

## Curriculum vitae:

### LAURA BORGOGNI

#### FORMAZIONE

**1985:** Laurea in Psicologia indirizzo sperimentale

**1994:** Specializzazione in Psicologia Clinica presso l'Università "Sapienza"

**1999:** Dottorato di ricerca in "Psicologia Sociale e della Personalità" presso l'Università di Padova

- Dal 1986 *visiting student* e *visiting professor* in diverse università tra cui: l'U.C.L.A. (University of California Los Angeles), la Stanford University, la University of Maryland, l'Istituto Worc (Work and Organization Research Centre) dell'Università di Tilburg (Olanda), il College Baruch (New York); la Rotman School of Management di Toronto (con cui ha stipulato un accordo bilaterale di cui è stata direttore scientifico)

#### MASTER, DOCENZE ISTITUZIONALI

- Dal 1989 al 1995 è co-docente del Master in "Psicosociologia delle Organizzazioni" promosso dalle Organizzazioni Speciali (O.S. di Firenze) per responsabili del personale.
- Dal 1997 al 2005 è direttore scientifico e didattico per l'Associazione di Psicologia Cognitiva del Corso di formazione biennale in "Psicologia del lavoro e delle Organizzazioni".
- Dal 2002-2004 è docente del Master in "Comunicazione pubblica e istituzionale" – Dipartimento di Sociologia e Comunicazione dell'Università "La Sapienza" di Roma
- Nel 2003 ha collaborato alla progettazione del Master in "*Human Capital Management*" presso l'Università Link Campus, Università di Malta.
- Dal 2003 è membro del comitato scientifico del Master di II livello in "Valutazione di Contesti Organizzativi e di Sistema" presso la Facoltà di Psicologia 2.
- Dal 2005 è docente di corsi ECM per gli Ufficiali Psicologi e Medici dell'Esercito Italiano, nell'ambito di progetti commissionati alla Facoltà di Psicologia 2, Università "Sapienza" di Roma sul tema della "Selezione" del personale delle forze armate.
- Dal 2005 è docente al Master in Scienze della Sicurezza per i Commissari della Polizia di Stato.
- Dal 2005 al 2008 ha effettuato docenze per i Corsi Dirigenziali per Vice-questori dell'Istituto Superiore di Polizia e preso parte alla commissione esaminatrice per i passaggi di ruolo.
- Nel 2007 è responsabile del modulo in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni per il Corso Ufficiali Allievi Psicologi –Selezionatori - della Guardia di Finanza.
- Nel 2008 è docente del modulo "Il *job burnout*: analisi e strategie di coping" per i formatori delle Forze dell'Ordine previsto nel progetto *Attention for Victims of Crimes* (AViCri), finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma DAPHNE II
- Dal 2008 è docente presso la Luiss Business School per: il Percorso in Coaching e Sviluppo Personale; l'Executive Master in "*Healthcare & Pharmaceutical Administration* (EMPHA)"; il Master in Management delle Aziende Sanitarie; il corso in "*Human Resource Management*". In essi è docente dei moduli relativi alla valutazione e allo sviluppo delle risorse umane nei vari ambiti.
- Nel 2009 è docente di "Psicologia per le organizzazioni" presso la Facoltà di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano.
- Nel 2010 è docente al Master in "Gestione dei processi di sviluppo umano e organizzativo" presso la facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Cagliari.
- Ha partecipato ad eventi in qualità di testimone accademico per Università, Aziende e società di consulenza nell'ambito dei processi di valutazione e sviluppo risorse umane e degli studi sul burnout e fattori di rischio psicosociale

- Fino all'anno accademico 2011-2012 ha insegnato per la laurea triennale in Scienze Psicologiche "Psicologia delle Organizzazioni" e per la laurea Magistrale di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni "Valutazione, gestione e sviluppo risorse umane "
- Dal 2012 insegna per la laurea magistrale di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni "Valutazione, gestione e sviluppo risorse umane" , successivamente denominata "Valutazione e talent management"
- Nell'anno accademico 2013-2014 insegna "Psicologia del lavoro e delle organizzazioni" per la laurea magistrale in Scienze infermieristiche e ostetriche (2 crediti)

### CONVENZIONI

Nel 2011 ha stipulato una convenzione (150.000 euro) con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca per i progetti di ricerca "Valorizza" e "VSQ - Valutazione per lo sviluppo della qualità delle scuole" finalizzati alla sperimentazione della valutazione delle scuole e dei docenti. Tali progetti hanno coinvolto su tutto il territorio nazionale 77 scuole che hanno aderito volontariamente.

### PROGETTI FINANZIATI

- 2007** Progetto finanziato dall'AUGE "Job burnout e sovraccarico emozionale"
- 2008** Progetto finanziato dall'AUGE (Ateneo Federato di Scienze Umanistiche, Giuridiche ed Economiche) dell'Università Sapienza di Roma  
"L'High Performance Cycle nei contesti produttivi"
- 2008** PRIN, Finanziato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica  
"Fattori psicosociali nella sicurezza e nello stress lavoro-correlato: Sviluppo e validazione multi-metodo di un modello di assessment".  
Responsabile Scientifico del Progetto Prof. Marco Depolo, Università di Bologna;  
Responsabile di Unità Prof. Laura Borgogni, Università di Roma
- 2009** Progetto finanziato dall'AUGE (Ateneo Federato di Scienze Umanistiche, Giuridiche ed Economiche) dell'Università Sapienza di Roma  
"Dall'autoefficacia alla prestazione lavorativa: Il ruolo delle percezioni del contesto sociale".
- 2011** Progetto finanziato dall'Università Sapienza di Roma  
"Le determinanti dell'assenteismo da una prospettiva agantica".
- 2012** Progetto finanziato dall'Università Sapienza di Roma "Burnout e comportamenti Controproduttivi degli infermieri: uno studio longitudinale nel contesto ospedaliero" (collaborazione)
- 2013** Progetto finanziato dall'Università Sapienza di Roma "Interoceptive modulation of social interactions in healthy subjects and people with spinal cord injury" (collaborazione)

