
KLEMENT
POLÁČEK*

Aspetti e problematiche dell'orientamento, oggi

In questi ultimi decenni l'orientamento si è esteso dal ristretto settore professionale alla formazione dell'intera personalità. Lo sviluppo professionale è considerato una delle componenti fondamentali della crescita umana. L'orientamento è caratterizzato anche da una seconda tendenza, evidente tanto nell'ambito teorico quanto in quello applicativo. Essa consiste nella giusta reazione alla nota frammentarietà dei dati riportati sui costrutti e sui mezzi diagnostici. Tale reazione è il primo tentativo (di non facile realizzazione) di giungere alla convergenza e all'integrazione delle variabili fondamentali del processo dell'orientamento quali abilità, preferenze, tratti di personalità e valori. In tal modo si cerca di affrontare lo sviluppo con un approccio multidimensionale, considerandolo nella sua pluralità di direzioni. Nello stesso tempo nell'orientamento ha assunto nuovi costrutti come l'autoefficacia e ne ha riveduti altri come, per esempio, la capacità decisionale. Similmente sono stati evidenziati fattori favorevoli allo sviluppo (generale e professionale) come la stima di sé, l'ottimismo e anche quelli che lo aversano,

* Ordinario di Psicologia presso l'Università Pontificia Salesiana di Roma.

siano essi personali (autolesionismo) o sociali (disvalori). A tale progresso ha contribuito l'elaborazione di nuovi strumenti di accertamento delle variabili di personalità come anche il perfezionamento dei metodi statistici. Infatti alcune affrettate conclusioni sul rapporto tra le dimensioni di personalità e i criteri da predire (per es., il successo professionale) sono dipese dall'imperfezione dei metodi di verifica.

La presente relazione è articolata in due parti. Nella prima parte sono esposti i fattori principali dello sviluppo umano e definiti gli obiettivi che tali fattori intendono raggiungere. Gli obiettivi, o meglio le finalità naturali del processo dello sviluppo umano, rappresentano la maturità nella sua realizzazione e nello stesso tempo contribuiscono all'equilibrio psichico del soggetto e quindi al suo benessere generale. Nella seconda parte sono affrontati costrutti fondamentali dello sviluppo in rapporto all'orientamento, che sono, come già detto, le attitudini, i tratti di personalità, le preferenze professionali e l'autoefficacia. All'esposizione di tali costrutti seguirà un tentativo di integrarli in un quadro unitario.

1. Principali fattori dello sviluppo umano

Vari teorici dello sviluppo umano convergono su un certo numero di fattori, considerati fondamentali. Recentemente Baltes (1987) ha tracciato sette proposizioni teoriche elaborate successivamente dalla Sugarman (1996) che ora riportiamo.

1.1. Fattori

- *Lo sviluppo avviene durante tutta la vita*

Lo sviluppo è caratterizzato da un processo continuo che è graduale, incrementale, cumulativo e nello stesso tempo innovativo. Questa concezione di sviluppo è in contrasto con alcune correnti della psicologia secondo le quali esso si conclude con la giovinezza e il concetto perde ogni significato in età adulta. In base a tale concezione il periodo dell'infanzia, dell'adolescenza e della giovinezza sono fasi della crescita per "diventare" e per "essere" adulti. Nell'età avanzata avviene il declino e progressivamente il "cessare di essere".

- *Lo sviluppo è multidimensionale e pluridirezionale*

Lo sviluppo come concetto globale si articola in differenti aree (intellettiva, sociale, affettiva, professionale, morale) e segue delle traiettorie parzialmente autonome. Le aree e le fasi possono essere talvolta in conflitto, ma devono essere considerate sempre nell'insieme della struttura della persona. In ogni momento dell'esistenza dell'individuo l'esito del processo (generale o specifico) può essere positivo o negativo.

- *Lo sviluppo è segnato da perdite e da guadagni*

Lo sviluppo non è mai in costante progresso e neppure in continuo regresso. Con l'avanzare dello sviluppo l'individuo opera delle scelte che com-

portano il superamento di alcune competenze ampiamente acquisite ma ormai inadeguate alla nuova situazione. L'abbandono di tali competenze o destrezze rappresenta una perdita che però implica delle nuove possibilità di realizzazione e quindi nuovi guadagni. L'esempio migliore di questo processo viene dalla trasformazione dell'identità, particolarmente nell'adolescenza¹.

- *Lo sviluppo comporta plasticità*

La plasticità è una potenzialità costante della natura umana di modificarsi secondo le condizioni esterne, le forze interne e le esperienze. Essa varia, naturalmente, secondo i soggetti, le situazioni e gli stadi evolutivi (si consideri, per es., lo sviluppo motorio nell'infanzia e nella fanciullezza).

- *Lo sviluppo avviene in un contesto sociale e culturale*

Lo sviluppo si realizza in un contesto sociale e culturale. Tanto l'ambiente sociale quanto quello culturale cambiano dando origine ad eventi specifici (periodi di prosperità e di recessione). Di tale contesto fa parte anche il progresso tecnologico il quale modifica stile di vita, valori, atteggiamenti e comportamenti². Nella nuova situazione il passato si rivela un criterio incerto e poco affidabile per la progettazione del futuro. Ci sono però dei processi prevedibili nella loro valenza positiva o negativa.

- *Lo sviluppo avviene con la transazione tra l'individuo e l'ambiente*

Il considerare lo sviluppo come una transazione tra l'individuo e l'ambiente è il risultato di due correnti opposte sui fattori dello sviluppo umano: la corrente "maturazionista" e la corrente dello "apprendimento sociale". Dalle due correnti proviene il modello interattivo tra "natura" e "ambiente". La corrente maturazionista situa le cause dello sviluppo all'interno del soggetto e l'ambiente lo facilita oppure lo ostacola. Al contrario, la corrente dell'apprendimento sociale considera l'ambiente come fattore dello sviluppo a cui il soggetto "risponde". Il modello interattivo situa le cause dello sviluppo nelle forze interne del soggetto e nello stesso tempo nelle forze attive dell'ambiente con il reciproco influsso e modificazione.

