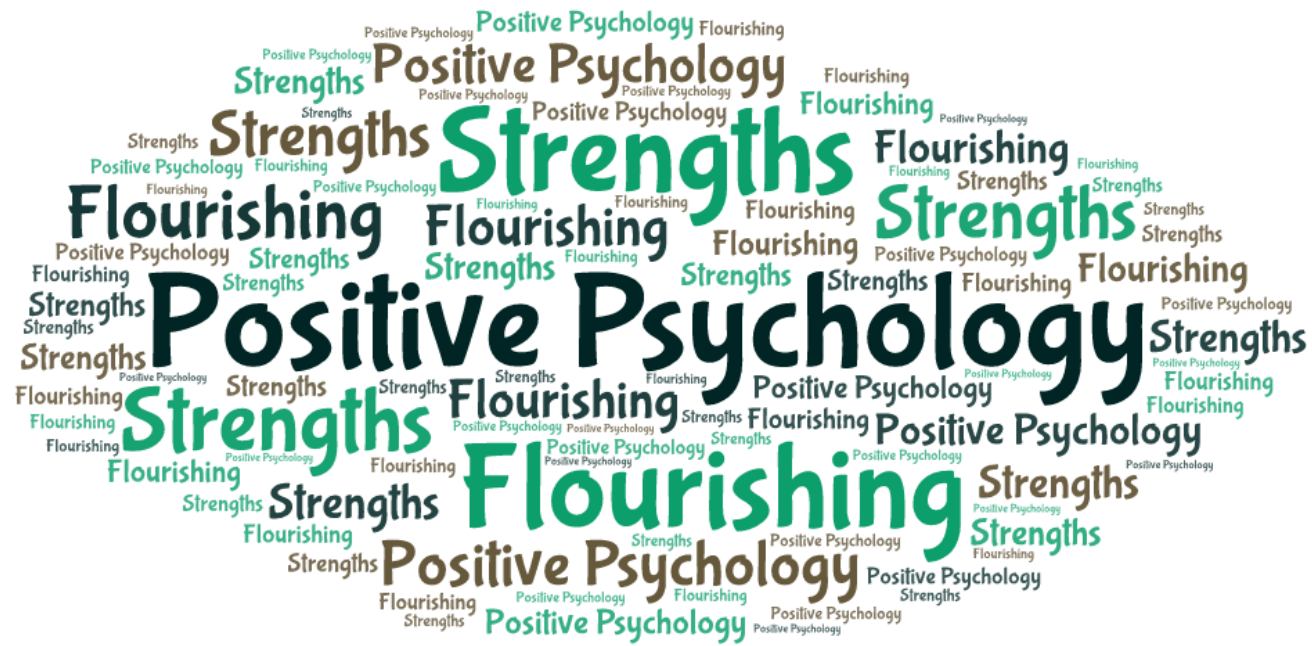


PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI

Ilaria Buonomo, PhD



**PRIMA DI PARLARE DI BENESSERE
IN ORGANIZZAZIONE...**

LA PSICOLOGIA POSITIVA

TIPI DI PREVENZIONE (DENTRO E FUORI L'ORGANIZZAZIONE)

-
- Primaria:** Promozione del benessere – è destinata a tutta la popolazione, anche a chi non è a rischio, per evitare che lo diventi e per promuovere le sue risorse
-
- Secondaria:** Individuazione di situazioni di rischio, per evitare che si cronicizzino, provocando un disturbo o una condizione di disagio
-
- Terziaria:** Intervento su soggetti in condizione di svantaggio o disagio, per riabilitare o abilitare conoscenze e competenze al momento inaccessibili
-

DALLA PREVENZIONE ALLA PROMOZIONE

PSICOLOGIA POSITIVA

Dalla prevenzione...

- Evitamento del rischio
- Assenza di malessere

Alla promozione

- Sviluppo/Incremento di aspetti positivi
INDIPENDENTEMENTE dalla presenza di fonti di stress

LA PSICOLOGIA POSITIVA

La PP nasce con lo scopo di rinnovare la prospettiva psicologica sullo studio dell'essere umano:

«Abbiamo scoperto che **ci sono delle forze individuali** che agiscono come dei **filtri**, dei **fattori di protezione contro il disagio psicologico**:

coraggio, capacità di pensare al futuro, ottimismo, abilità interpersonali, fede, etica, speranza, onestà perseveranza, capacità di guardarsi dentro, solo per dirne alcune.

