

Newsletter di Psicologia Positiva

N. 28 – Marzo 2014 – ISSN 1828-1842

A cura della Società Italiana di Psicologia Positiva

VII GIORNATA NAZIONALE DI PSICOLOGIA POSITIVA: LA PSICOLOGIA POSITIVA E LA SFIDA DELLA COMPLESSITÀ

Il congresso si svolgerà presso l'Università degli Studi di Firenze **venerdì 6 e sabato 7 giugno, 2014**.

L'intento del convegno, rivolto ad accademici, psicologi, professionisti e studenti, è di mettere a confronto ricerche e pratiche nell'ambito del benessere e nelle aree dell'educazione, del lavoro, della salute, della comunità e della pratica clinica.

L'evento prevede sedute plenarie, momenti di battito e confronto, presentazione di poster e brevi comunicazioni. Sono inoltre previsti workshop sulle seguenti aree tematiche:

- 1) Sviluppare il sé generativo sul lavoro;
- 2) Progetto POSitivitiES: formare gli insegnanti per promuovere benessere nelle scuole europee;
- 3) Narrarsi è ben-essere: pratiche di scrittura autobiografica e nutrimento di sé;
- 4) Apprendere e accrescere l'ottimismo: aspetti teorico-pratici della teoria di Martin Seligman;
- 5) La psicoterapia positiva per alleviare la depressione e aumentare il benessere.

Apriranno il convegno una lettura magistrale di Carmelo Vazquez (Università Complutense di Madrid) e una di Maureen Kenny (Boston College).

www.psicologiapositiva.it/congressi_psicologia-positiva.htm

Benvenuti al ventottesimo numero della NEWSLETTER DI PSICOLOGIA POSITIVA a cura della Società Italiana di Psicologia Positiva (S.I.P.P.). Un numero ricco di approfondimenti e notizie.

Prendete nota degli eventi estivi promossi dalla SIPP in Italia e in Europa: il 6 e il 7 giugno 2014 si terrà a Firenze la VII Giornata Nazionale di Psicologia Positiva; dal 2 al 4 luglio 2014 si terrà ad Amsterdam il VII Congresso Europeo di Psicologia Positiva! ☺

CRESCITA E MATURAZIONE PSICOLOGICA COME MOTORE DI SVILUPPO DI CAPITALE SOCIALE

Marta Scrignarò

Università degli Studi di Milano-Bicocca

Convivere con una malattia cronica è un'esperienza che riguarda un numero sempre maggiore di persone. Gli sviluppi della medicina permettono una sopravvivenza anche a fronte di malattie che solo vent'anni fa mettevano a rischio la vita di chi ne veniva colpito, primo fra tutti il cancro. Se da un lato l'aumento nei tassi di guarigione è un dato molto confortante, dall'altro evidenzia un numero sempre maggiore di persone che sono chiamate a proseguire la propria storia di vita integrando in essa i segni indelebili dell'evento malattia. La cronicità, pertanto, racchiude in sé un doppio sigillo che possiamo definire come *infinità della finitezza*. Limitazioni, vincoli, imperfezioni, insufficienze sono grandi, a volte totalizzanti e accompagnano per sempre l'intero arco di vita della persona.

“L'esperienza della malattia cronica ha molto da dire a tutti, anche a coloro che non sono malati, perché impone una riflessione sul significato che diamo alla vita e al nostro agire nel mondo, sul nostro modo di vivere, su come consideriamo le difficoltà e i fallimenti, su come guardiamo al futuro” (Bonino, 2006, pag. 6).

Il primo interrogativo che suscita la cronicità riguarda la possibilità di benessere in questa condizione.

