Modello Circomplesso di Russel: il benessere soggettivo relativo al lavoro

Maria Vittoria De Girolamo

Infermiera di Ricerca, Prof.ssa a Contratto Laboratorio Come Imparare ad Apprendere e Comunicazione Digitale e processi Formativi, 1° anno, Corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche, Università Cattolica del Sacro Cuore, Roma, Italia

Corrispondenza: mariavittoria.degirolamo@unicatt.it

INTRODUZIONE

Le moderne organizzazioni, i dirigenti e/o manager si aspettano che i loro dipendenti siano attivi e responsabili del loro sviluppo professionale: dipendenti energici e dedicati al proprio lavoro con mente e anima, non solo generano alti livelli di soddisfazione lavorativa, ma il loro benessere soggettivo coinciderà con alti livelli di rendimento lavorativo. Ma quali sono gli indicatori di benessere soggettivo che indicano e segnalano il benessere delle persone nel loro ambiente o contesto lavorativo? Lo studio condotto da Arnold Bakker e Wido Oerlemans nel 2010 su un gruppo di impiegati individua gli indicatori del benessere soggettivo partendo dal Modello Circomplesso degli interessi di Russell (Russell,1980, 2003), caratterizzato da quattro indicatori, due positivi e due negativi.

Gli indicatori positivi sono l'Engagement e la Satisfaction, mentre gli indicatori negativi sono il Workaholism e il Burn out. Prima di descrivere le caratteristiche dei quattro indicatori, è opportuno definire che cosa si intende in generale per *benessere soggettivo*: per i due autori il benessere soggettivo si identifica con una valutazione del tutto personale su come il soggetto giudica la propria vita, un giudizio quindi del tutto consapevole che deriva da una riflessione cognitiva sulla sua soddisfazione o meno della vita nel suo complesso (2011). Il benessere soggettivo viene espresso in termini lavorativi quando questo si identifica con una completa soddisfazione del proprio lavoro, esprimendo questa soddisfazione in termini di emozioni. Proprio in relazione alle emozioni che entra in gioco il Modello Circomplesso di Russell (Figura 1); il modello stabilisce che gli stati affettivi derivano da due sistemi neurofisiologici, uno relativo al *continuum piacere-dispiacere* e l'altro dalla attivazione della *vigilanza* ed *eccitazione.* Ogni emozione è una combinazione lineare di queste due dimensioni. Secondo il modello, quindi, le emozioni sono interconnesse a questi due sistemi neurofisiologici.