La vera prevenzione del nostro secolo sarà creare una scienza dei punti di forza umani, e la missione sarà capire e imparare come rafforzare queste virtù nei giovani»

(Seligman, 2002)

MARTIN SELIGMAN E LA PSICOLOGIA POSITIVA

Martin Seligman

**The new era of positive
psychology**

<http://bit.ly/2P7KB3X>

TED2004

TEORIE DEL BENESSERE

Approccio edonico

- «*Sto bene perché mi sento bene*»
- Emozioni
- Soddisfazione lavorativa
- Benessere percepito
- Senso di efficacia

Benessere soggettivo

Approccio eudaimonico

- «*Sto bene perché mi sento realizzato come persona*»
- Person-job fit
- Person-organization fit
- Crescita professionale

Benessere psicologico

BENESSERE SOGGETTIVO

Dimensione **Cognitiva**

Quanto ritengo di essere soddisfatto della mia vita finora?

Soddisfazione

Equilibrio
emotivo

Dimensione **Emotiva**

Ultimamente, le emozioni positive sono più intense o più frequenti rispetto a quelle negative?

BENESSERE SOGGETTIVO IN ORGANIZZAZIONE

Dimensione
Cognitiva

Quanto ritengo di
essere soddisfatto
**del mio lavoro,
al momento?**

Soddisfazione
lavorativa

Equilibrio
emotivo

Dimensione
Emotiva

Stress, Burnout,
Emotional labour

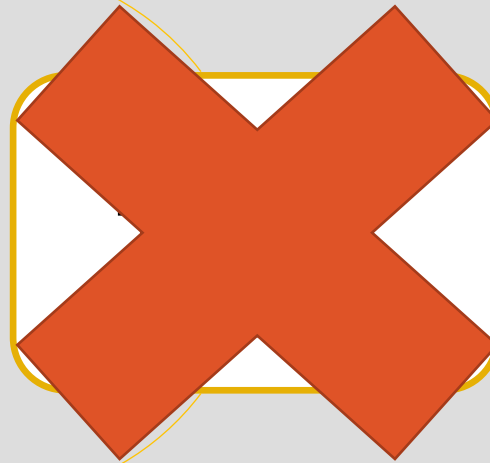
Commitment
affettivo
Clima relazionale

BENESSERE SOGGETTIVO IN ORGANIZZAZIONE

Dimensione
Cognitiva

Quanto ritengo di
essere soddisfatto
**del mio lavoro,
al momento?**

Soddisfazione
lavorativa



Dimensione
Emotiva

Stress, Burnout,
Emotional labour

Commitment
affettivo
Clima relazionale

BENESSERE SOGGETTIVO
METODI DI MISURAZIONE

Questionari

Interviste

Experience
Sampling
Method

EXPERIENCE SAMPLING METHOD

**Chiediamo alle persone di raccontarci come stanno
mentre stanno facendo alcune esperienze**

Esempio: Il team con cui stiamo lavorando riceverà tra 7 giorni un feedback sulla propria performance trimestrale. Vogliamo sapere quali emozioni provano nel corso dei 7 giorni.

Tramite un'app, inviamo 2-3 notifiche al telefono, durante le ore di lavoro, chiedendo:

- 1. Cosa stanno facendo*
- 2. Con chi sono*
- 3. Cosa stanno provando*

Le domande possono essere aperte o a risposta multipla (per ridurre l'intrusione nelle attività lavorative)

EXPERIENCE SAMPLING METHOD

Elementi principali:

1. Utilizzo della tecnologia (per l'invio delle notifiche e la raccolta dei dati)
 - Possiamo raccogliere i dati secondo due principi:
 - Ogni volta che si verifica un evento – utile in caso di monitoraggio di situazioni a rischio (ad es., sintomi di burnout, microaggressioni, ecc.)
 - Ogni tot ore – utile in caso di monitoraggio ad ampio raggio
2. Se non è possibile usare un'app per la raccolta dati:
 - Carta e penna («diario»), ma abbiamo meno controllo sull'intervallo di tempo che intercorre tra la notifica e la compilazione
 - SMS/Whatsapp/E-mail al ricercatore/a un server collegato alla raccolta dati
3. Raccolta di dati self-report per un tempo sostenuto, con una frequenza di raccolta maggiore rispetto al questionario

BENESSERE PSICOLOGICO

E' legato alla sensazione di crescita e arricchimento che proviene dalle esperienze di vita e dalla loro organizzazione in una cornice di senso



Diversamente dal benessere soggettivo, non è legato al qui e ora, ma a una capacità di collegare presente, passato e futuro

BENESSERE PSICOLOGICO



AUTONOMIA



RELAZIONI
POSITIVE CON GLI
ALTRI



ACCETTAZIONE DI
SÉ



SENSO DELLO
SCOPO



CRESCITA
PERSONALE



SENSO DI
CONTROLLO
SULL'AMBIENTE

BENESSERE PSICOLOGICO



AUTONOMIA



RELAZIONI
POSITIVE CON GLI
ALTRI



ACCETTAZIONE DI
SÉ

Autonomia = indipendenza, capacità di prendere decisioni al di là delle pressioni esterne, e di valutare il proprio comportamento in base ai propri standard

