



## Convincente sul lavoro? Ecco il test della personalità

Da *miojob di Repubblica* (Novembre 2009)

Scrupolosità, gestione dello stress, intraprendenza, leadership e persino capacità persuasiva nella vendita: questi e molti altri sono i fattori analizzati dagli psicologi del lavoro per fornire indicazioni utili per la selezione del personale. I segreti e i suggerimenti per i test più utilizzati

di *MANFREDI LIPAROTI*

Stai cercando lavoro. Durante il colloquio (o ancora prima, nel corso dell'iscrizione on line per accedere alla selezione), ti viene chiesto di rispondere a una lunga serie di domande. Cosa fai? Consiglio numero uno: non essere scettico o perplesso, ti stanno infatti sottoponendo a un test della personalità e quelli sviluppati e interpretati da professionisti (a differenza dei test fatti in estate sotto l'ombrellone per scoprire se preferisci il gelato o la frutta fresca) sono attendibili, con un grado di affidabilità superiore all'80%. Consiglio numero due: rispondi con spontaneità anche alle domande più curiose (in alcuni casi possono essere anche 300), potrebbero venire fuori aspetti della tua personalità molto interessanti per chi forse ti offrirà un lavoro. Consiglio numero tre: non mentire mai, saresti facilmente scoperto.

Inizialmente utilizzati all'interno di grandi gruppi per scegliere i candidati migliori per i posti di maggiore responsabilità, i test della personalità si stanno diffondendo anche per la selezione del personale nelle imprese più piccole e per i ruoli impiegatizi. Il motivo? Semplice, i test sono strumenti scientifici, continuamente aggiornati e sottoposti a verifiche incrociate, che consentono di fornire, attraverso la somministrazione di un numero variabile di domande (item), **indicazioni utili per inserire la persona giusta nel posto giusto**. "Il vantaggio principale - spiega Fabio Biancalani, psicologo del lavoro, consulente aziendale e animatore del portale Psyjob.it - è proprio legato al fatto che in una ristretta unità di tempo i test della personalità permettono di raccogliere, con un alto livello di attendibilità, informazioni che difficilmente possono emergere in un semplice colloquio".

Ma quali informazioni vengono analizzate? "Uno dei fattori più studiati e che dà risultati più sicuri - continua Biancalani - è la **capacità di creare relazioni**, per cui viene valutata quella che noi chiamiamo la dimensione dell'estroversione/introversione. Altre informazioni importanti sono la **gestione dello stress** e delle situazioni di tensione (la cosiddetta strategia di coping), la **capacità di lavorare in autonomia o in gruppo**, la gradevolezza nel rapportarsi con gli altri (che siano superiori, colleghi o clienti) e la coscienziosità, che permette di capire quanto una persona sia attenta ai dettagli, precisa e puntuale o, al contrario, sia meno scrupolosa ma magari più creativa".

I test più utilizzati? Ce ne sono diversi, dipende dalle informazioni che si vogliono raccogliere e da quali e quante dimensioni della personalità si vogliono sondare. Il **Big Five Questionnaire** ne analizza cinque (estroversione, gradevolezza, coscienziosità, stabilità emotiva e apertura mentale) e lo fa attraverso 132 item (affermazioni di vario tipo a cui si può rispondere con "assolutamente vero per me" o "assolutamente falso per me"). Più snello e veloce è l'**Occupational Personality Profile**,

mentre il **16PF** è composto da ben 185 item e permette allo psicologo di realizzare un vero inventario della personalità del candidato strutturato su sedici dimensioni. Poi c'è il **15FQ+**<sup>1</sup>: definito la “killer application” dei test psicologici, è costituito da 200 domande che consentono di raccogliere una miniera di informazioni, dalla capacità di leadership al modo di rapportarsi con i superiori, dal ruolo assunto all'interno dei gruppi alla fiducia nelle proprie abilità intellettuali, fino allo stile di vendita e alle abilità di persuasione. Così non sarà difficile sapere che si ha di fronte è potenzialmente un “business winner” e subito assumerlo per quel posto nell'area commerciale.

**I tempi richiesti** per la somministrazione di un test, che può essere individuale o di gruppo, variano dalla mezz'ora a un massimo di 50 minuti. “Se la compilazione dei questionari avviene in digitale - aggiunge Biancalani -, i software forniscono un primo report descrittivo quasi istantaneamente. Tocca poi allo psicologo interpretarlo, analizzare i profili grafici e produrre un report narrativo più dettagliato sulla personalità del candidato”. Non finisce qui: dopo questa prima scrematura, gli aspetti più interessanti verranno approfonditi nei colloqui individuali. “Potrebbe essere necessario - continua lo psicologo - verificare alcuni risultati attraverso altri test o prove di gruppo se, per esempio, bisogna valutare meglio la capacità di leadership o di rapportarsi con gli altri”.

Insomma, dai test della personalità può venire fuori una vera radiografia della personalità dei candidati a un posto di lavoro. Ma c'è per caso qualche trucco per risultare collaborativi ma decisi, intraprendenti e disponibili? No, sottoporsi ai test è come affrontare la macchina della verità. “Il suggerimento che mi sento di dare - dice Biancalani - è di **rispondere così come si è veramente**, senza pensare a quale sia la risposta migliore. Non ha senso provare a ingannare, anche perché i test sono costruiti per segnalare quando una persona cerca di mettersi in luce”.

---

<sup>1</sup> Oltre alla valutazione dei 15 fattori di personalità proposti più di 50 anni fa da Cattell, il 15FQ+ realizza anche la misura dei Cinque Grandi Fattori di Personalità (Big Five Personality Factor: Energia, Stabilità Emotiva o Nevroticismo, Coscienziosità, Apertura Mentale e Amicalità) ricavati dalle 15 dimensioni principali. Inoltre il test misura anche un ulteriore fattore, il sedicesimo, che è stato denominato Intellectance. Quest'ultimo fattore è stato introdotto in opposizione al fattore  $\beta$ , che nel lavoro di Cattell misurava le abilità di ragionamento. Si riconosce che è impossibile di misurare l'intelligenza in modo sufficientemente affidabile e valido con i test di personalità che non prevedono un limite di tempo massimo. Nel 15FQ+ questo fattore è stato riformulato nei termini di Alta-Bassa fiducia nelle proprie abilità intellettuali (in inglese si usa il neologismo Intellectance). In questo modo si evitano tutte le difficoltà di somministrazione, interpretazione e feedback che derivano dall'inclusione di prove di ragionamento fuorvianti se incluse in un di test di personalità. Inoltre, in risposta alla crescente richiesta di una misura affidabile e valida della cosiddetta Intelligenza Emotiva, il 15FQ+ rende possibile anche la misura di questo costrutto con una scala ad hoc denominata appunto Scala di Intelligenza Emotiva (I.E).