



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata**

**Dipartimento di Psicologia Generale**

**Corso di laurea in SCIENZE PSICOLOGICHE SOCIALI E DEL LAVORO**

**Tesi di Laurea Triennale**

**L'autocompassione. Relazioni con il benessere e modalità di  
promozione**

**Self-compassion. Relations with well-being and intervention modalities**

**Relatore**

Prof.ssa Angelica Moè

**Laureanda**

Veronica La Torre

Matricola 1221497

Anno accademico 2021/2022

# INDICE

## PREMESSA

### 1. L'AUTOCOMPASSIONE

1.1 Definizione .....	3
1.2 Il modello di Kristin Neff.....	3
1.3 Gli strumenti di misura.....	4
1.4 L'autocompassione in relazione ad altri costrutti.....	5
1.4.1 Autocompassione e autostima .....	5
1.4.2 Autocompassione e autocritica.....	6
1.4.3 Autocompassione, autocommiserazione e autoefficacia.....	8

### 2. L'AUTOCOMPASSIONE NEGLI AMBIENTI LAVORATIVI

2.1 Favorire l'autocompassione nell'ambito lavorativo.....	9
2.2 Modalità di promozione .....	10
2.3 Training e interventi pratici.....	12
2.3.1 Due esempi di training rivolti a infermieri e insegnanti.....	13
2.4 L'autocompassione durante la pandemia Covid-19 .....	17

### 3. SVILUPPI FUTURI

3.1 Spunti per ricerche future .....	20
3.2 L'autocompassione applicata a differenti contesti .....	20
3.3 Le differenze culturali nell'autocompassione .....	22
3.4 Le differenze individuali nell'autocompassione .....	23

## CONCLUSIONE

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

## **PREMESSA**

Alla base di questo elaborato vi è l'obiettivo di analizzare e spiegare i benefici che l'autocompassione può portare al singolo e alla sua vita, personale e lavorativa, grazie ad un'analisi attenta del modello proposto da Kristin Neff (2003). Il tema dell'autocompassione, sempre di maggiore interesse nella società moderna, è ritenuto importante per i vantaggi che permette di ottenere con facilità ed esercizi semplici e viene visto quindi come una nuova modalità per implementare il benessere e ridurre, in certe situazioni, ansia e stress. L'autocompassione applicata ai contesti lavorativi è il cuore dell'elaborato: sviluppare tale costrutto e tenerlo allenato permette di ottenere benefici per la persona stessa e più in generale per l'intera organizzazione. Grazie a diversi studi (Avramchuk e Carpino, 2020) si è potuto capire come essere autocompassionevoli permetta di vivere meglio situazioni stressanti e di cambiamento, un esempio è la situazione attuale dovuta alla pandemia da Covid-19. Promuovere l'autocompassione nei contesti lavorativi potrebbe essere un grande aiuto ed una possibilità che, rispetto ad altre, ancora non è stata sperimentata abbastanza. Nonostante negli ultimi anni ci sia stato un aumento sostanziale dell'interesse verso questo argomento sarebbe utile continuare a promuovere un suo sviluppo per migliorare la qualità delle ricerche e applicare questo costrutto a gruppi sempre più eterogenei e a contesti organizzativi più ampi. Trattare l'autocompassione potrebbe quindi essere di grande importanza specialmente per offrire modalità nuove su come migliorare un'organizzazione, il suo clima all'interno e la vita lavorativa di ogni singolo dipendente.

# 1 L'AUTOCOMPASSIONE

## 1.1 Definizione

L'autocompassione può essere intesa come accettazione e apertura verso la propria sofferenza e i propri errori; comprende, quindi, l'essere aperti verso il dolore, senza cercare di evitarlo, generando così il desiderio di alleviare la propria sofferenza e di curare sé stessi con gentilezza. L'autocompassione comprende anche l'offrire comprensione senza giudizio verso il proprio dolore, le proprie inadeguatezze e fallimenti, così che l'esperienza individuale possa essere vista come parte di una più vasta esperienza umana (Neff, 2009).

È più facile però essere compassionevoli verso gli altri, verso un buon amico, trattarlo con gentilezza e cura qualora avesse una difficoltà. Perché siamo più critici con noi stessi? Questa è la domanda che si è posta Kristin Neff. Dal suo interesse per la filosofia Buddista la Neff iniziò a studiare l'autocompassione rendendosi conto di quanto sia facile assicurare una persona alla quale vogliamo bene e darle ottimi consigli in caso di difficoltà e di quanto invece sia difficile farlo con noi stessi. La tendenza al perfezionismo potrebbe, infatti, portare alcune persone ad essere più autocritiche nei propri confronti, probabilmente per spingere sé stessi a fare del proprio meglio e per motivarsi. Il volere sempre di più può portare le persone ad essere pretenziose e, di conseguenza, a criticare ogni errore commesso.

## 1.2 Il modello di Kristin Neff

Sviluppando questo concetto l'autrice è arrivata a definire l'autocompassione come costituita da tre fattori principali: gentilezza verso sé stessi, esperienze umane comuni e consapevolezza. Queste 3 componenti possono essere rappresentate lungo un continuum dove, sull'altro estremo, è presente l'elemento opposto, come è possibile osservare in *Figura 1* (Neff, 2003):

- Gentilezza verso sé stessi: essere comprensivi e calorosi con sé stessi quando si incontrano delle difficoltà, quando si sperimenta dolore. Accettarsi e volersi bene nonostante le nostre imperfezioni. Empatia, pazienza e autocomprensione permettono di sviluppare auto gentilezza. All'estremo opposto è presente l'autocritica; ferirsi autogiudicando sé stessi può condurre a demotivazione e, nei casi più estremi, alla depressione.

- Esperienze umane comuni: riconoscere che le esperienze di sofferenza o fallimento sono vissute e condivise anche da altri. Questo porta le persone a non vedersi come sbagliate o “isolate nei loro errori” (l'isolamento, collocato infatti all'estremo opposto del continuum) ma a creare una connessione e una relazione con le sofferenze altrui. Questa componente, quindi, permette di riconoscere che gli esseri umani sono tutti imperfetti e compiono errori. Considerare la propria esperienza di dolore come unica e isolata porta a paragonare sfavorevolmente sé stessi con gli altri, vedendosi in difetto e sbagliati.
- Consapevolezza: quando sperimentiamo emozioni negative è importante che queste non siano sopresse o al contrario esagerate. Essere consapevoli delle proprie emozioni permette di non essere giudicanti ma coscienti di quello che si prova in quell'esatto momento e di accettare il dolore vivendolo con apertura e piena consapevolezza. Sull'altro estremo è presente l'iper-identificazione che corrisponde all'essere assorti nel proprio dolore, rimuginando di continuo su brutte esperienze vissute.

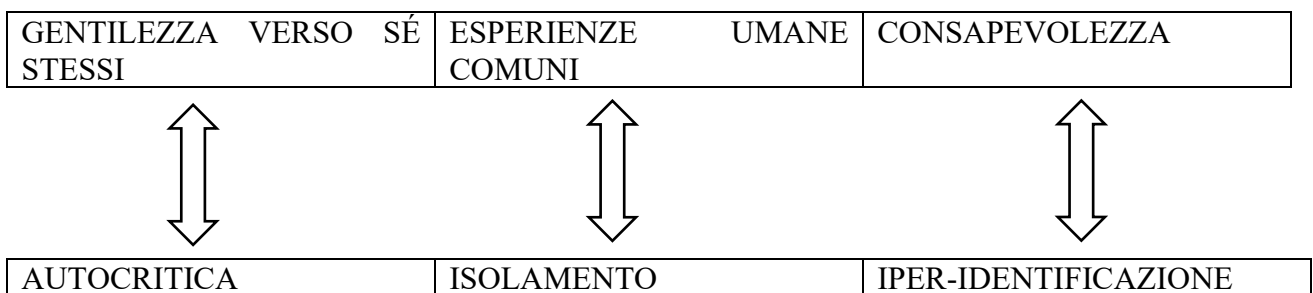


Figura 1. I fattori dell'autocompassione.

