



IL SAGGIO

Disagio professionale come affrontarlo

Ogni mattina, milioni di persone attraversano soglie invisibili che separano la vita privata da quella professionale, portando con sé un bagaglio emotivo che nessun curriculum potrà mai descrivere. In quell'istante di transizione, tra il primo caffè e l'accensione del computer, si consuma un passaggio silenzioso che la psicologia sociale ha iniziato solo di recente a decifrare con strumenti scientifici rigorosi. Tessa West, ricercatrice alla New York University, ha dedicato anni a mappare i territori nascosti del malessere professionale, quelli dove prosperano ansietà non dichiarate e frustrazioni croniche che nessuna promozione riesce a sanare. Il suo volume "Sei felice al lavoro? Una guida psicologica per trovare il lavoro che fa per te" edito da **Franco Angeli** è una bussola in un panorama dove le tradizionali categorie di successo e fallimento sembrano aver perso la loro capacità orientativa.

«La maggior parte di noi non ha idea di cosa effettivamente ci stressi perché ci affidiamo alla nostra memoria - spiega West, smontando l'architettura stessa dell'autoconsapevolezza professionale - Questi ricordi sono influenzati da ciò che «dovrebbe essere» stressante, come grandi presentazioni. Ma sono le piccole cose che si sommano». È qui che la ricerca incontra l'esperienza vissuta, in quello spazio liminale dove l'accumulo quotidiano di micro-tensioni si trasforma in malessere sistemico.

La studiosa ha identificato quattro archetipi del disagio che popolano uffici e aziende come personaggi di una commedia moderna: il Finalista Eterno, sempre secondo ma mai primo; l'Impostore, che nonostante i successi si sente inadeguato; il Genio Incompreso, alla ricerca perenne di riconoscimento; il Runner-Up, condannato a vivere nell'ombra di chi arriva prima. Ogni categoria racchiude dinamiche sistemiche che trascendono la responsabilità individuale, rivelando come il disagio professionale sia spesso il sintomo di organizzazioni che generano tossicità attraverso le proprie strutture decisionali.

Il cuore del metodo di West risiede nello "Stress Test", uno strumento che rovescia l'approccio tradizionale invitando a documentare sistematicamente le proprie risposte fisiologiche e psicologiche alle situazioni lavorative. Non è autoanalisi intimistica, ma raccolta empirica di dati personali per

comprendere i veri trigger del disagio. Una call non necessaria, un'email passive-aggressiva, un meeting che poteva essere risolto con un messaggio: piccole gocce che scavano la roccia della motivazione con una pazienza geologica.

«La felicità non si trova nell'aspettarsi che i nostri lavori ci diano passione e gratificazione - conclude West - È nel trovare una relazione sana con le nostre carriere e soprattutto, nel trovare una carriera che si adatti». La provocazione finale del suo approccio ribalta il paradigma dominante: non siamo noi a dover cambiare per adattarci a contesti tossici, ma dobbiamo riconoscere quando un ambiente professionale è incompatibile con il nostro benessere.

S. G.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



003600