Relazioni positive con gli altri = saper intrattenere relazioni di fiducia e affetto con gli altri, mostrare empatia, essere attenti ai bisogni altrui

Accettazione di sé = riconoscere e accettare tutti gli aspetti di sé, mantenendo una buona idea generale di se stessi e del proprio passato

(Ryff, 1989)

BENESSERE PSICOLOGICO



SENSO DELLO
SCOPO



CRESCITA
PERSONALE



SENSO DI
CONTROLLO
SULL'AMBIENTE

Senso dello scopo = capacità di percepire un fine ultimo nella vita, di darsi degli obiettivi significativi, di sentire un legame tra il presente, il passato e il futuro

Crescita personale = sentire di conoscere, affermare ed esprimere se stessi sempre di più, essere aperti a esperienze nuove, sentire il miglioramento personale nel tempo

Senso di controllo sull'ambiente = saper cogliere le opportunità, usare o creare i contesti migliori per la realizzazione dei propri obiettivi

(Ryff, 1989)

BENESSERE PSICOLOGICO IN ORGANIZZAZIONE



AUTONOMIA

Senso di efficacia



RELAZIONI
POSITIVE CON GLI
ALTRI

Clima relazionale



ACCETTAZIONE DI
SÉ



SENSO DELLO
SCOPO

Orientamento alla carriera



CRESCITA
PERSONALE



SENSO DI
CONTROLLO
SULL'AMBIENTE

Senso di efficacia

BENESSERE PSICOLOGICO *METODI DI MISURAZIONE*

Questionari

Psychological Well-Being Scale (Ryff, 1998; 2003)

Interviste

- Semi-strutturata
- Non strutturata

INTERVISTA

Intervista

È uno scambio verbale tra due persone, in cui l'intervistatore vuole ottenere delle informazioni dall'intervistato

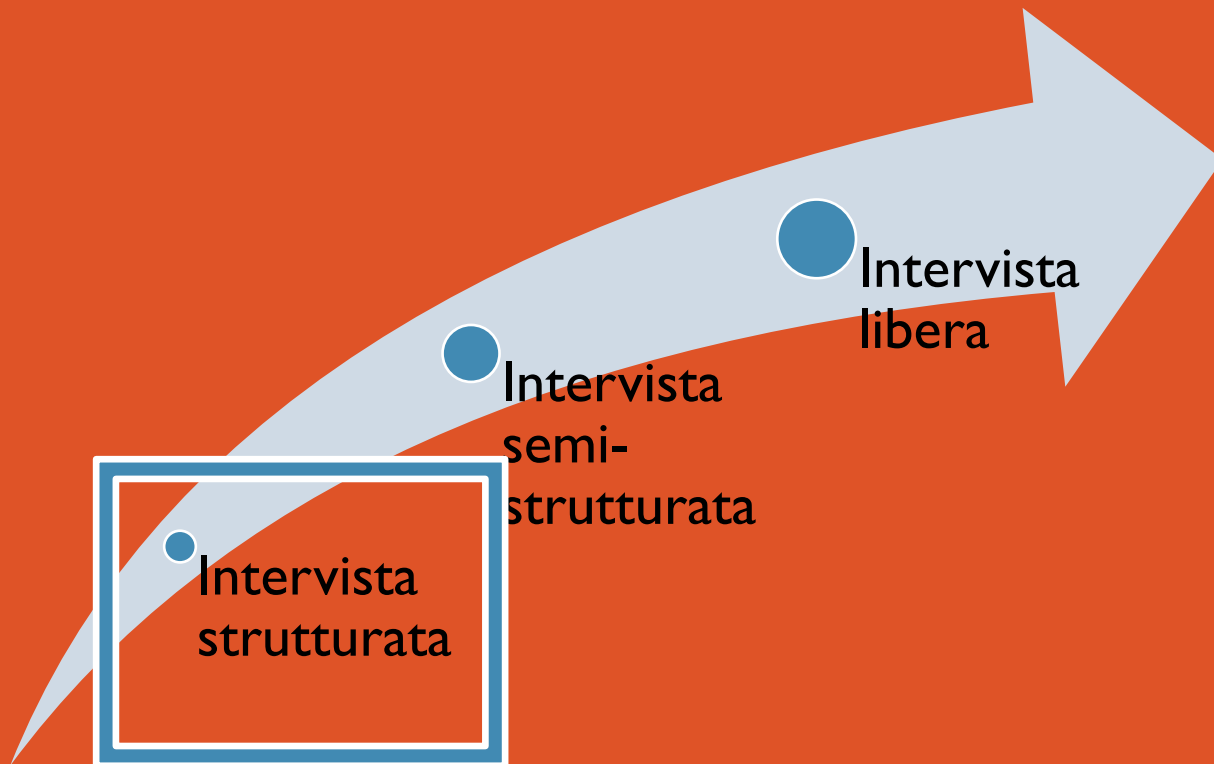
L'oggetto della conversazione riguarda **credenze, esperienze, comportamenti**

La motivazione dell'intervistato a partecipare è **estrinseca**

Colloquio

E' diversa dal colloquio, in cui chi parla è intrinsecamente motivato a farlo, in quanto l'oggetto riguarda la propria personalità, il proprio sé, ecc.