La psicologia della salute da sempre offre il suo contributo in questa direzione e nell'ultimo ventennio ha

orientato i suoi sforzi per traghettare la ricerca e gli interventi da un modello *impairment* (Stanton, Revenson, e Tennen, 2007) che vede la chiave del benessere nell'assenza di sintomatologia fisica e psicologica, ad un modello *thriving* che vede la radice del benessere nella possibilità di possedere un obiettivo e uno scopo di vita e nel vivere un sentimento di appartenenza e identificazione sociale, pur in una condizione di malattia (Ryff e Singer, 1998). Sono ormai numerosi i contributi a livello internazionale che evidenziano come la malattia cronica possa favorire una maturazione e una crescita psicologica nel 50%-80% delle persone che vivono una malattia che minaccia la vita (Park, Lechner, Antoni e Stanton, 2010); tuttavia sono ancora molto limitate le ricerche che provano a studiare la complessità e la multidimensionalità del ben-essere – nelle sue componenti adattive, di crescita e sviluppo ottimale nonché di realizzazione e partecipazione sociale – in un'ottica di salute mentale positiva (Ryff e Singer, 1998). I disegni di ricerca, inoltre, sono spesso cross-sezionali e non seguono, pertanto, l'andamento dei soggetti nel tempo e non permettono inferenze circa i nessi di causa ed effetto tra le diverse dimensioni in gioco.

Alla luce di questi limiti abbiamo avviato, ormai un triennio fa - uno studio longitudinale quali-quantitativo

Società Italiana di Psicologia Positiva

c/o Scuola Asipse - IMIPSI

Via Settembrini, 2 – 20124 Milano

Web: www.psicologiapositiva.it

E-mail: info@psicologiapositiva.it

Consiglio Direttivo

Marta Bassi - *Presidente*

Spiridione Masaraki - *Presidente Eletto*

Stefano Gheno - *Presidente Passato*

Federico Colombo - *Segretario-Tesoriere*

Giuliano Balgera - *Consigliere*

Beatrice Corsale - *Consigliere*

Antonella Delle Fave - *Consigliere*

Andrea Fianco - *Consigliere*

Marta Scrignarò - *Consigliere*

Puoi scaricare tutti gli arretrati dal sito internet!

in collaborazione con il Servizio di Psicologia Clinica della Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori. Lo studio ha coinvolto un gruppo di persone che hanno vissuto un trapianto di fegato conseguentemente a cancro. Ad oggi non è stata pubblicata nessuna ricerca sulla salute mentale positiva in questa specifica popolazione, tuttavia le caratteristiche dell'evento trapianto la rendono una popolazione privilegiata in cui esplorare la crescita psicologica e i suoi nessi con la salute positiva. Infatti, la condizione dei pazienti che arrivano al trapianto di fegato conseguentemente al cancro è caratterizzata da un alto impatto sul piano psicologico più che fisico e richiede una trasformazione profonda dei pazienti e della loro personale concezione di sé nel periodo post-trapianto. Inoltre, la salute fisica e mentale aumenta in questi pazienti subito dopo il trapianto, ma tende a decrescere nel lungo periodo, per cui un disegno longitudinale è cruciale per una comprensione profonda della traiettoria di adattamento di questi pazienti (Bownik e Saab, 2009). Da ultimo i pazienti sono chiamati ad integrare nella nuova storia di vita tanto il nuovo organo quanto la nuova identità di persona "trapiantata".

La ricerca ha coinvolto 170 pazienti trapiantati di fegato negli ultimi quindici anni presso la Fondazione IRCCS Istituto Nazionale dei Tumori di Milano e ha inteso esaminare l'associazione fra la crescita post-traumatica, la qualità di vita – misurata come benessere fisico, emotivo, sociale e funzionale – e l'identificazione sociale con gli altri pazienti trapiantati di fegato sia a livello cross-sezionale (T1) che 24 mesi dopo (T2).

I partecipanti sono nell'85% uomini, con un'età media pari a 60 anni (DS=10; range 25-77). L'83% è coniugato e nel 53% ha un livello di scolarità medio-alto. In media gli anni passati dall'esperienza del trapianto sono 9 (DS=5; range 2-21).

