

Perché è importante fare una buona valutazione della ricerca. La proposta delle virtù

di *Cinzia Daraio, Alessio Vaccari**

Abstract

In this paper, we propose the adoption of MacIntyre (1985)'s notion of practice to clarify the concept of the “good” evaluation of “research practices”. We argue that research is a form of social practice that is oriented towards the production of goods both internal and external to social practice itself. Our claim is that in order to properly evaluate a research practice, it is necessary to take not only these goods into account, but also the qualities of the researchers, i.e., the virtues that enable them to appreciate and realize these goods.

Keywords: Research Assessment, Good Evaluation, Research Practice, Virtue Ethics, MacIntyre.

I. Introduzione

È opinione diffusa che la valutazione della ricerca debba essere ancorata a un solido modello quantitativo in grado di misurare in modo oggettivo e imparziale i suoi prodotti e i suoi risultati. Questa credenza è oggi al centro di un acceso dibattito che è fortemente polarizzato. Da una parte, vi sono i sostenitori del metodo quantitativo che sono impegnati a elaborare nuovi e più sofisticati modelli bibliometrici. Dall'altra, vi sono invece coloro che sono programmaticamente contrari a qualsivoglia forma di valutazione. Tale contrapposizione non ha evidentemente giovato al dibattito che non è stato in grado di indicare proposte che, pur riconoscendo l'utilità della valutazione, sapessero porre rimedio ad alcuni limiti dei modelli puramente quantitativi.

* Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Ingegneria Informatica, Automatica e Gestionale “A. Ruberti”; cinzia.daraio@uniroma1.it; Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Filosofia; alessio.vaccari@uniroma1.it.

È un fatto ormai evidente, infatti, che un approccio meramente quantitativo non consente di discriminare fra ricercatori che raggiungono gli stessi parametri bibliometrici (lo stesso h-index) ma differiscono rispetto alla qualità della loro ricerca. Inoltre, la tendenza a moltiplicare gli strumenti di analisi quantitativa, se da un lato consente di allargare l'ambito degli oggetti della valutazione, dall'altro moltiplica poi i conflitti fra i valutatori che non hanno a disposizione criteri univoci che consentano di stabilire un ordine di importanza fra i molteplici oggetti di valutazione.

In questo saggio proponiamo le linee generali di un modello valutativo che potrebbe permettere di superare i limiti di un approccio esclusivamente quantitativo, riconoscendo importanza alle qualità del carattere dei ricercatori. La sua adozione è motivata da un cambiamento di prospettiva che consiste nello spostare il fuoco dell'attenzione dai prodotti della ricerca alla natura della ricerca. L'idea è che la ricerca scientifica possa essere descritta come una forma di pratica sociale che possiede caratteristiche analoghe alla nozione di pratica descritta dal filosofo americano Alasdair MacIntyre nel suo celebre volume *After Virtue* (MacIntyre, 1985). Seguendo MacIntyre sosteniamo che ciò che conta come una risposta alla domanda sulla natura della ricerca non può prescindere da una interrogazione sulle finalità della ricerca. Una volta raggiunti, i fini costituiscono i molteplici beni della ricerca. In questo saggio sosterremo che la buona valutazione della ricerca deve tener conto tanto di questi beni quanto delle virtù dei ricercatori che permettono di conseguirli.

Di seguito presentiamo nelle sue linee generali gli aspetti di questo nuovo approccio ai problemi della valutazione della ricerca scientifica. Come vedremo non si tratta di abbandonare il modello quantitativo, ma di considerarlo parte di un modello più ampio che riguarda la descrizione di cosa sia una buona valutazione della ricerca.

2. Alcuni cenni alla letteratura esistente

L'idea di utilizzare concetti presi in prestito dall'etica filosofica non è certamente nuova in questo ambito. Furner (2014) ha ad esempio sostenuto che la bibliometria valutativa dovrebbe usare nozioni mutuate dalla filosofia morale, poiché in questo modo può sviluppare criteri equi per informare il processo decisionale nella distribuzione dei premi. Furner ha affermato che sarebbe proficuo collocare i metodi di valutazione quantitativa in una prospettiva più ampia che, sul modello dell'utilitarismo classico di John Stuart Mill, valuti il loro impatto sul benessere generale della società. Resnik (2012) ha proposto invece un metodo integrato che valorizza sia i principi etici sia le disposizioni psicologiche dei ricercatori

che interpretano e rispettano tali principi. Per Resnik, è solo dando valore a entrambi gli aspetti che si può promuovere l'integrità della ricerca.

Rispetto a queste linee, il modello che intendiamo sviluppare si basa su un uso più articolato del concetto etico di virtù del carattere ed esamina la funzione che queste disposizioni svolgono nella formazione di relazioni intersoggettive capaci di permettere a ciascuno di far fiorire le proprie abilità.

