

In the second issue of 2025, the mission of the journal *Counseling International Journal of Research and Intervention* continues to promote the exchange between researchers and professionals, document evidence-based research and intervention perspectives, nurture a scientific culture that is articulated between public engagement and technology transfer, without neglecting the promotion of continuous dialogue between actors involved in real and institutional contexts for the promotion of progress and innovation. In this perspective, to facilitate access and dissemination of materials, the journal has chosen to provide readers with open access contributions.

This issue has the following structure. It opens with the invited article by Marco Giovanni Mariani and Annamaria Di Fabio that traces the central role of the School of Vincenzo Majer (he was Full Professor of Work and Organizational Psychology at the University of Florence) in the evolution of competences assessment processes in the organizational context. The transition from the traditional assessment of knowledge to the assessment of competences, with particular attention to individual potential, has constituted a turning point of great importance in the scientific literature of work and organizational psychology. In response to an increasingly dynamic labor market, Italy has recently witnessed particularly significant developments in this direction for Public Administrations, as demonstrated by recent regulatory directives. Recognizing the usefulness of Assessment Centers for access to managerial careers, for example, constitutes a significant boost to the professional contribution of work psychologists in this area. Vincenzo Majer has represented a point of reference of great value in terms of scientificity, construction and progress of selection practices and Assessment Center procedures in the Italian context, supporting, on the one hand, evidenced-based scientific procedures, and, on the other, the importance of structured training processes for the training of assessors and evaluators. By emphasizing the importance of multimodal procedures (synonymous with multimethods) and advanced training for assessors, Vincenzo Majer has thus significantly contributed to the

introduction and development of Assessment Centers in Italy. His perspective has been realized in the model of the «3P» (position, performance, potential), as a reference for personnel evaluation. The article describes the historical origins of Assessment Centers, starting from their birth in the military context to their diffusion in the civilian sector, with particular attention to their introduction and adaptation in the Italian context carried out with great mastery and vision by Vincenzo Majer. The transition from Assessment Centers to Development Centers is also examined, emphasizing the importance of feedback and active participation of participants for their professional development. Finally, the characteristics of Assessment Centers, Development Centers and competences assessment interventions are analyzed, highlighting their specificities and differences in the methods and contexts of use for the improvement of human resources management and development processes.

The research section includes four articles. The first contribution by Domenico Sanseverino, Alessandra Sacchi, Alessia A. Rossi, Monica Molino, and Chiara Ghislieri addresses the role of leadership in shaping organizational culture and promoting the sustainability of organizational life. Although in some cases positive leadership (high quality of Leader-Member-Exchange, LMX) and negative leadership (exemplified by micro-management) are treated separately, this study focuses on their intertwining. The aim is to examine how employees perceive the leadership styles of their direct superiors and to analyze the differences in relation to turnover intention, a very relevant variable in the healthcare sector today. The results of the study conducted in a healthcare company showed, through cluster analysis, the presence of four subgroups characterized by different leadership experiences. The highest level of turnover is found in the group with high micro-management and low LMX, followed by the group defined as «neglected» (low LMX and low micro-management). The group characterized by a high level of LMX and micro-management has a medium-low turnover rate. As predicted by the LMX theoretical model, the lowest turnover rate is found in the

group characterized by a high quality of leader-member exchange and a low level of micro-management.

These results represent a further confirmation of how within the same organization individuals can experience different leadership styles on the one hand and on the other that the positive and negative aspects of leadership can intersect. The connection that emerged in the specific healthcare context between the type of leadership and the willingness to change jobs deserves further investigation also in order to identify which factors can modulate this relationship and to identify relevant and sustainable lines of improvement intervention.