- *Lo sviluppo si realizza in un quadro multidisciplinare*

L'ambiente in cui lo sviluppo avviene è un intreccio di sistemi gerarchici i quali esercitano sullo stesso sviluppo influsso differente, di diversa intensità e lo stimolano in varie direzioni. La molteplicità di sistemi impone approcci specifici di varie discipline per descriverlo, favorirlo e valutarlo. Alcune di esse sono: biologia dello sviluppo, fisiologia, neuropsicologia, antropologia,

¹ Un'ottima illustrazione di questo processo si trova in S. Paola: "Quand'ero bambino, parlavo da bambino, ragionavo da bambino. Ma divenuto uomo, ciò che era da bambino l'ho abbandonato" (1Cor. 13, 11).

² Il processo è bene illustrato dalla Sugarman (1996). L'autrice cita Datan il quale traccia il modo in cui avanzano alcune tendenze sociali o culturali: l'eccezionale diventa raro, il raro diventa poco frequente, il poco frequente diventa accettabile e l'accettabile diventa normale. La diffusione dei noti mali sociali sono eloquenti esempi di questo processo.

psicologia sociale e naturalmente psicologia dello sviluppo. Recentemente queste discipline sono state denominate «scienze dello sviluppo» (Magnusson, 1996, XVI).

1.2. Articolazione in fasi

Lo sviluppo, naturalmente, è articolato in fasi nelle quali i sette fattori agiscono in modo differente. Nell'articolazione dello sviluppo in fasi o stadi la più nota è quella di E. Erikson (per la esposizione delle singole fasi si veda Arto, 1991). Gli stadi sono otto, di cui l'ultimo rappresenta la piena maturità. L'evolversi delle fasi è impostato sul processo interattivo del soggetto con l'ambiente sociale. Infatti la Sugarman (1996, 300) nota che il soggetto deve adattarsi alle richieste dell'ambiente le quali provocano in lui necessariamente una crisi emotiva; se la supera "acquisisce una forza vitale". Gli stadi sono bipolari (autonomia-dubbio, iniziativa-colpa), interdipendenti (uno stadio presuppone l'altro) e cumulativi (le competenze dello stadio precedente, in genere, perdurano nell'altro). Ogni stadio contribuisce in modo specifico alla formazione della personalità. Per esempio, l'adolescenza è caratterizzata dalla fase dell'identità nella sua polarità tra la confusione di ruoli e la formazione dell'identità stessa.

Un armonico sviluppo individuale è insidiato da vari fattori interni ed esterni. La descrizione di tali fattori come anche delle loro conseguenze è stata volutamente esclusa in questa trattazione.

1.3. Traguardi dello sviluppo

Nell'ambito dell'orientamento la finalità del processo consiste nel raggiungimento della maturità professionale. Tale tipo di maturità è stato sottoposto a numerose verifiche empiriche e da vari decenni è oggetto di una attenta riflessione da parte di vari ricercatori. Nonostante ciò i risultati sono incerti sia sul suo significato sia sulla sua natura. È vero, sono stati elaborati molti suoi indici, ma essi riguardano assai più il processo maturativo che non l'esito del processo e cioè la maturità professionale stessa. Nello stesso tempo i teorici sono d'accordo nel sostenere che la maturità professionale deve essere integrata nella maturità generale del soggetto. Sfortunatamente anche il concetto di maturità generale presenta non pochi problemi. Anche essa è riconoscibile per mezzo di vari indici che non sono sufficientemente integrati (Polacek, 1993). Recentemente però è stato raggiunto un certo accordo sulle aree fondamentali della maturità generale. Particolarmente la Ryff (1989) ha ripreso l'argomento e, valorizzando i contributi di alcuni noti autori come A. Maslow, F. Allport, C. Rogers, ha proposto cinque aree le quali rappresentano i veri traguardi dello sviluppo umano e nello stesso tempo indicano anche il benessere psichico delle persone.

Descriviamo le cinque aree in stretto riferimento allo studio della Ryff (1989, 1071).

- * *Autoaccettazione*: il soggetto si accetta nelle sue varie componenti personali e sociali, quali doti, capacità, fini e ideali, come esse sono state nel passato e come lo sono al presente.
- * *Il rapporto positivo con gli altri*: il soggetto ha un rapporto cordiale e fiducioso con gli altri, nutre verso di loro sinceri sentimenti, è capace di profonda amicizia e sa immedesimarsi con la gente.
- * *Autonomia*: essa si manifesta nell'autodeterminazione, nell'indipendenza, nella resistenza alla sviante inculturazione del soggetto; egli possiede dei criteri interni per l'autovalutazione, non partecipa alle paure collettive e resiste alle leggi della massa.
- * *Padronanza dell'ambiente*: il soggetto sceglie o crea l'ambiente favorevole alle sue condizioni psichiche, svolge attività significative, sa cogliere le opportunità dell'ambiente, sa adattarsi alle strutture dei vari organismi sociali, è in grado di impostare e di risolvere problemi di vario tipo in quanto possiede ampie conoscenze generali e specifiche.
- * *Finalità dell'esistenza*: possiede la chiarezza sul senso della sua esistenza, sa a che cosa è orientata; essa si sviluppa e si trasforma lungo le fasi evolutive. Nell'età adulta il soggetto con chiare finalità è contraddistinto dalla produttività e dall'integrazione delle componenti razionali con quelle affettive.
- * *Crescita personale*: durante tutto il periodo dell'esistenza, il soggetto in quanto predisposto a nuove esperienze, sviluppa e realizza il suo potenziale e in tal modo dimostra di essere interessato al suo sviluppo generale e specifico.

