

Esempio di Report Interpretativo

Nome Cognome

Roma, xx xx 2014

Report elaborato dalla
Dott.ssa Margherita Ciciarelli

REPORT INTERPRETATIVO

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS





INDICE

Il rapporto interpretativo 15FQ+ descrive il profilo di Nome Cognome nelle seguenti sezioni:

1. Guida introduttiva al 15FQ+

- Introduzione
- Il rapporto interpretativo Esteso
- Campione normativo
- Note per comprendere i grafici e le tabelle

2. Valutazione globale della personalità

- Stile di Risposta
- Stili nelle relazioni Interpersonali
- Stile di pensiero
- Adattabilità e ansia

3. Scale Derivate

- Ruolo di Gruppo
- Stile di Leadership
- Stile di collaborazione con i superiori
- Stile di influenzamento o vendita
- Orientamento Professionale

5. 15FQ+ Grafici

- Grafico del Profilo Classico
- Profilo dei Big Five
- Indici dello stile di risposta
- Scale derivate speciali
- Grafico stili nelle relazioni interpersonali
- Grafico stile di pensiero
- Grafico stile di pensiero
- Grafico delle competenze

AVVERTENZE

Questo rapporto contiene informazioni riservate e confidenziali. Le informazioni raccolte debbono essere trattate con la massima responsabilità, in modo strettamente riservato e nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy. Questo rapporto è stato elaborato considerando le risposte date al questionario 15FQ+ conferite volontariamente da Silvia Spagnolo.

Il profilo qui delineato deriva da un questionario self-report, pertanto dovrebbe essere collocato nel contesto di altri fattori pertinenti come i dati biografici del soggetto esaminato, i suoi interessi professionali, le sue motivazioni, abilità e competenze.



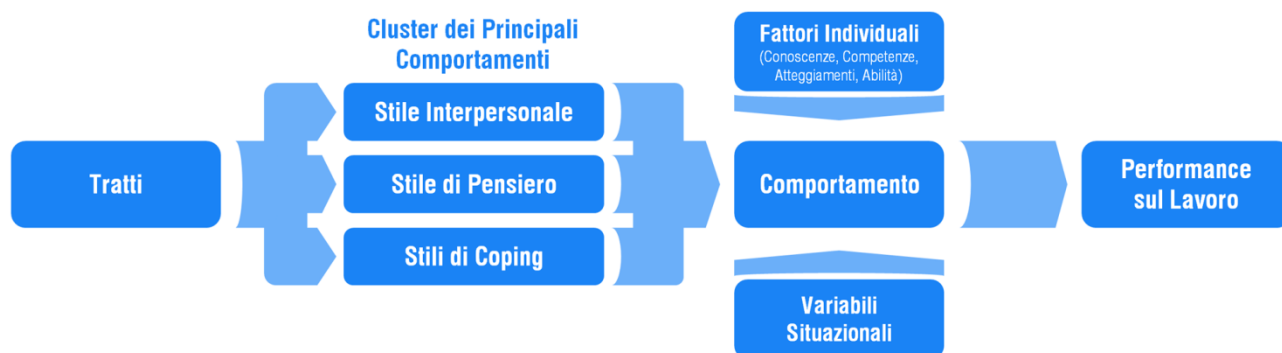
GUIDA INTRODUTTIVA AL 15FQ+

INTRODUZIONE

Il 15FQ+ è uno strumento per la misura della personalità e delle differenze individuali. Il 15FQ+ si basa sulla teoria dei tratti di Cattell ed il relativo modello a 16 fattori (Cattell, 1946) e sulla teoria dei Big Five (McCrae e Costa, 1987). O.C.E.A.N. è l'acronimo riferito all'originale francese Overture, Conscience, Extraversion, Amabilité, Névrosisme.



I tratti di personalità giocano un ruolo significativo nel determinare il comportamento. Qui sotto è illustrato un modello esplicativo delle relazioni causali che intercorrono tra comportamenti e performance lavorative:

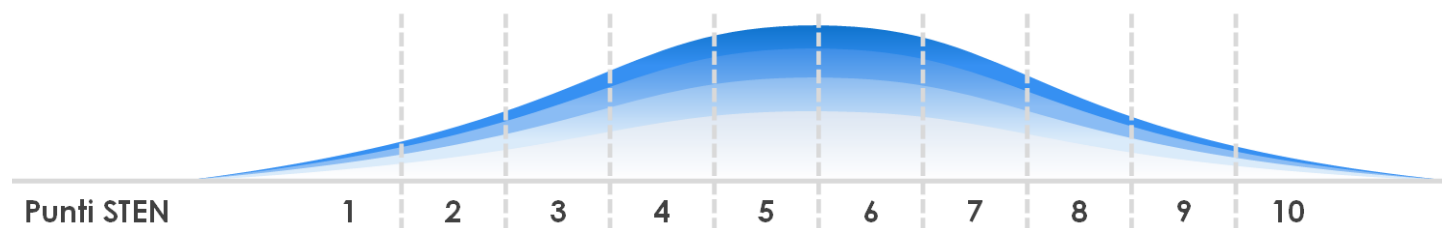


PROFILO DESCRITTIVO

Il rapporto interpretativo del test 15FQ+ è suddiviso in tre grandi raggruppamenti: Stili nelle relazioni interpersonali, Stile di pensiero, Adattabilità e Ansia. In questa relazione si forniscono ulteriori approfondimenti conoscitivi volti da esaminare: Ruolo di gruppo, Stile di Leadership, Stile di collaborazione con i superiori, Stile di influenzamento o vendita e Orientamento Professionale. Vi è una sezione dove si riportano in sintesi le ipotetiche aree di miglioramento ed i potenziali punti di forza. In appendice si possono leggere i profili dei grafici delle scale di base, dei Big Five, delle scale associate allo stile di risposta e delle competenze.

CAMPIONE NORMATIVO

I risultati di Nome Cognome sono stati ottenuti dal confronto con un gruppo normativo. I risultati sono espressi in punti STEN standardizzati i cui valori hanno Media=5.5 e DS=2, come illustrato dal grafico sottostante.



