

November 01-04, 2022 | VOLUME 8, NUMBER 22

NEWSLETTER



IN THIS ISSUE

Save-the-date: Foro de Umivale Activa de “Salud Laboral y Absentismo” 2

Publication: Not Every Day is Monday for Employees Confined due to COVID-19: Anticipatory Happiness Matters..... 3

Publication: From Job Resources to Idea Implementation: A Moderated Sequential Mediation Model 4

Save-the-date: Foro de Umivale Activa de “Salud Laboral y Absentismo”

“**Umivale Activa** presenta las principales **conclusiones del último informe** elaborado dentro del **Foro de Umivale Activa de Salud Laboral y Absentismo** en una jornada en la que se sintetizarán las conclusiones de 79 expertos y expertas en salud laboral (empresas, asesorías, sindicatos, Instituto Nacional de la Seguridad Social, etc.).

El estudio ha contado con la colaboración del **Instituto de Investigación en Psicología de Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y Calidad de la Vida Laboral (IDOCAL)** de la **Universidad de Valencia** entre los años 2017 y 2021.

La jornada se celebrará en el Salón de Actos del **Consejo Económico y Social** (calle Huertas, 73, Madrid). Además, también será retransmitido en *streaming via Zoom**.

Contaremos con la participación de representantes del **Consejo Económico y Social**, de la **Confederación Española de Organizaciones Empresariales, sindicatos, Universidad de Valencia (D. José María Peiró)**, **Instituto Nacional de la Seguridad Social y Sagardoy Abogados**,

Rogamos se reserve la mañana del **miércoles 23 de noviembre**, de **9:30 a 12:00** horas, para compartir con nosotros las conclusiones de este estudio. **En las próximas semanas le remitiremos el programa para que pueda inscribirse al evento de forma presencial (las plazas son limitas por razones de aforo) o telemática.**”

*Acceso restringido a miembros de IDOCAL. No difundir el link.

Publication: Not Every Day is Monday for Employees Confined due to COVID-19: Anticipatory Happiness Matters

Congratulations to Vicente Martínez-Tur, Inés Tomás, Francisco Moreno, Miguel A. Mañas-Rodríguez y Pedro Díaz-Fúnez for their new publication in Journal of Work and Organizational Psychology.



Journal of Work and Organizational Psychology

<https://journals.copmadrid.org/jwop>

Not Every Day is Monday for Employees Confined due to COVID-19: Anticipatory Happiness Matters

Vicente Martínez-Tur^a, Yolanda Estreder^a, Inés Tomás^a, Francisco Moreno^a, Miguel A. Mañas-Rodríguez^b, and Pedro A. Díaz-Fúnez^b

^aIDOCAL-University of Valencia, Spain; ^bUniversity of Almería, Spain

ARTICLE INFO

Article history:
Received 18 October 2021
Accepted 5 July 2022
Available online 19 September 2022

Keywords:
Confinement
Anticipatory happiness variability
Rhythm
Job satisfaction
Affect

Palabras clave:
Confinamiento
Variabilidad en la felicidad anticipatoria
Ritmo
Satisfacción laboral
Afecto

ABSTRACT

This study focuses on anticipatory happiness during the week (current happiness but considering the rest of the week) in employees confined due to COVID-19. In Diary Study 1, 71 employees with home-based telework participated on five consecutive workdays (Monday-Friday). We found a quadratic change pattern with an acceleration of the increase in anticipatory happiness right before the weekend. Results also confirmed a positive association between daily variability in anticipatory happiness and daily fluctuations in job satisfaction and positive affect. In Diary Study 2, 83 employees who carried out an essential activity outside the home participated for two consecutive weeks. Our findings showed a cubic change pattern where anticipatory happiness reaches its highest average score on Friday, dropping sharply on Monday, and then the cycle (rhythm) begins again. Changes in anticipatory happiness were positively associated with changes in job satisfaction and positive affect, and negatively related to fluctuations in negative affect.

No todos los días son lunes para los empleados confinados por la COVID-19: la felicidad anticipatoria importa

RESUMEN

El estudio se centra en la felicidad anticipatoria durante la semana (felicidad actual, pero considerando el resto de la semana) en empleados confinados por la COVID-19. En el Estudio de diario 1 participaron 71 empleados con teletrabajo en el hogar durante cinco días laborales consecutivos (de lunes a viernes). Encontramos un patrón de cambio cuadrático con una aceleración de la felicidad anticipatoria justo antes del fin de semana. Los resultados también confirmaron una asociación positiva entre la variabilidad diaria en la felicidad anticipatoria y las fluctuaciones diarias en la satisfacción laboral y el afecto positivo. En el Estudio de diario 2 participaron 83 empleados que realizaban una actividad esencial fuera del hogar durante dos semanas consecutivas. Los resultados muestran un patrón de cambio cúbico en el que la felicidad anticipatoria alcanza la puntuación promedio más alta el viernes, cae bruscamente el lunes y luego el ciclo (ritmo) comienza nuevamente. Los cambios en la felicidad anticipatoria se asociaron positivamente con los cambios en la satisfacción laboral y el afecto positivo y negativamente con las fluctuaciones en el afecto negativo.

You can read it [here](#)

Publication: From Job Resources to Idea Implementation: A Moderated Sequential Mediation Model

Congratulations to Vicente González-Romá, Fabio Massei, Pamela Tierney, and Salvatore Zappalà for their new publication in Group & Organization Management.

Article

From Job Resources to Idea Implementation: A Moderated Sequential Mediation Model

Group & Organization Management
2022, Vol. 47(6) 1106–1134

© The Author(s) 2021

Article reuse guidelines:

sagepub.com/journals-permissions

DOI: 10.1177/10596011211011296

journals.sagepub.com/home/gom



Fabio Massei¹, Pamela Tierney², Salvatore Zappalà^{3,4}, and Vicente González-Romá⁵

Abstract

Considering the motivational path of the Job Demands-Resources (JD-R) model, this study investigates a multistep process by which contextual job resources might have an indirect effect on idea implementation. Among 187 shop floor employees of a manufacturing company, we found support for a model whereby job control has an indirect effect, over a 5-month time frame, on idea implementation through employee work engagement and personal initiative. In addition, we found that the indirect effect of job control on idea implementation is stronger when employees have a higher conformity orientation. Support was not found for the hypothesized indirect effect of coworker social support on idea implementation. Our findings support the usefulness of the JD-R theory for understanding how increased idea implementation occurs at work, especially when the additional factors of

You can read it [here](#)



NEWSLETTER

ACKNOWLEDGMENTS

José María Peiró

Vicente Martínez-Tur

Vicente González-Romá

EDITOR

Lucía Barrera

Have something you'd like to see in Idocal Newsletter?

Contact the editor at: lucia.barrera@uv.es