

La personalità

*Massimiliano Dieci
Università Ivana
Torretta, Nerviano
14/03/2013*

Personalità: qualche definizione

La personalità è l'insieme delle caratteristiche che permettono a ciascuno di essere sempre sé stesso e di avere la stessa predisposizione ad agire indipendentemente dal variare delle situazioni.

La personalità è un complesso insieme di sistemi psicologici che contribuiscono all'unità e alla continuità della condotta e dell'esperienza di ogni individuo.

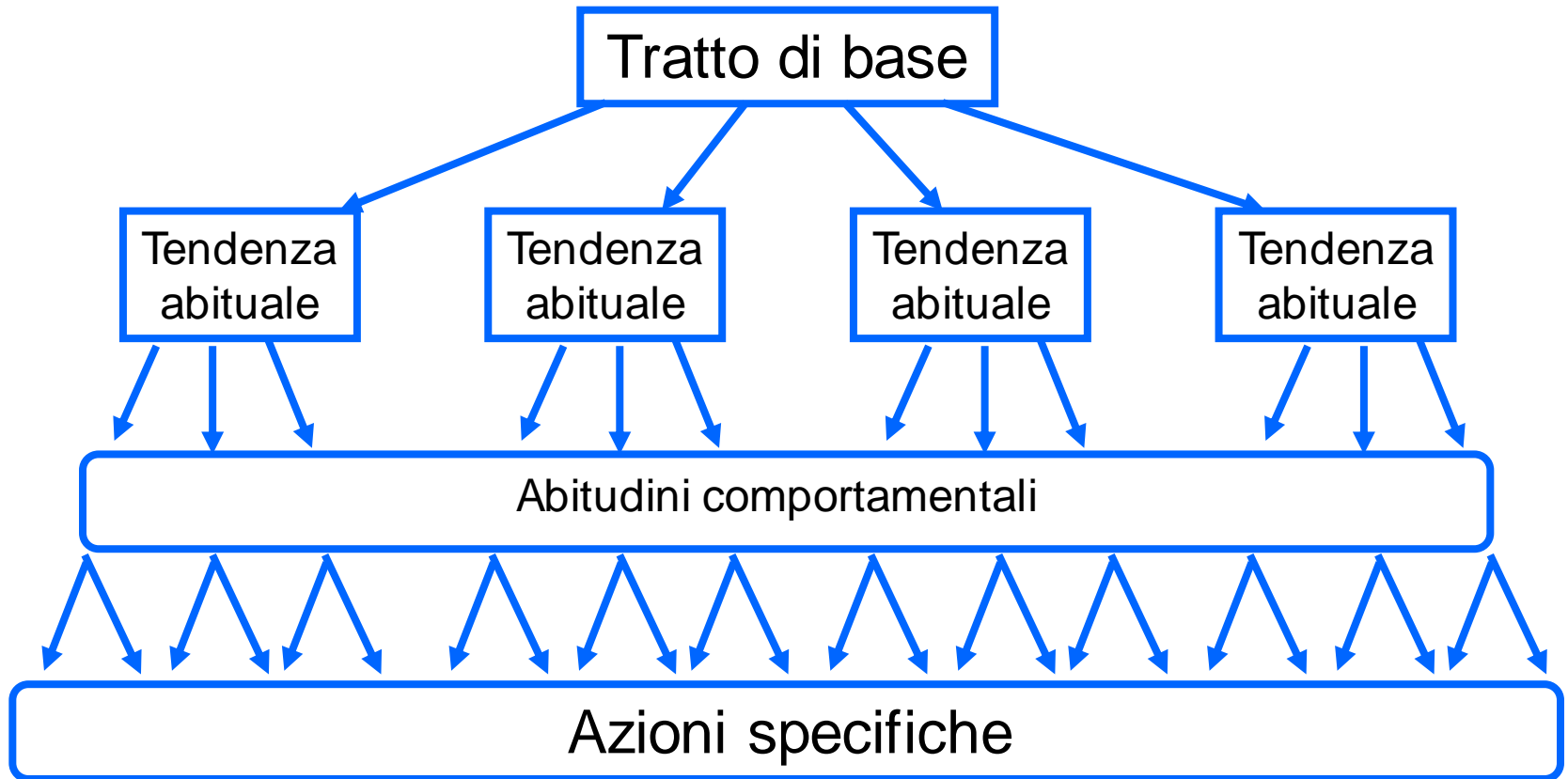
Il termine "personalità" è di sviluppo recente e può essere assimilato a ciò che in passato veniva indicato con i termini: carattere, temperamento.