### 1.3 Gli strumenti di misura

Lo strumento principalmente utilizzato oggi per la misura dell'autocompassione è la “Self Compassion Scale” (SCS), proposta dalla Neff (2003) e composta originariamente da 26 elementi. Permette di rilevare, oltre a un punteggio totale, sei dimensioni, raggruppate in 3 fattori con due polarità opposte: auto-gentilezza-auto-giudizio, umanità comune-isolamento, consapevolezza-iper-identificazione (Kumlander, Oskari, Turunen, e Salmivalli, 2018). Il costrutto viene misurato tramite scala Likert a 5 punti (Neff, 2015): nella versione della Self Compassion Scale vengono quindi misurati 3 livelli di ridotta autocompassione, detta anche autodenigrazione, e 3 di alta autocompassione (Neff, 2003).

Esempi di item posso essere: “Sono tollerante verso i miei difetti e carenze” per misurare l’auto gentilezza; “Sono intollerante e insofferente verso quegli aspetti della mia personalità che non mi piacciono” per misurare, al contrario, l’auto giudizio; “Quando sto male e sono giù di morale, ricordo a me stesso che ci sono molte altre persone nel mondo che si sentono come me” riferita alla dimensione dell’umanità comune. Attualmente la Self-Compassion Scale di Kristin Neff è il principale strumento utilizzato per misurare l’autocompassione, accettato ampiamente poiché ritenuto uno strumento valido e affidabile.

Uno studio importante condotto da Veneziani, Fuochi e Voci (2017) ha avuto come scopo quello di utilizzare la Self Compassion Scale in contesti italiani e riprodurre, per quanto possibile, le caratteristiche psicometriche della versione originale (Neff, 2003). Il campione dello studio era formato da 522 partecipanti, più donne che uomini, con un’età compresa tra 18 e 72 anni e caratterizzati da diversi livelli di istruzione.

I 26 item della scala originale sono stati tradotti in italiano: i partecipanti hanno dovuto valutare le voci su una scala Likert di 5 punti, come nella versione originale. È stato calcolato un punteggio totale di autocompassione e punteggi per ogni sottoscala. Analizzando i risultati da un punto di vista psicometrico si è notato come, in generale, la versione italiana della Self Compassion Scale, aveva mantenuto nel complesso le caratteristiche originali della scala proposta dalla Neff quali: alta affidabilità, differenze di genere (l’autocompassione era infatti più alta negli uomini rispetto che nelle donne) e la possibilità di esaminare l’autocompassione sia considerando un suo punteggio totale sia le sei dimensioni prese singolarmente.

## **1.4 L’autocompassione in relazione ad altri costrutti**

### **1.4.1 Autocompassione e autostima**

Numerosi sono i confronti e i paragoni che Kristin Neff sviluppa con l’autocompassione. Uno tra i più ricorrenti e importanti è quello tra autocompassione e autostima perché, secondo la Neff, l’autocompassione offre benefici che l’autostima può non concedere (Neff, 2009).

Il costrutto dell’autostima può essere inteso come una valutazione globale e un giudizio nei confronti di noi stessi. Si ritiene che avere alta autostima permetta di ottenere dei benefici; credere però che l’alta autostima sia sinonimo di costante benessere non è corretto (Neff, 2013). Considerando i benefici, l’alta autostima è associata a meno depressione e ansia e, di conseguenza, maggiore felicità e soddisfazione. Tuttavia, la Neff individua anche conseguenze negative dovute all’eccesso di

autostima, in particolare, l'alta autostima è spesso correlata con alti livelli di narcisismo e può condurre quindi ad esagerare la considerazione che abbiamo di noi stessi.

Nella cultura americana avere alta autostima significa spesso sentirsi migliori di altri e può portare a fare paragoni per aumentare il proprio ego e sminuire quello altrui. Il bisogno di sentirsi superiori alla media, esclusivamente per stare meglio con noi stessi, viene quindi visto come estremo egocentrismo (Ming e Wong, 2021).

Le ricerche mostrano che la maggior parte delle persone ritiene di essere più divertente, popolare, carino, intelligente, bello, saggio e affidabile degli altri (De Souza et al., 2016). Essere nella media viene infatti visto con disprezzo. Vi è il bisogno di emergere soddisfatto, ad esempio, attraverso paragoni con standard di riferimento. Questo potrebbe incidere sulle relazioni interpersonali e di conseguenza aumentare il distanziamento sociale, minando i legami e le connessioni tra le persone. Questa tendenza può essere collegata al fenomeno sociale del bullismo (Neff, 2013): il bullo ha alta autostima, si sente più forte e con più potere rispetto agli altri e, individuando una vittima, riesce ad esercitare il suo senso di superiorità e di dominio sui più deboli ferendo le emozioni altrui.

Un ulteriore limite che la Neff individua, in relazione sempre all'autostima, è il rapporto che questa ha con il successo. Infatti, ponendosi obiettivi e avendo aspettative elevate, le persone generalmente tendono a screditarsi quando uno di questi non viene raggiunto e il giudizio nei propri confronti diventa automaticamente peggiore. Secondo la Neff ci sentiamo bene con noi stessi quando abbiamo successo in un campo importante e significativo della nostra vita. Al contrario, quando falliamo potremmo sentirci dei perdenti. Specifica poi quanto questo faccia riferimento specialmente alle donne: un esempio possono essere gli ideali di bellezza, spesso elevati e quasi irreali, con cui ci si tende a confrontare (Neff, 2013). Il paragone può tradursi in giudizi denigratori verso sé stessi e portare ad un conseguente calo dell'autostima. Sentirsi attraenti è uno dei domini principali dove viene investita l'autostima e gli standard di confronto sono sempre molto alti. Ecco perché, paragonando l'autostima all'autocompassione, la seconda vede eliminati alcuni limiti della prima.

#### **1.4.2 Autocompassione e autocritica**

L'esercizio dell'autocompassione per alcuni può risultare difficile a causa della tendenza ad autogiudicarsi dopo gli errori per evitare che vengano ripetuti. Diverse ricerche (Gilbert e Irons, 2009) mostrano come essere troppo severi con sé stessi non porti a risultati positivi: l'autocritica, infatti, viene spesso associata con il senso di vergogna e con sintomi depressivi e può sviluppare, di conseguenza, sentimenti di inferiorità e un senso di "sé imperfetto" (Gilbert e Irons, 2009). L'autocompassione, al contrario, non corrisponde necessariamente a comportamenti permissivi ma

aiuta a sviluppare comprensione e amor proprio. Il volere sempre di più può portarci ad essere pretenziosi e, di conseguenza, a criticare gli errori commessi. Essere autocritici mina la motivazione e fa sì che la persona sia contemporaneamente colui, o colei, che attacca e colui, o colei, che è attaccato (López, Sanderman, Smink, Zhang, Sonderren, Ranchor, e Schroevers, 2015).

Parlando quindi di quanto sia comune, e allo stesso tempo dannosa, l'autocritica, Kristin Neff (2013) parla dell'importanza degli atteggiamenti dei caregivers. In particolare, lo stile genitoriale riveste un ruolo importante: se al fallimento, per esempio, in un compito di matematica il padre ridicolizza il figlio facendolo sentire incompetente, e questo tipo di comportamento diventa abituale nel tempo, il ragazzo perderà fiducia in sé stesso e si auto convincerà di essere come il padre lo descrive. Al contrario uno stile compassionevole e di sostegno permetterà al ragazzo di sviluppare, di conseguenza, autocompassione e attivare uno stato mentale positivo e rassicurante.

L'autocritica favorisce il rilascio di cortisolo nel corpo (Pruessner et al., 2005); di conseguenza questo porta a sostenere che essere costantemente critici verso sé stessi è correlato ad avere alti livelli di stress e ansia. Infatti, quando forniamo autocompassione a noi stessi, il nostro organismo, in particolare le ghiandole surrenali, riducono i livelli di cortisolo rilasciando ossitocina e oppiacei (Neff, 2013).

Lo stesso avviene quindi quando sono gli altri a criticarci. Comportamenti troppo severi e rigidi da figure di riferimento importanti possono condurre a maggiori livelli di stress e allo sviluppo di sintomi depressivi (Neff, 2013). Quindi, quando ci sentiamo al sicuro e protetti dai caregivers la Neff afferma che siamo nello stato migliore per fare del nostro meglio.

