

Le teorie social-cognitive della personalità.
Il sistema della personalità: Pattern organizzati

Il sistema cognitivo-affettivo della personalità (CAPS)

- Se obiettivo di una teoria della personalità è spiegare tendenze e azioni individuali → focus su **INDIVIDUO**
- così da poter cogliere elementi di **coerenza INTRApersonale**
 - *entro il sistema cognitivo-affettivo*
 - *e tra P e A e C*
 - → focus su **individuo come UNITÀ DINAMICA in interazione con l'ambiente**
- Se obiettivo è non solo descrivere ma anche spiegare
 - *cogliere contenuti delle unità psicologiche*
 - *individuando ORGANIZZAZIONE RELATIVAMENTE STABILE di tali unità*
 - *analizzando co-varianze → focus su **VARIABILITA'***

***Spiegare per cogliere le differenze comportamentali
(non descrivere per spiegare)
dinamiche e strutture → comportamento***

Struttura

Non sempre attiva in ogni sua parte (working self-concept, Markus e Wurf)

Con contenuti relativamente stabili

E legati tra loro in pattern

Dinamico, modificabile e contestualizzato

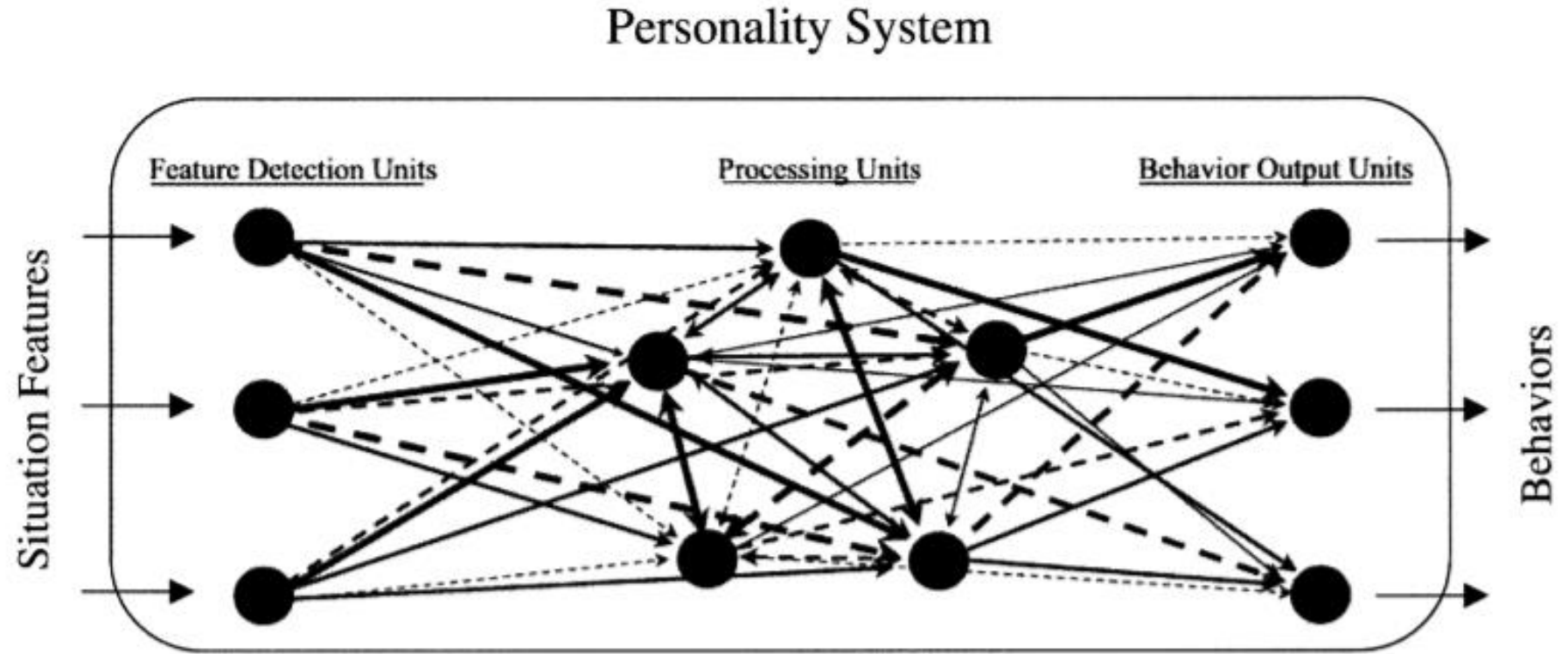


Figure 1. An Illustrative CAPS network. When a unit connected to another unit by a solid line becomes activated, it increases the activation of the second unit, in proportion to the thickness of the arrow. When a unit connected to another unit by a broken line becomes activated, it decreases the activation of the second unit, in proportion to the thickness of the arrow. The CAPS networks used in the simulations were larger than the network shown here, consisting of 5 input units, 10 processing units, and 5 output units each.

Il sistema cognitivo-affettivo della personalità (CAPS)

Illustreremo pattern schematici del sistema di personalità attraverso 3 possibili esempi:

- Auto-efficacia
- Belief entitari e incrementali
- Discrepanze del sé e reazioni affettive

Pattern organizzati del Sistema di sé: La self-efficacy

L'autoefficacia (BANDURA) come *belief* (credenza profonda) circa le proprie capacità di poter esercitare un controllo su di sé, sul proprio funzionamento e sulla propria vita, riuscendo a determinarne gli esiti

- è un costrutto dominio-specifico, oltre che generale
- contribuisce **causalmente** al funzionamento dell'individuo svolgendo ruolo centrale nell'auto-regolazione della motivazione e del comportamento, coinvolgendo processi cognitivi, affettivi e motivazionali
- i suoi effetti si dimostrano con studi
 - *quasi-sperimentali*
 - *sperimentali*
 - *within-person (misure ripetute)*
 - *between people*

Pattern organizzati del Sistema di sé: Il belief di self-efficacy

L'autoefficacia va distinta

- dalla stima di sé
- dalle aspettative di risultato: possiamo credere che un'azione porti a un determinato risultato, ma che non siamo capaci di mettere in atto quell'azione
- dalle abilità: il suo effetto su un outcome va al di là dell'abilità (intellettiva, motoria, ...)

L'autoefficacia

- dipende dall'esperienza passata ma è uno stimatore più forte rispetto prestazione già conseguita nella previsione di un azione futura

Pattern organizzati del Sistema di sé: Self-efficacy

La self-efficacy può dipendere da

- Prestazioni passate
- Rappresentazioni comportamento – risultato (aspettative)
- Processi attributivi caratteristici:
 - Locus interno vs esterno
 - Controllabilità vs incontrollabilità
 - Stabilità vs instabilità

Self-efficacy

Definizione e selezione di obiettivi (ma anche di ambienti)

Anticipando scenari futuri (esiti)

Strategie di azione per il conseguimento degli obiettivi

Strategie di coping di fronte agli ostacoli

Pattern organizzati del Sistema di sé: Self-efficacy

Self-efficacy agisce

Definizione e selezione di obiettivi
(motore motivazionale)

Anticipando esiti futuri
(ce la farò?)