The following contribution by Annalisa Iorio, Marcella Floris, Alessandra Albani, Cristina Arenare, Giulia Galantino, Pamela Preti, and Dina Guglielmi addresses the issue of university dropout as a key challenge for achieving the sustainable development goals of the 2030 Agenda. This study, in the light of the sustainable career model, analyses the personal and contextual elements that influence reflections of university students on their choice of academic path. The research results revealed that both personal resources and perceptions of the university context influence reconsideration of students of their choice of course. The innovative nature of this study consists in recognizing how the university environment contributes to the formation of the professional identity of students. Furthermore, by analyzing the results according to the career sustainability model, the relevance of constant orientation interventions and effective preventive strategies to promote academic success and the development of sustainable university careers is highlighted.

The contribution of Elisa De Carlo, Emanuela Ingusci, Paola Angelelli, Marika Iaia, Marco Turi, Francesca Vizzi, and Fulvio Signore addresses the challenge of work inclusion and specific learning disabilities in organizations. In Italy, many individuals experience significant difficulties in reading, writing and calculation, sometimes even in adulthood. Although Specific Learning Disorders (SLD) are commonly taken into consideration during school, their effect also extends to

the workplace, underlining the importance of protecting rights of workers and promoting real inclusion. Despite improvements in regulations, limited knowledge of this disadvantaged condition and the lack of adequate organizational practices to effectively address it continue to prevent effective integration of workers with SLD. This study analyzed the level of knowledge and corporate competence regarding Dyslexia and Specific Learning Disorders (SLD) in companies in a region of Southern Italy. The findings revealed a broad need for training and support resources to enhance this type of diversity and enhance well-being within the organization.

The qualitative study by Manuela Zambianchi and Luna Celani on the topic of natural disasters and the psychological reactions of victims analyzed the responses of participants following two natural disasters, the earthquake of Accumoli-Amatrice-Arquata and the flooding of Romagna. The Systemic Model of psychic trauma, the Theory of Shattered Assumptions about the World, the Time Perspective, and post-traumatic Psychological Growth were used as main theoretical references.

The people interviewed demonstrated a remarkable ability to clearly describe the event that struck them; all the interviewees stated that the event created a temporal separation in them between the period before the critical event and the one after, on which they revised their biography. The study shows that, in order to have a positive management of the traumatic event, it was essential to have access to social support that led to psychological growth in some participants after the trauma. It concludes by emphasizing the value of psychological counseling to help improve the quality of life of people affected by natural disasters, promoting a more positive vision of the future.

The contributions proposed in this issue present more or less explicitly a common thread on sustainability and sustainable development and on the contribution that psychology can give in this area, demonstrating how these new themes are starting to take root and to

catalyze attention in terms of research and professional interventions.

Within the transdisciplinary framework of Sustainability Science (Komiyama & Takeuchi, 2006; Takeuchi et al., 2017), the research and intervention area of Psychology of Sustainability and Sustainable Development (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio & Cooper, 2023a, 2023b; Di Fabio & Peiró, 2018, 2023; Di Fabio & Rosen, 2018, 2020; Peiró et al., 2023; Rosen & Di Fabio, 2023) offers its contribution in responding to the challenges of achieving the sustainable development goals of the 2030 Agenda, as well as their future evolution (Sahle et al., 2025), underlining the critical importance of the contribution deriving from the study of psychological processes. In this regard, it is worth remembering the important scientific event One-Day International Conference entitled «Psychology of Sustainability and Sustainable Development: Preparing the ground beyond the Agenda 2030 for a Sustainable Sustainability» held in Florence on 3 June (G-Site: <https://sites.google.com/forlilpsi.unifi.it/public-engagement/home-page/one-dayinternationalconference-psychology-of-sustainability>) since it has generated an effective advancement of reflections on this topic. In particular, it is worth mentioning the proposal launched on this occasion by Di Fabio (2025) aimed at promoting progress and innovation for sustainable development by acting in «progressive steps» in terms of Sustainable Sustainability. This indication means, for the interventions to be proposed, putting in the foreground the care that is necessary to develop proposals in real and differentiated contexts that are tailor made, studied as perceptible and then actually perceived by the interlocutors themselves as sustainable, convenient and accessible. In this way, the path is opened to progressively build significant interventions and to really advance the principles of sustainability and sustainable development by anchoring themselves to a Sustainable Sustainability (Di Fabio, 2025).