L'autocompassione riduce quindi l'ansia, sociale e non, lo stress e la mania del perfezionismo. Porta invece ad aumentare la soddisfazione verso la propria vita e un generale senso di felicità. Il tutto può essere collegato anche ad una maggiore responsabilità personale, la capacità di prendere decisioni di vita "sane". Da citare è anche il grande vantaggio che l'autocompassione porta alle relazioni interpersonali: in generale, le ricerche mostrano come, persone più autocompassionevoli si sentano più soddisfatte dalle relazioni sociali, misurata grazie alla scala Ras (Relationship Assessment Scale, Hendrick, Dicke e Hendrick, 1998). I soggetti con livelli di autocompassione più elevati, nello studio riportato da Dzwonkowska e Zak-Lykus (2015), rivelavano più sensazioni positive scaturite dal contatto sociale. Le persone autocompassionevoli sono infatti ritenute meno timide, meno introversive, meno aggressive nel rapportarsi con gli altri e meno inclini a mettere in atto comportamenti violenti con i propri partner.

In più, è stato dimostrato come alti livelli di autocompassione siano associati ad una bassa propensione ad essere sottomessi nelle relazioni: questa variabile è stata misurata con la SAS (Submissive Acts Scale, Gilbert e Allan, 1994). La relazione tra le 6 dimensioni dell'autocompassione



e la tendenza ad attivare un comportamento di sottomissione con gli altri ha portato ad affermare che le persone con alti livelli di auto gentilezza, umanità comune e consapevolezza sono meno sottomesse nei rapporti sociali. Al contrario, persone con alti livelli di auto giudizio, isolamento ed estrema identificazione tendono ad essere più remissive (Dzwonkowska e Zak-Lykus, 2015).

L'autocompassione, migliorando le relazioni sociali, porta ad aumentare il collegamento e la condivisione con gli altri.

### **1.4.3 Autocompassione, autocommiserazione e autoefficacia**

Un altro confronto sicuramente importante è quello tra autocompassione e autocommiserazione (De Souza, Karine e Hutz, 2016). Quest'ultima può essere intesa come senso di estremo sconforto e abbattimento per errori commessi o un'incapacità dimostrata in un determinato ambito. Mentre perciò, l'autocompassione favorisce la condivisione, il concetto di autocommiserazione è invece connesso all'isolamento e al sentimento di alienazione dagli altri, ritenuti con meno problemi e in generale con una condizione migliore della propria.

Un altro costrutto da prendere in considerazione è quello di autoefficacia (De Souza, Karine e Hutz, 2016): ottenere qualcosa grazie alle proprie risorse e capacità. L'auto-efficacia è il giudizio delle persone sulle loro capacità di organizzare ed eseguire azioni necessarie per raggiungere determinati tipi di prestazioni (Bandura, 1986). Credere in sé stessi e avere fiducia in ciò che si fa permette di esercitare maggiore controllo sulla propria vita e, di conseguenza, sugli eventi che accadono intorno a noi. Essa è maggiore quando le persone hanno controllo sulla situazione circostante e ne sono consapevoli. L'autoefficacia è correlata con l'autocompassione, come riporta lo studio di Iskender (2009): un questionario sottoposto a 390 studenti individuò relazioni positive tra autoefficacia, auto gentilezza e consapevolezza e relazioni negative tra autoefficacia, autocritica e isolamento.

## **2 L'AUTOCOMPASSIONE NEGLI AMBIENTI LAVORATIVI**

### **2.1 Favorire l'autocompassione nell'ambito lavorativo**

Lo studio dell'autocompassione applicata ai contesti lavorativi sta diventando un tema sempre di maggiore interesse, preso in considerazione soprattutto negli ultimi anni. Promuovere atteggiamenti compassionevoli nei confronti dei propri colleghi può favorire la coesione del gruppo e migliorare le relazioni intraorganizzative ma essere compassionevoli nei propri confronti permette di ottenere altri tipi di vantaggi e costruire una vita lavorativa positiva (Avramchuck e Carpino, 2020). Mantenendo i lavoratori sani e felici le organizzazioni possono beneficiarne sotto diversi livelli. Soprattutto in situazioni di bruschi cambiamenti o periodi particolarmente stressanti l'autocompassione può essere vista come un aiuto prezioso ed estremamente utile.

Analizzando i risultati di più ricerche empiriche (Avramchuck e Carpino, 2020) si è arrivati a concludere che l'autocompassione, in riferimento ai contesti lavorativi, è un ottimo predittore di benessere e permette di ricavare diversi benefici: minori livelli di depressione, minore tendenza al perfezionismo e maggiori livelli di soddisfazione lavorativa ed extra-lavorativa. In più, l'autocompassione conduce a minore probabilità di esaurimento emotivo e fisico e a più alti livelli di soddisfazione lavorativa (Babenko, Mosewich, Lee e Koppula, 2019).

Da differenti training e interventi diretti studiati da Kotera e Van Gordon (2021) e dall'analisi delle molteplici relazioni che l'autocompassione ha con variabili intra ed extra lavorative si è potuto vedere come questo costrutto possa portare diversi vantaggi promuovendo un benessere personale, riferito quindi alla vita del singolo, e di conseguenza può avere ripercussioni nella vita lavorativa. Dato che persone più autocompassionevoli sperimentano sul posto di lavoro maggiori livelli di benessere e soddisfazione lavorativa e riescono a reagire meglio alle sfide e ai cambiamenti grazie a maggiori livelli di resilienza sarebbe opportuno implementare e promuovere corsi di formazione per venire a conoscenza di cosa sia l'autocompassione e perché è importante esercitarla. In questo modo si potrebbe estendere il concetto da benessere professionale, riferito al singolo lavoratore e quindi benessere concepito in termini più individualistici, a benessere aziendale e/o organizzativo dove, l'interesse dell'organizzazione è quello di favorire e proteggere la salute di tutti i lavoratori per ottenere, di conseguenza, risultati aziendali migliori. Infatti, minori livelli di stress, di ansia e depressione renderebbero probabilmente un'organizzazione più sana e produttiva, favorendo una crescita del singolo ma anche dell'organizzazione stessa.

## 2.2 Modalità di promozione

Kristin Neff (2010) ha individuato diverse modalità per accrescere le abilità compassionevoli, favorendone lo sviluppo con alcuni esercizi semplici: questi compiti consistono principalmente in pratiche di scrittura, giochi di ruolo o contemplazione introspettiva e servono, appunto, per promuovere l'auto gentilezza, la consapevolezza e i sentimenti di umanità comune. Oltre che per aumentare l'autocompassione questi esercizi sono stati ritenuti utili per allenare anche l'autoefficacia e l'ottimismo e per diminuire la ruminazione ovvero, la tendenza a pensare di continuo e incessantemente a problematiche o errori commessi senza però trovarvi soluzioni.

Alcuni esempi di esercizi utili ideati dalla Neff per sviluppare abilità autocompassionevoli sono:

- Immaginare di confortare un amico che sta attraversando una situazione difficile e paragonare questa modalità di aiuto a quando invece in difficoltà siamo noi stessi (“come tratteresti un amico?”). In questo esercizio, basato sulla scrittura, alla persona viene chiesto, in un primo momento, di pensare ad una situazione nella quale un amico si è sentito in difficoltà ed ha avuto bisogno di un nostro consiglio e, successivamente, ricordare un episodio in cui noi stessi siamo stati troppo autocritici e giudicanti nei nostri confronti durante situazioni pesanti. Il compito ha come obiettivo favorire la focalizzazione sugli approcci differenti che utilizziamo nelle due situazioni e sul perché tendiamo ad essere più rigidi con noi stessi. Le riflessioni che sorgono su come potrebbero cambiare le cose se ci trattassimo diversamente permettono alla persona di riflettere su comportamenti differenti da adottare. Se riuscissimo ad applicare le stesse modalità che rivolgiamo agli altri verso di noi utilizzeremo uno stile meno severo e sicuramente più comprensivo e amorevole.
- In un altro compito per allenare l'autocompassione (lettera a sé stessi) alla persona viene chiesto di concentrarsi su un aspetto di sé che lo fa sentire inadeguata e ritenuto da lei stessa un'imperfezione. Una volta individuato viene chiesto poi di scrivere una lettera a sé stessi dal punto di vista di un amico immaginario che ama in maniera incondizionata. È importante in questo esercizio concentrarsi soprattutto su sentimenti confortanti di compassione. Focalizzandosi su un aspetto personale che fa sentire la persona inadeguata si invita il soggetto a scrivere occasioni o eventi che lo fanno sentire insicuro o in stato di vergogna. L'importanza del compito è quella di focalizzarsi sulle emozioni che emergono pensando a quegli aspetti, senza sminuirle o esagerarle, ma semplicemente accettandole per poi scriverle.

