

Associazione Italiana di Psicologia

Università degli Studi di Napoli Federico II
dipartimento studi umanistici

Napoli, 25-27 Settembre 2025

XXI Congresso della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni

Il futuro che già c'è:
il cambiamento organizzativo tra identità professionale, benessere, inclusione e intelligenza artificiale

Care socie, cari soci,

Con sorprendente rapidità siamo giunti al termine del nostro mandato come Comitato Esecutivo della Sezione. Questi anni – e in particolare l'ultimo triennio – sono stati ricchi di sfide, opportunità e obiettivi che abbiamo cercato di perseguire con passione e impegno, sia come Sezione sia all'interno dell'Associazione nel suo complesso.

Uno dei nostri principali intenti è stato quello di valorizzare e sostenere le ricercatrici e i ricercatori a inizio carriera, promuovendo iniziative a loro dedicate: dalle scuole metodologiche organizzate annualmente, frutto di preziose collaborazioni nazionali e internazionali, ai premi di Sezione e alla proficua sinergia con il gruppo E-Care.

Parallelamente, abbiamo lavorato per favorire un ambiente inclusivo e aperto alle proposte e alle aree di ricerca di colleghe e colleghi per far si che tutto il settore potesse sentirsi rappresentato da AIP, cercando, allo stesso tempo di accompagnare i cambiamenti che hanno profondamente trasformato la psicologia del lavoro. Tra questi, spiccano la crescente digitalizzazione e le sfide ad essa collegate – basti pensare alla diffusione dell'intelligenza artificiale – e l'esigenza, condivisa con altre discipline, di definire con chiarezza i confini e le specificità dei comportamenti organizzativi.

Infine, abbiamo posto grande attenzione nel promuovere la psicologia del lavoro e delle organizzazioni in contesti sempre più ampi, convinti della sua rilevanza scientifica e sociale.

A conclusione di questo percorso, desideriamo anche ringraziarvi per il vostro supporto, la partecipazione, che è notevolmente cresciuta negli anni, e la fiducia che ci avete accordato. Con entusiasmo passeremo il testimone al nuovo Comitato Esecutivo, certi che saprà proseguire e ampliare il lavoro avviato, con lo stesso entusiasmo e impegno che hanno guidato il nostro lavoro di questi anni.

Il Comitato Esecutivo

Lorenzo Avanzi

Guendalina Graffigna

Dina Guglielmi

Amelia Manuti

Libro degli Atti -XXI Congresso AIP, Sezione Psicologia per le Organizzazioni.

"Il futuro che già c'è: il cambiamento organizzativo tra identità professionale, benessere, inclusione e intelligenza artificiale"

A cura di:

Cristina Curcio, Assunta De Rosa, Danila Molinaro, Giovanni Schettino, Maria Francesca Trocino, Anna Rosa Donizzetti e Vincenza Capone

È con grande piacere che introduco gli Atti del XXI Congresso AIP di Psicologia per le Organizzazioni, che per la prima volta si svolge a Napoli.

La nostra città, crocevia di culture e saperi, accoglie questo importante appuntamento scientifico con il suo patrimonio di storia, vitalità e apertura al dialogo.

Il tema del congresso – Il futuro che già c'è: il cambiamento organizzativo tra identità professionale, benessere, inclusione e IA – invita tutti noi a riflettere sulle sfide emergenti che investono i contesti organizzativi: dalle trasformazioni tecnologiche ai mutamenti culturali, dall'evoluzione del lavoro alle nuove forme di interazione sociale.

Come avrete modo di vedere dalle pagine che seguono, il congresso rappresenta un'occasione preziosa per riflettere insieme sulle trasformazioni che attraversano il mondo del lavoro e delle organizzazioni, e per rafforzare la comunità scientifica e professionale che da anni si impegna a studiare e promuovere il benessere delle persone nei contesti organizzativi.

Un ringraziamento particolare va al Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, prof. Matteo Lorito, al Direttore del Dipartimento di Studi Umanistici, prof. Andrea Mazzucchi. e a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, il cui sostegno e disponibilità sono stati fondamentali per la realizzazione di questo evento.