Strategie di azione per il
conseguimento degli obiettivi

Strategie di coping di fronte agli
ostacoli

Riduzione di una discepanza tra stato attuale e uno
standard

Creazione di una discrepanza tra stato attuale e futuro in
termini proattivi (self-improvement)

Livello di difficoltà dell'obiettivo

Stimola l'investimento di risorse (es. sforzo cognitivo)

Definizione e selezione di obiettivi (ma anche di ambienti)

Strategie di coping di fronte agli ostacoli

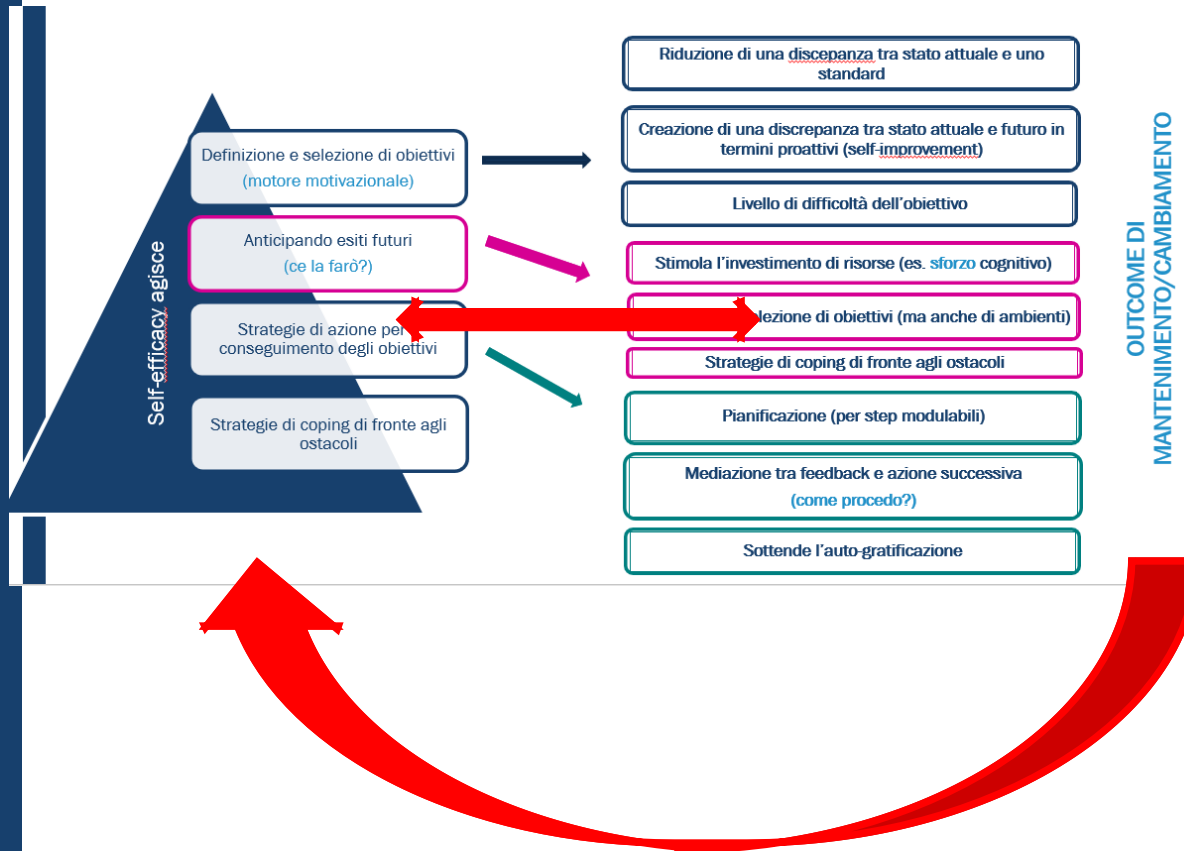
Pianificazione (per step modulabili)

Mediazione tra feedback e azione successiva
(come procedo?)

Sottende l'auto-gratificazione

OUTCOME DI
MANTENIMENTO/CAMBIAMENTO

Pattern organizzati del Sistema di sé: Self-efficacy



■ È un pattern organizzato: gli elementi sono legati tra loro e stimolano l'attivazione l'uno dell'altro, in modo dinamico

■ È soprattutto di fronte alle difficoltà e al rischio di un fallimento nel conseguimento di un obiettivo che emerge il senso di self-efficacy personale e il suo pattern strutturato

Pattern organizzati del Sistema di sé: Belief incrementali e Belief entitari

La self-efficacy non agisce da sola ma dentro un sistema strutturato in cui entrano in gioco altri “nodi” oltre a quelli considerati

Tra queste sono importanti le rappresentazioni che le persone hanno rispetto all'origine (cause) delle risorse personali e alla possibilità di **cambiare**

- Teorie o belief incrementali (dell'intelligenza e della personalità)
- Teorie o belief entitarie (dell'intelligenza e della personalità)

Pattern organizzati del Sistema di sé: Belief incrementali e Belief entitari

- Teorie o belief incrementali (dell'intelligenza e della personalità)
- Teorie o belief entitarie (dell'intelligenza e della personalità)

Possono essere generali e dominio-specifici

Si legano e hanno un impatto su

- Attribuzioni causali
- Obiettivi di apprendimento e di prestazione
- Emozioni
- Auto-regolazione
- Scelte di investimento

Pattern organizzati del Sistema di sé: Belief incrementali e belief entitari

■ BELIEF (BELIEVER) ENTITARIO

- *ATTRIBUZIONI CAUSALI stabili interne delle qualità individuali (controllabili fino a che esiti sono positivi, altrimenti incontrollabile)*
- *Obiettivo generale: **PRESERVARE l'autostima e l'autoefficacia attraverso la prestazione***
- ***OBIETTIVI di prestazione** (conseguire esiti positivi ed evitare esiti negativi)*
- *Scelta di compiti soggettivamente percepiti come conseguibili (e magari senza particolare sforzo percepito)*

■ BELIEF (BELIEVER) INCREMENTALE

- *ATTRIBUZIONI CAUSALI controllabili (se bassa qualità allora maggiore impegno)*
- *Obiettivo generale: **CRESCITA come sviluppo di competenze personali per preservare stima ed efficacia personali***
- ***Obiettivi di apprendimento o mastery-oriented** come sfida per apprendere e crescere e migliorarsi*
- *SCELTA dei compiti*
- *sfide per imparare (compiti non facili ma nemmeno eccessivamente difficili)*

Pattern organizzati del Sistema di sé: Belief incrementali e belief entitari

TUTTO SEMBRA FUNZIONARE FINO A CHE NON CI IMBATTIAMO
IN DIFFICOLTA' CHE FATICHIAMO A SUPERARE
CHE COSA SUCCEDDE?