Il primo dato che emerge con evidenza e che conferma i dati disponibili in letteratura relativamente ad altre patologie croniche è che più della metà dei partecipanti riporta punteggi medio-alti di crescita e maturazione psicologica in tutte e cinque le dimensioni di crescita esplorate (maggior apprezzamento per la vita, maggior sentimento di forza personale,

relazioni interpersonali più profonde, un sentimento di maggior spiritualità, l'individuazione di nuove e diverse traiettorie di vita) e questi livelli si mantengono inalterati nel tempo.

Successivamente sono stati analizzati diversi modelli di regressione lineare al fine di verificare le relazioni tra le variabili oggetto di indagine nel tempo. Per ciascun modello si è proceduto controllando per l'effetto al T1 della variabile dipendente nel modello al T2 al fine di ottenere l'effetto puro della variabile esplicativa.

I risultati che emergono da queste analisi evidenziano come i livelli di crescita alla linea di base (T1) predicano i livelli due anni dopo sia del benessere sociale ($\beta=.18^{**}$, $r^2=.03$) che del benessere funzionale - inteso come reinserimento nella vita lavorativa e familiare ($\beta=.18^*$, $r^2=.04$). Per quanto concerne la dimensione di identificazione sociale con le altre persone che hanno vissuto un trapianto di fegato, i risultati evidenziano un pattern simile. I livelli di crescita alla linea di base risultano, anche in questo caso, connessi ad una più elevata identificazione con le altre persone trapiantate ($\beta=.19^{**}$, $r^2=.06$).

I risultati mettono in luce, innanzitutto, come il fenomeno della crescita e della maturazione riguardi anche l'esperienza della cronicità dopo l'evento trapianto - ad oggi terreno ancora inesplorato. Le persone riconoscono che questa condizione le rende nuove: *"Il trapianto mi ha fatto scoprire un mondo tutto diverso. Il mondo del dolore è come un universo, e se tu non lo provi, non lo capisci. C'è stata questa maturazione, di essere in grado di capire di più le sofferenze degli altri. È una cosa che bisogna coltivare sempre"*; *"Ci sono state delle rinunce, ovvio. Però dall'altro lato c'è stato un conquistare ambiti, spazi di libertà, spazi di senso, di umanità, che era un po' complicato trovare prima del trapianto"*.

Inoltre si evidenzia nuovamente un'indipendenza anche nel tempo tra i livelli di crescita e maturazione

psicologica e il benessere fisico ed emotivo. Questo risultato conferma come la dimensione di adattamento psicologico inteso come assenza di emotività negativa sia indipendente dal benessere inteso come sviluppo e realizzazione della persona.

Ma l'elemento di maggior novità consiste sicuramente nella constatazione che la crescita sembra essere un importante motore e promotore di capitale sociale, dimensione portante del modello della salute mentale positiva. La maturazione psicologica conseguente all'evento trapianto, infatti, promuove nelle persone una maggior capacità di identificazione con chi vive esperienze simili e un maggior sentimento di appartenenza.

I risultati dello studio sembrano suggerire l'importanza di progetti di intervento orientati alla promozione della crescita personale in condizioni di cronicità, in quanto funzionali, anche allo promozione del benessere sociale, dimensione spesso trascurata negli interventi che rispondono ad un modello esclusivamente riparativo.

Bibliografia

- Bonino S. (2006). *Mille fili mi legano qui. Vivere la malattia*. Bari: Edizioni Laterza.
- Bownik, H. e Saab, S. (2009). Health-related Quality of Life After Liver Transplantation in Adult Recipients. *Liver Transplantation*, 15(11), Suppl. 2, 42-49.
- Park, C.L. (2010). *Medical illness and positive change. Can crisis lead to personal transformation?* Washington: American Psychology Association.
- Ryff, C.D. e Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Stanton, A.L., Revenson, T.A. e Tennen, H. (2007). Health Psychology: Psychological Adjustment to Chronic Disease. *Annual Review of Psychology*, 58, 565-592. ©

VII Congresso Europeo di Psicologia Positiva

2-4 luglio 2014, Amsterdam (Olanda)

La prossima estate ad Amsterdam (Olanda) si svolgerà il "7th European Conference on Positive Psychology".

