

Gli utenti della grafologia

This article is also available in [English](#) This site is also in [Spanish](#)

Copyright 2001-2005 by Nigel Bradley

Cite as: Bradley N (2004) Gli utenti della grafologia. *Scrittura* 132 Ott-Dic. 24(4)51-58

Available at <http://www.wmin.ac.uk/marketingresearch/graphusersIT.htm>

(Traduzione Mariangela Furlani e Nadia Rita Panizza)

Introduzione

Per molti anni è stata discussa la possibilità di servirsi della scrittura nel management. Münsterberg già nel 1913 scrisse:

“Per esempio una correlazione, che il mondo commerciale spesso dà per scontata, può esistere tra i tratti individuali e la grafia. I grafologi sono convinti che un certo legamento o svolazzo, oppure l’inclinazione o l’estensione delle lettere, o la posizione dei puntini sulle i, sia una chiara indicazione che lo scrivente possiede certe qualità di personalità; e se proprio queste qualità sono requisiti essenziali per l’impiego, l’impressione della grafia in una lettera può essere presa come una ragione sufficiente per un incarico. Lo scienziato ha ragione a considerare questo particolare caso di correlazione grafologica con diffidenza. Tuttavia può riconoscere che esistono certe correlazioni tra chiarezza, accuratezza, omogeneità, energia e simili caratteristiche delle lettere, e la generale accuratezza, fermezza, chiarezza ed energia della personalità.”

Quante aziende utilizzano la grafologia?

Questa è una questione difficile poiché il significato di “utilizzo” potrebbe intendersi regolarmente, sempre, qualche volta, una sola volta, ecc. Tenendo conto di ciò tuttavia alcune indicazioni sono disponibili.

Nel 1991 uno studio illustra i metodi di selezione utilizzati nel Regno Unito. I dati sono ricavati da un’indagine su 173 organizzazioni di differente grandezza del settore pubblico e privato. La grafologia risultava utilizzata dall’1% di questi datori di lavoro (IRS, 1991).

Nel 1993 un articolo illustra i metodi di selezione in sei Paesi. Le percentuali per la grafologia sono: Francia: 52%; Olanda: 24%; Regno Unito: 3%; Israele: 2%; Norvegia: 2% (Robertson and Makin, 1993).

Un’indagine su 1419 studenti universitari nel Regno Unito chiedeva che cosa fosse richiesto loro quando cercavano lavoro. Il 18% si era sottoposto ad un accertamento psichiatrico di personalità; l’11% aveva frequentato un centro di valutazione, il 4% aveva fornito manoscritti per l’analisi. Questo era un campione rappresentativo di studenti dell’ultimo anno in 49 Università Britanniche nel luglio del 1994 (The Guardian 1995, p. 22). Da ciò si può supporre che nel Regno Unito ogni anno vengano fatte oltre 3.500 analisi su laureati.

Nel 1995 da un'indagine dell'Università di Berna (Dipartimento Studi del Personale) e della Società Svizzera di Gestione del Personale è risultato che fra 843 compagnie svizzere per le risorse umane, dei loro managers (3.000 membri) in Svizzera il 68% di questi specialisti ricorre all'utilizzo della grafologia come strumento di selezione (vedi Thom N. & Zaugg R., 1995).

[L'Unione Europea](#) (1998) descrive l'uso della grafologia per l'assunzione nei Paesi membri. Francia: è utilizzata in più del 50% delle compagnie e dall'80% dei consulenti. Belgio: comune nella preselezione o per confermare le impressioni. Portogallo: è usata qualche volta. Italia: può essere usata. Danimarca: è usata raramente.

L'Agenzia per l'Impiego HW Group afferma che la grafologia nel Regno Unito è utilizzata dal 6% di compagnie medie e grandi (Daily Telegraph Appointments 29/4/99, pg. A1).