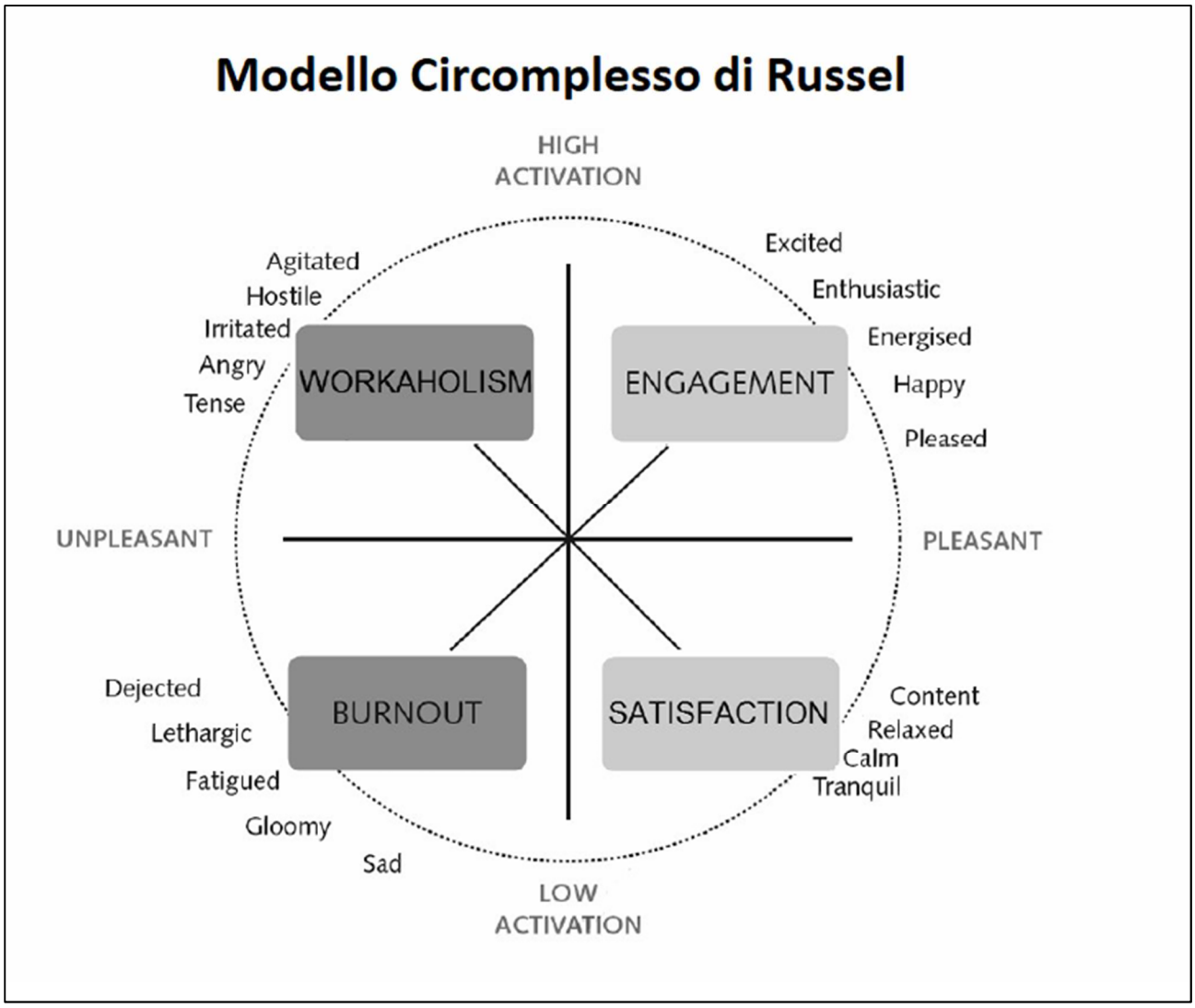


Figura 1 – Il Modello Circomplesso di Russel (1980).

IL BENESSERE SOGGETTIVO RELATIVO AL LAVORO

Gli indicatori positivi

Il work engagement

Un dipendente che ha un alto livello di benessere soggettivo correlato al lavoro ed è soddisfatto del proprio lavoro, sperimenta emozioni positive frequenti e poche emozioni negative: questo stato, secondo il modello, viene inquadrato nel quadrante superiore dx "*work engagement*", sperimentando emozioni quali felicità, entusiasmo, energia e vigore: il coinvolgimento lavorativo sarà tale da avere atteggiamenti positivi verso se stesso e collaborativi con il team di lavoro, caratterizzati da vigore, dedizione e assorbimento. Il vigore inoltre è il punto di forza del work engagement perché permette di avere alti livelli di energia e resistenza mentale da utilizzare anche di fronte alle difficoltà. Queste persone hanno una vita soddisfacente che si realizza e continua anche fuori dal contesto lavorativo e il loro entusiasmo si esprime attraverso gli hobby, lo sport il volontariato e con una serie di attività che riempie le loro giornate arrivando alla sera ad essere sì stanchi ma soddisfatti poiché il loro stato è un insieme piacevole ed appagante che riempie la vita.