### CONVEGNI

Ha partecipato a convegni internazionali, tra cui più recentemente:

- **28<sup>th</sup> ICAP** (International Congress of Applied Psychology), Parigi, 2014. Chair del simposio "Goal setting across countries and time: 20 years of studies" e presentazione dello studio: "Exporting the High Performance Cycle to Italy" (con S. Dello Russo)
- **11<sup>th</sup> EAOHP** (European Academy of Occupational Health Psychology) conference, Londra, 2014: Consiglio C., Alessandri G., & Borgogni L, presentazione dello studio "Burnout and Team Absenteeism: Multilevel and Cross Level Effects within a Call Centre"
- **11<sup>th</sup> EAOHP** (European Academy of Occupational Health Psychology) conference, Londra, 2014: Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., & Martínez, I. M.: presentazione dello studio: "Social Context and Resilience as Multilevel Predictors of Job Satisfaction and Performance: A Longitudinal Study"

- **16th Eawop** (European Association of Work and Organizational Psychology) Congress, Munster 2013: Miraglia M., Borgogni L., & Johns G: presentazione dello studio: "The role of self-efficacy and job crafting in affecting presenteeism, productivity loss and performance"
- **16th Eawop** Congress, Munster 2013: Dello Russo S., Miraglia M. & Borgogni L.: presentazione dello studio: "Organizational politics in performance appraisal: The role of leadership style".
- **16th Eawop** Congress, Munster 2013: Dello Russo S., Miraglia M., Borgogni L., & Johns G.: presentazione dello studio: "*How time and perceptions of social context shape employee absenteeism trajectories*".
- **16th Eawop** Congress, Munster 2013: Consiglio C., Alessandri G., & Borgogni L.: presentazione dello studio: "Team conditions catalyzing burnout reactions: the role of team absenteeism"
- 71st Annual meeting **AoM (Academy of Management)**; San Antonio 2011; chair del simposio "The Role of Context in Shaping Organizational Behavior" (con S. Dello Russo) e presentazione dello studio "Social Cognitive Theory as reference frame for Perceptions of Context" (con S. Dello Russo, C. Di Tecco, G. Alessandri e M. Vecchione).
- **15th Eawop** Congress, Maastricht 2011; presentazione dello studio: "The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work" (con S. Dello Russo, M. Miraglia e M. Vecchione).
- **26th** Annual Conference **SIOP**, Chicago 2011; tavola rotonda sulla psicologia del lavoro e delle organizzazioni in Italia; presentazione dello studio "Commitment Profiles, Job Satisfaction, and Behavioral Outcomes in Italy" (con S. Dello Russo e M. Vecchione)
- **25th** Annual Conference **SIOP**, Atlanta 2010: "The High-Performance Cycle in an Italian Telecommunication Firm" (con S. Dello Russo, L. Petitta)

## POSIZIONE E RESPONSABILITA' ACCADEMICHE

- Dal 2005 è membro del Collegio dei docenti del dottorato in "Prosocialità, Antisocialità ed Efficacia collettiva nei contesti educativi ed organizzativi del Centro Interuniversitario per la ricerca sulla genesi e lo sviluppo delle motivazioni prosociali e antisociali" dell'Università di Roma Sapienza, oggi dottorato in Psicologia e neuroscienze sociali – curriculum in Personality and Organizational Psychology –
- Nel 2006 è presidente del Corso di Laurea in "Scienze e tecniche psicologico-sociali di analisi e intervento nel lavoro, nelle organizzazioni, nelle istituzioni".
- Dal 2007 è nominato, con decreto del Rettore, membro dell'Organismo Operativo per l'avvio degli Atenei Federati presso l'Università "Sapienza" di Roma in qualità di esperto di Organizzazione Aziendale.
- Nel 2008 è coordinatore del progetto "Valorizza il tuo talento" per la Facoltà di Psicologia 2 – Università "Sapienza" di Roma nell'ambito delle borse di collaborazione per l'incentivazione delle attività di orientamento e didattica integrativa.
- Nel 2009 è membro della commissione per la selezione del Direttore Amministrativo dell'Università di Bologna.
- Dal 2010 è Professore straordinario di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni presso la Facoltà di Medicina e Psicologia dell'Università "Sapienza" di Roma, dove insegna "Psicologia delle Organizzazioni" e "Valutazione, gestione e sviluppo delle risorse umane".
- Nel 2011 è nominata componente del Nucleo di valutazione di Ateneo del Politecnico di Milano e OIV (Organsimo indipendente di valutazione)
- Dal 2012 al 2014 è presidente del Corso di laurea Magistrale in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni
- Dal 2014 è referente del curriculum di Psicologia del lavoro per il Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Applicata ai contesti della salute, del lavoro e giuridico-forense

## PRINCIPALI AMBITI DI RICERCA

### *Le Finalità:*

Le principali direttrici di ricerca mirano ad approfondire la conoscenza delle variabili individuali, di gruppo ed organizzative ed il loro operare di concerto per favorire lo sviluppo organizzativo ed il benessere delle persone.