Il realizzarsi nelle sei aree, possibilmente in tutte in grado elevato, è un presupposto per il benessere del soggetto e contribuisce al suo equilibrio mentale. L'uno e l'altro poi sono dei presupposti per l'esercizio di una attività lavorativa competente e responsabile. A queste aree, tipicamente psicologiche, si associa l'area etico-morale, concretizzata in modo particolare nel codice deontologico nell'esercizio della specifica professione³.

Le sei aree possono essere delle valide guide per la valutazione dello sviluppo umano generale come anche con il rispettivo adattamento anche quello professionale.

2. Abilità mentali

Le abilità sono state considerate sempre variabili fondamentali sia nella preparazione all'attività lavorativa come anche all'esercizio della professione. In questo secolo sono state condotte numerosissime ricerche e raccolti mol-

³ La validità di queste dimensioni è stata recentemente confermata da Schutte e Ryff (1997, 554). Gli autori hanno messo in rapporto le sei aree con cinque dimensioni fondamentali di personalità (si tratta del noto modello *Big Five*). Le sei aree descritte della Ryff risultarono essere correlate: positivamente con l'Estroversione, la Gradevolezza, la Coscienziosità e negativamente con il Nevroticismo, ossia con la labilità emotiva.

tissimi dati sulle attitudini applicabili all'orientamento. In questo contesto ci limitiamo ai recentissimi contributi i quali però riassumono anche i risultati del passato. Tra tanti ci sembra opportuno iniziare con l'esposizione di un recentissimo modello elaborato da John Carroll e pubblicato nel 1993.

2.1. Modello

Carroll (1993) ha pubblicato una vasta opera sotto il titolo "*Human cognitive abilities*" in cui ha proposto un quadro di tassonomia attitudinale ottenuta dai dati di numerose ricerche condotte in questi ultimi decenni. Usando un procedimento matematico, chiamato l'analisi fattoriale, Carroll ha elaborato una struttura gerarchica delle abilità articolata in tre strati.

Il primo strato (infimo) è formato da processi e contenuti specifici come comprensione verbale, conoscenze lessicali, fluidità verbale e numerica, rapidità di esecuzione di compiti semplici, ragionamento sequenziale e simili. Lo strato è formato da 66 fattori specifici o da abilità specifiche. In base a tale strato si può sostenere che le abilità mentali o la stessa intelligenza possono essere articolate in 66 unità sufficientemente distinte anche se correlate in una certa misura.

Il secondo strato (medio) è formato da otto cosiddetti fattori di gruppo. Le 66 abilità specifiche possono essere raggruppate in otto abilità più generali tra le quali dominano due fattori: l'intelligenza fluida e l'intelligenza cristallizzata. La prima viene utilizzata in situazioni occasionali, mentre la seconda è fortemente associata alle istituzioni formative e dipende notevolmente dalla cultura. I rimanenti sei fattori sono: la capacità mnemonica e l'abilità di apprendimento, l'elaborazione degli stimoli visivi, l'elaborazione degli stimoli uditivi, la velocità di elaborazione di informazioni e la rapidità di esecuzione dei più svariati compiti mentali.

Il terzo stadio (alto) è formato dal fattore generale a cui contribuiscono largamente i primi due fattori di gruppo (intelligenza fluida, intelligenza cristallizzata) e naturalmente i rimanenti sei. Nell'insieme il fattore generale consta di capacità elaborativa di informazioni complesse, di comprensione di contenuti verbali e simbolici complessi e di ragionamento di elevata astrazione.

Conviene chiarire meglio i due fattori subordinati al fattore generale, e cioè l'intelligenza fluida e l'intelligenza cristallizzata. L'intelligenza fluida è formata dal ragionamento induttivo e deduttivo, dalla scoperta di rapporti tra elementi grafici; essa dipende notevolmente dai fattori ereditari; aumenta con le esperienze occasionali e inizia a declinare nell'età matura; il trasferimento delle abilità da un settore all'altro (dalla letteratura alla matematica, ad esempio) dipende dalle risorse personali del soggetto.

L'intelligenza cristallizzata è formata da contenuti verbali ed è notevolmente condizionata dall'ambiente culturale; al suo sviluppo contribuiscono le istituzioni formative; è stabile fino alla vecchiaia; il trasferimento delle abilità acquisite da un settore all'altro dipende da interventi formativi.

Carroll ha disposto le abilità mentali in un grafico (Carroll, 1993, 626). Dalla disposizione si intravedono due dimensioni bipolari: una è formata dalla complessità e semplicità, l'altra è basata sull'affinità (somiglianza) e differenza dei contenuti. Per questa ragione, con un metodo di scalogramma multidimensionale, le specifiche abilità in base al loro contenuto e in base ai loro processi possono essere disposte sulla superficie di un cerchio dal centro verso la periferia e radialmente lungo tutta la superficie del medesimo cerchio. In altre parole le abilità specifiche possono essere disposte lungo due dimensioni polari di complessità-semplicità e di affinità-diversità. Snow e Lohman (1989, 318) hanno disposto varie prove dei test attualmente in uso lungo le due dimensioni. Anche nella disposizione circolare delle abilità sono ben visibili gli strati del modello di Carroll.

Passiamo ora a qualche applicazione pratica dei due modelli.

I tre strati sono condizionati da fattori genetici in misura differente. Il primo strato, rappresentato da processi cognitivi semplici, è modificabile con un adatto esercizio e con opportune occasioni ad apprendere. Il secondo strato pone una certa resistenza ad un intervento esterno, ma in buona parte è modificabile. Il terzo strato poi è il meno malleabile, in quanto è difficile promuovere processi complessi con un intervento necessariamente specifico e parziale. Inoltre, nel primo strato è relativamente facile operare il trasferimento da un'abilità all'altra (dalla fluidità verbale a quella numerica), ma è molto difficile eseguirlo nel terzo strato (soluzione di problemi da un settore ad altro).

