

Positive Relational Management nelle organizzazioni e psicologia positiva

Annamaria Di Fabio¹

Le relazioni interpersonali e le esperienze relazionali sono considerate tradizionalmente rilevanti per il successo lavorativo (Blustein et al., 1995; Schultheiss et al., 2001; Kenny et al., 2003; Blustein, 2006). Il lavoro è definito da Blustein (2011) come un atto intrinsecamente relazionale. Le relazioni possono quindi essere considerate risorse fondamentali per i lavoratori, evidenziando l'importanza di creare condizioni ottimali per supportare le relazioni adattive nei contesti organizzativi in una prospettiva di psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) per *flourishing relationships* (Di Fabio, 2016). L'obiettivo è aiutare le persone a costruire le loro vite attraverso il lavoro e le relazioni (Blustein, 2011; Richardson, 2012). Si sottolinea il valore di un approccio psicologico organizzativo positivo che sottolinea la rilevanza di sviluppare relazioni positive e di supporto nel luogo di lavoro (Di Fabio, 2016; Di Fabio & Gori, 2016). Nell'attuale mondo del lavoro instabile e insicuro, il benessere delle persone nelle organizzazioni risulta minacciato (Blustein, Kenny, Di Fabio, Guichard, 2019; Di Fabio & Kenny, 2016b; Johnson et al., 2018; Robertson & Cooper, 2010). Essendo le relazioni sono un fattore chiave per il benessere delle persone (Blustein, 2011), promuovere relazioni positive può incrementare il benessere sul posto di lavoro (Di Fabio, 2016; Di Fabio & Gori, 2016).

In questa cornice, è stato sviluppato il costruito di *Positive Relational Management* (Di Fabio, 2016) e la relativa scala per la sua misurazione. Il *Positive Relational Management* (Di Fabio, 2016) rappresenta una risorsa per l'adattamento

¹ Università degli Studi di Firenze.

relazionale produttivo e positivo al contesto e si articola in tre dimensioni: *Respect* (il mio rispetto per gli altri, il rispetto degli altri per me, il mio rispetto per me stesso); *Caring* (la mia cura degli altri, la cura degli altri per me, la mia cura per me stesso); *Connection* (la mia connessione con i membri della famiglia, con gli amici, con gli altri significativi e reciprocità). La *Positive Relational Management Scale* (PRMS; Di Fabio, 2016) è composta da dodici item, quattro item per ciascuna delle tre dimensioni. Gli aspetti di *Respect*, *Caring* e *Connection* non sono compresi in altri costrutti e misure, come ad esempio il supporto sociale percepito ricevuto da altri (Zimet et al., 1988) e il *flourishing* (Diener et al., 2010), pur contemplando processo di crescita in cui i rapporti sociali sono tra gli aspetti principali per l'individuo.

Nell'ambito della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), il *Positive Relational Management* si configura come una risorsa per gli individui nei contesti. Nella prospettiva delle *healthy organizations* (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio, Cheung & Peiró, 2020) e delle *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2021), il *Positive Relational Management* risulta una promettente risorsa su cui focalizzare l'attenzione per la promozione del benessere dei lavoratori. In questa cornice, un recente studio (Di Fabio & Kenny, 2019) ha esaminato le relazioni tra *Positive Relational Management* e benessere, sia edonico (*positive and negative affects and life satisfaction*) sia eudaimonico (*life meaning and flourishing*), controllando per i tratti di personalità dei *Big Five*. I risultati di questo studio hanno mostrato che il *Positive Relational Management* spiega una percentuale di varianza incrementale rispetto ai tratti di personalità in relazione al benessere sia edonico che eudaimonico. Se i risultati saranno confermati anche in ulteriori ricerche, il *Positive Relational Management* essendo una variabile incrementabile attraverso training specifici (Di Fabio, 2016), potrebbe risultare una promettente risorsa per la promozione del benessere.

La prospettiva della prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2016a; Hage et al., 2017) e le *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2021) sottolineano il valore di costruire precocemente le risorse positive degli individui. Le prospettive preventive evidenziano inoltre il

valore per le persone di gestire relazioni positive (Di Fabio, 2016) per migliorare *respectivity* (Maree, 2012) e *relationality* (Blustein, 2011). È importante che le persone e le organizzazioni si prendano cura della gestione di relazioni positive per prosperare nella costruzione di nuovi capitoli di vita sia personale che professionale (Di Fabio, 2016) nei vari contesti. Il *Positive Relational Management* rappresenta in questo senso una rilevante risorsa con un forte valore preventivo anche per *healthy workers* e *healthy business* nella cornice delle *healthy organizations* (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio et al., 2020; Johnson et al., 2018; Robertson & Cooper, 2010).

Bibliografia

- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Counseling, Career Development, and Public Policy*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal Vocational Behavior*, 79, 1-17. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.10.004
- Blustein, D. L., Prezioso, M. S., & Schultheiss, D. P. (1995). Attachment theory and career development: current status and future directions. *The Counseling Psychologist*, 23, 416-432. DOI: 10.1177/0011000095233002
- Blustein, D.L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27, 3-28. DOI: 10.1177/1069072718774002
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. DOI: 10.1007/s11205-009-9493-y
- Di Fabio, A. (2016). Positive Relational Management for healthy organizations: Psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 7, 1523. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.01523
- Di Fabio, A. (2017a). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1938. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.01938
- Di Fabio, A. (2017b). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1534. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.01534

- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Assessing Workplace Relational Civility (WRC) with a new multidimensional «mirror» measure. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*, 7, 890. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00890
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016a). From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*, 7, 361. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00361
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016b). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 7, 1182. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.01182
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of Emotional Intelligence and Positive Relational Management. *Personality and Individual Differences*, 151. DOI: 10.1016/j.paid.2019.02.022
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2021). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. *PAID 40th Anniversary Special Issue. Personality and Individual Differences*, 169. DOI: 10.1016/j.paid.2020.110109
- Di Fabio, A., Cheung, F., & Peiró, J.-M. (2020). Editorial Special Issue Personality and individual differences and healthy organizations. *Personality and Individual Differences*, 166. DOI: 10.1016/j.paid.2020.110196
- Hage, S. M., Romano, J. L., Conyne, R. K., Kenny, M., Matthews, C., Schwartz, J. P., & Waldo, M. (2007). Best practice guidelines on prevention practice, research, training, and social advocacy for psychologists. *The Counseling Psychologist*, 35, 493-566. DOI: 10.1177/0011000006291411
- Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C.L. (2018). *Wellbeing: Productivity and Happiness at Work*. (2nd ed.). London: Palgrave Macmillan.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., & Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 142-155. DOI: 10.1037/0022-0167.50.2.142
- Maree, J. G. (2012). Editorial. Promoting children's rights: rekindling respectivity. *South African Journal of Psychology*, 42, 295-300. DOI: 10.1177/008124631204200301
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *The Counseling Psychologist*, 40, 190-242. DOI: 10.1177/0011000011406452
- Robertson, I., & Cooper, C.L. (2010). *Wellbeing: Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development: a qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29, 216-241. DOI: 10.1177/0011000001292003

- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). Oxford: Oxford University Press.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Dordrecht: Springer.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. DOI: 10.1207/s15327752jpa5201_2