Con esse si intende contribuire alla comprensione del funzionamento organizzativo e delle determinanti del comportamento umano seguendo una cornice teorica di riferimento prevalentemente sociale cognitiva.

### *Gli ambiti:*

#### *Valutazione, misura e sviluppo delle persone nei contesti lavorativi:*

Dal 1992 si occupa dello sviluppo di strumenti di misura in ambito psicologico. Entro la cornice teorica dei big five ha contribuito a costruire un questionario di autovalutazione (BFQ), revisionato nel 2009 (BFQ2) per la misura della personalità.

Nel 2010 ha collaborato alla messa a punto di una griglia di competenze che si riferisce al medesimo modello (BFC)

Nell'ambito degli studi relativi alla motivazione al lavoro ha realizzato nel 2004, un questionario per la rilevazione delle inclinazioni motivazionali in ambito lavorativo (T.O.M., Test di Orientamento Motivazionale) che fa riferimento alla teoria di McClelland (1987).

Dal 2008 si è avvicinata al tema della leadership, sviluppando un questionario per la misura della leadership agentic (Agentic Leadership Questionnaire, A.L.Q.). Tale strumento si ispira alle teorie classiche sulla leadership che distinguono i comportamenti del leader diretti alle attività e quelli diretti alle relazioni, nonché la distinzione tra leadership "transazionale" e "trasformativa". L'elemento innovativo, tuttavia, risiede nell'ancoraggio alla teoria social cognitiva (Bandura, 1986), ed in particolare alla capacità agentic del leader di far accadere le cose, di agire proattivamente sul contesto e di riflettere su di sé capitalizzando dall'esperienza.

Nel 2013 ha messo a punto in collaborazione con colleghi uno strumento di rilevazione di valori individuali applicati al contesto organizzativo che fa riferimento alla teoria di Schwartz (1990) ed uno strumento di misura delle inclinazioni motivazionali che si ispira alle più recenti teorie scientifiche in questo ambito.

Sempre nel 2013 si è occupata della validazione italiana del costrutto di Psychological Capital

Dal 1996 si interessa dell'adattamento, nel contesto italiano, della teoria e metodologia del goal setting (Locke e Latham, 1993), un sistema di gestione per obiettivi di orientamento cognitivista che mira allo sviluppo delle risorse umane inserite nelle organizzazioni. L'attività di ricerca intende approfondire il funzionamento dei programmi di valutazione ed assegnazione obiettivi nel contesto italiano.

Dal 2006, nell'ambito di tali studi, ha avviato una collaborazione scientifica con il Prof. Gary P. Latham, che ha portato alla definizione di un accordo bilaterale con la Rotman School of Management dell'Università di Toronto di cui è direttore scientifico per il progetto relativo alla validazione del modello "High Performance Cycle" sviluppato nell'ambito della teoria del goal setting. Tale modello concettuale mira a verificare la relazione tra obiettivi assegnati e prestazione ed a studiare il ruolo di moderatori e mediatori in questa relazione oltre a verificare le ricadute sul piano della soddisfazione e del commitment organizzativo.

#### *Determinanti della prestazione e dell'assenteismo: il contributo della teoria social cognitiva*

Gli studi, avviati dal 1996, hanno verificato un modello di relazioni di influenza tra variabili che fa riferimento alla teoria sociale cognitiva. Il nucleo centrale del modello è rappresentato dal costrutto di Percezioni di Contesto che lega l'efficacia personale a quella collettiva e quindi alla soddisfazione ed al commitment organizzativo. In particolare del modello testato in diversi contesti organizzativi è stata approfondita più recentemente la relazione con la prestazione lavorativa e l'assenteismo prendendo in considerazione dati oggettivi e studiato in maniera longitudinale (4 rilevazioni in 4 anni). Oltre allo studio dell'efficacia personale, considerato nel modello concettuale come antecedente, sono stati introdotti più recentemente quelli di job crafting e di psychological capital.

*Job Burnout nei contesti organizzativi:*

Nell'ambito degli studi sviluppati sul job Burnout nel 2011 ha messo a punto e validato con colleghi italiani e tramite la collaborazione scientifica con Wilmar Schaufeli un nuovo strumento, l'"interpersonal strain". Con esso si intende misurare la componente relazionale connessa con il Job burnout e rimasta inesplorata nella ultima rivisitazione proposta da Maslach e Leiter (1993).

Gli studi più recenti in tale ambito mirano ad approfondire le ricadute sulla prestazione lavorativa e sull'assenteismo del burnout e dell'interpersonal strain, ed il ruolo dell'efficacia personale come antecedente nella percezione delle risorse e delle richieste organizzative.

**COLLABORAZIONI SCIENTIFICHE INTERNAZIONALI**

**Johns G. - Concordia University - Montreal**

**Kluger A. – Università di Gerusalemme**

**Latham G. – Rotman School of Management– Università di Toronto**

**Locke E. – Robert H. Smith School of Business - Università del Maryland**

**Luthans F. – University of Nebraska-Lincoln**

**Maslach C. – Università di Berkeley**

**Schaufeli W. – Università di Utrecht**

**Truxillo D. M. –Università di Portland State**

**INFORMAZIONI AGGIUNTIVE**

*Lingue conosciute: inglese e francese*

*Attività editoriali:*

Dal 2006 è condirettore insieme a Gabriele Gabrielli della Collana "Persone, Reti, Lavori" per l'editore FrancoAngeli.

