

# Attilio Di Crescenzo



**Data** 8 Luglio 2024

**Titolo** Cultura inclusiva, identificazione organizzativa e benessere: Un contributo empirico

**Relatore** Stefano Pagliaro

**Correlatore** Claudio Di Berardino

## Abstract

L'inclusività nel contesto lavorativo è oggi uno dei principali obiettivi per numerose organizzazioni, poiché associata ad una maggiore soddisfazione lavorativa, un maggiore impegno lavorativo e, più in generale, a migliori performance. D'altra parte, l'identificazione organizzativa si è rivelata un significativo precursore dei comportamenti, degli atteggiamenti e del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. In questo contesto, il presente lavoro empirico si è proposto di esplorare come la percezione di una cultura inclusiva possa positivamente incidere sull'identificazione organizzativa e, in ultima analisi, sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. I risultati di un'analisi di mediazione seriale, in cui la cultura inclusiva è stata posta come antecedente, l'identificazione organizzativa e l'oggettivazione come mediatori sequenziali, e il benessere (in termini di soddisfazione lavorativa e burnout) come variabile dipendente, ha mostrato come la cultura inclusiva percepita abbia un impatto positivo sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso una maggiore identificazione organizzativa, che conseguentemente riduce l'effetto negativo dell'oggettivazione percepita sul benessere organizzativo.

# Attilio Di Crescenzo



**Date** 8 July 2024

**Title** Inclusive culture, organizational identification and well-being: An empirical contribution

**Supervisor** Stefano Pagliaro

**CoSupervisor** Claudio Di Berardino

## Abstract

Inclusiveness in the working environment is nowadays one of the major challenges for numerous organizations, since it is related to greater job satisfaction and organizational commitment and, more generally, greater organizational performance. In a similar vein, organizational identification has proven to be a significant antecedent of workers' behaviors, attitudes and well-being. Against this background, the present empirical work aimed to investigate how the perception of an inclusive culture might positively affect organizational identification and, therefore, workers' well-being. The result of a serial mediation analysis, in which inclusive culture was placed as antecedent, organizational identification and objectification as sequential mediators, and well-being (in terms of job satisfaction and burnout) as dependent variable, pointed out that the perceived inclusive culture exerts a beneficial effect on the workers' well-being through increased organizational identification, which consequently diminishes the unintended effect of perceived objectification on organizational well-being.