

INDICE

	<i>pag.</i>
<i>Ringraziamenti</i>	XI
<i>Introduzione</i>	XIII
Capitolo 1	
RIPENSARE LA CRISI	
1.1. La complessità e discontinuità dei contesti	1
1.2. La crisi come matrice di rigenerazione individuale e organizzativa: un ripensamento critico	5
1.3. Il fallimento come strumento di apprendimento e sviluppo: prospettive individuali e organizzative	8
1.4. Le dicotomie comportamentali e i cambiamenti attesi	10
1.5. Gli inibitori al cambiamento: il “ <i>lock-in</i> ” e la coazione a ripetere	11
Capitolo 2	
LA RESILIENZA INDIVIDUALE, DI TEAM E ORGANIZZATIVA	
2.1. La resilienza individuale	17
2.1.1. I “fattori di protezione”: gli attributi della resilienza	18
2.1.2. Robustezza psicologica, prosperità, crescita post-trauma	23
2.2. La resilienza del team	26
2.2.1. Il superamento del modello di Tuckman	28
2.2.2. La dimensione temporale della resilienza di team	32
2.2.3. La coesione interna e la criticità del “ <i>groupthink</i> ”	33
2.3. La resilienza organizzativa	35
2.3.1. Il ruolo del territorio	38
2.3.2. La natura dello shock esogeno e la risposta resiliente	40
2.3.3. La variabile “intensità”	41

CAPITOLO 3**LA RESILIENZA COME COSTRUTTO: LE DIMENSIONI E I FATTORI**

3.1. La resilienza come costrutto	45
3.2. La resilienza individuale: dimensioni e fattori	47
3.3. La resilienza di team: dimensioni e fattori	49
3.4. La resilienza organizzativa: dimensioni e fattori	51
3.5. I limiti dell'approccio	53

CAPITOLO 4**IL PROCESSO DI GENERAZIONE DELLA RESILIENZA**

4.1. La resilienza come processo	57
4.2. Il framework di generazione della resilienza individuale	59
4.2.1. Le fasi del processo	64
4.2.2. Gli inibitori al “rebooting”	67
4.2.2.1. Le trappole cognitive	68
4.2.2.2. I limiti autogenerati e auto-rafforzati	70
4.2.2.3. L'impotenza appresa	71
4.2.3. I propulsori	73
4.3. Il framework: dall'individuo all'organizzazione	75
4.4. La falsificazione dello “zeroing system”: il principio dell'allostasi	76

CAPITOLO 5**LA RESILIENZA INDIVIDUALE, DI TEAM E ORGANIZZATIVA: UN APPROCCIO “CO-EVOLUTIVO”**

5.1. Resilienza individuale, di team e organizzativa: un approccio “co-evolutivo”	79
5.2. Implicazioni pratiche	81
5.2.1. Applicazione in contesti organizzativi complessi	83
5.2.2. Applicazione in contesti di <i>project management</i> complessi	87
5.3. Proposta di un framework teorico	89
5.4. Implicazioni pratiche e future direzioni di ricerca	93
5.5. Riflessioni critiche sulla costruzione di sistemi resilienti	95

<i>Conclusioni</i>	99
--------------------	----

<i>Bibliografia</i>	103
---------------------	-----