

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

**Rewind o Forward? La psicologia per le organizzazioni
nelle sfide della ripresa**

Programma dei Lavori e dei Contributi Presentati

**Verona
23-24-25 Settembre 2021**

Organizzato da

AIP, Sezione di Psicologia per le Organizzazioni
Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

Sede di svolgimento

Polo Zanotto, Università di Verona
Viale Università, 4 - 37129 Verona

Comitato Scientifico

Lorenzo Avanzi, Andrea Ceschi, Evelina De Longis, Annamaria Di Fabio,
Guendalina Graffigna, Dina Guglielmi, Gloria Guidetti, Paola Magnano,
Amelia Manuti, Monica Molino, Riccardo Sartori e Margherita Zito

Comitato Organizzativo

Sabrina Berlanda, Margherita Brondino, Andrea Ceschi,
Federica De Cordova, Margherita Pasini, Monica Pedrazza,
Riccardo Sartori, Francesco Tommasi, Elena Trifiletti

Questo volume è stato curato da Margherita Brondino, Margherita Pasini e Francesco Tommasi.

INDICE

PROGRAMMA: Visione d’insieme	5
PROGRAMMA: Dettaglio	16
KEYNOTES	17
Hans De Witte: Job Insecurity after the pandemic – looking back and forward.....	17
Andrea Gragnano: Towards the “new normal”: suggestions from Occupational Rehabilitation.....	18
TAVOLE ROTONDE	20
Ricerca psicologica e etica. Dai dati sulle pratiche alle riflessioni sul processo. Proponenti: Commissione Etica AIP	20
La qualità della vita lavorativa negli Atenei Italiani. Proponenti: Gruppo tematico AIP “QoL@work”	22
SIMPOSI	23
Remote e-work. Sfide e opportunità – Proponenti: Michela Vignoli e Monica Molino	23
Lo sviluppo della psicologia del lavoro nell’epoca del neo-liberismo: tra finalità strumentali e orientamenti critici. – Proponenti: Luca Vecchio.....	27
Healthy Organizations – Proponenti: Alessio Gori	30
Potenziare le risorse personali per promuovere il benessere individuale e organizzativo e lo sviluppo di carriera – Proponenti: Antonino Callea	34
Verso una più definita caratterizzazione del workaholism – Proponenti: Paola Spagnoli e Cristian Balducci.....	38
Sviluppare Healthy Organization: Imprenditorialità, Variabili individuali, Sociali ed emotive per il benessere dei lavoratori e il successo delle imprese dopo il Covid-19. – Proponenti: Diego Bellini.....	42
Ricercatori ad inizio carriera: Contributi dal network E-CARE – Proponenti: Davide Giusino, Marco De Angelis.....	46
Il brand come processo di accomplishment dell’identità professionale e organizzativa. – Proponenti: Scaratti Giuseppe , Barbieri Barbara, Dal Corso Laura.....	50
Agevolare la scelta e la identità professionale degli studenti universitari – Proponenti: Francesco Pace, Chiara Ghislieri	54
Decent work – Proponenti: Annamaria Di Fabio	58
Migliorare la occupabilità dei laureati e dei laureandi – Proponenti: Francesco Pace, Chiara Ghislieri.	61
SESSIONI PARALLELE	66
Professioni di aiuto e benessere ai tempi della pandemia.....	66
Leadership e gruppi di lavoro	69
Conciliazione lavoro - vita privata	73
Telelavoro, tecnologia, work-design e sistemi uomo-macchina.....	76
Occupabilità ed orientamento	79
Miscellanea.....	84

Rischi psicosociali e stress al lavoro	86
HR Management.....	89
Sicurezza e benessere	91
Prospettive sul benessere nei contesti dell'istruzione al tempo del Covid.....	94
Salute e benessere.....	97
POSTER.....	100

maggiori livelli di conflitto lavoro-vita privata e a più elevati livelli di stress indotto dalla situazione pandemica.

