



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/>

The background of the page is a faded, light-colored photograph of a highly ornate classical building facade. The architecture features intricate carvings, scrolls, and a large circular window with a grid pattern. The overall tone is warm and historical.

INDICE

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

Stili di leadership diversi predicano safety voices diverse: risultati di una vignetta sperimentaleAndrea Bazzoli¹, Margherita Brondino², Matteo Curcuruto³, Margherita Pasini²¹ Department of Psychology, Washington State University² Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona³ Leeds School of Social Sciences, Leeds Beckett University

Introduzione. Il fatto che i dipendenti parlino apertamente di sicurezza è particolarmente rilevante nelle industrie ad alto rischio perché può prevenire infortuni e incoraggiare l'apprendimento organizzativo (Hoffman & Morgeson, 1999). Conchie e colleghi (2012) hanno definito la safety voice come un comportamento che cerca "di migliorare la sicurezza identificando le attuali limitazioni e le possibilità di cambiamento positivo".

Obiettivi. Usando un modello con più voci di sicurezza (cioè promotiva, preventiva, proscrittiva e ostile), questo studio si propone di indagare se gli stili di leadership di sicurezza del supervisore (cioè trasformativo, transazionale e passivo) predicano diverse safety voice.

Metodo. I partecipanti sono stati reclutati da diverse organizzazioni ad alto rischio (N=200). Una vignetta sperimentale con quattro scenari è stata precedentemente validata su un campione di studenti lavoratori. Questi scenari presentavano un'organizzazione fittizia e un supervisore fittizio; il team di ricerca ha manipolato lo stile di leadership di sicurezza del supervisore (cioè, trasformativo, transazionale, passivo e controllo). Ogni partecipante è stato assegnato in modo casuale a uno scenario e gli è stato chiesto di rispondere ad una scala su ciascun tipo di safety voice.

Risultati. I risultati sono stati analizzati mediante structured means modeling (SMM, Breitsohl, in stampa). Per valutare il modello di misurazione, abbiamo eseguito un'analisi dell'invarianza della misurazione sulle scale. Il focus era sull'invarianza scalare, consentendo il confronto tra le medie latenti. Poi, abbiamo stimato un modello in cui i parametri di interesse non fossero vincolati, e dopo abbiamo testato le differenze tra le medie latenti dei gruppi stimando diversi modelli vincolati. I risultati hanno mostrato supporto per le differenze ipotizzate.

Limiti. Questo studio non prende in considerazione variabili di mediazione e moderazione a causa della metodologia sperimentale utilizzata. Altri studi dovranno chiarire il ruolo di aspetti motivazionali che potrebbero influenzare la relazione studiata in questo contributo.

Aspetti innovativi. Questo contributo evidenzia il legame tra stile di leadership e safety voices dei dipendenti, aggiungendo alla letteratura sia per il valore teorico di investigare più safety voice che per la metodologia sperimentale utilizzata.

Parole chiave: Safety voices, safety leadership, experimental vignette

La resilienza come fattore di protezione del benessere in aziendaChiara Bernuzzi¹, Valentina Sommovigo¹, Marina Maffoni¹, Giulia Paganin², Lorenzo Cattaneo¹, Piergiorgio Argentero¹¹ Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Laboratorio di Psicologia del Lavoro, Università di Pavia² Dipartimento di Psicologia, Università Milano-Bicocca

Introduzione. Sulla base della teoria della Conservazione delle Risorse (Hobfoll, 1989), la resilienza rappresenta un'importante risorsa personale poiché può aiutare i lavoratori a fronteggiare efficacemente le sfide professionali, favorendo il mantenimento del loro benessere psicologico. Studiare il ruolo di protezione di tale risorsa all'interno del contesto lavorativo è di particolare interesse poiché essa può essere rafforzata attraverso specifici training.

Obiettivi. Questo studio si propone di indagare la presenza di differenze tra lavoratori aventi diversi livelli di resilienza nella percezione di possibili fonti di stress lavoro-correlato e il ruolo di protezione di tale caratteristica individuale rispetto allo sviluppo di esiti negativi di salute.