- Un terzo esercizio (compassionevole, critico e criticato) chiede al soggetto di occupare diverse "sedie", o anche punti di una stanza durante il corso della pratica, preferibilmente a triangolo, e dare voce a tre parti di sé stessi. Una sedia sarà quella del critico, una sarà occupata dalla parte del sé criticato e l'ultima del sé amorevole e compassionevole. Occupando, in un primo momento, la sedia del sé critico il soggetto esprime tutto ciò che odia di sé stesso rivolgendosi alla sedia del sé criticato. Spostandosi poi nella sedia del sé amorevole alla persona viene chiesto di focalizzarsi sulle modalità con cui il se critico si è rivolto al sé criticato e cosa può aver provato. Infine, nella terza sedia, quella del sé criticato, il soggetto dovrà pensare alle emozioni e agli stati d'animo che può aver provato sentendosi attaccato e ferito.

La *Tabella 1* riporta alcune semplici abitudini, proposte dalla Neff, per coltivare maggiormente l'autocompassione e inseribili con facilità nella vita quotidiana:

Rivaluta la tua auto-conversazione	Parlare a noi stessi utilizzando un self-talk positivo e non autocritico permette di ottenere benefici per la salute, tra cui maggiore soddisfazione della vita, maggiore vitalità e meno stress. Riconosci quando stai facendo un auto-discorso denigratorio e cambia il tuo dialogo interiore.
Perdona te stesso	Non "aggrapparsi" al senso di colpa. La risposta è perdonare te stesso. Gli errori accadono. L'auto-perdono richiede che tu sia gentile con te stesso. Gli errori sono una parte dell'essere umano. Grazie a loro impari e cresci.
Abbracciare il fallimento	La "tendenza alla negatività" degli esseri umani spinge a partecipare molto di più ai fallimenti personali e soffermarsi sulle proprie carenze. Quando si fallisce è importante sostituire la sofferenza con la gentilezza, valutare cosa è andato storto, celebrare ciò che è andato bene e imparare dagli errori. Dove non c'è crescita, c'è solo energia stantia e bloccata.

*Tabella 1. Alcune pratiche autocompassionevoli proposte da Kristin Neff*

Questi sono solo alcuni degli esercizi che Kristin Neff ha proposto per promuovere l'autocompassione. In generale il focus è sempre sulle emozioni; è importante quindi riflettere sui

momenti di difficoltà e di sconforto che tutte le persone vivono e pensare a modalità differenti e più compassionevoli per affrontarli diversamente. Riflettere sulle modalità che per lo più usiamo con persone a cui vogliamo bene e provare ad applicare le stesse cure e attenzioni con noi stessi potrebbe essere un primo importante cambiamento.

È importante sottolineare però che non tutte le persone sono uguali ed è possibile vi siano caratteri che tendono ad essere critici e severi con gli altri. Questo non significa che siano irrimediabilmente non compassionevoli ma potrebbero sviluppare con più fatica abilità empatiche e di cura. In particolare, le persone che possono essere generalmente considerate come “sgradevoli” spesso hanno un deficit nella capacità di empatia, sono ostili e non sanno collaborare bene con gli altri, con il risultato che possono essere ostracizzate o rifiutate (Weng et al., 2013).

È possibile pensare che persone critiche con gli altri e giudicanti tendano, al contrario, ad essere talvolta accondiscendenti verso i propri limiti e quindi propensi ad essere più compassionevoli verso sé stessi e meno verso gli altri. Potrebbe quindi essere utile, al contrario del primo caso, applicare le modalità che utilizziamo con noi stessi anche con gli altri e sviluppare capacità empatiche e compassionevoli tramite altre tipologie di esercizi che permettano di promuovere una spiccata intelligenza emotiva e una maggiore connessione con gli altri. Generalmente, gli esercizi che permettono di favorire uno sviluppo di capacità empatiche si focalizzano specialmente sulla comunicazione, intesa in termini di interazione più profonda con l'altra persona e ascolto attivo, e sulla capacità di “mettersi nei panni dell'altro”, vivendo insieme a lui emozioni e condividendo i suoi stati d'animo (Elliott et al., 2011).

## **2.3 Training e interventi pratici**

Nello specifico del contesto lavorativo sono stati proposti dei training per promuovere l'autocompassione sul posto di lavoro e all'interno di organizzazioni. Un approccio molto conosciuto, applicato anche in contesti lavorativi ma non solo, è il Compassionate Mind Training (CMT) di Paul Gilbert (2005) che ha lo scopo di sviluppare compassione verso sé stessi tramite un training di attenzione consapevole, esercizi di respirazione ritmica rilassante e immagini compassionevoli. Questo training, focalizzato sulla compassione, della durata di 12 settimane, ha come obiettivo allenare il “sistema calmante” delle persone e ritrovare l'equilibrio per affrontare al meglio le difficoltà della vita con coraggio e saggezza. L'autocompassione appresa, dice Gilbert (2009), diventa una risorsa preziosa per ridurre il disagio e promuovere il benessere.

Kotera e Van Gordon (2021) hanno compiuto un'interessante revisione sistematica analizzando i risultati di 10 diversi training tutti aventi l'obiettivo di sviluppare autocompassione in differenti contesti lavorativi con il fine di implementare il benessere e ridurre emozioni negative quali ansia,

stress e depressione. Lo scopo è stato quindi quello di sintetizzare e valutare l'utilità di interventi basati sull'autocompassione mirato al benessere legato al lavoro.

Sono stati presi in considerazione solo articoli pubblicati prima del 31 dicembre 2019 in riviste accademiche, i quali consideravano esclusivamente lavoratori full time o part time. Dieci sono stati gli articoli ritenuti idonei e quindi analizzati: di questi, 6 studi furono condotti in Europa, 2 studi nel Nord America, 1 studio in Oceania e 1 in Asia. I campioni di tutti gli studi erano formati prevalentemente da donne con età media tra i 40 e i 50 anni. Un aspetto importante era soprattutto l'ambito professionale: in 8 studi i partecipanti lavoravano in vari settori della sanità pubblica (dottori, infermieri), mentre in 2 erano occupati nell'ambito educativo. Gli interventi in tutti e 10 gli studi duravano da un minimo di un'ora ad un massimo di 60 ore. Alcuni studi assegnavano anche esercizi e compiti quotidiani della durata massima di 40 minuti al giorno.

Sono stati poi analizzati gli effetti dei training dell'autocompassione sul benessere lavorativo: l'autocompassione aveva portato benefici e vantaggi in tutti gli studi e aveva influenzato altre variabili prese in considerazione come la consapevolezza, lo stress, il burnout, la qualità della vita, il benessere e la resilienza. In generale è stato quindi dimostrato che gli interventi basati sull'autocompassione avevano permesso di migliorare la salute mentale sul posto di lavoro.

Di seguito vengono approfonditi nello specifico due di questi dieci interventi di training, analizzando metodi e misure utilizzate e risultati ottenuti.

### **2.3.1 Due esempi di training rivolti a infermieri e insegnanti**

Il primo dei due training è quello condotto da Delaney (2018) nel Regno Unito su un campione di 13 infermiere operanti in cardiologia, maternità, ostetricia, cure intensive, urologia e reparti per la cura del cancro. Gli infermieri, indirettamente esposti alla sofferenza dei loro pazienti, esercitano di continuo compassione, percependo il dolore altrui e desiderando di alleviarlo (Yoder, 2010).

L'esposizione continua alla sofferenza d'altri comporta un rischio di stanchezza da compassione (definito come uno stato di esaurimento e disfunzione a seguito di un'esposizione prolungata allo stress e alla sofferenza) e ciò può influire sulla capacità professionale, sulla loro vita privata e portare ad una carenza di personale lavorativo.

Il secondo training è invece condotto da Beshai e collaboratori (2016) nel Regno Unito su un campione di 89 insegnanti delle scuole secondarie (nello specifico 62 femmine e 27 maschi). All'interno del sistema scolastico, gli insegnanti sono probabilmente gli agenti più importanti per la cura e la promozione di salute. Tuttavia, lo stress legato al lavoro tra i docenti è un importante

problema, e questo ha implicazioni negative sulla salute e sulle loro prestazioni lavorative. Lo stress tra gli insegnanti è spesso associato al turnover e assenteismo dal lavoro.

