

SAM SAMPLE
28 Jan 2022

EXPERT

**STILE DI GESTIONE
CONFLITTI**

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS





STRUTTURA DELLA RELAZIONE

Questo rapporto presenta lo stile di gestione del conflitto di SAM SAMPLE suddiviso nelle seguenti sezioni:

1. Guida all'uso di questo rapporto

- Comprendere gli stili di gestione dei conflitti
- Gruppo di riferimento utilizzato
- Stile di risposta

2. Caratteristiche del profilo di gestione dei conflitti

3. Stili di gestione dei conflitti

CLAUSOLA DI ESCLUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Questo è un rapporto di valutazione strettamente confidenziale su SAM SAMPLE. Le informazioni contenute nel presente rapporto devono essere divulgate solo su base della "necessità di sapere" e previa autorizzazione di SAM SAMPLE.

Il profilo qui presentato deriva da un questionario di autovalutazione e deve essere interpretato alla luce delle evidenze ottenute dal feedback e nel contesto del ruolo in questione, tenendo conto dei dati disponibili come: le valutazioni delle prestazioni, l'esperienza effettiva, la motivazione, gli interessi, i valori, le capacità e le competenze. Pertanto, gli autori e i distributori non si assumono la responsabilità delle decisioni prese sulla base delle informazioni contenute nel presente rapporto e non possono essere ritenuti direttamente o indirettamente responsabili delle conseguenze di tali decisioni.



GUIDA ALL'UTILIZZO DI QUESTO RAPPORTO

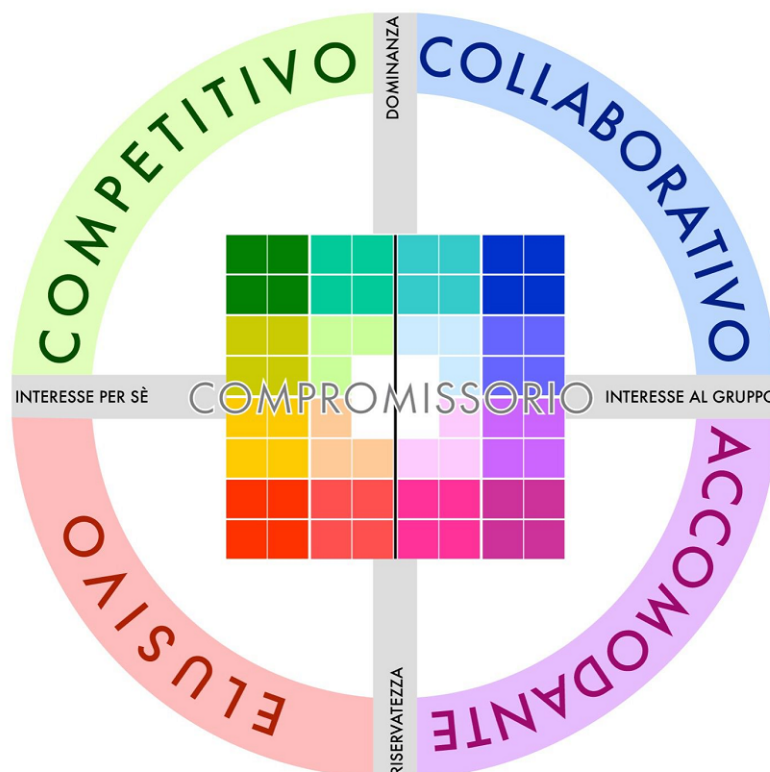
COMPRENDERE GLI STILI DI GESTIONE DEI CONFLITTI

Gli stili di gestione dei conflitti si basano su una versione riveduta della griglia manageriale di Blake e Mouton. Si descrive lo stile che SAM SAMPLE è più probabile possa adottare tra i seguenti cinque:

- Collaborativo
- Competitivo
- Compromissorio
- Accomodante
- Elusivo

L'efficacia di ogni individuo nel gestire i conflitti si basa sui presupposti della situazione specifica, sull'adeguatezza dell'approccio individuale e sull'abilità con cui l'individuo è in grado di utilizzarlo. Ogni persona è in grado di adottare uno dei cinque approcci per risolvere i conflitti. Tuttavia, alcune persone hanno una preferenza più marcata per alcuni di questi approcci; per questo motivo è importante acquisire familiarità con gli approcci preferiti e contestualizzarli in relazione alla natura del conflitto e al modo migliore di utilizzare le loro preferenze.

Il modello riveduto di Blake e Mouton utilizza due assi. "La "Attenzione agli altri" che è tracciata sull'asse orizzontale (X) e la "Dominanza" che è tracciata sull'asse verticale (Y). Ciascun asse ha una scala numerica che va da 1 a 8 punti. Il punteggio e la posizione del rispondente sulla griglia definiscono lo stile di gestione dei conflitti che preferisce.