I Tratti di Personalità

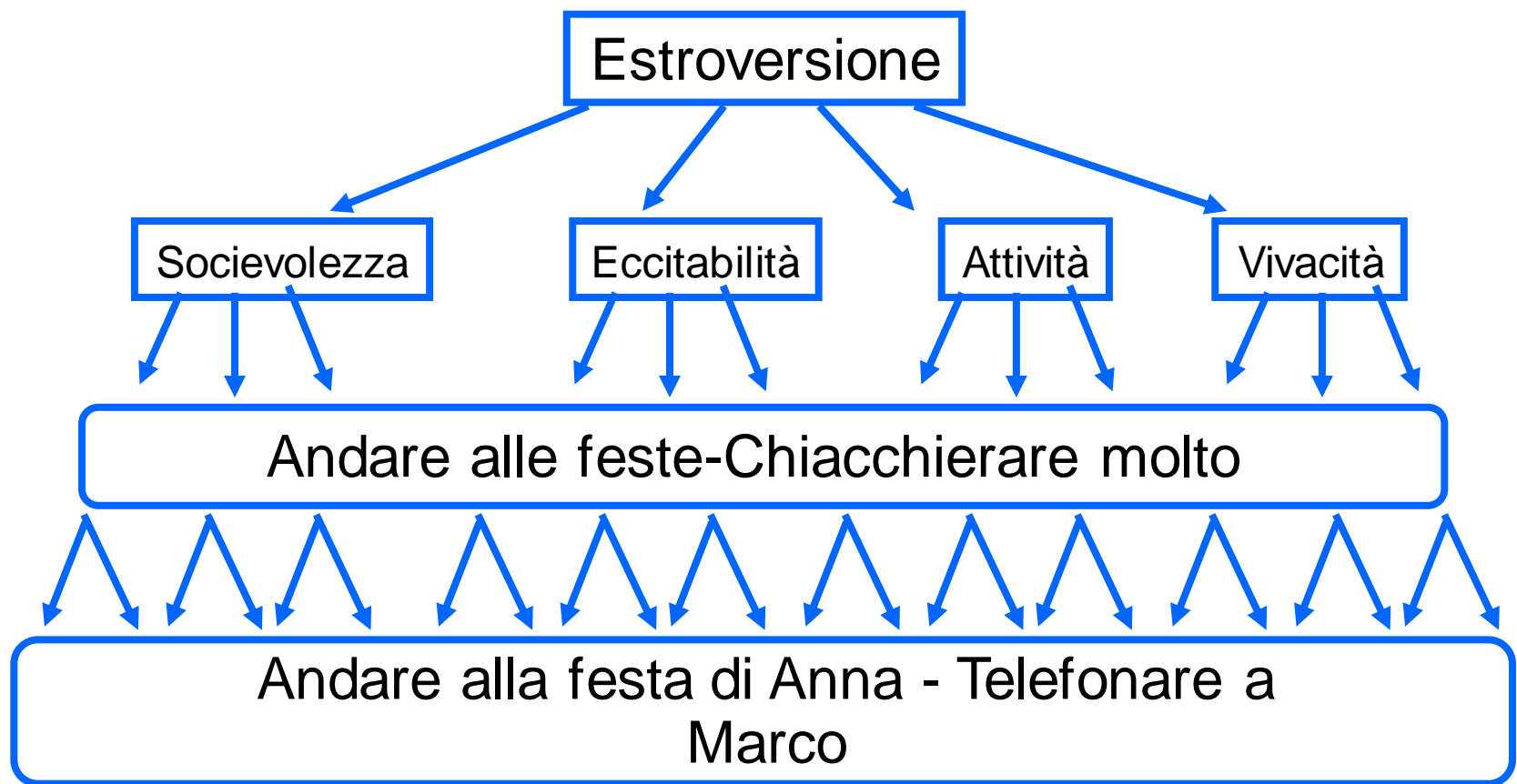
Sono schemi di pensiero, percezione, modalità di reazione e relazione con gli altri che sono relativamente stabili nel tempo e in svariate situazioni.

Sono tendenze caratteristiche di un individuo a mettere in atto determinati tipi di azione che possono essere contraddistinti secondo contenuti e scopi.