I due training, entrambi della durata di otto settimane, differiscono sulle *modalità* adottate.

Nel primo intervento era presente un unico gruppo: al campione di 13 infermiere è stato proposto un programma di formazione basato sulla consapevolezza e sull'autocompassione denominato MSC (mindfulness self-compassion). Neff e Christopher Germer (2019) hanno sviluppato l'intervento MSC per fornire ai partecipanti strumenti per migliorare l'autocompassione e integrarla nella loro vita quotidiana. Essi hanno constatato che una maggiore autocompassione può prevedere livelli più bassi di ansia e depressione e favorire maggiore soddisfazione nella vita personale e lavorativa. In totale sono stati svolti nove incontri della durata di due ore e mezza ciascuno e un ritiro di mezza giornata. Nel secondo training, sempre di nove incontri ciascuno da 75 minuti, erano presenti invece due gruppi, uno di controllo e uno di intervento: i partecipanti (89 in totale) potevano appartenere ad uno solo dei due gruppi e partecipare, di conseguenza, a un programma di formazione specifico:

- Gruppo di intervento: formato da 49 dei partecipanti totali ai quali veniva offerto un programma di training sulla consapevolezza e sull'autocompassione specifico per gli insegnanti.
- Gruppo di controllo: composto dai 40 partecipanti restanti ai quali veniva proposto un training non specifico per gli insegnanti ma basato sulla consapevolezza e autocompassione in un'ottica più generale.

Nella *Tabella 2* vengono descritte le *attività* proposte nei due differenti training:

<p><b>1. Attività nel training rivolto alle infermiere</b></p>	<p>Programma Mindfulness Self-Compassion (MSC) per insegnare principi e pratiche che consentissero ai partecipanti di rispondere a momenti difficili della loro vita con gentilezza, cura e comprensione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Meditazione alla consapevolezza</li> <li>○ Meditazione alla gentilezza</li> <li>○ Meditazione alla compassione</li> </ul> <p>Per praticare la meditazione vi era un'insegnante e un terapeuta per la salute mentale (lo yoga era particolarmente apprezzato e praticato durante i diversi incontri).</p>
<p><b>2. Attività nel training rivolto agli insegnanti</b></p>	<p>Gruppo di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Attenzione per il corpo: porre attenzione alle parti del corpo, in modo graduale, dai piedi alla testa, per rilasciare tensione fisica e per imparare a gestire il dolore.</li> <li>○ Attenzione per i pensieri: fare un “passo indietro” dai pensieri e dalle preoccupazioni, non ignorare le paure ma mettere distanza tra il se e il problema.</li> <li>○ Coltivare autocompassione: concedersi una pausa fisicamente, emotivamente e mentalmente.</li> <li>○ Discussioni di gruppo su problemi legati alla scuola</li> </ul> <p>Gruppo di controllo (con esercizi non specifici per gli insegnanti basati sulla consapevolezza):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Trovare pace in un mondo frenetico: i partecipanti utilizzano un CD dal libro “Mindfulness: Una guida pratica per trovare pace in un mondo frenetico” (Williams e Penman, 2011) e svolgono gli esercizi indicati con particolare riferimento alla consapevolezza.</li> </ul>

Tabella 2. Le attività proposte durante le 8 settimane

Entrambi i training ottennero *risultati* positivi e *benefici* evidenti, in particolare:

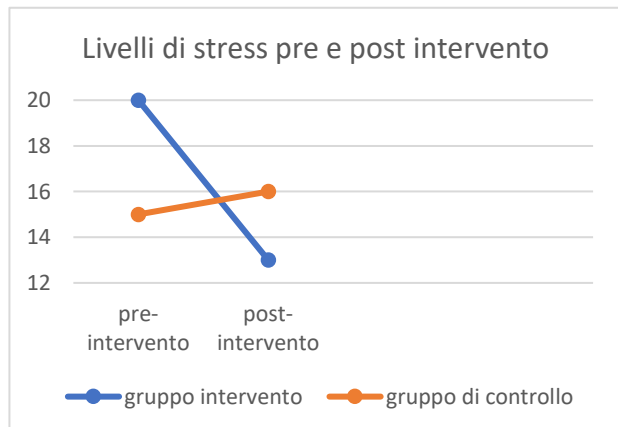
1. Nel primo training i dati sono stati analizzati da un punto di vista quali-quantitativo. A tutti i partecipanti dello studio è stato fornito un questionario prima e dopo l'intervento per analizzare i punteggi pre e post-cambiamento in: autocompassione, consapevolezza, burnout, stress da trauma secondario, soddisfazione della compassione e resilienza. È stato condotto in più un focus group di 40 minuti al termine dell'intervento per capire realmente cosa avesse significato la partecipazione al programma per il gruppo. L'analisi dei dati ha indicato che i punteggi post-intervento sulle scale di autocompassione (SCS), consapevolezza e resilienza



erano aumentati. Inoltre, i punteggi riportati dai gruppi sulle scale che rappresentavano i due livelli riferiti alla fatica da compassione, lo stress traumatico secondario e il burnout, avevano entrambi mostrato diminuzioni. La promozione dell'autocompassione portava i soggetti, al termine delle otto settimane di intervento, ad aumentare il soddisfacimento della loro vita lavorativa e ad impegnarsi di più sul posto di lavoro. In generale, quindi, si può concludere che dopo le otto settimane di intervento vi era stato un complessivo aumento di autocompassione, consapevolezza, resilienza e una diminuzione di burnout, stress traumatico secondario (inteso come stress che si manifesta in un secondo momento, dopo aver assistito persone in difficoltà e aver percepito indirettamente il loro dolore) e stress da affaticamento.

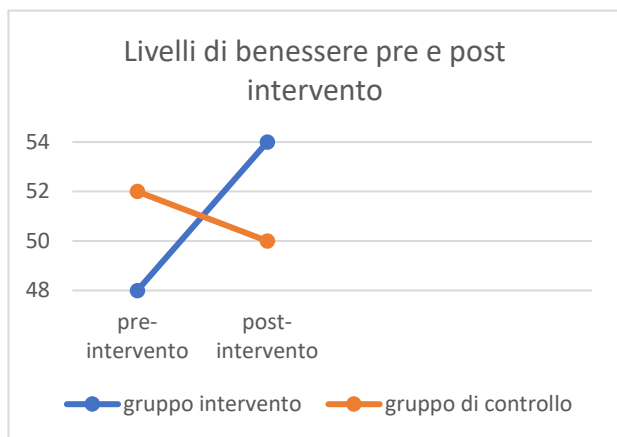
2. Nel secondo training, rivolto al campione di insegnanti, i risultati sono stati analizzati focalizzandosi soprattutto sulle differenze riportate tra il gruppo intervento e il gruppo di controllo. L'obiettivo era quello di ridurre lo stress e di incrementare il benessere nel sistema scolastico. Grazie ai questionari sottoposti prima e dopo l'intervento sono state analizzate le seguenti variabili: stress, benessere, consapevolezza, autocompassione e feedback degli insegnanti (in riferimento all'accettabilità del programma proposto).

I risultati vengono riportati nelle figure sottostanti:



-Figura 2: Nel gruppo di intervento vi è stata una significativa diminuzione dello stress dopo il training rispetto invece al gruppo di controllo dove non vi è stato nessun effetto significativo

Figura 2. Stress pre e post-intervento



*-Figura 3: Il gruppo di intervento vedeva anche un aumento sostanziale dei livelli di benessere degli insegnanti rispetto al gruppo di controllo*

*Figura 3. Benessere pre e post-intervento*

Da questo studio si è osservato quindi che un programma specifico basato sulla consapevolezza per gli insegnanti è un promettente approccio per ridurre lo stress e aumentare il benessere. Infatti, un training generico, come quello proposto al gruppo di controllo, non porta i risultati desiderati e ottenuti invece dal gruppo intervento. Coltivare consapevolezza e autocompassione può essere un meccanismo chiave del cambiamento e può aiutare la gestione dei propri pensieri e sentimenti, migliorando in generale l'ambiente scolastico.