Pattern organizzati del Sistema di sé: Belief incrementali e belief entitari

BELIEF (BELIEVER) ENTITARIO

- *ATTRIBUZIONI CAUSALI stabili interne delle qualità individuali (controllabili fino a che esiti sono positivi, altrimenti incontrollabile)*
- *Obiettivo generale: PRESERVARE l'autostima e l'autoefficacia attraverso la prestazione*
- *OBIETTIVI di prestazione (conseguire esiti positivi ed evitare esiti negativi)*
- *Scelta di compiti soggettivamente percepiti come conseguibili (e magari senza particolare sforzo percepito)*



Non ne sono capace! ← interna, stabile, incontrollabile
Il focus è sul sé, non sul compito



Evitare il fallimento! Obiettivo di evitamento del fallimento per preservare stima di sé e senso di autoefficacia → svalorizzazione dell'obiettivo e deinvestimento fino a una rinuncia (rapida), inefficace pianificazione, con forte intrusione emotiva, scarsa resilienza allo stress



Evitare il fallimento! Obiettivi soggettivamente percepiti come altamente conseguibili oppure particolarmente difficili (se fallisco be' il compito era troppo difficile per tutti → causa esterna)

**RISCHI CONNESSI ALLA GENERALIZZAZIONE
A UN DOMINIO DEL SE' O A SE' COME PERSONA NEI BELIEVER ENTITARI**

- No alle opportunità
- svalorizzazione di sé
- condizione di helplessness se non hopelessness
- depressione

Pattern organizzati del Sistema di sé: Belief incrementali e belief entitari

■ BELIEF (BELIEVER) INCREMENTALE

- *ATTRIBUZIONI CAUSALI controllabili (se bassa qualità allora maggiore impegno)*
- *Obiettivo generale: **CRESCITA come sviluppo di competenze personali per preservare stima ed efficacia personali***
- *Obiettivi di crescita o mastery-oriented (sfida per apprendere e superarsi e migliorarsi)*
- *SCELTA dei compiti*
- *sfide per imparare (compiti non facili ma nemmeno eccessivamente difficili)*



Serve più impegno! **Focus sul compito, non sul sé**



Imparare per migliorare e con piacere! Obiettivo di crescita personale, valorizzazione del compito e della sfida come self-improvement, investimento di risorse (perseveranza, ma non ad oltranza), uso propositivo degli errori, focus sull'auto-regolazione e le strategie, rimodulate flessibilmente, coping efficace rispetto alle emozioni (autogrificazione), resilienza allo stress



Imparare per migliorare! Obiettivi soggettivamente percepiti come presumibilmente conseguibili ma sfidanti, di crescita

Pattern organizzati del Sistema di sé: *Le discrepanze del sé*

Rappresentazioni di sé reali vs. possibili

- *sé reale*
- *sé imperativo (ought)*
- *sé ideale*

Standard personali
oppure (che crediamo) altrui



Teoria delle *discrepanze percepite* (Higgins)

LE STRUTTURE COGNITIVE INFLUENZANO GLI STATI AFFETTIVI,
QUANDO LE DISCREPANZE RIGUARDANO AREE SIGNIFICATIVE DEL SE',
le discrepanze si possono attivare automaticamente

Pattern organizzati del Sistema di sé: *Le discrepanze del sé*

La teoria delle *discrepanze percepite ed esiti emotivi* (Higgins)

- *sé reale vs sé imperativo* → *presenza di esiti negativi* → *sfera dell'ansia*
 - quando non soddisfiamo noi stessi: COLPA
 - quando crediamo di non soddisfare gli altri significativi: AGITAZIONE E PAURA
- *sé reale vs sé ideale* → *assenza di esiti positivi* → *sfera dello sconforto (depressione)*
 - quando non soddisfiamo noi stessi: INSODDISFAZIONE E FRUSTRAZIONE
 - quando crediamo di non soddisfare gli altri significativi: VERGOGNA E ABBATTIMENTO

Studi sperimentali dimostrano la tenuta della Teoria

Seppure emergono alcuni limiti

- *I risultati sono più robusti per discrepanza sé reale e sé ideale*
- *Le persone non sempre hanno sé ideali e sé imperativi distinti*

Pattern organizzati del Sistema di sé: *Le discrepanze del sé*

Uno studio empirico (tesi di LM) **WITHIN-PERSON**

- Fase 1. Indicare 3 caratteristiche di sé «reali» e 3 di sé «ideali» in contesti sociali, specificando poi per ciascuna quanto «va bene così come sono» ... «vorrei cambiare completamente
- 2 settimane dopo: Fase 2.
 - *16 contesti sociali*
 - *1 caratteristica schematica positiva non discrepante, 1 caratteristica schematica positiva discrepante («vorrei cambiare», 1 caratteristica aschematica*
 - *Indicare come ciascuna delle 3 caratteristiche in generale ostacola o favorisce l'azione in specifici contesti sociali*
- Fase 3.
 - *16 contesti sociali*
 - *Indicare come ci si sente in ciascun contesto rispetto a emozioni come triste-felice, contento-scontento ...*
- **RISULTATI**
 - *Le persone provano maggiori sentimenti di scoraggiamento-tristezza in quei contesti tra i 16 in cui credono che una caratteristica schematica discrepante faciliterebbe l'azione rispetto a contesti in cui la caratteristica schematica positiva non è discrepante;*
 - *Non ci sono associazioni per la caratteristica aschematica*

Pattern organizzati del Sistema di sé

- Le (re)azioni comportamentali (es. rinuncia verso un compito) e affettive osservabili dipendono da pattern articolati
- A parità di comportamento osservabile potrebbero corrispondere pattern strutturali complessi completamente diversi
- Il comportamento passato non è causa del comportamento futuro, ma la loro correlazione riflette la varianza condivisa dovuta a determinanti condivise
- **Vi è cambiamento quando le strutture sottese al comportamento si sono modificate (A. Bandura)**

Pattern organizzati ...

Il ruolo dell'altro sul sistema personalità e il suo funzionamento

"I love you not because of who you are, but because of who I am when I am with you." -Roy Croft

- L'altro è parte di noi stessi, del nostro sistema della personalità
- L'altro evoca, reagisce, seleziona e costruisce il contesto intorno a noi
- e noi reagiamo evochiamo a nostra volta e selezioniamo e costruiamo il contesto insieme all'altro
- generando un sistema relazionale (es. diadici significativi) che è esso stesso unico e dinamico
- influenzando l'uno sull'altro reciprocamente (*mutual shaping*) preservando o modificando il sistema diadico e individuale

