



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA



CENTRO ORIENTAMENTO
FORMAZIONE
& PLACEMENT



#4 Incontro

Presentazione EURODOC

Dott.ssa Giulia Malaguarnera Ph.D

Mental Health

Prof. Santo Di Nuovo

Dipartimento di Scienze della Formazione

Presidente dell'Associazione Italiana di Psicologia

Martedì 22 Gennaio, ore 16.00

Coro di notte - Monastero dei Benedettini

**Ph.D
Days
2018/19**

IV Edizione
"Per una ricerca
di qualità"

Stress vs Health: La mindfulness del ricercatore



Santo Di Nuovo

s.dinuovo@unict.it

Il «Capitale Umano»

Fin dalla scuola di Chicago, anni '50/'60, questo termine definisce *l'essere umano un bene prodotto da un'autonoma capacità di investimento ... a partire dal DNA.*

Non solo il suo lavoro vivo – la sua «forza lavoro» – ma le emozioni, i sentimenti, il sonno, le angosce: tutto deve essere messo a valore.

L'individuo deve diventare puro investimento di sé, dunque “*performer obbligato*”, costretto a mettere continuamente in scena la rappresentazione che meglio risponde alle “*regole dello spettacolo*”: quelle del mercato.

(R. Ciccarelli, *Capitale Disumano*, 2018)

Il Capitale Umano: come si forma

Il soggetto quindi va educato a creare il proprio Capitale Umano *dalle istituzioni di certificazione, valutazione e coercizione* dell'istruzione, che devono concorrere a costruire individui all'altezza degli standard di concorrenza globali. Per questo quella del Capitale Umano “è *una pedagogia*” che ha bisogno delle grandi istituzioni totali, “*custodi della Verità*” - Scuola e Università prima di tutto – e dei loro “*sacerdoti della valutazione*”.

(R. Ciccarelli, *Capitale Disumano*, 2018)

...un capitale 'disumano'?

Si può costruire il 'capitale **umano**'
in modo **umano**,
nella formazione alla ricerca e alla
didattica?

Il personal branding: benefici e costi

Il **personal branding** è un processo attraverso cui una persona

- definisce i **punti di forza** che la contraddistinguono in modo univoco,
- crea un proprio «**marchio**» personale,
- lo **comunica** in modo efficace

Il personal branding: **benefici e costi**

Capacità e responsabilità di **accreditarsi**

- all'interno dei propri **contesti relazionali**
- nell'ambito della **rete sociale e professionale** di cui si fa parte, dove potenziali datori di lavoro e committenti s'informano in merito alle **credenziali** e alle **competenze**

Qual è il *personal branding* del ricercatore e come si afferma?

Comunicazione efficace:

- Con la propria scuola di riferimento e i suoi leader
- Con i coworkers
- Con i referees di lavori e progetti
- Con i ricercatori importanti del proprio ambito di ricerca (italiani e stranieri)
- Con i mezzi di divulgazione del prodotto: editori, riviste, portali, data base
- Con i canali occupazionali eventualmente alternativi all'Università

Qual è il *personal branding* del ricercatore e come si afferma?

Definizione della propria identità

Punti di forza:

- conoscenze,
- competenze,
- carattere,
- stile peculiare

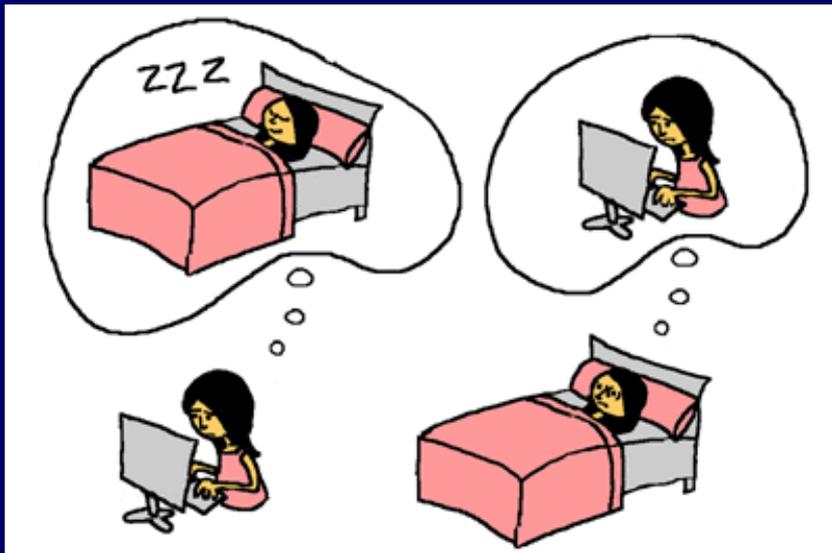
→ La self-efficacy del ricercatore

Le **inevitabili frustrazioni** della carriera accademica...