Our journal intends to offer an increasingly wider space for reflection on these issues as well as on issues of innovation and progress both in terms of research

and interventions. Readers are invited to submit articles considering the value of continuous exchange between researchers and professionals, as well as the sharing of good practices and case studies in real contexts.

Annamaria Di Fabio & Guido Sarchielli

References

- Di Fabio, A. (2017a). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Di Fabio, A. (2017b). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1534. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01534>
- Di Fabio, A. (2025, February). *Social Acceptance and Social Acceptability: The Challenge of a Sustainable Sustainability*. Keynote Lecture at the One-Day International Conference *Bridging Engineering and Applied Psychology Enhancing Transdisciplinarity: The New Challenge of Social Acceptance to Build Progress, Decency and Sustainability* (MANUREFINERY Horizon Project), organized by the Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section) jointly with the Department of Industrial Engineering (DIEF), February 27, 2025, Aula Magna of the Rectorate, University of Florence, Italy.
- Di Fabio, A., & Cooper, C. L. (Eds.). (2023a). *Psychology of sustainability and sustainable development in organizations*. Routledge Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781003212157>
- Di Fabio, A., & Cooper, C. L. (2023b). The psychology of sustainability and sustainable development and well-being in organizations. In A. Di Fabio & C. L. Cooper (Eds.), *Psychology of Sustainability and Sustainable Development in Organizations* (pp. 1-17). Routledge Taylor & Francis Group.
- Di Fabio, A., & Peiró, J. M. (2018). Human Capital Sustainability Leadership to promote sustainable development and healthy organizations: A new scale. *Sustainability*, 10(7), 2413. <https://doi.org/10.3390/su10072413>
- Di Fabio, A., & Peiró, J. M. (2023). Human Capital Sustainability Leadership and Healthy Organizations: Its contribution to Sustainable Development. In A. Di Fabio & C. L. Cooper (Eds.), *Psychology of Sustainability and Sustainable Development in Or-*

- ganizations (93-103). Routledge Taylor & Francis.
- Di Fabio, A., & Rosen, M. A. (2018). Opening the Black Box of Psychological Processes in the Science of Sustainable Development: A New Frontier. *European Journal of Sustainable Development Research*, 2(2). <https://doi.org/10.20897/ejosdr/3933>
- Di Fabio, A., & Rosen, M. A. (2020). An exploratory study of a new psychological instrument for evaluating sustainability: The Sustainable Development Goals Psychological Inventory. *Sustainability MDPI*, 12, 7617. <https://doi.org/10.3390/su12187617>
- Komiyama, H., & Takeuchi, K. (2006). Sustainability science: Building a new discipline. *Sustainability Science*, 1, 1-6. <https://doi.org/10.1007/s11625-006-0007-4>
- Peiró, J. M., Svicher, A., & Di Fabio, A. (2023). Innovative behaviors and eudaimonic well-being: The contribution of human capital sustainability leadership to sustainable career, decent work, decent lives, and healthy lives. *Australian Journal of Career Development*, 32(3), 215-224. <https://doi.org/10.1177/10384162231202224>
- Rosen, M. A., & Di Fabio, A. (2023). Psychology of sustainability and sustainable development in organizations: Empirical evidence from environment to safety to innovation and future research. In A. Di Fabio & C. L. Cooper (Eds.), *Psychology of Sustainability and Sustainable Development in Organizations* (pp. 20-41). Routledge Taylor & Francis.
- Sahle, M., Lahoti, S. A., Lee, S.-Y., Brundiers, K., van Riper, C. J., Pohl, C., Chien, H., Bohnet, I. C., Aguilar-Rivera, N., Edwards, P., Pradhan, P., Plieninger, T., Boonstra, W. J., Flor, A. G., Di Fabio, A., Scheidel, A., Gordon, C., Abson, D. J., Andersson, E., Demaria, F., Kenter, J. O., Brooks, J., Kauffman, J., Hamann, M., Graziano, M., Nagabhatla, N., Mimura, N., Fagerholm, N., O'Farrell, P., Saito, O., & Takeuchi, K. (2025). Revisiting the sustainability science research agenda. *Sustainability Science*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s11625-024-01586-3>
- Takeuchi, K., Osamu, S., Lahoti, S., & Gondor, D. (2017). Growing up: 10 years of publishing sustainability science research. *Sustainability Science*, 12, 849-854. <https://doi.org/10.1007/s11625-017-0484-7>