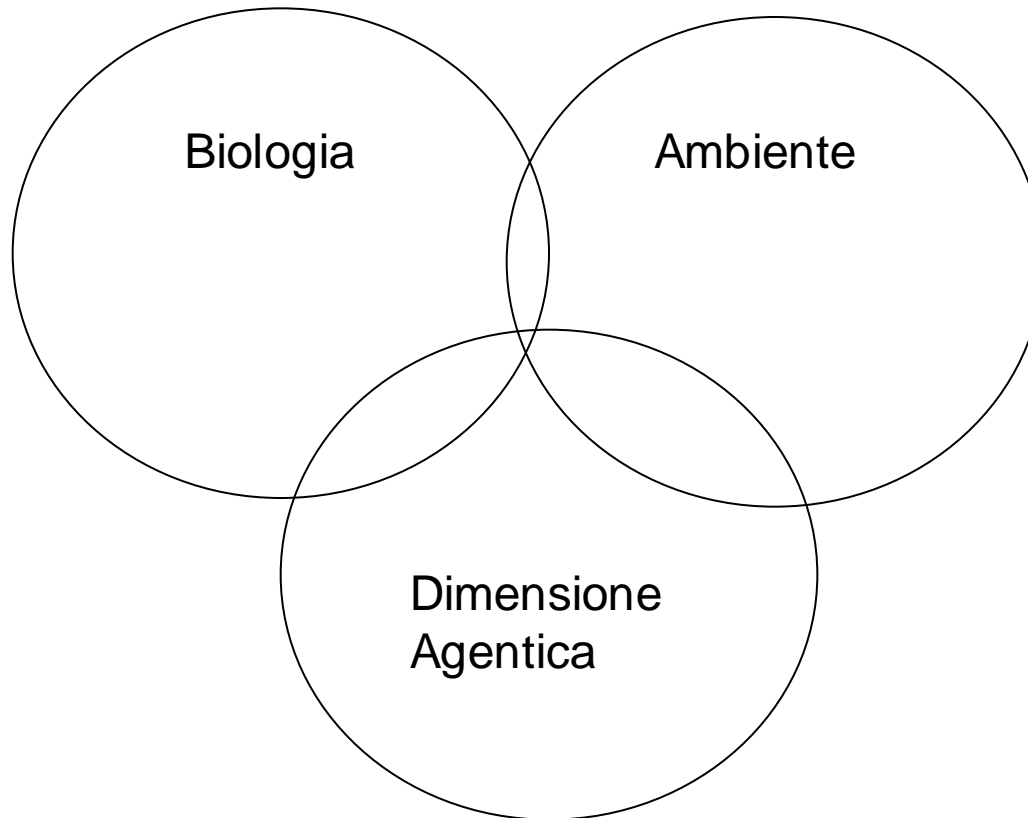
Organizzazione della personalità in teoria...



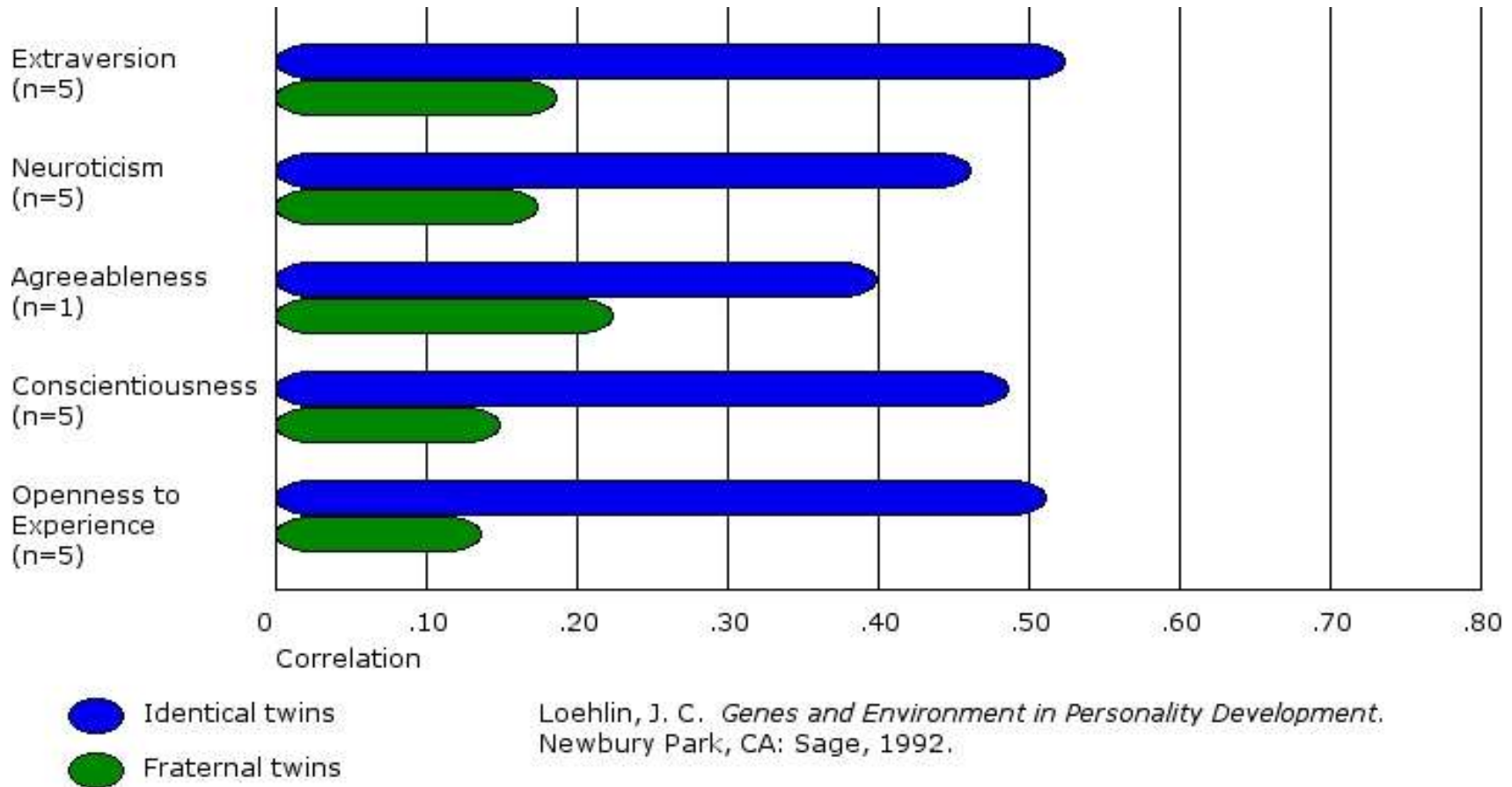
Organizzazione della personalità in pratica...