Satisfaction

Nel quadrante inferiore destro troviamo il secondo indicatore positivo di benessere soggettivo, "*Satisfaction*", ovvero la felicità e/o un piacevole stato emotivo derivante dalla valutazione del proprio lavoro (Locke, 1969): il lavoratore

che rientra in questo indicatore mostrerà soddisfazione, calma e tranquillità nei confronti della propria attività, sarà interessato e attivo nel proprio lavoro e persistente di fronte alle difficoltà, un vero e proprio generatore di più risorse legate al proprio lavoro.

Gli indicatori negativi

Il Workaholism

Il "*Workaholism*" si colloca nel quadrante superiore sinistro e rappresenta il rovescio della medaglia dell'indicatore Satisfaction: esso è definito come una forte spinta a lavorare in modo eccessivamente duro, con manifestazioni tipiche di agitazione, rabbia, tensione e ostilità non solo nei confronti del proprio lavoro ma anche nei riguardi dei collaboratori. Questi soggetti con manifestazioni così compulsive, mostreranno un attaccamento così eccessivo e maniacale nei riguardi del proprio lavoro tali da trascurare la propria famiglia e la vita personale, correlato ad un minor benessere psicologico e fisico e con stati di conflittualità lavoro-famiglia.

Il Burn-out

Il "*Burn out*" nel Modello Circomplesso di Russel si colloca nel quadrante inferiore sx ed è il rovescio del medaglia del *work engagement*: è caratterizzato da bassi livelli di piacere in cui si verifica un vero e proprio esaurimento emotivo, sensazione generale di stanchezza cronica causata dall'esposizione continua a condizioni di lavoro impegnative con la comparsa di sintomi come letargia, fatica, cupezza e tristezza, con un atteggiamento di cinismo del soggetto nei confronti del gruppo di lavoro con cui ci dovrebbe collaborare.

CONCLUSIONI

La ricerca condotta da Bakker e Oerlemans dimostrano su 254 studi, una correlazione tra soddisfazione complessiva del lavoro e la prestazione con una correlazione più forte per impiegati che hanno svolto compiti di maggiore complessità: questo dimostra come uno stato di benessere soggettivo orientato verso i quadranti positivi, non solo generi prestazioni lavorative più soddisfacenti ma anche uno spirito collaborativo e di "gruppo" tra i membri del team, in quanto l'impegno di una persona può trasferirsi sull'altro e migliorare indirettamente le prestazioni di tutto il team. Per contrastare l'insorgenza di una eventuale insoddisfazione sul lavoro, orientandosi quindi verso i quadranti degli indicatori negativi dove il *workaholism* precede sempre il *burn out*, viene suggerito ai dipendenti di tenere un diario giornaliero in cui poter esprimere liberamente tutte le percezioni e le sensazioni individuali in un determinato giorno e nell'immediato e questo perché le emozioni sono fugaci e richiedono un approccio in tempo reale: la stesura del diario permettere infatti di evidenziare subito eventuali stati di malessere già in fase primordiale e di poter quindi intervenire con un supporto psicologico o di *coaching* subito prima che la situazione precipiti in stati maniacali tipici del workaholism o peggio nel burn out. Le ricerche future sono orientate infatti ad analizzare meglio gli aspetti psicologici derivanti dal benessere soggettivo legato all'ambiente di lavoro con studi longitudinali piuttosto che trasversali.

Conflitto di interessi
Si dichiara l'assenza di conflitto di interessi.

Finanziamenti
L'autore dichiara di non aver ottenuto alcun finanziamento e che lo studio non ha alcuno sponsor economico.

Bibliografia

Bakker A.B., Oerlemans W. (2011), Subjective well-being in organization. The Oxford handbook of positive organizational scholarship (178-189).
Locke E.A. (1969), What is job satisfaction?. Organizational Behaviour and Human Performance, 4 (309-336).
Russell J.A (1980), A circumplex model of affect. Journal of Personality and Social Psychology, 39 (1161-1178).
Russell J.A.,Carroll J.M. (1999), On the bipolarity of positive and negative affect, Psychology Bullettin, 125 (3-30).
Russell J.A. (2003), Core Affect and Psychological Construction of Emotion, Psychological Review, 110 (145-172).