working far beyond what is required, workaholism is known to be detrimental for employee well-being. However, further research is needed to elucidate how workaholism affects performance and productivity. In the current study, we extend existing literature on this topic by examining the association among

workaholism and an often-neglected aspect of performance, namely procrastination. Additionally, we explore the mechanisms that may drive and strengthen this relationship. Drawing on the Conservation of Resources theory, we expect that workaholism may exhaust employees' cognitive, emotional, motivation and behavioural resources, so that workaholics may adopt procrastination as a defensive mode to preserve the self and to avoid additional resource loss. We argue that job-related affective strain may be the mediating mechanism through which workaholism leads to procrastination. Furthermore, since organisational behaviours do not occur in a vacuum, we hypothesise that a pressure to produce climate may boost the direct effect of workaholism on strain, and, in turn, its indirect effect on procrastination. We collected data from a sample of 939 Italian employees from different work contexts, and employed structural equation modelling to investigate our hypotheses. We found that workaholism was linked to (more) procrastination through the mediating effect of affective strain. Moreover, our moderated-mediation model showed that the conditional indirect effect of workaholism on (more) procrastination via affective strain was intensified as levels of pressure to produce increase. In a rapidly changing labour market, the results of our study further underline how workaholic tendencies may have negative implications for organisational performance and productivity.

*Parole chiave:* workaholism; procrastination; performance.

### **Neuroselling: quello che le neuroscienze ci dicono sulle tecniche di vendita efficaci. Il caso delle televendite**

Chiara Casiraghi<sup>2</sup>, Martina Columbano<sup>2</sup>, Cristina Rossi<sup>2</sup>, Simone Chiarelli<sup>2</sup>, Margherita Zito<sup>1,2</sup>, Vincenzo Russo<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milan, Italy

<sup>2</sup>Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milan, Italy.

La comprensione delle vendite si è recentemente spostata dai modelli razionali per abbracciare psicologia e neuroscienze, rivelando quanto i processi decisionali siano influenzati da variabili emozionali e affettive. Esplorare le vendite attraverso queste discipline può aiutare a comprendere l'impatto del cervello umano sul comportamento e sulle decisioni, migliorando così le dinamiche delle vendite. Pertanto, questa ricerca si pone l'obiettivo di investigare gli elementi emozionali che influenzano le decisioni di acquisto sollecitate dalle televendite, una tecnica di vendita che utilizza la comunicazione emotiva per catturare l'attenzione degli spettatori, suscitare fiducia e coinvolgimento. Utilizzando metodologie di neuromarketing, questo studio si concentra sull'identificazione delle variabili che possono determinare il successo di uno spot pubblicitario. Segnali EEG e dati di eye-tracking sono stati registrati durante la visione dello spot pubblicitario su quaranta partecipanti. Successivamente, è stato completato un questionario di autovalutazione volto a raccogliere dati relativi a intenzione di acquisto, call-to-action, piacevolezza, convenienza della televendita, performance e affidabilità del venditore. I risultati osservati evidenziano l'importanza degli attributi relativi al venditore, quali performance e affidabilità, e delle variabili neurofisiologiche come AWI, WPI, BAR e BATR, che influenzano significativamente le risposte finali di call to action, intenzione di acquisto e piacevolezza. Inoltre, l'analisi di eye-tracking rivela una correlazione positiva tra un aumento dell'attenzione dedicata alle aree di interesse dello spot e una maggiore willingness to pay, nonché una maggiore propensione verso la televendita e verso il prodotto presentato. Questi risultati sottolineano l'importanza tanto delle caratteristiche del

venditore quanto delle risposte neurofisiologiche del consumatore nel comprendere e prevedere i comportamenti d'acquisto. In particolare, i risultati relativi alla performance sottolineano l'importanza di monitorare e incrementare le capacità del venditore. In conclusione, questo studio riporta nuovi risultati per il campo del neuroselling, gettando luce su aspetti emotivi cruciali della relazione venditore-consumatore e offrendo preziosi insight a ricercatori e professionisti.

*Parole chiave:* neuromarketing; neuroselling; call-to-action.

### **Consumer Neuroscience e Brand Relationship: misurare l'associazione implicita tra il Sé del consumatore e il brand**

*Alessandro Fici<sup>1,2</sup>, Mara Bellati<sup>2</sup>, Marco Bilucaglia<sup>2</sup>, Riccardo Circi<sup>1,2</sup>, Vincenzo Russo<sup>1,2</sup>, Margherita Zito<sup>1,2</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milan, Italy*

*<sup>2</sup>Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milan, Italy.*

La relazione tra consumatore e marca è stata oggetto di approfondimento da diverse prospettive teoriche, con un'enfasi particolare sul concetto di Sé e sulla sua costruzione identitaria ed espressiva attraverso le marche. In tal senso, negli ultimi anni, sono state applicate tecniche neuroscientifiche e di misurazione indiretta per integrare gli aspetti razionali con quelli emotivi, inconsci e inconsapevoli. Tra queste tecniche, il Single Category Association Test (SC-IAT) è stato utilizzato per esplorare le associazioni implicite tra consumatori e marche, mentre l'elettroencefalografia (EEG) e la misurazione della conduttanza cutanea sono risultati utili per lo studio del vissuto emotivo e cognitivo. Il contributo presentato mira a indagare l'associazione implicita dei consumatori con una nota marca di moda di lusso attraverso lo SC-IAT Sé-marca, e l'esperienza emotiva e cognitiva durante la visione di un video istituzionale, misurata tramite EEG. I risultati mostrano una significativa correlazione tra l'associazione implicita ottenuta con lo SC-IAT e misure dirette utilizzate come controlli. Inoltre, i partecipanti con una maggiore associazione implicita ed esplicita tra Sé e il marchio dimostrano un maggiore coinvolgimento cognitivo, memorizzazione e attivazione emotiva durante la visione del video istituzionale. Tuttavia, si osserva una valenza emotiva negativa tra coloro che presentano una maggiore associazione tra brand e Sé, suggerendo un potenziale effetto moderatore della coerenza percepita tra i valori del marchio e il contenuto del video. Questo studio contribuisce alla comprensione complessa della relazione tra consumatore e marca, proponendo l'utilizzo dell'SC-IAT come strumento ausiliario nelle ricerche che applicano le neuroscienze allo studio dei consumatori.

*Parole chiave:* Consumer Neuroscience, Associazioni implicite, Self-Brand Relationship.

## **Pasta Experience: a neuromarketing approach**

*Mara Bellati<sup>1</sup>, Marco Bilucaglia<sup>1</sup>, Chiara Casiraghi<sup>1</sup>, Alessandro Fici<sup>1,2</sup>, Fiamma Rivetti<sup>1</sup>, Greta Rondi<sup>1</sup>, Vincenzo Russo<sup>1,2</sup>, Margherita Zito<sup>1,2</sup>*

<sup>1</sup>*Behavior and Brain Lab IULM—Neuromarketing Research Center, Università IULM, 20143 Milan, Italy*

<sup>2</sup>*Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour “Carlo A. Ricciardi”, Università IULM, 20143 Milan, Italy*

Nella psicologia dei consumi un campo di studio ampiamente esplorato è quello della scelta alimentare. Nei modelli alimentari tradizionali, come la dieta mediterranea, la pasta svolge un ruolo chiave. Diverse ricerche hanno già sottolineato, oltre ai valori nutrizionali, anche il significato fortemente emotivo di questo comfort food capace di elicitare memorie e coinvolgimento emozionale. Il lavoro presentato ha come obiettivo quello di indagare attraverso le principali tecniche di neuromarketing il grado di coinvolgimento emotivo e cognitivo esperito durante l'osservazione, l'assaggio e la degustazione di un piatto di pasta. A tale scopo è stata registrata la reazione neurofisiologica attraverso l'utilizzo di strumenti di neuroanalisi come l'elettroencefalografo (EEG) per comprendere l'attivazione cognitiva durante le varie fasi della degustazione, mentre l'utilizzo della bioanalisi con la rilevazione della conduttanza cutanea e della variazione del battito cardiaco (BVP) ha permesso di avere un feedback sul livello di attivazione fisiologica emozionale. In seguito, è stato somministrato un questionario di autovalutazione emozionale (SAM). I risultati mostrano che per quanto riguarda gli indicatori di Memorizzazione (MI), Engagement cognitivo (BATR) ed Emozione (EI) è il momento dell'assaggio vero e proprio ad elicitare le reazioni emotive e cognitive significativamente maggiori. Nello specifico esiste anche una correlazione positiva statisticamente significativa tra l'indicatore di Engagement cognitivo (BATR) nel momento del tasting e la valutazione razionale della valenza emozionale (SAM).

Questo studio supporta con dati neuroscientifici le teorie che già considerano la pasta come “cibo della memoria” e propone l'utilizzo del neuromarketing come strumento integrativo nello studio dei consumatori.

*Parole chiave:* Pasta, Neuromarketing, EEG, SC, BVP.

## **L'esperienza di acquisto tra metaverso ed e-commerce: un'indagine di consumer neuroscience**

*Cristina Rossi<sup>2</sup>, Fiamma Rivetti<sup>1,2</sup>, Simone Chiarelli<sup>2</sup>, Marco Bilucaglia<sup>1,2</sup>, Margherita Zito<sup>1,2</sup>, Vincenzo Russo<sup>1,2</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour “Carlo A. Ricciardi”, Università IULM, Milan, Italy*

<sup>2</sup>*Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milan, Italy.*

L'utilizzo di strumenti di realtà virtuale è un fenomeno in espansione sempre più presente nelle mansioni della vita quotidiana. Nelle esperienze immersive di vendita, che spesso comportano elevata attivazione emotiva, il neuromarketing offre gli strumenti più idonei per un'analisi ottimale: in quanto in grado di analizzare gli aspetti inconsapevoli. Per questo motivo, il seguente studio confronta aspetti emotivi e cognitivi legati all'acquisto nel metaverso con quelli su e-commerce tradizionale (benchmark), tramite tecniche di consumer neuroscience.

Sono stati coinvolti 14 soggetti, di circa 23 anni e ugualmente distribuiti per sesso. Essi, nel metaverso, potevano creare un avatar, esplorare luoghi e acquistare prodotti nel mondo virtuale.

In ordine randomizzato, ai partecipanti è stato chiesto di acquistare degli occhiali sia nel negozio del metaverso che sul sito e-commerce. L'acquisto è stato considerato concluso quando hanno cliccato sul pulsante "Marketplace" (metaverso) o aggiunto il prodotto al carrello (e-commerce). Sono stati somministrati dei questionari alla fine dei task e al termine dell'esperimento.

L'analisi ha integrato dati ricavati da strumenti neuroscientifici (EEG, conduttanza cutanea, battito cardiaco) con dati razionali raccolti tramite questionari self-report.

Le due condizioni sono state confrontate con il test di Wilcoxon. Dal punto di vista cognitivo, il metaverso ha ottenuto risultati più alti e statisticamente significativi per gli indicatori Approach-Withdraw-Index ed engagement cognitivo. Quest'ultimo presentava una correlazione significativa ( $Rho=0,582$ ) con la dimensione di engagement del questionario. Anche l'indice di memorizzazione ha mostrato un trend positivo per il metaverso nelle fasi di acquisto ( $p=0.042$ ). Esso correlava con il questionario «user experience» ( $Rho=0.707$ ).

Tra i limiti della ricerca, emerge una ridotta conoscenza dei partecipanti sul metaverso, che ha prodotto uno sforzo cognitivo elevato. Tuttavia, affiorano importanti evidenze sui comportamenti di acquisto e sulla componente emotiva e cognitiva nel metaverso, che in futuro potranno essere approfondite con un campione più ampio di partecipanti «esperti».

*Parole chiave:* Metaverso, Consumer Neuroscience, Neuromarketing.

## **La pandemia da COVID-19 come sfida della psicologia positiva nella gestione del malessere degli operatori sanitari**

*Ilaria Setti<sup>1</sup> - Chiara Bernuzzi<sup>2</sup> - Daniela Mancini<sup>1</sup> - Valentina Sommovigo<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Università degli Studi di Pavia, Dip. Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Pavia, Italia*

<sup>2</sup>*Università degli Studi dell'Insubria, Dipartimento di Economia, Varese, Italia*

<sup>3</sup>*Sapienza University of Rome, Department of Psychology, Roma, Italia* <sup>(3)</sup>

*Introduzione.* La pandemia ha esposto gli operatori sanitari a numerosi stressor lavorativi (quali elevate richieste lavorative, scarsi dispositivi di protezione, isolamento sociale), in grado di intensificare il conflitto lavoro-famiglia e incidere significativamente sul benessere psico-fisico. In accordo con la psicologia positiva, la letteratura ha evidenziato come le risorse personali, quali resilienza e ottimismo, possono prevenire l'insorgenza di sintomi di malessere psico-fisico, anche in presenza di conflitto lavoro-famiglia.

*Obiettivi.* Il presente studio si propone di analizzare in che modo l'ottimismo possa essere associato al conflitto lavoro-famiglia e al malessere psico-fisico degli operatori sanitari e se tale relazione possa dipendere dai livelli di resilienza.

*Metodo.* 197 professionisti sanitari impiegati nella gestione dell'emergenza sanitaria hanno compilato un questionario anonimo *on-line* volto a misurare l'ottimismo (PCQ), il conflitto lavoro-famiglia (Work-Family Conflict Scale), il malessere psico-fisico (GHQ), la resilienza (CD-RISC). I dati sono stati analizzati tramite modelli di mediazione e mediazione moderata.

*Risultati.* I professionisti sanitari con maggiori livelli di ottimismo riportano minore conflitto lavoro-famiglia, soffrendo così di minori sintomi di malessere psico-fisico. L'effetto negativo dell'ottimismo

sul malessere psico-fisico attraverso il conflitto lavoro-famiglia aumenta all'aumentare dei livelli di resilienza.

*Limiti.* Questo studio *cross-sectional* basato solo su questionari *self-report* ha coinvolto un campione impiegato in una struttura ospedaliera collocata in un'area geografica circoscritta.

*Aspetti innovativi.* La letteratura relativa al settore sanitario in tempo di pandemia generalmente si è focalizzata su aspetti di malessere, mentre la presente ricerca è stata una delle prime ad indagare, in ottica positiva, il ruolo protettivo dell'ottimismo. Specifici programmi di training di resilienza psicologica volti a potenziare le risorse personali ed esercitare tecniche di pensiero positivo dovrebbero essere forniti in modo tale da sostenere il benessere psico-fisico degli operatori sanitari nonché la qualità dell'assistenza sanitaria fornita. Tali programmi dovrebbero essere accompagnati da politiche e pratiche *family-friendly* in grado di ridurre vissuti di conflitto lavoro-famiglia.

*Parole chiave:* risorse personali, operatori sanitari, conflitto lavoro-famiglia.

### **Fattori psicosociali di rischio e di protezione che influenzano l'assenteismo lavorativo: Una revisione sistematica della letteratura**

Simona Margheritti<sup>1</sup>, Samantha Vila Masse<sup>2</sup>, Laurent Corthésy-Blondin<sup>2,3</sup>, Alessia Negrini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

<sup>2</sup>Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) - Montréal

<sup>3</sup>Faculty of Nursing, Université de Montréal

Le organizzazioni di tutto il mondo si trovano ad affrontare il problema dell'assenteismo lavorativo ed i relativi costi umani e finanziari. Così è fondamentale indagare quali fattori psicosociali possono influenzare la sua insorgenza (frequenza e durata), al fine di prevenirlo e promuovere ambienti di lavoro sani.

Questa revisione sistematica della letteratura mira a riassumere le evidenze relative ai predittori psicosociali significativi dell'assenteismo, concentrandosi sui fattori di rischio e di protezione.

Seguendo il metodo PRISMA, sono stati estratti 20 studi longitudinali pubblicati dal 2012 al 2021 dai database PsycINFO, Medline e Web of Science. Tutti gli studi sono stati giudicati di buona qualità seguendo criteri di valutazione (Hagger et al., 2017).

Da un lato, i risultati hanno dimostrato una forte e adeguata evidenza che l'assenteismo è predetto da fattori di rischio psicosociali, quali elevate richieste lavorative, elevata tensione lavorativa, mobbing sul posto di lavoro, elevato conflitto di ruolo e conflitti interpersonali. D'altra parte, il feedback sulle prestazioni, le opportunità di apprendimento e la giustizia organizzativa si sono rivelati essere fattori protettivi significativi per ridurre l'assenteismo. I risultati suggeriscono che l'assenteismo è un fenomeno multifattoriale che può essere influenzato negativamente da diversi fattori di rischio psicosociale legati al contesto, al contenuto lavorativo e alle relazioni. La presenza di diverse forme di riconoscimento da parte dell'organizzazione può proteggere la salute dei lavoratori e, di conseguenza, ridurre l'assenteismo.