La nostra descrizione dell'oggetto della valutazione si differenzia anche dalla celebre proposta difesa dal sociologo della scienza Robert Merton (1973). Nel suo fondamentale lavoro, Merton ha sostenuto che i tratti del carattere dei ricercatori sono input essenziali nel processo che genera i risultati della ricerca. Tratti quali il coraggio, la fiducia in se stessi, o un particolare gusto per le dimostrazioni sono qualità indispensabili per raggiungere prodotti eccellenti. Merton utilizza questo modello soltanto per spiegare il livello apicale della ricerca. Diversamente da questa linea, proponiamo di utilizzare l'intersezione fra virtù e pratiche di ricerca per dare conto del contributo che qualsiasi ricercatore, indipendentemente dal suo ruolo, può dare alla costituzione di una buona pratica.

In conclusione, la letteratura menzionata, pur mostrando l'importanza dell'intersezione tra etica filosofica e bibliometria, è eccessivamente parziale nei suoi risultati. Merton descrive solo il picco della ricerca scientifica e Resnik non è interessato a utilizzare tale intersezione per sviluppare un nuovo modello di valutazione della ricerca (per un'analisi più approfondita della letteratura di riferimento si veda Daraio, Vaccari, 2020, pp. 1055-6, che rappresenta una versione estesa di questo lavoro).

Nel resto del saggio non ci occupiamo direttamente di come i risultati della ricerca dovrebbero essere valutati, ma partiamo invece dalla definizione di cosa sia la ricerca e di cosa sia un'unità di analisi rilevante per analizzarla e valutarla. Nel nostro approccio non neghiamo l'esistenza di principi etici generali di valutazione, ma ci soffermiamo sul ruolo delle virtù per distinguere le buone pratiche da quelle cattive e per fare una buona valutazione.

3. Verso la buona valutazione

Il nostro obiettivo è comprendere cosa sia una buona valutazione. A questo scopo, esaminiamo dapprima la natura di una pratica di ricerca, poi descriviamo cosa sia una buona pratica di ricerca e infine sosteniamo che una buona valutazione deve tener conto delle caratteristiche di una buona ricerca. L'unità di analisi che proponiamo è quella della “pratica di ricerca”, intesa come pratica sociale *à la* MacIntyre. Ciò consente, da un lato, di descrivere l'attività di ricerca rispettando le sue specificità disciplinari (Whitley, 1984). Dall'altro, permette di cogliere il fattore che collega le

differenti pratiche di ricerca orientate alla realizzazione dei propri “beni interni”.

Basandoci sulle nozioni di McIntyre di virtù e pratica sociale e su quella di capacità umane di Martha Nussbaum (2006), proponiamo un modello di valutazione che rende operativa la nozione di buona valutazione della pratica di ricerca. Sosteniamo che questa nozione può essere sviluppata a partire da quella di buona pratica di ricerca. Ciò dipende dal fatto che una buona valutazione tiene conto degli elementi costitutivi di una buona pratica di ricerca. La nostra proposta parte quindi dalla nozione generale di “buona pratica sociale”. Da questa, ricaviamo quella di “buona pratica di ricerca” che, a sua volta, è la base per elaborare la nozione di “buona valutazione” della pratica di ricerca.

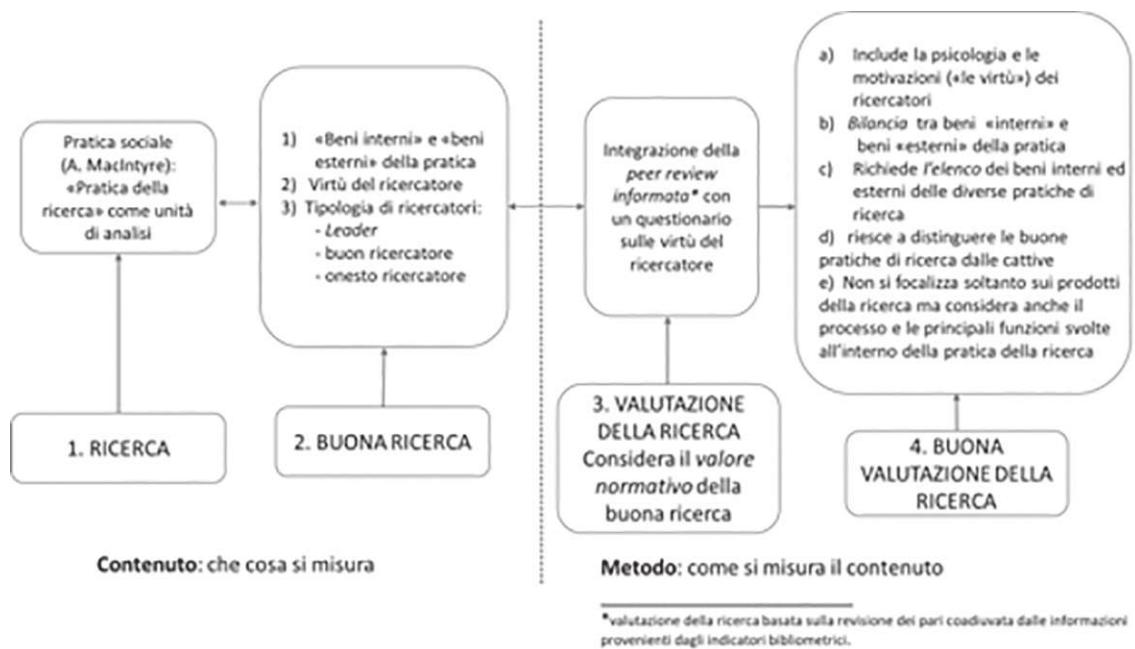
Questa linea si articola attraverso diverse mosse che possono essere schematicamente riassunte in tre punti. In primo luogo, chiariremo la nozione di “pratica sociale” spiegando cosa significa rispettare le sue regole, e quali elementi della nostra psicologia possono dare conto della sua costituzione. Come sarà chiaro più avanti, il rispetto delle pratiche sociali richiede che i suoi componenti sviluppino specifiche disposizioni del carattere che permettono loro di comprendere e raggiungere i cosiddetti “beni interni” delle pratiche a cui aderiscono. Il possesso di un numero consistente di queste disposizioni identifica coloro che eccellono nel seguire la pratica. Si tratta di figure esemplari con cui gli altri partecipanti alla pratica hanno una relazione emulativa. In secondo luogo, esamineremo in che modo la partecipazione alla pratica influenza la vita di coloro che la abitano. In terzo luogo, infine, formuleremo gli standard alla luce dei quali valutiamo gli effetti complessivi della pratica sulla società nel suo complesso.