I relatori invitati sono: Ernst Bohlmeijer (University of Twente, the Netherlands); Mihaly Csikszentmihalyi (Claremont Graduate University, California); Barbara Fredrickson (University of North Carolina); Felicia Huppert (University of Cambridge; University of Western Sydney); Carmelo Vázquez (Harvard University, Cambridge); Jan Walburg (University of Twente, the Netherlands).

Vi ricordiamo che è possibile registrarsi beneficiando della early registration fino al 15 aprile 2014.

Per maggiori informazioni: www.ecpp2014.nl ©

MAPPA DEI GRUPPI DI RICERCA IN PSICOLOGIA POSITIVA

La psicologia positiva in Germania

Corinna Peifer, dottoranda presso l'Università di Trier (Dipartimento di Psicofisiologia Clinica) e assistente di ricerca presso l'Università Leuphana Lüneburg, Germany (Dipartimento di Psicologia Sociale e delle Organizzazioni).

Email: corinna.peifer@gmx.de

In Germania si registra un interesse crescente per la psicologia positiva da più punti di vista. Anzitutto, sta acquisendo grande risonanza tra il più vasto pubblico. Ad esempio, il programma televisivo "Benessere" è molto popolare in Germania ormai da molti anni. Inoltre, proprio in questo periodo, ARD – uno dei canali TV principali del paese – sta trasmettendo un programma dedicato ai diversi aspetti della felicità. Senza contare che, a livello nazionale, politici ed economisti stanno discutendo delle possibili alternative al prodotto interno lordo quale misura di benessere e che il Parlamento tedesco ha costituito una commissione per "la crescita, il benessere e la soddisfazione di vita".

Vi sono promettenti sviluppi anche nel campo dell'Istruzione. A livello nazionale, grazie ad un progetto promosso da Ernst Fritz Schubert e dal suo gruppo di lavoro, più di 100 scuole hanno introdotto la materia "felicità" nel curriculum scolastico (per maggiori informazioni: www.gluecksstifter.de e <http://fritz-schubert-institut.de>).

In ambito accademico, sebbene non esista ancora un insegnamento ufficiale della materia, un sondaggio condotto da Michael Eid nel 2011 ha rivelato che le università tedesche offrono seminari su argomenti di psicologia positiva quali benessere, soddisfazione di vita, ottimismo e autoregolazione. Inoltre, sempre più di frequente, i vari atenei del paese invitano Dominik Dallwitz-Wegener (membro del consiglio dell'ENPP ed ex-rappresentante nazionale per la Germania) a parlare di psicologia positiva tanto agli studenti quanto ai colleghi accademici.

Il medesimo sondaggio ha anche rilevato un'intensa attività di ricerca ad opera degli studiosi tedeschi. Sarebbe impossibile citare tutti i gruppi che operano in psicologia positiva. Tra i principali ricordo quelli presso l'Università di Trier. In particolare, Nicola Baumann (Baumann e Scheffer, 2011; <http://www.uni-trier.de/?id=14863>) e Stefan Engeser (Engeser, 2012; <http://www.uni-trier.de/?id=34268>) indagano l'esperienza ottimale, mentre Michaela Brohm studia le emozioni positive, l'engagement, il significato e le relazioni (<http://www.uni-trier.de/index.php?id=8589>). La Prof.ssa Brohm è anche fondatrice di un centro per la diffusione della psicologia positiva nelle scuole e in un recente progetto di ricerca si è occupata di sviluppare interventi per promuovere le competenze personali e sociali degli alunni. Presso la medesima università sto conducendo la mia ricerca di dottorato relativa ai correlati psicofisiologici dell'esperienza ottimale (Peifer, 2012; Peifer, Schulz, Schächinger, Baumann e Antoni, 2014). Il gruppo di Michael Eid presso la Libera Università di Berlino si occupa invece di temi quali il benessere e la soddisfazione di vita (Eid e Larsen, 2008) nonché di monitorare lo stato dell'arte della psicologia positiva in Germania (http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/psymeth/mitarbeiter/m_eid/index.html). Alexandra Michel e il suo gruppo di ricerca

presso l'Università di Heidelberg si occupano di sviluppare interventi positivi in ambito lavorativo