I risultati principali possono essere utilizzati per: a) migliorare la valutazione dei rischi; b) supportare i professionisti della salute lavorativa e i ricercatori a definire e misurare i fattori psicosociali; c) concepire interventi che migliorino le condizioni di lavoro e promuovano la salute dei lavoratori.

*Parole chiave:* Assenteismo, Revisione sistematica della letteratura, Fattori psicosociali.

## **La relazione tra stile di attaccamento al luogo di lavoro e comfort percepito: un disegno longitudinale**

*Fabrizio Scrima<sup>1</sup>, Alessandro Lorenzo Mura<sup>2</sup>, Marcello Nonnis<sup>3</sup>, Boris Vallée<sup>4</sup>, Ferdinando Fornara<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>*Università degli Studi di Enna "Kore"*

<sup>2</sup>*Università degli Studi Roma "La Sapienza"*

<sup>3</sup>*Università degli Studi di Cagliari*

<sup>4</sup>*Université de Rouen Normandie*

L'attaccamento al luogo di lavoro è considerato un legame affettivo che il dipendente instaura con il proprio luogo di lavoro. Recentemente è stato osservato che tale attaccamento possa assumere gli stili già ampiamente studiati dalla teoria classica di attaccamento di Bowlby. Tuttavia, ad oggi la letteratura scientifica non è in grado di rispondere al quesito se sia l'attaccamento sicuro al luogo di lavoro ad impattare la percezione di comfort a lavoro o viceversa. Mediante un disegno longitudinale a tre tempi, la presente ricerca ha analizzato e confrontato tre modelli. Il primo modello ipotizza che l'attaccamento sicuro al luogo di lavoro impatti il comfort percepito, il secondo modello ipotizza, inversamente, che sia il comfort percepito ad impattare lo stile sicuro di attaccamento al luogo di lavoro, ed il terzo modello ipotizza gli effetti reciproci. La ricerca ha coinvolto 130 dipendenti dell'ospedale policlinico di Palermo di età compresa tra i 21 ed i 68 anni con una anzianità di servizio compresa tra 1 mese e 43 anni, che hanno risposto tre volte, al medesimo questionario ogni 45 giorni. I dati sono stati analizzati mediante modelli di equazioni strutturali. I risultati indicano un effetto reciproco delle due variabili, dando ampio margine di riflessione per lo sviluppo di modelli futuri. Limiti e implicazioni teoriche e pratiche saranno esposti. *Parole chiave:* Place attachment, secure workplace attachment, perceived comfort, longitudinal design.

## **Sostenibilità nel ciclo di vita lavorativo: un'analisi qualitativa**

*Bacci Giulia<sup>1</sup>, Viotti Sara<sup>1</sup>, Converso Daniela<sup>1</sup>, Guidetti Gloria<sup>1</sup>, Cicchetti Matteo<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Università degli Studi di Torino*

La sostenibilità è intesa sempre più nell'ultimo decennio non solo in riferimento all'ambiente ecologico e socio-economico ma anche nei termini del miglioramento della qualità della vita di ogni essere umano (Di Fabio, 2017).

Per quanto riguarda la sostenibilità nell'ambito della vita lavorativa, l'Unione Europea ha sottolineato come "dipenda dalla possibilità di far fronte ad altre responsabilità compatibilmente con l'orario di lavoro, dall'aggiornamento delle proprie competenze per garantire la sicurezza del posto di lavoro, dell'autonomia personale di cui un lavoratore dispone per affrontare le esigenze lavorative e dalla misura in cui le condizioni di lavoro proteggono la salute nel lungo periodo"(Commissione Europea, EWCS, 2011) e sia quindi strettamente correlata alla qualità della vita lavorativa.

Nell'ottica del lavoro sostenibile secondo cui il lavoro non dovrebbe "usurare" l'individuo nel lungo termine ma permettere di mantenere il proprio stato di salute fisico e mentale, è fondamentale indagare quali sono i fattori che influiscono sul benessere e la salute del lavoratore nel lungo termine.

Per determinare questi fattori sono state svolte 25 interviste ad operai all'interno di un'azienda manifatturiera nel Nord-ovest dell'Italia.

Le interviste sono state analizzate secondo il metodo della Template Analysis (King, 1998). La letteratura ha evidenziato numerosi fattori responsabili degli effetti negativi sulla salute e sul benessere di questa categoria professionale. In accordo con i principali modelli proposti nell'ambito della psicologia della salute sul lavoro (Schaufeli, 2000) abbiamo raggruppato questi fattori in tre categorie principali: fattori relativi al contenuto di lavoro, fattori sociali legati a colleghi e superiori e fattori organizzativi.

I risultati hanno mostrato come tutte e tre le categorie prese in considerazione nella template analysis risultino cruciali per gli individui nel mantenimento del loro stato di salute e benessere lavorativo.

*Parole chiave:* Sostenibilità; qualità della vita lavorativa; template analysis.

### **Misurare la Learning Agility: sviluppo e iniziale validazione di un nuovo strumento**

*Roberta Milani<sup>1</sup>, Valentina Sommovigo<sup>2</sup>, Luca Ghirotto<sup>3</sup>, Ilaria Setti<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Università di Pavia, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Unità di Psicologia Applicata, Piazza Botta 11, 27100 Pavia, Italia*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Psicologia, Facoltà di Medicina e Psicologia, Università della Sapienza di Roma, via dei Marsi, 78, 00185, Roma, Italia*

<sup>3</sup>*Unità di Ricerca Qualitativa, Azienda USL-IRCCS di Reggio Emilia, Viale Umberto I, 50, 42123, Reggio Emilia, Italia*

La complessità dell'attuale contesto di business richiede a leader e professionisti la capacità di apprendere costantemente nuove competenze e di adattarsi ai cambiamenti lavorativi. In questo scenario, il concetto di "learning agility" (LA) è divenuto popolare ed ampiamente utilizzato nelle organizzazioni per identificare e sviluppare i futuri leader. In letteratura sono state proposte molteplici definizioni di LA, ma la chiarezza del costrutto rimane problematica. Inoltre, l'ampio utilizzo della LA ha determinato la disponibilità di un ampio numero di strumenti di assessment, in prevalenza commercializzati da società di consulenza. In sintesi, le differenze di approccio nella definizione della LA e la scarsità di strumenti validati e condivisibili a livello scientifico hanno significativamente limitato la ricerca in questo ambito. Per rispondere a tali gap, abbiamo utilizzato un disegno di ricerca esplorativo sequenziale mixed-methods per sviluppare e validare una nuova scala di misura della LA. La ricerca comprende due studi: 1) studio esplorativo qualitativo attraverso interviste e focus group per generare e validare il contenuto degli item della versione preliminare della scala; 2) studio quantitativo per definire struttura fattoriale, invarianza per ruolo, attendibilità e validità nomologica della scala. Lo strumento è stato testato su un campione di 2034 lavoratori in paesi dell'Europa Centro-Orientale, Italia ed Egitto. I risultati hanno evidenziato una soddisfacente affidabilità e validità nomologica della scala. Il nostro studio offre un duplice contributo alla ricerca e alla pratica della LA. In primo luogo, rispetto alla classica definizione di LA – come abilità di apprendere dall'esperienza- la nostra ricerca propone un nuovo modello bi-dimensionale di LA, in cui l'orientamento alla competenza e all'adattabilità risultano essere caratteristiche individuali fondamentali per affrontare con successo le attuali sfide lavorative. In secondo luogo, la scala costituisce uno strumento affidabile e di facile utilizzo per diverse finalità di ricerca e di applicazione pratica (selezione, sviluppo e coaching).

*Parole chiave:* Learning agility, adattabilità, mastery orientation, mixed methods.

## **Emotion labor and Strain in a Child Psychiatry Unit: On the Interplay between Interpersonal Emotion Regulation towards Patients and Emotional Reflexivity**

*Maria Luisa Farnese<sup>1</sup>, Ferdinando Paolo Santaripa<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Sapienza – Università di Roma*

*Purpose.* Child psychiatry professionals are required to engage in the physical and affective containment of patients when they display negative or disruptive emotional responses. However, our understanding of the association between this specific type of emotional labor and strain is still limited.

This study examined a multilevel moderated mediation model positing a) interpersonal response modulation (IRM; downregulating or suppressing patients' emotions as required by the job) as a predictor of negative affect (NAS) and interpersonal strain at work (ISW), at the daily level, b) daily NAS as a mediating mechanism, and c) reflexivity on emotions (REFL; capacity of reflecting upon and learning from emotions in a socio-relational context), modeled in terms of between-individual differences and within-days variations, as a moderating condition.

*Method.* Data were collected on 42 workers of an Italian Child Psychiatry operating unit (79,8% response rate) who completed a baseline questionnaire and five daily assessments (210 shifts total). Preliminary in-depth interviews were conducted to support the ecological validity of the study and measures. Multilevel modeling was employed.

*Findings.* Results showed that, at the day level, IRM was positively associated with NAS which, in turn, was related to higher ISW. NAS fully mediated the daily IRM-ISW relationship. Individual-level REFL did not significantly moderate these associations. In contrast, day-level REFL significantly moderated the direct and indirect effects of IRM, such that only when daily REFL fluctuations were low, IRM increased NAS and, in turn, affected ISW.

*Theoretical and practical implications.* Our study extends the emotional labor framework by adopting an interpersonal perspective. This is the first study to explore the protective role of REFL, emphasizing the importance of training this personal resource.

*Limitation.* Self-report measures. Retrospective assessment of affective experiences at the end of the shift.

*Key words:* Interpersonal emotion regulation; Emotional reflexivity; Interpersonal strain.

## **The differential weight of the pandemic: the impact of working condition**

*Oriana Mosca<sup>1</sup>, Marina Mondo<sup>1</sup>, Sara Atzara<sup>1</sup>, Giuliana Lussu<sup>1</sup>, Eleonora De Pol<sup>1</sup>, Ester Marcomini<sup>1</sup>, David Conversi<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Department of Pedagogy, Psychology, Philosophy, University of Cagliari, 09123, Cagliari, Italy*

*<sup>2</sup>Department of Psychology, University of Rome "Sapienza", 00185 Rome, Italy*

The aim of this research is to verify the impact that different types of working conditions (i.e., working status) and socio-psychological factors, can have on well-being, in positive (i.e., experience of positive affective states) and negative (i.e., anxiety, stress) connotation, in a general sample. To

this end, it was decided to compare workers who had a high pandemic involvement vs the ones who were affected less: six hundred and thirty five participants (74.2% women) participated in the study voluntarily. Their mean age was 43.12 years (SD = 14.90), ranging from 18 to 77 years. The following psychological constructs were investigated: perception of functioning of one's immune system, anxiety towards Coronavirus, anxiety towards vaccines, attitude towards vaccines, trust towards institutions, emotional attitude related to COVID-19, direct/indirect experience of death from Coronavirus or serious illness of known persons, fear of infecting or contagion, perception of quality of Coronavirus management, emotional state regarding, perceived support-social, moral/social norms, perceived Coronavirus dangerousness. All investigated constructs were analyzed considering socio-economic factors: gender, age and especially working conditions. We calculated correlations between variables, MANOVA to compare mean differences of the investigated variables between High and Low involved workers and moderation models on well-being outcomes. Limitations and future developments of the research will be discussed.

### **Le condizioni abilitanti al lavoro agile: un processo di sperimentazione nella Pubblica Amministrazione**

*Edith Jo Capraro<sup>1</sup>, Giuseppina Dell'Aversana<sup>1</sup>, Cristiano Ghiringhelli<sup>2</sup>, Massimo Miglioretti<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca.

<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa", Università degli Studi di Milano-Bicocca.

Negli ultimi decenni, il progresso tecnologico e la spinta verso la digitalizzazione hanno permesso di spostare molte attività lavorative al di fuori degli spazi aziendali (Nanayakkara et al., 2021). La presente ricerca si concentra sull'implementazione del lavoro agile (LA) all'interno di un'Amministrazione Pubblica Lombarda, che ha avviato un progetto di sperimentazione nel 2021, coinvolgendo prima una parte (gruppo di sperimentazione) e poi la totalità dei dipendenti (n. 641). Lo studio si propone di esplorare le valutazioni sulle condizioni abilitanti (CA) al lavoro agile, in accordo con le linee guida ministeriali.

È stato sviluppato un questionario online ad hoc per valutare le condizioni abilitanti al lavoro agile, in termini di chiarezza degli obiettivi e delle attività, adeguatezza dei dispositivi tecnologici e degli spazi di lavoro, nonché di collaborazione con i responsabili e i colleghi. Sono state effettuate due valutazioni: una nel dicembre 2021 solo con il gruppo di sperimentazione (93 partecipanti) e l'altra nel dicembre 2022 coinvolgendo tutti i dipendenti della P.A., (gruppo di sperimentazione, altri aderenti al lavoro agile e lavoratori che non aderiscono al lavoro agile) per un totale di 456 lavoratori. I risultati mostrano una complessiva stabilità nelle valutazioni delle condizioni abilitanti per il gruppo di sperimentazione, tranne nell'adeguatezza degli spazi e dei dispositivi tecnologici, la cui percezione peggiora tra il 2021 e il 2022. Nella seconda valutazione delle CA, emergono differenze significative con chi non aderisce al LA, che esprime valutazioni più negative. L'analisi qualitativa delle domande aperte evidenzia alcuni temi ricorrenti nelle risposte relativamente al management per obiettivi.

Lo studio rileva la necessità, per l'implementazione del lavoro agile, di ridefinire non solo i processi di lavoro, ma anche gli spazi e gli strumenti ICT e non. Inoltre, si sottolinea l'importanza di sostenere e prestare attenzione anche a coloro che non aderiscono al lavoro agile.

*Parole chiave:* Lavoro agile, lavoro ibrido, condizioni abilitanti, pubblica amministrazione.

### **The role of technological self-efficacy and employability related to technological innovations in the relationship between training and technological-related job demands**

Georgia Libera Finstad<sup>1</sup>, Giulia Foti<sup>1</sup> & Gabriele Giorgi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Human Sciences, European University of Rome

Information and Communication technologies (ICTs) are structurally modifying organizations' sociotechnical and cultural paradigms, leading to both opportunities and threats, as in the case of technostress. One of the salient issues concerns the rapid obsolescence of technologies and the consequent need for adequate training. Drawing from the stress-strain perspective and the Social Cognitive Theory (SCT), the purpose of this research is to analyze the relationship between the lack of technology-related training and technology-related workload, a key dimension of technostress. Specifically, we hypothesized a parallel mediation model to investigate the role of technological self-efficacy and perception of employability linked to technologies as possible underlying mechanisms. The cross-sectional study was conducted in 2022 as part of the work-related stress risk assessment. The final sample consists of 834 subjects belonging to the banking sector. The results confirmed our hypotheses and showed that lack of proper training is associated with an increased perception of technology-related workload directly and indirectly, through a decreased perception of technological self-efficacy and technology-related employability. These results highlight the importance of employees' perception in shaping the relationship with ICTs and the key role that organizations can play in preventing negative outcomes.

*Key words:* Technostress, employability, technological self-efficacy.

### **Il ruolo di mediazione del tecnostress nella relazione tra aspettative di risultato sociali e soddisfazione degli insegnanti: evidenze della pandemia da COVID-19 sull'educazione musicale**

Veronica Giffi<sup>1</sup>, Teresa Galanti<sup>1</sup>, Stefania Fantinelli<sup>2</sup>, Ferdinando Toscano<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio (DISPUTER), Università degli Studi G. d'Annunzio di Chieti - Pescara

<sup>2</sup>Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione, Università di Foggia

<sup>3</sup>Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Alma Mater Studiorum, Università di Bologna

*Introduzione.* La pandemia COVID-19 ha provocato cambiamenti significativi nel campo dell'istruzione, tra cui una repentina transizione dall'insegnamento tradizionale in presenza all'apprendimento remoto online, che ha interessato anche i conservatori di musica.

*Obiettivi.* Il presente studio, basato sulla teoria cognitiva sociale di Bandura, analizza la relazione tra le aspettative di risultato sociale (SOE) e la soddisfazione degli insegnanti di conservatorio nei confronti della formazione a distanza; ed esamina se il tecnostress media questa relazione e se l'intenzione di usare le TIC la modera.

*Metodo.* È stata condotta un'indagine trasversale su un campione di 108 docenti di conservatorio italiani attraverso un questionario online self-report, comprendente una scala costruita ad hoc per

la soddisfazione, l'Intrapersonal Technology Integration Scale, la subscale tecno-complessità della Technostress Creators Scale.

*Risultati.* I risultati mostrano che le aspettative sociali di risultato degli educatori musicali sono correlate positivamente alla componente di complessità del tecnostress e che, mentre il tecnostress ha una relazione negativa con la soddisfazione degli insegnanti, le aspettative sociali di risultato sono invece, inaspettatamente, associate positivamente alla soddisfazione per l'educazione a distanza.