## Pubblicazioni

1. Caprara G.V., Borgogni L., Cinanni V., Di Giandomenico F., Passerini S. (1985). Indicatori della condotta aggressiva. *Giornale Italiano di Psicologia*, 12, 515-539.
2. Borgogni L., San Martini P. (1986). La scala di Fenigstein, Scheier e Buss per la misura dell'autocoscienza privata e pubblica: contributo preliminare alla validazione italiana. *Rassegna di Psicologia*, 1, 87-97.
3. Caprara G.V., Borgogni L. (1987). Intelligenza artificiale e management dell'azienda: problemi e prospettive. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 177, 17-24.
4. Caprara G.V., Borgogni L. (1987). Lo stress nel contesto organizzativo: note nella prospettiva dell'intervento e della prevenzione. *Terapia del comportamento*, 15-16, 5-27.
5. Caprara G.V., Borgogni L., Mazzotti E., Pastorelli C. (1988). Indicatori precoci della relazione sociale. *Età Evolutiva*, 29, 91-101.
6. Caprara G.V., Borgogni L. (1988). La motivazione nella ricerca psicologico-sociale, in G.V. Caprara (a cura di), *Personalità e rappresentazione sociale*. Roma, La Nuova Italia Scientifica.
7. Caprara G.V., Borgogni L. (1988). Stress e organizzazione del lavoro. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 187-188, 5-23.
8. San Martini P., Alessi A., Borgogni L. (1989). The Strelau Temperament Inventory: preliminary results in an Italian sample. *Personality and Individual Differences*, 10, 2, 255-259. [Impact Factor 1.4]
9. Caprara G.V., Tanucci G., Borgogni L. (1990). *La selezione del personale*. Firenze, Organizzazioni Speciali.
10. Borgogni L. (1993). Nuove prospettive per la descrizione della personalità nei contesti organizzativi: i "big five". *Newsletter*, Firenze, Organizzazioni Speciali.
11. Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L., Perugini M. (1993). The "Big Five Questionnaire": a new questionnaire to assess the big five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15, 281-288. [Impact Factor 1.4]
12. Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L. (1993). *BFQ Big Five Questionnaire: Manuale*. Firenze, Organizzazioni Speciali.
13. Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L., Perugini M. (1994). Cinque fattori e dieci sottodimensioni per la descrizione della personalità. *Giornale Italiano di Psicologia*, 1, 77-97.
14. Barbaranelli C., Borgogni L. (1994). Il BFQ: un nuovo strumento per l'identificazione delle caratteristiche di personalità e del potenziale umano nelle organizzazioni. *Personale e Lavoro*, 30, 3-9.
15. Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L. (1994). *BFO Big Five Observer: Manuale*. Firenze, Organizzazioni Speciali.
16. Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L. (1995). *BFQ: Cuestionario "Big Five": Manual*. Madrid, TEA (Adattamento spagnolo del BFQ questionnaire a cura di J. Bermudez).

17. Caprara G.V., Borgogni L. (1996). La valutazione della personalità e lo sviluppo dell'efficacia personale, in G. Trentini (a cura di), *Trattato del colloquio e dell'intervista*. Torino, Utet.
18. Borgogni L. (a cura di) (1996). *Valutazione e motivazione delle risorse umane nelle organizzazioni*. Milano, Franco Angeli (undici edizioni).
19. Borgogni L. (1996). Motivazione e sviluppo delle risorse umane: il goal setting, in L. Borgogni (a cura di), *Valutazione e motivazione delle risorse umane nelle organizzazioni*. Milano, Franco Angeli.
20. Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L. (1997). Il Big Five Questionnaire (BFQ): caratteristiche psicometriche e validità transculturale. *Archivio di Psicologia Neurologia e Psichiatria*, 5-6, 486-504.
21. Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L. (1997). *Alter Ego, Le cinq facteurs fondamentaux de la personnalité, Manuel d'utilisation e d'interpretation*. Paris, Edition e Application Psychologiques.
22. Borgogni L., Barbaranelli C., Ferrario A. (1998). Correlati psicologici del successo organizzativo: un contributo empirico. *Quaderni di Psicologia del Lavoro*, 6-7, 87-96.
23. Caprara G.V., Borgogni L., Barbaranelli C., Rubinacci A. (1999). Convinzioni di efficacia e cambiamento organizzativo. *Sviluppo & Organizzazione*, 174, 19-32.
24. Borgogni L. (2001). *Efficacia Organizzativa*. Milano, Guerini & Ass.
25. Borgogni L., Petitta L., Steca P. (2001). Efficacia personale e collettiva nei contesti organizzativi, in G.V. Caprara (a cura di), *La valutazione dell'autoefficacia*. Trento, Erickson.
26. Borgogni L. (2001). Efficacia personale e collettiva per lo sviluppo organizzativo: un contributo di ricerca. *Risorsa Uomo*, 8, 1-2, 71-72.
27. Borgogni L. (2002). La valutazione delle persone in un'ottica psicosociale, in F. Avallone (a cura di), *La convivenza nelle organizzazioni*, *Quaderni di Psicologia*, 10, 137-155.
28. Borgogni L., Petitta L. (2003). *Lo sviluppo delle persone nelle organizzazioni. Goal Setting, Coaching, Counseling*. Roma, Carocci.
29. Borgogni L., Falcone S., Mastrorilli A., Di Donato F. (2003). I lavoratori interinali e l'efficacia personale. *Sviluppo & Organizzazione*, 195, 21-32.
30. Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L., Petitta L., Rubinacci A. (2003). Teachers', school staff's and parents' efficacy beliefs as determinants of attitudes toward school. *European Journal of Psychology of Education*, 18, 1, 15-31. [Impact Factor .59]
31. Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L., Steca P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95, 4, 821-832. [Impact Factor 1.5]
32. Petitta L., Borgogni L., Mastrorilli A., Scarpa A. (2004). *Organizational Citizenship Behavior* ed efficacia dell'organizzazione. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 243, 15-29.
33. Borgogni L., Petitta L., Barbaranelli C. (2004). Il Test di Orientamento Motivazionale (TOM) come strumento per la misurazione della motivazione al lavoro. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 243, 43-52.