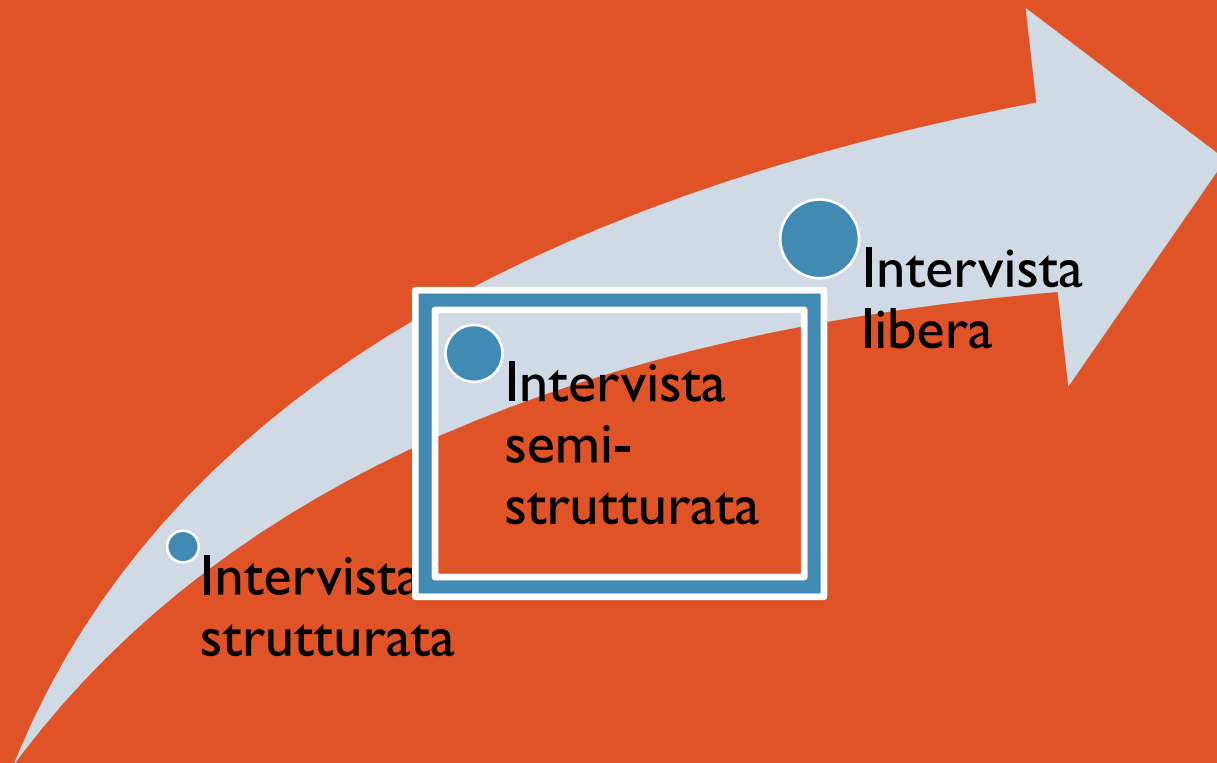
INTERVISTA



Nell'intervista strutturata, l'intervistatore ha una rigida scaletta di domande, le cui risposte sono misurate con scale simili a quelle dei questionari

Nell'esperienza dell'intervistato, l'intervista strutturata è la compilazione di un questionario con l'intervistatore