Concludendo è possibile affermare che entrambi questi training hanno permesso di ottenere benefici e risultati significativi. Nonostante ciò, sarebbe necessario che ricerche future prendessero in considerazione campioni più ampi ed eterogenei, mettendo in atto studi longitudinali, grazie per esempio a dei follow-up, per vedere se i benefici della formazione di autocompassione si mantengono a lungo termine.

Valutare le applicazioni dell'autocompassione in altri contesti di lavoro è importante perché studi (Kotera et al., 2019) hanno dimostrato che gli individui che lavorano, ad esempio, come operai, non esprimono quasi mai autocompassione verso sé stessi e il proprio lavoro ma si concentrano invece di più sull'autocommiserazione. Allo stesso modo, sembra esserci una diversa percezione di autocompassione in alcuni paesi asiatici, che dovrebbe essere esplorata ulteriormente nelle ricerche future, prendendo in considerazione i differenti contesti culturali (Montero-Marin et al., 2018).

## **2.4 L'autocompassione durante la pandemia covid-19**

Diversa attenzione è stata posta alla salute mentale dei lavoratori dopo la pandemia da Covid-19 soprattutto per le problematiche e i cambiamenti che questa ha causato. L'interesse per

l'autocompassione, quindi, è aumentato negli ultimi anni anche grazie alle nuove realtà organizzative sviluppatesi e alla preoccupazione per il benessere dei dipendenti.

Avramchuk e Carpino (2020) definiscono l'autocompassione come un antidoto contro la distanza sociale al lavoro: dopo la pandemia è aumentato in maniera sostanziale il distanziamento sociale e lavorativo e si è perso, di conseguenza, il contatto e la coesione garantita dalla vicinanza ai propri colleghi. Soprattutto persone particolarmente vulnerabili a situazioni stressanti e di cambiamento hanno affrontato conseguenze pesanti legate a disturbi quali ansia, depressione o stress.

Avramchuk e Carpino (2020) hanno individuato pratiche utili per lavoratori o manager interessati a implementare abilità autocompassionevoli per beneficiare di un miglior clima organizzativo e cercare di diminuire le problematiche legate al distanziamento sociale come mettere a disposizione di tutti i dipendenti esercizi online per promuovere l'autocompassione oppure progettando interventi o incontri sponsorizzati dalle aziende stesse per sensibilizzare sul tema o lavorare maggiormente su una comunicazione efficiente e rapida.

Uno studio interessante condotto in Italia durante la pandemia (Grandi, Zito, Sits, Martoni, Russo e Colombo, 2021) ha analizzato l'associazione tra risorse personali, in particolare ottimismo e umorismo, e l'esaurimento, e il ruolo dell'autocompassione in questa relazione. I dati sono stati raccolti su un campione di 422 lavoratori italiani durante il primo lockdown tra aprile e maggio 2020. Le risorse personali permettono agli individui di raggiungere gli obiettivi prefissati e ridurre lo stress ed hanno un ruolo protettivo contro il burnout, un esaurimento emotivo e fisico causato da situazioni eccessivamente stressanti o un carico di lavoro troppo intenso. Una loro carenza o mancanza rende vulnerabili gli individui esposti a eventi stressanti. In particolare, nelle organizzazioni, ottimismo e umorismo sono risorse particolarmente prese in considerazione: la prima, intesa come un'attitudine positiva verso la vita e una propensione a vedere il meglio anche nelle situazioni più critiche, porta ad una maggiore soddisfazione lavorativa, meno stress e migliori performance individuali. L'umorismo invece permette di ridurre la tensione ed è utile soprattutto in situazioni stressanti portando ad una maggiore coesione di gruppo e riduzione dello stress. L'esaurimento viene invece inteso come un processo che porta all'esaurirsi delle energie personali e ad uno sbilanciamento tra richieste e risorse.

Il Covid-19, causando diversi cambiamenti negli ambienti lavorativi e avendo ristrutturato la vita stessa dei lavoratori, ha prodotto un aumento evidente di stress, ansia, depressione. Proprio per questo viene ritenuto di primaria importanza capire l'effetto che le risorse personali hanno avuto sul processo di esaurimento, fisico e mentale, durante il primo lockdown, e il ruolo di mediazione che gioca l'autocompassione in questa relazione. Sono state utilizzate scale di misura per analizzare ottimismo (Revised Life Orientation Scale), umorismo (Humor Coping Scale), esaurimento (Oldenburg Burnout

Inventory) e autocompassione (Self-Compassion Scale-Short Form). Analizzando i 422 questionari e le correlazioni tra le diverse variabili è stato visto che: l'autocompassione era significativamente correlata con tutte le variabili, in particolare mostrava una relazione positiva con l'ottimismo e l'umorismo e una relazione negativa con l'esaurimento. L'umorismo e l'ottimismo erano tra di loro in relazione positiva e negativamente correlate con l'esaurimento. Il ruolo di mediatore svolto dall'autocompassione è stato confermato analizzando la relazione tra le risorse personali e l'esaurimento emotivo.

## **3 SVILUPPI FUTURI**

### **3.1 Spunti per ricerche future**

L'autocompassione è ancora un costrutto poco considerato, soprattutto in contesti lavorativi, nonostante le molte evidenze scientifiche. L'interesse su questo tema sta però portando, soprattutto negli ultimi anni, ad una maggiore sensibilizzazione e ad un interesse nell'implementarlo e promuoverlo in più contesti.

Dagli studi e dai training precedentemente riportati si può notare come quasi tutti evidenzino gli stessi limiti: campioni troppo omogenei e ristretti formati da lavoratori, prevalentemente donne, operanti in settori sanitari o educativi e appartenenti, nella maggior parte dei casi, a culture occidentali. Sarebbe utile studiare lavoratori impegnati in altri contesti e appartenenti a culture diverse per vedere come l'autocompassione agisce su circostanze nuove. In più, di tutti gli interventi proposti non è stato visto se l'autocompassione abbia portato risultati a lungo termine ma sono stati valutati gli effetti solo nell'immediato. I training futuri potrebbero articolarsi nell'arco di più tempo, inserendo dentro l'orario di lavoro incontri e corsi di formazione e vedendo poi, grazie a dei follow-up, se il tutto ha avuto successo, implementando la carriera lavorativa del singolo e in generale dell'organizzazione stessa.

### **3.2 L'autocompassione applicata a differenti contesti**

Tutti i training condotti in contesti lavorativi fanno riferimento a una cerchia molto ristretta di professioni: in particolare i due più studiati sono mestieri inerenti a contesti sanitari (medici, infermieri) o educativi (insegnanti, assistenti sociali, educatori). Sicuramente lo stress a cui sono esposti medici o insegnanti è elevato ed è quindi importante cercare di prevenirlo o, nel caso fosse già presente, attenuarlo. Anche in altre professioni però le persone vivono costantemente situazioni di "pericolo" o che possono portare ad espressioni di ansia e agitazione. Sarebbe quindi importante implementare e pubblicizzare training e interventi in più contesti lavorativi. Per esempio, tutti i lavori che vedono un contatto diretto con il pubblico richiedono estrema pazienza, gentilezza, educazione e disponibilità. Soprattutto, le persone possono trovarsi a dover far fronte a un tono scortese, richieste inadeguate e situazioni a volte poco piacevoli. Promuovere quindi corsi di autocompassione potrebbe aiutare i lavoratori ad affrontare meglio le giornate lavorative, a superare modalità inopportune dei clienti senza auto-giudicarsi. Lo stress dei medici, per esempio, è decisamente diverso da quello provato da commessi o addetti alle vendite ma questo non significa che questi ultimi siano meno importanti. La promozione dell'autocompassione in queste tipologie di professioni permetterebbe di

lavorare con più serenità riducendo la paura di sbagliare e aumentando, di conseguenza, la capacità di far fronte in maniera costruttiva a fonti di stress e ansia.

È interessante notare quanto ci si focalizzi sui dipendenti e poco invece sui manager o imprenditori, i quali, dovendo gestire più lavoratori, hanno il compito di ascoltare tutte le richieste e trovare un giusto compromesso per accontentare la maggioranza ed evitare disguidi. Sarebbe opportuno che i dirigenti stessi di aziende o grandi imprese allenassero le loro abilità autocompassionevoli. Così facendo riuscirebbero, forse in parte, a ridurre le tensioni percepite, dovute a situazioni stressanti, e vivere quindi con meno pressioni il loro lavoro. Avendo grandi responsabilità diventa necessario porre attenzione alla loro salute mentale così come a quella dei loro dipendenti.