Questo rapporto interpretativo è stato generato utilizzando i seguenti dati normativi:

| Nome del test | Campione normativo/Gruppo normativo | Ampiezza campione |
|---|-------------------------------------|-------------------|
| Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+) | Campione Normativo Italiano | 3859 |

NOTE PER COMPRENDERE I GRAFICI E LE TABELLE

Molte informazioni di questa relazione sono presentate sotto forma di grafici e tabelle, quindi è importante capire in modo corretto il significato dei valori, delle sigle e dei termini riportati. Qui sotto si può consultare una breve descrizione degli elementi principali:

| Elementi | Descrizione |
|--|--|
| P.Gr | E' il Punteggio Grezzo associato alla scala ovvero la somma dei valori delle risposte individuali priva di qualsiasi trasformazione statistica. |
| Punti STEN | E' la trasformazione dei punteggi grezzi in una scala standardizzata con Media di 5.5 punti e Deviazione Standard 2.0. I grafici di questo rapporto interpretativo mostrano i valori da 1 a 10 punti. |
| Errore Standard di misura (ESm) | E' la stima della gamma dei valori che il punteggio ottenuto può assumere con il 68% di probabilità. L'ESm è raffigurato dalla barra celeste orizzontale sormontata dai punteggi presenti sui grafici. |
| Percentile (%ile) | Indica la percentuale di persone di un campione il cui punteggio grezzo è uguale o inferiore a quello osservato. Questo indice può assumere valori da 0 a 100. |



VALUTAZIONE GLOBALE DELLA PERSONALITÀ

STILE DI RISPOSTA

I risultati alle scale di validità indicano che Nome Cognome ha risposto in modo aperto e sincero.

STILI NELLE RELAZIONI INTERPERSONALI

Dall'analisi dei punteggi del test si evidenzia che Nome Cognome è una persona espansiva e disponibile per natura e sembra possedere un genuino interessamento per le persone che la circondano. La sua buona indole la porta ad offrire una pronta collaborazione ed attenzione verso il prossimo ed a fornire supporto morale quando è necessario. Il suo modo di affrontare gli eventi sociali e lavorativi riflettono livelli di entusiasmo e vivacità che si collocano nella media del gruppo di riferimento. Riesce a cogliere l'importanza della spontaneità e la necessità di rispondere prontamente alle nuove opportunità o alle situazioni che si presentano. Al tempo stesso Nome Cognome sembra riesca ad apprezzare l'importanza della cautela e della riflessione e riesce a valutare le conseguenze delle proprie azioni. Timida e riservata, si sente più a suo agio in compagnia di persone che conosce bene e preferisce instaurare rapporti con gli altri in modo graduale. Di solito le persone con questo profilo non amano stare al centro dell'attenzione e, mentre gli altri prendono il "centro della scena", preferiscono rimanere in disparte. E' una persona particolarmente autonoma ed autosufficiente che preferisce prendere le decisioni da sola anziché consultarsi con gli altri. Ha una decisa predilezione per le attività individuali; non sempre ritiene necessario informare gli altri sulle proprie attività e rischia di prendere decisioni sbagliate "deviando per la tangente". Se chiedesse consiglio agli altri probabilmente migliorerebbe la qualità del suo processo decisionale e mostrerebbe interesse anche per il giudizio degli altri.

I risultati mostrano che Nome Cognome è leggermente più fiduciosa della media ed ha la tendenza ad accettare gli altri così come sono. Non è una persona che si domanda quali siano le ragioni che si celano dietro quello che una persona dice o fa. E' convinta che ci sia del buono in tutte le persone, per questo può tollerare una situazione negativa più a lungo del dovuto prima di agire. Nonostante questo, comunque, apprezza le critiche fatte al suo modo di giudicare le persone e le situazioni. Il soggetto esprime un livello di dominanza ed assertività al di sopra della media e può avere la capacità di assumersi la responsabilità di una situazione e guidare gli altri. È probabile che si senta a suo agio in una posizione di leadership desiderando esprimere il proprio punto di vista in maniera direttiva. A volte, Nome Cognome dovrebbe 'fare un passo indietro', per fare in modo che anche le persone meno risolte possano dire la loro. Più diplomatica e controllata della media, nelle situazioni sociali potrebbe avere bisogno di più tempo per sintonizzarsi con gli altri ed è probabile che sia interessata a non dire o fare niente che possa sembrare fuori luogo.

STILE DI PENSIERO

Nome Cognome accetta, moderatamente, nuovi metodi di lavoro ed è improbabile che non tenga conto dei metodi di lavoro tradizionali e collaudati. Anche se è capace di cambiare può avere bisogno di assicurarsi che il nuovo approccio abbia dei meriti e dei vantaggi e conoscere quali sono i benefici tratti dall'adozione del nuovo modo di fare le cose. Dotata di una sensibilità molto al di sopra della media, è probabile che affronti le situazioni e gli eventi in modo intuitivo. Probabilmente alcuni si rivolgono a lei anche per un supporto emotivo. Nelle situazioni più dure emotivamente può opporsi, resistere o rifiutare di prendere decisioni difficili che potrebbero coinvolgere persone a cui tiene. Probabilmente dispone di una forte inclinazione creativa e può essere dotata di una spiccata sensibilità artistica, musicale o letteraria. Silvia è persona con un pensiero tendenzialmente astratto e piena di immaginazione. E' molto più orientata ai processi mentali interni ed alle idee che alla praticità. È naturalmente propensa a guardare oltre l'ovvietà delle cose e può essere molto originale ed apportare di idee innovative. Potrebbe aver bisogno dell'aiuto dei colleghi che hanno una mentalità più pratica per favorire l'applicazione effettiva delle proprie idee. Le persone estremamente astratte possono talvolta avere scarso controllo della propria attenzione o delle situazioni ed avere incidenti o infortuni causati dalla distrazione.

