

Sam Sample
27 Mar 2013

RAPPORTO EXPERT

COMPORAMENTI DISFUNZIONALI

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS





GUIDA ALLA LETTURA DEL REPORT

INTRODUZIONE

Le dimensioni qui misurate non sono delle semplici combinazioni di tipologie di personalità, ma sono insiemi di tratti le cui combinazioni possono avere un impatto negativo sulle performance oppure sull'adattamento alla cultura vigente di un'organizzazione.

Queste combinazioni ricorrono abbastanza raramente quindi è piuttosto infrequente rilevare punteggi estremi nella popolazione generale. Per questo è abbastanza consueto che la gran parte delle persone ottengano punteggi non elevati su queste dimensioni. Il presente rapporto potrebbe segnalare semplicemente che la persona non mostra alcun punteggio estremo. Nel caso in cui ciò si verificasse è opportuno raccogliere ulteriori informazioni elaborando gli altri rapporti interpretativi disponibili con il 15FQ+.

Questo documento segnala quali comportamenti potrebbe mostrare il candidato sul posto di lavoro. È evidente che questi risultati dovrebbero essere considerati alla stregua di ipotesi da esplorare anche facendo uso di eventuali ulteriori strumenti di valutazione. Si deve essere altresì consapevoli del fatto che i comportamenti qui identificati possono essere moderati da una serie di fattori, tra cui il grado di abilità in una specifica mansione, le competenze professionali e le conoscenze specifiche, nonché da fattori situazionali quali la cultura organizzativa ed il clima aziendale.

1	Eccentrico-Sbadato	7	Rigido-Perfezionista
2	Accondiscendente-Pacato	8	Ostile-Provocatorio
3	Scettico-Diffidente	9	Machiavellico-Manipolativo
4	Irascibile-Irritabile	10	Evitante-Passivo
5	Nonconformista-Indisciplinato	11	Egocentrico-Presuntuoso
6	Indifferente-Disimpegnato	12	Tenebroso-Umorale

Attenzione:

- I punteggi di questo profilo sono calcolati a partire dalle risposte del candidato al questionario di personalità 15FQ+. Se questo rapporto viene utilizzato per fare confronti tra persone diverse è essenziale che i profili vengano elaborati utilizzando i medesimi dati normativi.
- In questo profilo si descrivono i comportamenti tipici del soggetto esaminato, fermo restando che possono essere influenzati dall'ambiente professionale e dagli altri fattori che sono stati sopra citati.



DIMENSIONI

Le definizioni dei 12 comportamenti disfunzionali sono presentati qui di seguito.

COMPORAMENTI DISFUNZIONALI

Eccentrico - Sbadato: Si riferisce a un modo di agire e di pensare creativo e inusuale e sotto stress può assumere aspetti di imprevedibilità. Può essere ritenuto fuori dagli schemi e stravagante. E' poco pratico e realistico.

Accondiscendente - Pacato: E' caratterizzato da un comportamento arrendevole e pacato, non è assertivo e desidera placare e trovare un accordo con agli altri. Può essere poco o per niente risoluto e mancare di fiducia in se stesso.

Scettico - Diffidente: E' proprio di chi agisce costantemente in modo sospettoso e diffidente, tipico di chi non ha fiducia nelle intenzioni degli altri e di chi è preoccupato di essere trattato in modo iniquo e ingiusto. Può avere la tendenza ad accusare gli altri di comportamenti malevoli.

Irrascibile - Irritabile: Perde facilmente la calma, si arrabbia facilmente. Ha poca tolleranza alla frustrazione, è schietto e diretto. Di solito non è facile accontentare le persone con questa modalità comportamentale essendo imprevedibili. Come modalità di gestione dello stress può agire interrompendo bruscamente i rapporti interpersonali.

Nonconformista - Indisciplinato: Non si sente vincolato alle norme ed alle procedure organizzative. Non è attento ai dettagli e può fare errori dovuti a disattenzione.

Indifferente - Disimpegnato: E' distante, distaccato, non ama lavorare in squadra insieme agli altri, non vuole fare parte del gruppo, perché tendenzialmente cerca di evitare di instaurare stretti rapporti interpersonali.

Rigido - Perfezionista: Vuole ottenere elevati standard di performance per sé e per gli altri fino a diventare esageratamente esigente, meticoloso, pignolo, scrupoloso e inflessibile. Sotto stress si mostra molto ostinato ed estremamente critico. Manca di una visione strategica di insieme.

Ostile - Provocatorio: Manca di tatto e diplomazia ed è incline a mettere in discussione gli altri. E' deciso e può essere invadente e prepotente. Non è molto sensibile.

Machiavellico - Manipolativo: Può agire in modo astuto e subdolo. E' riluttante ad affrontare in modo aperto e franco le questioni e può usare le proprie abilità di persuasione e di manipolazione se è dotato di abilità verbali ed oratorie; oppure può agire in modo sagace "lavorando dietro le quinte".