A nome del Comitato Organizzativo desidero ringraziare l'Associazione Italiana di Psicologia, il CE della sezione di psicologia per le Organizzazioni, coloro che hanno patrocinato e sponsorizzato l'iniziativa e tutti i partecipanti che, con il loro impegno e le loro ricerche, rendono vivo e fecondo il confronto.

Con l'auspicio che queste giornate possano stimolare nuove idee, collaborazioni e prospettive, vi do il benvenuto al congresso e auguro a tutti un'esperienza ricca e stimolante.

Vincenza Capone
Per il Comitato Organizzativo

ORGANIZZATO DA

Associazione Italiana di Psicologia (AIP) -Sezione Psicologia per le organizzazioni

Dipartimento di Studi Umanistici -Università degli studi di Napoli "Federico II"

SEDI

Dipartimento di Studi Umanistici -Università degli studi di Napoli "Federico II", Via Porta di Massa 1

Centro Congressi "Federico II", Via Partenope 36

COMITATO SCIENTIFICO

Lorenzo Avanzi, Barbara Barbieri, Vincenza Capone, Sara Cervai, Laura Dal Corso, Lorenzo Filosa, Guendalina Graffigna, Dina Guglielmi, Gloria Guidetti, Alessandro Lo Presti, Amelia Manuti, Giulia Paganin, Ilaria Setti, Silvia Simbula, Paola Spagnoli, Ferdinando Toscano.

COMITATO ORGANIZZATIVO

Vincenza Capone, Guido Capaldo, Daniela Caso, Anna Rosa Donizzetti, Cristina Curcio, Assunta De Rosa, Leda Marino, Danila Molinaro, Chiara Papa, Giovanni Schettino, Maria Francesca Trocino.

Segreteria organizzativa: *Raffaele Pasquariello, Ilaria Poderico, Maria Francesca Trocino, Fabiana Tudisco.*

INDICE

Carriere in trasformazione: il ruolo delle risorse personali e contestuali 31

Supportare il *Leisure* per Favorire Carriere Sostenibili: Un Modello di Mediazione Seriale con Lavoratori e Lavoratrici in Italia 32

Migliorare l'occupabilità dei laureati: esplorazione delle diverse percezioni legate all'employability attraverso le voci degli studenti e dei professionisti del mercato del lavoro 33

Le Soft Skills Come Strumenti Di Promozione Di Risorse Personali e di Carriera: Uno Studio Su Studenti Universitari 34

Competenze di carriera: una meta-analisi tra antecedenti e risultati 35

L'impatto del mentoring sulle competenze di carriera nella transizione università-lavoro 36

La prospettiva psico-socio-organizzativa nelle dinamiche di conflitto e processi di cambiamento 37

Posizionamenti discorsivi e semantiche divergenti: una chiave sistemica per leggere il conflitto aziendale in un'ottica trasformativa 38

Una ricerca-azione per accompagnare il cambiamento della governance di una Cooperativa Sociale di Tipo A 40

Caregiving e collaborazione istituzionale: affrontare la fatica di cooperare per un welfare integrato 41

Gli Antecedenti dell'Identificazione Organizzativa 43

L'identificazione organizzativa tra antecedenti organizzativi e individuali: il ruolo di pratiche HR e significato del lavoro 45

"Se mi tratti male non mi identifico e me ne vado!". Insicurezza lavorativa, violazione del contratto psicologico, identificazione lavorativa e turnover intention in un modello di mediazione sequenziale 46

Dall'incertezza lavorativa al disimpegno verso l'organizzazione: Il ruolo mediatore dell'autostima basata sull'organizzazione e della reputazione aziendale nella relazione tra insicurezza lavorativa e identificazione organizzativa 47

Analisi longitudinale e dalla prospettiva della Teoria dell'Identità Sociale di alcuni potenziali antecedenti dell'identificazione organizzativa 48

La metafora comunitaria come configurazione organizzativa 49

Comunità al centro nella riorganizzazione dei servizi socio-sanitari: il ruolo della Case di Comunità 51

La comunità che non c'è (ancora): tra ingiunzioni retoriche e pratiche trasformative 52

Transizioni lavorative sostenibili in contesti fragili: un approccio integrato tra dimensione soggettiva e conoscenza del mercato 53

