

# Benessere Digitale

## Le differenze individuali

Lara Colombo

Anno accademico 2021/2022

# Le differenze individuali

Perché analizzare le differenze individuali nei contesti di vita?

Dall'analisi delle abilità cognitive o abilità mentale generale (acquisizione di conoscenza e problem solving) all'analisi di altri fattori come abilità fisiche, mentali e psico-fisiche, personalità e motivazione.

In particolare, in base alla classificazione di Murphy e Guion (1996, 1998), le differenze utili per la comprensione del comportamento lavorativo sono:

- Abilità cognitive e psicomotorie
- Personalità
- Interessi
- Valori.



# Le abilità cognitive

**Abilità** = rimanda a un «saper fare», alla messa in atto di strategie efficaci per collegare e integrare capacità e richieste.

Quali sono le abilità?

- Intelligenza e abilità cognitive
- Abilità fisiche
- Abilità percettivo-motorie.

**Intelligenza (fattore «g»)** = capacità mentale generale che comprende la capacità di ragionamento, di progettazione e di problem solving, di pensare in modo astratto, di cogliere e capire idee complesse, imparare velocemente e apprendere dall'esperienza. I risultati evidenziano che punteggi elevati al test d'intelligenza sono correlati a elevata performance.

Una sola intelligenza o tante intelligenze????

# Le abilità fisiche, sensoriali e psicomotorie

**Abilità fisiche** = forza, flessibilità muscolare e resistenza fisica.

**Abilità sensoriali** = funzioni fisiche della vista, dell'udito, del tatto, del gusto, dell'olfatto.

**Abilità psicomotorie** = coordinazione, destrezza e tempi di reazione.

# La personalità



## BIG FIVE (MODELLO A 5 FATTORI DI PERSONALITÀ) (McCrae, Costa, 1992; Landy, Conte, 2013)

Scale	Sotto-scale	Caratteristiche
1. Coscienziosità	Scrupolosità	Responsabile, prudente, orientato al risultato
	Perseveranza	
2. Energia	Dinamismo	Socievole, assertivo, ambizioso, energico
	Dominanza	
3. Amicalità	Cooperatività/empatia	Collaborativo, affabile, amichevole
	Cordialità/atteggiamento amichevole	
4. Stabilità emotiva	Controllo dell'emozione	Sicuro, calmo, poco ansioso
	Controllo degli impulsi	
5. Apertura mentale	Apertura alla cultura	Curioso, intelligente, fantasioso, indipendente
	Apertura all'esperienza	

## Altri tratti di personalità e stili cognitivi

**Self-concept** = valori, credenze, competenze, obiettivi personali

**Locus of control** = grado di controllo personale sulle situazioni

**Self-monitoring** = controllo del proprio comportamento autoespressivo

**Autostima** = opinione sul proprio valore basata su un'autovalutazione

**Autoefficacia** = percezione della propria riuscita in diverse situazioni

**Personalità di tipo A e di tipo B** = competizione vs no competizione

**Bisogno di riuscire, affiliazione e potere** = fattori motivanti del comportamento

**Proattività** = accettare e ricercare attivamente i cambiamenti.

# Gli interessi

**Cosa voglio «nella vita»? Dipende dai mie interessi ...**

Personalità → Comportamenti → Performance

Interessi → Scelta lavorativa

**Cosa sono gli interessi professionali?**

Sono **differenze individuali** relativamente stabili basate sull'identità personale che riguardano le preferenze per determinare attività lavorative e che influenzano le scelte e i comportamenti lavorativi attraverso processi motivazionali. Rimandano a una visione di se stessi.

# I valori

L'ampia letteratura sul tema, legge i «valori» personali come:

- *credenze* (Allport, 1961) = le persone agiscono in base a ciò che preferiscono
- *obiettivi* (Super, 1949) = scopi che il soggetto intende raggiungere
- *stati desiderabili* (Schwartz, 1992) = obiettivi, scopi indipendenti da situazioni specifiche, sono applicati come standard normativi per scegliere le proprie condotte comportamentali.

# Il coping

Il coping può essere definito come uno «**sforzo cognitivo e comportamentale** in costante cambiamento per gestire specifiche richieste esterne o interne che il soggetto valuta possano mettere alla prova o eccedere le risorse della persona” (Lazarus, Folkman, 1984, p. 141).

Gli studi sul coping sono particolarmente rilevanti nei programmi di sostegno alle **transizioni biografiche** (Rudisill, Painter, Pollock, 1992), nelle pratiche di valutazione psicologica e career counselling (Lowman, 1991), nelle azioni di supporto tese a facilitare i processi di scelta verso un migliore benessere (Behson, 2002).

“Le strategie di coping che le persone utilizzano per **negoziare i cambiamenti di vita** quali le transizioni lavorative possono influenzare in maniera significativa sia il benessere che accompagna le transizioni stesse, sia il potenziale d’impiego futuro” (Rudisill, Evans, 2002, p. 57).

In altre parole, le strategie di coping (razionale, di sostegno, di evasione, di evitamento) possono influenzare l’esito della risoluzione delle difficoltà legate all’esistenza dell’individuo.