Come abbiamo già accennato, sebbene il quadro proposto riprenda in parte l’idea di Merton di considerare la virtù una proprietà esplicativa indispensabile per dare conto del processo che conduce a prodotti di ricerca eccellenti, essa differisce dal nostro rispetto a due elementi fondamentali. In primo luogo, Merton utilizza le qualità individuali per spiegare e giustificare le differenze nelle capacità di acquisire risultati eccezionali tra i futuri premi Nobel e i ricercatori di medio livello. La nostra proposta, invece, ritiene che il possesso delle virtù serva tipicamente a spiegare la differenza fra coloro che partecipano alla ricerca mossi esclusivamente dal desiderio di acquisire beni esterni alla pratica, come il potere e la ricchezza, e coloro le cui motivazioni non possono essere descritte indipendentemente dagli interessi non strumentali ad acquisire i “beni interni” della pratica – come ad esempio l’eccellenza nelle capacità analitiche o una particolare capacità nel sollevare e risolvere problemi ecc. In secondo luogo, a differenza di Merton, intendiamo presentare una caratterizzazione dei tratti psicologici virtuosi che evidenzi il loro ruolo costitutivo nel produrre una “buona” pra-

tica di ricerca. Una “buona” pratica è caratterizzata, tra l’altro, dal fatto che i suoi partecipanti hanno un interesse intrinseco (non strumentale) a cercare i “beni interni” della pratica insieme alla capacità di coglierli e apprezzarli. In linea con l’approccio di MacIntyre sosteniamo che la possibilità di raggiungere questi “beni” dipende dal fatto che i partecipanti alle pratiche abbiano, coltivino e insegnino agli altri le virtù. Di seguito, forniremo una descrizione della natura dei “beni interni” ed “esterni” alla pratica.

La figura 1 delinea i principali passaggi logici del nostro contributo teorico. Per comprendere il punto 4 (buona valutazione della ricerca) dobbiamo chiarire la natura del punto 1 (ricerca), concentrandoci sulla pratica della ricerca come livello di analisi, quindi passare al punto 2 (buona ricerca) e identificare le caratteristiche della buona ricerca. Queste caratteristiche producono i requisiti normativi per una valutazione appropriata.

FIGURA 1. Passaggi logici del nostro contributo teorico



4. Elementi costitutivi di una buona pratica di ricerca

4.1. Elementi di base: buono e pratica sociale

La nostra ricerca è condotta attraverso un metodo integrato che si avvale di un’analisi concettuale (MacIntyre, 1985; Hursthouse, 1999; Nussbaum, 2006; Swanton, 2003, 2007; Snow, 2010) e la integra con il metodo empi-

rico delle scienze sociali (Resnik, 1998; Walumbwa *et al.*, 2008; Ferrero, Sison, 2012; Bazeley, 2010; Snow, 2012). Alcuni concetti avranno inoltre un ruolo esplicativo fondamentale e saranno utilizzati con un preciso significato tecnico. Fra questi, i più importanti sono quelli di “buono” e “pratica sociale”.

L’uso che facciamo di “buono” deriva da una ben precisa prospettiva filosofica. Seguendo l’analisi di Peter Geach (1956), sosteniamo che “buono” non è un aggettivo predicativo ma attributivo. Un aggettivo predicativo può essere utilizzato da solo o insieme a un nome. Nel secondo caso, aggettivo e nome formano un’espressione il cui valore di verità è determinato dai valori di verità dei suoi componenti. Ad esempio, l’enunciato “questo è un gatto grigio” è vero nel caso in cui “questo è un gatto” e “questo è grigio” sono entrambi veri rispetto a ciò di cui si parla. Un aggettivo attributivo, invece, può essere utilizzato solo in congiunzione con un nome. Espressioni quali, ad esempio, “buon amico” o “buona pratica” non sono composte poiché il loro valore di verità non è determinato da quello dei due componenti utilizzati separatamente. L’aggettivo, infatti, non ha valore di verità indipendentemente dal fatto di essere associato a un certo nome (Rind-Tillinghast, 2008). In questo caso “buono” non ha alcun significato che sia indipendente dal fatto di essere attribuito ad “amico” o a “pratica”.