In pratica, il territorio: riflessioni critiche sulla configurazione dei rapporti tra Pubblica Amministrazione e territorio a partire da un caso dell'Est Milanese 54

La comunità come pratica: il coordinamento scolastico tra narrazione e realtà 55

Prospettive critiche in PLO (Parte 1): Etica e libertà, collusione e soggettività 56

Non essere più complice del capitalismo: Un futuro possibile per la psicologia del lavoro e delle organizzazioni? 58

Libertà accademica e servitù volontaria 59

Soggettività in mutamento nel postantroponcene. Donna, uomo e altrə per la PLO 60

Ricerca universitaria e riconoscimento del suo valore: Gli accademici tra scientificità e legittimazione dei committenti 61

Prospettive critiche in PLO (Parte 2): Etica e libertà, collusione e soggettività 62

Analysing Meaningful Work in Human–AI Collaborative Environments 64

Nella valle oscura dell'ideologia IT: Insensatezza al lavoro, corpi vulnerabili e sfruttamento 65

Significato del lavoro e disuguaglianze invisibili: la trappola del neoliberismo per i lavoratori appartenenti a categorie protette 66

Ripensando la perdita di senso del lavoro come domanda di sviluppo. Una rielaborazione psicosociologica del problema 67

Il lavoro ha perso significato? Una prospettiva fenomenologica sulla disarticolazione e la ricomposizione del senso personale nei contesti organizzativi 68

Leadership e trasformazione organizzativa: Sguardi emergenti dal gruppo tematico E-CARE 69

Mettere in discussione la leadership: Come il Gender Competence Questioning rafforza gli stereotipi di genere 71

Qualità della leadership o autoefficacia lavorativa? Questo è il dilemma: una Latent Profile Analysis sul personale infermieristico di un ospedale del Nord Italia 72

Esplorando l'abilità di perspective-taking dei leader: Implicazioni per la ricerca, la formazione e la consegna del feedback 73

Dalla leadership distruttiva al turnover: il valore di chiarezza di ruolo e inclusione nel comparto sanitario 74

L'altra metà della leadership: la voce maschile nella sfida per la gender equality 75

Dalla robotizzazione all'IA: il lavoro che cambia tra pratiche organizzative e significati individuali 76

Esplorare le opportunità, resistenze e implicazioni dell'automazione fisica e cognitiva: uno studio qualitativo 78

I fattori psicologici predittivi delle risposte dei candidati alle valutazioni dei curricula basate sull'IA: una proposta di ricerca 80

Facilitatori e Barriere per l'adozione dell'Intelligenza Artificiale nei processi decisionali manageriali: una revisione sistematica della letteratura 81

Reconfiguring Skills and Ethics in Industry 5.0: Reskilling, Upskilling, and Craftsmanship in Smart Manufacturing 82

Social-psychological drivers of sustainability in organizational and group settings for the ecological transition 83

The persuasive power of ingroup minorities in promoting the acceptance of sustainable technologies 85

Strategic stakeholder engagement for bio-based materials: a mixed-method approach 88

When green minds align: organizational knowledge isomorphism as a catalyst for relational capital in Dutch transition firms 89

Competenze in movimento: traiettorie professionali, apprendimento e sviluppo nei contesti odierni di lavoro 90

'Cum-petere': una prospettiva psicosociologica sulle competenze nel lavoro precario 91

Processi di co-costruzione di competenze situate in contesto organizzativo ad alta trasformazione 92

Dallo Sport alla Vita: Effetti dell'Allenamento delle Life Skills su Esiti Psicosociali 93

Oltre la Valutazione: una Bussola per seguire le traiettorie professionali 94

Spreco VS valorizzazione delle competenze informali e non formali nelle organizzazioni: uno studio sulla consapevolezza dei professionisti delle Risorse Umane 95

Professionisti della salute tra innovazione e complessità: implicazioni organizzative, psicosociali e professionali nei contesti sanitari contemporanei 96

I cambiamenti psicosociali ed organizzativi nella professione medica: un'indagine epidemiologica sulle percezioni dei medici e dirigenti sanitari in Lombardia 98

Benessere e pratiche lavorative nella telemedicina: un'analisi bibliometrica della letteratura scientifica 99