Editoriale

Nel secondo numero del 2025 la mission della rivista Counseling Rivista Internazionale di Ricerca e Applicazioni (*Counseling International Journal of Research and Intervention*) continua a promuovere lo scambio tra ricercatori e professionisti, documentare prospettive di ricerca e di intervento *evidence-based*, alimentare una cultura scientifica che si articoli tra *public engagement* e trasferimento tecnologico, senza tralasciare la promozione di un dialogo continuo tra attori coinvolti nei contesti reali e istituzionali per la promozione di progresso e innovazione. In questa prospettiva, per facilitare l'accesso e la diffusione dei materiali, la rivista ha scelto di fornire ai lettori contributi open access.

Questo numero presenta la seguente articolazione. Si apre con l'articolo invitato di Marco Giovanni Mariani e Annamaria Di Fabio che ripercorre il ruolo centrale della Scuola di Vincenzo Majer (fu Professore Ordinario di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni all'Università degli Studi di Firenze) nell'evoluzione dei processi di valutazione delle competenze nel contesto organizzativo. Il passaggio dalla tradizionale valutazione dei saperi alla valutazione delle competenze, con particolare attenzione al potenziale individuale, ha costituito un punto di svolta di grande rilievo nella letteratura scientifica della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. In risposta a un mercato del lavoro sempre più dinamico, recentemente in Italia si è assistito a sviluppi particolarmente significativi in questa direzione per le Pubbliche Amministrazioni, come testimoniano le recenti direttive normative. Riconoscere l'utilità degli Assessment Center per l'accesso alle carriere direttive, ad esempio, costituisce un impulso significativo al contributo professionale degli psicologi del lavoro in tale ambito. Vincenzo Majer ha rappresentato un punto di riferimento di grande valore in termini di scientificità, costruzione e progresso delle pratiche di selezione e delle procedure di Assessment Center nel contesto italiano, sostenendo, da un lato, procedure scientifiche *evidenced based* e,

dall'altro, l'importanza di processi formativi strutturati per la formazione di assessor e valutatori. Sottolineando l'importanza delle procedure multimodali (il cui sinonimo è multimetodiche) e della preparazione di livello avanzato per gli assessor, Vincenzo Majer ha così contribuito significativamente all'introduzione e allo sviluppo degli Assessment Center in Italia. La sua prospettiva si è realizzata nel modello delle «3P» (posizione, prestazione, potenziale), come riferimento per la valutazione del personale. L'articolo descrive le origini storiche degli Assessment Center, partendo dalla loro nascita nel contesto militare fino alla loro diffusione nel settore civile, con particolare attenzione alla loro introduzione e adattamento nel contesto italiano realizzato con grande maestria e *vision* da Vincenzo Majer. Viene anche esaminato il passaggio dagli Assessment Center ai Development Center, sottolineando l'importanza del feedback e della partecipazione attiva dei partecipanti per il proprio sviluppo professionale. Infine, si analizzano le caratteristiche degli Assessment Center, dei Development Center e degli interventi di bilancio delle competenze, evidenziando le loro specificità e differenze nei metodi e nei contesti di utilizzo per il miglioramento dei processi di gestione e di sviluppo delle risorse umane.