*Limiti.* Il disegno trasversale di questa ricerca non consente di determinare relazioni causali e l'adozione di un campione di convenienza ci impedisce di generalizzare i risultati. Inoltre, riconosciamo la mancata considerazione di alcune variabili, come altre dimensioni del tecnostress, nonché una valutazione delle competenze digitali che misuri il grado di padronanza degli strumenti TIC e non il semplice interesse per essi.

*Aspetti innovativi.* Questo studio è il primo di cui si abbia notizia a esplorare la relazione tra le aspettative di risultato sociale e la soddisfazione per la formazione a distanza nei docenti di conservatorio durante la pandemia COVID-19. Sebbene le aspettative sociali abbiano contribuito all'emergere del tecnostress, lo studio ha inaspettatamente rilevato che esse hanno anche aumentato la soddisfazione per la formazione a distanza.

*Parole chiave:* Aspettative di risultato sociale; tecnostress; soddisfazione per l'educazione a distanza; educazione musicale; sfide COVID-19.

## **An Attributional Perspective to Explore the Effects of Hybrid Working Policies on Employees' Well-Being: Evidence from a Two-Wave Empirical Study**

*Benedetta Colaiacovo<sup>1</sup>, Marco Guerci<sup>1</sup>, Luca Gastaldi<sup>2</sup>, Gabriele Boccoli<sup>2</sup>, Silvia Gilardi<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università degli Studi di Milano*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Ingegneria Gestionale, Politecnico di Milano*

Following the Covid-19 pandemic, flexible work arrangements (FWAs), such as hybrid working, have become a distinctive element for many organizations. The literature on the effects of FWAs, and in particular hybrid working, on employee well-being shows contradictory results, with evidence suggesting both positive and negative associations of hybrid working with work-related well-being (mental health, emotional exhaustion, work-life balance, job engagement, and affective commitment). However, little is known about the psycho-social mechanisms that can intervene in understanding why employees respond differently to hybrid working policies and practices.

To address this gap, this presentation adopts attribution theory as a theoretical lens to explain the relationship between hybrid working and employee well-being. To do so, we present the main findings of a two-wave empirical study aimed at exploring, through an attributional approach, how employees attribute meanings to hybrid working policies and how the different meanings attributed influence their mental and psychological well-being. Two online surveys were conducted in an Italian Bank in April 2022 (time 1) and December 2022 (time 2) with 917 employees participating in both surveys. Findings show how employees attribute different meanings to hybrid working policies considering whether hybrid work is implemented to benefit them and the environment (benevolent attributions) or the organization (malevolent attributions). Moreover, findings confirm that when employees develop benevolent attributions, these are positively associated with their well-being. This study makes two key contributions. First, it enriches the existing literature on the

effects of hybrid working on individual well-being by incorporating the attributional perspective. Second, it contributes to the HR attributions literature by exploring employees' attributions specifically related to hybrid working policies, which has been so far unexplored.

*Key words:* Hybrid working; attribution theory; work-related wellbeing.

## **Il benessere organizzativo ai tempi del COVID-19: strategie di promozione della salute nei contesti lavorativi**

*Michela Ghelfi<sup>1</sup>, Luca Biffi<sup>2</sup>, Elena Nita<sup>2</sup>, Marinella Valoti<sup>2</sup>, Valentina Biscaldi<sup>1</sup>, Veronica Velasco<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia, Milano, ITALIA*

<sup>2</sup>*ATS Bergamo, Struttura Semplice Prevenzione delle Dipendenze, UOC Promozione della Salute, Bergamo, ITALIA*

L'OMS ha da tempo evidenziato l'importanza di promuovere la salute psicofisica e prevenire le situazioni di malessere in contesti lavorativi, istituendo il modello Workplace Health Promotion (WHP). Negli ultimi anni, questo è risultato un argomento ancora più centrale a causa della pandemia da COVID-19, che ha avuto un rilevante impatto a livello individuale e socioculturale, ma anche lavorativo. In letteratura molta attenzione è stata dedicata ad indagare gli effetti della pandemia sul singolo, mentre sono stati pochi gli studi sulle conseguenze a livello organizzativo. Questa ricerca ha l'obiettivo di indagare in modo esplorativo l'impatto del COVID-19 all'interno delle aziende e individuare ostacoli e risorse che possono favorire l'adozione di strategie di promozione della salute.

Lo studio è stato svolto mediante la distribuzione di un questionario anonimo online a rappresentanti di aziende del territorio bergamasco. Sono state condotte analisi descrittive e multivariate. Il campione (N=137) è caratterizzato per l'80% da rappresentanti di medie o grandi imprese, principalmente del settore secondario. Solo il 37% dei partecipanti dichiara che la propria azienda appartiene alla rete WHP. Da analisi preliminari emerge che per la gestione della pandemia sono stati particolarmente cruciali gli aspetti comunicativi e che una più adeguata risposta alla pandemia è stata riportata da quelle aziende che erano maggiormente attente al benessere dei lavoratori e caratterizzate da un clima più partecipativo. Inoltre, la realizzazione di azioni per promuovere la salute dei lavoratori è maggiormente diffusa nelle aziende appartenenti alla Rete WHP. Queste azioni riguardano aspetti prettamente lavorativi o l'uso di tabacco e sostanze, scarsa attenzione è rivolta alla salute mentale e al gioco d'azzardo.

L'azione di promozione del benessere nelle aziende sembra avere un ruolo protettivo rispetto alla gestione di situazioni impreviste e complesse, come la pandemia, per cui sarebbe necessario definire strategie per supportare le aziende nel promuovere ambienti lavorativi salutarì.

Parole chiave: Covid-19, aziende, promozione della salute.

## **Deidroepiandrosterone solfato, l'ormone del benessere nel lavoro? Uno studio longitudinale su supporto del superiore, resilienza e work engagement durante la pandemia di COVID-19**

*Elvira Arcucci<sup>1</sup>, Damiano Girardi<sup>1</sup>, Laura Dal Corso<sup>1</sup>, Alberto Prandi<sup>2</sup>, e Alessandra Falco<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università degli Studi di Padova*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Scienze Agroalimentari, Ambientali e Animali, Università degli Studi di Udine*

In linea con il processo motivazionale del modello job demands-resources (JD-R), in questo studio abbiamo analizzato la relazione nel tempo tra (a) risorse lavorative e personali, in termini di supporto del superiore/resilienza, (b) work engagement (WE) e (c) la concentrazione di deidroepiandrosterone solfato (DHEA(S)) nel capello, qui considerato come un possibile biomarcatore di WE. Durante la pandemia di COVID-19, 122 lavoratori hanno completato due strumenti di auto-valutazione (i.e., questionari) finalizzati a rilevare il dato psicologico: il primo al Tempo 1 (T1, da metà marzo 2022) e il secondo al Tempo 2 (T2, da metà giugno 2022), con una distanza di tre mesi tra le due rilevazioni. I partecipanti hanno inoltre provveduto alla raccolta di una ciocca di capelli a T2, utile per la rilevazione del dato biologico. I risultati del modello di path analysis hanno mostrato che sia il supporto del superiore che la resilienza a T1 erano associati positivamente al WE a T2, il quale, a propria volta, era associato positivamente al DHEA(S) nel capello. Né il supporto del superiore né la resilienza a T1 erano associati al DHEA(S) a T2, e dunque il WE mediava completamente l'associazione tra le risorse—lavorative e personali—e il biomarcatore nel capello. Complessivamente, i risultati sono coerenti con il processo motivazionale del JD-R. Da un punto di vista teorico, lo studio approfondisce la complessa relazione tra fattori psicosociali e processi fisiologici associati al WE, un aspetto centrale del benessere organizzativo e individuale, fornendo nel contempo le prime evidenze circa il ruolo del DHEA(S) nel capello come biomarcatore di WE. Da un punto di vista applicativo, il contributo suggerisce a organizzazioni e professionisti possibili interventi, in termini di prevenzione primaria e secondaria, finalizzati a promuovere il WE e il benessere nel lavoro.

*Parole chiave:* Work engagement, biomarcatore, resilienza.

## **Se il giudice che sbaglia è un sistema artificiale: la propensione all'uso dei sistemi di Intelligenza Artificiale in ambito giuridico**

*Oronzo Parlangei<sup>1</sup>, Stefano Guidi<sup>1</sup>, Paola Palmitesta<sup>1</sup>, Margherita Bracci<sup>1</sup>, Enrica Marchigiani<sup>1</sup>, Francesco Currò<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive, Università di Siena*

L'integrazione dell'Intelligenza Artificiale (IA) in diversi contesti operativi procede in maniera rapidissima e, evidentemente, inarrestabile. Valutare le opinioni in relazione a questo fenomeno appare fondamentale per indirizzare possibilità di impiego e modalità di attuazione.

Lo studio che verrà presentato indaga le variabili che, in riferimento al contesto giuridico, sono in relazione con una maggiore o minore propensione all'uso di decisori dotati di IA.

Allo studio hanno partecipato 340 rispondenti che dovevano compilare un questionario online. Il questionario prevedeva domande relative all'età e al genere dei partecipanti, alla loro scolarizzazione e alla loro competenza giuridica. In un disegno sperimentale between subjects, a

metà dei soggetti venivano presentati quattro scenari in cui un decisore umano attribuiva delle sanzioni, che poi si rivelavano sbagliate, in seguito a infrazioni del codice civile o di quello penale. All'altra metà venivano presentati gli stessi scenari, ma in questo caso gli errori di giudizio venivano commessi da un sistema di IA. Seguivano due scale, la prima per misurare la propensione all'uso di sistemi di IA, l'STP-Q (Navarro et al., 2022); la seconda, l'AILS proposta da Wang e colleghi (2022), per valutare la competenza in riferimento a tali sistemi.

I risultati mettono in evidenza come vi siano delle differenze nella propensione all'uso dei sistemi di IA in relazione con l'età e il genere. Di particolare rilievo il risultato che indica come questa propensione possa diminuire in seguito alla considerazione di scenari in cui l'IA si dimostra fallibile. *Parole chiave:* Intelligenza artificiale, errori di giudizio, decisioni legali.

### **I diversi ambiti della conciliazione vita-lavoro: uno studio presso la Polizia Locale milanese**

*Hélène Bertolini<sup>1</sup>, Giuseppina Dell'Aversana<sup>1</sup>, Andrea Gragnano<sup>1</sup>, Massimo Miglioretti<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

*Introduzione.* La tematica della conciliazione vita-lavoro è diventata sempre più centrale nella letteratura scientifica e nelle diverse politiche di welfare introdotte nelle Pubbliche Amministrazioni. Questo perché un buon equilibrio tra lavoro e vita privata è legato a consistenti effetti positivi sul benessere e la produttività dei lavoratori (Sirgy & Lee, 2018).

Lo studio della conciliazione vita-lavoro si è focalizzato primariamente sulla relazione tra lavoro e famiglia, lasciando in secondo piano altri ambiti della vita (ad es. salute, relazioni, svago, formazione, gestione casa) (Keeney et al., 2013). L'importanza di questi altri ambiti rimane quindi ancora da esplorare.

*Obiettivo.* Lo studio si propone di individuare e descrivere le diverse esigenze di conciliazione e identificare gruppi di lavoratori con specifici bisogni di bilanciamento vita-lavoro presenti tra i lavoratori della Polizia Locale di Milano (PL).

*Metodo.* La ricerca ha coinvolto 945 lavoratori della PL che hanno compilato un questionario online e 27 hanno partecipato a 2 focus-group.

*Risultati.* Gli ambiti più importanti e difficili da conciliare per la PL sono legati alla famiglia, allo svago e alla salute; mentre quelli meno importanti e meno difficili da bilanciare risultano le amicizie e l'appartenenza ad associazioni. In relazione ai tre ambiti più importanti e difficili da conciliare con il lavoro (famiglia, svago e salute), si è visto come questi temi siano di maggior rilievo per le donne, per chi non ha una rete sociale di supporto e per coloro che hanno i familiari distanti. In aggiunta, in merito alla conciliazione famiglia-lavoro, si evidenzia che un'altra differenza è rappresentata dal fatto di avere o meno figli.

In conclusione, si è visto come le esigenze di conciliazione per la PL riguardino vari ambiti e che il valore che viene attribuito ad essi si differenzia in base a specifiche caratteristiche dei partecipanti.

*Parole chiave:* Conciliazione vita-lavoro, conciliazione famiglia-lavoro, Pubblica Amministrazione.

## **Luoghi di lavoro nel New Normal: Analisi dei processi identitari e di creazione di significato dei lavoratori che sperimentano diverse riconfigurazioni e modalità di lavoro nelle organizzazioni**

*Sara Petrilli<sup>1,2</sup>, Marianna Giunchi<sup>2</sup>, Silvio Carlo Ripamonti<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano*

<sup>2</sup>*Université Paris Nanterre*

Tale studio cross-culturale, condotto in Italia ed in Francia, si propone di indagare come le differenti riconfigurazioni degli spazi di lavoro (open space, ufficio condiviso, ufficio personale) e le modalità di lavoro (solo a distanza, solo in presenza, modalità mista) impattano sull'identità dei lavoratori e sulla loro costruzione di senso lavorativo.

L'identità che si vuole indagare è sia quella professionale (come si definiscono le persone come professionisti), che sociale (la qualità delle relazioni con capi e colleghi) che organizzativa (senso di appartenenza, attaccamento ed identificazione con l'organizzazione).

Lo studio è condotto su un campione italiano e francese, tramite la somministrazione di un questionario e di interviste in due modalità (quando il lavoratore si trova fisicamente in azienda e quando lavora da remoto).

Il campione di interesse tra Italia e Francia comprende lavoratori white collars, dai 25 ai 65 anni di età che sperimentano differenti riconfigurazioni degli spazi di lavoro e diverse modalità.

Questo studio cross-culturale ha i seguenti obiettivi: 1. comprendere come i lavoratori vivono la riconfigurazione degli spazi di lavoro e le diverse modalità e come questi impattano sulla loro identità e costruzione di senso; 2. Mettere a confronto il campione italiano con quello francese e comprenderne somiglianze e differenze in termini di processi identitari e di costruzione di senso dei lavoratori.

*Parole chiave:* Riconfigurazione dei luoghi di lavoro, Processi identitari, Costruzione di senso al lavoro, Nuove modalità lavorative, Identity work.

## **'Love and Work': uno studio qualitativo su coppie di lavoratori e lavoratrici nel settore della ristorazione in Francia**

*Valentina Dolce<sup>1</sup>, Elsa Laneyrie<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Research Group in Societal Psychology (GRePS), Institute of Psychology, University Lumière Lyon 2*

*Introduzione:* Il settore della ristorazione è spesso caratterizzato da orari di lavoro molto lunghi e faticosi che spesso rendono difficile mantenere un equilibrio tra le sfere di vita e preservare la salute (Laneyrie, Kennicker, & Cuvillier, 2022). Nel settore della ristorazione non è raro trovare coppie che lavorano insieme, il che aumenta la necessità di numerose regolazioni interne alla coppia (Dreyer & Bush, 2021).

*Obiettivi:* Uno studio qualitativo è stato condotto con l'obiettivo di esplorare le strategie adottate, nonché le motivazioni, i vantaggi e le sfide del lavoro di coppia in questo settore, con particolare attenzione alle differenze tra uomini e donne (Shoubaki, Block, & Lasch, 2022).

*Metodo:* 24 interviste semi-strutturate sono state condotte individualmente con 12 coppie eterosessuali di lavoratori e lavoratrici proprietarie di attività nel settore della ristorazione in Francia.

*Risultati:* La gestione autonoma e condivisa dei compiti professionali, la comunicazione, il riconoscimento del partner, il processo decisionale congiunto su questioni importanti, la fiducia e il tempo per recuperare sono considerati centrali per il successo dell'attività e della relazione. La segmentazione delle due sfere di vita è ricercata, ma spesso le circostanze impongono l'integrazione. A volte alcune mansioni domestiche sono ancora appannaggio delle donne e, quando il progetto imprenditoriale non nasce da un sogno comune, è generalmente la donna a seguire il sogno del partner. Inoltre vi è spesso una ripartizione delle attività di questo tipo: l'uomo gestisce la cucina e la donna la sala.

*Discussioni:* I risultati mostrano che lavorare in coppia richiede strategie specifiche che si evolvono nel tempo. Ad oggi, non sembrano esistere nel contesto francese formazioni per sostenere le coppie nel loro progetto, riflettere sulle richieste del lavoro in coppia, sulle dinamiche di genere, e sulle strategie per preservare l'equilibrio delle sfere di vita.

*Limiti:* La numerosità del campione e la mancanza di dati quantitativi.