Prospettive di professionisti sanitari sull'integrazione dell'IA in radiologia medica 100

Leadership in sanità tra valorizzazione e controllo: la relazione con benessere e turnover 101

Who cares for caregivers? Uno studio sul bilanciamento vita-lavoro e la tutela della salute del personale infermieristico 102

Qualità ed effetti del lavoro ibrido: dalle pratiche organizzative flessibili, ai profili dei lavoratori e funzionamento dei team ibridi 103

Mappare il panorama della flessibilità: una network taxonomy delle Flexible Work Arrangements (FWAs) 104

Cosa determina un Lavoro Agile di qualità? Profili, risorse e implicazioni organizzative 105

Fare squadra nel lavoro ibrido: una scoping review 106

Lavoro ibrido di qualità e lavoro in team, quale relazione? 107

Trasformare le intenzioni in azioni, e le idee in pratiche evidence-based valutabili: sfide e opportunità nella ricerca-intervento in psicologia del lavoro e delle organizzazioni 108

Promuovere il Cambiamento: Un intervento "su misura" per Migliorare l'Efficacia Comunicativa e Supportare lo Sviluppo Organizzativo nella Pubblica Amministrazione 110

Progettare interventi a sostegno della qualità della vita lavorativa degli operatori sanitari nei pronto soccorso in Italia: Evidenze dal progetto WORRIED 111

Smart Digital Monitoring Systems: un approccio partecipativo e multimodale per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato nel contesto accademico 112

Digital trust building competence: An intervention for leaders in telework 113

To feedback or not to feedback? Valutando gli esiti sui team di un intervento quasi-sperimentale per migliorare l'ambiente psicosociale tramite lo sviluppo dei superiori 114

Transizioni sostenibili: modelli, interventi ed evidenze per sostenere gli studenti nei primi stadi della carriera 127

Oltre il matching: potenzialità e limiti degli applicativi digitali nella transizione università-lavoro 128

Promuovere competenze orientative e benessere nel personale docente per sostenere le transizioni. Uno studio preliminare su docenti di scuola secondaria di II grado e università 129

Aspirazioni, percezioni e realtà: un'indagine sull'impatto dell'esperienza didattica sull'employability percepita degli studenti universitari 130

Interconnessioni dinamiche tra risorse di carriera degli studenti universitari e successo accademico sostenibile: un'analisi tramite Latent Change Score Model 131

Accettazione o integrazione? Competenze digitali e atteggiamenti nei confronti della tecnologia al lavoro 132

L'uso dell'Intelligenza Artificiale Generativa per la Ricerca di Lavoro: Uno studio di mediazione moderata. 134

Quattro modi di guardare l'IA: Un approccio person-centered all'accettazione tecnologica 135

Validazione di una scala per la misurazione degli atteggiamenti degli operatori sanitari nei confronti della telemedicina: TELETO, uno studio multicentrico sul territorio piemontese 136

Digital Stress-Preventive Management Competencies: Definition, Identification and Tool Development for Research and Practice 137

Profili di adattamento digitale e transizioni longitudinali: implicazioni per il recupero e il conflitto lavoro-vita 138

Il potere dei luoghi e della natura al lavoro: promozione del benessere e della sostenibilità al lavoro 139

Il RestPod: un intervento biofilico per la rigenerazione psicologica e la riduzione dello stress nei contesti lavorativi 140

Co-progettare la sostenibilità con i lavoratori attraverso interventi di eco-nudging in azienda 141

Elementi Naturali e Burnout Lavorativo: Il Ruolo Moderatore e Mediatore tra Carico Cognitivo, Emotivo e Benessere 142

Stare in ufficio: La progettazione degli ambienti di lavoro come risorsa per il benessere organizzativo 143

Effetti ambientali sul tecnostress e il ruolo del senso del sé: un'indagine longitudinale a due ondate su studenti universitari italiani 144

Star bene e star male in accademia: Specificità e differenze tra ruoli lavorativi 145

Ruoli accademici e benessere: un confronto tra ricercatori e professori 147

Come misurare il benessere dei dottorandi? Un'analisi sistematica degli strumenti self-report 148