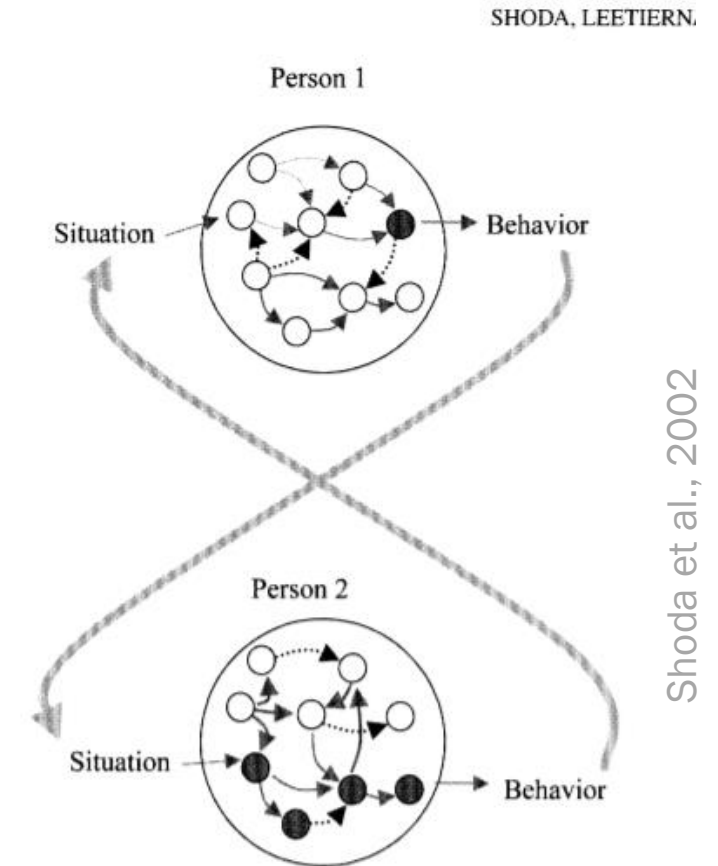


Figure 3. A dyadic system is formed in which the behaviors of one member activate the feature detection units of the other, and vice versa.

Pattern organizzati: Self-with-other-representations

- Andersen e coll. Sviluppa una teoria del sé in relazione all'altro in accordo col modello social-coignitivo
 - *Pattern If ... then ...*
 - *Rappresentazioni dell'altro significativo sono più ricche e distintive di altre rappresentazioni meno salienti*
 - *e pertanto salienti nel sistema del sé, lenti attraverso cui codifichiamo il mondo*

Pattern organizzati: Self-with-other-representations

- Degli altri significativi abbiamo rappresentazioni mentali
 - emotivamente cariche
 - altamente e cronicamente accessibili
 - se attivate in un contesto interpersonale (diadico) guidano l'interpretazione, l'azione e la risposta dell'individuo
 - “self-with-other-representation” (Andersen): If... then ... di natura interpersonale

→ “transference” (Andersen): If.. .then ... di natura interpersonale:

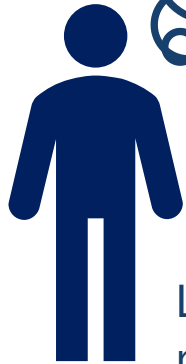
Se in un contesto interpersonale (persona anche non conosciuta, NP) un cue attiva una rappresentazione di un altro significativo (AS), allora la persona presente viene guardata attraverso le lenti di quella rappresentazione (self-with-other representation)

Storicamente, questa idea di transference non si lega a Freud ma piuttosto a Sullivan (*“personificazioni “ come rappresentazioni di sé e dell'altro che dipendono dal bisogno fondamentale dell'uomo di relazionarsi all'altro, power e love)*

Pattern organizzati: Self-with-other-representations

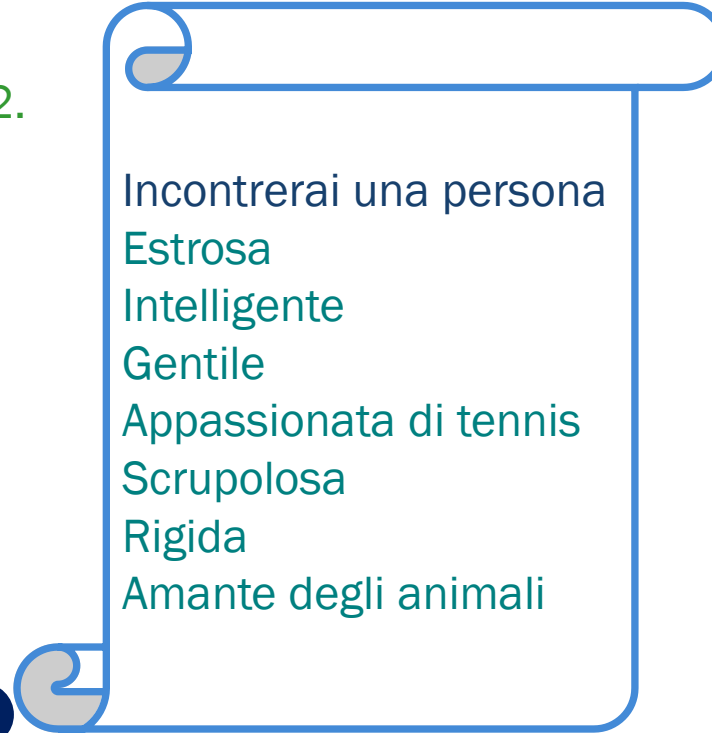
- *self-with-other representation: una volta attivata in un nuovo contesto fa sì che*
 - *la persona presente sia valutata coerentemente con la rappresentazione dell'altro significativo*
 - *il processo di transference avvenga anche implicitamente, non consapevolmente*
 - *la presenza fisica dell'altro significativo non è necessaria (altro significativo anche passato, lontano)*
- *Attraverso un paradigma sperimentale, Andersen e coll. dimostrano la solidità empirica della teoria rispetto a processi cognitivi, emotivi, di autoregolazione, ...*
 - *Il paradigma utilizza descrizioni libere (cfr paradigma KAPA) di persone importanti per sé*
 - *per verificare in un secondo momento come quelle rappresentazioni salienti siano trasferite su un'altra persona*

1.



L'altro significativo può essere una persona con valenza positiva oppure negativa per la persona

2.



Disegno sperimentale: ogni partecipante viene casualmente assegnato al gruppo sperimentale (trance) o di controllo (nessun aggettivo in comune con la persona significativa)

3.

VARIABLE DIPENDENTE

Non incontra nessuno ma

... cosa **ricorda** delle caratteristiche della persona che avrebbe dovuto incontrare?

... come **reagisce emotivamente** (espressioni facciali)? ... mi accetterà o respingerà?



Le teorie social-cognitive della personalità.
Il sistema della personalità: Processi sottesi

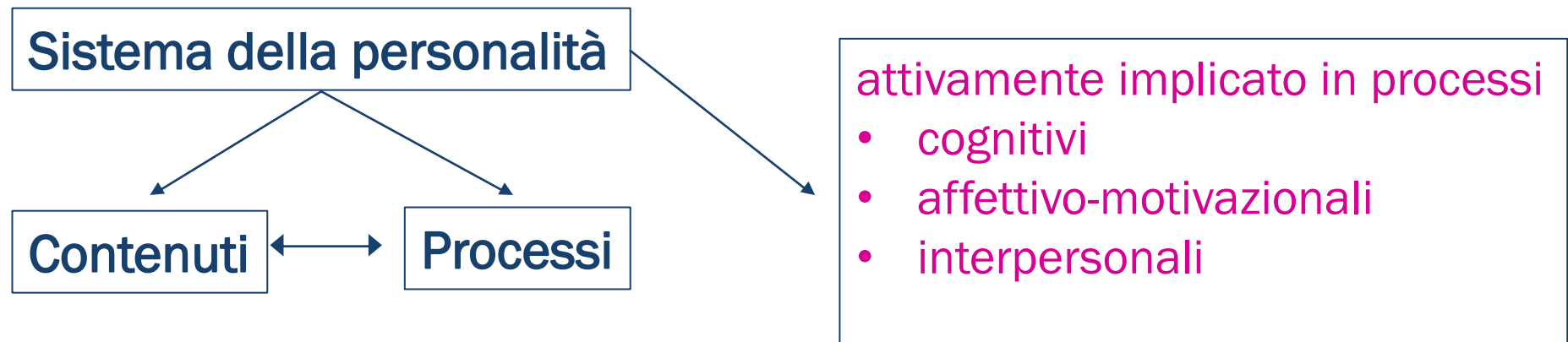
Il sistema cognitivo-affettivo della personalità (CAPS)

