

**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

negativamente associato ($r = -.198$ con $p < .05$). Inoltre, i sintomi d'ansia correlano positivamente con l'espressione di emozioni negative ($r = .358$; $p < .01$), la distrazione ($r = .294^{**}$; $p < .01$) e l'uso di supporto strumentale, ($r = .221$; $p < .05$) e negativamente con l'umorismo ($r = -.304$; $p < .01$).

Limiti. Il limite principale della ricerca è costituito dalla scarsa numerosità campionaria, che non ha consentito di effettuare ulteriori analisi, ad esempio sulla base dei diversi ordini di scuola.

Aspetti innovativi. Lo studio risulta innovativo poiché condotto in un particolare periodo di stress dovuto alla pandemia da covid-19. I risultati sottolineano la necessità di potenziare quelle strategie di coping utili per affrontare lo stress lavoro correlato in situazioni di emergenza come quella sanitaria, che ha provocato profondi cambiamenti nell'erogazione e nell'organizzazione della didattica.

Parole chiave: insegnanti - strategie-di-coping - stanchezza - sintomi-ansia

3. Come rendere i lavoratori resilienti ai cambiamenti organizzativi? Uno studio a metodo misto

Chiara Bernuzzi¹, Valentina Sommovigo¹, Marina Maffoni², Ilaria Setti¹, Piergiorgio Argentero¹

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

²Istituti Clinici Scientifici Maugeri IRCCS, Servizio di Psicologia, Istituto di Montescano (PV)

Introduzione. Il cambiamento rappresenta un processo vitale per le aziende. Tuttavia, il modo in cui i lavoratori lo percepiscono può influenzare il loro benessere oltreché il successo del cambiamento stesso. Di conseguenza, indagare le percezioni individuali di cambiamento è fondamentale al fine di massimizzarne i benefici e minimizzarne le conseguenze negative.

Obiettivi. Questa ricerca è volta ad analizzare se le percezioni di cambiamento organizzativo possano essere associate alla resilienza attraverso il conflitto di ruolo e se la ricerca di un equilibrio positivo lavoro-vita privata possa moderare tale relazione.

Metodo. 178 lavoratori impiegati in una sede italiana di una multinazionale hanno compilato un questionario self-report volto a misurare: percezioni di cambiamento (Occupational Checkup System OCS), conflitto di ruolo (Questionario Strumento Indicatore HSE-INAIL), resilienza (Connor-Davidson Resilience Scale CD-RISC) e strategie di coping (Occupational Stress Inventory OSI). Successivamente, 40 lavoratori hanno preso parte a focus group condotti da due psicologi. I dati sono stati analizzati tramite modelli di mediazione, mediazione moderata e analisi tematica.

Risultati. Le percezioni di cambiamento sono positivamente associate al conflitto di ruolo ($\beta = .43$, $p < .001$). Ciò, a sua volta, si associa negativamente alla resilienza ($\beta = -.20$, $p < .05$). La ricerca di equilibrio lavoro-vita privata mitiga gli effetti del conflitto di ruolo sulla resilienza ($\beta = .17$, $p < .05$) suggerendo che l'effetto negativo delle percezioni di cambiamento sulla resilienza attraverso il conflitto di ruolo sia minore per le persone con maggiori tendenze a cercare un equilibrio lavoro-vita privata. I risultati dei focus group confermano ed approfondiscono i risultati quantitativi.

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

Aspetti innovativi. È il primo studio a metodo misto focalizzato sugli effetti che le percezioni individuali del cambiamento organizzativo possono avere sul conflitto di ruolo e sulla resilienza. Inoltre, si evidenzia la necessità di sostenere i dipendenti nella ricerca di un equilibrio positivo tra lavoro e vita privata.

Parole chiave: Percezioni di cambiamento, Ricerca di equilibrio lavoro-vita privata, Resilienza

4. Un'esplorazione del modello Job Demands-Resources nel settore non-profit italiano: i primi passi del percorso di validazione

Margherita Brondino¹, Andrea Bazzoli², Elisa Grespi¹, Tiziana Fulgenzi³, Alessandro Bertani⁴, Zeno Filippi⁵

¹ Dipartimento di Scienze Umane, Università degli Studi di Verona.

² Dipartimento di Psicologia, Washington State University Vancouver

³ Associazione Italiana contro le leucemie-linfomi

⁴ Emergency

⁵ Amnesty International, sezione Italia