Come vedremo, una pratica è buona in relazione alle varie funzioni caratteristiche per le quali è stata costruita, come ad esempio la capacità di produrre determinati beni per i suoi partecipanti. Sosteniamo inoltre che il “buono” non è una proprietà tutto-niente, ma una proprietà che può essere posseduta per gradi. Il nostro modello ci permetterà di esprimere giudizi comparativi tra le pratiche, in grado di differenziarle in relazione alla misura in cui possiedono la proprietà di essere buone.

Assieme al bene, quella di pratica sarà l’altro concetto chiave utilizzato in questo lavoro. Consideriamo infatti la ricerca come una forma di pratica sociale. Come nel caso del bene, usiamo la pratica come un termine tecnico secondo l’uso che ne fa MacIntyre in *After Virtue*. La pratica sociale è descritta come:

qualsiasi forma coerente e complessa di attività umana cooperativa stabilita socialmente, mediante la quale i beni interni a tale forma di attività vengono realizzati nel corso del tentativo di raggiungere quegli standard di eccellenza che pertengono ad essa e parzialmente la definiscono. Il risultato è un’estensione sistematica delle facoltà umane di raggiungere l’eccellenza e delle concezioni umane dei fini e dei beni coinvolti (MacIntyre, 1985, p. 187, p. 232, traduzione modificata).

Seguendo la formulazione di MacIntyre, definiamo una pratica accademica e di ricerca come qualsiasi forma coerente e complessa di attività di

ricerca umana cooperativa costruita socialmente attraverso la quale i suoi partecipanti, mediante l'esercizio di un insieme di raffinate qualità o virtù intellettuali e morali umane, contribuiscono al progresso del corpo di conoscenza che è costitutivo di tale pratica e si impegnano a promuovere qualsiasi effetto positivo che questo ha sul benessere della società.

Nel corso di questo lavoro, caratterizzeremo la buona pratica accademica come quella nella quale questi obiettivi sono effettivamente realizzati attraverso la promozione delle virtù dei suoi componenti. Virtù che permettono il raggiungimento dei beni della pratica e che sono appropriate ai diversi ruoli che i ricercatori svolgono in base alle loro competenze ed esperienze.

La proposta di descrivere la ricerca scientifico-accademica secondo il modello di MacIntyre è fortemente giustificata dalla ben nota definizione di ricerca presentata nel Manuale di Frascati. Secondo questo documento (OECD, 2015, p. 44) la ricerca e lo sviluppo sperimentale (R&S) «comprende il lavoro creativo e sistematico intrapreso al fine di aumentare il patrimonio di conoscenza – compresa la conoscenza del genere umano, della cultura e della società – e di concepire nuove applicazioni della conoscenza disponibile».

4.2. “Beni interni” e “beni esterni” della pratica

Una buona valutazione delle pratiche di ricerca è quindi una valutazione che è in grado di tenere conto dei diversi elementi che caratterizzano una buona pratica di ricerca, dove il predicato buono riguarderà tanto i suoi prodotti quanto le virtù delle diverse tipologie di ricercatori. Concentriamoci sui primi, lasciando l'esame dei secondi alla sezione successiva.

I prodotti della ricerca possono essere considerati utilizzando la distinzione di MacIntyre fra beni interni e beni esterni delle pratiche sociali. Come sarà chiaro più avanti, la nozione di bene esterno sarà caratterizzata anche attraverso la nozione di *capabilities* umane introdotta da Martha Nussbaum (2006).

Consideriamo “beni interni” sia i risultati della ricerca sia le esperienze soggettive dei ricercatori che dipendono dalla partecipazione alla pratica di ricerca. Chiamiamo invece “beni esterni” gli effetti positivi e misurabili dei risultati della ricerca sulla società nel suo complesso.

I beni interni sono i risultati di alta qualità della pratica che tipicamente sono intelligibili da coloro che partecipano attivamente alla pratica. Questi possono essere di varia natura, come ad esempio, il modo di condurre un esperimento, la pratica dell'insegnamento universitario attraverso lezioni, seminari e attività di tutoraggio individuale o l'interpretazione delle opere dei classici nelle discipline umanistiche. Questi beni

sono raggiungibili tipicamente da coloro che partecipano alla pratica non per ottenere vantaggi che sono esterni alla pratica, come denaro, prestigio sociale o potere, ma come qualcosa che è perseguita per se stessa.

Seguendo la linea inaugurata da MacIntyre, sosteniamo che questi beni riguardano tipicamente i seguenti tre tipi di oggetti: 1. l'alta qualità delle prestazioni (ad es. la capacità di mettere in discussione un testo; la capacità di porre domande pertinenti durante un esperimento; la capacità di motivare il proprio gruppo di ricerca ecc.); 2. l'alta qualità del risultato (ad es. articoli, libri, progetti di ricerca, scoperte ecc.); 3. il valore che deriva dal vivere un certo tipo di vita, cioè il fatto che occupare un certo ruolo professionale in una pratica di ricerca contribuisce a conferire unità e valore alla vita del ricercatore.