Evitante - Passivo: E' incline a dubitare di sé stesso e ansioso. Può essere restio ad esprimere il proprio punto di vista e la propria opinione. Può mostrarsi socialmente evitante.

Egocentrico - Presuntuoso: Tende a mettersi al centro della scena, e può assumere atteggiamenti supponenti ed egoistici. E' incline a dominare nelle discussioni.

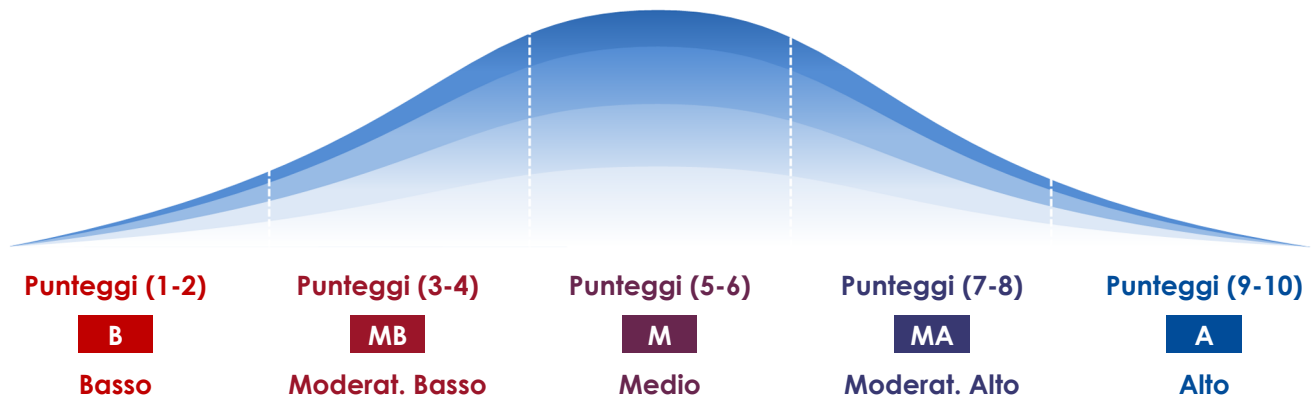
Tenebroso - Umorale: E' una persona emotiva, pessimista, volubile, di scarsa energia. Ha paura di sbagliare ed è riluttante a prendere le decisioni.



RISULTATI

Si valutano i risultati di Sam Sample alla luce della sua inclinazione a mostrare gli specificati comportamenti sul posto di lavoro risultanti dal confronto con il campione normativo selezionato. I risultati sono presentati su una scala da 1 a 10 punti.

Il grafico che segue mostra una distribuzione di punteggi, dove i punteggi più alti rappresentano una maggior inclinazione a comportarsi in una particolare maniera mentre i punteggi più bassi rappresentano una ridotta probabilità di mostrare quello specifico comportamento. Quindi i punteggi alle singole scale si possono interpretare come elevata o bassa probabilità di manifestare un comportamento.



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+)	Professional Managerial	1186

STILE DI RISPOSTA

Il questionario include delle scale che analizzano il modo in cui la persona ha affrontato la prova. I risultati indicano che Sam Sample ha risposto in modo da dare una rappresentazione di sé socialmente favorevole. Questo atteggiamento, consapevole o meno, ha lo scopo di dare una immagine di sé positiva considerando il contesto in cui è stato completato il questionario. Questo tipo di risultati si può presentare per uno dei seguenti motivi: da un lato può essere il riflesso di una deliberata strategia messa in atto allo scopo di ben figurare, dall'altro potrebbe esser il riflesso della vera personalità del soggetto, caratterizzata da genuino altruismo, oppure da codici di condotta irreprensibili, oppure potrebbe essere l'espressione di una genuina moralità.



PROFILI DISFUNZIONALI

I punteggi dei comportamenti disfunzionali sono insiemi ponderati di tratti che contribuiscono a configurare ciascun comportamento. Il punteggio che ogni individuo ottiene su queste scale non dipende solamente dalla configurazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento dell'individuo, ma anche dall'importanza di ogni tratto nella contribuzione alla particolare categoria di comportamento.

I punteggi che presentano punteggi 'Alti' o 'Moderatamente alti' debbono essere approfonditi ulteriormente.

PROFILO COMPORTAMENTI DISFUNZIONALI

Comportamenti disfunzionali	Score	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eccentrico - Sbadato	2	B		●								
Accondiscendente - Pacato	4	MB				●						
Scettico - Diffidente	4	MB				●						
Irascibile - Irritabile	2	B		●								
Nonconformista - Indisciplinato	2	B		●								
Indifferente - Disimpegnato	4	MB				●						
Rigido - Perfezionista	8	MA								●		
Ostile - Provocatorio	4	MB				●						
Machiavellico - Manipolativo	6	M						●				
Evitante - Passivo	4	MB				●						
Egocentrico - Presuntuoso	1	B	●									
Tenebroso - Umorale	4	MB				●						