E' ragionevolmente interessata alla propria reputazione e posizione sociale, di conseguenza, può gradire conoscere come gli altri la giudicano. È improbabile che metta apertamente in discussione l'autorità, ma può

anche essere convinta che il rispetto si debba guadagnare e non sia automaticamente conseguente ed intrinseco alla posizione o al rango sociale. E' una persona leggermente più incostante e focalizzata sull'azione della media quindi preferisce lavorare alle fasi preparatorie di un progetto. Anche se riconosce il valore delle procedure e delle regole prestabilite, non ama essere vincolata ad esse troppo a lungo ed ha difficoltà a mantenere alta la motivazione soprattutto quando affronta compiti particolarmente ripetitivi e di routine.

ADATTABILITA' E ANSIA

Allo stato attuale Nome Cognome appare sufficientemente in grado di far fronte agli eventi della vita di tutti i giorni ed alle sue sfide; in linea di massima dovrebbe riuscire ad affrontare la maggior parte delle situazioni con sufficiente calma e pazienza. Tuttavia, di tanto in tanto, può reagire esageratamente ad una situazione e permettere che la sua capacità di giudizio venga offuscata dalle emozioni. Moderatamente sicura e fiduciosa di sé, quando inizia un nuovo lavoro si aspetta di agire al meglio e raramente si preoccupa delle possibilità di fallimento. Essendo una persona mediamente rilassata e composta, può riuscire ad affrontare le frustrazioni senza grandi problemi. Sebbene il lavoro possa costituire una parte importante della sua vita non sembra essere la cosa più importante quindi, è probabile che si sforzi di trovare un equilibrio tra lavoro ed interessi personali.



SCALE DERIVATE

In questa sezione si riportano le analisi delle principali scale derivate. Le scale derivate includono: Ruolo di gruppo, Stile di Leadership, Stile di collaborazione con i superiori e Orientamento Professionale. Dalle scale derivate è possibile ricavare ulteriori informazioni e spunti sul carattere del soggetto esaminato e sul suo comportamento in ambito lavorativo. I punteggi delle scale derivate dovrebbero essere utilizzati anche come delle ipotesi da confrontare con il profilo di base e con le informazioni raccolte con altre modalità.

RUOLO DI GRUPPO

Queste scale descrivono come Nome Cognome interagisce con i colleghi in un gruppo di lavoro. E' possibile che il suo modo di interagire nei gruppi possa subire dei cambiamenti a seconda della situazione. Inoltre occorre ricordare che lo stile comportamentale descritto non prende in considerazione il modo di affrontare i problemi dal punto di vista intellettuale, e non può verificare la qualità delle decisioni prese. I punteggi sottostanti indicano l'orientamento generale di Nome Cognome ad assumere una funzione particolare nei gruppi. Inoltre si tenga conto che il soggetto può adottare stili diversi in funzione della situazione contingente, per questo motivo può essere fornita una descrizione del ruolo primario e del ruolo secondario, oppure la descrizione di una combinazione di ruoli.

GRAFICO RUOLO DI GRUPPO

| Scala | Punti STEN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Coordinatore | 5.9 | | | | | | | | | | |
| Trascinatore | 3.5 | | | | | | | | | | |
| Giudice Critico | 5.6 | | | | | | | | | | |
| Realizzatore | 3 | | | | | | | | | | |
| Armonizzatore | 7.7 | | | | | | | | | | |
| Ricerca Risorse | 5.3 | | | | | | | | | | |
| Rifinitore | 3.9 | | | | | | | | | | |
| Innovatore | 9.6 | | | | | | | | | | |