Caratteristiche distintive

- è un sistema dinamico
- alcune unità / rappresentazioni sono maggiormente disponibili e più facilmente accessibili di altre
- a livello individuale, le unità presentano un'organizzazione distintiva del modo in cui sono legate tra loro, con diversa intensità
- si attivano in relazione a *features* psicologici esperiti in un dato contesto (cosa si attiva: EST → INT)
- e sono lenti attraverso cui leggiamo il mondo esterno (INT → EST)
- le relazioni PxA sono firme comportamentali
- ciò che rimane (relativamente) stabile e coerente è il legame tra pattern e contesti (psicologici) e la sequenza di attivazione delle unità (INT → INT)

Il sistema della personalità

*PERSONALITÀ : SISTEMA COMPLESSO,
STRUTTURATO E DINAMICO*



Già nel pensiero di Rogers, il sè è una struttura di personalità, perché è un modello organizzato e coerente di percezioni, relativamente stabile nel tempo

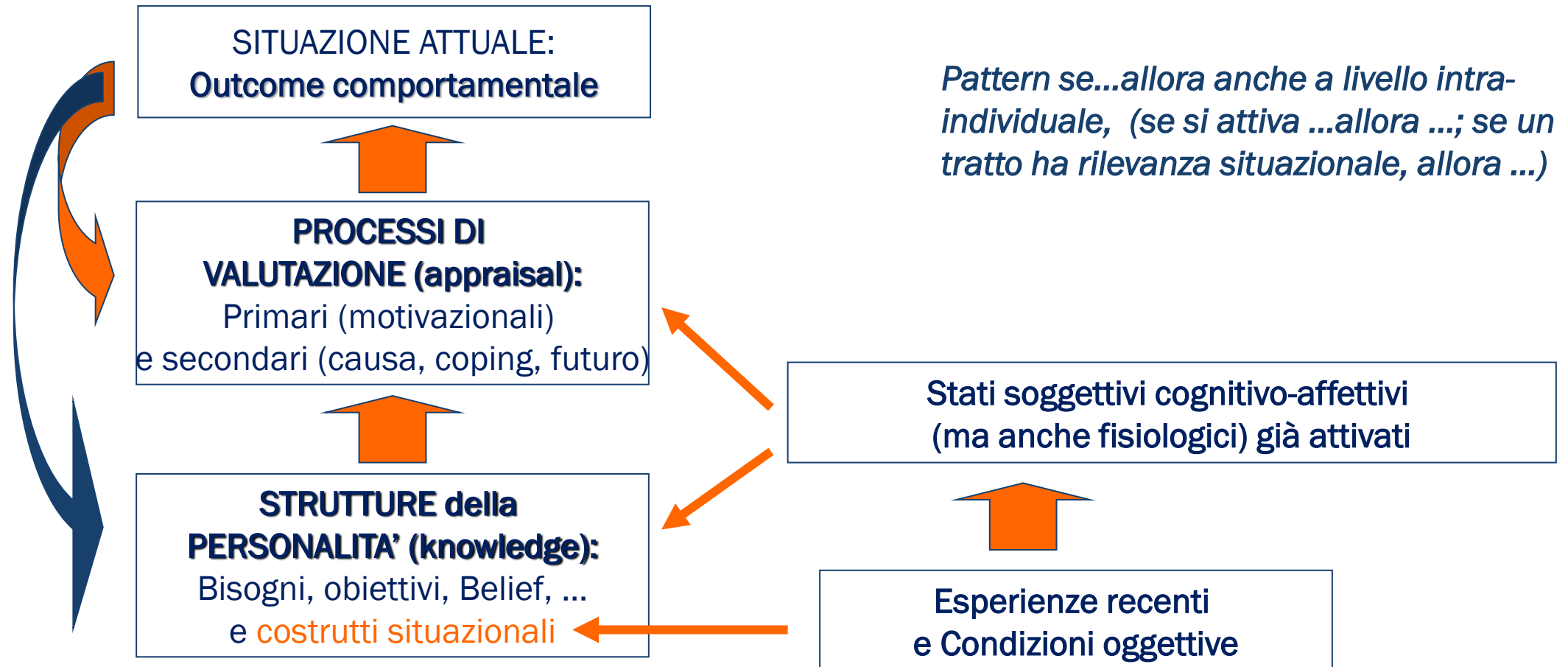
Il sistema della personalità e processi cognitivi

- Sistema della personalità (self system) come **struttura cognitiva** che guida l'elaborazione di informazioni relative a se stessi
- **working self-concept** (Markus e Wurf)
 - *sé come sistema con contenuti relativamente stabili*
 - *ma dinamico, non immutabile, contestualizzato (cfr modello KAPA)*
- “ragioniamo” con caratteristiche schematiche (vs aschematiche): **prevale la tendenza a confermare contenuti, struttura organizzata e processi del proprio self-system**
 - *Attenzione selettiva: ricerchiamo info coerenti con i nostri sistemi*
 - *e respingiamo info incoerenti, anche consapevolmente*
 - *Elaborazione cognitive: TR più rapidi per info coerenti le nostre caratteristiche schematiche*
 - *Memoria: recuperiamo e ricordiamo meglio info coerenti con schemi di sé*

Un modello di funzionamento del sistema di sé come sistema unico e dinamico



Il modello **KAPA** o *Knowledge and Appraisal Personality Architecture model e la mediazione degli appraisal*



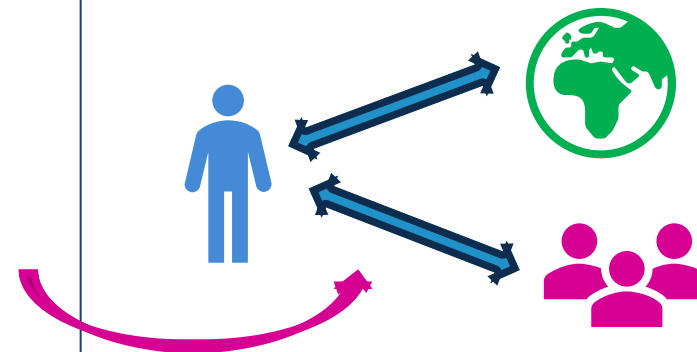
Un passaggio verso l'idea di sistema di sé come unico e dinamico: modello KAPA e le componenti di appraisal

Cosa sono gli «appraisal»? (C. Smith & Lazarus, 1990)