*Parole chiave:* Lavoro in coppia, conciliazione lavoro-vita, ristorazione

### **Integrare i principi della stewardship nella medical education: comprendere le determinanti psicosociali per favorire cambiamento comportamentale nella prescrizione degli antibiotici**

Marta Acampora<sup>1,4</sup>, Michele Paleologo<sup>1,4</sup>, Guendalina Graffigna<sup>1,3,4</sup>, Serena Barellò<sup>1,2,4</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

<sup>2</sup>Facoltà di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

<sup>3</sup>Facoltà di Scienze agrarie, alimentari e ambientali, Università Cattolica del Sacro Cuore di Cremona

<sup>4</sup>EngageMinds HUB – Consumer, Food & Health Engagement Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore

Le nuove sfide di salute globale stanno mettendo in discussione le modalità correnti di medical education chiamando in causa la necessità di nuovi framework per la comprensione dei bisogni dei clinici e per orientare prassi professionali capaci di rispondere a tali sfide. In questo scenario il concetto di stewardship – inteso come sviluppo di comportamenti responsabili e consapevoli in ambito clinico-sanitario – sembra costituire una frontiera promettente per rispondere ai nuovi scenari della formazione in medicina. In particolare, la stewardship nell'ambito della prescrizione di antibiotici costituisce un caso studio di particolare interesse per testare nuove forme di medical education che implicano la formazione di competenze di natura psicosociale.

L'obiettivo del presente studio è di sintetizzare le evidenze qualitative in merito alle determinanti modificabili del comportamento prescrittivo dell'antibiotico e identificare costrutti teorici rilevanti per interventi di stewardship antibiotica.

È stata condotta una metasintesi - secondo l'approccio di Sandelowski e Barroso - sui seguenti database: Scopus, Web of Science, PubMed, Embase, Cinhal, ProQuest.

L'analisi dei 63 articoli inclusi ha previsto l'applicazione del Theoretical Domains Framework, che ha permesso di integrare e interpretare i risultati qualitativi mediante un approccio theory-driven.

Inoltre, si sono identificate potenziali strategie di behavioral change a sostegno di una maggiore appropriatezza prescrittiva

Lo studio ha rivelato la presenza di barriere e facilitatori in 12 dei 14 domini previsti dal Theoretical Domains Framework. In particolare, i domini emersi dall'analisi riguardano le competenze/conoscenze del prescrittore (i.e., competenze diagnostica e prognostica, competenze di patient engagement), le forze motivazionali che agiscono sull'atto prescrittivo (i.e., l'identità professionale e stato emotivo del prescrittore) e le opportunità/vincoli del contesto sociale organizzativo entro cui avviene la scelta prescrittiva (i.e., aspettative dei pazienti, sistemi di feedback organizzativo).

Questi risultati confermano la complessità dei fattori che intervengono nel processo decisionale del prescrittore, offrendo una base di conoscenza per la progettazione di strategie di stewardship antibiotica.

*Parole chiave:* stewardship antibiotica, behavioural change, metasintesi, Theoretical Domains Framework, medical education.

## Gender differences in workplace bullying outcomes

Miren Chenevert<sup>1</sup>, Michela Vignoli<sup>1</sup>, Enrico Perinelli<sup>1</sup>, Franco Fraccaroli<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Università di Trento, Dipartimento di Scienze Cognitive, Rovereto, Italia

*Introduzione.* Workplace bullying has severe effects on employees' psychological and physical wellbeing. In addition to these personal health effects, workplace bullying has the potential to affect organizations through employees' negative work-related outcomes. While both female and male employees in the sample share the same work environment, gender differences may vary their experiences and thus outcomes of workplace bullying.

*Obiettivi.* The objectives of this study are to investigate whether workplace bullying can lead to employees' intention to quit, indirectly through burnout. Additionally, this study seeks to identify if there are significant differences in these relationships between men and women.

*Metodo.* This study utilizes a cross-sectional design with 357 Italian workers, 49.6% male and 50.4% female. Multigroup structural equation modeling was used to analyze the data and identify significant gender differences in the mediation model.

*Risultati.* A significant partial mediation was found for women with a positive relationship on all paths between the independent variable workplace bullying, the mediator burnout and the dependent variable intention to quit. For men, no mediation was found. Instead, workplace bullying was positively and significantly related to burnout and intention to quit. There were significant differences between the female and male models, with women having a significant path between the mediator burnout and the dependent variable intention to quit, which was not present for men.

*Limiti.* This study utilized self-report scales to measure the variables, thus the results must be viewed with caution due to common method variance. In addition, the significant findings of this study were based on a cross-sectional design, thus causal conclusions cannot be determined.

*Aspetti innovativi.* This study reveals the impact that workplace bullying can have, both directly and indirectly, on employees' work-related behaviors and attitudes. Furthermore, the gender differences identified suggest that burnout may lead to turnover risk for female employees more so than for male employees.

## **L'associazione tra HRV al lavoro ed esaurimento e la moderazione del tratto nevroticismo**

Lorenzo Filosa<sup>1</sup>, Arnold Bakker<sup>2,3</sup>, Cristina Ottaviani<sup>1</sup>, Guido Alessandri<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, "Sapienza" Università di Roma

<sup>2</sup>Erasmus University Rotterdam, The Netherlands

<sup>3</sup>University of Johannesburg, South Africa

Considerato il suo impatto negativo sul benessere, è di particolare rilevanza trovare modi per ridurre l'alta prevalenza dell'esaurimento nei lavoratori. Studi precedenti hanno già individuato diversi fattori psicosociali associati alla comparsa di sintomi legati all'esaurimento, tuttavia poco è ancora noto sugli antecedenti psicofisiologici che possano rappresentare dei biomarker di questa condizione. La variabilità della frequenza cardiaca (heart rate variability; HRV), mediata da nervo vago, è una misura della modulazione parasimpatica del cuore, ed è considerata un indice della capacità di regolare l'arousal emotivo in sintonia con le richieste ambientali. Il presente studio ha l'obiettivo di esplorare l'associazione tra HRV ed esaurimento. Inoltre, sulla base del modello multilivello del benessere dei lavoratori (Bakker, 2014; Bakker et al., 2023), si è ipotizzato che il tratto di personalità del nevroticismo potesse moderare la relazione tra HRV ed esaurimento. Sono stati utilizzati dati raccolti su 271 lavoratori (57,92% donne, età media  $M = 41,21$  anni,  $SD = 13,94$ ), la cui HRV è stata misurata nel corso di una giornata lavorativa, mentre l'esaurimento è stato misurato alla fine della stessa giornata lavorativa. Il nevroticismo e le covariate sono stati misurati al T0, prima della giornata lavorativa presa in esame. I risultati dei modelli di regressione lineare multipla rivelano come l'HRV sia negativamente associato all'esaurimento. Inoltre, come ipotizzato, il nevroticismo modera l'associazione tra HRV ed esaurimento alla fine della giornata lavorativa, in modo tale per cui l'associazione negativa tra HRV ed esaurimento diventa più forte per i lavoratori con un alto (vs. basso) livello di nevroticismo. Il test per la varianza costante ha infine indicato i lavoratori ad alto nevroticismo con bassa HRV come il gruppo più a rischio di sviluppare sintomi legati all'esaurimento. I risultati contribuiscono alla linea di ricerca dello studio dei correlati psicofisiologici del burnout, ampliandone la rilevanza teorica e le ricadute pratiche.

*Parole chiave:* HRV (heart rate variability), esaurimento, nevroticismo, benessere dei lavoratori.

## **The perception of a discriminatory work environment and its association with workplace bullying: the role of social support**

Giulia Foti<sup>1</sup>, Georgia Libera Finstad<sup>1</sup>, Gabriele Giorgi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Human Sciences, European University of Rome

Workplace bullying and its psychosocial consequences still represent significant threats to workers' well-being and decent working conditions, as highlighted by the main international bodies. In line with the work environment hypothesis, psychosocial risks can create the ideal conditions for conflicts and violence, leading to detrimental outcomes. One of the emerging stressors that could lead to a high-pressure context concerns the perception of a discriminatory work environment, even if the worker is not the direct victim. The aim of the present study is therefore to investigate the

relationship between the perception of a discriminatory work environment and workplace bullying. Specifically, we hypothesized a parallel mediation model considering lack of social support and lack of supervisor support as possible mediators. The cross-sectional study was conducted during 2022 in an Italian bank. The final sample consists of 797 subjects. The results of the parallel mediation analysis confirmed our hypotheses and showed that the perception of a discriminatory work environment is associated with higher levels of workplace bullying. In addition, lack of social support (colleagues and supervisor) mediates this relationship. This study provides interesting insights and shows how not being directly subjected to discrimination can still have significant effects on the entire work environment. Moreover, organizations should implement interventions aimed at increasing the perception of social support, a key element in the relationship.

*Key words:* Discriminatory work environment, workplace bullying, social support.

### **Workaholism e performance: risultati preliminari di un possibile modello motivazionale e di recovery**

*Danila Molinaro<sup>1,2</sup>, Vicente González-Romá<sup>2</sup>, Carmela Buono<sup>1</sup>, Paola Spagnoli<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"*

<sup>2</sup>*IDOCAL, Università di Valencia*

Tra le numerose conseguenze del workaholism, una delle più importanti per le sue implicazioni su organizzazioni e dipendenti è la performance lavorativa. Tuttavia, gli studi precedenti che hanno analizzato tale relazione riportano risultati contrastanti.

**Obiettivi.** Sulla base della teoria dell'achievement-motivation e del modello work, non-work and sleep (WNS), il presente studio si propone di comprendere perché il workaholism sia legato alla performance lavorativa attraverso due meccanismi opposti: un meccanismo motivazionale, in cui il workaholism è indirettamente e positivamente legato alla performance lavorativa attraverso il work engagement; un meccanismo di recovery, in cui il workaholism è indirettamente e negativamente legato alla performance lavorativa attraverso i disturbi del sonno.

**Metodo.** 389 lavoratori italiani hanno partecipato alla compilazione di un questionario online self-report, volto a misurare il workaholism, il work engagement, i disturbi del sonno e la performance lavorativa. Le relazioni ipotizzate sono state verificate attraverso la realizzazione di un modello di equazione strutturale (SEM) in Mplus.

**Risultati.** I risultati hanno mostrato un effetto indiretto significativo del workaholism sulla performance lavorativa sia attraverso il work engagement sia attraverso i disturbi del sonno, supportando così i due modelli di mediazione ipotizzati.

**Limiti.** La natura trasversale dello studio e le misure self-report utilizzate non permettono inferenze di tipo casuale. Inoltre, il metodo di campionamento a valanga non consente di generalizzare i risultati ottenuti.

**Implicazioni pratiche.** I risultati del presente studio ci permettono di individuare due meccanismi opposti che mettono in relazione il workaholism e le prestazioni lavorative, sottolineando la necessità per le organizzazioni di implementare interventi volti a valutare il rischio di workaholism, promuovere il work engagement e prevenire i disturbi del sonno con strategie di recovery per i dipendenti.

*Parole chiave:* Workaholism, performance lavorativa, work engagement, disturbi del sonno.

### **“In Captain We Trust”. The role of leader self-sacrifice in affecting cohesion, team identification and self-efficacy**

Stefano Ruggieri<sup>1</sup>, Rubinia Celeste Bonfanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Human and Social Sciences, Kore University of Enna, Enna, Italy

Team identification is one of the most important factors in defining one's identity. It is defined as the extent to which an individual team member identifies with a specific organizational team rather than social groups in general. It motivates members to behave in accordance with the group's interests and strengthens the ties between members. A topic that has recently attracted increasing attention from organizational researchers is the self-sacrifice of leaders. Leaders who display self-sacrificial behavior are considered by their followers to be more effective, charismatic, and legitimate than are self-benefiting leaders. To date, relatively little is known about the mediators of the effects of self-sacrifice on group (i.e. cohesion, team identification) and individual (i.e. self-efficacy, self-competence factors).

Within a team sport context (soccer and water polo sports teams), two studies (532 participants) were conducted. In the first, through a correlational approach, the role of self-sacrifice as a predictor of cohesion, team identification, self-efficacy and self-competence was analyzed. In the second study, team identification and self-sacrifice were investigated using an experimental approach. The results highlighted the fundamental role of the leader's self-sacrifice in improving key aspects of the group's life.

*Key words:* leadership, self-sacrifice, team identification, cohesion, self-competence.

### **Risorse personali e Leadership: l'impatto della proattività sul benessere**

Sara Brecciaroli<sup>1</sup>, Giulia Cantonetti<sup>1</sup>, Ferdinando Paolo Santarpia<sup>1</sup>, Laura Borgogni<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma

*Introduzione.* A seguito dell'emergenza pandemica numerosi cambiamenti hanno stravolto le organizzazioni incidendo sul benessere delle persone, alle quali è richiesto un pervasivo adattamento alle nuove modalità di lavoro. La letteratura ha dimostrato la rilevanza delle risorse personali nella gestione dei cambiamenti. Studi precedenti hanno dimostrato che le capacità agentiche facilitano i comportamenti proattivi di Job Crafting - attraverso la previsione dei possibili scenari futuri, il conseguente modellamento delle strategie per perseguire le proprie mete e la finale capitalizzazione dalle esperienze passate - contribuendo al raggiungimento di performance elevate e promuovendo il benessere percepito. Tuttavia, nessun contributo approfondisce il ruolo differenziato dei comportamenti di Task e Relational Crafting su tali esiti. Infine, le organizzazioni possono creare le condizioni facilitanti per lo sviluppo del Job Crafting attraverso uno stile gestionale come la Coaching Leadership, capace di valorizzare le risorse personali e le potenzialità dei collaboratori.

*Obiettivi.* Indagare la relazione di influenza positiva delle capacità agentiche sugli esiti organizzativi di Task Performance e Benessere attraverso la mediazione, rispettivamente, del Task e del Relational Crafting; esplorare il possibile ruolo di moderazione della Coaching Leadership sulla relazione di influenza positiva delle capacità agentiche su entrambi Task e Relational Crafting.

*Metodo.* I dati sono stati raccolti tramite un questionario online somministrato in due tempi, a distanza di sei mesi, finalizzato a rilevare le dimensioni sopracitate. Le analisi sono state condotte su un campione di 180 dipendenti di un'organizzazione italiana, leader nel settore delle telecomunicazioni. È stato testato un modello di mediazione moderata utilizzando il Software Mplus.

*Risultati.* I risultati confermano complessivamente quanto ipotizzato.

*Limiti.* Legati alla generalizzabilità dei risultati e all'utilizzo di dati self-report.

*Ricadute applicative.* Percorsi formativi e di coaching possono accrescere il Job Crafting capitalizzando dalle risorse personali (capacità agentiche) e di contesto (Coaching Leadership) al fine di migliorare la prestazione e il benessere.

*Parole chiave:* Capacità agentiche, Job Crafting; Benessere.

## **L'efficacia del coaching per lo sviluppo delle capacità agentiche**

Giulia Cantonetti<sup>1</sup>, Ferdinando Paolo Santarpia<sup>1</sup>, Laura Borgogni<sup>1</sup>

Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma

*Introduzione.* In virtù di un ricorso sempre più diffuso al coaching per lo sviluppo dei talenti nelle organizzazioni, cresce l'interesse per la valutazione della sua efficacia, sebbene i contributi siano ancora limitati. In tale direzione, presentiamo una ricerca condotta a livello nazionale in collaborazione con l'Associazione italiana coach professionisti e volta a misurare gli effetti del coaching sullo sviluppo delle capacità agentiche. Il coaching si caratterizza per la costruzione di una relazione collaborativa e riflessiva tra coach e coachee, focalizzata sulla co-definizione di obiettivi sfidanti di sviluppo e di messa alla prova di quest'ultimo. Si ipotizza che attraverso tale processo il coachee sviluppi la propria capacità di prefigurare scenari futuri (anticipazione), gestire i propri stati emotivi (autoregolazione), capitalizzare dall'osservazione altrui (apprendimento vicario) e dalla rielaborazione della propria esperienza (autoriflessione).

*Obiettivi.* Verificare l'efficacia di percorsi di coaching individuali per lo sviluppo delle capacità agentiche.

*Metodo.* I dati sono stati raccolti tramite un questionario online, somministrato all'avvio e al termine del percorso di coaching, volto a rilevare le capacità agentiche in un campione di 214 coachee: 154 gruppo sperimentale e 60 gruppo di controllo (soggetti che non hanno intrapreso percorsi di coaching). Le capacità agentiche sono state rilevate mediante la Work Agentic Capabilities Scale. L'elaborazione dati ha previsto analisi della covarianza, controllando per la capacità agentiche stessa al T1.

*Risultati.* Nel gruppo sperimentale si evidenzia un incremento significativo nei livelli delle capacità agentiche (ad eccezione dell'apprendimento vicario) percepiti dai coachee, in confronto al gruppo di controllo.