(http://www.psychologie.uni-heidelberg.de/ae/abo/happy/projekt_en.html). All'Università Ruhr Bochum, il gruppo di Elke Rohmann indaga il rapporto tra relazioni, onestà e soddisfazione di vita (e.g., Bierhoff e Rohmann, 2006; Rohmann, Hermer e Fetchenhauer, 2008; <http://www.ruhr-uni-bochum.de/soc-psy/team/rohmann>) e presso l'Università di Colonia Detlef Fetchenhauer sta conducendo un progetto transculturale sul benessere ed uno sulla fiducia (Rohmann, Hermer e Fetchenhauer, 2008; http://wisopsy.uni-koeln.de/research_fetchenhauer.html).

Sul piano applicativo sta anche aumentando l'offerta di corsi di formazione rivolti ai professionisti che operano sul campo. A questo scopo è particolarmente attiva l'Associazione di Lingua Tedesca di Psicologia Positiva (GAPP; www.dach-pp.eu). Fondata ufficialmente nel 2013, la GAPP si pone l'obiettivo di portare all'attenzione del pubblico di lingua tedesca i concetti e i metodi della psicologia positiva. Il comitato direttivo della GAPP vanta professori universitari di fama internazionale quali Michaela Brohm, Michael Eid e Willibald Ruch. Appoggiandosi all'Inntal Institut, nel 2013 la GAPP ha dato avvio al primo corso certificato in psicologia positiva applicata a Rosenheim, vicino a Monaco di Baviera (<http://www.inntal-institut.de/angebot/positive-psychologie>). Ben presto ne verrà attivato uno anche a Berlino (www.ppc-berlin.de, a partire da agosto 2014). Si tratta di corsi che offrono training rigorosi, basati sull'evidenza scientifica, in aree quali coaching, psicoterapia, counselling, istruzione, economia e politica.

Infine, tra i gruppi a livello nazionale è particolarmente attivo anche ENPP Germania (www.positive-psychologie.org), un network di ricercatori e professionisti che operano nell'ambito della psicologia positiva con lo scopo di tracciare un ponte tra ricerca e applicazione, promuovere la visibilità, la ricerca e la pratica della psicologia positiva in Germania nonché promuovere la partecipazione della Germania alla rete internazionale di psicologia positiva.

Viste le premesse, in qualità di giovane psicologa positiva non posso che guardare con entusiasmo e ottimismo al futuro. Mi auspico che la psicologia positiva trovi terreno fertile nel mio paese, sia a livello professionale che a livello accademico attraverso il coinvolgimento attivo dei ricercatori, l'organizzazione di corsi di master e di conferenze, affinché la psicologia positiva diventi una realtà consolidata a livello nazionale e che la Germania possa contribuire a pieno titolo alla ricerca internazionale.

Bibliografia

- Baumann, N. e Scheffer, D. (2011). Seeking flow in the achievement domain: The flow motive behind flow experience. *Motivation and Emotion*, 35, 267-284.
- Bierhoff, H.W. e Rohmann, E. (2006). Conditions for establishing a system of fairness: Comment on Brosnan (2006). *Social Justice Research*, 19, 194-200.
- Eid, M. e Larsen, R. (Eds.) (2008). *The science of subjective well-being*. New York: Guilford.