Quando invece l'autocompassione non è utile? Potrebbe essere il caso di quei lavori organizzati secondo catena di montaggio, dove operai svolgono costantemente lo stesso compito, il quale diventa quindi ripetitivo e dove è possibile che si verifichino fenomeni di alienazione. Tenzialmente queste tipologie di lavori sono ritenute per lo più noiose. I lavoratori, non avendo grandi responsabilità, ed essendo poco il margine di errore, poiché il lavoro diventa quasi automatico, potrebbero aumentare il rischio di alienazione dal proprio lavoro. Credo che, in queste tipologie di mansioni, sia necessario, non tanto puntare sull'autocompassione, ma utilizzare altre metodologie per incentivare i lavoratori ed evitare che si verifichi estraniamento. È quindi fondamentale motivare i lavoratori tramite ricompense, estrinseche e intrinseche, o far sì che essi stessi trovino piacere e soddisfazione in ambiti esterni al loro lavoro, creando un equilibrio sano tra vita lavorativa e vita privata.

Spostandosi da contesti lavorativi ad altre tipologie di circostanze ritengo che l'autocompassione possa essere applicata quasi ovunque. Per esempio, nello sport (Mosewich et al., 2013). Gli sportivi sono spesso esposti a stress e ansia da competizione. La tendenza ad essere quindi troppo autocritici e a giudicarsi negativamente dopo gli errori può ridurre l'autostima e di conseguenza peggiorare le prestazioni. Accettare le proprie sconfitte e lavorare per migliorare il proprio lavoro può essere facilitato dall'allenamento dell'autocompassione. Offrire sostegno psicologico e suggerire esercizi "mentali" per implementare abilità autocompassionevoli potrebbe ridurre l'ansia da prestazione e lo stress da competizione. Per avere salute fisica è infatti prima di tutto opportuno allenare quella mentale.

Oltre che nello sport, è stato asserito che una fase critica della vita, nella quale tendiamo a sminuirci, giudicarci eccessivamente e paragonarci con standard talvolta irreali è la prima adolescenza (Gilbert, e Irons, 2009). Soprattutto le ragazze tendono a confrontarsi con standard di bellezza ideali e spesso irraggiungibili. Questo può portare a sentirsi insoddisfatti di come si è, criticando aspetti della propria persona. Sarebbe utile promuovere corsi di formazione e incontri scolastici basati su cosa sia

l'autocompassione, sul perché è importante allenarla. Essendo l'adolescenza una fase molto delicata della vita è di estrema importanza porci attenzione e considerare le debolezze dei giovani (Neff e McGehee, 2009).

Infine, considerando i training condotti in passato e le idee per interventi futuri penso che sarebbe estremamente utile agire in maniera più diffusa. Oltre che focalizzarsi principalmente sull'autocompassione le prossime ricerche dovrebbero promuovere interventi che uniscano a questo costrutto quello di autoefficacia. Implementare quest'ultima, infatti, permette alle persone di diventare più sicure delle proprie capacità e ottenere, di conseguenza, un rendimento migliore. Credere nelle potenzialità personali (autoefficacia) porta di conseguenza la persona ad avere una migliore considerazione di sé e quindi un'autostima più positiva. Promuovere training che riguardino più aspetti, quali autocompassione, autoefficacia, autostima, permetterebbe di ottenere benefici più generali e un miglioramento più rapido ed evidente. Essendo tutti costrutti strettamente connessi tra loro, e facilmente influenzabili a vicenda, proporre interventi che li comprendano tutti insieme consentirebbe di ottenere maggiori benefici e un benessere personale più completo.

### **3.3 Le differenze culturali nell'autocompassione**

Per ottenere campioni sempre più eterogenei e promuovere l'autocompassione in maggiori contesti potrebbe essere necessario considerare, non solo altri tipi di lavoratori, ma anche fare attenzione alle differenze culturali. Quasi tutte le ricerche condotte sono state realizzate in paesi occidentali. Analizzando le differenze culturali tra Occidente e Oriente si può notare come le prime siano culture più individualistiche, basate quindi su competitività, priorità di interessi personali e un sé più indipendente mentre le seconde, più collettivistiche, si basano su principi differenti quali la cooperazione, aiuto reciproco e un sé, di conseguenza, più interdipendente (Triandis, 1989). Queste differenze culturali hanno ripercussioni anche sulla vita lavorativa che sarà di conseguenza diversa in base alla cultura di appartenenza. Sarebbe quindi interessante indagare non solo culture individualistiche occidentali le quali, essendo tendenzialmente caratterizzate da competitività e ambizione al successo, cercano di attenuare questa eccessiva tendenza con pratiche autocompassionevoli, ma anche culture più cooperative e fondate su altri principi. In questo caso l'autocompassione sarebbe efficace ugualmente? Essendo le culture individualistiche più incentrate sul singolo promuovere autocompassione è ritenuto particolarmente importante. Infatti, ci si focalizza in questo modo sull'implementare verso sé stessi gentilezza, consapevolezza e ridurre l'autocritica. Quando però parliamo di culture collettivistiche, che pongono al centro gli interessi del gruppo o della comunità di cui l'individuo stesso è parte, non è forse più importante promuovere compassione? Se è il gruppo la priorità e la cooperazione e il rispetto per gli altri sono i principi fondamentali allora,

più che gentilezza verso sé stessi sarebbe opportuno implementare gentilezza verso gli altri in modo tale da favorire la collaborazione. Sarebbe interessante per le ricerche future studiare popolazioni differenti, con altre visioni del mondo del lavoro per vedere se l'autocompassione porta ovunque gli stessi benefici o se, in base al sé dei soggetti e alla loro cultura di appartenenza, sia necessario diversificare le modalità e gli interventi da promuovere.

Infine sarebbe utile sviluppare training che analizzino le differenze tra lavoratori appartenenti a culture diverse. Se, per esempio, una persona proveniente da paesi orientali lavorasse in occidente a stretto contatto con lavoratori di un'altra cultura si potrebbero analizzare gli effetti degli interventi basati sull'autocompassione individuando se vi siano differenze nelle attività proposte e soprattutto, verificare le conseguenze che queste portano a lavoratori appartenenti a culture diverse.

### **3.4 Le differenze individuali nell'autocompassione**

Si può affermare che l'autocompassione è efficace e che promuoverla porta dei benefici. Analizzando però i riscontri bisogna cercare di capire se essa sia benefica con tutti/e e in qualsiasi tipo di contesto. Ritengo che in ogni tipo di intervento diretto alle persone si debbano prendere in considerazione le differenze individuali dei singoli proprio perché ognuno è fatto in modo unico e ha lati caratteriali differenti dagli altri. Parlando quindi di autocompassione possono sorgere dei ragionamenti su come questo costrutto può essere vissuto diversamente in base alla persona.

Una riflessione che mi è sorta a riguardo è se essere autocompassionevoli possa, per alcune persone, essere visto come eccessiva autocomprensione. Persone caratterialmente accomodanti possono percepire l'autocompassione come una giustificazione ai propri compiti e affrontare le situazioni o le sfide con poco impegno pensando che, se falliranno o no, questo non sarà importante.

L'autocompassione però non deve essere confusa con l'estrema comprensione dei propri errori. Dopo una sconfitta è importante non criticarsi eccessivamente ma allo stesso tempo impegnarsi per fare meglio la volta prossima. Si potrebbe pensare che tipologie di training focalizzati sull'autocompassione possano essere più efficaci con persone ipercritiche: un aiuto potrebbe quindi essere quello di porre cura e attenzione ai tratti dei singoli e visionare in maniera più dettagliata il loro rendimento lavorativo. Il tutto, applicato a contesti lavorativi, porterebbe quindi a distinguere lavoratori più competitivi ed esposti al rischio di esaurimento emotivo e fisico, causato dal troppo impegno, da lavoratori più indolenti.