GRUPPO NORMATIVO USATO

Per generare questo rapporto è stata utilizzata la seguente base normativa:

Test	Norma usata	Dimensioni del campione
Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+)	Professional Managerial	1186

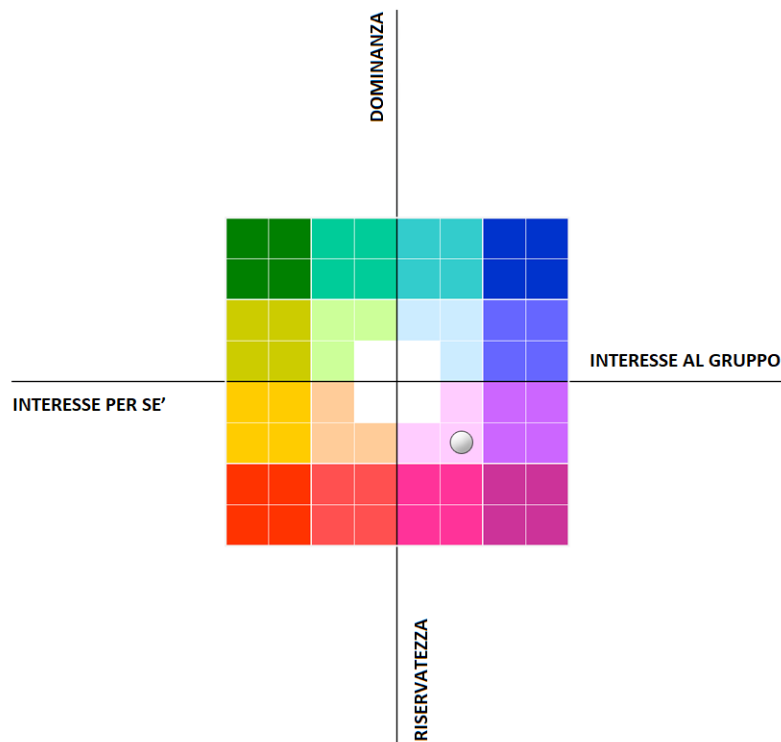
STILE DI RISPOSTA

Il Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+) contiene diverse scale che misurano lo stile adottato dagli individui nel sottoporsi al test e se si sono impegnati a fornire un'immagine accurata di sé. Tali misure informano gli operatori sul grado di affidabilità e di credibilità dell'interpretazione dei profili dei rispondenti.

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



PROFILO DI GESTIONE DEI CONFLITTI



ASSE X (ATTENZIONE AGLI ALTRI) : POSIZIONE IN GRIGLIA 6

Il profilo di SAM SAMPLE suggerisce che ha una modesta preoccupazione per i bisogni degli altri. La preoccupazione per gli altri si concretizza nella comprensione genuina dei bisogni dell'interlocutore, nella fiducia nelle sue intenzioni, nella richiesta di consultazioni e nell'interazione regolare con questi. La natura delle preferenze di SAM SAMPLE può essere meglio compresa esaminando i suoi tratti che lo caratterizzano:

- Sebbene SAM SAMPLE non sia né più né meno amichevole della maggior parte delle persone, il suo lato più caloroso risulterà probabilmente più evidente nelle relazioni a lungo termine.
- SAM SAMPLE ha molta fiducia nelle intenzioni e nelle ragioni degli altri. Di conseguenza, dovrebbe essere in grado di andare d'accordo abbastanza in fretta con la gente.
- Sebbene SAM SAMPLE si trovi a suo agio a trascorrere del tempo da sola, riesce a lavorare in gruppo. Quando lavora sui problemi, è assai probabile che si affidi alle proprie decisioni.

ASSE Y (DOMINANZA) : POSIZIONE IN GRIGLIA 3

Il profilo di SAM SAMPLE suggerisce che potrebbe evitare di affrontare situazioni di conflitto interpersonale. Questa propensione può derivare da una sua natura socialmente evitante o avversa al confronto. Lo stile di SAM SAMPLE può essere meglio compreso esaminando i tratti che vi contribuiscono:

- Il profilo di SAM SAMPLE non sembra di per sé molto assertivo. Pur non amando i conflitti e le discussioni, può diventare assertiva, soprattutto se si sente sufficientemente coinvolta in una questione.
- SAM SAMPLE ha un atteggiamento meno estroverso rispetto alla maggior parte delle persone, soprattutto in ambienti non familiari. Di conseguenza, può mostrare disagio se le si chiede di fornire il proprio contributo in riunioni o incontri di ampia portata.