I fattori genetici esercitano il loro influsso sulle abilità specifiche in modo diverso: geni differenti guidano lo sviluppo di abilità differenti e in gradi differenti; ne sono condizionate maggiormente le abilità spaziali. In quanto ai due grandi fattori di gruppo, l'intelligenza fluida e l'intelligenza cristallizzata, il trasferimento avviene in modi e in luoghi differenti; per l'intelligenza cristallizzata esso avviene nell'ambito scolastico con l'aiuto dei docenti e prevalentemente sui contenuti delle singole discipline; per l'intelligenza fluida il trasferimento si effettua in situazioni occasionali per mezzo delle esperienze personali e con le risorse del soggetto in notevole autonomia.

2.2. Conseguenze pratiche del modello

Dato il complesso quadro delle attitudini ci si può chiedere: in che misura i test attitudinali attualmente disponibili colgono tale quadro? A questa domanda hanno risposto alcuni ricercatori confrontando le varie prove con i fattori generali e specifici di Carroll. Riassumiamo i loro contributi.

In generale la maggior parte dei test rileva bene il primo strato: significato delle parole, ragionamento astratto di contenuti semplici, rapidità percettiva, abilità numerica di base, rapporti spaziali e in qualche caso anche velocità di esecuzione. Negli stessi test invece sono del tutto assenti importanti fattori del secondo strato: percezione uditiva, memoria generale, capacità mnemonica e velocità di elaborazione e di decisione.

In quanto alle abilità specifiche, chiamate anche fattori di livello, ma sempre del primo stato, il ragionamento è rappresentato bene in molte prove di intelligenza. Tale ragionamento riguarda la capacità verbale, numerica, e processi che implicano le sequenze e l'intuizione. I fattori della memoria sono del tutto assenti in molti test; solo in qualche test è presente la memoria immediata.

Il fattore spaziale e quello percettivo sono presenti in tutte le batterie attitudinali; sfortunatamente non sono correlati con il rendimento scolastico né generale né specifico, in quanto nessuna materia valorizza tale abilità.

La percezione uditiva, fondamentale per la comprensione delle parole e per lo sviluppo della abilità musicale, è del tutto assente negli attuali test.

La fluidità ideativa (che fa parte della capacità mnemonica) è un presupposto per la creatività, insieme con quella figurativa ed espressiva. Essa è presente in qualche batteria attitudinale senza essere però messa in rapporto con l'abilità creativa.

La rapidità cognitiva è implicitamente presente in quasi tutti i test in quanto in molti di essi il tempo di esecuzione è limitato. Nella valutazione dell'apprendimento scolastico la rapidità cognitiva viene utilizzata solo indirettamente nella lettura, nella scrittura, nella soluzione di problemi di aritmetica.

Lo stesso vale per il fattore di velocità di elaborazione che sorge dalla opportuna combinazione di due noti aspetti di tutti i test, e cioè dalla velocità di esecuzione e dalla difficoltà del contenuto. Nella valutazione dell'apprendimento scolastico la velocità non ha grande peso, in quanto tanto nelle prove orali quanto in quelle scritte il tempo non è strettamente limitato.

2.3. Importanza delle attitudini

Nell'ambito dell'orientamento un modello attitudinale come anche la possibilità di diagnosticare le attitudini hanno senso solo se consentono di prevedere l'apprendimento scolastico, l'apprendimento di competenze occupazionali e poi il successo professionale. Vediamo ora in che rapporto sono le attitudini con queste realtà.

Il fattore generale e i due fattori di secondo strato, intelligenza fluida e quella cristallizzata, risultano i migliori predittori primariamente del rendimento scolastico e secondariamente del successo professionale. Humphreys (1989), per esempio, ha riscontrato un sostenuto rapporto tra il fattore generale ottenuto dai vari test, i gradi accademici (diploma, dottorato) e l'abbandono degli studi. Recentemente Smedler e Torestad (1996) hanno riscontrato l'associazione significativa tra il livello generale dell'intelligenza e il rendimento globale come anche tra il rendimento nelle singole materie degli alunni della scuola secondaria.

Gustavsson e Balke (1993) hanno notato che l'intelligenza cristallizzata coglieva il 40% della varianza dei voti degli alunni del livello della scuola secondaria. Tale percentuale indica un discreto rapporto tra le due variabili e

dà la possibilità prevedere il successo scolastico in grado abbastanza attendibile. In quanto al successo professionale Gustavsson e Undheim (1996) hanno constatato che le prove di intelligenza lo predicono bene se la professione richiede dei processi mentali elevati e quindi impegnativi. Anche la Gottfredson (1997) ha notato che un buon livello di intelligenza è in rapporto con il successo professionale se l'occupazione implica un elevato livello di complessità di compiti: nuovi per il soggetto, ambigui, mutevoli e imprevedibili. Un buon livello di intelligenza è pure di vantaggio in attività moderatamente complesse (mestieri, amministrazione, alcuni servizi) ed è invece di minima utilità in situazioni che richiedono decisioni di routine oppure soluzione di problemi ordinari (attività lavorative con bassa qualifica).

Altre conferme sul rapporto delle attitudini con l'apprendimento e il successo professionale sono state esaminate in un precedente studio (Polacek, Fanelli e Telesca, 1992, 992-93) in cui è stata riportata anche la conclusione di Rounds e Tracey (1990, 17), pertinente all'argomento: "Gli esperti che non si servono delle informazioni riguardanti queste componenti [fattore generale dell'intelligenza] fanno un pessimo servizio ai loro utenti".

2.4. Creatività

Il costrutto "creatività" è ricorrente nell'ambito dell'orientamento. Certamente questo vastissimo costrutto non può essere affrontato che marginalmente nel presente contesto. È però opportuno almeno chiarire il suo posto nell'orientamento e in modo particolare stabilirne il rapporto con l'intelligenza.