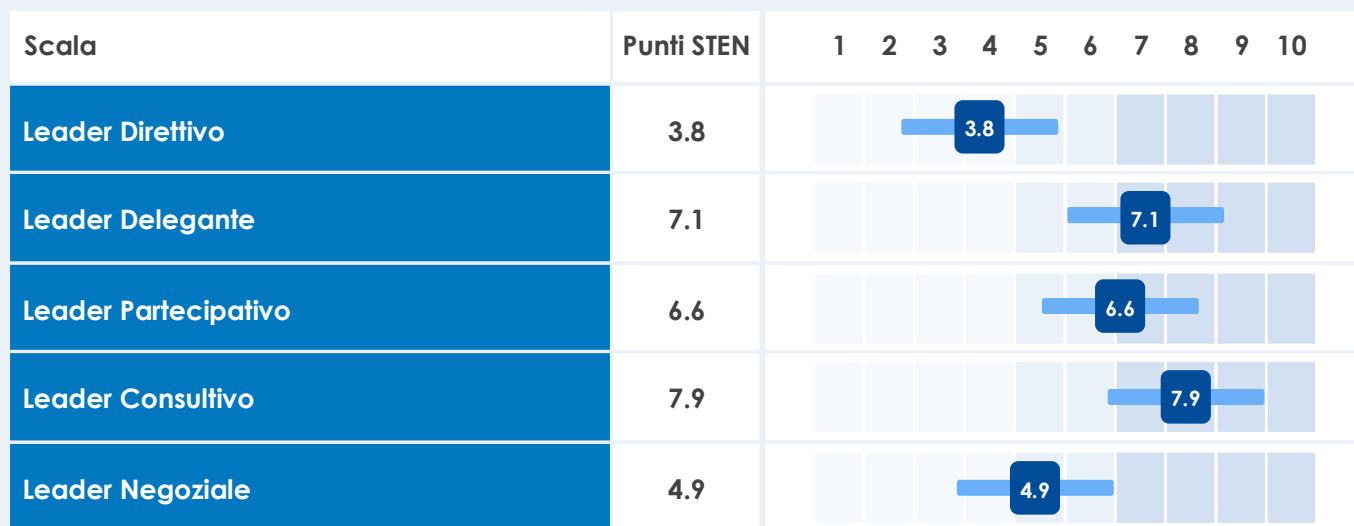
COMBINAZIONE DI RUOLI - ARMONIZZATORE/INNOVATORE

Sembra che Nome Cognome possieda la notevole capacità di proporre al gruppo, in modo molto persuasivo, dei consigli creativi. Riesce a presentare le proprie idee in modo accettabile anche per gli altri, infatti non è supponente come accade ad alcuni creativi. Ciò avviene perché tiene conto dei sentimenti delle persone e perché si mostra sensibile nei loro confronti, riuscendo così ad incrementarne la benevolenza ed a migliorare il morale del gruppo. Innovativa ed intelligente, è piuttosto improbabile che sia critica e autoritaria verso gli altri, gradisce il sostegno del gruppo. Per questo motivo può essere più efficiente di altre persone, ugualmente brillanti e creative, nel coinvolgimento del gruppo sulle proprie idee. Le sue abilità risaltano maggiormente all'interno dell'organizzazione piuttosto che quando propone il prodotto di una sua innovazione all'esterno della stessa. Dedita alla compagnia con i colleghi, può anche preferire lavorare da sola per focalizzarsi sulle proprie idee. E' anche possibile, tuttavia, che abbia bisogno di essere spronata ad avanzare con più decisione il suo apporto e che, come manager, debba vincere la riluttanza a fare pressioni sugli altri o nel prendere decisioni impopolari. Tutto sommato, è riconosciuta come persona sobriamente creativa ed interessata agli altri.

STILE DI LEADERSHIP

A partire dal lavoro dello psicologo delle organizzazioni Bass si definiscono una gamma di Stili di Leadership che Nome Cognome potrebbe assumere se ricoprisse una posizione di comando. Queste indicazioni possono rivelarsi pertinenti nelle situazioni in cui si richiede di gestire altre persone. Come la gran parte delle caratteristiche di personalità il profilo ottenuto descrive quale stile Nome Cognome adotterà con maggior probabilità, non la sua performance nella posizione di Leader. L'efficacia della prestazione può dipendere, infatti, da una molteplicità di fattori ivi compresa la cultura organizzativa in cui l'individuo si trova ad agire.

GRAFICO STILE DI LEADERSHIP



STILE DI LEADERSHIP PRIMARIO: LEADER CONSULTIVO

Lo stile di Leadership Consultivo combina elementi dello stile di leadership democratico con quello più direttivo. Valorizzano la discussione di gruppo e al tempo stesso tendono ad incoraggiare anche il contributo di ciascun singolo membro. Sebbene le discussioni di gruppo incorporino di per sé una natura intrinsecamente democratica, solitamente è il Leader Consultivo a prendere le decisioni finali scegliendo tra le varie proposte avanzate. Pertanto l'efficacia di questo stile di leadership dipende molto dalla abilità individuale di valutare i vantaggi e gli svantaggi di tutte le soluzioni proposte, ed anche dalla capacità di riuscire a convincere e far accettare le decisioni finali che possono anche non trovare il favore della maggioranza.

STILE DI LEADERSHIP SECONDARIO: LEADER DELEGATIVO

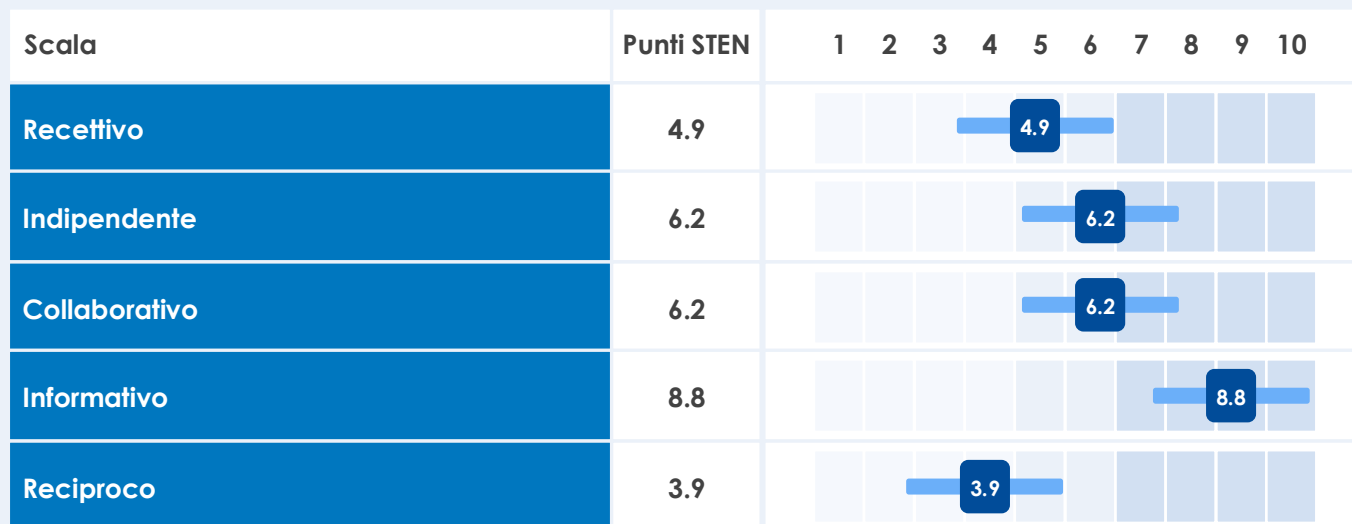
Lo stile del Leader Delegativo è caratterizzato dall'esercizio della delega del lavoro ai dipendenti. Non è uno stile molto democratico, infatti il processo di delega potrebbe anche non prevedere consultazioni con i dipendenti. Come conseguenza può accadere che ai dipendenti vengano assegnati dei compiti senza richiedere loro un ruolo attivo sul modo di portare a termine un progetto. Tuttavia, una volta che il lavoro è stato assegnato saranno fornite soltanto delle generiche direttive e i dipendenti potranno lavorare con una supervisione ridotta al minimo.

Sebbene questo stile di leadership non sia molto popolare né sia preferito da molta gente, le persone indipendenti per natura saranno liete della libertà concessa da questo tipo di leadership.