- Rifiuto di un prodotto da pubblicare
- Critiche dal supervisore o dai colleghi
- Mancato finanziamento
- Valutazione negativa in
 - Concorsi
 - VQR
 - ASN

→ Lo stress del ricercatore

Le **inevitabili frustrazioni** della carriera accademica...



EU-STRESS



DI-STRESS



LO STRESS DIPENDE DA:

- Intensità dell'evento critico O
- Condizioni del contesto in cui si verifica O
- Persistenza dell'evento stressante O
- Percezione che la persona ne ha
(*appraisal*) S
- Risorse disponibili per il 'coping' S
- Possibilità di supporto S

LO STRESS E IL 'COPING'

Diversamente dal comportamento adattivo
automatico

il *coping* è lo sforzo per fronteggiare la situazione
stressante

Stili nel processo di 'coping':

1. focalizzato sul problema (*'approach'*)
2. orientato all'evitamento (*'avoidance'*)
3. orientato verso l'emotività (*'percezione di stress'*)

Aspetti della percezione soggettiva dello stress



LO STRESS LAVORATIVO: LE FONTI

a) *Fonti intrinseche alla mansione:*

- condizioni fisiche di lavoro
- eccesso di carico lavorativo,
- pressione temporale.

LO STRESS LAVORATIVO:

LE FONTI

b) *Fonti relative al ruolo nell'organizzazione:*

- ambiguità di ruolo (mancanza di chiarezza rispetto al compito, agli obiettivi, alle responsabilità e alle aspettative dei colleghi),
- conflitto di ruolo (il ruolo ricoperto è incompatibile con le richieste e le mansioni assegnate),
- responsabilità di ruolo (sia rispetto alle cose che alle persone).

LO STRESS LAVORATIVO: LE FONTI

- c) *Fonti relative allo sviluppo di carriera:* particolarmente significative per quei soggetti che hanno elevate aspirazioni e che desiderano raggiungere alti livelli di status e riconoscimento;
- d) *Fonti relative alle relazioni di lavoro:* con i vertici direttivi, con i dipendenti e tra colleghi;
- e) *Fonti relative alla struttura e al clima organizzativo (personalità dell'organizzazione).*

DALLO STRESS AL **BURNOUT**...

componenti della sindrome

1. **“esaurimento emotivo”**: svuotamento delle risorse emotive e personali e sensazione che non si ha più niente da offrire
2. **“depersonalizzazione”**: atteggiamenti negativi, di distacco, di cinismo e di ostilità nei confronti della gente con cui si lavora
3. **Ridotta “realizzazione personale”**: percezione della propria inadeguatezza al lavoro, caduta dell'autostima e attenuazione del desiderio di successo.

(C. Maslach)

IL BURNOUT: FATTORI DI RISCHIO

i soggetti più a rischio sono:

- eccessivamente sensibili
- eccessivamente empatici
- idealisti ed impegnati
- bassa tolleranza all'insuccesso e alle frustrazioni
- “personalità di tipo A”, (iperattivazione, fretta, alta competizione, insoddisfazione)

percepiscono il lavoro come conflittuale

vi si lasciano coinvolgere eccessivamente a scapito di altri interessi

tendono ad avere un rapporto alterato con il tempo:

continuo senso di pressione e incapacità di prendersi delle pause

STRESS LAVORATIVO: LIVELLI DI PREVENZIONE

a livello emotivo del lavoratore:

- consapevolezza delle proprie motivazioni,
 - dei vissuti,
 - Delle aspettative,
 - dei timoriche il lavoro produce

□ *a livello organizzativo:*

supporto tra colleghi nel gruppo di lavoro

STRESS LAVORATIVO: **STRATEGIE** DI PREVENZIONE

Empowerment del lavoratore

come antidoto di stress e burnout:

- ❑ ridefinire realisticamente le aspettative;
- ❑ pianificare e verificare in modo appropriato gli obiettivi lavorativi;
- ❑ definire chiaramente i ruoli;
- ❑ valorizzare l'esperienza;
- ❑ gestire meglio il tempo;
- ❑ migliorare la comunicazione orizzontale (tra lavoratori) e verticale (con i capi).