Vediamo prima di tutto come viene caratterizzata la creatività nei suoi aspetti fondamentali. Vi è un buon accordo tra gli esperti che essa sia rappresentata dalle seguenti componenti:

- * *Fluidità ideativa*: consiste nella capacità di produrre delle idee nuove che corrispondono alle varie necessità sociali; in essa viene distinta la fluidità verbale (rapida e abbondante produzione di parole), la fluidità associativa (valida associazione di concetti reciprocamente differenti) e la fluidità espressiva (produzione grafica, gestuale e simili).
- * *Originalità*: si riferisce al prodotto del processo in quanto insolito, ma socialmente accettato perché considerato valido.
- * *Elaborazione*: consiste nella trasformazione di contenuti esistenti in nuove strutture considerate valide e utili.
- * *Ristrutturazione*: con la ristrutturazione vengono create nuove associazioni e nuovi rapporti tra unità esistenti (figure, concetti, idee) producendo in tal modo nuove coerenti e integrate unità.
- * *Flessibilità*: consiste nella capacità di adattarsi a situazioni nuove e di saper perciò cogliere anche contenuti differenti da quelli già acquisiti.
- * *Fluidità categoriale*: risiede nella capacità di passare rapidamente da un contenuto ad un altro, da una categoria all'altra, da un argomento all'altro e anche di aver compresenti i contenuti di categorie notevolmente differenti.

- * *Associazioni libere*: per esse si intende la capacità di associare contenuti, fatti, concetti ed idee in modo insolito, ma socialmente accettabile; sono definite libere perché il soggetto si abbandona alla sua fantasia per combinare i contenuti senza porre delle resistenze e senza valutare il prodotto razionalmente.

La combinazione delle sette componenti dà origine alla produzione creativa nei più svariati settori della vita umana. Descritta la creatività nelle sue componenti principali ci si può chiedere in che rapporto essa sta con l'intelligenza. In altre parole sorge la domanda: la creatività e l'intelligenza sono due costrutti differenti, oppure la creatività fa parte dell'intelligenza?

Prima di tutto è chiaro che vari aspetti della creatività sono presenti in una certa misura anche nei processi intellettivi. Essi sono fluidità ideativa, elaborazione, ristrutturazione e fluidità categoriale. Quindi considerare i due costrutti del tutto autonomi non sembra rispondente alla realtà.

Un'altra constatazione sembra confermare il fatto che la creatività sia integrata nell'intelligenza. Dal confronto delle persone creative con quelle non creative risultano delle nette differenze in parecchi tratti di personalità. Sono state identificate particolarmente tre aree in cui i soggetti creativi risultano superiori rispetto ai non creativi: temperamentale, intellettuale e etica. Il soggetto creativo nell'area temperamentale risulta introverso, disinvolto, emotivo, individualista, tollerante di ambiguità e motivato internamente; in quella intellettuale risulta curioso, indipendente, predisposto ad un ragionevole rischio, conscio del suo valore, di chiara identità, di precisi obiettivi; in quella etica si manifesta volitivo, tenace, sensibile al bello e al vero (Polacek, 1991, 536).

In sintesi si può sostenere che una buona intelligenza sia calata in una personalità con attributi positivi. Di conseguenza la creatività consiste in una buona intelligenza unita ad una forte motivazione. La motivazione si manifesta in qualità di pensieri, sentimenti, emozioni, pulsioni, nella tenacia, perseveranza, impegno, ambizione e inquietudine interiore.

In base a questa considerazione si può sostenere che la creatività può sussistere soltanto ad un certo livello di intelligenza e che sia possibile potenziarla prevalentemente nelle sue componenti motivazionali. Molto più difficile, come si è già visto in base ai dati di Carroll sui tre strati, è promuovere i complessi ed elevati processi mentali e quindi migliorare la capacità creativa stessa.

3. Personalità

Nel passato le dimensioni della personalità non sono state molto utilizzate nell'orientamento. Vari teorici, come riportano Osipow e Fitzgerald (1996), sono convinti che i gruppi professionali non si differenziano tra loro

nelle dimensioni di personalità, per es., gli avvocati dai medici o i medici dagli architetti, ecc.

Durante questi ultimi decenni sono stati raccolti numerosi dati su tale argomento ed è stato constatato che le varie dimensioni di personalità sono effettivamente correlate con la scelta, l'esercizio e il successo di determinate professioni.

Delle numerose conferme sceglieremo solo alcuni dati ottenuti sui più noti questionari di personalità. Tali sono il California Psychological Inventory di Gough (1959), il Type Indicator di Myers (1991), il Sedici Fattori di Personalità di Cattell (1963), il Temperament Survey di Guilford e Zimmerman (1981) e il Questionario sugli Stili di Personalità di Silver e Malone (1993).

California Psychological Inventory

Il questionario è formato da diciotto scale di cui alcune sono: Senso di dominio, Adattabilità sociale, Socievolezza, Spontaneità⁴.

Vediamo qualche conferma empirica del rapporto tra le scale del questionario e qualche gruppo occupazionale. I poliziotti di successo risultavano alti in: Efficienza mentale, Successo attraverso il conformismo, Autocontrollo e Buona impressione.

I dirigenti di varie aziende risultavano alti in: Senso di dominio, Adattabilità sociale, Autoaccettazione, Tolleranza, Successo attraverso indipendenza.

Come si può vedere facilmente i rapporti sono secondo le aspettative logiche e quindi confermano l'utilità di dimensioni di personalità per prevedere la scelta e la soddisfazione professionale.

Type Indicator

Il questionario è basato su quattro processi ampiamente descritti da G. Jung. Due riguardano la direzione di tali processi e due si riferiscono ad atteggiamenti verso l'ambiente esterno. Dalla contrapposizione di questi quattro elementi si ottengono quattro dimensioni delle quali una si riferisce ad un vasto tratto di personalità (Estroversione - Introversione) mentre le tre rimanenti riguardano processi mentali o affettivi. Le quattro dimensioni sono: Estroversione - Introversione, Sensazione - Intuizione, Pensiero - Sentimento, Giudizio - Percezione.