34. Mastrorilli A., Petitta L., Borgogni L., Steca P. (2004). *L'abc del programma SPSS*. Milano, Franco Angeli.
35. Borgogni L., Petitta L., Barbaranelli C. (2004). *T.O.M.: Test di Orientamento Motivazionale: Manuale*. Firenze, Organizzazioni Speciali.
36. Borgogni L., Consiglio C. (2005). Job Burnout: evoluzione di un costrutto. *Giornale Italiano di Psicologia*, 1, 23-58.
37. Borgogni L., Armandi F., Consiglio C., Petitta L. (2005). Job Burnout ed efficacia personale. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 245, 31-44.
38. Petitta L., Borgogni L., Mastrorilli A. (2005). Il Test di Orientamento Motivazionale – Versione Generale (T.O.M.-V.G.) come strumento per la misura delle inclinazioni motivazionali. *Giornale Italiano di Psicologia*, 3, 653-667.
39. Borgogni L., Galati D., Petitta L., Centro Formazione A. Schweitzer (2005). *Questionario di Check-up Organizzativo: Manuale*. Firenze, Organizzazioni Speciali.
40. Borgogni L., Petitta L., Falcone S. (2005). Dalle competenze allo sviluppo delle persone. *Sviluppo & Organizzazione*, 208, 19-33.
41. Borgogni L., Consiglio C., Petitta L. (2005). Efficacia personale nel tutoring universitario: una scala di misura. *Psicologia dell'Educazione e della Formazione*, 7, 3, 357-372.
42. Nulli S., Falcone S. Borgogni L. (2005). L'esplorazione del clima nella domanda di formazione: focus sull'efficacia collettiva. *FOR*, 64, 37-45.
43. Borgogni L., Petitta L. (2006). I processi di cambiamento nella prospettiva individuale (pp. 150-174), in G. Gabrielli (a cura di), *Conoscenza, Apprendimento, Cambiamento*. Milano, Franco Angeli.
44. Borgogni L., Consiglio C. (2006). Lo psicologo in azienda: quali prospettive? *Rivista di Psicologia Clinica (on line)*, 2-3.
45. Borgogni L., Consiglio C., Isabella A. (2006). Competenze psicologiche in azienda: quali prospettive? *Direzione del Personale*, 139, 4, 40-43.
46. Borgogni L., Falcone S., (2006). Efficacia collettiva e gruppi organizzativi di successo. *Sviluppo & Organizzazione*, 217, 19-33.
47. Consiglio C., Borgogni L., (2007). Burnout. La sindrome del fuoco spento. *Psicologia Contemporanea*, 200, 4-11.
48. Borgogni L., Armandi F., Amaducci M., Consiglio C. (2007). Integrazione alla misura del *Job Burnout*: la scala di Sovraccarico Relazionale. *Giornale Italiano di Psicologia*, 3, 699-711.
49. Borgogni L., Petitta L., Amaducci M., Mastrorilli A. (2007). Dal clima alle Percezioni di Contesto Sociosanitario: uno studio preliminare in ambito sociosanitario. *Rassegna di Psicologia*, 1, 35-51.
50. Dello Russo S., Vecchione M., Borgogni L. (2007). Tratti, orientamenti motivazionali e prestazione lavorativa in un'agenzia per il lavoro: un contributo empirico. *Rassegna di Psicologia*, 1, 163-183.
51. Avallone F., Borgogni L. (a cura di) (2007). Convivenza ed Efficacia Organizzativa. *Rassegna di Psicologia*, Quaderno speciale 1/2007. Roma: Carocci.