- Engeser, S. (Ed.) (2012). *Advances in Flow-Research*. New York: Springer.
- Michel, A. e Morales-Gonzalez, M.G. (2012). Reactions to organizational change: An integrated model of health predictors, intervening variables and outcomes. In Oreg, S., Michel, A. e By, R.T. (Eds). *The psychology of Organizational Change. Viewing Change from the Employee's Perspective* (pp. 65-92). Boston: Cambridge University Press.
- Peifer, C. (2012). Psychophysiological correlates of flow-experience. In S. Engeser (Ed.), *Advances in flow research* (pp. 139-165). New York: Springer
- Peifer, C., Schulz, A., Schächinger, H., Baumann, N. e Antoni, C.H. (2014). The relation of flow-experience and physiological arousal under stress — Can u shape it? *Journal of Experimental Social Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2014.01.009>.
- Rohmann, E., Herner, M.J. e Fetschenhauer, D. (2008, Hrsg.). *Sozialpsychologische Beiträge zur Positiven Psychologie. Eine Festschrift für Hans-Werner Bierhoff*. Lengerich: Pabst ☺

📖 AN INTEGRATED VIEW OF HEALTH AND WELL-BEING: BRINGING INDIAN AND WESTERN KNOWLEDGE

Antonio Morandi e A.N. Narayanan Nambi (a cura di)

Dordrecht, NL: Springer.

Concetti come la salute e il benessere non sono prodotti esclusivi della cultura occidentale: ogni comunità umana nel tempo e nello spazio si è posta questo problema in termini sia filosofici che sociali e medici. Tuttavia la rappresentazione del corpo e delle sue patologie, così come il trattamento e le pratiche di cura variano in rapporto alle norme e credenze culturali. All'interno della complessa cultura dell'India l'Ayurveda, il sistema tradizionale di cura, affonda le sue radici in una visione filosofica e cosmogonica che descrive la realtà come un insieme di sistemi interconnessi, ed a loro volta costituiti da componenti in reciproca relazione ed interazione. Tale concezione non è tuttavia puramente filosofica, in quanto le pratiche e rimedi utilizzati nell'Ayurveda derivano dall'osservazione diretta della natura e del comportamento umano, come documentato con precisione nei trattati *Charaka Samhita* e *Susruta Samhita*, redatti tra il VII e il II secolo a.C., e tuttora riferimenti fondamentali per i medici e gli studiosi. In linea con la visione filosofica da cui scaturisce, l'Ayurveda concettualizza la salute come un fenomeno multidimensionale, emergente da una condizione di equilibrio tra le caratteristiche biologiche, psicologiche e spirituali dell'individuo. Tale equilibrio permette alla persona di interagire efficacemente con l'ambiente circostante; deviazioni da questo stato di bilanciamento conducono alla malattia, ed è fondamentale intercettarle e neutralizzarle prima che sfocino in condizioni patologiche conclamate. L'approccio alla salute dell'Ayurveda è straordinariamente simile alla concettualizzazione eudaimonica del benessere proposta dalla psicologia positiva, inclusa l'enfasi sulla prevenzione e promozione dell'equilibrio su cui la salute si fonda. I suoi principi di base sono inoltre in linea con i più recenti sviluppi della fisica, che sottolineano la sostanziale interconnessione tra i fenomeni naturali e i loro sostrati. Il testo, diviso in tre parti, guida il lettore in un appassionante viaggio concettuale. Prendendo le mosse dalla prospettiva occidentale, esso attraversa l'immenso territorio della conoscenza indiana per giungere infine ad un crocevia dove viene proposta una visione unificata di salute che supera i confini tra le discipline e le culture. Questa nuova visione apre le porte a concetti quali la personalizzazione della cura, l'interconnessione tra corpo e mente, l'interazione tra persona e ambiente, concetti che possono contribuire non solo ad ampliare la nostra conoscenza sul sistema di relazioni in cui sono immersi gli esseri umani, ma anche a fornire un servizio integrato alla persona nella sua globalità. ☺