Vediamo qualche dato su quattro categorie di professionisti: architetti, ricercatori, scrittori e matematici. Gli scrittori risultarono essere contraddistinti da Intuizione e Sentimento, i ricercatori e i matematici da Intuizione e Pensiero e gli architetti da Intuizione e Percezione. I dati risultano in pieno accordo con le aspettative logiche.

⁴ La denominazione delle scale sarà sempre riportata con la lettera maiuscola per distinguerla da un semplice riferimento alla dimensione di personalità generale.

Sedici Fattori di Personalità

Come dice il titolo il questionario intende rilevare sedici dimensioni di personalità che formano poi cinque aree di personalità più generali: Estroversione, Ansietà, Vigore, Indipendenza e Autocontrollo.

Krug (1981), servendosi dei protocolli ottenuti dal campione di standardizzazione del questionario, ha selezionato una ottantina di profili. L'autore ha notato, tra l'altro, che gli operatori sociali risultarono alti in Estroversione e Indipendenza, bassi in Ansietà e medi in Vigore. Basti questo esempio per confermare l'utilità del questionario nel definire la struttura dei vari professionisti.

Temperament Survey

Il questionario di temperamento è formato da dieci dimensioni bipolari che corrispondono a dieci fattori della personalità di cui alcune scale sono: Attività generale - Inattività, Tendenza a dominarsi - Impulsività, Ascendenza - Sottomissione.

Vediamo qualche esempio: i consiglieri risultarono alti in Stabilità emozionale, Oggettività, Benevolenza e Relazioni personali; i pastori in cura d'anime risultarono bassi in Ascendenza, Socievolezza, ed alti in Benevolenza, in Relazioni personali e in Stabilità emozionale.

Il profilo del manager è risultato semplice e logico: alto in Attività generale, Ascendenza e Socievolezza; il top manager poi è risultato alto anche in Stabilità emozionale e in Relazioni personali.

Stili particolari di personalità

Recentemente Silver e Malone (1993) hanno elaborato il Questionario sugli Stili di Personalità ed hanno messo in rapporto alcuni sottotipi delle generali patologie rilevate dal medesimo questionario con alcune attività lavorative. Previamente dalla osservazione clinica risultava che i soggetti affetti da una determinata patologia (quando non era pronunciata), tendevano ad alcuni tipi di attività notevolmente differenti dai soggetti con un altro tipo di patologia. Per es., i soggetti di stile ossessivo-compulsivo preferivano il settore tecnico che richiede il minimo di partecipazione emotiva e privilegia la personalità "quadrata". Queste constatazioni hanno suggerito che i leggeri disordini di personalità non si oppongono necessariamente al successo professionale.

Altri stili proposti e verificati dagli autori sono: paranoide, impulsivo, isterico, depressivo, narcisistico.

Queste associazioni per ora sono soltanto suggestive, ma in ogni caso indicano come anche le leggere tendenze alla patologia possono contribuire ad un valido esercizio di alcune professioni.

Sul rapporto dei tratti di personalità e i gruppi occupazionali possiamo concludere che esiste un'effettiva relazione tra la struttura della personalità e

i requisiti delle varie professioni. Diversamente dalle convinzioni di alcuni teorici del passato i dati fin qui esposti indicano come le più svariate dimensioni di personalità possono contribuire alla conoscenza del soggetto e come entro certi limiti possono essere utili nella previsione dell'adattamento e del funzionamento di un soggetto nel settore lavorativo e professionale.

4. Preferenze professionali

Dopo le attitudini le preferenze professionali sono un secondo costrutto importante nel processo dell'orientamento. Esse fanno parte dell'area motivazionale in quanto sono basate sugli stati affettivi di piacevolezza. Per molti ricercatori le preferenze sono un sinonimo di interessi professionali. Le preferenze sono componenti fondamentali della nota teoria di John Holland e sono articolate in sei aree alle quali corrispondono sei tipi professionali.

I tipi e le aree sono: Realista, Investigativo, Artistico, Sociale, Intraprendente e Convenzionale. Tra il tipo e la rispettiva area sorge una tensione e quindi una reciproca attrazione con le prevedibili conseguenze come soddisfazione, rendimento e stabilità sia nel corso di studi come anche nell'occupazione. Nel caso opposto, e cioè l'avversione ad una determinata area le conseguenze sono negative: insoddisfazione, scarso rendimento e abbandono dell'area (scolastica o professionale). Altre utili predizioni riguardano la formazione del tipo: un ambiente che possiede una elevata identità potenzierà il tipo esistente, formerà un tipo amorfo e metterà in crisi il tipo differente e lo spingerà all'abbandono dell'area.

Le preferenze professionali e gli interessi offrono notevoli contributi nei loro due aspetti, soddisfazione e stabilità, nella gestione del processo di orientamento al livello scolastico e a quello occupazionale.

5. Autoefficacia

L'autoefficacia come costrutto psicosociale è stato elaborato da A. Bandura (1977). Essa consiste nella convinzione del soggetto di possedere delle abilità richieste per un determinato compito.

Bandura articola l'autoefficacia in alcuni concetti subordinati. In essa è presente una sommaria valutazione delle abilità personali e la natura del compito da affrontare. Da tale valutazione dipenderà: a) se una attività sarà scelta o meno, b) se sarà scelta, quanto sforzo sarà effettuato per superare gli ostacoli e quanta perseveranza sarà necessaria per il raggiungimento del risultato. Inoltre, in essa possono essere distinti tre aspetti: a) il livello, b) la forza o intensità, c) l'estensione.

Il livello si riferisce alla difficoltà del compito da svolgere con la relativa convinzione di conseguire il successo. La forza è rappresentata dal grado di

fiducia che il soggetto possiede di poter svolgere un determinato compito. L'estensione o la generalità del campo si riferisce all'ampiezza del settore in cui può aver luogo il comportamento (ampio o ristretto).

Bandura ha descritto ampiamente anche quattro «sorgenti» dell'autoefficacia: previa esperienza positiva (successo), esperienza vicaria (osservazione delle persone di successo), persuasione verbale (esortazioni da parte di terzi) e stati affettivi costruttivi (rilassamento).