La sezione delle ricerche include quattro articoli. Il primo contributo di Domenico Sanseverino, Alessandra Sacchi, Alessia A. Rossi, Monica Molino e Chiara Ghislieri affronta il ruolo della leadership nel plasmare la cultura organizzativa e nel promuovere la sostenibilità della vita organizzativa. Sebbene in certi casi la leadership positiva (elevata qualità del Leader-Member-Exchange, LMX) e quella negativa (esemplificata dal micro-management) vengano trattate separatamente, questo studio si concentra sul loro intreccio. L'obiettivo è esaminare come sono percepiti dai dipendenti gli stili di leadership dei loro superiori diretti e analizzare le differenze in relazione all'intenzione di turnover, una variabile oggi assai rilevante nel settore sanitario. I risultati dello studio condotto in un'azienda sanitaria hanno mostrato, attraverso l'analisi dei cluster, la presenza di quattro sottogruppi caratterizzati da diverse esperienze di

leadership. Il livello più elevato di turnover è riscontrato nel gruppo con un elevato micro-management e un basso LMX, seguito dal gruppo definito «trascurato» (basso LMX e basso micro-management). Il gruppo caratterizzato da un elevato livello di LMX e micro-management presenta un tasso di turnover medio-basso. Come previsto dal modello teorico LMX, il tasso di turnover più ridotto si riscontra nel gruppo caratterizzato da un'elevata qualità dello scambio leader-membri e da un basso livello di micro-management. Questi risultati rappresentano un'ulteriore conferma di come, all'interno della medesima organizzazione, da un lato gli individui possano vivere differenti stili di leadership e dall'altro che gli aspetti positivi e negativi della leadership possono intersecarsi. La connessione emersa nello specifico contesto sanitario tra il tipo di leadership e la volontà di cambiare lavoro merita ulteriori investigazioni anche al fine di identificare quali fattori possono modulare tale relazione e di individuare linee di intervento migliorativo pertinenti e sostenibili.

Il contributo successivo di Annalisa Iorio, Marcella Floris, Alessandra Albani, Cristina Arenare, Giulia Galantino, Pamela Preti e Dina Guglielmi affronta il tema dell'abbandono universitario come una sfida chiave per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. Questo studio, alla luce del modello della *carriera sostenibile*, analizza gli elementi personali e contestuali che influenzano le riflessioni degli studenti universitari sulla loro scelta del percorso accademico. I risultati della ricerca hanno rivelato che sia le risorse personali sia le percezioni del contesto universitario influenzano la riconsiderazione della scelta del corso da parte degli studenti. Il carattere innovativo di questo studio consiste nel riconoscere come l'ambiente universitario contribuisca alla formazione dell'identità professionale dello studente. Inoltre, analizzando i risultati secondo il modello di sostenibilità di carriera, si mette in evidenza la rilevanza di interventi di orientamento costanti e di strategie preventive efficaci per favorire il successo accademico e lo sviluppo di carriere universitarie sostenibili.

Il contributo di Elisa De Carlo, Emanuela Ingusci, Paola Angelelli, Marika Iaia, Marco Turi, Francesca Vizzi e Fulvio Signore affronta la sfida dell'inclusione lavorativa e dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento nelle organizzazioni. In Italia, numerosi individui sperimentano notevoli difficoltà nella lettura, nella scrittura e nel calcolo, talvolta anche in età adulta. Anche se i Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) sono comunemente presi in considerazione durante il periodo scolastico, il loro effetto si estende anche all'ambito lavorativo, sottolineando l'importanza di tutelare i diritti dei lavoratori e favorire una vera inclusione. Nonostante i miglioramenti nelle normative, la limitata conoscenza di questa condizione di svantaggio e la mancanza di prassi organizzative adeguate ad affrontarla con efficacia continuano a impedire un'effettiva integrazione dei lavoratori con DSA. Questo studio ha analizzato il livello di conoscenza e competenza aziendale riguardo alla Dislessia e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) in aziende di una regione del Sud Italia. I risultati hanno messo in luce un'ampia esigenza di formazione e di risorse di supporto per valorizzare questo tipo di diversità e potenziare il benessere all'interno dell'organizzazione.