A differenza dei beni interni, quelli esterni hanno un legame contingente e non costitutivo con la pratica. Ciò significa innanzitutto che vi sono modi alternativi per raggiungere prestigio e *status* sociale da quelli che dipendono dal seguire una certa pratica sociale (MacIntyre, 1985, p. 188). Una volta raggiunti, questi beni sono poi sempre proprietà di qualcuno e, inoltre, dal momento che sono limitati, maggiore è la quantità posseduta da qualcuno minore sarà quella posseduta dagli altri. I beni esterni sono oggetti di competizione rispetto ai quali ci sono sempre vincitori e vinti. Al contrario, i beni interni includono il risultato della competizione per eccellere, ma anche esternalità positive. Ciò significa che la loro realizzazione è un bene per l'intera comunità che partecipa alla pratica.

Ci sono beni che, pur essendo connessi solo in modo contingente alle pratiche, hanno però un effetto positivo su larga scala sulle comunità, o rafforzano il legame tra pratiche e beni interni, o una combinazione di entrambi. Le pratiche che sono oggi al centro della valutazione richiedono inoltre forme ibride di combinazione tra beni interni ed esterni che dipendono anche dai cambiamenti nel modo in cui la scienza viene prodotta e interagisce con la società (Scott, 2003). Alla luce di questi fattori, proponiamo di riconsiderare la distinzione di MacIntyre tra beni interni ed esterni e suggeriamo un ampliamento degli elementi che rientrano nella seconda tipologia di beni che utilizza alcune idee che caratterizzano l'approccio delle capacità sviluppato da Nussbaum (2006). In particolare, proponiamo di includere in questa categoria le ricadute positive che le pratiche di ricerca hanno sui diritti e i valori che fondano le nostre costituzioni democratiche pluraliste. In questo modo, sosteniamo che per valutare una pratica non è solo necessario considerare i suoi beni interni, ma è importante anche valutare se questa produca effetti in conflitto con o, alternativamente, promuova interessi quali la libertà, l'uguaglianza, la salute, il rispetto per l'ambiente, la dignità umana e le formazioni sociali.

4.3. Le virtù dei ricercatori

Tener conto di questi beni implica valutare le disposizioni pratiche dei ricercatori. Ciò dipende da due ordini di considerazioni. La prima è che alcuni beni sono raggiungibili soltanto a patto di perseguire in modo non strumentale gli scopi della pratica. La seconda è che le valutazioni riguardano spesso il potenziale di una data ricerca, cioè prodotti che non sono ancora esistenti ma che possono realizzarsi nel futuro. In questi casi è essenziale poter determinare non solo quali sono le leve motivazionali dei singoli ricercatori ma anche considerare il clima di fiducia e collaborazione interno all'unità di ricerca, fattori che sono dipendenti dai tratti del carattere dei ricercatori. A tal fine, la buona valutazione dovrà tener conto delle virtù dei partecipanti alla pratica. Seguendo l'impostazione di MacIntyre, descriviamo le virtù come disposizioni pratiche e intellettuali umane che sono acquisite durante un processo educativo e il cui esercizio consente il raggiungimento sia dei beni interni sia dei beni esterni alle pratiche che hanno un impatto positivo sulla società.

Le virtù presentate qui di seguito non hanno un ordine lessicale. Tuttavia, possiamo aspettarci che un'indagine empirica riveli come alcune di esse siano possedute con maggiore intensità da alcuni tipi di ricercatori (ad esempio i *leaders*) e non da altri.

a) *Giustizia*. È la disposizione, richiesta soprattutto dai valutatori delle prestazioni e dei risultati altrui, che ci porta a trattare gli altri «in relazione al merito [...] secondo standard uniformi e impersonali» (MacIntyre, 1985, p. 192, p. 236, traduzione modificata).

b) *Coraggio*. È la disposizione che ci porta ad affrontare in modo fermo situazioni in cui rischiamo di danneggiare noi stessi ogni volta che sono in gioco interessi, obiettivi o individui che sono cruciali per la sopravvivenza o lo sviluppo della pratica. Il coraggio esprime il nostro attaccamento alla pratica di ricerca di cui facciamo parte (*ibid.*).

c) *Resilienza*. Insieme all'orgoglio, questa disposizione è indispensabile per progredire nel lavoro di ricerca poiché permette di lasciare alle proprie spalle i fallimenti (articoli respinti, progetti non finanziati ecc.) e di concentrarci sui progetti futuri (Hormann, 2018).

d) *Empatia e benevolenza*. In linea con la vasta letteratura, queste due disposizioni descrivono la capacità umana di sentire le emozioni delle altre persone attraverso emozioni vicarie che sono simili a quelle del soggetto con cui simpatizziamo. Non crediamo, tuttavia, che l'empatia sia di per sé una disposizione virtuosa nelle pratiche di ricerca. Poiché l'empatia è uno strumento di conoscenza della vita emotiva delle altre persone, può essere usata per manipolare e danneggiare gli altri. L'empatia deve essere coltivata in modo tale che sia radicata nelle tendenze benevoli degli esseri

umani (Batson, 2017, p. 2). L'empatia può così permettere la creazione di un clima di fiducia tra coloro che lavorano all'interno di istituti di ricerca. La fiducia reciproca è una componente indispensabile in queste pratiche, data la fondamentale asimmetria di potere che caratterizza questo tipo di interazioni (Baier, 1991).