52. Borgogni L. (2007). Review of "Work Motivation. History, Theory, Research, and Practice". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 3, 342-345.
53. Borgogni L., Consiglio C. (a cura di) (2008). *La selezione. Metodi e strumenti psicologici per scegliere le persone*. Milano, Franco Angeli.
54. Borgogni L., Mastrorilli A. (2008). L'analisi del contesto organizzativo (pp. 25-55), in L. Borgogni, C. Consiglio (a cura di), *La selezione. Metodi e strumenti per scegliere le persone*. Milano, Franco Angeli.
55. Borgogni L., Fraccaroli F. (2008). Industrial-organizational psychology in Italy. *The Industrial-Organizational Psychologist (TIP)*, 45, 4, 63-66.
56. Borgogni L. (a cura di) (2008). *Valutazione e Motivazione delle Risorse Umane nelle Organizzazioni* (versione aggiornata). Milano, Franco Angeli.
57. Borgogni L. (2008). Valutazione e sviluppo delle persone in una prospettiva psicologica (pp. 35-56), in L. Borgogni (a cura di), *Valutazione e Motivazione delle Risorse Umane nelle Organizzazioni* (versione aggiornata). Milano, Franco Angeli.
58. Borgogni L., Dello Russo S. (2008). Motivazione e gestione per obiettivi: il goal setting (pp. 269-314), in L. Borgogni (a cura di), *Valutazione e Motivazione delle Risorse Umane nelle Organizzazioni* (versione aggiornata). Milano, Franco Angeli.
59. Borgogni L., D'Onofrio B. (2008). Gli strumenti di valutazione destrutturati. *Sviluppo & Organizzazione*, 226, 87-101.
60. Latham G.P., Borgogni L., Petitta L. (2008). Goal Setting and Performance Management in the Public Sector. *International Public Management Journal*, 11, 4, 385-403. [Impact factor 1,949]
61. Petitta L., Borgogni L., Mastrorilli A. (2008). An extension of Job Burnout Conceptualization in an Italian Productive Setting. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 256, 41-53.
62. Borgogni L., Miraglia M., Petitta L., Gallo M., Mazzotta L. (2009). Efficacia Organizzativa, soddisfazione e commitment. Lo studio dei fattori che concorrono al successo organizzativo di Poste Italiane. *Sviluppo & Organizzazione*, 231, 32-42.
63. Borgogni L., Petitta L., Dello Russo S., Mastrorilli A. (2009). *ALQ: Agentic Leadership Questionnaire. Manuale*. Firenze, Giunti OS – Organizzazioni Speciali.
64. Petitta L., Borgogni L., (2009). Efficacia personale e collettiva, in P. Argentero, C. G. Cortese, C. Piccardo, *Manuale di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni* (pp. 159-185). Milano, Raffaello Cortina Editore.
65. Borgogni L., Dello Russo S., Petitta L., Latham G. P. (2009). Collective efficacy and organizational commitment in an Italian city hall. *European Psychologist*, 14, 4, 363–371. [Impact Factor 1.2]
66. Borgogni L., Petitta L., Mastrorilli A. (2010). Correlates of collective efficacy in the Italian Air Force. *Applied Psychology: an International Review*, 59, 3, 515-537. [Impact Factor 1.8]
67. Borgogni L. (a cura di) (2010). *Dal Performance Management allo Sviluppo delle Persone*. Milano, Franco Angeli.

68. Borgogni L. (2010). Lo sviluppo delle persone: Quali strade possibili? (pp. 27-39), in L. Borgogni (a cura di), *Dal Performance Management allo Sviluppo delle Persone*. Milano, Franco Angeli.
69. Dello Russo S., Borgogni L., Mangiacotti E. (2010). I modelli di competenze funzionano davvero?: Uno studio di caso (pp. 79-98), in L. Borgogni (a cura di), *Dal Performance Management allo Sviluppo delle Persone*. Milano, Franco Angeli.
70. Borgogni L., Pagliuso F. (2010). Self-assessment: l'illusione dell'oggettività (pp. 167-187), in L. Borgogni (a cura di), *Dal Performance Management allo Sviluppo delle Persone*. Milano, Franco Angeli.
71. Miraglia M., Borgogni L. (2010). Una metodologia per lo sviluppo della relazione e delle persone: il feedforward (pp. 192-213), in L. Borgogni (a cura di), *Dal Performance Management allo Sviluppo delle Persone*. Milano, Franco Angeli.
72. Borgogni L., Consiglio C., Miraglia M. (2010). Ripensare il potenziale: si può dire qualcosa di nuovo? (pp. 247-262), in L. Borgogni (a cura di), *Dal Performance Management allo Sviluppo delle Persone*. Milano, Franco Angeli.
73. Consiglio C., Miraglia M., Borgogni L. (2010). Coaching e counseling: oltre la pratica (pp. 265-289), in L. Borgogni (a cura di), *Dal Performance Management allo Sviluppo delle Persone*. Milano, Franco Angeli.
74. Borgogni L., Dello Russo S., Petitta L., Vecchione M. (2010). Predicting job satisfaction and job performance in a privatized organization. *International Public Management Journal*, 13, 3, 275-296 [Impact Factor 1,9]
75. Borgogni L., Di Tecco C. (2010). Conoscere il contesto per sviluppare il comportamento (pp. 71-95), in S. Dello Russo (a cura di), *Leadership e gruppi di successo. La ricerca per la pratica organizzativa*. Milano, Franco Angeli.
76. Petitta L., Borgogni L. (2010). Il gruppo nella prospettiva social cognitiva: l'efficacia collettiva (pp. 47-70), in S. Dello Russo (a cura di), *Leadership e gruppi di successo. La ricerca per la pratica organizzativa*. Milano, Franco Angeli.
77. Consiglio C., Borgogni L. (2010). I percorsi della psicologia: tra identità comune e specificità professionali (pp. 109-133), in A. Signorelli (a cura di) *Laurea e lavoro: la transizione*. Milano, Edizioni LED.
78. Consiglio C., Miraglia M., Pennacchi D., Di Massa F., Borgogni L. (2010). La gestione delle emergenze di massa negli ospedali: uno studio europeo sulle buone pratiche. *Counseling*, 3 (3), 299-319.
79. Di Tecco C., Borgogni L. (2010). Il contesto nel comportamento organizzativo. *Risorsa Uomo*, 16 (1), 113-117.
80. Borgogni L., Dello Russo S., Latham G. P. (2011). The Relationship of employee perceptions of the immediate supervisor and top management with collective efficacy. *Journal of Leadership and organizational studies*, 18, 1, 5-13.
81. Petitta L., Borgogni L. (2011). Differential correlates of group and organizational collective efficacy. *European Psychologist*, 16 (3), 187- 197. [Impact Factor 1.481]
82. Miraglia M., Borgogni L., Gallo M., Pecorari M., Ribeca F. (2012). Il contributo delle persone per il successo di Poste Italiane, *Sviluppo & Organizzazione*, 248, 52-61.