Qualità della vita lavorativa di professori e ricercatori universitari STEM. Un'analisi di profili latenti in chiave diacronica 149

Benessere in Accademia: uno Strumento per Valutare il Rischio di Stress Lavoro-Correlato nel Personale Docente in una Prospettiva Multi Metodo 150

Working Smarter: Un'indagine sul lavoro da remoto del Personale Tecnico-Amministrativo nell'Università 151

Voci, percorsi, pratiche: approcci qualitativi alle narrazioni di carriera e agli interventi organizzativi 152

CONTRIBUTI 153

Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione: un'analisi qualitativa su sfide e opportunità 153

Insieme per il lavoro: una lettura qualitativa dei bisogni occupazionali attraverso il metodo degli Idealtipi 154

Analysing Employment Trajectories through Ideal Types: A Critical Realist Methodological Contribution 155

"Io sono": dalla narrazione di sé alla costruzione di identità professionali 156

Sostenibilità della carriera tra giovani e giovani adulti: risorse personali e contesti in transizione 157

Il ruolo del supporto percepito dagli insegnanti nello sviluppo di una carriera sostenibile: il contributo della prospettiva futura di carriera nei preadolescenti 159

Transizione Sostenibile al Lavoro per Studenti e Studentesse con DSA: il Ruolo delle Sfide Percepite e dei Comportamenti di Carriera 160

Il Ruolo dell'Apprendimento Informale nello Sviluppo della Sostenibilità di Carriera in Studenti Universitari 161

Contestualizzare la fase iniziale della carriera: Un'analisi cross-country sull'insicurezza di carriera e sul coping 162

Il significato del lavoro oggi: valori personali, motivazione e transizioni identitarie 163

Il significato del lavoro oggi: un'esplorazione qualitativa nel contesto italiano 165

Dal Life Crafting al Work Engagement: il significato del lavoro come risorsa chiave nelle professioni di cura 166

Tra ambizione e disillusione: Valori personali, significati del lavoro e soddisfazione nei giovani di una provincia italiana 167

I significati attribuiti ad una carriera di successo possono influire sull'employability? Il ruolo della percezione di autoefficacia nel processo di career decision-making 168

Insicuro chi? Un'analisi person-centred su valori, centralità del lavoro e credenze meritocratiche nei giovani adulti 169

Nuove forme di lavoro, nuove forme di recupero psicologico. Strategie per il mantenimento del benessere organizzativo a livello individuale, relazionale e organizzativo 170

Ruminazione e percezione del carico di lavoro nel setting lavorativo ibrido: un'analisi comparativa tra giovani e adulti senior 171

L'impatto dell'orientamento causale generale sulla soddisfazione dei bisogni psicologici di base e sul recovery nel lavoro ibrido: Uno studio diadico leader-follower 172

Eventi significativi nella relazione capo-collaboratore e il loro impatto su recovery e benessere: uno studio di diario 173

Recovery from Work: concettualizzazione ed esplorazione del clima organizzativo per il recupero 174

COMUNICAZIONI ORALI 175

Sotto attacco, ma non senza difese: risorse psicologiche per fronteggiare scortesia e aggressione nei contesti sanitari 176

La "cultura organizzativa insana" post pandemia: effetti della leadership tossica e il ruolo dei comportamenti incivili sulla giustizia organizzativa percepita in lavoratori del contesto sanitario 177

Playful Work Design e conseguenze positive nel contesto lavorativo: una network analysis 178

L'impatto dell'IA generativa nella professione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni 179

La parametrizzazione delle competenze trasversali nei procedimenti concorsuali della PA 180

Esplorare l'impatto dell'IA sulla sicurezza psicologica nel lavoro: primi risultati di un'indagine nazionale 181

ADHD e disoccupazione: il peso delle comorbidità e dei fattori protettivi - una revisione narrativa 182

Microaggressioni sessiste e comportamenti non etici sul lavoro: il ruolo mediato dell'autocompassione e il doppio effetto moderatore di misoginia interiorizzata e supporto organizzativo percepito 183

Etica, cura e identità: uno studio qualitativo fenomenologico sul vissuto professionale dei deathcare workers 184

L'ibridazione professionale nei contesti sociosanitari: il progetto "Caregiver Bergamo - Accanto a chi si prende cura" 185

