



Associazione  
Italiana  
di Psicologia



UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO

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

**Il futuro del lavoro, il lavoro del futuro:  
la psicologia per innovare, trasformare  
e crescere nelle organizzazioni**

**Programma dei Lavori e dei Contributi Presentati**

**Lecce  
26-27-28 Settembre 2019**

**"Il futuro del lavoro, il lavoro del futuro:  
la psicologia per innovare,  
trasformare e crescere nelle organizzazioni"**

**XVII Congresso Nazionale**  
**Sezione di Psicologia per le Organizzazioni**



FUOCO E COSCIENZA, DRAMMA E RINASCITA DEGLI ULIVI.  
Progetto artistico di Renzo Durante, Stefano Bergamo, Daniele Bianco e del Laboratorio artistico "Fattizze d'Arneo", per  
dare nuova vita agli ulivi salentini distrutti dalla Xylella.  
In esposizione presso la sala del castello del Comune di Nardo (LE) - <https://comune.nardo.le.it/>

**26-27-28 settembre 2019**

Università del Salento, polo urbano,  
Studium 2000, via di Valesio, Lecce

**Keynote speaker: prof.ssa  
EVANGELIA DEMEROUTI**

*Eindhoven University of Technology*

**COMITATO SCIENTIFICO**

Lorenzo Avanzi, Margherita Brondino, Enrico Ciavolino,  
Chiara Consiglio, Silvia De Simone, Emanuela Ingusci,  
Alessandro Lo Presti, Marco Giovanni Mariani,  
Monica Molino, Chiara Panari, Luca Vecchio.

**COMITATO ORGANIZZATIVO**

Emanuela Ingusci, Mini Terri Mannarini, Alessia Rochira.

*Sponsored by:*



**UNIVERSITÀ  
DEL SALENTO**



### **Organizzato da**

AIP, Sezione di Psicologia per le Organizzazioni  
Dipartimento di Storia, Società e Studi sull’Uomo, Università del Salento

### **Sede di svolgimento**

Dipartimento di Storia, Società e Studi sull’Uomo, Università del Salento  
Via di Valesio, 4, Lecce

### **Comitato Scientifico**

Lorenzo Avanzi, Margherita Brondino, Enrico Ciavolino, Chiara Consiglio,  
Silvia De Simone, Emanuela Ingusci, Alessandro Lo Presti, Marco Giovanni Mariani,  
Monica Molino, Chiara Panari, Luca Vecchio

### **Comitato Organizzativo**

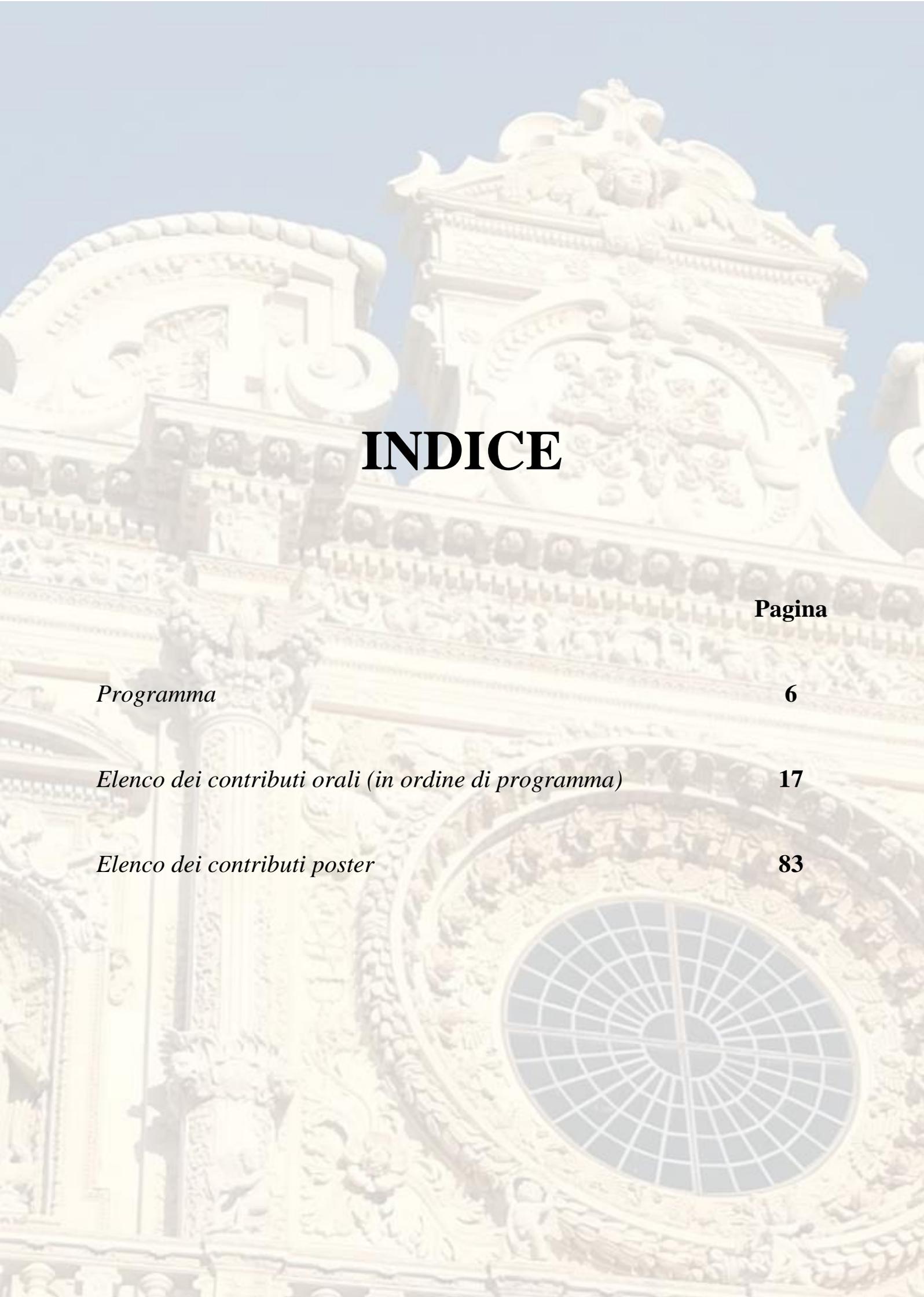
Emanuela Ingusci, Mini Terri Mannarini, Alessia Rochira