Cosa determina la personalità?



Psicologia della Personalità



Tutte e cinque i superfattori di personalità sembrano essere sotto controllo genetico nella stessa misura di circa il 50%.

Dove si manifesta la personalità?

- Cognitività
- Affettività
- Relazioni interpersonali
- Controllo degli impulsi

Un altro modo di vedere la personalità

La personalità dal punto di vista dell'attore (la visione di sé stessi) corrisponde all'identità.

La personalità dal punto di vista dell'osservatore concorre a formare, e in gran parte coincide, con la reputazione.

Big Five

Estroversione-introversione	La dimensione in cui una persona ha bisogno di interazioni sociali e attenzione
Gradevolezza-sgradevolezza	La dimensione in cui una persona ha bisogno di relazioni piacevoli e armoniose con gli altri
Coscienziosità-negligenza	La dimensione in cui una persona è disponibile a seguire e rispettare regole e ruoli
Nevroticismo-stabilità emotiva	La dimensione in cui una persona sente sé stesso come controllabile e il mondo come minaccioso
Apertura mentale-chiusura mentale	La dimensione in cui una persona ha bisogno di stimolazione intellettuale, cambiamenti, varietà

Introversione-Estroversione

L'Estroversione è "l'atto, lo stato, o l'abitudine di essere prevalentemente interessati e di ottenere gratificazioni da ciò che è fuori di sé".

Gli estroversi trovano piacere nelle attività sociali.

L'Introversione è "lo stato o la tendenza verso l'essere totalmente o prevalentemente interessati alla propria vita mentale".

Gli Introversi trovano piacere in attività solitarie come leggere, scrivere, disegnare.



Introversione-Estroversione

Introverso	Estroverso
Riservato e timido in compagnia	Aperto e loquace
Inibito e un po' riluttante all'interazione sociale	Competitivo, entusiasta, persuasivo, socialmente attivo ed energico
Preferisce un stile e un ambiente tranquillo	Gode di un ritmo veloce e della varietà delle cose
Riflessivo, pensa e poi parla	Può essere impulsivo o indiscreto, parla e poi pensa
Non è un comunicatore naturale, manca di spontaneità	Ottimo comunicatore
Detesta le luci della ribalta e l'attenzione	Ha bisogno di elogio - gode delle attenzioni
In grado di concentrarsi sui compiti a lungo	Possibile mancanza di concentrazione nei compiti di routine o di lunga durata

Rai  Uno



Super
Varietà

Una coppia si ritrova in casa il venerdì sera dopo una settimana di lavoro. Iniziano a discutere su come passare il weekend

Lui è un grande estroverso, lei una notevole introversa.