*Limiti.* Verificare la stabilità dell'effetto nel tempo. Controllare per la tipologia di formazione del coach e i modelli teorici di riferimento.

*Aspetti innovativi e ricadute applicative.* La ricerca mette in luce la possibilità di investire sul coaching per accrescere capacità alla base del successo lavorativo, poiché supportano le persone nell'affrontare gli odierni contesti in continuo cambiamento.

*Parole chiave:* Capacità agentiche, risorse personali, coaching.

## **Linking team support for learning to team performance and results: the importance of Informal Transfer Activities**

*Cataldo Giuliano Gemmano<sup>1</sup>, Maria Luisa Giancaspro<sup>1</sup>, Ilaria Dammicco<sup>1</sup>, Amelia Mantuti<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Università degli studi di Bari Aldo Moro*

*Introduzione.* I processi formali e informali di apprendimento sono aspetti strategici del successo organizzativo e la letteratura ha sostenuto la loro integrazione per promuovere le performance lavorative. Perciò risulta rilevante indagare le attività di apprendimento informale sul lavoro rivolte a rafforzare il trasferimento delle competenze promosse in ambienti di apprendimento formale. Definiamo tali attività Informal Transfer Activities (ITA).

Nelle organizzazioni strutturate in team, la letteratura ha evidenziato il ruolo fondamentale del supporto all'apprendimento proveniente dal gruppo per motivare tali attività. D'altra parte, mancano studi empirici che spieghino in che modo il supporto del team sia legato alle performance lavorative.

*Obiettivi.* L'obiettivo dello studio è indagare i meccanismi che legano il supporto all'apprendimento con le performance di team ipotizzando il ruolo mediatore delle ITA.

*Metodo.* 111 venditrici che hanno seguito un corso di formazione nei sei mesi precedenti hanno risposto a una survey online composta dalle seguenti misure: team support for learning; ITA; team performance. Inoltre, è stato rilevato l'aumento in percentuale delle vendite di team nei sei mesi precedenti. Modelli di equazioni strutturali sono stati utilizzati per esaminare relazioni dirette e indirette tra le variabili.

*Risultati.* I risultati hanno mostrato che le ITA mediano la relazione tra team support for learning e team performance, suggerendo che un clima di gruppo orientato a motivare l'apprendimento possa avere effetti sulla prestazione del team poiché agevola le ITA. Inoltre, risulta significativa la relazione tra la percezione di performance e l'aumento delle vendite di team, suggerendo che gli effetti positivi delle dinamiche di apprendimento sul lavoro si traducano in effettivi risultati economici.

*Limiti.* La natura cross-sectional e l'uso di misure self-report non permettono di trarre conclusioni strettamente causali.

*Aspetti innovativi.* Lo studio evidenzia i meccanismi attraverso i quali un team possa promuovere lo sviluppo delle competenze dei suoi membri per arrivare a migliori prestazioni lavorative e risultati economici. Di conseguenza, le organizzazioni che sostengono il supporto all'apprendimento nei team possono beneficiarne in termini di ritorno sull'investimento in formazione e competitività organizzativa.

*Parole chiave:* Team Learning, Training Transfer, Team Performance

## **Competenze digitali al lavoro: revisione degli strumenti e sviluppo di una scala basata sul DigComp 2.2**

*Domenico Sanseverino<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino*

Nonostante la crescente digitalizzazione del lavoro, la psicologia delle organizzazioni si è concentrata maggiormente sull'impatto negativo della tecnologia su prestazioni e benessere (Rohwer et al., 2022) e meno sull'esplorazione delle competenze digitali, che mancano di una definizione sistematica e sono studiate principalmente in popolazioni di studenti e insegnanti (Oberländer et al., 2020). Sebbene cruciali per le organizzazioni, le potenziali conseguenze delle competenze digitali dei lavoratori restano relativamente poco studiate (Oberländer & Bipp, 2022). Questo studio si propone di sviluppare e validare una misura delle competenze digitali in contesti lavorativi basata sul modello DigComp 2.2 (Vuorikari et al., 2022).

Per la prima generazione di item (N=110) è stata condotta una revisione delle misure utilizzate in contesti organizzativi e educativi. Successivamente, è stato chiesto a 9 esperti di informatica e tecnologia di identificare le competenze digitali chiave per il luogo di lavoro, sottolineando le più importanti e quelle da potenziare in futuro (secondo set item N=61). La chiarezza e la rilevanza teorica degli item sono state poi valutate da giudici (processo in corso). Saranno selezionati gli item con il punteggio totale più alto tra i giudici, includendone almeno uno per ognuna delle 21 competenze del DigComp 2.2. Seguirà uno studio in due tempi che coinvolgerà una popolazione lavorativa eterogenea per caratteristiche lavorative e sociodemografiche, in cui si valuteranno l'affidabilità e la validità convergente, divergente e predittiva dello strumento. Coerentemente con la letteratura, ci si attende di individuare 5 fattori di primo ordine e 1 di secondo ordine.

Tra i limiti prevedibili figurano l'eventuale mancanza di test oggettivi di competenza digitale e la mortalità del campione. Lo studio fornirà una misura sintetica delle competenze digitali validata per l'Italia, utile per fini di ricerca, selezione, formazione, orientamento, e valutazione del benessere organizzativo, con la possibilità di focalizzarsi su dimensioni specifiche della competenza digitale.

*Parole chiave:* Competenze digitali, Benessere lavorativo, DigComp 2.2, Validazione.

## **Esaminare le strategie dei giovani per far fronte all'incertezza di carriera**

*Audrey Ansay Antonio<sup>1</sup>, Edwin van Hooft<sup>2</sup>, Rita Chiesa<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

<sup>2</sup>*Department of Work and Organizational Psychology, University of Amsterdam*

*Introduzione.* Considerando i pensieri e le preoccupazioni che i giovani potrebbero avere verso la loro futura carriera, questo studio ha indagato l'incertezza di carriera dei giovani e le strategie che usano per affrontarla. In questo studio sono stati considerati quattro fattori dell'incertezza di carriera: ambiente di lavoro; formazione professionale; opportunità di carriera; condizioni contrattuali di lavoro.

*Obiettivi.* In accordo con le teorie dello stress (Lazarus & Folkman, 1984; Hobfoll, 1989), i quattro fattori dell'incertezza di carriera sono stati ipotizzati essere significativamente associati all'uso di strategie di coping di approccio (cioè accettazione, coping attivo, interpretazione positiva pianificazione, ricerca di sostegno sociale per ragioni affettive e strumentali) e coping di evitamento (cioè incolparsi, distrazione, disimpegno comportamentale, negazione, umorismo, sfogo). Inoltre, si è ritenuto che l'adattabilità di carriera fosse negativamente correlata ai quattro fattori dell'incertezza di carriera e avesse un effetto indiretto su le strategie di approccio ed evitamento.

*Metodo.* Le ipotesi sono state testate utilizzando i primi dati di uno studio in tre tempi. I dati del sondaggio sono stati raccolti da 396 (Mdn = 24, SD = 2.67) giovani italiani.

*Risultati.* I risultati della regressione lineare multipla hanno confermato che due fattori di incertezza di carriera (cioè ambiente di lavoro, formazione professionale) sono associati alle strategie di approccio ed evitamento. Anche le condizioni contrattuali di lavoro, un altro fattore dell'incertezza di carriera, sono risultate associate alle strategie di coping di evitamento. Inoltre, l'adattabilità di carriera è risultata negativamente correlata al fattore dell'incertezza di carriera della formazione professionale e ha avuto un effetto indiretto su entrambe le strategie di approccio ed evitamento.

*Limiti.* Lo studio ha un principale limite di generalizzabilità in quanto ha riguardato un campione con alta scolarizzazione e scarsa esperienza lavorativa.

*Originalità.* Indagare l'incertezza di carriera e comprendere come i giovani la fronteggiano è necessario sia a livello teorico che pratico.

*Parole chiave:* incertezza di carriera, coping, adattabilità di carriera.

## **Il Capitale Psicologico e il processo per la scelta di carriera nella scuola secondaria di I grado**

Francesca Floris<sup>1</sup>, Greta Mazzetti<sup>1</sup>, Rita Chiesa<sup>2</sup>, Dina Guglielmi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Università di Bologna, Dipartimento di Scienze dell'Educazione

<sup>2</sup>Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia

Il termine della scuola secondaria di I grado è un momento importante per gli studenti, che devono affrontare una scelta che avrà delle implicazioni significative sulla loro esperienza e sul loro successo formativo. Diverse ricerche suggeriscono che il Capitale Psicologico (PsyCap) abbia un ruolo importante nel benessere e nella performance degli adolescenti (es. Finch et al, 2020), perciò è stato implementato e valutato un intervento volto a migliorare lo PsyCap degli studenti per supportare gli stessi in questo momento cruciale. A fronte delle ricerche in letteratura che sostengono che gli studenti di questa fascia di età mettono già in atto dei comportamenti di esplorazione di carriera, la presente ricerca si è inoltre posta l'obiettivo di indagare in che modo lo PsyCap influisca sul Processo di scelta di Carriera (CDMP) di questo target.

Il presente studio si è articolato negli ultimi due anni della scuola del primo ciclo e ha coinvolto studenti e studentesse di 14 scuole secondarie di I grado dell'Emilia-Romagna (N = 1099): 751 ragazzi hanno partecipato all'intervento, mentre i restanti 348 hanno composto il gruppo di controllo. Sono stati previsti quattro tempi di raccolta dati: prima e dopo l'intervento svolto in classe seconda (T1, T2) e prima e dopo l'intervento sviluppato in terza (T3, T4).

Dall'analisi dei dati raccolti si evince che il gruppo che ha svolto l'intervento ha riportato uno PsyCap significativamente più alto rispetto al gruppo di controllo ( $t = -2.94, p = .00$ ) e che lo PsyCap predice significativamente il CDMP ( $\beta = .49, t(202) = 7.72, p < .00$ ).

In linea con i risultati emersi, si può affermare che l'intervento presentato sia uno strumento valido per lo sviluppo dello PsyCap di studenti delle scuole secondarie di I grado e può essere un supporto importante nel momento critico che devono affrontare.

*Parole chiave:* Capitale psicologico, Career Decision-Making, Orientamento scolastico.

## **Development of Career Callings in Organizations - Evidence From a Longitudinal Study**

*Sophie Gerdel<sup>1</sup>, Michelangelo Vianello<sup>1</sup>, Anna Dalla Rosa<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Università degli studi di Padova, Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata (FISPPA)*

For years, scholars have been interested in the outcomes of having a calling and neglected the study of how a calling develops. As a result, we still do not know if calling develops early in life and guides subsequent career choices (Thompson & Bunderson, 2019) or whether it can be thought of as the ultimate subjective experience of career success (Hall & Chandler, 2005). To answer this question, we investigated the temporal precedence between calling and job performance, the most common objective measure of career success, and hypothesized that performance is a predictor of calling rather than an outcome (H1). Further, we investigated whether socio-emotional components of the working environment, specifically a leader, can influence the development of a calling. We tested the direction of the relation between the perception of leader's calling and employee's calling and hypothesized that leader's calling predicts employee's calling (H2).

In a three-wave online longitudinal study, we collected data from 260 participants in the US. To test the longitudinal precedence between variables, we compared nested cross-lagged panel models. Results indicate that performance predicts calling rather than the opposite, confirming H1; results also indicate that perceived leader's calling predicts employee's calling rather than the opposite, confirming H2. Individual's calling develops as a consequence of perceiving a leader as called to the job and as being successful in the job.

A limitation of this study is that performance and leader's calling are measured from the same source. This study informs the theory regarding calling development in the organizational context and urge future research to conceive calling as a distal outcome, moving away from traditional approaches according to which the discernment of a calling takes the form of an early insight. Rather, these results support the idea that calling evolves slowly through the interaction between the individual and the work environment.

*Key words:* Career Calling, Performance, Longitudinal.

## **Sentirsi capaci al lavoro: Le relazioni tra autoefficacia percepita e risposta cortisolica giornaliera**

*Simone Tavolucci<sup>1</sup>, Valentina Sommovigo<sup>1</sup>, Lorenzo Filosa<sup>1</sup>, Valentina Rosa<sup>1</sup>, Luca Carnevali<sup>2</sup>, Cristina Ottaviani<sup>1</sup>, Guido Alessandri<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Università degli Studi di Roma "La Sapienza"

<sup>2</sup>Università di Parma

La Regulatory emotional self-efficacy beliefs in managing negative emotions (RESE-NE) a lavoro è una misura della capacità di gestire i propri stati emotivi negativi al lavoro. La Work self-efficacy (WSE), invece, riflette quanto i lavoratori si sentono all'altezza delle sfide lavorative.

Sia la RESE-NE che la WSE promuovono il proprio senso di controllo sugli imprevisti lavorativi, riducendone l'impatto sul benessere percepito.

Questo studio indaga i correlati psicofisiologici della RESE-NE e della WSE, in riferimento all'andamento del ciclo circadiano del cortisolo. L'ipotesi di base è che un robusto senso di competenza nella gestione delle emozioni negative (RESE-NE) si associ ad un miglior pattern circadiano di cortisolo grazie al suo effetto di promozione del senso di controllo sul contesto lavorativo.

Questa ipotesi è stata testata tramite modello di mediazione multilivello in cui la RESE-NE predice indirettamente i cambiamenti nei parametri del cortisolo attraverso la mediazione della WSE.

Hanno preso parte allo studio 166 lavoratori. Le convinzioni di autoefficacia sono state valutate all'inizio dello studio, mentre i campioni di saliva sono stati raccolti cinque volte al giorno per due giorni lavorativi.

I risultati supportano il modello teorico proposto. Infatti, la WSE è risultata essere un mediatore significativo della relazione tra la RESE-NE e il pattern circadiano del cortisolo dei singoli lavoratori. Questa ricerca contribuisce alla letteratura esistente sull'autoefficacia e il benessere sul posto di lavoro dimostrando che RESE-NE e WSE rappresentano fattori protettivi rispetto alle conseguenze negative dello stress a livello fisiologico. I risultati suggeriscono inoltre una sequenzialità nell'azione delle convinzioni di autoefficacia sulla salute e sul benessere che possono costituire utili spunti per la progettazione di specifici interventi organizzativi per il miglioramento del benessere psicofisiologico.

*Parole chiave:* Regolazione emotiva; Autoefficacia lavorativa; Cortisolo; Gestione emozioni negative a lavoro.

## **Examining Employee Desire for Tightness in Organizations: The Role of Work Regulatory Prevention Focus, Need for Leadership, and Emotional Reactions to Organizational Deviance**

*Silvana Mula<sup>1</sup>, Antonio Pierro<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Sapienza, Università di Roma, Dipartimento di psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione, Roma, Italia

Social norms play a crucial role in shaping our behavior in various contexts, including workplaces. Sometimes, individuals may desire more flexibility (i.e., looseness) in norms considered too rigid, or stricter enforcement (i.e., tightness) in norms considered too lax. This research aims to expand the Tightness-Looseness body of research by focusing on the individual-level aspect of the concept.

While group-level measures of tightness-looseness reflect people's shared perception of the existence of clear and well-defined norms in their society, country, and/or workplaces, individual-level measures are individuals' personal view of how strict these norms *should be* in their living (or working) context and how much that context *should be* intransigent towards deviance. For example, desiring tightness in organizations means wishing that the reference organizational culture should have stricter norms than it already has, as well as wishing for harsher punishments for norm violators. But what motivates employees to desire tightness in their workplace? The study, involving 684 employees, analyzes the role of work regulatory prevention focus and need for leadership in triggering desire for tightness. This desire, in turn, influences emotional reactions to negative (i.e., deviance that endanger the organization) and positive (i.e., deviance that benefit the organization) organizational deviance. The tested moderated mediation model supports the hypotheses that individuals with a high work prevention focus have a strong desire for tightness, particularly when they have high need for leadership. Consequently, this leads to disapproval of deviant organizational behaviors, irrespective of whether these behaviors are beneficial or detrimental to the organization. This study provides initial insights into the triggers and outcomes of the desire for tightness in organizations and the conditions under which it predominantly occurs. By focusing on the individual level, valuable insights into employee behaviors and intentions can be gained, ultimately contributing to the functionality and success of organizations.

*Key words:* Work Regulatory Focus, Need for Leadership, Desire for Tightness, Norm-violation, Organizational Deviance.

## **Green Human Resource Management in Italia. Un'analisi esplorativa**

*Ilaria Buonomo<sup>1</sup>, Paula Benevene*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma*

Il lavoro coinvolge 40 HR manager di aziende italiane (85% uomini) mediante interviste semistrutturate sul Green Human Resource Management (GHRM) e la sua applicabilità nel contesto italiano.