L'OCCUPABILITA': UN NUOVO PARADIGMA PER AFFRONTARE LE TRANSIZIONI LAVORATIVE

Cristina Monticelli

Well at Work e Associati

La continua evoluzione del sistema socio-economico e la crescente imprevedibilità del mercato stanno, di fatto, mettendo in crisi sia le aziende, che sono costrette a riorganizzarsi, sia le persone, che si trovano ad affrontare un mercato del lavoro più flessibile di quanto non fosse in passato, a fronte della progressiva modificazione della domanda, dei contratti e della frammentazione delle carriere lavorative. Si trasforma il concetto di 'percorso di lavoro lineare' che assume sempre più una fisionomia poliforme e senza confini (Briscoe, 2006). Le distinzioni di ruolo che l'individuo ricopre si fanno sempre meno nette ed entra in gioco la necessità di negoziare un numero sempre più ampio di transizioni sia a livello personale che professionale (Ashforth, 2001). Questa condizione di 'costante transizione' è la nuova normalità e, se in passato la sicurezza lavorativa era associata al 'posto fisso', oggi sta diventando sempre più legata alla capacità delle persone di muoversi in autonomia all'interno dei diversi contesti lavorativi al fine di trovare e mantenere un'occupazione 'sostenibile' (Hillage e Pollard, 1998). In questo senso, il concetto di *occupabilità* è considerato come un'alternativa alla *sicurezza del lavoro* e

assume la valenza di reale garanzia non solo per stimolare l'ingresso nel mercato del lavoro, ma anche per assicurare la continuità e lo sviluppo dei percorsi professionali. Essere occupabile significa dunque essere in grado di costruire un percorso lavorativo attraverso la realizzazione di più esperienze in e tra le organizzazioni, sperimentando un processo di crescita professionale che sia coerente all'evoluzione naturale delle diverse esigenze personali e contestuali.

Tale tematica risulta oggi di grande rilevanza e attualità in primis a livello socio-politico, molti degli obiettivi fissati a livello europeo sono, infatti, rivolti in questa direzione così come il progetto SEO- Strategia Europea per l'Occupazione – che si propone di favorire la crescita occupazionale e la stabilità della condizione lavorativa (Commissione Europea, 2007). Questo nuovo punto di vista risulta inoltre estremamente interessante anche in ambito accademico e applicativo (Forrier e Sels, 2003; Thijssen, 2008; De Cuyper e De Witte, 2011). Le prime indagini svolte hanno dimostrato che elevati livelli di occupabilità sono positivamente correlati ad una netta riduzione del tempo

impiegato per trovare un lavoro e a maggiori possibilità di mantenerlo (Nauta et al., 2009).

La letteratura internazionale di riferimento ha sempre studiato il concetto di occupabilità considerandolo in relazione al susseguirsi dei differenti periodi storici, attribuendogli una natura dinamica e multidimensionale. Dagli studi di Gazier (1999) emerge che i primi lavori in tale direzione risalgono agli inizi del XX secolo ed avevano l'obiettivo di discriminare tra coloro che erano/non erano in grado di lavorare al fine di agevolare l'inserimento nel mercato del lavoro delle fasce più deboli. Il passaggio tra il periodo industriale e postindustriale, imposto dalla ristrutturazione del mercato del lavoro e delle organizzazioni, ha segnato una fondamentale punto di svolta che ha trasformato il significato stesso del concetto di occupabilità (Van Der Heijde e Van der Heijden, 2006). Questo cambiamento ha avuto forti implicazioni sia rispetto al delinearsi di profili ideali di lavoratori sia rispetto al tipo di competenze necessarie (Felstead e Ashton, 2000). E' negli anni '90, però, che avviene il vero cambio di prospettiva e l'attenzione all'occupabilità subisce un forte incremento; si riprende l'idea di considerare tale concetto come strumento utile per il mercato del lavoro includendo non sono le persone maggiormente in difficoltà ma l'intera popolazione, focalizzandosi sulle capacità e abilità individuali più funzionali al soddisfacimento delle esigenze sociali ed economiche. L'enfasi sull'interazione tra le competenze individuali e le opportunità presenti nel mercato ha sviluppato l'attuale concezione condivisa definita come *occupabilità interattiva* (McQuaid e Lindsay, 2005).