e) *L'orgoglio.* È una disposizione a valutare positivamente le proprie qualità e le proprie azioni (Aradal, 1966; Cohon, 2008; Taylor, 2015). L'orgoglio, causato dai propri successi e dalla conseguente approvazione dei propri pari o superiori, è una disposizione pratica fondamentale che spinge i ricercatori a operare al meglio nel loro settore di ricerca (Tangney, 1999).

f) *Prudenza.* È la disposizione grazie alla quale siamo in grado di sacrificare la soddisfazione derivante da gratificazioni meno importanti per noi e più vicine nel tempo rispetto alla soddisfazione legata al raggiungimento di obiettivi più lontani nel tempo che sentiamo come indissolubilmente legate al progetto di vita che approviamo riflessivamente (Parfit, 1984).

g) *Umiltà.* La disposizione ad accettare l'autorità delle norme che sono emanate dalle regole che definiscono la pratica di ricerca. Può essere connessa al riconoscimento che altri ricercatori hanno una conoscenza più profonda di queste regole e sono in grado di applicarle meglio di noi. In questo caso, l'umiltà ci rende disponibili a imparare da queste persone e ad accettare le loro critiche come parte indispensabile dell'educazione alle virtù (MacIntyre, 1985, p. 193).

h) *Pazienza.* È la capacità di frenare il proprio desiderio di completare una ricerca per ottenere la gratificazione di un risultato positivo. Saper attendere e lasciarsi guidare da un cauto scetticismo è funzionale per esercitare un controllo accurato delle diverse fasi in cui si articola la ricerca accademica.

i) *Precisione.* È la disposizione che si esprime nella cura con cui i singoli ricercatori raccolgono i dati che costituiranno il *pool* di informazioni condivise nella pratica della ricerca (Williams, 2002).

l) *Sincerità, onestà.* È la disposizione a non mentire o manipolare gli altri. Quando ciò non accade, è la capacità di indicare buone ragioni per cui ciò non è avvenuto, dove "buone" si riferisce al fatto che tali ragioni hanno un riferimento costitutivo agli interessi delle persone che sono state manipolate (McIntyre, 1985; Williams, 2002).

m) *Integrità.* È la determinazione a comportarsi in modo tale che le proprie azioni siano il prodotto dei propri impegni più profondi e il conseguente rifiuto di renderle ostaggio di doveri che non approviamo riflessivamente.

n) *Creatività.* È la capacità, che trova espressione sia nelle nostre interazioni sociali con gli altri sia nei prodotti della nostra ricerca, di produrre qualcosa che non solo ha valore ma che si caratterizza per gli elementi di novità e la capacità di suscitare sorpresa negli altri (Swanton, 2003, pp. 162, 165).

o) *Saggezza pratica*. È una super-virtù che è essenziale per rendere efficace ciascuna virtù particolare. La saggezza permette all'agente virtuoso di riconoscere e rispondere adeguatamente agli elementi nel campo della pratica di ricerca, scegliendo i mezzi appropriati per ciascun fine (McDowell, 1979). Inoltre, questa permette alle diverse virtù di operare e svilupparsi armoniosamente all'interno di un carattere individuale.

Il legame tra virtù e beni interni non è strumentale ma concettuale: i beni interni non sono pienamente intelligibili o realizzabili se non attraverso l'esercizio delle virtù sopra menzionate. La situazione è diversa per i beni esterni. Anche se il possesso e l'esercizio delle virtù da parte dei ricercatori può permettere loro o all'istituzione in cui operano di ottenerli, ciò è determinato in larga misura anche da altri fattori. In particolare, ciò può dipendere dai rapporti che l'istituzione di ricerca ha sviluppato con altre aziende e organizzazioni e dalla sua capacità di comunicare i suoi risultati all'esterno della pratica in modo efficace (Scott, 2003)¹.

4.4. I tre tipi di ricercatori

L'organizzazione della produzione di conoscenza all'interno di un team di ricerca è stata studiata in molti lavori e con prospettive diverse (Latour, Woolgar, 1979; Knorr-Cetina, 1999; Owen-Smith, 2001). Tuttavia, non vi sono ancora studi che spiegano perché il gruppo di ricerca si organizza in un certo modo e secondo una specifica configurazione. Il nostro modello, basato sulla nozione di pratica di MacIntyre, permette di comprendere perché la produzione di conoscenza dipende dalla collaborazione tra diversi tipi di partecipanti i cui ruoli emergono spontaneamente in base alle loro specifiche competenze.