L'attuale modello di GHRM si fonda sulle esperienze di industrie manifatturiere in contesti non europei. Questa tendenza costituisce una sfida per l'applicazione del GHRM in Europa, poiché le teorie attuali potrebbero non essere direttamente trasferibili in tale contesto. Pertanto, il contributo mira a esplorare tale tema in Italia, concentrandosi su tre aspetti: le pratiche GHRM in uso nelle aziende in cui operano i partecipanti, le loro opinioni sulla validità del modello GHRM, e le eventuali proposte di revisione del modello per aumentarne l'adattabilità al contesto italiano.

I risultati mostrano che le dimensioni GHRM più frequentemente implementate sono il coinvolgimento dei dipendenti (73%; spesso avviene attraverso modelli comportamentali interni o l'adesione a iniziative green esterne all'organizzazione) e la formazione e sviluppo (54%; soprattutto attraverso attività di sensibilizzazione). La selezione green è considerata la dimensione meno realizzabile (45%), a causa della scarsità di candidati qualificati e dell'ulteriore riduzione eventualmente dovuta all'utilizzo di criteri green. Tra le revisioni suggerite, si evidenzia l'introduzione di una valutazione del fit culturale dei candidati con l'organizzazione (14%) e l'analisi delle attività di employer branding per attirare candidati sensibili alle questioni ambientali (18%).

Le conclusioni evidenziano l'importanza di adattare il modello attuale di GHRM per renderlo più aderente alla realtà italiana. Tuttavia, è necessario considerare che il campione non è rappresentativo

dell'eterogeneità delle organizzazioni italiane e che la valutazione dell'efficacia delle pratiche GHRM in uso in organizzazione non è stata confermata da uno studio che coinvolga anche i dipendenti. Si evidenzia comunque la necessità di esplorare ulteriormente il tema, allo scopo di sviluppare modelli di GHRM che siano più adattati alle organizzazioni italiane e al contesto europeo in generale.

*Parole chiave:* Sostenibilità ambientale, green human resource management, gestione delle risorse umane.

### **Eco-sostenibilità e imprese agricole: il ruolo della componente emozionale nella transizione sostenibile**

*Jessica Pileri<sup>1</sup>, Giulia Rocchi<sup>1</sup>, Matteo Reho<sup>1</sup>, Federica Luciani<sup>1</sup>, Virginia Campedelli<sup>1</sup>, Mohammed Ali<sup>1</sup>, Giorgio Veneziani<sup>1</sup>, Chiara Ciacchella<sup>1</sup>, Carlo Lai<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e Salute, La Sapienza, Università di Roma*

Il settore agricolo è uno dei principali responsabili dei cambiamenti climatici. Per affrontare una transizione verso la sostenibilità, è imprescindibile adottare pratiche agricole idonee al fine di accrescere l'efficienza produttiva e favorire la crescita economica. Nonostante gli sforzi profusi attraverso sovvenzioni pubbliche e incentivi privati, la diffusione di comportamenti sostenibili in ambito agricolo presenta ancora dei limiti. La ricerca precedente ha dato particolare risalto ai fattori finanziari come determinanti primari delle decisioni assunte dagli agricoltori, ma tali elementi non sono sufficienti per orientare in modo esaustivo il processo decisionale nel settore agricolo. Pertanto, è necessario approfondire gli aspetti emozionali all'interno dei modelli di analisi volti a studiare atteggiamenti e comportamenti eco-sostenibili degli agricoltori. Tali fattori possono svolgere un ruolo determinante nell'indirizzare le scelte e le azioni degli agricoltori. Il presente contributo ha l'obiettivo di integrare la componente emozionale (empatia con la natura e senso di colpa ambientale) alla teoria dell'azione ragionata (TRA) al fine di studiare le intenzioni relative all'adozione di pratiche sostenibili nel contesto delle aziende agricole. I partecipanti (agricoltori) hanno compilato un questionario self-report contenente le seguenti scale: Dispositional Empathy with Nature scale (Tam, 2019), Enviromantal Guilt (Tam, 2013), dimensioni proprie della TRA (adattate da Savari & Gharechae, 2020). I risultati preliminari dell'analisi di regressione hanno mostrato che le intenzioni relative all'adozione di pratiche sostenibili sono predette da atteggiamenti e norme soggettive favorevoli nonché da alti livelli di empatia con la natura e di senso di colpa ambientale. Tali risultati sembrano suggerire che una formazione volta a promuovere una maggiore responsabilità può generare un impegno più profondo verso la sostenibilità ambientale. Ricerche precedenti hanno evidenziato che l'empatia può essere incrementata mediante programmi di formazione specifici nei contesti organizzativi. Tali programmi potrebbero favorire una maggiore consapevolezza e sensibilità verso le questioni ambientali nel settore agricolo.

*Parole chiave:* Aziende agricole, Sostenibilità, Empatia, Senso di colpa ambientale.

## **Spazi collaborativi e conflittuali nella rete inter-organizzativa per la gestione dell'emergenza dei rifugiati ucraini**

*De Leo Amalia<sup>1</sup>, Gozzoli Caterina<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Università Cattolica del Sacro Cuore

*Introduzione.* La collaborazione inter-organizzativa riveste un ruolo cruciale in un contesto in cui emergono nuove e urgenti problematiche che richiedono sinergie forti. La letteratura evidenzia l'importanza della cooperazione tra attori diversi nell'affrontare questioni complesse, come l'accoglienza dei migranti forzati. Tale necessità è diventata ancor più evidente di fronte alla recente crisi dei rifugiati ucraini, che ha portato all'attivazione di reti emergenti formate da attori precedentemente non coinvolti nell'accoglienza, come famiglie, associazioni di volontariato ed enti istituzionali. La mobilitazione di queste reti emergenti solleva interrogativi su come queste nuove esperienze possano interagire ed integrarsi con le prassi consolidate già esistenti.

*Obiettivi:* Indagare gli spazi di collaborazione e le dinamiche conflittuali efficaci, in contrasto con la frammentazione e la conflittualità distruttiva, che si manifestano tra i diversi attori coinvolti nel processo sperimentale di accoglienza dei rifugiati ucraini in Lombardia. Si esplorerà la relazione tra la risposta del Sistema di accoglienza tradizionale e delle reti emergenti, evidenziando le risorse e le criticità dal punto di vista dei professionisti delle organizzazioni, delle figure dell'accoglienza informale e dei beneficiari.

*Metodo:* Viene utilizzata una metodologia qualitativa per esplorare in profondità le rappresentazioni dei diversi attori coinvolti nella complessa rete dell'accoglienza dei rifugiati ucraini nel territorio lombardo. Nello specifico, saranno coinvolti 15 professionisti dell'accoglienza, 15 rappresentanti delle reti emergenti informali e 10 beneficiari ucraini. L'analisi dei dati verrà condotta secondo una analisi del contenuto entro un approccio fenomenologico interpretativo.

*Risultati:* I risultati preliminari evidenziano sia alcuni aspetti positivi (nuove sperimentazioni e apertura a nuove prospettive) sia le criticità della collaborazione inter-organizzativa. In particolare, è emerso che tale collaborazione spesso si basa su scelte individuali e richiede uno sforzo costante nella gestione delle negoziazioni tra diverse prospettive linguistiche, interessi e obiettivi divergenti. Inoltre, sono emersi forti conflitti etici e interprofessionali riguardo al proprio ruolo, soprattutto quando si tratta di questa nuova tipologia di utenza.

*Limiti:* Non è stato possibile reperire esponenti di alcune tipologie di organizzazioni coinvolte nell'accoglienza informale dei rifugiati ucraini.

*Aspetti innovativi:* Lo studio analizza le nuove reti che si sono attivate a seguito della recente crisi dei rifugiati ucraini.

*Parole chiave:* collaborazione inter-organizzativa, conflitto, servizi per l'accoglienza, migranti forzati, emergenza rifugiati ucraini.

## Prospettiva temporale e intelligenza emotiva tra le suore italiane

Collazos Cecilia<sup>1</sup>, Crea Giuseppe<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Istituto di Psicologia, Università Pontificia Salesiana - Roma

*Introduzione.* Basato sulla prospettiva teorica della psicologia del tempo di Zimbardo e Boyd (1999), applicata all'organizzazione delle istituzioni in cui vivono le suore, si è concettualizzato che l'eccessiva polarizzazione sul passato, sul presente o sul futuro rappresenta uno stile disposizionale individuale predittivo di difficoltà di adattamento nella vita quotidiana. Diversamente, acquisire una Prospettiva Temporale Equilibrata (PTE), intesa come struttura mentale che permette agli individui di spostare flessibilmente le cornici temporali tra passato, futuro e presente a seconda delle valutazioni personali e sociali (Zimbardo e Boyd, 1999), permette migliori livelli di autostima, soddisfazione della vita e felicità (Webster, 2011; Webster e Ma, 2013). Inoltre vari studi hanno rilevato una relazione positiva tra la PTE e disposizioni individuali quali l'intelligenza fluida (Zajenkowski, et al., 2016), la saggezza (Webster, 2016) e soprattutto l'intelligenza emotiva (Stolarski, Bitner e Zimbardo, 2011). In particolare quest'ultima, esplorata attraverso l'Emotional Quotient Inventory (Franco e Tappatà, 2016), assieme alle convinzioni individuali (operazionalizzate attraverso la scala di Orientamento Religioso Intrinseco (Francis, 2007; Allport e Ross, 1967), possono influenzare positivamente la PTE.

*Obiettivi.* La finalità di questo studio è di testare come l'effetto dell'Intelligenza Emotiva sulla Prospettiva Temporale Equilibrata sia mediato dall'Orientamento Religioso Intrinseco.

*Metodo.* Sulla base di tali premesse è stata condotta una ricerca con 283 suore (M=52.29, DS=13.67) residenti in diverse parti dell'Italia. Alle partecipanti sono stati somministrati il Balanced Time Perspective Scale (BTPS), l'Emotional Quotient Inventory (EQ-i) e la scala dell'Orientamento Religioso Intrinseco (ORI).

*Risultati.* Dai risultati ottenuti emerge che l'effetto di mediazione dell'ORI sulla relazione tra EQ-i e BTPS è significativo ( $\beta = .15$ ,  $p < .01$ ), indicando che l'Orientamento Religioso Intrinseco media la relazione fra l'intelligenza emotiva e la prospettiva temporale equilibrata.

*Limiti.* I limiti di tale ricerca riguardano la numerosità dei partecipati e la loro appartenenza ad un'unica istituzione-organizzazione religiosa.

*Aspetti innovativi.* Questo studio evidenzia l'importanza di un equilibrato orientamento religioso e coinvolgimento emotivo tra le suore italiane, per non compromettere la loro salute psico-affettiva.

*Parole chiave:* prospettiva temporale, intelligenza emotiva, religiosità intrinseca, suore cattoliche.

## Minitalk

### Superare la 'Black-Box': Explainable Artificial Intelligence e Trasparenza dei sistemi nei Contesti Organizzativi

Sofia Morandini<sup>1</sup>, Federico Fraboni<sup>1</sup>, Luca Pietrantonio<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia

La diffusione crescente dei sistemi di Intelligenza Artificiale (IA) nei contesti organizzativi (e.g., assistenti virtuali o sistemi di pianificazione del flusso di lavoro) sottolinea l'importanza di promuovere una collaborazione sinergica tra i lavoratori e queste nuove tecnologie. Per garantire l'efficacia di tale interazione, è fondamentale che i processi decisionali dell'IA siano comprensibili per i lavoratori. Ad oggi, l'IA è capace di produrre risultati estremamente precisi, ma le ragioni che sottendono le prestazioni di questi sistemi restano spesso oscure. Una maggiore trasparenza dei processi decisionali dell'IA potrebbe incrementare la fiducia dei lavoratori in questi sistemi, rafforzando così la collaborazione tra i lavoratori e tecnologie basate su IA. TUPLES, un progetto di ricerca e innovazione finanziato dal programma Horizon Europe, si prefigge l'obiettivo di migliorare tale collaborazione attraverso lo rendendo più trasparenti i sistemi IA di pianificazione e programmazione (Planning and Scheduling) adottati dalle aziende. Questi sistemi possono aiutare le aziende a utilizzare le loro risorse (umane e materiali) in modo efficiente, prevenire tempi di inattività e ritardi, e supportare le decisioni aziendali a tutti i livelli.

Per affrontare la problematica della difficile comprensione del funzionamento degli algoritmi (fenomeno noto come "black-box") e per aumentare la fiducia dei lavoratori nell'uso di questi sistemi, numerosi studi si sono focalizzati sull'Explainable AI (XAI). Il team di psicologi del lavoro del progetto TUPLES ha condotto una revisione della letteratura esaminando gli studi più recenti su XAI con l'obiettivo di rispondere alle seguenti domande di ricerca: Quali elementi dei sistemi XAI contribuiscono effettivamente a migliorare la fiducia dei lavoratori? In che modo si manifesta il concetto di fiducia nei team composti da individui e IA? Alla luce dei risultati, il presente contributo offre spunti di riflessione sull'impatto dell'IA su manager e decisori, sottolineando la necessità di considerare la trasparenza e la spiegabilità di questi sistemi nei contesti organizzativi.

*Parole chiave:* Intelligenza Artificiale, Collaborazione lavoratori-AI, Decision-making.

## **Qualità della vita a bordo delle navi della marina mercantile italiana: confronto tra membri dell'equipaggio di navi passeggeri, cargo e operative**

*Lara Colombo<sup>1</sup>; Francesco Buscema<sup>1</sup>; Clarissa Cricenti<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino;*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università di Roma La Sapienza.*

Il lavoro marittimo è considerato nella letteratura scientifica internazionale come fisicamente e mentalmente usurante. Recenti studi effettuati su popolazioni marittime mostrano che l'ambiente lavorativo svolge un ruolo fondamentale nel determinare la qualità della vita a bordo. Considerando la complessità della professione marittima, l'obiettivo di questo studio è esplorare se vi sono differenze significative relative alla qualità della vita (recovery, soddisfazione lavorativa, percezione di stress, carico di lavoro e burnout) tra membri dell'equipaggio imbarcati nelle navi passeggeri, cargo e operative. È stato somministrato un questionario online ad un campione di 202 marittimi italiani. I risultati delle ANOVA a una via mostrano differenze significative ( $p < .05$ ) rispetto al recovery, alla soddisfazione lavorativa (4 item,  $\alpha = .81$ ), della percezione dello stress a bordo (21 item,  $\alpha = .86$ ), al carico di lavoro (6 item,  $\alpha = .88$ ) al burnout (6 item,  $\alpha = .70$ ). I post-hoc LSD mostrano maggiore recovery e soddisfazione nelle navi operative, maggiore percezione di stress, carico di lavoro e burnout nelle navi cargo.

In conclusione, i dati mostrano, coerentemente con la letteratura internazionale, che i marittimi maggiormente a rischio di stress lavoro correlato sono quelli imbarcati sulle navi cargo a causa delle caratteristiche dell'attività che comporta maggiore isolamento e pressione lavorativa.

*Parole chiave:* Marittimi, qualità della vita lavorativa, stress.

## **Contrasto alla discriminazione delle persone LGBTQIA+: progetti di formazione per i professionisti della salute**

*Luca Rollè<sup>1</sup>, Tommaso Trombetta<sup>1</sup>, Silvia Gattino<sup>1</sup>, Jessica Lampis<sup>2</sup>, Diego Lasio<sup>2</sup>, Mara Martini<sup>1</sup>, Maria Noemi Paradiso<sup>1</sup>, Fabrizio Santoniccolo<sup>1</sup>, Francesco Serri<sup>2</sup>, Norma De Piccoli<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università degli Studi di Cagliari*

*Introduzione:* L'art. 35 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (2020) riconosce il libero accesso all'assistenza sanitaria un diritto civile fondamentale dell'essere umano. Tuttavia, le persone appartenenti a minoranze sessuali e di genere ancora oggi affrontano disuguaglianze che possono avere un'influenza negativa sul benessere. Diversi rapporti nazionali ed internazionali (ILGA Europe, 2023; FRA, 2019; ISTAT, 2022) evidenziano in Italia una scarsa attenzione alle specifiche esigenze delle persone LGBTQIA+ e un ancora diffuso atteggiamento discriminatorio nei servizi sanitari.

*Metodo:* Nel tentativo di promuovere maggiori competenze sulle tematiche LGBTQIA+ in ambito sanitario sono stati sviluppati due progetti, il primo finanziato dall'Agenzia INDIRE ER+ e co-finanziato dalla CE, e il secondo dalla Fondazione CRT Piemonte. I progetti erano rivolti al personale

sanitario e a student\*, oltre che ai destinatari indiretti (figure con responsabilità politica, autorità pubbliche, ONG).