INTERVISTA

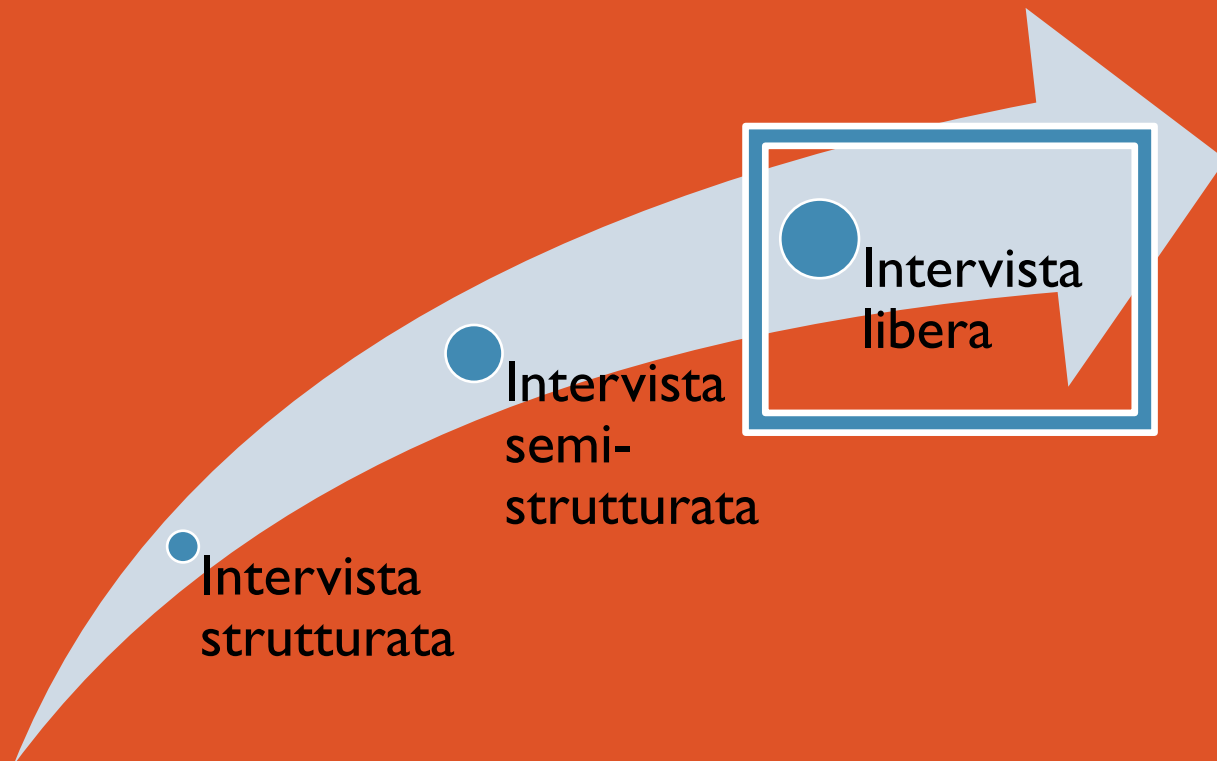


Nell'intervista semi-strutturata l'intervistatore ha una scaletta di domande da adattare alle esigenze dell'intervistato.

L'intervista si poggia su:

- Una serie di domande obbligatorie
- La possibilità di saltare alcune domande perché non pertinenti o già affrontate dall'intervistato
 - Alcune domande sonda
- Capacità dell'intervistatore di cogliere degli elementi espressi dall'intervistato e chiedergli approfondimenti

INTERVISTA



Nell'intervista libera **l'intervistatore non ha una scaletta di domande**, ma solo delle linee guida (una lista di temi).

L'intervista si poggia su:

- Una domanda iniziale (molto aperta)
- Alcune domande sonda (per approfondire elementi di interesse)
- Capacità dell'intervistatore di cogliere degli elementi espressi dall'intervistato e chiedergli approfondimenti

