

## **Dalle risorse al work engagement: quali meccanismi alla base di questa relazione?**

Silvia Simbula, Simona Margheritti

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

Sebbene numerosi studi abbiano finora dimostrato l'influenza delle risorse lavorative e personali sul work engagement, non appaiono ancora del tutto chiari i meccanismi psicologici e fisiologici alla base di questa relazione (Bakker e Demerouti, 2017). In questa direzione si inserisce la ricerca di Wang, Li e Li (2017) in cui si dimostra che l'affettività positiva media parzialmente la relazione tra la resilienza, la leadership trasformazionale e il work engagement. Un altro meccanismo, in grado potenzialmente di spiegare l'impatto delle risorse sul work engagement, chiama in causa il costrutto della giustizia organizzativa. In letteratura sono presenti diverse evidenze che dimostrano come la giustizia sia un costrutto che influenza notevolmente il livello di coinvolgimento dei lavoratori (Lowe e Vodanovich, 1995).

Partendo dalla cornice teorica della Broaden-and-Build theory (Fredrickson, 2001), l'obiettivo principale della presente ricerca è pertanto quello di approfondire simili meccanismi, verificando il ruolo dell'affettività positiva e della giustizia organizzativa (procedurale e interazionale) nella relazione tra le risorse lavorative (es. chiarezza di ruolo), le risorse personali (es. il capitale psicologico), il work engagement e la prestazione lavorativa extra-ruolo.

Lo studio, che presenta un disegno longitudinale, è stato condotto presso un'azienda italiana che si occupa dei servizi di operation e back office bancario. Al T1, 174 lavoratori (58% uomini; età media: 49.6 anni; *ds*: 9.2) hanno completato un questionario online comprendente, tra le altre, scale validate per la misurazione delle risorse lavorative, del capitale psicologico, dell'affettività positiva, del work engagement e della performance extra-ruolo. Al T2 (circa tre mesi dopo il T1) hanno risposto complessivamente 116 lavoratori; tuttavia, solo per 71 di questi è stato possibile appaiare i codici con quelli dei soggetti che avevano risposto anche al T1. I primi risultati sembrano confermare soprattutto il ruolo mediatore dell'affettività positiva (in particolare nella relazione tra capitale psicologico e work engagement). La giustizia organizzativa, invece, sembra avere un ruolo moderatore tra l'affettività positiva e il work engagement. Affettività positiva e work engagement sembrano inoltre essere dei mediatori in serie nella relazione tra risorse lavorative, capitale psicologico e performance extra-ruolo. Vengono discusse le implicazioni a livello teorico e pratico.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218–226.

Lowe, R.H. & Vodanovich, S.J. (1995). A field study of distributive and procedural justice as predictors of satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10, 99-114.

Wang, Z., Li, C. & Li, X., (2017). Resilience, leadership and work engagement: The mediating role of positive affect, *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 132, 699-708.