La buona pratica infatti è sostenuta da diverse virtù che tipicamente non sono possedute da un unico carattere. Ciò significa che la buona pratica sarà composta da diversi tipi di ricercatori che, avendo personalità ed esperienze diverse, sono caratterizzati dal possesso di virtù differenti. Dalla nozione di pratica della ricerca di MacIntyre, abbiamo evidenziato un'organizzazione basata su una triplice tipologia di ricercatori composta dal *leader*, dal *buon ricercatore* e dal *ricercatore onesto*. Ogni modello di ricercatore è tipicamente descrivibile a partire dal possesso di determinate virtù condivise. Di seguito proponiamo una prima descrizione di questi tratti comuni.

¹ Un primo tentativo di formulare un questionario per una valutazione quantitativa delle virtù che un ricercatore coinvolto in una “buona” pratica di ricerca dovrebbe avere è descritto in Daraio, Vaccari (2020, pp. 1066-70).

Il *buon ricercatore* è un tipico partecipante a una buona pratica di ricerca. Questa figura impiega le sue qualità per affrontare nel modo migliore i problemi che sono tipici della pratica in cui opera che gli consentono di far avanzare in modo creativo parte della conoscenza che la caratterizza. Insieme al buon ricercatore, identifichiamo altri due tipi di ricercatori: il *leader* e il *ricercatore onesto*. Il *leader* è una figura che raggiunge un livello eccezionale nello sviluppo delle virtù creative e sociali della pratica che gli permettono di produrre risultati eccellenti e di avere un ruolo determinante nel trainare e motivare la sua unità di ricerca. Infine, il *ricercatore onesto* è una figura che tipicamente non produce risultati che sono inadeguati alle buone pratiche di ricerca. Più precisamente, il *ricercatore onesto* è generalmente identificabile con uno studioso che ha completato il suo dottorato di ricerca ed è all'inizio della sua carriera. All'interno degli istituti di ricerca, questa figura svolge la sua attività principalmente al servizio di ricercatori più esperti. All'interno dell'università, svolge la sua attività didattica principalmente come *tutor* che non ha ancora un corso istituzionale. La figura del *ricercatore onesto* progredisce generalmente verso quella del *buon ricercatore* e, in alcuni casi, diventa *leader*. Tuttavia, questa progressione potrebbe anche non verificarsi. In una situazione di questo tipo, il *ricercatore onesto*, nonostante abbia raggiunto una posizione stabile come docente o ricercatore, continua a svolgere i compiti che svolgeva all'inizio della sua carriera. Questa figura ha una conoscenza sufficiente dei "beni interni" che gli consente di mettersi al servizio della pratica.

Sosteniamo che i tre tipi di ricercatori dovrebbero essere presenti in una buona pratica di ricerca. Una pratica composta esclusivamente da *leaders* può non essere una buona pratica, poiché può generare aspri contrasti sulla strategia da perseguire ed essere carente sul piano della realizzazione del lavoro, mancando i profili più operativi. Inoltre, una pratica di ricerca composta solo da *buoni ricercatori* o da *ricercatori onesti* può avere difficoltà a svilupparsi e a prosperare, come avviene generalmente nella buona pratica di ricerca, poiché risulta carente di un *leader* che ne orienti il lavoro e ne supporti la realizzazione con i finanziamenti necessari.

5. Conclusioni

In questo lavoro abbiamo cercato di chiarire cosa significhi fare una "buona" valutazione della ricerca. Riteniamo che il livello di analisi più appropriato per svolgere questo compito sia di fare riferimento alle "pratiche di ricerca" secondo la definizione di MacIntyre. La nostra proposta si basa su un modello di valutazione fondato sulla nozione di pratica sociale; identificando tre diversi tipi di ricercatori e proponendo un elenco di vir-

tù riteniamo sia possibile sviluppare un questionario per misurare il livello della padronanza delle virtù nei ricercatori². Una caratteristica importante della nostra proposta è che non usiamo solo virtù epistemiche (che riguardano la capacità di conoscere/raggiungere la verità), ma anche virtù morali, che riguardano il modo in cui teniamo conto del benessere degli altri e che ci permettono di coordinarci e collaborare meglio con loro.

Il modello che proponiamo può essere utilizzato per diversi tipi di valutazione e offre uno strumento di autovalutazione per i ricercatori, per comprendere le funzioni delle loro attività di ricerca, le loro motivazioni e dove si collocano all'interno della pratica di ricerca. Questo è un passo importante verso il miglioramento delle pratiche di ricerca e dei comportamenti individuali in essa coinvolti. La nostra proposta potrebbe aiutare le istituzioni a descrivere le principali funzioni delle pratiche in cui sono coinvolti i ricercatori e le loro motivazioni, includendole nel proprio piano strategico.

Il nostro contributo è anche cercare di modificare il fuoco del dibattito in corso sulla valutazione della ricerca, spostando la discussione dalla sfera ideologica (basata sull'essere a favore o contro la valutazione indipendentemente dal contesto di valutazione) a quella dei contenuti. Ciò significa analizzare cosa stiamo misurando e perché lo stiamo facendo, prima di discutere come e quando misurarla. Anche parlare di buona valutazione e buona pratica di ricerca contribuisce a spostare il *focus* della valutazione dai risultati delle pratiche di ricerca alle funzioni svolte dai loro partecipanti sulla base delle loro virtù. Tutto ciò potrebbe costituire effettivamente un “cambio di paradigma” nel campo della valutazione della ricerca.