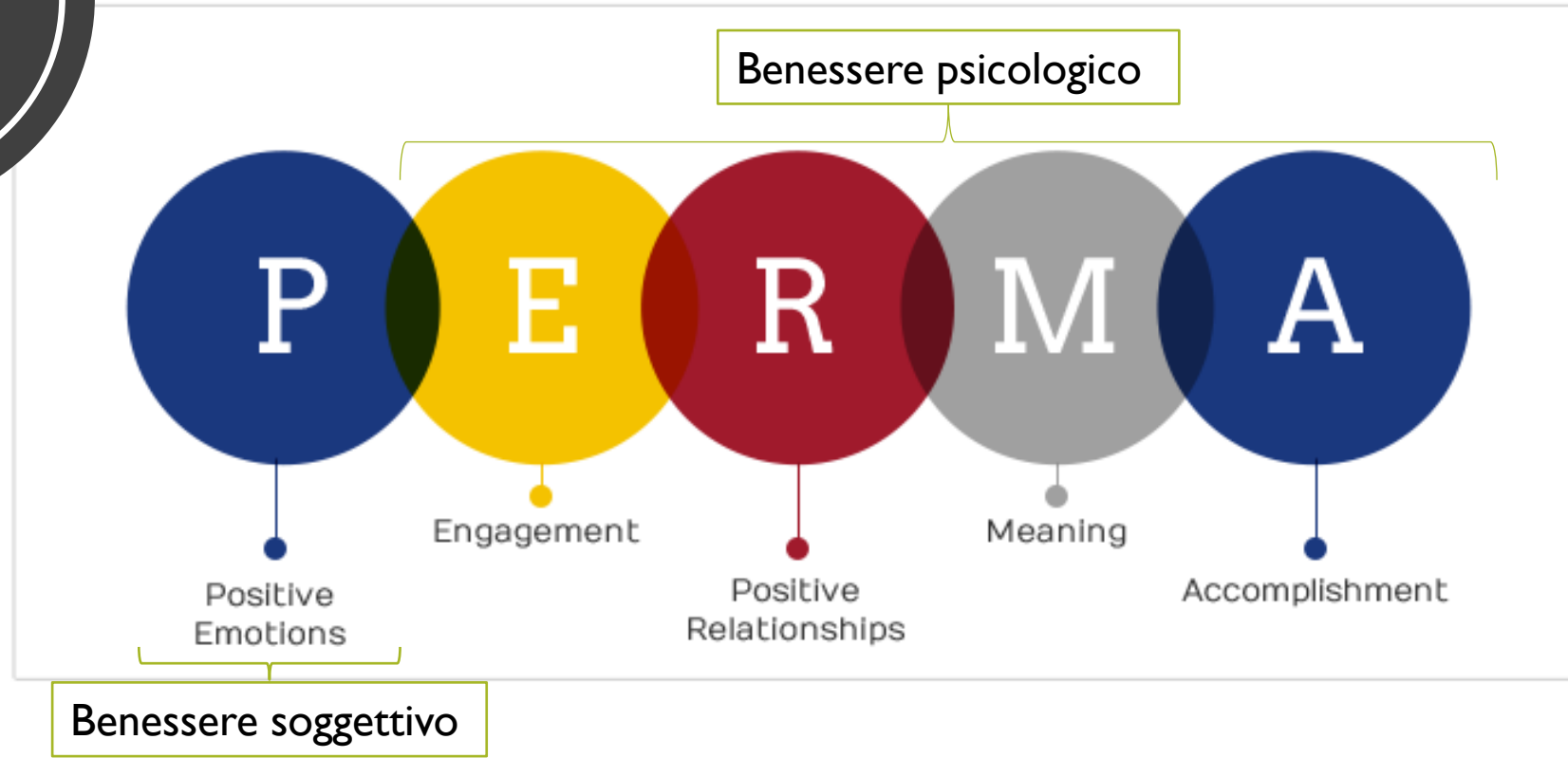
TEORIE DEL BENESSERE

Le due teorie del benessere che abbiamo visto sono state per lungo tempo contrapposte

Seligman (2011) propone una teoria omnicomprensiva, secondo cui benessere soggettivo e psicologico sono «solo» due facce della stessa medaglia.

- E' verosimile che se mi sento bene con me stesso e sento di essere un percorso di crescita e realizzazione, avrò più probabilità di esperire emozioni positive ed essere soddisfatto della mia vita, e viceversa

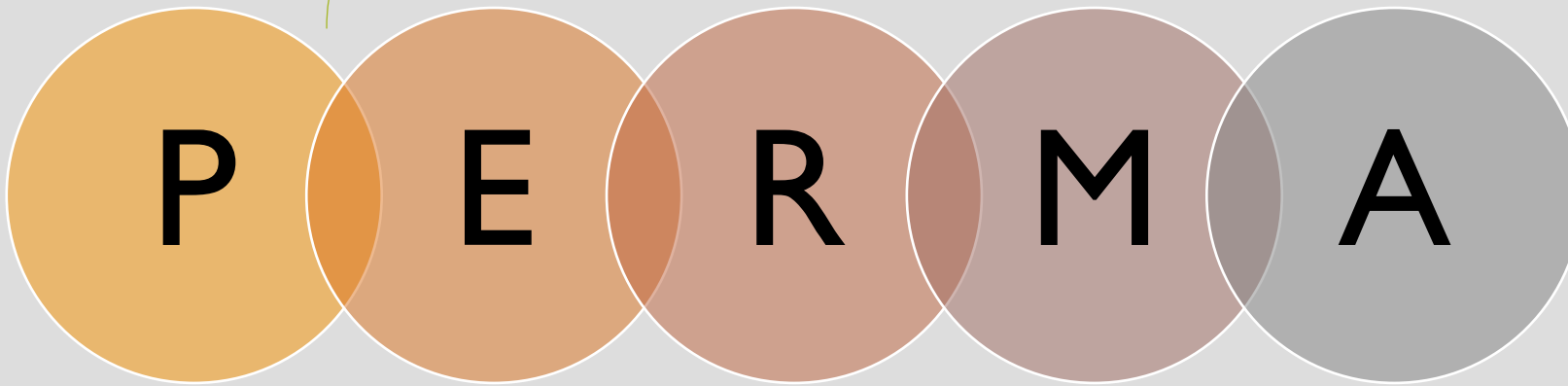
PERMA
MODEL



PERMA MODEL E LAVORO

Perché applicare il modello PERMA al contesto lavorativo?