## CONCLUSIONE

Questo elaborato ha avuto l'obiettivo di introdurre e approfondire le possibili applicazioni di training per rafforzare l'autocompassione nel contesto lavorativo. Essendo un costrutto ancora poco noto, nonostante le evidenze empiriche numerose, e soprattutto poco esercitato, ritengo che sia di fondamentale importanza sensibilizzare le persone a riguardo, soprattutto dopo aver analizzato i diversi benefici che offre. Talvolta i ritmi concitati possono spingere le persone ad aumentare le loro aspirazioni puntando sempre più al successo e alla perfezione. In questo caso l'autocompassione può essere un ottimo aiuto per affrontare ansia, stress e limitare l'autocritica (Neff, 2003). In particolare, in momenti di difficoltà accettare di avere delle debolezze e di poter compiere degli errori permette di sviluppare amor proprio e gentilezza senza autocommiserarsi e accusare sé stessi di incompetenza (De Souza, Karine e Hutz, 2016). Applicata ai contesti lavorativi l'autocompassione permette di vivere con più serenità la propria professione e aumentare il benessere psicologico avendo, di conseguenza, ripercussioni anche nella vita extra-lavorativa. Essendo, nella società moderna, il lavoro parte sempre più integrante della vita delle persone evitare fenomeni di burnout o workaholism diventa quindi essenziale (Maslach e Leiter, 2016).

Volersi bene e accettare i propri sbagli permette di superare momenti di difficoltà. Il tutto può essere fatto riflettendo sulle modalità che utilizziamo con gli altri e applicando la stessa compassione a noi stessi. Viceversa, essere autocompassionevoli nei propri confronti può favorire l'instaurarsi di relazioni sane e positive. Collegandosi a quest'ultimo concetto Kristine Neff (2013) concluse così una conferenza: "Più siamo capaci di tenere il nostro cuore aperto a noi stessi più saremo capaci di dare amore agli altri".

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Avramchuk, A. S. e Carpino, R. A., (2020). Self-Compassion as an Antidote to Social Distancing at Work. *Business Management Dynamics*, 9, 1-5.

Babenko, O., Mosewich, A. D., Lee, A. e Koppula, S., (2019). Association of Physicians' Self-Compassion with Work Engagement, Exhaustion, and Professional Life Satisfaction. *Medical Sciences*, 7, 29-32.

Beshai, S., McAlpine, L., Weare, K., and Kuyken., (2016). A non-randomised feasibility trial assessing the efficacy of a mindfulness-based intervention for teachers to reduce stress and improve well-being. *Mindfulness*, 7, 198–208.

(\*) Bandura, A., (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4, 359-373.

De Souza, L. K. e Hutz, C. S., (2016). Self-Compassion in Relation to Self-Esteem, Self-Efficacy and Demographical Aspects. *Paideia*, 26, 181-188.

Delaney, M. C., (2018). Caring for the caregivers: Evaluation of the effect of an eight-week pilot mindful self-compassion (MSC) training program on nurses' compassion fatigue and resilience. *PLoS ONE*, 13, 1-20.

Dzwonkowska, I. e Zak-Lykus, A., (2015). Self-Compassion and social functioning of people-research review. *Polish Psychological Bulletin*, 46, 82-87.

(\*) Elliott, R., Bohart, A. C., Watson, J. C., e Greenberg, L.S. (2011). Empathy. In J. Norcross. *Psychotherapy relationships that work* (pp. 132-152). New York: Oxford University Press.

Grandi, A., Zito, M., Sist, L., Martoni, M., Russo, V. e Colombo, L., (2022). Wellbeing in Workers during COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Self-Compassion in the Relationship between Personal Resources and Exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-16.

(\*) Gilbert, P. (2009). *The compassionate mind*. London: Robinson.

Gilbert, P. e Irons, C., (2009). Adolescent Emotional Development and the Emergence of Depressive Disorders. In N. B. Allen e L. B. Sheeber. *Shame, self-criticism, and self-compassion in adolescence (Vol. 11, pp. 195-214)*. Cambridge: University Press.

(\*) Hofstede, G., Hofstede, G. J. e Minkov, M., (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York, NY: McGraw-Hill Education.

Iskender, M., (2009). The relationship between self-compassion, self-efficacy, and control belief about learning in Turkish university students. *Social Behaviour and Personality*, 37, 711-720.

Kotera, Y. e Van Gordon, W, (2021). Effects of Self-Compassion Training on Work-Related Well-Being: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13.

Kumlander, S., Oskari, L., Turunen, T. e Salmivalli, C., (2018). Two is more valid than one, but is six even better? The factor structure of the Self-Compassion Scale (SCS). *PLoS One*, 13, 1-22.

López, A., Sanderman, R., Smink, A., Zhang, Y., Sonderren, E. V., Ranchor, A. e Schroevers, M. J. (2015). A Reconsideration of the Self-Compassion Scale's Ttotal Score: Self-Compassion versus Self-Criticism. *PLoS One*, 10, 1-12.

Maxwell -Jones, R., Edwards, A. e Knutton, N., (2021). Burnout in Professional Psychotherapists: Relationships with Self-Compassion, Work–Life Balance, and Telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-12.

Ming, Y. e Wong, C., (2021). The Importance of Self Compassion in Terms of Self Psychology. *Psychiatry International*, 2, 120-126.

(\*) Montero-Marin, J., Kuyken, W., Crane, C., Gu, J., Baer, R., Al-Awamleh, A., Akutsu, S., Araya-Veliz, C., Ghorbani, N., Job Chen, Z., Min-Sun, K., Mantzios, M., Rolim Dos Santos, D. N., Serramo

Lopez, L., Telen, A.A., Watson, P. J., Yamaguchi, A., Yang, E. e Garcia-Campayo, J., (2018). Self-Compassion and Cultural Values: A Cross-Cultural Study of Self-Compassion Using a Multitrait-Multimethod (MTMM) Analytical Procedure. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-15.

Mosewich, A., D., Crocker, P., R., E., Kowalski, K., C. e DeLongis, A., (2013). Applying Self-Compassion in Sport: An Intervention With Women Athletes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 35, 514-524.

Neff, K., (2003). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223-250.

(\* Neff, K., (2003). Self-compassion: an alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self Identity*, 2, 223-250.

(\* Neff, K., (2003). Self-compassion. In M. R. Leary e R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behaviour (Vol. 1, pp. 561-573)*. New York: Guilford Press.

Neff, K., (2009). The Role of Self-Compassion in Development: A Healthier Way to Relate to Oneself. *Human Development*, 52, 211-214.

Neff, K., (2015). The Self-Compassion Scale is a Valid and Theoretically Coherent Measure of Self-Compassion. *Mindfulness*, 7, 264-274.

(\* Neff, K. e Germer, C., (2010). *Teaching the Mindful Self-Compassion Program: A Guide for Professional*. Guilford Press.

(\* Neff, K. e McGehee, P., (2009). Self-Compassion and Psychological Resilience Among Adolescents and Young Adults. *Self and Identity*, 9, 225-240.

(\* Neff, K. e Vonk, R., (2009). Self-compassion versus global self-esteem: two different ways of relating to oneself. *Pers*, 77, 23-50.

Pruessner, J., C., Baldwin, M., W., Dedovic, C., K., Renwick, B., Mahani, N., K., Lord, A., C., Meaney, B., M. e Lupien, S., (2005). Self-esteem, locus of control, hippocampal volume, and cortisol regulation in young and old adulthood. *NeuroImage*, 28, 815-826.

(\*) Raes, F. (2010). Rumination and worry as mediators of the relationship between self-compassion and depression and anxiety. *Personality and Individual Differences*, 48, 757–761.

Sabir, F., Ramzan, N. e Malik, F., (2018). Resilience, self-compassion, mindfulness and emotional well-being of doctors. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9, 55-59.

(\*) Triandis, H. C., (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96, 506–520.

Veneziani, C., A., Fuochi, G. e Voci, A., (2017). Self-compassion as a healthy attitude toward the self: Factorial and construct validity in an Italian sample. *Personality and Individual Differences*, 119, 60-68.

(\*) Wagner, L. K., Schindler, S. e Reinhard, M. A., (2017). The Positive Facet of Self-compassion Predicts Self-reported Use of and Attitudes toward Desirable Difficulties in Learning. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-5.

Weng, H.Y., Fox, A. S., Shackman, A. J., Stodola, D.E., Caldwell, J. Z., Olson, M. C., Davidson, R.J. (2013). Compassion training alters altruism and neural responses to suffering. *Psychological science*, 24, 1171-1180.

Yoder, E., A., (2010). Compassion fatigue in nurses. *Applied Nursing Research*, 23, 191-197

(\*) = opera non direttamente consultata