L'esito positivo dell'attività intrapresa è il fattore principale nella formazione dell'autoefficacia; il successo non solo potenzia l'autoefficacia ma incoraggia il soggetto a proporsi degli obiettivi ancora più elevati.

L'autoefficacia si realizza in un contesto sociale e perciò implica necessariamente che il soggetto sia convinto di poter controllare il suo ambiente: personale e istituzionale. Il primo esprime la convinzione del soggetto di poter produrre un cambiamento nell'ambiente con lo sforzo personale e creativo, usando le proprie abilità; il secondo riguarda la sua convinzione di poter modificare l'ambiente come tale. In questo caso si tratta di «autoefficacia collettiva».

L'autoefficacia ha una vasta applicazione nei vari settori della psicologia, della sociologia e dell'educazione (per una trattazione estesa si veda Polacek, 1995). Naturalmente essa ha una notevole importanza anche nell'orientamento particolarmente nel processo della scelta scolastica e professionale (per un'esposizione a tale riguardo si può vedere Polacek, 1997).

L'autoefficacia è inoltre in rapporto positivo con i fattori dello sviluppo e con i traguardi del medesimo come già esposto nella prima parte di questa relazione. Essa infatti corrisponde alla realizzazione di alcune aree della Ryff (1989) come autonomia, padronanza dell'ambiente e gestione della propria crescita.

6. Rapporto tra i costrutti

In questa ultima parte intendiamo mettere in rapporto i costrutti fondamentali del processo dell'orientamento. Esamineremo brevemente il rapporto tra le abilità e i tratti di personalità, tra le abilità e gli interessi professionali e fra i tratti di personalità e gli interessi.

Nel passato, come è stato già detto all'inizio di questa relazione, i risultati sui rapporti tra questi costrutti sono stati deludenti. Sembrava che tra l'intelligenza e la personalità non ci fosse nessun rapporto significativo come del resto anche tra gli altri costrutti sopra nominati. Con il perfezionamento dei metodi di ricerca, particolarmente con il procedimento della meta-analisi, sono stati eliminati i risultati contraddittori e sono emersi vari rapporti significativi tra i costrutti citati. Tuttavia, allo stato attuale, si tratta solo di primi tentativi di sintesi.

Ackerman e Heggstad (1997) sono stati tra i primi ad affrontare questi vasti argomenti. I due autori hanno condotto la meta-analisi su 155 studi, ba-

sati su 188 campioni con oltre 60.000 soggetti dai quali sono stati ottenuti più di 2.000 coefficienti di correlazione.

Prendiamo in considerazione il rapporto tra le abilità e le dimensioni di personalità.

La prima constatazione che gli autori hanno fatto è stata quella che alcune dimensioni di personalità sono state associate con l'intelligenza generale e tale associazione è risultata costante nei campioni. L'intelligenza generale è risultata correlata positivamente con le seguenti caratteristiche di personalità: Benessere generale, Forza sociale, Coinvolgimento sociale, Estroversione e Apertura all'esperienza, mentre è risultata correlata negativamente con: Stress, Alienazione, Ansia e Psicoticismo (labilità emotiva).

Questi dati sono piuttosto generici tuttavia possono contribuire ad una migliore comprensione del rapporto tra i due tipi di variabili e nelle diagnosi individuali possono contribuire all'esame delle convergenze tra le abilità mentali con quelle di personalità.

6.1. Abilità e interessi

Anche il rapporto tra abilità e interessi appare attualmente più stretto rispetto al passato. Gli interessi di contabilità risultarono essere correlati positivamente con l'abilità numerica e con il ragionamento induttivo; gli interessi letterari con l'abilità verbale e ancor più con l'intelligenza generale; gli interessi artistici risultarono correlati negativamente con l'abilità numerica; similmente gli interessi atletici sono stati correlati negativamente con l'abilità verbale; l'interesse per il servizio sociale è risultato correlato negativamente sia con l'abilità numerica che con l'intelligenza generale; gli interessi per la meccanica sono stati correlati negativamente con l'intelligenza generale.

Una particolare attenzione è stata dedicata alle aree professionali di Holland. L'area Realistica è risultata correlata positivamente con l'abilità spaziale e quella numerica; l'area Artistica positivamente con l'abilità verbale e con la capacità musicale; l'area Investigativa con l'abilità verbale, numerica e spaziale; tra l'area Sociale e la abilità numerica e spaziale la correlazione è stata negativa.

Questi dati confermano un sostanziale rapporto tra le specifiche abilità mentali e gli interessi che si riferiscono ad un simile contenuto. Come si è visto dai coefficienti tale rapporto è in alcuni casi positivi ed in altri negativo a seconda se le abilità vengono considerate dal soggetto piacevoli oppure spiacevoli. Anche in questo caso la convergenza tra i due tipi di variabili rinforza la convinzione del soggetto e dell'esperto che la struttura individuale sia veramente stabile.

6.2. Interessi e personalità

Particolarmente nella teoria di Holland viene sostenuto un effettivo rapporto tra gli interessi e la personalità. Le conferme sono numerose e i coefficienti di correlazione sono talvolta positivi e talvolta negativi. L'area Sociale

e Intraprendente è risultata associata all'Estroversione; l'area Investigativa e Artistica all'Apertura all'esperienza; l'area Convenzionale alla Coscienziosità; l'area Sociale è risultata correlata con il Benessere generale; l'area Sociale e Intraprendente con la Forza sociale; l'area Convenzionale con il Controllo di sé e il Tradizionalismo; l'area Artistica è risultata essere correlata negativamente con il Tradizionalismo e positivamente con l'Assorbimento ossia con un interesse intenso; infine il Nevroticismo è risultato essere correlato negativamente con l'area Realistica e con l'area Investigativa.