Navigating the Healthcare Workplace as LGBTQ+: A Systematic Review of Well-Being, Challenges, and Support Mechanisms 186

Formazione e segnali deboli: il ruolo dell'apprendimento organizzativo per la sicurezza dei lavoratori negli ospedali 187

Validità predittiva della Ordinal Turnover Intention Scale (OTIS): risultati di uno studio longitudinale 188

Essere strategici dall'interno: il ruolo delle percezioni e del coinvolgimento nel cambiamento della funzione HR 189

Profili di rischio e antecedenti della turnover intention: uno studio in un'azienda di trasporto pubblico 190

The Mediating Role of Career Calling on the Relation between Person-Environment Fit and Organizational Identification 191

Oltre la pratica: misurare la riflessività sulle emozioni, profili e relazione con il trasferimento dell'apprendimento 192

Comportamenti che potenziano i team e Organizational Citizenship Behaviours: il Playful Work Design come meccanismo psicologico 193

"Non è (solo) un gioco: una narrative review del Playful Work Design" 194

Profili di richieste e risorse lavorative nelle forze armate italiane 195

Esposizione ad aggressioni, rischi e risorse psicosociali: evidenze da un'indagine mixed-method sugli autisti del trasporto pubblico di Palermo 196

Costruire solidarietà lavorativa: nuove forme di mobilitazione ed empowerment nel lavoro che cambia 197

Lean management e pilastro sociale: un caso studio sull'engagement dei lavoratori e il cambiamento operativo in una PMI manifatturiera italiana 198

Collaborative Robots Adapting Their Behavior Based on Workers' Psychological States: A Systematic Scoping Review 199

Organizzare la solidarietà lavorativa: definizione, meccanismi abilitanti ed impatti. Una Scoping Review 200

Rientro al lavoro e linfedema: il ruolo dell'ottimismo e dell'autoefficacia 201

Chi cerca trova: ottimismo e autoefficacia nella relazione tra identità educativa e benessere 202

Dinamiche emotive al lavoro: Come l'autoefficacia emotiva regolativa e la positività possono moderare l'impatto dell'inerzia delle emozioni negative sulla soddisfazione lavorativa 203

Enjoy it! Virtual try-on in cosmetica, il ruolo di Enjoyment e Informativeness sull'esperienza del consumatore 204

Tra convergenze e divergenze: uno sguardo sul rapporto lavoratori-organizzazioni 205

Lo scambio leader–membro (LMX) e l'adattamento alla modalità di lavoro come fattori protettivi contro l'esaurimento e l'intenzione di turnover: un modello di doppia mediazione 206

Come stanno i medici di medicina generale? Criticità e risorse dei medici di famiglia nel Nord Italia 207

Taking care of the surgical team. A content analysis of surgical team members' interviews on coping strategies and emotions during tense situations 208

Understanding why employees cyberloaf: A multilevel validation of the Motivations for Cyberloafing Scale 209

Job Insecurity 2.0: una scoping review nell'era dell'intelligenza artificiale 210

Intenzione di Acquisto di Upcycled Food in Italia: Un'Applicazione dell'Health Belief Model 211

Il contributo INAIL nella valutazione e gestione dei rischi psicosociali connessi al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica 212

L'implementazione del modello delle Scuole che Promuovono Salute: Una scoping review degli strumenti di misura delle strategie di promozione della salute nelle organizzazioni scolastiche 213

Dalla cura di sé al benessere organizzativo: il ruolo del recovery e del clima di salute aziendale 214

Engagement e burnout: profili latenti di benessere occupazionale negli insegnanti attraverso un approccio person-centered 215

L'evoluzione della metodologia INAIL di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato: esperienze di ricerca ed integrazioni degli strumenti 216

Uso eccessivo dello smartphone, distrazione e benessere: un confronto tra generazioni 217

Il benessere della comunità studentesca universitaria. Analisi esplorativa dell'Università di Venezia 218

Visualizzare, Investire e Allenare l'AI mindset: l'avvio di una ricerca-azione 219

Gendered ageism e inclusività nei luoghi di lavoro: il ruolo della compassion verso sé e gli altri 220