STILE DI COLLABORAZIONE CON I SUPERIORI

A partire dal lavoro dello psicologo delle organizzazioni Bass si descrive una gamma di Stili di Collaborazione con i Superiori che Nome Cognome potrebbe adottare nel ricoprire una posizione di lavoro subordinato. Si possono ottenere indicazioni pertinenti sia in relazione allo stile di collaborazione adottato, sia in relazione allo stile di leadership vigente. Il profilo ottenuto descrive quale stile di collaborazione Nome Cognome adotterà con maggior probabilità e non l'efficacia della prestazione. La qualità della performance può dipendere da molteplici fattori, come ad esempio la cultura vigente nell'organizzazione in cui il soggetto esaminato lavora.

GRAFICO STILE DI COLLABORAZIONE CON I SUPERIORI



STILE DI COLLABORAZIONE PRIMARIO: INFORMATIVO

In genere i manager si rivolgono ai Collaboratori Informativi perché sanno che le loro idee e opinioni sono affidabili e basate su conoscenze precise. Gli Informativi di solito avanzano idee creative e soluzioni innovative. La loro capacità di sottoporre le proprie idee e quelle degli altri ad una analisi critica e circostanziata garantisce, in parte, che le soluzioni da loro prospettate non presentino difetti rilevanti. Sono i Leader Consultivi quelli che apprezzano più degli altri questi individui nel team, in quanto li considerano una preziosa, utile ed affidabile fonte di informazione.

STILE DI INFLUENZAMENTO O VENDITA

Gli Stili di Influenzamento o di Vendita descrivono quale stile più probabilmente adotterà Nome Cognome. Ciò può essere interessante in relazione a quelle molteplici situazioni in cui si richiede di persuadere gli altri o di vendere un prodotto, un servizio o un'idea. Il profilo ottenuto descrive lo stile che più probabilmente adotterà Nome Cognome, non la qualità della performance. L'efficacia della prestazione è variamente connessa a molteplici fattori tra cui il tipo di prodotto trattato, la tipologia di cliente, la situazione contingente ed anche la cultura organizzativa in cui l'individuo si trova ad agire. Allo stesso tempo, secondo la situazione, possono essere adottati diversi stili pertanto, può essere fornita una descrizione dello stile di persuasione primario e dello stile di persuasione secondario.

GRAFICO STILE DI INFLUENZAMENTO O VENDITA

| Scala | Punti STEN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Comunicatore Sicuro | 3.7 | | | | | | | | | | |
| Creatore di Rapporto | 5.5 | | | | | | | | | | |
| Rassicuratore | 6.2 | | | | | | | | | | |
| Innovatore | 4.9 | | | | | | | | | | |
| Entusiasta | 4.9 | | | | | | | | | | |
| Perseverante | 2.7 | | | | | | | | | | |
| Vincente | 6.1 | | | | | | | | | | |
| Tecnico | 6.5 | | | | | | | | | | |
| Sostenitore Amm.vo | 3.9 | | | | | | | | | | |
| Team Manager | 6 | | | | | | | | | | |

STILE DI INFLUENZAMENTO/VENDITA PRIMARIO: CONSULENTE TECNICO

Il Consulente Tecnico di solito possiede il talento o le competenze in una o più aree specifiche. Come tale, spesso possono trovarsi a lavorare su idee, beni, e servizi di tipo 'hi-tech' oppure ad alto contenuto tecnico. Il Tecnico trae particolare soddisfazione dall'applicazione delle proprie conoscenze di queste aree per aiutare i clienti a definire meglio i loro bisogni. Ciò permette al Consulente Tecnico di trovare per i clienti le soluzioni più valide ed appropriate, molto più spesso di quanto si pensa. Per loro natura, i Tecnici hanno la capacità di guadagnarsi la fiducia della propria audience che sente di ricevere consigli imparziali e solidamente fondati.