Lo studio qualitativo di Manuela Zambianchi e Luna Celani sul tema delle catastrofi naturali e delle reazioni psicologiche delle vittime ha analizzato le risposte dei partecipanti successive a due eventi disastrosi naturali, il sisma di Accumoli-Amatrice-Arquata e l'inondazione della Romagna. Come principali riferimenti teorici sono stati utilizzati il Modello Sistemico sul trauma psichico, la Teoria delle Assunzioni Infrante sul Mondo, la Prospettiva Temporale, la Crescita Psicologica post-traumatica. Le persone intervistate hanno dimostrato una notevole abilità nel raccontare in modo chiaro l'evento che le ha colpite; tutti gli intervistati hanno dichiarato che l'evento ha creato in loro una separazione temporale tra il periodo precedente all'evento critico e quello successivo, sulla quale hanno riveduto la loro biografia. L'indagine mostra che, per avere una gestione positiva dell'evento traumatico, è stato fondamentale avere accesso a un supporto sociale che ha portato in alcuni partecipanti

a una crescita psicologica dopo il trauma. Si conclude sottolineando il valore del counseling psicologico per aiutare a migliorare la qualità della vita delle persone colpite da catastrofi naturali, promuovendo una visione più positiva del futuro.

I contributi proposti in questo numero presentano più o meno esplicitamente un filo rosso sulla sostenibilità e lo sviluppo sostenibile e sul contributo che la psicologia può dare in questo ambito, a testimonianza di quanto queste nuove tematiche inizino a radicarsi e a catalizzare l'attenzione in termini di ricerche e interventi professionali.

Nella cornice transdisciplinare dalla *Sustainability Science* (Komiya & Takeuchi, 2006; Takeuchi et al., 2017), l'area di ricerca e intervento della *Psicologia della Sostenibilità e dello Sviluppo Sostenibile* (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio & Cooper, 2023a, 2023b; Di Fabio & Peiró, 2018, 2023; Di Fabio & Rosen, 2018, 2020; Peiró et al., 2023; Rosen & Di Fabio, 2023) offre il suo contributo nel rispondere alle sfide del raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, come in futuro anche della loro evoluzione (Sahle et al., 2025), sottolineando l'importanza critica dell'apporto derivante dallo studio dei processi psicologici. A tale riguardo vale la pena ricordare l'importante evento scientifico One-Day International Conference dal titolo *Psychology of Sustainability and Sustainable Development: Preparing the ground beyond the Agenda 2030 for a Sustainable Sustainability*, svoltosi a Firenze il 3 giugno scorso (G-Site: <https://sites.google.com/forlilpsi.unifi.it/public-engagement/home-page/one-dayinternationalconference-psychology-of-sustainability>), poiché esso ha generato un effettivo avanzamento delle riflessioni su questo tema. In particolare, va segnalata la proposta lanciata in questa occasione da Di Fabio (2025) finalizzata a promuovere progresso e innovazione per lo sviluppo sostenibile agendo per «step progressivi» in termini di Sostenibilità Sostenibile. Tale indicazione significa, per gli interventi da proporre, mettere in primo piano la cura che è necessario prestare per elaborare proposte in contesti reali e differenziati che siano *tailor made*, studiate

come percepibili e poi realmente percepite dagli stessi interlocutori come sostenibili, convenienti e accessibili. In tal modo si apre la strada a costruire progressivamente interventi significativi e far realmente avanzare i principi di sostenibilità e di sviluppo sostenibile ancorandosi a una Sostenibilità Sostenibile (Di Fabio, 2025).

La nostra rivista è intenzionata a offrire spazio sempre più ampio di riflessione su questi temi come su tematiche di innovazione e di progresso sia sul profilo della ricerca che degli interventi. I lettori sono invitati a sottoporre articoli considerando il valore dello scambio continuo tra ricercatori e professionisti, come anche della condivisione di buone pratiche e di casi studio in contesti reali.