Disconnessione dal lavoro: un approccio ai rischi psicosociali per un'analisi comparativa delle politiche sul diritto alla disconnessione nei Paesi europei 221

Interpretazione simultanea da remoto e carico cognitivo: un'analisi neurofisiologica sull'impatto dei computer-assisted interpreting tool 222

Presenza vs Ricerca di Calling: Effetti Differenziali sulle Dimensioni del Flow 223

Malattie Limitanti di Lunga Durata e Lavoro: Disuguaglianze e Predittori Psicosociali dall'Indagine Europea sulla Salute (2019) 224

Shaping Sustainable Careers through Performance Management: The Role of Leadership and Feedback Orientation 225

Sviluppo della motivazione e rendimento accademico: evidenze longitudinali su autoefficacia, motivazione e valutazioni oggettive 226

"Non ho chiuso occhio": Un'indagine experience sampling su pensiero perseverativo, recupero dal lavoro, burnout e qualità del sonno valutata tramite attigrafia e attività cardiaca 227

L'impatto dell'uso dell'IA e del feedback ricevuto sulla valutazione del compito e sull'autoefficacia: uno studio quasi-sperimentale 228

L'impatto del Boss Phubbing sul burnout nei dipendenti pubblici: il ruolo moderatore del coinvolgimento e dell'attaccamento al lavoro 229

Oltre l'incertezza: Un'indagine sui fattori connessi al processo di costruzione della carriera degli studenti universitari 230

Stare bene in università: analisi quantitativa sul benessere lavorativo tra il personale amministrativo e accademico 231

Rafforzare la resilienza organizzativa: una nuova scala per misurare le strategie contro il technostress 232

La trasmissione dei valori lavorativi nei contesti a recente immigrazione. Un confronto tra prime e seconde generazioni 233

Network Analysis del benessere studentesco all'Università Ca' Foscari di Venezia: la relazione tra SEB Skills e PERMA 234

Come il Quiet Ego può sostenere l'impegno lavorativo e il coinvolgimento affettivo nelle professioni d'aiuto: il ruolo di mediazione delle risorse lavorative e delle strategie di coping proattivo 235

Cibo, identità e longevità: verso una progettazione psicologicamente sostenibile degli alimenti per la terza età 236

Promuovere la prescrizione appropriata tramite interventi educativi di antimicrobial stewardship: un'analisi della letteratura 237

Le barriere invisibili: una visione concettuale e multilivello sui bias di genere nel contesto lavorativo 238

Percezione del comfort termico e benessere lavorativo: un'analisi stagionale integrata con dati da sensori ambientali 239

Job Crafting: An Open-Science Psychometric Network Analysis in Spanish Workers 240

Sfide narrative nelle fasi dell'engagement nelle pratiche preventive: la prospettiva dell'Iterative Situated Engagement 241

Psicologia del Lavoro in Campania: Risultati del Primo Censimento Regionale, Daniela Osterini e gruppo di lavoro OPRC 242

MINI TALK 243

Benessere e vulnerabilità nel lavoro scolastico: uno studio su carico, esaurimento emotivo e intenzione di turnover 244

Percezioni delle microaggressioni di genere nei luoghi di lavoro: un'indagine sulle dinamiche organizzative 245

Azioni negative in lavoratori migranti – Uno studio pilota all'interno del progetto SOLEIL 246

Attaccamento al posto di lavoro: quali implicazioni per il benessere organizzativo? 247

Competenze trasversali in prima linea: uno studio esplorativo nei reparti di emergenza sanitaria 248

Ripensare l'efficacia comunicativa del referto medico: un'indagine qualitativa etnografica tra pazienti e caregiver in epatologia 249

Ambiente di lavoro tossico e rischio aggressioni: una ricerca nel settore sanitario italiano 250

Il contributo della resilienza nella prevenzione dei rischi comportamentali: uno studio su burnout e sicurezza tra medici e infermieri 251

Lo sviluppo della fiducia nei team ibridi e in presenza e i suoi effetti su benessere e performance 253

Visitatori virtuali, emozioni reali: come la psicologia dei consumi può promuovere l'accessibilità culturale 254

