

Workplace Relational Civility e psicologia positiva

Annamaria Di Fabio

La *civility* è stata definita in modi differenti, ma la maggior parte delle definizioni affermano che questo costrutto è caratterizzato da rispetto e cortesia e da una consapevolezza generale dei diritti degli altri (Carter, 1998; Elias, 1982). In relazione alla *civility*, Il Random House Dictionary (2015) fa riferimento a cortesia e gentilezza verso gli esseri umani, Elias (1982) e Morris (1996) parlano di vantaggio sociale, Carter (1998) evidenzia la somma dei tanti sacrifici che siamo chiamati a fare per il bene di vivere insieme. Il bisogno di civiltà cresce quando l'interazione tra le persone aumenta in complessità e frequenza (Chen & Eastman, 1997). Rifacendosi a Blustein (2011), si potrebbe dire che la civiltà è intrinsecamente relazionale (Di Fabio & Gori, 2016).

La civiltà relazionale (Di Fabio & Gori, 2016) è una forma di stile relazionale caratterizzata da rispetto e interesse per sé stessi e gli altri, sensibilità interpersonale, educazione e gentilezza verso gli altri. Include comportamenti civili come trattare gli altri con dignità e rispettare le norme sociali per facilitare la convivenza pacifica e produttiva. È un concetto dinamico, che può essere adattato a contesti diversi. Ad esempio, si può fare riferimento a civiltà relazionale al lavoro, civiltà relazionale nello sport, civiltà relazionale nel mondo accademico (Di Fabio & Kenny, 2018) e così via. Questo costrutto può quindi essere adattato a molte sfere della nostra vita. In particolare, Di Fabio e Gori (2016) hanno sviluppato il costrutto di *Workplace Relational Civility* che fa riferimento alla civiltà relazionale sul posto di lavoro e include tre dimensioni: *Relational Decency* (RD), decenza nei rapporti, rispetto di sé e degli altri, assertività, capacità di esprimere convinzioni, capacità relazionale; *Relational Culture* (RC), cortesia, gentilezza, garbo, buone maniere; *Relational Readiness* (RR), sensibilità verso gli altri, capacità

di leggere le emozioni degli altri, interesse per gli altri, delicatezza, empatia, compassione e attenzione alle reazioni degli altri. Per rilevare la *Workplace Relational Civility* è stato messo a punto uno strumento innovativo che prevede una modalità *mirror*, la *Workplace Relational Civility Scale* (Di Fabio & Gori, 2016). La scala è composta da due parti speculari di 13 item ciascuna (Parte A = 13 Item; parte B = 13 item). La parte A riguarda la percezione che un individuo ha di sé stesso rispetto a una specifica affermazione (ad esempio: «Ho saputo esprimere il mio punto di vista senza essere irrispettoso nei confronti degli altri»). La parte B riguarda la percezione che un individuo ha degli altri rispetto alla stessa affermazione (ad esempio: «Gli altri hanno saputo esprimere il loro punto di vista senza essere irrispettosi nei miei confronti»). Ai partecipanti viene chiesto di descrivere la propria relazione con gli altri membri dell'organizzazione negli ultimi tre mesi, e poi di rispondere alle affermazioni, con lo stesso contenuto, che descrivono la percezione della relazione degli altri con loro nel medesimo arco di tempo. La scala consente di rilevare le tre dimensioni di civiltà al lavoro: *Relational Decency* (RD); *Relational Culture* (RC); *Relational Readiness* (RR).

Nell'ambito della psicologia positiva (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), la *Workplace Relational Civility* si configura come una risorsa per gli individui nei contesti organizzativi. Nella prospettiva delle *healthy organizations* (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio et al., 2020) e delle *strenght-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2021) anche in prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2016; Hage et al., 2007), la *Workplace Relational Civility* risulta una promettente risorsa per la promozione del benessere dei lavoratori.

Le ricerche empiriche condotte con lavoratori mostrano che la *Workplace Relational Civility* è in grado di spiegare una percentuale di varianza incrementale rispetto ai tratti di personalità in relazione al benessere sia edonico che eudaimonico (Di Fabio et al., 2016), in relazione alla leadership trasformazionale (Di Fabio & Pesce, 2018) e a forme evolute di leadership (Di Fabio & Gori, 2021) come la *Human Capital Sustainability Leadership* (Di Fabio & Peiró, 2018). Se i risultati degli studi empirici saranno confermati anche in

ulteriori ricerche, la *Workplace Relational Civility*, essendo una variabile incrementabile attraverso training specifici (Di Fabio & Gori, 2016), potrebbe risultare una promettente risorsa positiva per promuovere il benessere dei lavoratori e stili di leadership sostenibili per la promozione del capitale umano, sottolineando il valore di relazioni significative e supportive sul posto di lavoro. Si evidenzia il valore di un'attenzione preventiva per la civiltà relazionale al lavoro e per uno stile di leadership rivolto alla sostenibilità delle risorse umane come contributo nel favorire lo sviluppo sostenibile nelle organizzazioni (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio & Rosen, 2018) nella cornice delle *healthy organizations* (Di Fabio, 2017a; Di Fabio et al., 2020) per la promozione del benessere (Johnson et al., 2018; Robertson & Cooper, 2010).

Bibliografia

- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Carter, S. L. (1998). *Civility: Manners, morals, and the etiquette of democracy*. Basic Books.
- Chen, C. C., & Eastman, W. (1997). Toward a civic culture for multicultural organizations. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 33(4), 454-470. <https://doi.org/10.1177/0021886397334>
- Elias, N. (1982). *Power and Civility*. Pantheon.
- Di Fabio, A. (2017a). Positive healthy organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1938. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01534>
- Di Fabio, A., Cheung, F., & Peiró, J.-M. (2020). Editorial special issue personality and individual differences and healthy organizations. *Personality and Individual Differences*, 166. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110196>
- Di Fabio, A., Giannini, M., Loscalzo, Y., Palazzeschi, L., Bucci, O., Guazzini, A., & Gori, A. (2016). The challenge of fostering healthy organizations: An empirical study on the role of workplace relational civility in acceptance of change, and well-being. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 7, 1748. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01748>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00890>
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2021). Workplace relational civility and human capital sustainability leadership for sustainable development in organizations: Empirical evidence. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 14(2). <https://doi.org/10.14605/CS1422103>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00361>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2018). Academic relational civility as a key resource for sustaining well-being. *Sustainability*, 10(6), 1914. <https://doi.org/10.3390/su10061914>
- Di Fabio, A., & Peiró, J. M. (2018). Human Capital Sustainability Leadership to promote sustainable development and healthy organizations: A new scale. *Sustainability*, 10(7), 2413. <https://doi.org/10.3390/su10072413>
- Di Fabio, A., & Pesce, E. (2018). Workplace Relational Civility, leadership transazionale e leadership trasformativa. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 11(2). <https://doi.org/10.14605/CS1121805>
- Di Fabio, A., & Rosen, M. A. (2018). Opening the black box of psychological processes in the science of sustainable development: A new frontier. *European Journal of Sustainable Development Research*, 2(2). <https://doi.org/10.20897/ejosdr/3933>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110109>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0011000006291411>
- Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C.L. (2018). *Wellbeing: Productivity and happiness at work*. (2nd ed.). Palgrave Macmillan.
- Morris, J. (1996). Democracy beguiled. *The Wilson Quarterly. Autumn*, 24-35.
- Robertson, I., & Cooper, C.L. (2010). *Wellbeing: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.
- 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 University Press.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Springer.