Introversione-Estroversione

L'estroversione ha avuto una straordinaria spinta sociale ed è andata incontro ad una radicalizzazione con una tendenza crescente ad affermare narcisisticamente il proprio valore, esibendo una grande capacità comunicativa, un'estrema sicurezza e una tendenza ad accettare senza paura qualunque confronto competitivo.

Anche se l'estroversione viene percepita come socialmente desiderabile nella cultura occidentale, non è sempre un vantaggio. Per esempio, i giovani estroversi hanno più probabilità di mettere in atto comportamenti delinquenti.

L'introversione è fortemente associato con tratti positivi come l'intelligenza e "il talento." Gli introversi tendono ad avere più successo in ambienti accademici.

Introversione-Estroversione

Una quota percentualmente elevata di scienziati, musicisti, filosofi, pittori, romanzieri e poeti hanno manifestato tratti di introversione. Per es. Newton, Darwin, Einstein, Beethoven, Schumann, Brahms, Debussy, Rousseau, Kant, Kierkegaard, Schopenhauer, Nietzsche, Michelangelo, Van Gogh, Cezanne, Morandi, Dostoevsky, Kafka, Leopardi, Baudelaire, Pirandello.

Stabilità Emotiva-Instabilità

Persone con alta stabilità emotiva tendono ad essere tranquille, poco incline a sentirsi tese, tollerano bene lo stress, contengono le emozioni negative.

Individui con bassa stabilità emotiva (alta nevrosi) provano più ansia, rabbia, senso di colpa, umore depresso e stress, hanno più probabilità di interpretare situazioni normali, come una minaccia.



Stabilità Emotiva-Instabilità

Stabilità	Instabilità
Alta stima di sé	Bassa autostima
Rilassato	Teso
Calmo sotto pressione	Incline all'ansia sotto pressione
Autonomo	Non incline a prendere decisioni importanti
Ambizioso, Ottimista	Non ambizioso, Pessimista
Capace di affrontare l'inaspettato	Preoccupato dai cambiamenti e dagli imprevisti
Assertivo	Esitante

Individui con alta stabilità emotiva (in particolare quelli anche con alta estroversione) sono più felici e soddisfatti della loro vita

Le persone con alta nevrosi tendono anche ad avere tassi più elevati di patologie cardiache e un'aspettativa di vita inferiore





Coscienziosità

Persone con alto punteggio nel tratto di coscienza tendono a seguire le regole, ad essere organizzate (per esempio, i loro libri tendono ad essere archiviati ordinatamente, i loro abiti tendono ad essere piegati e sistemati in cassetti o armadi), a fare progetti e ad avere impegni.



Coscienziosità

Alta coscienziosità	Bassa coscienziosità
Approccio strutturato	Approccio flessibile e informale
Attento ai dettagli	Multi-tasker
Ama i piani e le previsioni	Segue poco le procedure, tende a ricorrere a espedienti
Ama gli ambienti organizzati	Funziona bene in un ambiente caotico
Ama le procedure, affidabile, efficiente, perseverante e doveroso	Poco incline a compiti formali
Desideroso di raggiungere gli obiettivi	Difficilmente motivato dagli obiettivi



- L'A.D. di un'azienda convoca i 4 direttori per informarli che alcune segnalazioni dalle vendite hanno fatto nascere dubbi sul funzionamento del sistema di alimentazione del nuovo modello di autovettura appena lanciato sul mercato.
- Iniziano a discutere
- Due direttori sono persone ad alta coscienziosità, due a bassa.

Amicalità

Persone con alta amicalità sono empatiche, premurose, cordiali, generose, hanno una visione ottimista della natura umana e tendono a credere che la maggior parte delle persone sono oneste e degne di fiducia. Le persone ad alto contenuto di amicalità hanno più probabilità di controllare le emozioni negative come la rabbia in situazioni di conflitto e sono più propensi a usare tattiche costruttive quando in conflitto con gli altri.

Le persone con bassa amicalità sono meno propensi ad andare d'accordo con gli altri, e pensare al loro benessere, a relazioni empatiche, e sono quindi meno propensi ad aiutare gli altri. Il loro scetticismo sulle motivazioni delle altre persone può causare loro sospetti e ostilità. Le persone con bassa amicalità hanno la tendenza ad essere manipolative nei rapporti sociali.