*Risultati:* I progetti hanno dato esito a due percorsi formativi gratuiti, uno in presenza (in italiano) e un MOOC (in italiano, inglese e greco), che hanno affrontato la terminologia essenziale LGBTQIA+; l'introduzione agli ostacoli che le persone LGBTQIA+ possono incontrare; il quadro giuridico; le strategie per accogliere le persone transgender e intersessuali. In totale, i percorsi formativi hanno ad oggi coinvolto circa 400 partecipanti. Inoltre, i progetti hanno previsto la produzione di due guidebook che forniscono indicazioni sulle buone pratiche sul territorio nazionale ed internazionale, ad oggi in corso di diffusione.

*Limiti:* Sebbene i progetti abbiano raggiunto un ampio numero di partecipanti, la formazione è stata erogata principalmente in Italia, Grecia e Belgio; una più ampia diffusione sarebbe necessaria per estendere i risultati ottenuti in tutti gli stati membri della Comunità Europea.

*Aspetti innovativi:* I progetti hanno promosso, attraverso un approccio interdisciplinare, lo sviluppo di maggiori conoscenze sulle tematiche LGBTQIA+ utili a favorire lo sviluppo di servizi sanitari maggiormente competenti e rispettosi delle differenze.

*Parole chiave:* LGBTQIA+, discriminazione, servizi sanitari.

### **nON STAre a GuardarE: il teatro-sociale contro le discriminazioni LGBTQIA+**

Luca Rollé<sup>1</sup>, Monica Molino<sup>1</sup>, Chiara Ghislieri<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Psicologia, Università di Torino, Torino.

*Introduzione.* Il tema della discriminazione LGBTQIA+. Dal report 2023 di Istat e UNAR emerge che il 41% ha subito un qualche svantaggio lavorativo per il proprio orientamento sessuale. A fronte di ciò, è forte la spinta all'inclusione (Adamson et al., 2021; Mor Barak, 2015), nell'educazione e al lavoro, proveniente dalla comunità europea e spesso evidenziata come pratica "in uso" dalle organizzazioni, con difficoltà a distinguere tra operazioni di facciata ed effettive (Tyler & Vachhani, 2021).

In questa cornice nasce OnStage, un progetto di public engagement di UNITO volto a contrastare le discriminazioni attraverso il teatro sociale (Rossi Ghiglione, 2013), in una prospettiva interdisciplinare.

*Metodo.* A partire da un lavoro di ricerca teorico e sul campo (interviste) è nato un gioco teatrale interattivo, in cui il pubblico gareggia "amichevolemente", attraverso diversi momenti (scene di vita quotidiana, quiz, storie). Al termine dello spettacolo, il pubblico viene coinvolto nella valutazione attraverso la compilazione di un questionario online.

*Risultati.* Hanno partecipato ai 3 spettacoli pilota più di 300 persone (ulteriori repliche sono in corso) e più di 100 hanno risposto al questionario. Il messaggio inclusivo è passato soprattutto attraverso i vissuti emotivi positivi (il 78% ha dichiarato di aver provato "gioia") e l'ascolto delle storie. I campi aperti hanno offerto elementi di riflessione sul tema e sull'approccio.

i. Il pubblico era composto principalmente da persone già sensibili e informate sul tema. Sarà importante raccogliere feedback da un pubblico maggiormente eterogeneo. Inoltre, lo spettacolo risulta coinvolgente ma non abbiamo elementi per comprendere se si realizza un apprendimento duraturo e trasferibile.

*Aspetti innovativi.* Il teatro-sociale sembra essere uno strumento di comunicazione e possibile apprendimento adeguato a sollecitare risposte in termini di aumento di consapevolezza e di conoscenza in tema di contrasto alle discriminazioni LGBTQIA+, anche per i contesti organizzativi.

*Parole chiave:* Diversità, Inclusione, Teatro-sociale.

## **Learning through co-production and trust building: Linate's case study**

*Eleonora Cova<sup>1</sup>, Maria Luisa Farnese<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma*

<sup>2</sup>*Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma*

Coproduction is the process of co-participation and interaction between various social actors, outside and inside an organization, aimed at enhancing the efficiency and quality of that organization's services. Coproduction affects the way services are provided and the organizational processes, however there is a dearth of knowledge about its contribution to organizational learning. Aiming to fill this gap in the literature, this study explores the contribution of coproduction to transformative and generative modes of learning. Furthermore, coproduction is a co-participated and collaborative process, so we hypothesize that trust relationships may facilitate the coproduction-to-learning process.

As a single case study, we focused on the Linate airport disaster (the most serious aviation accident in Italy, 2001). Drawing on the Action Research framework, we analyzed interactions over time between the entity in charge of the airport (ENAC) and the 8 October victim's association. The qualitative in interpretative data analysis (interviews, secondary data, training, projects, observation) showed that co-production in operatives, decision-making and evaluating processes, being participative processes where actors co-decide and co-operate to improve a situation, nurtured learning for both actors and changes in organizational culture and practices. They also showed the role of trust as a means that supported transitions from the critical event to coproduction interactions and finally to learning. The results are discussed in light of the limitations and future directions of research in this field, as well as the practical implications for practices of co-production as a way to enhance learning and change in organizations.

*Parole chiave:* Co-production, trust, organizational learning process.

## **Ambition and Extreme Behavior in the Workplace: How the Dualistic Model of Passion explains this relationship**

*Viola Marta<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>*Sapienza University of Rome*

Extreme workplace behavior is a type of context-specific extremism that occurs when an individual experiences a situation of motivational imbalance, such that one need (e.g., quest for significance) overrides other motivations and its satisfaction becomes predominant in spite of others (Kruglanski et al., 2020). According to Significance Quest Theory (SQT; Kruglanski et al., 2022), ambition – conceptualized as a proxy of quest for significance – is a motivational construct that can lead individuals to enact extreme behaviors (Resta et al., 2022), with the aim of gaining respect and social recognition. In the present research, the overall goal was to confirm the relationship between ambition and extremism and replicate the parallel mediation model already tested by Resta and colleagues (2022), in which this basic relationship was mediated by obsessive passion, but not by harmonious passion, as Vallerand and colleagues (2003) theorized in their dualistic model of

passion. The innovative contribution of this study was the specific context of reference, i.e. the workplace, which has not yet been investigated. To this end, a sample of Italian employees (N=204), from both the public and private sectors and with a superior of reference within their organization, were asked to fill out the Ambition Scale (Resta et al., 2021), the Passion Scale (Vallerand et al., 2003) and the Extremism Scale (Szumowska, 2020), both specially adapted to the work context. As expected, the results showed that ambition had a positive and significant relationship with extreme workplace behaviors. Moreover, high levels of ambition predicted extremism in the workplace through the obsessive passion, but not through the harmonious passion, consistent with the literature. The theoretical and practical implications are to provide empirical evidence to the under-investigated line of research on ambition and its association with SQT, as well as a contribution to the prevention of extreme behavior in the workplace.

*Key words:* Ambition, Passion, Extreme Workplace Behavior.

### **Relazione tra identificazione organizzativa, comportamenti pro-ambientali e remote working: risultati preliminari di uno studio in azienda**

*Marika Mascitti<sup>1</sup>, Paola Perucchini<sup>1</sup>, Federica Caffaro<sup>1</sup>, Giuseppe Carrus<sup>1</sup>, Stefano Mastandrea<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Università degli Studi Roma Tre*

La relazione tra Identificazione Organizzativa (OID; Ashforth & Mael, 1989), Comportamenti di Cittadinanza Organizzativa (OCBs; Podsakoff et al., 2000), Comportamenti Pro-ambientali (PEBs; Gatersleben et al., 2022) e il tempo di lavoro da remoto (RW) in letteratura mostra risultati contraddittori. Numerose ricerche hanno evidenziato che il grado di identificazione con l'organizzazione è positivamente associato a comportamenti di cittadinanza organizzativa (Freire & Pieta, 2022) e comportamenti pro-ambientali nel contesto lavorativo (Chang et al., 2019). Tuttavia, l'impatto del lavoro da remoto sulla sostenibilità è controverso, poiché da una parte riduce gli spostamenti e la relativa emissione di CO<sub>2</sub>, dall'altra può portare ad un aumento dei consumi individuali domestici (Dana et al., 2022). Attualmente la relazione tra l'identificazione con l'organizzazione e i comportamenti pro-ambientali nella vita privata è ancora poco esplorata.

La presente ricerca intende approfondire la relazione tra OID e PEBs, avanzando l'ipotesi che gli individui che più si identificano con la propria azienda mettano maggiormente in atto comportamenti pro-ambientali anche nella vita privata e che il lavoro da remoto possa influenzare l'appartenenza all'organizzazione.

Lo studio è stato condotto presso un'azienda di consulenza pubblicitaria (236 rispondenti, 113 F, 18-65 anni) attraverso la somministrazione di un questionario volto a rilevare i costrutti precedentemente menzionati oltre a variabili descrittive (anni di lavoro presso l'azienda, anzianità lavorativa, tipologia di contratto e ruolo ricoperto).

Dai risultati preliminari non emerge una correlazione significativa tra identificazione e comportamenti pro-ambientali, né tra identificazione e lavoro da remoto. Tuttavia, le persone con una maggiore identificazione organizzativa mostrano un numero più elevato di OCBs. Un risultato interessante mostra che gli individui che manifestano comportamenti a favore dell'azienda mettono in atto più comportamenti pro-ambientali anche nella vita privata. Lo studio approfondisce la comprensione dei meccanismi che influenzano l'impegno dei dipendenti verso la sostenibilità, in azienda e fuori.

*Parole chiave:* Organizational identification, Pro-environmental behaviors, Remote Working.

## **Vicarious Posttraumatic Growth, Secondary Traumatic Stress and Work Ability in Death Care Workers**

*Annalisa Grandi<sup>1</sup>, Marco Rizzo<sup>1</sup>, Lara Colombo<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Department of Psychology, University of Turin, Italy*

Workers who are exposed to trauma and death on a daily basis may experience a deterioration in their psychophysical health as well as their ability to work. However, they may also experience positive effects, such as vicarious posttraumatic growth. The aim of the present study is to investigate the relationship between vicarious posttraumatic growth (VPTG), secondary traumatic stress (STS) and work ability (WA) in a sample of 176 Italian death care workers (40.9% funeral directing services, 26.1% cremation services and 33% mortuary services). Correlation analyses showed a significant and negative association between WA and STS and a significant and positive association between WA and VPTG; no significant association was found between STS and VPTG. As for the differences between the groups, some interesting results were found. Higher VPTG scores were reported by women, workers employed in mortuaries, older workers, workers with higher seniority, workers who frequently see dead bodies, workers who frequently touch dead bodies and workers who frequently deal with bereaved families. As for WA, higher levels were reported by workers who do not lift coffins. Finally, regarding STS, higher scores were found among workers who frequently deal with bereaved families. The results of the present study provide new insights into the role of VPTG, STS and WA in work environments with daily trauma exposure, such as death care.

*Key words:* Vicarious posttraumatic growth, secondary traumatic stress, work ability, funeral industry

## **Frequenza delle lezioni ed employability: come cambia la percezione delle risorse di carriera negli studenti universitari**

*Giulia Sciotto<sup>1</sup>, Francesca Sinatra<sup>2</sup>, Cristina Moavero<sup>2</sup>, Francesco Pace<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione, Università degli Studi di Palermo*

*<sup>2</sup>Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche, Università degli Studi di Palermo*

Le trasformazioni del mercato del lavoro in atto già da diversi anni, le crisi economiche che si sono succedute e, infine, i cambiamenti scaturiti dalla recente pandemia di Covid-19 hanno ormai influenzato irrevocabilmente il mondo del lavoro. La vita quotidiana e i contesti lavorativi e formativi sono stati rimodellati dai cambiamenti sociali e tecnologici, che hanno prima obbligato, e poi consentito, un passaggio dalla presenza corporea a quella virtuale. Nei contesti formativi, come quello universitario, questo passaggio ha dato risultati controversi. Utilizzando uno strumento multi-dimensionale di recente validazione in Italia, il Career Resources Questionnaire (Marciniak et al., 2020; Pace & Sciotto, 2023), abbiamo misurato la percezione delle risorse di carriera di 443 studenti universitari iscritti a diversi corsi di laurea triennale dell'Università di Palermo. Attraverso

L'analisi ANOVA abbiamo verificato l'ipotesi secondo cui la percentuale e la modalità (a distanza, mista, in presenza) di frequenza alle lezioni generasse delle differenze tra le medie delle risorse di carriera percepite dagli studenti. Dai risultati è emerso che gli studenti che hanno frequentato più dell'80% di lezioni mostrano punteggi sensibilmente più alti nelle abilità di pianificazione della carriera, chiarezza degli obiettivi di carriera, auto-efficacia, decision-making e soddisfazione per il corso di studi intrapreso. La modalità in presenza, inoltre, è associata a maggiore expertise occupazionale e abilità di networking. I risultati sembrano dimostrare che le università e i contesti formativi canonici siano ancora essenziali e imprescindibili nel preparare i giovani adulti ad un mercato del lavoro sempre più dinamico e complesso, non solo per mezzo della trasmissione di conoscenze pratico-teoriche, ma anche (e forse soprattutto) attraverso meta-competenze che li mettano in condizione di programmare i propri obiettivi di carriera e di auto-percepirsi pienamente in grado di perseguirli.

*Parole chiave:* Employability; Risorse di carriera; studenti universitari; competenze trasversali; distance learning.

### **Validazione Italiana della scala Life Crafting**

*Elisa De Carlo<sup>1</sup>, Emanuela Inguscì<sup>1</sup>, Enrico Ciavolino<sup>1</sup>, Claudio Giovanni Cortese<sup>2</sup>, Evangelia Demerouti<sup>3</sup>, Mario Angelelli<sup>4</sup>, Giovanna Alessia Sternativo<sup>4</sup>, Alessia Catalano<sup>4</sup>*

<sup>1</sup> *Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento, Lecce, Italia*

<sup>2</sup> *Dipartimento di Psicologia, Università di Torino, Torino, Italia*

<sup>3</sup> *Department of Industrial Engineering and Innovation Sciences, University of Crete, Greece*

<sup>4</sup> *Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione, Università del Salento, Lecce, Italia*

Negli ultimi anni, gli eventi che hanno interessato il pianeta hanno cambiato il nostro modo di vivere e incrementato il senso di incertezza. Recenti studi si sono focalizzati su un concetto che può offrire alle persone un modo per affrontare in modo proattivo le situazioni critiche della vita e rinnovare il significato che attribuiscono agli eventi ovvero il life crafting (Dekker et al., 2020; Chen et al., 2022). In questo studio di validazione, condotto su un campione di studenti italiani (n = 953), è stata messa in evidenza la struttura dei fattori della Life Crafting Scale e le specifiche del modello utilizzando il Partial Least Squares Structural Equations Modelling (PLS-SEM) e la Confirmatory Composite Analysis (CCA).

Questo primo tentativo di concettualizzare e misurare il life crafting come strategia di meaning-making globale ha mostrato risultati incoraggianti. I risultati sostengono l'importanza del life crafting come strumento che le persone possono utilizzare per migliorare il proprio benessere. Il life crafting potrebbe quindi essere un'importante strategia alternativa che i ricercatori e i professionisti potrebbero utilizzare per aiutare le persone a trovare un maggior significato nella loro vita.

La scala di life crafting potrebbe costituire un'utile aggiunta all'arsenale di misure soggettive utilizzate dai ricercatori contemporanei e futuri per esplorare la capacità di dare un senso alla propria vita e di trovare/seguire uno scopo.

Questo risultato è importante al fine di indirizzare azioni e servizi volti a supportare le persone nella gestione e nell'attribuzione di un significato agli eventi della loro vita, sia nei momenti critici che in quelli ordinari. Questo potrebbe avere diverse implicazioni pratiche e un impatto considerevole sul benessere personale e sociale.

*Parole chiave:* Life Crafting, Validazione-italiana, meaning-making.

## **An extended model of technology acceptance for entrepreneurs' behavioral intention to use social networking sites for their business activity**

*Rubinia Celeste Bonfanti<sup>1</sup>, Stefano Ruggieri<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Faculty of Human and Social Sciences, Kore University of Enna, Enna, Italy*

Social media platforms offer significant opportunities for enterprises, particularly microenterprises, due to the chance of establishing direct contacts with customers. These platforms, particularly social networking sites (SNSs), has been heavily utilized by businesses in recent years as a result of the pandemic period, as they allow for enhancing the communication strategy, increasing economic performance and improving contact with customers. In our study, we examine the psychological factors that influence microentrepreneurs in their decision to use SNSs for their businesses, based on the influential social psychology theory known as the technology acceptance model (TAM). We also extend the model by incorporating external variables: two variables belonging to the Big Five theory (extraversion and openness to experience) and the perceived risk. Data were acquired by examining 547 microentrepreneurs who decided to use either SNSs for their businesses. Our results confirm that of all the TAM behavioural antecedents tested, perceived usefulness and attitude towards SNSs' usage for business proved to be the best predictors of the intention to use SNSs for business activity. The results indicated also that extraversion, openness to experience and perceived risk, as external factors, have a significant impact on TAM constructs. These empirical findings enable the identification of a psychological profile for microentrepreneurs who are inclined to use SNSs for their businesses, and it is useful for market strategies in the business innovation sector. Implications and suggestions for future research are also discussed.