STILI DI GESTIONE DEI CONFLITTI

STILE PREFERITO DI GESTIONE DEI CONFLITTI

ACCOMODANTE



È probabile che SAM SAMPLE adotti un approccio accomodante e che sia disposto a venire incontro alle esigenze degli altri. Ciò può prendere la forma di cedere ai punti di vista degli altri anche quando non è giustificato farlo. Questo approccio è appropriato quando la relazione è più importante della causa del conflitto o quando si cercano "favori" per il futuro in cambio di un irrimediabile compromesso. Tuttavia, va notato che non sempre i favori vengono ricambiati e che questo approccio non ha le caratteristiche di dare i migliori risultati.

Quando questo approccio è più utile:

- Quando è necessario soddisfare i bisogni degli altri e come gesto di buona volontà per contribuire a mantenere un rapporto di collaborazione.
- Quando è necessario ottenere crediti sociali per questioni future che vi stanno a cuore.
- Quando il vostro gruppo ha meno potere o influenza e le vostre richieste non fanno altro che danneggiare la vostra posizione o la vostra causa.
- Quando è più importante evitare le perturbazioni.
- Quando si vuole aiutare i propri dipendenti/colleghi a crescere permettendo loro di imparare dai propri errori.

ALTRI STILI DI GESTIONE DEI CONFLITTI

Compromissorio



Le persone che adottano questo approccio sono propense a scendere a compromessi quando cercano di risolvere i conflitti. Sono capaci di essere flessibili e di accettare compromessi e si aspettano che anche le altre parti rinuncino a qualcosa. Questo approccio potrebbe portare ad adottare una via di mezzo, in cui si cerca e si offre un vicendevole compromesso. Questo approccio è utile quando il costo del conflitto è superiore al costo della sconfitta o quando i negoziati tra parti ugualmente potenti sono in fase di stallo e si profila una scadenza.

Quando questo approccio è più utile:

- Quando è necessario preservare l'armonia ed evitare le perturbazioni.
- Quando una conciliazione transitoria è accettabile.
- Quando è necessario riprendere i negoziati dopo un periodo di stallo tra parti ugualmente potenti.
- Quando la relazione è l'obiettivo più importante.

Elusivo



Gli individui che adottano questo approccio è probabile che evitino di affrontare il conflitto. Non si preoccupano delle necessità delle altre parti né preferiscono coinvolgerle direttamente per risolvere il conflitto. Questo approccio si manifesta tipicamente rimandando le questioni a quando le condizioni saranno più favorevoli, delegando le questioni controverse o ritirandosi da situazioni minacciose. Esiste un numero limitato di situazioni in cui questo approccio può dare risultati positivi. Ad esempio, quando c'è qualcuno più preparato ad affrontare i problemi oppure quando ci sono questioni più importanti da risolvere. Tuttavia, questo approccio rimane privo di efficacia nella maggior parte delle situazioni.

**Quando questo approccio è più utile:**

- Quando il pericolo o il danno potenziale supera i benefici della risoluzione.
- Quando è indispensabile più tempo per raccogliere le informazioni.
- Quando le emozioni devono raffreddarsi per ridurre la tensione e consentire trattative più produttive in futuro.
- Quando non c'è alcuna possibilità di risolvere la questione. Ad esempio, se si ha un potere limitato o si è frustrati da qualcosa che sarebbe molto difficile da cambiare.
- Quando altri sono più capaci di risolvere i problemi.
- Quando ci sono problemi più urgenti da affrontare o quando il problema sembra sintomatico di un altro problema più importante.

**Collaborativo**

Le persone che adottano questo approccio sono in grado di collaborare con gli altri per risolvere i conflitti. Se sono dei membri di alto profilo del team, saranno in grado di lavorare con gli altri per trovare una soluzione comune che soddisfi le preoccupazioni di tutti.

Quando questo approccio è più utile:

- Quando la posta in gioco della relazione è importante quanto le questioni da affrontare.
- Quando si cerca di ottenere il coinvolgimento di altre entità o parti interessate.
- Quando le parti sono in posizione relativamente paritaria o quando la parte più potente sostiene una soluzione collaborativa vantaggiosa per tutti.
- Quando le soluzioni dipendono dalla collaborazione di entrambe le parti.
- Quando entrambe le parti hanno obiettivi troppo importanti per scendere a compromessi.
- Quando il tempo non è un vincolo e può essere concesso il tempo necessario per risolvere i problemi.
- Quando la qualità della decisione è inappellabile.

**Competitivo**

Gli individui che adottano questo approccio hanno maggiori probabilità di essere combattivi quando affrontano un conflitto. In queste situazioni possono privilegiare i propri interessi rispetto a quelli degli altri. Se da un lato questo approccio può essere utile in situazioni di emergenza o quando è necessario prendere decisioni in tempi brevi, dall'altro può potenzialmente allontanare gli altri e creare risentimenti se usato in situazioni meno urgenti.

Quando questo approccio è più utile:

- Quando si è in emergenza.
- Quando è necessario attuare misure impopolari.
- Quando è in gioco il benessere del team o dell'organizzazione.
- Quando la vostra autorità e responsabilità sono indiscusse.