Nota bibliografica

- ARDAL P. S. (1966), *Passion and Value in Hume's Treatise*, Edinburgh University Press, Edinburgh.
- BAIER A. (1991), *A Progress of Sentiments: Reflections on Hume's Treatise*, Harvard University Press, Harvard.
- BATSON C. D. (2017), *The Empathy-Altruism Hypothesis: What and So What?*, in E. M. Seppälä *et al.* (eds.), *The Oxford Handbook of Compassionate Science*, Oxford University Press, Oxford, on-line access, pp. 1-24 (DOI: 10.1093/oxfordhb/9780190464684.013.3).
- BAZELEY P. (2010), *Conceptualising Research Performance*, in “Studies in Higher Education”, 35/8, pp. 889-900.
- COHON R. (2008), *Hume's Morality, Feeling and Fabrication*, Oxford University Press, Oxford-New York.

² Questa parte della ricerca è in corso di svolgimento.

- DARAIO C., VACCARI A. (2020), *Using Normative Ethics for Building a Good Evaluation of Research Practices: Towards the Assessment of Researcher's Virtues*, in "Scientometrics", 125, pp. 1053-75.
- FERRERO I., SISON A. J. G. (2012), *A Survey on Virtue in Business and Management (1980-2011)*, in <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2486078>.
- FURNER J. (2014), *The Ethics of Evaluative Bibliometrics*, in B. Cronin, C. R. Sugimoto (eds.), *Beyond Bibliometrics: Harnessing Multidimensional Indicators of Scholarly Impact*, The MIT Press, Boston, pp. 85-107.
- GEACH P. (1956), *Good and Evil*, in "Analysis", 17.2, pp. 33-42.
- HORMANN S. (2018), *Exploring Resilience: In the Face of Trauma*, in "Humanistic Management Journal", 3.1, pp. 91-104.
- HURSTHOUSE R. (1999), *On Virtue Ethics*, Oxford University Press, Oxford.
- KNORR-CETINA K. (1999), *Epistemic Cultures: How the Sciences Make Knowledge*, Harvard University Press, Cambridge (MA).
- LATOUR B., WOOLGAR S. (1979), *Laboratory Life: The Social Construction of Scientific Facts*, Sage, Los Angeles.
- MACINTYRE A. (1985), *After Virtue*, Duckworth, London (first published 1981; trad. it. *Dopo la virtù. Saggio di teoria morale*, Armando, Roma 2007).
- MCDOWELL J. (1979), *Virtue and Reason*, in "The Monist", 62.3, pp. 331-50.
- MERTON R. K. (1973), *The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations*, The University of Chicago Press, Chicago.
- NUSSBAUM M. (2006), *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership*, Belknap Press, Chicago.
- OECD (2015), *Frascati Manual 2015. Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*, OECD, Paris.
- OWEN-SMITH J. (2001), *Managing Laboratory Work Through Skepticism: Processes of Evaluation and Control*, in "American Sociological Review", 66.3, pp. 427-52.
- PARFIT D. (1984), *Reasons and Persons*, Oxford University Press, Oxford.
- RESNIK D. B. (1998), *The Ethics of Science: An Introduction*, Routledge, New York.
- ID. (2012), *Ethical Virtues in Scientific Research*, in "Accountability in Research", 19.6, pp. 329-43.
- RIND M., TILLINGHAST L. (2008), *What Is an Attributive Adjective?*, in "Philosophy", 83, pp. 77-88.
- SCOTT P. (2003), *The Ethical Implications of The New Research Paradigm*, in "Science and Engineering Ethics", 9.1, pp. 73-84.
- SNOW N. (2010), *Virtue as Social Intelligence: An Empirically Grounded Theory*, Routledge, New York.
- ID. (2012), *Notes Toward an Empirical Psychology of Virtue: Exploring the Personal-ity Scaffolding of Virtue*, in J. Peters (ed.), *Aristotelian Ethics in Contemporary Perspective*, Routledge, New York, pp. 130-44.
- SWANTON C. (2003), *Virtue Ethics: A Pluralistic View*, Clarendon Press, Oxford.
- ID. (2007), *Virtue Ethics, Role Ethics, and Business Ethics*, in R. L. Walker, P. J. Ivanhoe (eds.), *Working Virtue: Virtue Ethics and Contemporary Moral Problems*, Oxford University Press, Oxford, pp. 207-24.

- TANGNEY J. P. (1999), *The Self-Conscious Emotions: Shame, Guilt, Embarrassment and Pride*, in T. Dalgleish, M. J. Powers (eds.), *Handbook of Cognition and Emotion*, Wiley, New York, pp. 541-68.
- TAYLOR J. (2015), *Reflecting Subjects: Passion, Sympathy, and Society in Hume's Philosophy*, Oxford University Press, Oxford.
- WALUMBWA F. O. et al. (2008), *Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure*, in "Journal of Management", 34.1, pp. 89-126.
- WHITLEY R. (1984), *The Intellectual and Social Organization of the Sciences*, Clarendon Press, Oxford.
- WILLIAMS B. (2002), *Truth and Truthfulness: An Essay in Genealogy*, Princeton University Press, Princeton.