83. Borgogni L., Petitta L., Consiglio C., Barbaranelli C. (2012). *The Big Five Competencies Map – Manuale*. Firenze, Giunti OS - Organizzazioni Speciali.
84. Borgogni L., Consiglio C., Alessandri G., Schaufeli W.B. (2012). "Do not throw the baby out with the bathwater!" Interpersonal strain and burnout, *European Journal of work and organizational psychology*, 21, 6, 875-898. [Impact Factor 1.962]
85. Schaufeli W., Dijkstra P., Borgogni L. (2012). *Engagement: la passione nel lavoro*. Milano, Franco Angeli.
86. Consiglio C., Borgogni L., Alessandri G., Schaufeli W. (2013). Does self efficacy matter for burnout and absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work & Stress*, 27, 1, 22-42. [Impact Factor 3.000]
87. Borgogni L., Dello Russo S. (2013). A quantitative Analysis of the High Performance Cycle in Italy (pp 270-283), in E. Locke e G.P. Latham (a cura di) *New Developments in Goal Setting and Task Performance*, New York e London, Routledge.
88. Consiglio C., Alessandri G., Borgogni L., Piccolo R. (2013). Framing work competencies through personality traits: The Big Five Competencies grid. *European Journal of Psychological Assessment*. 29, 3, 162-70, Doi: 10.1027/1015-5759/a000139 [Impact Factor 2.529]
89. Dello Russo S., Vecchione M., Borgogni L. (2013). Commitment Profiles, Job Satisfaction and Behavioral Outcomes. *Applied Psychology: an international review*. 62(4), 701-719, Doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00512.x [Impact Factor 1,533]
90. Dello Russo, S., Miraglia, M., Borgogni, L., Johns, G. (2013) How time and perceptions of social context shape employee absenteeism trajectories. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 2, 209-217, Doi: 10.1016/j.jvb.2013.03.005 [Impact Factor 2,63]
91. Borgogni L., Dello Russo S., Miraglia M., Vecchione M. (2013). The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work. *Revue Européenne de Psychologie Appliqué/European Review of Applied Psychology*. 63, 3, 129-136, DOI: 10.1016/j.erap.2012.08.007 [Impact Factor 0,49]
92. Borgogni L., Consiglio C., Cenciotti R. (2013). *Test MyD (MyDrive)*. Ed. Utilia – HR Tools and Solutions, Milano.
93. Borgogni L., Consiglio C., Cenciotti R. (2013). *Test Val (Valori al Lavoro)*. Ed. Utilia – HR Tools and Solutions, Milano.
94. Dello Russo S., Santarpino M. M., Borgogni L., Signori A. (2014). Il feedback a 360° è collegato al successo lavorativo? Un contributo di ricerca nel contesto italiano, *Counseling: Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 2, 143-155
95. Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W.B., Caprara, G.V., Consiglio C. (2014). From Positive Orientation to Job performance: the role of Work Engagement and Self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16, 3, 767-788, DOI: 10.1007/s10902-014-9533-4. [Impact Factor 1,462]
96. Consiglio C., Borgogni L., Vecchione M., Maslach C. (2014). Self-efficacy, perceptions of context, and burnout: A multilevel study on nurses, *La Medicina del lavoro*, 105, 4, 255-268 [Impact Factor 0,482]
97. Borgogni L., Miraglia M. (2014), Il performance management: strumenti e tecniche per aumentarne l'efficacia, *Sviluppo & Organizzazione*, 258, 55-65