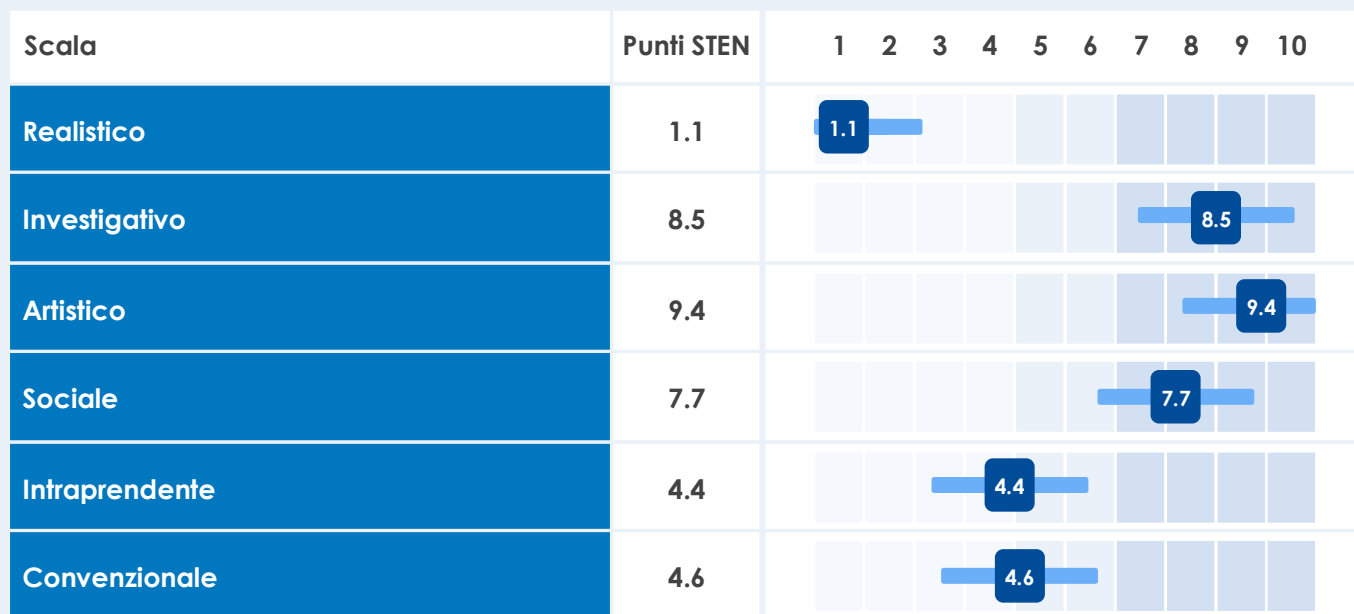
STILE DI INFLUENZAMENTO/VENDITA SECONDARIO: RASSICURATORE

Il Rassicuratore generalmente modula il proprio approccio adattandolo alla cultura organizzativa del cliente. Perciò non farà pressioni per imporre le proprie idee o opinioni, ma trasmetterà quelle credenze che ritiene condivise dagli altri. E' un approccio che normalmente riduce al minimo le possibilità di disaccordo e di conflitto e promuove un diffuso senso di fiducia e comfort relazionale.

ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

In questa sezione si esaminano i sei Tipi Professionali di Holland associati alle caratteristiche di personalità di Nome Cognome. Il punteggio esprime il grado di similarità tra le diverse aree occupazionali con il profilo di personalità ottenuto con il 15FQ+. I risultati del profilo di Holland dovrebbero essere confrontati anche con altre fonti di informazione come i valori, le motivazioni, gli interessi, le abilità, le qualifiche professionali e/o il lavoro effettivamente svolto. Inoltre è buona prassi utilizzare il profilo ottenuto per ampliare le opportunità di carriera e di sviluppo personale-professionale piuttosto che per restringerne la gamma.

GRAFICO ORIENTAMENTO PROFESSIONALE



Tipo Realistico

La persona con tipo di personalità Realistica ama mestieri in cui può esprimere le proprie capacità meccaniche ed è descritto come conformista, franco, onesto, materialista, naturale, perseverante, pratico, modesto e stabile. L'espressione dei tratti psicologici descritti si amplifica in caso di congruenza con un ambiente psicologico realistico che presuppone la manipolazione sistematica di oggetti, strumenti, macchine. Tale ambiente spinge le persone ad impegnarsi in attività concrete che rafforzano le loro competenze tecniche. Le porta a sentirsi a proprio agio in attività meccaniche e meno nelle attività più sociali, nonché a privilegiare ricompense e valori materiali.

Tipo Investigativo

La persona con un tipo di personalità Investigativa ama mestieri come il biologo, il chimico, l'antropologo, il geologo, il tecnico medico. Possiede capacità matematiche e scientifiche e viene generalmente descritto come analitico, prudente, critico, curioso, indipendente, introverso, metodico, preciso e razionale. L'espressione dei tratti psicologici descritti si amplifica in caso di congruenza con un ambiente psicologico investigativo che presuppone l'osservazione e l'investigazione sistematica e astratta di fenomeni fisici, biologici o culturali. Questo ambiente stimola gli individui a impegnarsi in attività intellettuali e li incoraggia a sviluppare competenze scientifiche. Li può portare a percepirsi come privi di leadership, ad avere una visione del mondo complessa, astratta e originale, e a privilegiare i valori scientifici.

Tipo Artistico

La persona con un tipo di personalità Artistica ama mestieri come il compositore, il musicista, lo scrittore, il decoratore, l'attore, ecc.. Possiede capacità artistiche, musicali e di scrittura. Viene descritto come complicato, emotivo, espressivo, immaginifico, con poco spirito pratico, impulsivo, indipendente, intuitivo, non conformista e originale. L'espressione dei tratti psicologici descritti si amplifica in caso di congruenza con un ambiente psicologico artistico che presuppone attività libere, poco sistematiche e mal definite, nonché competenze creative. Questo ambiente stimola gli individui a impegnarsi in attività artistiche e li incoraggia a sviluppare le loro competenze artistiche. Li porta a percepirsi come creativi, originali, non conformisti e indipendenti, ad avere una visione del mondo non convenzionale in cui vengono privilegiati i valori artistici.

Tipo Sociale

La persona con un tipo di personalità Sociale ama mestieri come l'insegnante, il consulente, lo psicologo clinico, il logopedista. Possiede capacità sociali e può essere descritto come convincente, cooperativo, amichevole, di sostegno, idealista, gentile, responsabile, socievole e comprensivo. L'espressione dei tratti psicologici descritti si amplifica in caso di congruenza con un ambiente psicologico sociale che presuppone un agire sugli altri al fine di formarli, educarli, guarirli, aiutarli. Questo ambiente stimola gli individui a impegnarsi in attività sociali e a sviluppare le loro competenze sociali. Li porta a percepirsi come persone che amano aiutare gli altri e capaci di comprenderli, persone cooperative e socialmente attive, che percepiscono il mondo secondo punti di vista diversi e privilegiano i valori sociali.

Tipo Intraprendente

La persona con un tipo di personalità Intraprendente ama mestieri come il mediatore, il manager, il gestore di locali, il produttore, l'addetto agli acquisti. Possiede capacità di leadership e si esprime con facilità. Viene descritto come avventuroso, ambizioso, dominatore, energico e impulsivo, ottimista e alla ricerca del piacere, fiducioso in se stesso e popolare. L'espressione dei tratti psicologici descritti si amplifica in caso di congruenza con un ambiente psicologico intraprendente che presuppone un agire sugli altri al fine di raggiungere obiettivi personali o prefissati da un'organizzazione. Questo ambiente stimola gli individui a impegnarsi in attività in cui bisogna dirigere gli altri e che sviluppino competenze gestionali. Li spinge a percepirsi aggressivi, popolari, sicuri di sé, socievoli, a vedere il mondo in termini di status e potere, in maniere molto semplificata, e a privilegiare i valori concernenti il denaro, il potere e lo status.

