

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

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 Setti¹ - Chiara Bernuzzi² - Daniela Mancini¹ - Valentina Sommovigo³

¹*Università degli Studi di Pavia, Dip. Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Pavia, Italia*

²*Università degli Studi dell'Insubria, Dipartimento di Economia, Varese, Italia*

³*Sapienza University of Rome, Department of Psychology, Roma, Italia* ⁽³⁾

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 Margheritti¹, Samantha Vila Masse², Laurent Corthésy-Blondin^{2,3}, Alessia Negrini²

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

²Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) - Montréal

³Faculty 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.