98. Di Tecco C., Borgogni L. (2014). Self efficacy, perceptions of Social context, job satisfaction and their relationship with absences at work. An integrated model rooted in social cognitive theory, *La Medicina del lavoro*, 105,4, 282-295 [Impact Factor 0,482]
99. Consiglio C., Cenciotti R., Borgogni L., Rolandi A. (2014). Le risorse personali che fanno la differenza. Il contributo individuale al successo in azienda. *Sviluppo & Organizzazione*, 261, 79-89
100. Miraglia M., Borgogni L. (2014). L'efficacia del performance management: da dove partire? *Personale e Lavoro*, 560
101. Borgogni L., Consiglio C., Di Tecco C. (2016). Temporary workers' satisfaction. The role of personal beliefs, *Journal of Career Assessment*, 24(1), 86-98, Doi: 10.1177/1069072714565105 [Impact Factor 1.357]
102. Consiglio C., Bono B., Borgogni L. (2015). Pratiche di assessment center a confronto: uno studio cross-culturale. *Sviluppo & Organizzazione*, 263, 28-37.
103. Alessandri, G., Borgogni, L., Truxillo, D. M (2015). Tracking job performance trajectories over time: A six-year longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 4, 560-577, 10.1080/1359432X.2014.949679 [Impact Factor 2.094]
104. Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C. Mitidieri, G. (2015). Psychometric properties of the Italian version of the Psychological Capital Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23, 2, 149-159, DOI: 10.1111/ijsa.12103 [Impact Factor 0.814]
105. Alessandri, G., Borgogni, L. (2015). Stability and Change of Job Performance Across the Career Span. *Human Performance*, 28, 381-404. [Impact Factor 0,660]
106. Laschinger, H., Borgogni, L., Consiglio, C., Read, E. (2015). The Effects of Authentic Leadership, Six Areas of Worklife, and Occupational Coping Self-Efficacy on New Graduate Nurses' Burnout and Mental Health: A Cross-sectional Study, *International Journal of Nursing Studies*, 52, 6, 1080-1089, Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2015.03.002 [Impact Factor 2,25]
107. Miraglia, M., Alessandri, G., Borgogni, L. (2015). Trajectory Classes of Job Performance: The Role of Self-Efficacy and Organizational Tenure. *Career Development International*, 20, 4, 424-442, Doi: 10.1108/CDI-03-2015-0032 [Impact Factor 1,29]
108. Cenciotti R., Borgogni L. (2015). L'influenza dei valori nelle scelte individuali (pp. 50-75), in A. Rolandi (a cura di), *Capitale psicologico. Un asset chiave del terzo millennio*. Milano, Franco Angeli.
109. Borgogni L., Miraglia M. (2015). Convinzioni di efficacia per lo sviluppo della persona (pp. 118-142), in A. Rolandi (a cura di), *Capitale psicologico. Un asset chiave del terzo millennio*. Milano, Franco Angeli.
110. Cenciotti R., Borgogni L., Consiglio C. (2016). Le capacità agentiche e il loro ruolo nella riuscita professionale, *Personale e Lavoro*, 575, 13-19
111. Consiglio C., Borgogni L., Di Tecco C., Schaufeli W.B. (2016). What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's

- perceptions of social context over time, *Career Development International*, 21, 125-143, Doi: 10.1108/CDI-03-2015-0045 [Impact Factor 1.290]
112. Menatta P., Borgogni L., Cenciotti R. (2016). Dal contesto al successo nelle Piccole e Medie Imprese, *Personale e Lavoro*, 577, 19-28
113. Miraglia M., De Simone S., Coccia S., Zuchi L., Borgogni L. (2016). Organizational politics: l'influenza della leadership agentic e del genere, *Sviluppo & Organizzazione*, 269, 52-61
114. Bianchi F., Cenciotti R., Bartolomeo V., Russo M. A., Borgogni L. (2016). La proattività: chiave del successo lavorativo, *Sviluppo & Organizzazione*, 273, 62-71
115. Cenciotti R., Borgogni L., Callea A. Colombo L., Cortese C. G., Ingusci E., Miraglia M., Zito M. (2016). The Italian version of the Job Crafting Scale (JCS). *Applied Psychology Bulletin*, 277, 28-36
116. Meneghel I., Borgogni L., Miraglia M., Salanova M., Martinez I.M. (2016) (in press). Social Context and Resilience as Predictors of Job Satisfaction and Performance: A Multilevel Study over Time, *Human Relations*, 69, 2047-2066, Doi: 10.1177/0018726716631808 [Impact Factor 2.398]
117. Dello Russo S., Miraglia M., Borgogni L. (2016) (in press). Reducing organizational politics in performance appraisal: The role of coaching leaders for age-diverse employees. *Human Resource Management*, Doi:10.1002/hrm.21799 [Impact Factor 1.86]
118. Consiglio C., Cenciotti R., Borgogni L., Alessandri G., Schwartz S. (2016) (in press). The WVal questionnaire: a new measure of work values, *Journal of Career Assessment*, Doi: 10.1177/1069072716639691 [Impact Factor 1.507]
119. Alessandri G., Borgogni L., Latham G.P. (in press). A dynamic model of the longitudinal relationship between job satisfaction and supervisor-rated job performance, *Applied Psychology: An International Review*, Doi: 10.1111/apps.12091 [Impact factor 1.179]
120. Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., Borgogni, L. (submitted). Impact of Psychological Capital on Engagement and Performance Over Time, *Career Development International*
121. Cenciotti R., Alessandri G., Borgogni L.. (2016) (in press). Psychological capital and career success over time: The mediating role of job crafting, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Doi: 10.1177/1548051816680558 [Impact factor 1.092]
122. Miraglia M., Cenciotti R., Alessandri G., Borgogni L. (under review). Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting, *Human Performance*
123. Alessandri G., Cenciotti R., Borgogni L., Cortina J. M. (?). Direct and indirect longitudinal relationships among self-efficacy, job performance and career success, *Journal of Applied Psychology*
124. Alessandri, G., Perinelli E., De Longis E., Rosa V., Theodorou A., Borgogni L. (2016). The costly burden of an inauthentic self: insecure self-esteem predisposes to emotional exhaustion by increasing reactivity to negative events, *Anxiety, Stress, & Coping*, Doi: 10.1080/10615806.2016.1262357 [Impact factor 1.596]