Perché è importante svolgere il proprio lavoro in connessione con gli altri, sentendosi efficaci e realizzati come individui

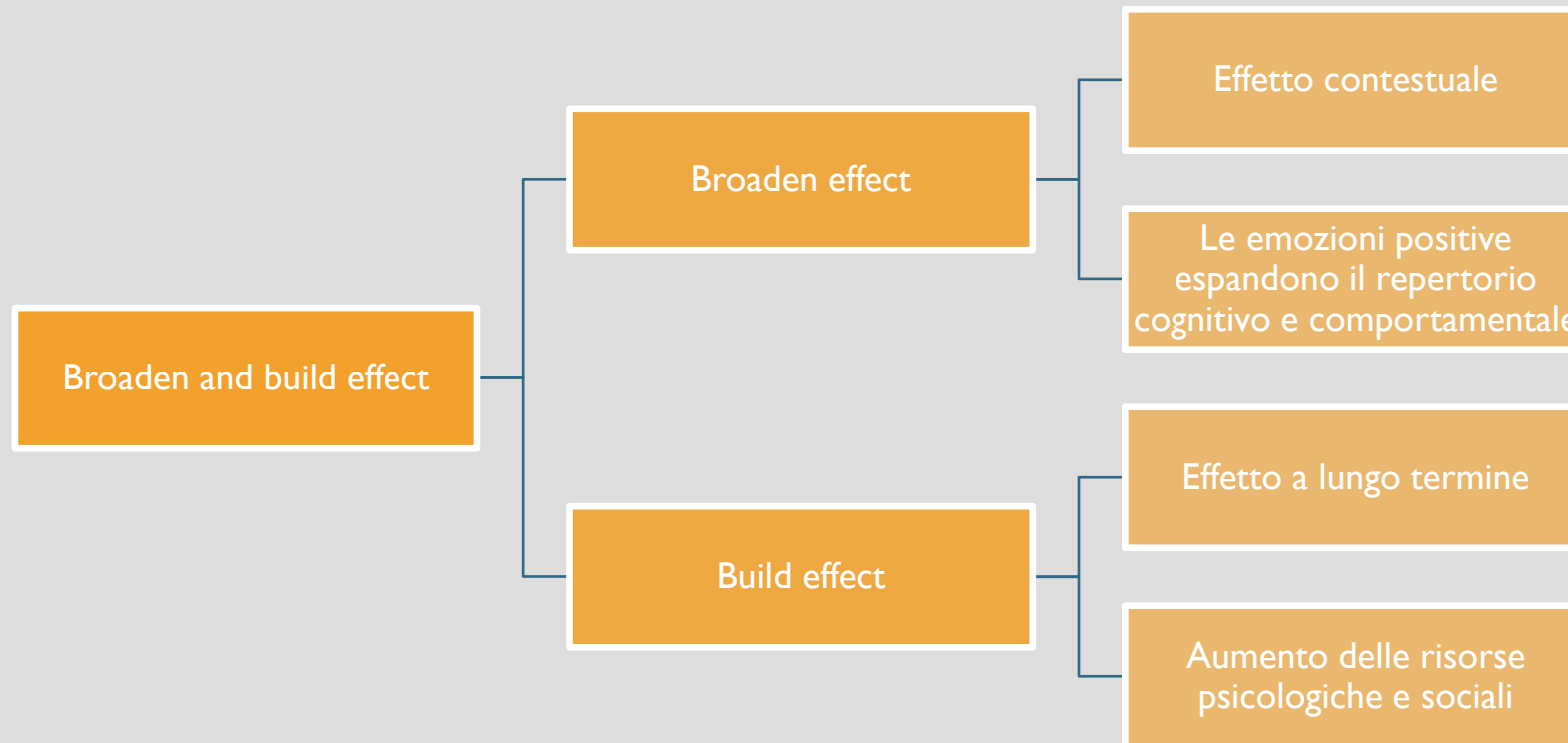


Perché è importante «sentirsi bene» sul luogo di lavoro

POSITIVE EMOTIONS

Quando le persone sono felici, lavorano meglio.