### **Staff Organizzativo**

Marika Arcadio, Lara Battistella, Luigi Brocca, Valeria Calviello, Alessia Catalano, Elisa De Carlo,  
Silvia De Masi, Salvatore Ferrari, Giovanni Mattia Gioia, Gloria Lagetto, Annalisa Levante,  
Andreina Madaro, Andrea Natale, Simone Palma, Marta Panareo, Sara Parisi, Paola Pasca,  
Mariangela Perrone, Laura Piccirillo, Fulvio Signore, Serena Verbena, Matteo Jacopo Zaterini

Questo volume è stato curato da Fulvio Signore, Annalisa Levante, Paola Pasca, Serena Verbena ed  
Emanuela Ingusci

In copertina: Basilica di S. Croce (Lecce) Ph. Fulvio Signore,  
Fuoco e Coscienza, Dramma e Rinascita degli Ulivi,  
Progetto artistico di Renzo Durante, Stefano Bergamo, Daniele Bianco e del Laboratorio artistico “Fattizze d’Arneo”,  
per dare nuova vita agli ulivi salentini, distrutti dalla Xylella.  
In esposizione presso la sala del castello del Comune di Nardò (LE) – <https://comune.nardo.le.it/>



# INDICE

	Pagina
<i>Programma</i>	6
<i>Elenco dei contributi orali (in ordine di programma)</i>	17
<i>Elenco dei contributi poster</i>	83

carriere dei ricercatori e i sistemi editoriali, cioè a sistemi eminentemente organizzativi, sottolineando come molte delle pratiche di ricerca discutibili, sono in larga parte spiegabili come una forma di adattamento dei ricercatori alle richieste dell’ambiente in cui lavorano. Da ultimo, verranno sottolineate alcune criticità della proposta avanzata da più parti di una “rivoluzione” open della scienza come risposta efficace per affrontare questa supposta “crisi”.

**Parole chiave:** Crisi di replicabilità, integrità della ricerca, best practice, open science, qualità della ricerca

**Aula 2– B2 Ed. 6 Studium 2000, ore 11:00 – 12:30**

*Sessione parallela*  
*Cultura, leadership e processi di negoziazione*

*Chair:*

Valentina Sommovigo

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

**Il successo dell’espatrio: il ruolo di intelligenza culturale e adattamento cross-culturale nel determinare prestazioni efficaci**

*Valentina Sommovigo, Ilaria Setti, Chiara Bernuzzi, Pierniorgio Argentero*

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

Introduzione. Nelle multinazionali, la figura dell’espatriato riveste un ruolo strategico nel mantenimento della competitività aziendale. L’invio di un proprio dipendente in un paese diverso da quello di origine può comportare delle difficoltà che possono incidere sul successo dell’incarico stesso. Diventa, pertanto, fondamentale identificare le variabili in grado di favorire la performance degli espatriati, in primis l’adattamento cross-culturale.

Obiettivi. Il presente studio si propone di indagare se le specifiche dimensioni dell’intelligenza culturale (IC) sono in grado di influenzare direttamente ed indirettamente (attraverso l’adattamento cross-culturale) la performance degli espatriati in incarichi internazionali, identificando potenziali moderatori.

Metodo. 151 espatriati operanti nel settore petrolchimico hanno compilato un questionario self-report che analizzava: IC (*Cultural Intelligence Scale*); adattamento cross-culturale al lavoro (*Expatriate Adjustment Scale*); performance (*Expatriate Contextual/Managerial Performance Skills*); distanza culturale (*indice di Kogut e Singh*), durata della residenza nel paese ospitante e precedente esperienza in incarichi internazionali. Le analisi dei dati hanno previsto modelli di mediazione e mediazione moderata.