Annamaria Di Fabio & Guido Sarchielli

Bibliografia

- Di Fabio, A. (2017a). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Di Fabio, A. (2017b). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1534. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01534>
- Di Fabio, A. (2025, February). *Social Acceptance and Social Acceptability: The Challenge of a Sustainable Sustainability*. Keynote Lecture at the One-Day International Conference *Bridging Engineering and Applied Psychology Enhancing Transdisciplinarity: The New Challenge of Social Acceptance to Build Progress, Decency and Sustainability* (MANUREFINERY Horizon Project), organized by the Department of Education, Languages, Inter-cultures, Literatures and Psychology (Psychology Section) jointly with the Department of Industrial Engineering (DIEF), February 27, 2025, Aula Magna of the Rectorate, University of Florence, Italy.
- Di Fabio, A., & Cooper, C. L. (Eds.). (2023a). *Psychology of sustainability and sustainable development in organizations*. Routledge Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781003212157>
- Di Fabio, A., & Cooper, C. L. (2023b). The psychology of sustainability and sustainable development and well-being in organizations. In A. Di Fabio & C. L. Cooper

- (Eds.), *Psychology of Sustainability and Sustainable Development in Organizations* (pp. 1-17). Routledge Taylor & Francis Group.
- Di Fabio, A., & Peiró, J. M. (2018). Human Capital Sustainability Leadership to promote sustainable development and healthy organizations: A new scale. *Sustainability*, 10(7), 2413. <https://doi.org/10.3390/su10072413>
- Di Fabio, A., & Peiró, J. M. (2023). Human Capital Sustainability Leadership and Healthy Organizations: Its contribution to Sustainable Development. In A. Di Fabio & C. L. Cooper (Eds.), *Psychology of Sustainability and Sustainable Development in Organizations* (93-103). Routledge Taylor & Francis.
- Di Fabio, A., & Rosen, M. A. (2018). Opening the Black Box of Psychological Processes in the Science of Sustainable Development: A New Frontier. *European Journal of Sustainable Development Research*, 2(2). <https://doi.org/10.20897/ejosdr/3933>
- Di Fabio, A., & Rosen, M. A. (2020). An exploratory study of a new psychological instrument for evaluating sustainability: The Sustainable Development Goals Psychological Inventory. *Sustainability MDPI*, 12, 7617. <https://doi.org/10.3390/su12187617>
- Komiyama, H., & Takeuchi, K. (2006). Sustainability science: Building a new discipline. *Sustainability Science*, 1, 1-6. <https://doi.org/10.1007/s11625-006-0007-4>
- Peiró, J. M., Svicher, A., & Di Fabio, A. (2023). Innovative behaviors and eudaimonic well-being: The contribution of human capital sustainability leadership to sustainable career, decent work, decent lives, and healthy lives. *Australian Journal of Career Development*, 32(3), 215-224. <https://doi.org/10.1177/10384162231202224>
- Rosen, M. A., & Di Fabio, A. (2023). Psychology of sustainability and sustainable development in organizations: Empirical evidence from environment to safety to innovation and future research. In A. Di Fabio & C. L. Cooper (Eds.), *Psychology of Sustainability and Sustainable Development in Organizations* (pp. 20-41). Routledge Taylor & Francis.
- Sahle, M., Lahoti, S. A., Lee, S-Y., Brundiers, K., van Riper, C. J., Pohl, C., Chien, H., Bohnet, I. C., Aguilar-Rivera, N., Edwards, P., Pradhan, P., Plieninger, T., Boonstra, W. J., Flor, A. G., Di Fabio, A., Scheidel, A., Gordon, C., Abson, D. J., Andersson, E., Demaria, F., Kenter, J. O., Brooks, J., Kauffman, J., Hamann, M., Graziano, M., Nagabhatla, N., Mimura, N., Fagerholm, N., O'Farrell, P., Saito, O., & Takeuchi, K. (2025). Revisiting the sustainability science research agenda. *Sustainability Science*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s11625-024-01586-3>
- Takeuchi, K., Osamu, S., Lahoti, S., & Gondor, D. (2017). Growing up: 10 years of publishing sustainability science research. *Sustainability Science*, 12, 849-854. <https://doi.org/10.1007/s11625-017-0484-7>