



PREMIO GIUSEPPE TALIERCIO

3° EDIZIONE – ANNO 2023

Abstract tesi candidata al premio



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

**E-SELF EFFICACY: ALLA SCOPERTA DELLE RISORSE
PERSONALI E DI CONTESTO CHE IMPATTANO
POSITIVAMENTE SUL BENESSERE ED ENGAGEMENT
DEGLI
SMART-WORKER**

**Facoltà di Giurisprudenza, Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica,
Medicina e Psicologia**

**Dipartimento di Scienze Giuridiche
Corso di laurea in Risorse umane, scienze del lavoro e innovazione**

Giulia Cudia

Matricola 1808683

Relatore

Laura Borgogni

A.A. 2022-2023

Coerenza della tesi con i temi indicati nel bando del Premio Taliercio:

Lo studio condotto fornisce alle organizzazioni e al top management delle imprese interessanti indicazioni cui poter fare riferimento nella gestione dei collaboratori, sottolineando come, per poter cogliere pienamente le potenzialità offerte dallo smart working, sia importante investire non soltanto sulle competenze e gli strumenti digitali, quanto piuttosto sulle soft skills e le risorse personali dei lavoratori.

Nello specifico, la ricerca svolta evidenzia la necessità di delineare pratiche, prassi e politiche che consentano agli individui di sviluppare la propria e-work self-efficacy, la quale risulta essere positivamente correlata al work engagement e al general well-being: investire, quindi, nella formazione del top management in questa direzione consente alle imprese di avere maggiori strumenti a disposizione per affrontare la transizione tecnologica, digitale e sostenibile che caratterizza l'attuale contesto in cui si collocano le azioni umane.

Obiettivi della tesi:

Con il presente lavoro di tesi si intende contribuire alla validazione nel contesto italiano della scala di misurazione della e-work self-efficacy, dimostrando come tale costrutto possa avere una relazione positiva con l'engagement e il benessere dei lavoratori che adottano nello svolgimento della propria prestazione lavorativa lo smart working. Il tema in esame risulta essere di particolare rilevanza dato il peculiare periodo storico in cui stiamo attualmente vivendo. La pandemia dovuta alla diffusione del Covid-19, a partire dal febbraio 2020, ha infatti determinato importanti cambiamenti all'interno delle organizzazioni, con un importante impatto sulla tradizionale connotazione di tempi e spazi di lavoro. Per questo motivo, parlando di smart working, è fondamentale analizzare i fattori individuali e di contesto organizzativo che possano rendere tale forma di lavoro sostenibile nel tempo per il lavoratore e in grado di sostenere il benessere, l'engagement e le prestazioni.

Attività di ricerca svolte per l'elaborazione: (es. sperimentazioni, questionari, interviste, utilizzo di strumenti digitali, applicativi, analisi desk o ricerche field, ecc.)

La ricerca condotta si basa su dati che sono stati raccolti attraverso la somministrazione di un questionario, avvenuta on-line mediante piattaforma Qualtrics. Il campione di soggetti che hanno preso parte alla ricerca è costituito da 278 lavoratori, appartenenti a tre differenti organizzazioni: una pubblica amministrazione da un lato e due organizzazioni private dall'altro, operanti la prima nel settore della consulenza organizzativa e della formazione IT (Information Technology) e la seconda nel settore della consulenza in ambito risorse umane.

I dati raccolti sono stati analizzati con l'ausilio del programma statistico SPSS-27 (Statistical Package for Social Sciences). È stata effettuata una verifica preliminare dell'attendibilità delle scale utilizzate. Successivamente, sono state condotte le seguenti analisi:

- Analisi descrittive, in termini di media e deviazione standard, su tutte le variabili oggetto di indagine.
- Analisi delle relazioni lineari tra le variabili oggetto di studio mediante coefficiente di correlazione di Pearson. Nello specifico, sono state analizzate le correlazioni tra e-work self-efficacy, work engagement e general well-being.
- Analisi descrittive delle variabili indagate rispetto a sottogruppi sociodemografici, sulla base del numero di giorni di lavoro da remoto a settimana.

Conclusioni determinate dai risultati ottenuti dai punti di cui sopra:

Il presente lavoro ha analizzato e descritto la relazione che intercorre tra e-work self-efficacy, work engagement e general well-being nel contesto del remote working.

Nello specifico, lo studio ha dimostrato l'importanza dello sviluppo, da parte di tutti i lavoratori che adottano lo smart working nello svolgimento della propria prestazione lavorativa, di risorse personali quali la e-work self-efficacy.

Quest'ultima, infatti, risulta essere correlata a esiti motivazionali quali il work engagement e di benessere quali il general well-being, che, a loro volta, risultano essere associati a maggiori livelli di produttività, maggiori livelli di soddisfazione lavorativa, minore assenteismo, minori intenzioni di turnover, minore stress, maggiore propensione a mettere in atto comportamenti di cittadinanza organizzativa, concorrendo dunque in maniera fondamentale al raggiungimento degli obiettivi strategici d'impresa.