- Le rappresentazioni di ciò che accade non necessariamente toccano il sé (cold representations)
- Gli appraisal sono valutazioni di eventi cariche di significato per il sé
- Sono il punto dinamico di incontro tra sistema del sé e mondo esterno (**relational meaning**)
- E rappresentano giudizi intorno alla possibilità che ciò che accade arrechi beneficio o danno a sé (**adaptational significance**)
- generando un pattern connotato emotivamente, di cui sono elementi causali prossimali

Componenti dell'appraisal:

- È importante per me? (Primaria)
- Mi agevola oppure ostacola? (Primaria)
- Riesco a gestire la situazione? Coping focalizzato sul problema (Self-efficacy) e sulle emozioni
- Cosa mi aspetto? È possibile modificare in accordo con miei obiettivi)



Ma come studiare sistemi così complessi? .. «a porzioni»

Un possibile protocollo «KAPA» per studiare la relazione tra struttura e appraisal

1. descrizioni libere caratteristiche
personali (es. punti di forza e di
debolezza contestualizzati)

2. credenze che legano attributi
personali (schematici e non) a
contesti situazionali

3. self-rating rispetto, ad es., al senso
di self-efficacy nei diversi contesti
elencati

Ma anche emozioni come
RABBIA (ostacolo, altro → rimuovere l'ostacolo
SPERANZA(ostacolo, futuro) → impegno

Pensa a te stesso e a come ti senti nei contesti sociali (cioè situazioni in cui ti trovi a interagire con altre persone), in particolar modo rifletti su come ti comporti e ti senti di solito. Indica ora tra le tue caratteristiche di personalità, quelle che ritieni rappresentino i tuoi punti di forza nei contesti interpersonali.

Di seguito ti presentiamo un elenco di situazioni e ti chiediamo di indicare quanto secondo te la caratteristica presentata, indipendentemente dal fatto che ti caratterizzi o meno, **in generale** ostacoli o favorisca chi si trova ad affrontare quella data situazione.

Ti chiediamo di indicare quanto la caratteristica ostacoli o favorisca nell'affrontare la situazione utilizzando questa scala:

1. Ostacola molto
2. Ostacola abbastanza
3. Ostacola un po'
4. Né ostacola né favorisce
5. Favorisce un po'
6. Favorisce abbastanza
7. Favorisce molto

In generale, _____

Ostacola/né ostacola né favorisce/Favorisce							
1	2	3	4	5	6	7	1) esprimere le proprie opinioni prendendo lo spazio che spetta durante una conversazione
1	2	3	4	5	6	7	2) affrontare un ambiente sociale nuovo che non è familiare e dove non si conosce ancora nessuno
1	2	3	4	5	6	7	3) partecipare attivamente a un evento sociale (es. una festa) dove ci sono dei propri coetanei, ma dove non c'è nessuno che si conosce bene
1	2	3	4	5	6	7	4) parlare in pubblico davanti a persone con cui non si ha molta confidenza
1	2	3	4	5	6	7	5) stare al centro dell'attenzione e sostenere gli sguardi altrui

Per indagare che cosa? Con che risultati?

- Ipotesi di base: un individuo si ritiene maggiormente capace (self-efficacy = VD) di gestire situazioni (interpersonali) in cui crede che le caratteristiche di personalità che lo contraddistinguono (schematiche) ne facilitano l'azione
- → si lavora con co-variazioni within person
- e si verifica se la VD (parte 3) covaria con gli schemi individuali che legano personalità (caratteristiche di sé **schematiche**) e situazione (parte 2)
- Ipotesi di controllo: La stessa covariazione NON emerge se si indaga la relazione tra self-efficacy e rappresentazioni che legano personalità (caratteristiche di sé **aschematiche**) e situazione (parte 2)

Risultati osservati (Di Blas e Calarco, 2017)

Table 2

Knowledge-appraisal relationship: Within-person and between-people associations between self-efficacy appraisals in social situations and beliefs relating self-relevant personality attributes to the same interpersonal situations.

	CWP	GMC
Intercept	2.28* (0.97 [†])	5.60* (0.95)
<i>Slopes for situational relevance of</i>		
Schematic strength <i>Person Mean</i>	0.46*	0.09
Schematic weakness <i>Person Mean</i>	0.18	0.05
Schematic strength <i>Centered</i>	0.32* (0.29)	0.31* (0.27 [†])
Schematic weakness <i>Centered</i>	-0.26* (0.29)	-0.26* (0.27 [†])
Residuals	3.13	3.15*

Note. All predictors were entered simultaneously. CWP = centered within-person; GMC = grand mean centered.

* $p \leq 0.001$.

Quanto più un individuo crede che un proprio punto di forza schematico facilita l'azione in un contesto interpersonale, tanto più ritiene di poter agire efficacemente in quel contesto, se invece lega al contesto una propria debolezza allora tanto più crede di trovarsi in difficoltà

Gli stessi risultati NON emergono se esaminiamo caratteristiche NON schematiche per la persona

Risultati osservati (Di Blas e Calarco, 2017)

- Una caratteristica spesso menzionata come saliente in contesti interpersonali è la

TIMIDEZZA

(tratto distintivo dell'Estroversione)

- Il pattern atteso di risultati viene replicato in accordo con la distinzione schematico/aschematico

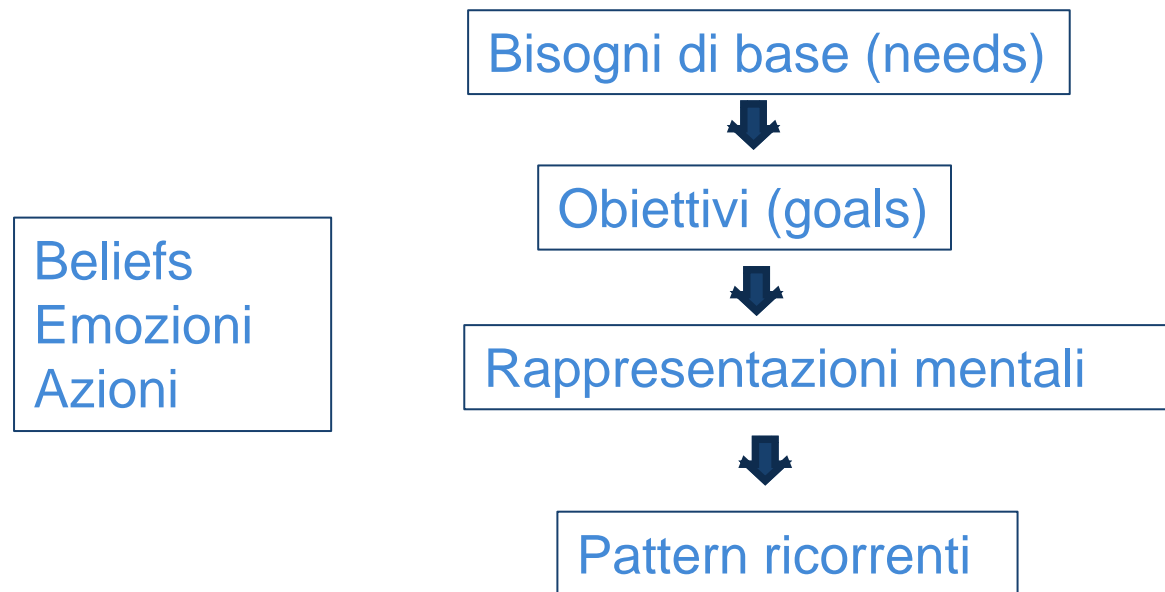
compared to the model with schematic knowledge only.

