

## Far crescere il capitale psicologico per migliorare i livelli di salute, sicurezza, benessere.

*di Renata Borgato*

**F**red Luthans, professore di Management all'Università del Nebraska e ospite al Psychological Capital Meeting, indica con capitale psicologico, "PsyCap", uno stato orientato allo sviluppo, condizionato da un insieme di variabili, ovvero di caratteristiche individuali che, in ottica sinergica, mettono in condizione l'individuo di ottenere delle performances eccellenti, di adattarsi all'ambiente di lavoro e di tesaurizzare esperienze ed errori.

Il capitale di cui parla il prof. Luthans va ad aggiungersi a un nutrito di elenco dei capitali ampiamente indagati: quello composto dai beni che hanno consistenza fisica (immobili, impianti, macchine, mobili ecc), ma anche quello derivante dal possesso di know out, cioè di cognizioni e abilità specifiche necessarie per svolgere in modo ottimale un'attività, una professione. A essi si aggiunge il capitale umano che si riferisce all'insieme di competenze, conoscenze, capacità, ecc., acquisite nel corso della vita da un individuo.

Il capitale psicologico, oggetto degli studi di Luthans, è diverso da ciascun altro capitale per la natura di ciò su cui si fonda. Per accumulare un capitale psicologico non sono necessari particolari investimenti per l'acquisizione di beni, accumulo di saperi o competenze sofisticate ed esclusive. Basta coltivare quattro caratteristiche specifiche che tutti possiedono: hope (determinazione), efficacy (autoefficacia e sicurezza), resilience (capacità di affrontare le difficoltà senza abbattersi, ma uscendone più forti di prima) e optimism (ottimismo e atteggiamento positivo). Luthans le riassume con l'iconico acronimo h.e.r.o.

Le tre caratteristiche apparentemente non sono particolarmente innovative: i loro effetti sono stati riconosciuti ed le troviamo tra gli strumenti di prevenzione primaria, secondaria e persino terziaria dello stress lavoro correlato. Appaiono tra le parole chiave dei progetti di auto aiuto. Quello che è sostanzialmente nuovo è l'interesse a leggere gli effetti sistemici in un contesto manifatturiero e l'impegno a valutarne l'impatto nella promozione di comportamenti sicuri nelle organizzazioni e nella riduzione di incidenti ed infortuni al lavoro.

Può inoltre essere utile verificare se il Capitale Psicologico può integrarsi con alcune dimensioni organizzative come la Safety Leadership, rafforzando il suo impatto sui comportamenti sicuri dei lavoratori, e se possa mitigare l'effetto di stressor lavorativi su comportamenti non sicuri.

Giustifica questo interesse l'esito di numerose ricerche che hanno già dimostrato come queste dimensioni portino il lavoratore a essere più produttivo, ingaggiato, collaborativo e in salute. Ancora da indagare però resta il legame con alcune dimensioni di sicurezza organizzativa.

Va in questa direzione la ricerca condotta dalla Dott.ssa Simona Margheritti dell'Università degli studi di MilanoBicocca. I risultati dovrebbero consentire di conoscere le determinanti psicologiche dei comportamenti non sicuri e di contribuire alla loro prevenzione.

L'elaborazione dei risultati permetterà una lettura sistemica dei dati da cui è possibile emergano correlazioni non pienamente indagate. È perciò ipotizzabile che nel lavoro vengano

focalizzati bisogni formativi a ora non pienamente indagati e di conseguenza proposte formative integrative delle esistenti.

*L'indagine si svolge attraverso la somministrazione ai lavoratori (blue collar) tre questionari, composti da domande chiuse self-report. I tre questionari somministrati, saranno della durata media di 15 minuti e saranno distribuiti attraverso un link.*

*Per partecipare al progetto – assolutamente gratuito – o per avere ulteriori informazioni, occorre contattare direttamente la responsabile del progetto, dottoressa Simona Margheritti alla seguente e mail:*

*s.margheritti2@campus.unimib.it*