Interventi di digital health education per l'antimicrobial stewardship: una revisione sistematica degli effetti su conoscenze e comportamenti 256

Un'analisi qualitativa del project management accademico nel Sud Italia: criticità e prospettive di miglioramento 257

Ottimizzare la prestazione: Esiti di un protocollo di training per gli Esport 258

Comunicare il rischio: una meta-analisi sull'impatto psicologico-sociale dei media nei disastri naturali 259

Feedback and Perceived Performance in Developing Career Calling 260

Promuovere la responsabilità sociale: L'impatto delle amicizie intergenerazionali sul posto di lavoro 261

Comunicare efficacemente con il paziente anziano in ambito ospedaliero: il ruolo del gendered ageism e dell'ageism 262

Approcci partecipativi nei servizi sociosanitari: una scoping review 263

WORKSHOP 264

AUTORI 268

Visitatori virtuali, emozioni reali: come la psicologia dei consumi può promuovere l'accessibilità culturale

Federica Piccoli[1,2], Chiara Casiraghi[1,2], Sebastiano Accardi[1,2], Marco Bilucaglia[1,2], Fabio Forlani[3], Roberto Bruni[4], Martina Columbano[5], Marco Galvagno[6], Damiano Perri[7], Vincenzo Russo[1,2], Margherita Zito[1,2]

[1]Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milan, Italy
[2]Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, via Carlo Bo, 1, 20143, Milan, Italy
[3]Department of Economics, University of Perugia, Via Pascoli, 20, Perugia, Italy
[4]Department of Economics and Law, University of Cassino and Southern Lazio, Cassino (Fr), 03043, Italy
[5]Department of Economics and Business Sciences, University of Parma, Via J.F. Kennedy, 6, 43121, Parma, Italy
[6]Department of Economics and Business, University of Catania, Corso Italia, 55, Catania, 95129, Italy
[7]Department of Mathematics and Computer Science, University of Perugia, Via Pascoli, 20, Perugia, Italy

Introduzione. La crescente integrazione delle tecnologie digitali nei contesti culturali ha trasformato profondamente il modo in cui le persone fruiscono di siti storici e artistici. Questi strumenti offrono realtà virtuali immersive e interattive, capaci di creare esperienze diverse da quelle tradizionali. Queste differenze tra esperienze reali e virtuali restano però ancora poco esplorate, soprattutto con metodologie psicologiche e neuroscientifiche capaci di analizzare in profondità il vissuto del consumatore.
Obiettivi. Questo studio vuole indagare come ambienti culturali reali e virtuali influenzino percezione, memoria, fatica cognitiva e coinvolgimento emotivo dei visitatori. L'obiettivo è identificare le criticità delle esperienze digitali per poterle superare, migliorandole e contribuendo ad una cultura più accessibile e inclusiva.
Metodo. Lo studio fa parte di un progetto collaborativo tra diverse università italiane, volto a comprendere il comportamento del consumatore culturale in ambienti virtuali. Venti partecipanti hanno visitato un palazzo storico in due condizioni: reale e virtuale. Sono stati impiegati EEG ed eye-tracking per rilevare risposte cognitive, emotive e attentive, oltre a questionari su percezione temporale, coinvolgimento emotivo, senso di presenza, fatica cognitiva e percezione estetica.
Risultati. Se la visita reale genera maggiore attivazione attentiva, mnemonica ed emotiva, quella virtuale richiede più sforzo cognitivo. Queste differenze emergono sia tramite strumenti neuroscientifici che dai questionari. L'eye-tracking evidenzia un'esplorazione visiva più focalizzata nel reale, e più dispersiva nel virtuale, influenzata dagli elementi interattivi.
Limiti. Il numero limitato di partecipanti e il focus su un singolo sito riducono la generalizzabilità dei risultati. Studi futuri amplieranno il campione e i contesti analizzati, approfondendo il ruolo delle variabili personali e cercando di comprendere come affrontare le criticità emerse al fine di ottimizzare l'efficacia e l'accessibilità delle esperienze culturali digitali.
Aspetti innovativi. L'uso integrato di strumenti neuroscientifici per confrontare esperienze reali e digitali rappresenta un approccio innovativo, utile per progettare esperienze culturali efficaci, accessibili e coinvolgenti.