We further verified the effect of knowledge unit (schematic vs. aschematic) on self-efficacy, when a personality attribute is held constant. To this aim, we selected a subsample of participants who were assigned **shyness** as a schematic (but not aschematic attribute, $N = 25$) or as an aschematic (but not schematic, $N = 17$) personality characteristic. Results showed a significant interaction effect ($b = 0.72, p \leq 0.001$) between situational relevance of **shyness** and self-relevance of **shyness** on self-efficacy ratings across the 16 situations: The association between self-efficacy was not statistically significant if **shyness** was self-irrelevant ($b = -0.16$), but it was when **shyness** was self-relevant ($b = 0.56$).

Un'ultimo elemento teorico: I processi motivazionali e il contributo di C. DWECK

La motivazione riguarda il perché le persone pensano, sentono e agiscono in un determinato modo

Personalità, Motivazione e Sviluppo sono intrinsecamente legati tra loro



Dweck offre un modello che risponde a

- Struttura: come differiscono tra loro le persone?
- Processi: come funzionano le persone?
- Sviluppo: come sono le persone in divenire?

«Need» come struttura e motore della persona(lità)

Il contributo di C. DWECK

- Needs: criteri?
 - • sottendono bisogni il cui valore è universale
 - • sono osservabili dalla primissima infanzia
 - • il loro conseguimento è essenziale per il benessere psicologico e uno sviluppo ottimale
- Needs: quali?
 - • acceptance o belonging
 - • previsione
 - • competenza

Un infante ha bisogno di «sapere» come funziona il mondo, come può agire sul mondo e se le persone sono di supporto e responsive

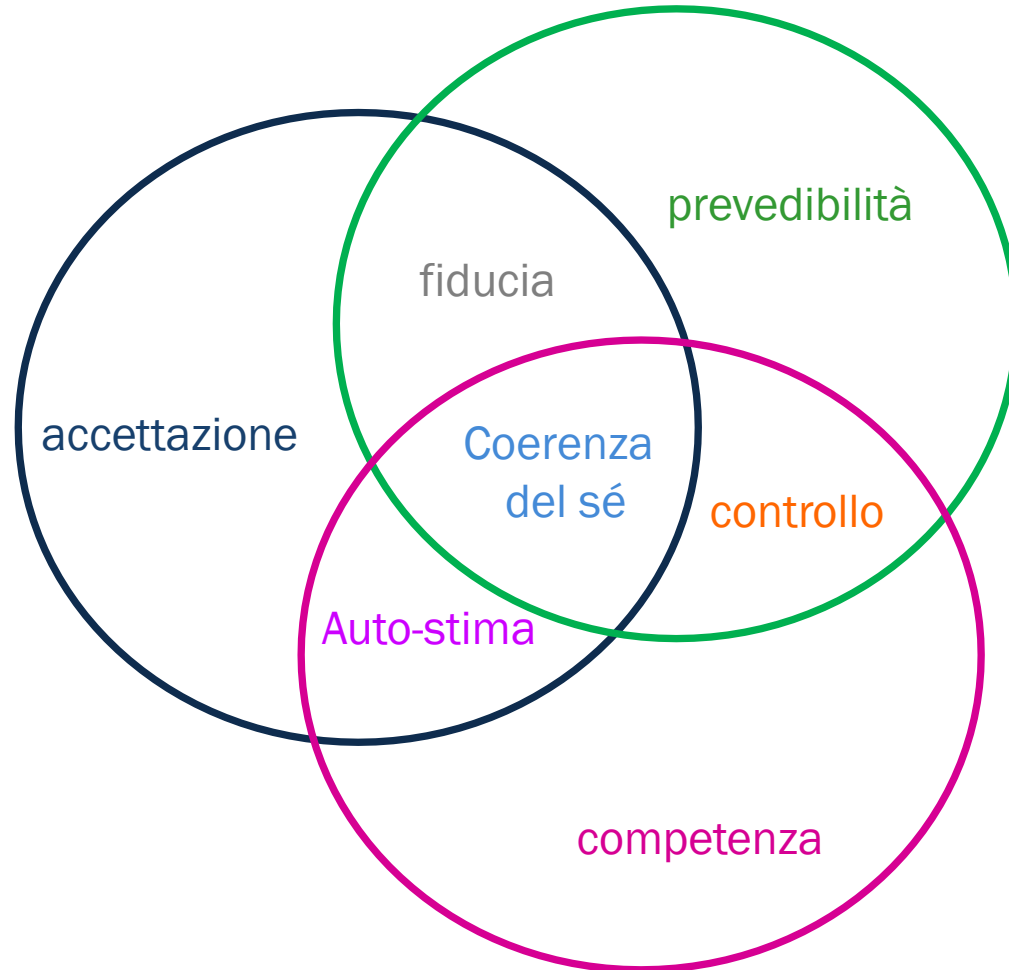
Il contributo di C. DWECK

- **Need for Acceptance** (belonging, warmth, love, affection, ...): fin dalla nascita siamo equipaggiati per sviluppare relazioni sociali
 - preferenza per volti e voci umane
 - sincronicità nelle interazioni
 - imitazione
 - distinzione tra figure supportive vs non supportive già a 5 mesi
- **Need for Competence:**
 - infanti spontaneamente ricercano e mettono in pratica nuove abilità e comportamenti
 - e sono preparati a cogliere “cue” pedagogici (es., direzionare lo sguardo coordinandosi)
 - la competenza si costruisce e sviluppa nel tempo in modo costante, quando è combinata con livelli ottimali di prevedibilità e di difficoltà e novità

Il contributo di C. DWECK

- **Need for (Optimal \neq Perfect) Predictability:** lascia spazio alla motivazione verso situazioni nuove e complesse
- Apprendimento, es., stimolo-evento (tono voce-evento); apprendimento di stringhe di suoni
- nei bambini minore prevedibilità nella relazione genitoriale si associa a maggiore stress, maggiore aggressività e minore auto-regolazione, al di là dei livelli di acceptance (es., attaccamento insicuro può combinare bassa accettazione e alta prevedibilità)

Il contributo di C. DWECK



Dalla combinazione dei 3 need di base si distinguono 4 need ugualmente essenziali che emergono però in fasi evolutive successive

Il contributo di C. DWECK

- Need for Trust (prevedibilità + accettazione)
 - *non prima dei 7/9 mesi quando il bambino ha le prime rappresentazioni delle persone e delle relazioni*
 - *dopo i 12 mesi i b/i sono sensibili al modo in cui gli estranei rispondono ai loro segnali (seppure piacevoli)*
 - *effetti dimostrati sul benessere psicologico (emotivo, cognitivo e relazionale)*
- Need for Control o senso di controllo e autonomia (prevedibilità + competenza) (agency)
 - *non prima di un senso di sé come agente (dopo i 12 mesi)*
 - *stili genitoriali over-control o comunque stili genitoriali che minano questo senso hanno conseguenze sul piano emotivo e della regolazione del comportamento (es., disturbi sfera ansiosa)*
 - *Need for competence è un bisogno pertanto ≠ self-efficacy*