Metodo. 179 lavoratori impiegati in diverse divisioni aziendali di una multinazionale italiana hanno compilato un questionario self-report che analizzava: resilienza (*Connor-Davidson Resilience Scale*); fonti di stress-lavoro correlato (*Questionario Strumento Indicatore; Occupational Checkup System*); burnout (*Maslach Burnout Inventory*); stato di salute psico-fisica (*Occupational Stress Inventory*). *Le analisi dei dati hanno previsto statistiche descrittive, ANOVA e regressioni.*

Risultati. I lavoratori maggiormente resilienti tendono a percepire un maggiore controllo sul proprio lavoro e supporto da parte di colleghi e superiori, un minor conflitto di ruolo, una maggiore capacità di gestire i cambiamenti interni, una maggiore percezione di equità e sintonia con i valori aziendali. Inoltre, controllando per le variabili demografiche e le fonti di stress lavoro-correlato, la resilienza protegge i lavoratori dallo sviluppo di sintomi fisici ($\beta = -.32$; $p < .001$) e psicologici ($\beta = -.48$; $p < .001$), promuovendo l'efficacia professionale ($\beta = .41$; $p < .001$).

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

Aspetti innovativi. Analizzando come lavoratori con diversi livelli di resilienza percepiscono molteplici potenziali fonti di stress lavoro-correlato e il ruolo di protezione di tale risorsa rispetto a svariati esiti di salute, questo studio fornisce ulteriore supporto circa l'importanza di fornire ai lavoratori training di resilienza psicologica.

Parole chiave: Resilienza, stress lavoro-correlato, benessere occupazionale

Proprietà psicometriche della Bergen Work Addiction Scale (BWAS) nel contesto italiano

Carmela Buono¹, Liliya Scafuri Kovalchuk¹, Monica Molino², Chiara Ghislieri², Paola Spagnoli¹

¹ Dipartimento di Psicologia, Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli"

² Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Introduzione. I recenti mutamenti sociali ed economici e lo sviluppo delle nuove tecnologie informatiche hanno favorito lo sviluppo di nuove forme di dipendenza comportamentale come il workaholism, spesso definito come una tendenza a lavorare eccessivamente e compulsivamente (Schaufeli et al., 2008). Poiché il workaholism viene concettualizzato come una dipendenza dal lavoro, Andreassen e colleghi (2012) hanno sviluppato uno strumento di misurazione strettamente collegato agli elementi centrali delle dipendenze comportamentali.

Obiettivi. Il crescente interesse scientifico verso il workaholism, e la necessità di utilizzare la scala in studi con campioni di partecipanti anche italiani, suggeriscono l'urgenza di un adattamento rigoroso dal punto di vista metodologico e statistico in lingua italiana. Pertanto, il presente studio fornisce un primo contributo di validazione della Bergen Work Addiction Scale (BWAS), esaminandone la validità di costrutto nel contesto italiano.

Metodo. Nello specifico, sono state analizzate le proprietà psicometriche della versione italiana della BWAS su un campione di 292 lavoratori italiani provenienti da diversi settori lavorativi. I software SPSS 25 e Mplus 7 sono stati utilizzati per testare: la struttura fattoriale e la sua tenuta nel tempo (analisi fattoriale confermativa e test re-test); l'affidabilità; e la validità concorrente. La validità convergente è stata esaminata attraverso la correlazione con la scala di misura del workaholism già validata in Italia (DUWAS), e la validità divergente attraverso la correlazione con il work engagement.

Risultati. I risultati confermano la struttura unidimensionale della scala, mostrando una buona consistenza interna dello strumento nel corso del tempo, e supportando sia la validità convergente che discriminante.

Limiti. L'uso del campione di convenienza rappresenta il principale limite dello studio.

Aspetti innovativi. Lo studio rappresenta il primo tentativo di adattamento e validazione della BWAS nel contesto italiano.

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.