Amicalità

Alta Amicalità	Bassa Amicalità
Poco competitivo, empatico, consensuale	Competitivo, poco empatico, indipendente
Ama la partecipazione del team	Tende ad essere dominante
Al primo posto stanno le persone	Al primo posto stanno gli obiettivi
Tollerante con gli altri	Poco tollerante
Paziente e democratico con gli altri	Impaziente
Può trovare difficile disciplinare gli altri	In grado di prendere decisioni impopolari
Può essere visto come troppo morbido o sottomesso	Duro e determinato
Stile di gestione democratico	Stile di gestione autocratico



- Una coppia si siede al tavolo di un ristorante, dopo mezz'ora il cameriere non ha ancora preso le ordinazioni
- Iniziano a discutere
- Lui è una persona a bassa amicalità, lei alta.

Apertura Mentale

Persone con alta apertura hanno una vivida immaginazione e fantasia, una tendenza ad apprezzare l'arte, la musica e la poesia, sono desiderosi di provare nuove attività, visitare nuovi posti, e provare nuovi cibi, sono intellettualmente curiosi, con una disponibilità a riesaminare valori sociali, religiosi e politici.



Apertura-Chiusura Mentale

Apertura	Chiusura
Ama il Cambiamento	Prudente nel cambiamento
Accetta i rischi	Avverso al rischio
Creativo	Pratico
Tende a contestare lo status quo	Conservatore
Idealista, con una varietà di interessi	Pochi interessi
Trova la routine e le procedure costrittivi	Si adatta piuttosto che cercare nuovi approcci
Improvvisa	Segue le regole e le procedure

Apertura-Chiusura Mentale



Apertura-Chiusura Mentale

L'apertura è (debolmente) legata all'intelligenza generale.

Vi sono implicazioni sociali e politiche di questo tratto di personalità. Persone che sono molto aperti all'esperienza tendono ad essere politicamente più “liberal”, più tollerante della diversità, meno autoritari.

Le persone che vivono sulle isole tendono ad avere punteggi più bassi di quelli che vivono sulla terraferma.

Persone che vivono nella parte orientale e occidentale degli Stati Uniti tendono a punteggio superiore di coloro che vivono nel Midwest. I punteggi più alto sono negli stati di New York, Oregon, nel Massachusetts, Washington e California. Punteggi più bassi in North Dakota, Wyoming, Alaska, Alabama, Wisconsin.

- Una coppia di genitori ha appena scoperto che il figlio frequenta una compagnia in cui “si fuma”
- Iniziano a discutere
- Lui è una persona a bassa apertura, lei alta.

Le Dimensioni temperamentali di Cloninger

- Ricerca di novità
- Evitamento del pericolo/danno
- Dipendenza dalla ricompensa

Le Dimensioni temperamentali di Cloninger

- Persone con più alti livelli di Ricerca di novità sono Curiosi Impulsivi, Irascibili
- Persone con una elevata tendenza ad Evitare il pericolo sono Ansiosi, Pessimisti, Afflitti da tensione e preoccupazione
- Persone con livelli più alti nella Dipendenza dalla ricompensa sono Emotivamente dipendenti dagli altri, Socialmente sensibili, Industriosi, Sentimentali e Desiderosi di piacere agli altri

Un po' di storia

- Hull (1928) ha introdotto l'idea di abbinare tratti della personalità a requisiti dei posti di lavoro.
- L'uso dei fattori di personalità come predittori della prestazione lavorativa ha avuto scarso consenso fino a tutti gli anni '80.
- A partire dagli anni '90 una serie di ricerche empiriche e la pubblicazione di una serie di meta-analisi indicarono come i fattori di personalità fossero validi predittori della prestazione lavorativa (*Barrick & Mount, 1991; Tett, Jackson, & Rothstien, 1991*)

Uso di test psicologici nella selezione del personale in Europa

	%
→ Germania	6
→ Irlanda	28
→ Regno Unito	46
→ Danimarca	38
→ Spagna	60
→ Finlandia	74

(Price-Waterhouse-Cranfield survey)

Predittori di Performance Lavorativa

Predictor	% Performance lavorativa
Abilità cognitive	0-60
Peer rating	20-50
Procedure di simulazione	20-30
Integrity test	20-30
Personalità	0-50
Anni di lavoro	~ 4
Istruzione	~ 1
Età	(-)10-10

.... ad es. Amicalità e Performance in:

Addetti servizio clienti



30%

(Frei and McDaniel, 1998)

Corrieri



~ 2%

(Fine, 2006)

Personalità e Performance Lavorativa

La Coscienziosità è un predittore della performance in pressoché ogni ambito lavorativo indagato

Si manifesta in particolare nella volontà di seguire le regole e impegnarsi



Coscienziosità “al lavoro”

Tipo di lavoro	Imprenditoriale Gestione ordinata (no Artistico o Creativo)
Stile organizzativo	Orientato ai dettagli Orientato al risultato Gerarchico Strutturato Formale