STRESS LAVORATIVO: **STRATEGIE** DI PREVENZIONE

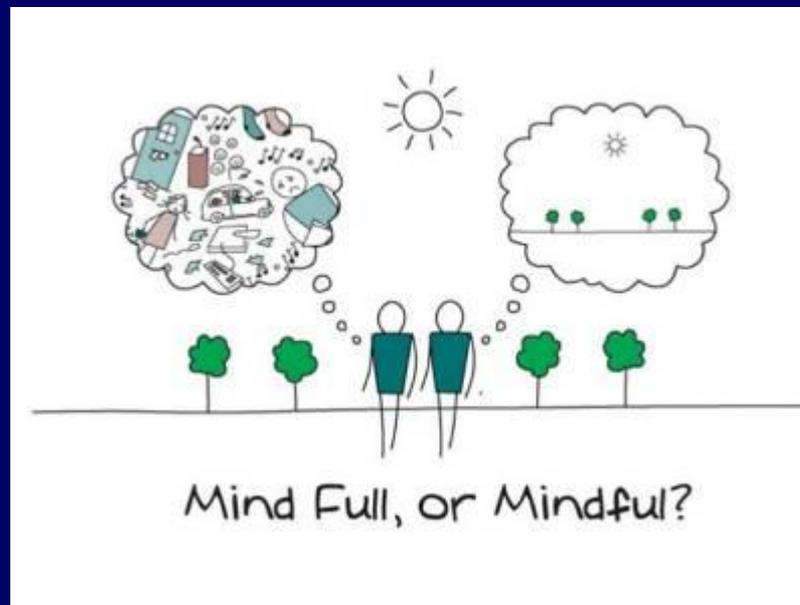
- ❑ identificazione degli eventi stressanti, cioè associati a forti tensioni emotive;
- ❑ aumento della consapevolezza delle proprie reazioni di stress e dei pensieri che creano lo stress emotivo;
- ❑ formulazione di obiettivi congruenti alla situazione;
- ❑ identificazione di pensieri che riducono lo stress;
- ❑ modificazione delle reazioni emotive.

→ *Mindfulness*

Mindfulness

- 'piena consapevolezza' delle proprie motivazioni, sensazioni, emozioni, pensieri, azioni.
- capacità di prestare attenzione alla propria esperienza sia interna che relazionale e sociale

D. Siegel (2007) The Mindful Brain. Tr. it. Mindfulness e cervello Cortina 2009



Mindfulness è come un costrutto poliedrico che include:

- prestare attenzione alle esperienze nel momento presente,
- etichettarle mediante parole,
- agire con consapevolezza,
- evitare il 'pilota automatico',

con un atteggiamento di

- apertura (*'open mind'*),
- accettazione,
- disponibilità all'ascolto dell'altro,
- astensione dai giudizi,
- cordialità, affettività positiva,
- curiosità per tutte le esperienze osservate.

(Sauer and Baer, 2010)

La mindfulness implica l'interazione di:

- componenti **cognitive** (attentive, mnemoniche, ideative)
- **emozionali** (accettazione positiva e serena, seppur non passiva, dell'esperienza).

Gli strumenti di misurazione della mindfulness devono riflettere questa complessità tendendo ciascuno a evidenziare una parte del costrutto
In modo multidimensionale e multimodale

La mindfulness può essere valutata specificamente per la situazione e il contesto cui viene applicata.

La Mindfulness in campo lavorativo:

- presta attenzione ai **benefici** e ai possibili **fallimenti**,
- comprende i contesti **senza interpretazioni semplificatrici**,
- riconosce l'inevitabilità di **ostacoli e momenti di crisi**, e
- cerca di rispondere in modo **resiliente**,
- affida all'**expertise** le decisioni importanti

(Vogus and Sutcliffe, 2012).

MINDFULNESS COME PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORATIVO

REGOLA → **OBIETTIVO**

1. Fare autocritica e difendersi dalla critica altrui
→ Non basarsi solo sulle valutazioni altrui:
saper valutare se stessi
2. Valutare la vera importanza di ogni cosa
→ Saper distinguere l'utile dall'inutile
3. Chiedersi sempre che cosa è meglio per sé
→ Valutare la necessità e le conseguenze
delle proprie azioni prima di eseguirle

MINDFULNESS COME PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORATIVO

REGOLA



OBIETTIVO

4. Avere il coraggio di realizzare i propri desideri

→ **Ascoltare se stessi e realizzarsi**

5. Godersi la vita (...in diverse dimensioni e contesti)

→ **Vivere con maggiore consapevolezza dei propri desideri e bisogni**

Mantenere il benessere in un lavoro difficile...



s.dinuovo@unict.it