Anche il rapporto tra gli interessi, le preferenze professionali e varie dimensioni di personalità è ampiamente sostenuto dai dati empirici. La supposizione di Holland, secondo la quale nelle preferenze si esprime una sostanziale parte della personalità, è pienamente confermata.

In sintesi si può concludere che fra le tre variabili, personalità, interessi e intelligenza, esiste una mutua dipendenza. Le abilità e le dimensioni positive della personalità sono un presupposto per il successo in un determinato settore e gli interessi sono forze motivanti in base alle quali il soggetto si sente in grado ad affrontare un compito e se in esso ottiene successo potenzia i suoi interessi. Nel caso contrario gli interessi e la motivazione del soggetto progressivamente svaniranno.

7. Conclusione

Attualmente il mondo del lavoro è delineato dagli esperti nelle sue tendenze principali come segue: globalizzazione del mercato, aumento di competitività, spostamento dalla produzione ai servizi e alla gestione delle informazioni, necessità di avere forze di lavoro più flessibili, diffusione di lavori part-time e di lavori a contratto. Confrontarsi con questa situazione richiede a tutti quelli che intendono entrare nel mondo del lavoro non soltanto delle elevate competenze, ma anche la flessibilità nella progettazione dell'occupazione e nello stile personale, nella fiducia in se stessi e nel potenziamento della autoefficacia.

Si spera che i costrutti descritti in questa relazione possano contribuire ad un buon esito del confronto dei giovani con questa nuova e complessa situazione.

Riferimenti bibliografici

- ACKERMAN P.L. - E.D. HEGGESTAD, *Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits*, in «*Psychological Bulletin*», 1997, 121, 219-245.
- ARTO A., *Psicologia evolutiva: Metodologia di studio e proposta educativa*, Roma, LAS, 1991.
- BALTES P.B., *Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline*, in «*Developmental Psychology*», 1987, 23, 611-626.
- BANDURA A., *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*, in «*Psychological Review*», 1977, 84, 191-215.

- CARROLL J.B., *Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies*, Cambridge, University Press, 1993.
- CATTELL R.B., *Questionario dei sedici fattori della personalità «16 P.F. Test». Manuale supplementare per la Forma C.*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1963.
- GOTTFREDSON L.S., *Why g matters: The complexity of everyday life*, in «*Intelligence*», 1997, 24, 79-132.
- GOUGH H.G., *California Psychological Inventory. Manuale*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1959.
- GUILFORD P. - W.S. ZIMMERMANN, *Guilford-Zimmerman Temperament Survey, Manuale*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1981.
- GUSTAFSSON J.E. - G. BALKE, *General and specific abilities as predictors of school achievement*, in «*Multivariate Behavior Research*», 1993, 28, 407-434.
- GUSTAFSSON J.E. - J.O. UNDFHEIM, *Individual differences in cognitive functions*, in BERLINER D.C. - R.C. CALFEE (Ed.), *Handbook of educational psychology*, New York, Macmillan, 1996.
- HOLLAND J.L., *Making vocational choices*, 3th edition. Odessa, Psychological Assessment Resources, 1997.
- HUPHREYS L.G., *Intelligence: Three kinds of instability and their consequences for policy*, in LINN R.L.(Ed.), *Intelligence: Measurement, theory, and public policy*, Urbana, University of Illinois Press, 1989.
- KRUG S.E., *Interpreting 16PP profile patterns*. Champaign, Institute for Personality and Ability Testing, 1981.
- MAGNUSSON D., *Foreword: Towards a developmental science*, in MAGNUSSON D. et alii (Ed.), *The lifespan development of individuals: Behavioral, neurobiological, and psychosocial perspectives*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996.
- MYERS I.B., *Myers-Briggs Type Indicator. Manuale*, Firenze, Organizzazioni Speciali, 1991.
- OSIPOW S.H. - L.F. FITZGERALD, *Theories of career development*, 4th edition, Boston, Allyn and Bacon, 1996.
- POLÁČEK K., *Un modello di creatività per l'educazione*, in «*Orientamenti Pedagogici*», 1991, 38, 553-569.
- , *Valutazione della maturità psicologica*, in «*Orientamenti Pedagogici*», 1993, 40, 855-861.
- , *Autoefficacia: costruito e utilizzazione*, in «*Orientamenti Pedagogici*», 1995, 42, 927-957.
- , *L'autoefficacia nell'orientamento*, in «*Orientamento Scolastico e Professionale*», 1997, 37, 173-180.
- POLÁČEK K. - A. FANELLI - R. TELESKA, *La predizione del successo/insuccesso scolastico nella scuola secondaria di secondo grado*, in «*Orientamenti Pedagogici*», 1992, 39, 991-1008.
- ROUNDS J.B. - T.J. TRACEY, *From trait-and-factor to person-environment fit counseling: Theory and process*, in WALSH W.B. - S.H. OSIPOW (Ed.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology*, Hillsdale, Erlbaum, 1990.
- RYFF C.D., *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being*, in «*Journal of Personality and Social Psychology*», 1989, 57, 1069-1081.
- SCHMUTTE P.S. - C.D. RYFF, *Personality and well-being: Reexamining methods and meanings*, in «*Journal of Personality and Social Psychology*», 1997, 73, 549-559.
- SILVER C.B. - J.E. MALONE, *A Scale of Personality Styles based on DSM-III-R for investigating occupational choice and leisure activities*, in «*Journal of Career Assessment*», 1993, 1, 427-440.
- SMEJLER A.C. - B. TORESTAD, *Verbal intelligence: A key to basic skills?*, in «*Educational Studies*», 1996, 22, 343-356.
- SNOW R.E. - D.F. LOEHMANN, *Implications of cognitive psychology for educational measurement*, in LINN R.L. (Ed.), *Educational measurement*, 3rd edition. New York, Macmillan, 1989.
- SUGARMAN L., *Narratives of theory and practice: The psychology of life-span development*, in WOOLFE R. - W. DRYDEN (Ed.), *Handbook of counselling psychology*, London, Sage, 1996.