Coscienziosità “al lavoro”

Elementi di difficoltà	Comunicazioni imprecise Compiti flessibili e imprecisi Situazioni di cambiamento
Motivatori	Obbiettivi precisi e a breve termine Dettagli Precisione
Distrattori	Complessità Incertezza

Tratti di Personalità e Performance Lavorativa



La Stabilità emotiva è un predittore della performance in pressoché ogni ambito lavorativo indagato

Si manifesta nella capacità di allocare le risorse ed eseguire compiti



Stabilità Emotiva “al lavoro”

Tipo di lavoro	Imprenditoriale Pratico Ricerca Gestione del rischio-incertezza
Stile organizzativo	Decisionista Innovativo Autonomo

Stabilità Emotiva “al lavoro”

Elementi di difficoltà	Ambienti stress-free Prevedibilità
Motivatori	Situazioni di crisi Situazioni di emergenza Gestione di colleghi o clienti aggressivi Situazioni di pessimismo o cinismo
Distrattori	Comportamenti antisociali Colpi bassi

L'apertura alla esperienza, l'estroversione e l'amicalità sono validi predittori di performance, ma solo in nicchie specifiche per determinate professioni o ruoli.

Tratti di Personalità e Performance Lavorativa



→ L'apertura all'esperienza è predittiva della performance in lavori creativi, in cui rinnovarsi, rischiare, influenzare, adattarsi ai cambiamenti

- ambito artistico
- mondo politica
- moda
- pubblicità



Apertura all'esperienza "al lavoro"

Tipo di lavoro	Artistico Creativo Sociale Innovativo "Avventuroso"
Stile organizzativo	Innovativo Partecipativo Inclusivo Rivolto allo sviluppo

Apertura all'esperienza "al lavoro"

Elementi di difficoltà	Conformismo Omologazione Ripetitività Regole rigide Colleghi rigidi e tradizionalisti Situazioni stabili, sicure
Motivatori	Novità Opportunità Eterogeneità dei collaboratori Proiezione verso il futuro
Distrattori	Compiti multipli

Tratti di Personalità e Performance Lavorativa



→ L'estroversione è correlata con le prestazioni di lavori che comportano l'interazione con gli altri, soprattutto quando l'interazione comporta influenzare gli altri

- vendite
- spettacolo
- comunicazione
- motivazione persone



Estroversione “al lavoro”

Tipo di lavoro	Alta interazione sociale Imprenditorialità Alto profilo Alto impegno (no tecnologico)
Stile organizzativo	Aggressivo Team-oriented Partecipativo Caldo

Estroversione “al lavoro”

Elementi di difficoltà	Isolamento Autonomia Collaboratori introversi Team “appiattiti” Immagine “riservata” e “aristocratica” dell’azienda
Motivatori	Problemi che richiedono interazioni sociali Istruire e formare Visibilità Situazioni e contesti di socialità fra colleghi
Distrattori	Pettegolezzo

Tratti di Personalità e Performance Lavorativa



- La Amicalità è un predittore di performance in posti di lavoro che comportano significative interazioni interpersonali quando l'interazione comporta l'aiutare, il collaborare e l'istruire gli altri
- servizi
 - formazione
 - lavori con impronta “sociale”
 - lavori di team



Amicalità “al lavoro”

Tipo di lavoro	Sociale Collaborazione Aiuto Formazione Front office (no Imprenditoriale)
Stile organizzativo	Cooperativo Supportivo

Amicalità “al lavoro”

Elementi di difficoltà	Logiche strettamente economiche Isolamento Regole rigide Aggressività
Motivatori	Aiuto agli altri Questioni che promuovono benessere Difficoltà di colleghi Situazioni in cui è richiesta capacità di conciliazione
Distrattori	Sofferenza senza soluzione degli altri

Personality Characteristics and Trait Clusters in Final Stage Astronaut Selection

DAVID M. MUSSON, GRO. M. SANDAL, AND
ROBERT. L. HELMREICH

Aviation, Space, and Environmental Medicine • Vol. 75, No. 4, Section I • April 2004

	Astronauts	Controls
Estroversione	24.2	21.0
Gradevolezza	25.8	20.2
Coscienziosità	27.4	19.3
Neuroticismo	4.5	14.2
Apertura mentale	19.2	19.6

Personalità e job satisfaction



- La coscienziosità, la stabilità emotiva e l'estroversione sono positivamente correlati alla soddisfazione lavorativa



- L'apertura all'esperienza è negativamente correlata alla soddisfazione lavorativa

Personalità e comportamenti controproduttivi

→ Coscienziosità, e Amicalità sono predittori (-) di comportamenti devianti:

- assenteismo
- uso di droga
- uso di alcol
- furti



→ La Stabilità emotiva e la Coscienziosità sono predittori (-) di:

- turnover



Prototipi di Personalità “al lavoro”

Il Narciso



- Alta immagine di sé
- Spavaldo
- Arrogante
- Poco incline al compromesso
- Al centro del mondo
- Poco incline all'autocritica

Un quadro pervasivo di grandiosità (nella fantasia o nel comportamento), necessità di ammirazione e mancanza di empatia

- Si sente importante e si aspetta di essere notato
- È immerso in fantasie di successo, potere, fascino, amore ideale
- Si considera speciale tanto che solo altre persone o istituzioni speciali possono capirlo o frequentarlo
- Richiede costante ammirazione
- Pensa che tutto gli sia dovuto, di aver diritto a trattamenti di favore
- Tende a fruttare gli altri per raggiungere i propri scopi
- Manca di empatia: non riconosce e non sente i sentimenti e i bisogni altrui
- È invidioso, e ritiene di essere invidiato
- È arrogante, sprezzante, spesso ipercritico

Traduzione nel modello Big Five:

↑ Estroversione

↓ Amicalità

↑ Coscienziosità

↓ Stabilità emotiva

↕ Apertura esperienza

Traduzione nel modello di Cloninger:

↑ Ricerca delle novità

↕ Evitamento del pericolo

↑ Dipendenza dalla ricompensa

Il Narciso





Il Narciso

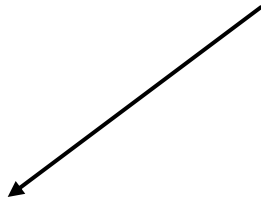


Narcisista: istruzioni essenziali per l'uso

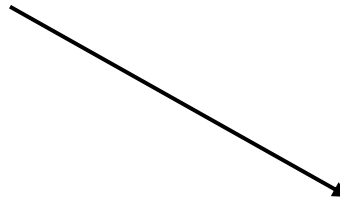
Sconferma immagine di sé positiva



Frustrazione



Aggressività



Fuga



Conferma immagine di sé positiva



Gratificazione



Tentativo di iterazione

Ricerca compulsiva di risposte



Provocazione

Narcisista: istruzioni essenziali per l'uso

- Evitare le critiche dirette (personali)
- Feedback positivi

Narcisista at work: aspetti positivi

- Tende a prendere l'iniziativa, ad essere propositivo
- Spesso è apertamente ottimista, fiducioso in sé, ambizioso
- Attirato da situazioni che vede come gratificanti
- Tende a non curarsi delle difficoltà
- Tende ad essere competitivo
- Tende a fare fantasie di potere, successo
- Tende a sottolineare i successi
- Talvolta diventa carismatico

Narcisista at work: aspetti negativi

- Si aspetta di essere gratificato
- Attratto da situazioni che vede come gratificanti
- Tende a non curarsi delle difficoltà
- Stenta ad essere empatico e collaborativo
- Tende ad essere competitivo
- Tende a fare fantasie di potere, successo
- Tende a non essere autocritico
- Tende ad attribuire agli altri la responsabilità degli errori
- Tende ad attribuire a sé il merito dei successi
- Tende a non essere sensibile ai feedback

Narcisista at work

Successo in:

Vendite

Mondo della comunicazione

Mondo della moda

Mondo della politica

Insucesso in:

Lavori ripetitivi

Lavori a scarsa gratificazione immediata

Lavori con scarsi rapporti relazionali

Distruttivo in:

Lavori di team ad alta collaboratività

Per Approfondire

Per un approfondimento su aspetti di base della personalità
Personalità, sviluppo e psicopatologia.

C.Maffei. Laterza Ed. 2002 Personality. 7th ed. J. Burger. Thomson Learning
Ed. 2008

Per un update su personalità e lavoro

Personality and Intelligence at Work Exploring and Explaining Individual
Differences at Work. A. Furnham. Routledge Ed. 2008

Personality in work organizations. L.R. James. Sage Publications Ed. 2002

Esempi di ricerche empiriche

The Contributions of Personality to Organizational Behavior and Psychology:
Findings, Criticisms, and Future Research Directions. T. Judge. Social and
Personality Psychology Compass 2/5. 2008.

[http://www.ufstudies.net/tim/VITA/Judge,%20Klinger,%20Simon,%20and%20Yang%20\(2008\).pdf](http://www.ufstudies.net/tim/VITA/Judge,%20Klinger,%20Simon,%20and%20Yang%20(2008).pdf)