

PSICOLOGIA

Il lavoro perfetto per noi? Quello che ci assomiglia

Ciascuno di noi, secondo i ricercatori Claudia Harzer e Willibald Ruch, ha delle attitudini particolari e il lavoro più adatto è quello capace non di gratificare i nostri sogni ma di sfruttare queste peculiarità

di SARA FICOCELLI



"VOGLIO un lavoro che rispecchi le mie ambizioni, i miei sogni". Questa frase la ripetono come un mantra neolaureati, insoddisfatti, precari, disoccupati. Poi guardano in faccia la realtà (e quella italiana è particolarmente deprimente), aggiustano il tiro e si accontentano del primo contratto decente che capita. Eppure, la soluzione a tutti i mali, almeno sul fronte professionale, potrebbe star proprio in quel lavoro "qualsiasi". In quello mai sognato, mai ambito, estraneo a ogni aspirazione. Perché, secondo uno studio svizzero, il lavoro che fa per noi è quello che più rispecchia non le nostre ambizioni ma il nostro carattere.

Ciascuno di noi, secondo i ricercatori Claudia Harzer e Willibald Ruch, ha delle attitudini particolari, dei tratti che ne delineano la personalità. C'è chi è positivo e ottimista anche nelle situazioni più difficili, chi sa mantenere il self-control in momenti imbarazzanti, chi è gentile e generoso e chi è naturalmente incline al lavoro di gruppo e alla collaborazione tra colleghi. Ogni individuo, secondo gli studiosi, possiede mediamente dai tre agli otto punti di forza di questo tipo e il lavoro più adatto è quello capace non di gratificare i nostri sogni ma di sfruttare queste peculiarità.

I ricercatori hanno suddiviso lo studio in due parti, prima chiedendo a 1000 lavoratori quali fossero le loro attitudini positive, quanto e come riuscivano ad esprimerle sul lavoro e che sensazione gli dava tutto questo, poi confrontando la corrispondenza tra personalità e mansioni lavorative quotidiane.

Dai dati, pubblicati sul *Journal of Happiness Studies*², è emerso che i lavoratori che riuscivano a dare sfogo, sul lavoro, ad almeno quattro delle proprie attitudini particolari erano anche quelli più soddisfatti,

che si impegnavano di più e che, soprattutto, percepivano maggiormente il lavoro come una chiamata, più che come un dovere. Secondo i ricercatori, questa consapevolezza dovrebbe diventare il punto di partenza di ogni colloquio di lavoro. "Una volta capito che i punti di forza del carattere sono fondamentali ai fini del rendimento professionale - spiega Harzer - la persona può essere selezionata seguendo queste predisposizioni. Ne beneficerebbero sia gli impiegati che le aziende".

In Italia sono ancora pochissime le aziende che assumono tenendo conto di quelle che in psicologia vengono definite "competenze trasversali", e sono poche anche le persone che si affacciano al mondo del lavoro mettendo da parte le ambizioni e cercando un impiego che valorizzi le proprie attitudini. "Manca ancora una cultura in questo senso - spiega lo psicologo del lavoro Andrea Castello - e, anche se la situazione sta cambiando, certi criteri di selezione vengono adottati prevalentemente nei Paesi anglosassoni e soprattutto negli Usa. E' un peccato, perché quello tra personalità e mansioni lavorative è un legame fondamentale".

Chi da piccolo sognava di fare il medico e poi studia e si specializza puntando unicamente a questo obiettivo, ad esempio, non sempre è dotato di tutte le caratteristiche necessarie per farlo. "Una persona con scarsa empatia potrà diventare un buon medico dal punto di vista tecnico - spiega l'esperto - ma umanamente avrà sempre dei problemi a relazionarsi con i pazienti". Lo stesso vale per chi non è portato al lavoro di gruppo e vuole fare qualcosa che implichi un contatto continuo con i colleghi, o per chi è incline alle relazioni e si trova a fare un lavoro che lo costringe a stare solo per gran parte del tempo. "Anche la capacità di lavorare sugli obiettivi - conclude l'esperto - non è qualcosa che si impara ma che dipende dalle attitudini e dal carattere. Non sempre le aziende e il candidato ne tengono conto o ne sono consapevoli".

Non è la prima volta che la scienza scende in campo per difendere il mondo del lavoro da colpe che (forse) non ha. Già uno studio finlandese pubblicato sul *Journal of Occupational and Environmental Medicine* aveva dimostrato che se l'impiego stressa più del dovuto è colpa non tanto delle mansioni in sé quanto di alcuni tratti della personalità dell'impiegato.

"Durante la crescita - spiega la psichiatra e psicoanalista Adelia Lucattini, presidente della SIPSieS, Società Internazionale di Psichiatria Integrativa e Salutogenesi di Roma - non si è stati adeguatamente guidati e indirizzati negli studi e nelle scelte importanti e quindi ci si è affidati ai propri ideali infantili, che però molte volte sono soltanto sogni. Nella riuscita professionale giocano un ruolo determinante la capacità di fare un lavoro di squadra, la gentilezza, la capacità di sviluppare un senso di appartenenza al gruppo, la sicurezza personale". Qualità, spiega l'esperta, che si sviluppano nel proprio ambito familiare, sociale, amicale, durante tutto il periodo della crescita, la cosiddetta età evolutiva (infanzia e adolescenza). "In questo periodo così fertile - continua Lucattini - potrebbe giocare un ruolo determinante la scuola, individuando e valorizzando quelle qualità che permettono ai ragazzi di avere una "predisposizione" e quindi una facilità di applicazione in alcuni ambiti più che in altri. Poter individuare questi ambiti consente alla persona, sia negli studi che poi nel lavoro, di dedicarsi con minor fatica, maggior piacere, migliori possibilità di successo, minori rischi di stress, migliorandone così il benessere, aumentandone la produttività senza forzature e abbattendo la possibilità di burn-out, quello che un tempo veniva chiamato "esaurimento nervoso" o "esaurimento psicofisico".

E che il legame tra carattere e professione sia strettissimo comincia a percepirlo sempre più anche chi

assume, come conferma il report americano "*Social networking websites, personality ratings, and the organizational context: more than meets the eye?*", secondo cui il primo biglietto da visita al momento di un colloquio ormai è il profilo su Facebook, che altro non è che la trasposizione virtuale di ciò che siamo o mostriamo di noi.

Peter A. Rosen, Donald H. Kluemper e Kevin W. Mossholder, delle università di Evansville, Illinois e Auburn, hanno dimostrato che il re dei social network rispecchia perfettamente la personalità dell'utente e fornisce risultati più attinenti rispetto ai test per l'auto-valutazione della personalità o a quelli sull'intelligenza.

E' dunque probabile che un domani i colloqui prenderanno spunto anche da un profilo web per trovare il lavoro perfetto, valorizzando al meglio quanto emerge da post, tweets e fotografie. Nella speranza che l'interrogato di turno sia riuscito ad esprimere, in rete, tutti e otto i propri strategici punti di forza.

17 ottobre 2012