Limiti. Studio cross-sectional e assenza di un campione rappresentativo.

Aspetti innovativi. Valutazione dell’opinione degli insegnanti su tematiche poco esplorate in relazione alla didattica a distanza e che possono avere importanti implicazioni per la promozione del benessere in relazione a rischi specifici della DAD. Futura validazione, tramite analisi fattoriale confermativa, della scala dei comportamenti di inciviltà on-line.

Parole chiave: Didattica a distanza, inciviltà, burnout

4. Lavoro agile: l'effetto del conflitto vita-lavoro sulla soddisfazione e sull'esaurimento durante la Pandemia da Covid-19

Giuseppina Dell’Aversana, Andrea Gragnano, Massimo Miglioretti

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

Abstract

Introduzione. Il lavoro agile (LA), basandosi sulla flessibilità degli spazi e dei tempi di lavoro, modifica le dinamiche che favoriscono il bilanciamento vita-lavoro con effetti sulla qualità della vita lavorativa ancora da chiarire, soprattutto considerando il periodo della pandemia Covid-19. Alcune recenti ricerche hanno infatti mostrato differenze di genere nella presa in carico delle domande familiari, minor benessere psicologico e soddisfazione lavorativa per le donne. Per approfondire il legame fra benessere lavorativo e bilanciamento vita-lavoro in LA la presente ricerca esamina due tipologie di conflitto vita-lavoro: in aggiunta al work-family conflict (WFC), tradizionalmente studiato in letteratura, si considera il work-house conflict (WHC), entrambe differenziate nelle forme time-based e strain-based (Keeney, 2013).

Obiettivi. Lo studio valuta quali tipologie e forme del conflitto vita-lavoro hanno avuto un effetto maggiore sulla soddisfazione lavorativa e sull’esaurimento emotivo per i lavoratori in LA durante il primo lockdown. Inoltre, vuole verificare se esistano differenze in base al genere e alla presenza di figli minori di 12 anni.

Metodo. La ricerca ha coinvolto un campione di 2295 lavoratori in LA del settore bancario che hanno compilato un questionario online fra aprile e maggio 2020. Gli effetti del WFC e WHC sulla soddisfazione e sull’esaurimento sono stati studiati attraverso regressioni multiple e moderate.

Risultati. WFC e WHC mostrano un effetto più importante per l’esaurimento che per la soddisfazione lavorativa mentre la forma strain-based predice maggiormente gli esiti considerati, rispetto a quella time-based. In aggiunta, si evidenziano differenze nell’effetto del WHC sulla soddisfazione lavorativa in base al genere e alla presenza di figli minori di 12 anni.

Limiti. Lo studio utilizza dati esclusivamente self-report e il campione è limitato ad un settore lavorativo.

Aspetti innovativi. La ricerca valuta il costrutto di WHC, raramente indagato nella letteratura precedente ma che appare saliente per il lavoro agile del primo lockdown.

Parole chiave: Conflitto vita-lavoro, telelavoro, lockdown

5. Carico di lavoro e conflitto lavoro-vita privata nei controllori del traffico aereo: la moderazione della resilienza

Chiara Bernuzzi¹, Valentina Sommovigo¹, Deirdre O’Shea², Ilaria Setti¹

¹ Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia

² University of Limerick, Kemmy Business School, Limerick, Ireland

Abstract

Introduzione. Il conflitto tra lavoro e vita privata ha ricevuto una crescente attenzione da parte dei ricercatori a causa dei suoi numerosi e documentati effetti negativi sia sugli esiti di salute sia lavorativi. Tuttavia, pochi

studi sono stati svolti con l’obiettivo di comprendere quali variabili potessero essere associate a tale fenomeno all’interno di un gruppo di lavoratori particolare come quello dei controllori del traffico aereo.