Risultati. Tutte le dimensioni dell’IC influenzano direttamente e/o indirettamente (attraverso l’adattamento cross-culturale) la performance degli espatriati. Distanza culturale ( $\beta = -.06$ ,  $p < .05$ ), periodo di residenza nel paese ospitante ( $\beta = -.31$ ,  $p < .05$ ) e precedente esperienza lavorativa internazionale ( $\beta = -.31$ ,  $p < .05$ ) moderano la relazione indiretta (mediata dall’adattamento cross-culturale al lavoro) tra IC motivazionale e performance: tale relazione è rafforzata in contesti culturalmente meno distanti rispetto a quello d’origine, quando l’espatriato risiede nel paese ospitante da meno di 12 mesi, o quando esso ha un’esperienza inferiore ai 12 mesi. Espatriati con maggiore esperienza riportano livelli più elevati di IC motivazionale e comportamentale.

**Limiti.** Questo studio trasversale utilizza soltanto misure self-report.

**Aspetti innovativi.** Confrontando l'effetto delle differenti dimensioni dell'IC sulla prestazione e identificando quali sono i moderatori in grado di rafforzare l'influenza positiva dell'IC sull'adattamento cross-culturale al lavoro e, a sua volta, la performance, questo studio contribuisce all'esistente letteratura sugli espatriati.

**Parole chiave:** Espatriati, intelligenza cross-culturale, adattamento cross-culturale, prestazione in incarichi internazionali

---

### **Ritorsione nel gioco dell'Ultimatum**

Arianna Dal Forno<sup>1</sup>, Ugo Merlone<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dipartimento di Economia, Università del Molise

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

**Introduzione.** Il gioco dell'Ultimatum è considerato un esempio di contrattazione e secondo Eckel (2014) è rilevante per molti problemi come la motivazione lavorativa, la relazione principal-agent e l'equità dei prezzi. Tuttavia, il tipo di interazione implicito in questo gioco è una sorta di contrattazione "prendere o lasciare", in cui l'unica possibile risposta ad offerte inique è limitata al potere di veto del rispondente.

**Obiettivi.** In questo lavoro studiamo la reazione alle offerte proponendo una variante del gioco dell'Ultimatum in cui il ruolo del rispondente non si limita alla decisione di prendere o lasciare, ma può imporre una nuova ripartizione della somma disponibile.

**Metodo.** Abbiamo condotto un esperimento con  $N = 66$  partecipanti (66,7% femmine, età media 24,5 anni) in cui il rispondente è stato autorizzato a modificare a suo piacimento la ripartizione della somma disponibile. Gli sperimentatori hanno svolto il ruolo di proponenti fittizi e hanno fornito le stesse cinque offerte a ciascun partecipante.

**Risultati.** Anche considerando solo offerte eque, la differenza tra l'offerta del proponente e la nuova ripartizione modificata della somma disponibile da parte del rispondente è stata significativamente maggiore per il gruppo in cui l'autorizzazione alla modifica era resa nota al rispondente *prima* di accettare se giocare, rispetto al gruppo in cui l'autorizzazione era resa nota solo *dopo* aver accettato il gioco. Essere consapevoli della possibilità di ritorsioni può fare accettare offerte inizialmente meno generose e può aumentare l'entità di una punizione in un processo di negoziazione.

**Limiti.** Tutti i dati sono stati raccolti in un laboratorio e sono quindi suscettibili delle note preoccupazioni di validità esterna (Dipboye e Flanagan, 1979). Inoltre, ulteriori ricerche dovrebbero essere condotte per esaminare se prospettare esplicitamente ai partecipanti la possibilità di effettuare ritorsioni alteri significativamente le loro risposte.

**Aspetti innovativi.** Non siamo attualmente a conoscenza di lavori già presenti in letteratura sul gioco dell'Ultimatum in cui si sia studiato esplicitamente la possibilità di ritorsioni da parte del rispondente.

**Parole chiave:** Ultimatum Game, ritorsione, negoziazione

---

### **La coesione di gruppo in relazione ad alcune dimensioni identitarie e di leadership: uno studio multilivello sugli infermieri.**

Paola Gatti<sup>1</sup>, Claudio Giovanni Cortese<sup>1</sup>, Marco Clari<sup>2</sup>, Andrea Caputo<sup>1</sup>, Giacomo Garzaro<sup>2</sup>, Valerio Dimonte<sup>2</sup>, Robert G. Lord<sup>3</sup>

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

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche, Università degli Studi di Torino

<sup>3</sup> Durham University Business School, Durham University, UK

Un ringraziamento particolare va al professor Fabio Pollice, Direttore del Dipartimento di Storia, Società e Studi sull’Uomo, e futuro Magnifico Rettore dell’Università del Salento, per il supporto alla realizzazione del Congresso.