*Parole chiave:* Entrepreneurship, Social networking sites, Perceived usefulness, Attitude, Technology acceptance model, Perceived risk, Personality.

## **Riconoscere le microaggressioni di genere al lavoro: un'analisi cluster**

*Martina Pansini<sup>1</sup>, Carmelo Strangi<sup>1</sup>, Ilaria Buonomo<sup>1</sup>, Paula Benevene<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Università LUMSA, Dipartimento di Scienze Umane, LUMSA, Roma, Itali*

Recentemente, le microaggressioni sono state riconosciute come un criterio per identificare nuove forme di pregiudizio e sessismo nei confronti delle donne, incluso nel contesto lavorativo. Forme di discriminazione manifeste sembrano essere state sostituite o integrate da forme più sottili e ambigue. Seguendo la tassonomia di Sue e colleghi (2007), le microaggressioni possono assumere le forme di micro-invalidazioni, micro-insulti e micro-assalti, e possono manifestarsi attraverso "brevi e banali umiliazioni quotidiane verbali, comportamentali e ambientali, intenzionali o non intenzionali".

Al fine di esplorare la percezione di riconoscimento delle microaggressioni di genere sul lavoro e le loro implicazioni per il benessere personale e lavorativo, sono stati coinvolti in questo studio 346 lavoratori italiani (età media = 39,15, DS= 12,35; donne = 67,5%). Sono stati somministrati tramite un questionario online due strumenti: 1) un set di otto vignette (due per ogni tipo di microaggressione) e due vignette di controllo; 2) una scala di microaggressioni di genere sperimentate e osservate, opportunamente adattata alle microaggressioni basate sugli stereotipi di genere.

Dall'analisi sono emersi due cluster distinti: il Cluster 1, denominato "cluster di riconoscimento" (il 53,5% del campione), in cui i partecipanti hanno generalmente riconosciuto le microaggressioni e le condizioni di controllo; e il Cluster 2, denominato "cluster di non riconoscimento" (46,5% del campione), in cui i partecipanti hanno riconosciuto solo le condizioni di controllo. Infine, il cluster di riconoscimento ha mostrato medie significativamente più elevate per le microaggressioni esperite ( $p < .05$ ) e osservate ( $p < .05$ ), autotrascendenza ( $p < .05$ ), salute fisica e mentale percepita ( $p < .05$ ), compassione ricevuta ( $p < .05$ ). Il cluster non riconosciuto, invece, ha ottenuto punteggi più alti in termini di impegno lavorativo ( $p < .05$ ) e soddisfazione lavorativa ( $p < .01$ ).

Nel complesso, i risultati suggeriscono che i dipendenti con maggiori capacità nel riconoscere le microaggressioni sul lavoro presentano un maggiore benessere personale e un minore benessere legato al lavoro.

*Parole chiave:* microaggressioni di genere, discriminazione, comportamento organizzativo, benessere al lavoro.

## **Value-based Healthcare in un'ottica psicosociale: Progettazione di un corso di formazione online per i medici**

*Giovanni Schettino<sup>1</sup>, Vincenza Capone<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II*

Raggiungere l'equilibrio tra efficientamento della spesa sanitaria e aspettative dei pazienti relative alle cure rappresenta una sfida complessa alla quale il framework del Value-based Healthcare (VBHC) potrebbe fornire un significativo contributo. Per poterla affrontare è necessario integrare il VBHC con una prospettiva psicosociale e formare adeguatamente i medici. Pertanto, progettare un Massive Open Online Course (MOOC) sul VBHC declinato in ottica psicosociale potrebbe promuovere un cambiamento organizzativo in linea con tale modello. Il contributo si inserisce nel progetto di dottorato "Implementazione di un prototipo di corso di formazione online finalizzato alla conoscenza del Value-Based Healthcare in un'ottica psicosociale" (responsabile progetto: Vincenza Capone), finanziato dal fondo PON, e descrive le fasi di progettazione di un MOOC sul VBHC per medici. Nel dettaglio, è stata condotta una rassegna della letteratura circa le dimensioni psicosociali del VBHC e i fattori in grado di sostenere l'efficacia dei MOOC; una ricerca qualitativa sulla declinazione di valore per medici e pazienti e un'analisi dei MOOC già esistenti. Questo lavoro ha consentito di definire i moduli del MOOC: un primo modulo relativo alla descrizione del modello e le possibili implementazioni; un secondo nel quale si approfondiscono i fattori psicosociali legati all'efficacia dei team multidisciplinari e i relativi vantaggi per organizzazioni sanitarie e pazienti; un terzo modulo dedicato alla comunicazione tra medico e paziente come driver fondamentale per la co-creazione di valore; un ultimo modulo nel quale viene approfondito il tema del professionalismo e della formazione in ambito medico, il ruolo delle organizzazioni e le relative conseguenze per il percorso di cura. Il MOOC utilizzerà contenuti multimediali e rileverà i principali antecedenti del

comportamento di trasferimento di tali contenuti nel contesto sanitario dei partecipanti. Saranno inoltre discussi i prossimi step del progetto e le relative implicazioni pratiche.

*Parole chiave:* MOOC, Value-based Healthcare, Medici.

### **Gamification per la sostenibilità. Il contributo dei giochi da tavolo nel modificare atteggiamenti e comportamenti riguardanti la sostenibilità**

*Alessandra Sacchi<sup>1</sup>, Irene Ronga<sup>1</sup>, Ludovico Bechis<sup>1</sup>, Jassmine El Mhadi<sup>1</sup>, Francesca Piovesan<sup>1</sup>, Katiuscia Sacco<sup>2</sup>, Monica Molino<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Università degli studi di Torino, Dipartimento di Psicologia

Molte aziende italiane sono orientate alla transizione ecologica, ma necessitano di strumenti specifici, come la formazione aziendale, per attuarla efficacemente. Tra le tecniche formative, la gamification è un metodo innovativo per promuovere comportamenti sostenibili. I giochi da tavolo, ad esempio, possono essere efficaci nell'educazione alla sostenibilità. Questo progetto di ricerca si propone di valutare l'efficacia dei giochi da tavolo, in particolare quelli collaborativi, nel modificare atteggiamenti e comportamenti nei confronti della sostenibilità. Uno dei comportamenti target individuati riguarda il consumo di carne, poiché è un'azione individuale con alto impatto sul clima. Per questa fase esplorativa il campione, di età compresa tra i 18 e i 35 anni, è stato selezionato fuori dal contesto organizzativo con campionamento a valanga. Il disegno di ricerca, sperimentale e longitudinale, prevede la misurazione di una serie di variabili (legate alla teoria del comportamento pianificato) prima e dopo la partecipazione a due sessioni di gioco dedicate a giochi da tavolo sul tema della sostenibilità. L'intervento è supportato da implementation strategies e da strategie per il commitment. La settimana precedente alla prima sessione di gioco e nelle sei settimane successive è prevista la compilazione settimanale di un diario riguardante comportamenti quotidiani che influenzano il cambiamento climatico. L'obiettivo del progetto riguarda la validazione di una metodologia di formazione aziendale per la sostenibilità che si basi sulla gamification e, in particolare, sui giochi da tavolo. Saranno discussi i risultati preliminari del progetto, le implicazioni per la pratica e per la ricerca e i limiti.

*Parole chiave:* Sostenibilità, Gamification, Cambiamento Climatico.

### **Gender differences in fundraising in entrepreneurial teams: an exploratory analysis using Crunchbase data**

*Valentina Dolce<sup>1</sup>, Gael Leboeuf<sup>2</sup>, Laurent Vilanova<sup>3</sup>, Ivana Vitanova<sup>3</sup>*

<sup>1</sup>Research Group in Social Psychology (GRePS), Institute of Psychology, University Lumière Lyon

<sup>2</sup>Centre for studies and research in management (CERGAM)

<sup>3</sup>Management Research Unit (COACTIS), University Lumière Lyon

Access to financial capital is one of the most important and difficult issues facing entrepreneurial teams as they start and grow their businesses. Moreover, several recent studies indicate that this issue is particularly complex for women entrepreneurs: indeed, there is a consistent and systematic financing gap between men and women. However, fewer studies have examined gender dynamics

within entrepreneurial teams. To address this issue, we integrated the social psychological perspective and the entrepreneurial finance perspective, considering the impact of gender stereotypes, startup financing mechanisms, and investor selection criteria. This study aims to provide an initial overview of the differences in the total amount of funds raised by different teams (e.g., mixed female-led teams, all-female teams, female-led teams with male chairman of the Board). The data came from the Crunchbase database, one of the largest small-business information integration platforms. Descriptive, correlation, and moderation analyses were performed. In addition to gender, other variables were included in the analysis (e.g., country, industry, year). This initial "mapping" allows for preliminary indications of gender differences, considering teams rather than solo entrepreneurs. In addition, this study is part of a larger project that addresses the issue of implicit biases in investors' financing decisions for women-led teams. These results will set the stage for subsequent experimental studies aimed at better investigating the causal relationship between "compensation strategy" and "fundraising performance" and investor responses. In addition, the experimental design of subsequent studies will allow us to overcome the endogeneity limitation of this first study.

*Parole chiave:* Gender gap, entrepreneurial teams, early-stage funding.

## **Il DHEA-S come biomarcatore dello stress lavoro-correlato: la relazione tra le richieste lavorative e i livelli di DHEA-S**

Francesco Marcatto<sup>1</sup>, Emanuela Lucci<sup>2</sup>, Emilia Patriarca<sup>2</sup>, Davide Bramuzzo<sup>2</sup>, Francesca Larese Filon<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dipartimento di Scienze della Vita, Università degli Studi di Trieste;

<sup>2</sup>Unità Clinico Operativa di Medicina del Lavoro, Università degli Studi di Trieste

*Introduzione.* Il deidroepiandrosterone solfato (DHEA-S) è un ormone steroideo che viene prodotto, assieme al cortisolo, nella corteccia surrenale in risposta all'ormone adrenocorticotropo (ACTH). Alti livelli di DHEA-S sono associati a elevati livelli di salute e benessere, mentre bassi livelli aumentano il rischio di disturbi psicofisici, tra cui depressione, dolore muscolo-scheletrico, disturbi cardiovascolari, e invecchiamento accelerato (Lennartsson et al., 2013) e si riscontrano anche in persone esposte a stress psico-sociali per tempi prolungati.

*Obiettivi.* Secondo il Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007), richieste lavorative eccessive portano a un processo di degradazione della salute, con il conseguente sviluppo di stress lavoro-correlato e la possibile comparsa di disturbi psico-fisici. Sulla base di questa letteratura, si è ipotizzato che ci sia una relazione tra richieste lavorative e livelli di DHEA-S. Nello specifico, si ipotizza che all'esposizione a richieste lavorative elevate corrisponda una riduzione del DHEA-S.

*Metodo.* A 491 lavoratori del settore sanitario sono stati misurati i livelli di DHEA-S nel sangue e somministrato un questionario che includeva la scala di Demands dell'HSE-MS IT, e la frequenza di otto sintomi psicofisici (tra cui depressione, dolore osteoarticolare e disturbi cardiaci).

*Risultati.* I lavoratori sono stati divisi in due gruppi (elevate richieste vs. basse richieste lavorative) sulla base del 50° percentile della scala Demands. Non sono emerse differenze significative tra i due gruppi nelle variabili demografiche, mentre il gruppo a elevate richieste lavorative ha riportato un'incidenza significativamente maggiore di tutti i sintomi psicofisici indagati (t-test, tutti i  $p < .05$ ). Dall'analisi della covarianza (ANCOVA) è emerso che nel gruppo a elevate richieste lavorative sono stati registrati livelli significativamente inferiori di DEHA-S, controllando per età e genere ( $F(1, 482) = 5.25, p < .05$ ).

*Conclusioni.* I risultati di questo studio rafforzano l'ipotesi che il DHEA-S sia un efficace biomarcatore dello stress lavoro-correlato.

*Parole chiave:* DHEA-S, richieste lavorative, stress lavoro-correlato, biomarcatori.

## **Il bisogno di appropriazione dello spazio di lavoro: analisi di work engagement e senso del lavoro in un campione di lavoratori francesi in modalità ibrida**

*Marianna Giunchi<sup>1</sup>, Sara Petrilli<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Université Paris Nanterre, Nanterre*

<sup>2</sup>*Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

*Introduzione* – La diffusione del lavoro ibrido e le conseguenti modificazioni degli spazi di lavoro fanno emergere dei nuovi interrogativi riguardo al benessere dei lavoratori e ai processi di attribuzione di senso al lavoro, che potrebbero essere legati al bisogno di appropriazione del proprio spazio di lavoro. Diversi studi infatti hanno evidenziato che la possibilità di appropriarsi del proprio spazio di lavoro ha degli effetti positivi sul benessere dei lavoratori e contribuisce all'attribuzione di senso e alla costruzione dell'identità lavorativa.

*Obiettivi e metodo* – Tramite un'analisi dei gruppi realizzata su un campione di 94 lavoratori francesi in modalità ibrida, questo studio si propone di evidenziare il livello di work engagement e senso del lavoro dei lavoratori in base al loro bisogno di appropriazione dello spazio di lavoro.

*Risultati* – Sono stati evidenziati tre cluster distinti sulla base del bisogno di appropriazione dello spazio di lavoro: 1. Lavoratori con ridotto bisogno di appropriazione, che riportano livelli medi di work engagement e di senso del lavoro. 2. Lavoratori con un medio bisogno di appropriazione, che riportano alti livelli di work engagement e di senso del lavoro. 3. Lavoratori con un elevato bisogno di appropriazione dello spazio di lavoro, che riportano livelli bassi di work engagement e di senso del lavoro.

*Implicazioni e conclusioni* – È interessante notare che quando il lavoratore con un alto bisogno di appropriazione dello spazio di lavoro si confronta alla modalità ibrida, dove questo spazio si alterna e si modifica, egli ha più difficoltà ad attribuire senso al proprio lavoro e a mostrare livelli elevati di work engagement. Risulta di conseguenza importante identificare i bisogni dei lavoratori che si confrontano a nuove modalità e configurazioni dello spazio di lavoro al fine di preservare il loro benessere lavorativo e la relazione che intrattengono con il loro lavoro.

*Parole chiave:* Bisogno di appropriazione dello spazio di lavoro, Work engagement, Senso del lavoro, Lavoro ibrido.

## Tavole rotonde

### **AIP in dialogo con il territorio**

Chair: *Silvia De Simone*

Intervengono: *Giorgio Annis (ABBI Group) Francesca Bragaglia (Aidda), Luca Melis (Poliste), Angela Quaquero (Ordine delle psicologhe e degli psicologi della Sardegna), Barbara Riposo (Gi Group)*

### **Laurea abilitante in Psicologia e professionalizzazione: lo stato dell'arte in Italia**

Chair: *Andreina Bruno*

#### *Presentazione dati*

- *Il TPV nella laurea abilitante: rischi e opportunità. Spunti dalla mappatura delle esperienze di tirocinio curriculare e didattica esperienziale. Andreina Bruno*
- *Professionalizzazione e rapporto con il territorio tra passato e futuro. Silvio Carlo Ripamonti*
- *Il punto di vista dei tutor di tirocinio delle sedi ospitanti. Lara Colombo*

#### *Discussione dati*

- *Il TPV come ponte tra formazione e professione. Angela Quaquero*
- *La laurea abilitante come sfida per una didattica professionalizzante. Cristina Cabras*
- *L'esigenza del coordinamento per un progetto professionalizzante condiviso. Il tavolo tecnico AIP-CPA-CNOP. Santo Di Nuovo*
- *Il sostegno al progetto professionalizzante. Il progetto FALP (Funzione Abilitante Laurea in Psicologia) della Fondazione Ossicini. Claudio Albino Bosio*

# Workshop

## **WORKSHOP - GDPR e ricerca psicologica: indicazioni giuridiche in dialogo con la Commissione Etica AIP**

*Silvio Carlo Ripamonti, Avv. Cristiano Michela, Antonietta Curci, Annalisa Guarini, Gian Maura Manzoni, Elena Trifiletti*

**Ringraziamo tutte le istituzioni e le organizzazioni che hanno supportato e patrocinato il  
Congresso AIP 2023**