Obiettivi. L’obiettivo del presente studio è quello di indagare in che modo il carico di lavoro possa esercitare un impatto sulla soddisfazione lavorativa attraverso il conflitto lavoro-famiglia e se tale relazione possa essere influenzata dai livelli di resilienza posseduti.

Metodo. 168 controllori del traffico aereo operanti sul territorio nazionale hanno compilato un questionario self-report online volto a misurare: resilienza (Connor-Davidson Resilience Scale CD-RISC), carico di lavoro (Workload Scale), conflitto lavoro-vita privata (Work-Family Conflict Scale), soddisfazione lavorativa (un item) e alcuni aspetti legati all’esposizione diretta e vicaria al COVID-19 (check-list ad hoc). I dati sono stati analizzati tramite modelli di mediazione e mediazione moderata.

Risultati. Il carico di lavoro è positivamente associato al conflitto lavoro-vita privata ($\beta=.74$, $p<.001$). Ciò, a sua volta, si associa negativamente alla soddisfazione lavorativa ($\beta= -.42$, $p<.01$). La resilienza mitiga gli effetti del carico di lavoro sul conflitto lavoro-vita privata ($\beta=-.14$, $p<.05$) suggerendo come l’effetto negativo del carico di lavoro sulla soddisfazione lavorativa attraverso il conflitto lavoro-vita privata sia minore per le persone maggiormente resilienti.

Limiti. Questo studio trasversale si basa su dati raccolti attraverso misure esclusivamente self-report.

Aspetti innovativi. Si tratta del primo studio in letteratura volto ad indagare la relazione tra il carico di lavoro, il conflitto lavoro-vita privata e la soddisfazione lavorativa in un campione di controllori del traffico aereo operanti in Italia. Inoltre, identificando la resilienza come risorsa protettiva, questo studio può fornire utili implicazioni per la pratica.

Parole chiave: Carico di lavoro, Conflitto lavoro-vita privata, Soddisfazione lavorativa, Resilienza

Telelavoro, tecnologia, work-design e sistemi uomo-macchina

Chair: Annalisa Pessina

Dipartimento di Psicologia dell’Università Cattolica di Milano del Sacro Cuore

24 settembre, 11:00 – 12:30 - aula T.6

1. Job insecurity e conflitto lavoro-famiglia nei lavoratori italiani durante la pandemia: il ruolo di mediazione di workaholism e tecno-overload

Valentina Sommovigo¹, Chiara Bernuzzi¹, Ilaria Setti¹, Paola Gabanelli², Elena Fiabane³

1 Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia.

2 Unità di Psicologia, Istituti Clinici Scientifici Maugeri, IRCCS, Pavia.

3 Dipartimento di Medicina Fisica e Riabilitazione, Istituti Clinici Scientifici Maugeri, Genova.

Abstract

Introduzione. La pandemia di COVID-19 ha severamente colpito l’economia italiana. Rispetto all’ultimo mese pre-pandemico, gli occupati italiani sono quasi 900 mila in meno, con un aumento dei disoccupati di 652 mila unità (Istat, 2021). Sebbene nel marzo 2021 si sia registrato un aumento del tasso di occupazione, questi nuovi posti di lavoro sono principalmente da imputare al tempo determinato e ai lavoratori autonomi, mentre subisce un’ulteriore contrazione il numero dei dipendenti permanenti (ibidem). Nel risultante clima di incertezza generalizzata, le percezioni di job insecurity vengono sempre più riportate anche da coloro che hanno un’occupazione (Eurofound, 2021). Sebbene ad oggi la relazione tra job insecurity e conflitto lavoro-famiglia sia stata ampiamente confermata, non vi sono studi che analizzano tale associazione nei lavoratori italiani durante la pandemia.

Obiettivi. Il presente studio si propone di esaminare se e come la job insecurity possa aver portato i lavoratori italiani a sperimentare conflitto lavoro-famiglia durante la pandemia.