L'occupabilità diventa, quindi, un fattore critico di successo non solo per il lavoratore, che si riappropria della responsabilità del suo percorso lavorativo diventando agente di cambiamento, ma del mercato del lavoro e dell'intero sistema socio-economico. Un trasformazione strutturale che coinvolge inevitabilmente tutti gli attori implicati, dalle istituzioni pubbliche agli enti privati a tutti i servizi per l'impiego allo scopo di creare le condizioni adeguate per configurare un nuovo connubio tra domanda e offerta di lavoro. In sintesi, si può affermare che il concetto di occupabilità è stato definito attraverso indicatori sia oggettivi che soggettivi e teorizzato attraverso differenti prospettive che hanno messo in luce aspetti macro-economici, organizzativi ed individuali. In particolare, l'approccio individuale allo studio del concetto di occupabilità introduce un nuovo paradigma culturale e di metodo che si inserisce perfettamente all'interno di una consistente prospettiva di ricerca, sviluppata in anni recenti, orientata allo studio del *Positive Organizational Behavior* ovvero delle risorse psicologiche e delle capacità personali particolarmente funzionali all'inserimento nei contesti organizzativi (Wright e Quick, 2009). La ricerca in questa direzione appare estremamente rilevante ed estende il lavoro avviato in materia di resilienza nell'ambito dei contesti di lavoro, prevalentemente orientato all'identificazione delle risorse funzionali a far fronte allo stress e al conseguimento di adeguati livelli di benessere (Magrin, 2008), considerando il valore delle risorse psicologiche in quanto mediatori di adattabilità ai contesti organizzativi. A fronte di tali considerazioni, risulta necessario lavorare in tale direzione partendo da un approccio integrato che abbia l'obiettivo di individuare e promuovere risorse interne ed esterne funzionali alla gestione delle criticità legate alle transizioni lavorative, dal primo inserimento alla ricollocazione nel mercato del lavoro (Magrin et al., 2006). Pur avendo alle spalle modelli teorici consolidati e incoraggianti risultati scientifici, sono molti gli

aspetti che necessitano un approfondimento sistematico offrendo un campo d'indagine molto promettente per la psicologia positiva.

Bibliografia

- Ashforth, B.E. (2001). Role transitions in organizational life. An identity-based perspective. NJ: Laurence Erlbaum.
- Briscoe, J.P., Douglas, A., Hall, T.B., Rachel, L. e Demuth, F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Commissione Europea (2007). Dieci anni di strategia europea per l'occupazione (SEO). Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità Europee.
- De Cuyper, N., e De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40, 152 - 172.
- Felstead, A. e Ashton, D.N. (2000). Tracing the link: Organizational structures and skill formation. *Human Resource Management Journal*, 10, 5-21.
- Forrier, A. e Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3, 103-124.
- Fugate, M. e Kinicki, A.J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Gazier, B. (1999). Employability: concepts and policies. Berlin: European Commission, Employment and Social Affairs.
- Hillage, J., e Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. Department for Education and Employment (DfEE) Research report. no RR85 (London, DfEE).
- Magrin, M. E., Scignaro M. e Viganò V. (2006). Fattori di resilienza e benessere psicologico. *Psicologia della Salute*, 2, 6-21.
- Magrin, M.E. (2008). Dalla resistenza alla resilienza: promuovere benessere nei luoghi di lavoro. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 30, A11-A19.
- McQuaid, R. W. e Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42, 197-219.
- Nauta, A., Van vianen, A., Van der heijden, B., Van dam, K. e Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of Employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251.
- Thijssen, J.G. L., Van der heijden, B.I. e Rocco, T.S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7, 165-183.
- Van der heijde, C. M. e Van der heijden, B.I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Wright, T.A. e Quick, J.C. (2009). The emerging positive agenda in organizations: Greater than a trickle, but not yet a deluge. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 147-159. ©