L'Istituto Chartered per il Personale e lo Sviluppo nel 1997 ha iniziato una serie annuale di indagini sulle assunzioni. Il campione è rappresentativo delle aziende di tutta l'economia del Regno Unito, ma esclude quelle con meno di 50 lavoratori. Il questionario telefonico è svolto con le "persone più anziane responsabili per il reclutamento del personale nell'organizzazione". L'uso della grafologia nel 1999 era l'1,1%; nel 2000 l'1,9% e nel 2001 l'1,9%.

Rifiuto dell'utilizzo

Una gran parte di coloro che si servono della grafologia hanno iniziato con riluttanza ad ammettere ogni associazione con la grafologia: lo studio della personalità attraverso la scrittura. Io conosco i nomi di molte corporazioni multinazionali che hanno usato la grafologia come strumento per le risorse umane; io conosco i grafologi che le hanno servite. Io quindi so che ciò è avvenuto per averne avuto notizia da entrambi i settori.

Tuttavia, sembra non ci siano prove ufficiali di questo, i grafologi non esprimono pubblicamente le loro documentazioni allo scopo di rispettare il desiderio di riservatezza dei loro clienti. Il cliente vorrebbe negare qualsiasi coinvolgimento per varie ragioni. Le ragioni di fatto sono varie, per alcuni managers la grafologia è vista come un'arma segreta, per altri potrebbe essere vista come un'area potenziale per controversie interne, per altri potrebbe essere considerata come 'fuori moda' e perciò imbarazzante. Recenti pubblicazioni aiutano a comprendere meglio.

E' stato riportato che l'uso della grafologia, da parte dei datori di lavoro Britannici, per reclutare i dipendenti è una violazione della Legge sulle Discriminazioni delle Disabilità del 1995 (The IRS Employment Review, 2002). L'articolo cita un libro di Michael Evans, Assumere persone con disabilità (2001), che afferma: "i datori di lavoro che insistono nella richiesta di prodotti manoscritti potrebbero mettere i disabili in cerca di lavoro in una situazione di spiacevole svantaggio e contravvenire alla Legge sulle Discriminazioni delle Disabilità."

In altri casi color che si servono della grafologia sono consapevoli che stanno andando contro le posizioni ufficiali di organizzazioni come la Società Psicologica Britannica (BPS) e l'Istituto Chartered del Personale e Sviluppo (CIPD). L'Istituto ha dichiarato la propria opinione circa la grafologia per la stima di personalità come segue: "la grafologia non fornisce una base sufficiente su cui prendere decisioni importanti riguardo a selezione, sviluppo delle potenzialità, licenziamenti o attitudine alla formazione." (CIPD, 2001)

Questa riluttanza ad avere rapporti con la grafologia ha probabilmente condotto a una graduale erosione dell'immagine della grafologia. La "spirale del silenzio" concetto sviluppato da Elisabeth Noelle-Neuman (1974) è qui rilevante. I suoi punti principali sono questi:

1. La società minaccia gli individui devianti con l'isolamento.
2. Gli individui temono continuamente l'esperienza dell'isolamento.

3. Questo timore significa che gli individui valutano continuamente il clima dell'opinione.
4. Questa valutazione ha una conseguenza sul fatto che essi esprimano opinioni apertamente oppure le nascondano.

Proviamo ad applicare ciò alla grafologia. Allo scopo di evitare l'isolamento negli indirizzi di comportamento negli affari (così come nelle assunzioni) i managers delle risorse umane cercheranno nel loro ambiente indicazioni circa l'opinione dominante, e quali punti di vista sono dominanti o quali sono in declino. Come manager, se tu reputi che i tuoi personali punti di vista sono tra quelli in declino, probabilmente sei meno portato a esprimerli apertamente. Come risultato, le opinioni percepite come dominanti sembrano guadagnare sempre più terreno e altre prospettive declinano ulteriormente. Queste sono le parole di Noell-Neumann del 1974:

“Più gli individui percepiscono queste tendenze e adattano conformemente le loro opinioni, più un'unica fazione appare dominare e le altre diventano in declino. Così la tendenza degli uni a parlare, e degli altri a stare in silenzio, dà inizio ad un processo a spirale che sempre più afferma una delle opinioni come l'unica prevalente.”