Il contributo di C. DWECK

- Need for self-esteem/valore o Need for self-enhancement (competenza + accettazione):
 - *non prima di un senso di sé e di standard valutativi con cui confrontarsi*
 - *si lega a emozioni self-conscious*
 - *benessere personale e depressione*
 - *Need fo self-esteem ≠ self-esteem*

- Need for self-coherence (competenza+ accettazione + prevedibilità):

Senso di essere «psychologically intact and rooted»

- *non è chiaro quando emerge, richiede si anticipi un senso non transitorio di minaccia al sé*
- *Due componenti:*
 - significato da conferire a ciò che accade (Meaning del mondo rispetto a me--regole)
 - identità personale (Identity: Chi sono?--ruolo)
- *senso e direzione alla vita di una persona*

Ugualmente necessari, se vengono meno il sé reagisce con risposte emotive intense per difendere e proteggere il sé → vediamo come ...

Il contributo di C. DWECK

questi bisogni sono legati ai processi affettivi, cognitivi e sociali e contribuiscono in termini causali (processi) al funzionamento e alla definizione strutturale del Sé

- **Bisogno di auto-accrescimento (self-enhancement) o di valorizzazione di sé**
 - *guida l'elaborazione delle informazioni riferite al sé*
 - *al fine di preservare, proteggere (self-protection) o migliorare concetto di sé positivo*
 - *proteggere riducendo la negatività di una rappresentazione di sé*
 - *aumentando la positività delle rappresentazioni di sé*
 - *interessa maggiormente le rappresentazioni centrali nel sistema di sé rispetto a quelle periferiche*

Il contributo di C. DWECK

Bisogno di auto-accrescimento (*self-enhancement*)

- Sottende molti processi alla base delle rappresentazioni di sé, al fine di preservarlo, tra cui
 - *processi cognitive* (es. *Attenzione selettiva ed egotismo implicito*)
 - *processi attributivi “self-serving”* (es. *Causa interna e stabile di un successo*)
 - *processi di confronto sociale* (*upward o downward che siano*)
- e produce effetti legati al funzionamento della persona, tra cui
 - *self-handicapping*
 - *above-average effect*
 - *illusione del controllo*
 - *ottimismo irrealistico*


} *Self-enhancing triad*
- se minacciato? Si protegge, ad es., compensazione fluida

Il sistema del Sé: Componenti affettivo-motivazionali

Bisogno di coerenza (self-coherence, self-verification)

- funzionale a
 - *preservare senso continuità—essenziale ai fini del benessere individuale e del senso di identità personale*
 - sottende processi cognitivi e sociali
 - *sé operativo: attiva concezioni coerenti tra loro*
 - *guida attenzione e selezione verso info coerenti con schemi attivi e salienti per il sé*
 - e processi sociali, consolidando schemi di sé attraverso
 - *selezione (interazioni sociali)*
 - *costruzione (interpretazione feedback)*
 - *elicitazione e reazione*
- E se bisogno di self-enhancement e di coerenza non vanno nella stessa direzione, quale prevale?
Coerenza sul benessere

Il contributo di C. DWECK: dai bisogni alla personalità

- Per soddisfare i bisogni, le persone formano rappresentazioni mentali delle proprie esperienze che serviranno da guida per conseguire gli obiettivi (*goal*)
- need  obiettivi (tassonomie di obiettivi)
- pur privilegiando con goal alcuni need rispetto ad altri, in ogni caso i goal vanno definiti trovando un equilibrio tra i bisogni
- I bisogni fungono da *drive o spinta energetica* e sono critici per il benessere individuale
- I goal danno *direzione* e guida al comportamento individuale
 - *sono rappresentazioni mentali di stati futuri attesi e/o desiderati*
 - *vanno in ogni caso compresi in relazione ai need sottesi, anche in un contesto terapeutico (es. depressione da che need disatteso?)*

NEED-FULFILLING GOALS

Il contributo di C. DWECK: dai bisogni alla personalità

- *Simili rappresentazioni servono da guida al soddisfacimento dei need*
- *e consistono in 3 info base: Goal-relevant mental representations (se, come, dove, quando, ...) che contraddistinguono la persona e la personalità: **modello BEATs***
 - credenze (cosa vuol dire? Cosa implica?) **Beliefs**
 - rappresentazioni di emozioni (come mi sento?) **Emotions**
 - azioni (cos'ho fatto?) **Action Tendencies**

legato al modello CAPS, questo modello individua 3 blocchi essenziali legati ai need e al futuro

Il contributo di C. DWECK: dai bisogni alla personalità

Dweck sottolinea **MOTIVAZIONE E FUTURO**

- quali belief sono rilevanti per la personalità, la motivazione e lo sviluppo della personalità stessa?
 - *dimensione valutativa buono-cattivo è una rappresentazione essenziale*

* Good world → mi posso fidare
† Bad me → bassa auto-stima

	good	bad
Acceptance	*	†
Predicatability	*	
Competence		†

Esempi

- *acceptance BEAT schemata: attaccamento sicuro*
- *competence BEAT schemata: teorie entitarie vs incrementali delle proprie abilità*

Sono pattern complessi che si costruiscono attraverso processi di socializzazione e dirigono l'azione

Il contributo di C. DWECK: dai bisogni alla personalità

E DOVE STA LA PERSONALITA'?

Sta nei pattern ricorrenti di azioni («tratti») e schemi sottesi («CAPS model»)

(Tratti di) Personalità come modi tipici di un individuo di conseguire obiettivi e soddisfare bisogni attraverso le sue rappresentazioni mentali distintive, contestualizzando la persona in un'azione dinamica

BISOGNI → BEATs ↔ OBIETTIVI → AZIONI ed ESPERIENZE effettive



NB DIFFERENZA RISPETTO TEORIE DISPOSIZIONALI

Tratti come ricorrenti pattern di azioni osservabili
ovvero come «modi tipici in cui le persone cercano di soddisfare
i loro bisogni attraverso i loro BEATs accessibili»

Il contributo di C. DWECK: dai bisogni alla personalità

NB DIFFERENZA RISPETTO TEORIE DISPOSIZIONALI
Tratti come ricorrenti pattern di azioni osservabili
ovvero come «modi tipici in cui le persone cercano di soddisfare
i loro bisogni attraverso i loro BEATs accessibili»

Agreeableness: Need for acceptance + mondo è buono → si persegue il need attraverso
comprensione, perdono, supporto

Estroversione: Need for Control + posso agire sul mondo (self-esteem) → si persegue il need attraverso
Socievolezza e assertività

Coscienziosità: Controllo + Competenza → perseveranza, ordine, ...

Nevroticismo: Need for acceptance + need for control insoddisfatti + mondo insicuro →
ansia, dipendenza, fragilità ...