Tipo Convenzionale

La persona con un tipo di personalità Convenzionale ama mestieri come l'impiegato, l'analista finanziario, il bancario, l'analista gestionale. Possiede capacità di lavoro d'ufficio e matematiche. Viene descritto come conformista, coscienziosa, prudente, conservatrice, ordinata, perseverante, con senso pratico e calma. L'espressione dei tratti psicologici descritti si amplifica in caso di congruenza con un ambiente psicologico convenzionale che presuppone la manipolazione sistematica, secondo piani precisi, di dati che possono essere molto diversi. Questo ambiente stimola gli individui ad impegnarsi in attività convenzionali. Li spinge a percepirsi come poco artistici, conformisti e metodici, a vedere il mondo in maniera semplice, stereotipata, convenzionale, nonché a privilegiare i valori concernenti il denaro, il conformismo, la dipendenza.



15FQ+ GRAFICI

GRAFICO DEL PROFILO CLASSICO

| Scala | P.Gr | Polarità SX | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | Polarità DX | %ile |
|-------|------|---|----------------------|---|------|
| fA | 22 | Distaccato, Freddo Riservato, Critico, Impersonale, Rigido. | | Empatico Cordiale, Partecipe, Premuroso, Caldo. | 72 |
| β | 22 | Bassa Intellectance Ha poca fiducia nelle proprie abilità intellettuali. | | Alta Intellectance Confida nelle proprie abilità intellettuali. | 82 |
| fC | 17 | Infl. dai Sentimenti Emotivo, Volubile, Labile, Frustrato. | | Emotivamente Stabile Maturo, Calmo, Controllato, Fiemmatico. | 42 |
| fE | 20 | Remissivo Arrendevole, Mite, Docile, Rispettoso. | | Dominante Assertivo, Combattivo, Aggressivo, Competitivo. | 76 |
| fF | 19 | Serio, Misurato Compassato, Taciturno, Prudente, Introspettivo. | | Vivace, Spensierato Entusiasta, Espressivo, Spumeggiante. | 63 |
| fG | 12 | Incostante Irresoluto, Trascura Regole, Superficiale. | | Coscienzioso Perseverante, Ligio a Regole, Scrupoloso. | 14 |
| fH | 8 | Timido Schivo, Cauto, Ritroso, Impacciato. | | Socialmente Audace Intraprendenza sociale, Spontaneo, Sfrontato. | 11 |
| fI | 24 | Realista Pratico, Duro, Poco sensibile al culturale. | | Tenero, Idealista Sensibile, Immaginativo esteticante, Interesse al culturale. | 98 |
| fL | 5 | Fiducioso Adattabile, Tollerante, Ingenuo, Benevolente. | | Diffidente Scettico, Cinico, Dogmatico, Centrato su di sé. | 21 |
| fM | 18 | Convenzionale Pragmatico, Solution-Oriented, di scarsa immaginazione. | | Ideativo, Fantasioso Creativo, Immaginativo, Distratto. | 91 |
| fN | 22 | Schietto, Genuino Sincero, Naturale, Diretto, di gusti semplici. | | Discreto, Contenuto Diplomatico, Socialmente Acuto, Sofisticato, Scaltro. | 66 |
| fO | 16 | Sicuro di sé Calmò, Imperturbabile, di Nervi Saldi, non incline a rimproverarsi. | | Apprensivo Preoccupato, Insicuro, Incline a colpevolizzarsi. | 60 |
| fQ1 | 10 | Conservatore Tradizionalista, Resistente alle innovazioni, Conformista. | | Sperimentatore Aperto alle innovazioni e al cambiamento, Non convenzionale. | 41 |
| fQ2 | 12 | Orientato al Gruppo Ha bisogno del sostegno del Gruppo, Cerca approvazione sociale. | | Autosufficiente Individualista, va per la propria strada, Indipendente. | 84 |
| fQ3 | 20 | Informale Permissivo, Presta poca attenzione alle convenzioni sociali. | | Controllato Attento alle convenzioni, Fedele al sé ideale, Moralistico, Esigente. | 50 |
| fQ4 | 8 | Rilassato Disteso, Soddisfatto, Paziente, Non frustrato. | | Teso Impaziente, Bassa tolleranza frustrazione, Irritabile, Irequieto. | 46 |

PROFILO DEI BIG FIVE

| Scala | STEN | Polarità SX | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | Polarità DX |
|----------|------|--|----------------------|---|
| E | 4 | Introversione Non sente il bisogno del contatto e degli stimoli sociali. | | Estroversione Ha una forte predisposizione ad interagire socialmente. |
| N | 5 | Bassa Ansia Calmo, Emotivamente maturo, capace di gestire situazioni di alto impatto emozionale. | | Alta Ansia Può avere difficoltà a fare fronte a situazioni cariche emotivamente. |
| O | 9 | Pragmatismo Realistico, Pratico e dagli atteggiamenti tradizionalisti. | | Apertura all'esperienza Aperto alle nuove esperienze, ha molti interessi anche artistici e culturali. |
| A | 5 | Indipendenza Volitivo, Competitivo, Sicuro di sé. | | Gradevolezza Empatico, si adopera per evitare conflitti, accomodante. |
| C | 5 | Impulsivo Libero dalle costrizioni derivanti dalle regole sociali. Segue gli istinti. Basso autocontrollo. | | Controllato Si adegua alle norme ed alle aspettative sociali. Inibisce gli istinti. Alto autocontrollo. |

INDICI DELLO STILE DI RISPOSTA

Scale Distorsione

| Scala | P.Gr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Desiderabilità Sociale | 8 | | | | | 5 | | | | | |
| Contraffaz. Positiva | 7 | | | | | 5 | | | | | |
| Contraffaz. Negativa | 5 | | | | | | 6 | | | | |

Scale di Rischio

| Scala | P.Gr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Tendenza Centrale | 3 | 1 | | | | | | | | | |
| Infrequenza | 0 | 1 | | | | | | | | | |

SCALE DERIVATE SPECIALI

| Scala | P.Gr | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|----------------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Intelligenza Emotiva | 22 | | | | | | 6 | | | | |
| Attegg.Lav.Positivo | 24 | | | | | 5 | | | | | |