L'idea della spirale del silenzio può essere applicata anche ad altre situazioni (come ai matrimoni interrazziali e agli uguali diritti per gli omosessuali), (Willnat e altri, 2002) e potrebbe essere interessante provarla empiricamente con la grafologia.

Nella mia esperienza c'è stato un aumento nel numero di persone che non esprimono un'opinione sulla grafologia. Senza un interesse che venga generato nel soggetto, è possibile che la grafologia diventi un argomento sconosciuto alla maggior parte di coloro che prendono le decisioni, e quindi che uno sia riluttante a fare dei commenti, e tanto meno ad usarla. Corre il rischio di diventare una disciplina che gli studenti sono riluttanti a scegliere, dal momento che puntano a materie che sono meglio consociute dai loro eventuali datori di lavoro. Corre il rischio di diventare una conoscenza 'perduta', forse reale solo come parola scritta nei libri, sarà quindi 'priva di vita', e perciò 'morta'.

Differenze tra i Paesi

Alcune indicazioni sulle differenze tra Paesi possono essere ricavate dal numero di grafologi nei diversi Paesi. La Tavola 1 mostra la “densità” dei grafologi in 16 Paesi (fonte: Bradley, 2000).

Tavola 1. “Densità” dei grafologi in 16 Paesi . Fonte: Bradley (2000)

Paese	Numero stimato di grafologi	Popolazione attiva (000)
1. Svizzera	500	3,860
2. Francia	5,000	25,871
3. Israele	200	2,100
4. Italia	2,000	22,680
5. Olanda	500	7,358
6. Ungheria	200	4,095
7. Spagna	700	15,625
8. Belgio	180	4,237
9. Austria	60	3,881
10. Danimarca	50	2,812
11. Germania	600	40,083
12. Norvegia	30	2,186
13. Regno Unito	200	28,271
14. Svezia	30	4,319
15. Sud Africa	60	11,624
16. Giappone	20	66,660

I nomi degli utenti

Le identità di molti utenti della grafologia sono state nominate da fonti pubbliche. Sono state fatte delle ricerche ed è stata fatta una lista degli utenti e delle fonti. (indicate tra parentesi con il numero di riferimento).

Poiché la lista è lunga riportata in appendice. [Click here](#)

Riferimenti bibliografici

Bradley N (2002) [The applications and prices of Graphology](#). Paper presented to the 7th British Symposium on Graphology, Oxford. See [powerpoint presentation here](#).

Bradley N (2000) [Graphologists: Social Image and Occupational Status](#). Paper presented to Bologna 2000 International Graphology Congress. In [English](#), [Italian](#) and [French](#) and as a [powerpoint presentation](#).

CIPD (1997-present) Annual Recruitment Surveys. <http://www.cipd.co.uk>

CIPD (2001) Quick Facts on Graphology. Issued Dec. 1998; Minor revisions May 2001. <http://www.cipd.co.uk>

Evans M (2001) Employing People with Disabilities, CIPD.

Guardian (1995) Graduate Facts 2 pg.22

IRS - Industrial Relations Survey (1991). The state of Selection - Recruitment & Development Report 16, April

IRS Employment Review(2002) Jan No 743, p32, 1/3p

Münsterberg, H (1913) [Psychology and Industrial Efficiency](#)

Noelle-Neumann E. (1974) The Spiral of Silence. A theory of public opinion. Journal of Communication, 24 (2), 43-51

Robertson and Makin (1993) Selection Methods and their usage. Recruitment & Retention 2(1)

Thom N & Zaugg R (1995) Recrutement et Sélection...etc. cited in SFDG Revue No.224)

Willnat L, Lee W & Detenber BH (2002) Individual Level Predictors of Public Outspokenness: A Test of the spiral of silence theory in Singapore. International Journal of Public Opinion Research 14(4) 391- 412

[Graphology Information Centre](#) - Questa pagina è anche in [italiano](#) -Ce site est aussi en [français](#) - [University of Westminster](#) -

Last modified 5 April 2005. Corrections to bradlen@graphology.ws Hit Counter hits since March 29 2005