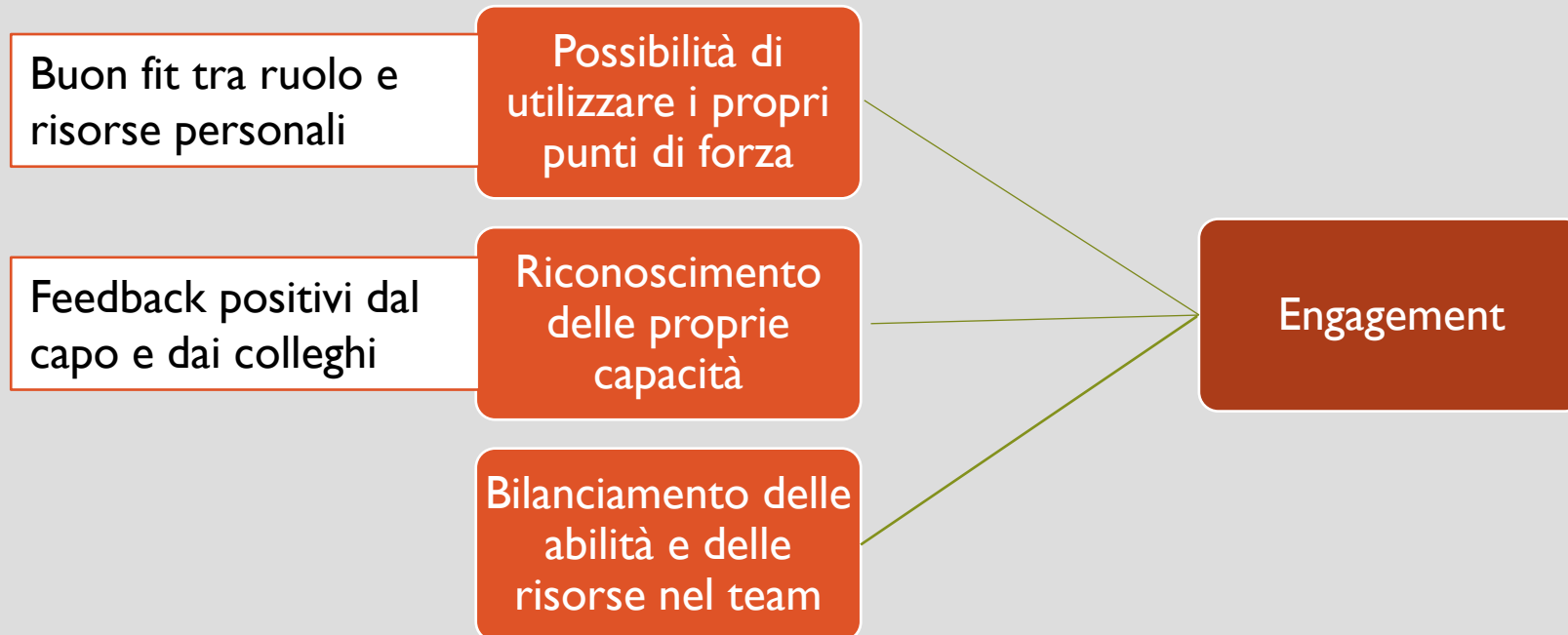
(Fredrickson, 2010)



Undoing effect

Le emozioni positive consentono di ridurre gli effetti delle emozioni negative più velocemente rispetto al normale

ENGAGEMENT



POSITIVE RELATIONSHIPS

Il nostro sistema nervoso è biologicamente predisposto alla relazione (neuroni specchio)

Avere buone relazioni consente di accedere a forme di supporto strumentale e emotivo

Di conseguenza, questo ci consente di lavorare meglio e di stare meglio in organizzazione

Le organizzazioni e i leader dovrebbero lavorare per creare un clima relazionale che sostenga le relazioni e la collaborazione tra i membri dell'organizzazione

MEANING - SIGNIFICATO

Da un punto di vista individuale

- Sentire che il proprio lavoro è significato per lo sviluppo personale e il raggiungimento dei propri obiettivi

Da un punto di vista organizzativo

- Condividere nel team (o nell'intera organizzazione) i significati di ciò che si fa aumenta il coinvolgimento delle persone nel proprio lavoro

ACCOMPLISHMENT - REALIZZAZIONE

È strettamente
connesso all' efficacia
personale e collettiva

E' sostenuto dalle
pratiche organizzative
(ad es., feedback
positivi)

E' sostenuto da ciò che
Schein definisce
autoosservazione

Può essere
incrementato mediante
attività di orientamento
e riorientamento
professionale

POSITIVE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

“Positive organizational psychology is the scientific study of positive subjective experiences and traits in the workplace and positive organizations, and its application to improve the effectiveness and quality of life in organizations”

(Donaldson, Ko, 2010)

POSITIVE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY



POSITIVE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Positive Organizational Behavior

Lavorare sulle risorse individuali dei membri delle organizzazioni allo scopo di rafforzare le organizzazioni

Se le persone «funzionano» bene, allora le organizzazioni funzionano bene

Positive Organizational Scholarship

Lavorare sulle strutture e i processi organizzativi allo scopo di motivare e mantenere creativi e proattivi i membri dell'organizzazione

Se l'organizzazione funziona bene, allora le persone funzionano bene

POSITIVE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Peak experiences
e flow at work

Forze del
carattere

Compassion at
work

Capitale
psicologico

Emozioni positive
e intelligenza
emotiva e sociale

Il significato del
lavoro: meaning e
purpose

Leadership
positiva