GRAFICO STILI NELLE RELAZIONI INTERPERSONALI

| Scala | Polarità SX | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | Polarità DX |
|------------------------|--|----------------------|---|
| E | Introversione Non sente il bisogno del contatto e degli stimoli sociali. | | Estroversione Ha una forte predisposizione ad interagire socialmente. |
| fA | Distaccato, Freddo Riservato, Critico, Impersonale, Rigido. | | Empatico Cordiale, Partecipe, Premuroso, Caldo. |
| fF | Serio, Misurato Compassato, Taciturno, Prudente, Introspeetivo. | | Vivace, Spensierato Entusiasta, Espressivo, Spumeggiante. |
| fH | Timido Schivo, Cauto, Ritroso, Impacciato. | | Socialmente Audace Intraprendenza sociale, Spontaneo, Sfrontato. |
| -fQ₂ | Autosufficiente Individualista, va per la propria strada, Indipendente. | | Orientato al Gruppo Ha bisogno del sostegno del Gruppo, Cerca approvazione sociale. |




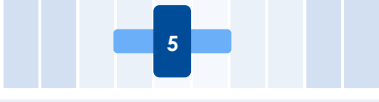

| Scala | Polarità SX | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | Polarità DX |
|------------------------|---|----------------------|--|
| A | Indipendenza Volitivo, Competitivo, Sicuro di sé. | | Gradevolezza Empatico, si adopera per evitare conflitti, accomodante. |
| -β | Alta Intellectance Confida nelle proprie abilità intellettuali. | | Bassa Intellectance Ha poca fiducia nelle proprie abilità intellettuali. |
| -fE | Dominante Assertivo, Combattivo, Aggressivo, Competitivo. | | Remissivo Arrendevole, Mite, Docile, Rispettoso. |
| -fL | Diffidente Scettico, Cinico, Dogmatico, Centrato su di sé. | | Fiducioso Adattabile, Tollerante, Ingenuo, Benevolente. |
| -fQ₁ | Sperimentatore Aperto alle innovazioni e al cambiamento, Non convenzionale. | | Conservatore Tradizionalista, Resistente alle innovazioni, Conformista. |

GRAFICO STILE DI PENSIERO

| Scala | Polarità SX | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | Polarità DX |
|------------|---|----------------------|---|
| O | Pragmatismo Realistico, Pratico e dagli atteggiamenti tradizionalisti. | | Apertura all'esperienza Aperto alle nuove esperienze, ha molti interessi anche artistici e culturali. |
| fI | Realista Pratico, Duro, Poco sensibile al culturale. | | Tenero, Idealista Sensibile, Immaginario estetizzante, Interesse al culturale. |
| fM | Convenzionale Pragmatico, Solution-Oriented, di scarsa immaginazione. | | Ideativo, Fantasiato Creativo, Immaginario, Distratto. |
| fQ1 | Conservatore Tradizionalista, Resistente alle innovazioni, Conformista. | | Sperimentatore Aperto alle innovazioni e al cambiamento, Non convenzionale. |

| Scala | Polarità SX | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | Polarità DX |
|------------|--|----------------------|---|
| C | Impulsivo Libero dalle costrizioni derivanti dalle regole sociali. Segue gli istinti. Basso autocontrollo. | | Controllato Si adegua alle norme ed alle aspettative sociali. Inibisce gli istinti. Alto autocontrollo. |
| fG | Incostante Irresoluto, Trascura Regole, Superficiale. | | Coscienzioso Perseverante, Ligio a Regole, Scrupoloso. |
| fN | Schietto, Genuino Sincero, Naturale, Diretto, di gusti semplici. | | Discreto, Contenuto Diplomatico, Socialmente Acuto, Sofisticato, Scaltro. |
| fQ3 | Informale Permissivo, Presta poca attenzione alle convenzioni sociali. | | Controllato Attento alle convenzioni, Fedele al sé ideale, Moralistico, Esigente. |

GRAFICO ADATTABILITA' E ANSIA

| Scala | Polarità SX | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | Polarità DX |
|------------|--|--|--|
| N | Bassa Ansia Calmo, Emotivamente maturo, capace di gestire situazioni di alto impatto emozionale. |  | Alta Ansia Può avere difficoltà a fare fronte a situazioni cariche emotivamente. |
| -fC | Emotivamente Stabile Maturo, Calmo, Controllato, Flemmatico. |  | Infl. dai Sentimenti Emotivo, Volubile, Labile, Frustrato. |
| fO | Sicuro di sé Calmo, Imperturbabile, di Nervi Saldi, non incline a rimproverarsi. |  | Apprensivo Preoccupato, Insicuro, Incline a colpevolizzarsi. |
| fQ4 | Rilassato Disteso, Soddisfatto, Paziente, Non frustrato. |  | Teso Impaziente, Bassa tolleranza frustrazione, Irritabile, Irrequieto. |
| fL | Fiducioso Adattabile, Tollerante, Ingenuo, Benevolente. |  | Diffidente Scettico, Cinico, Dogmatico, Centrato su di sé. |



PROFILO DI COMPETENZE

Il punteggio sul profilo delle competenze stima la tendenza di Nome Cognome a mostrare gli effettivi comportamenti sottesi da ciascuna competenza sul posto di lavoro.

GRAFICO DELLE COMPETENZE

| Scala | Score | Livello | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--------------------------------------|-------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Integrità | 5 | M | | | | | ● | | | | | |
| Creatività | 9 | A | | | | | | | | | ● | |
| Abilità Logico-Analitiche | 7 | MA | | | | | | | ● | | | |
| Capacità nei Rapporti Interpersonali | 6 | M | | | | | | ● | | | | |
| Resilienza | 5 | M | | | | | ● | | | | | |
| Persuasività | 5 | M | | | | | ● | | | | | |
| Pianificazione e Organizzazione | 4 | MB | | | | ● | | | | | | |
| Orientamento alla Qualità | 4 | MB | | | | ● | | | | | | |
| Energia e Motivazione | 6 | M | | | | | | ● | | | | |