

Sam Sample
27 Mar 2013

RAPPORTO EXPERT

SCALE DERIVATE

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS





INDICE

Il rapporto interpretativo del 15FQ+ sulle scale derivate di Sam Sample si articola nelle seguenti sezioni:

1. Guida introduttiva al 15FQ+

- Introduzione
- Il Rapporto interpretativo sulle scale derivate
- Campione normativo

2. Scale Derivate

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

AVVERTENZE

Questo rapporto contiene informazioni riservate e confidenziali su Sam Sample. 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 Sam Sample.

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.



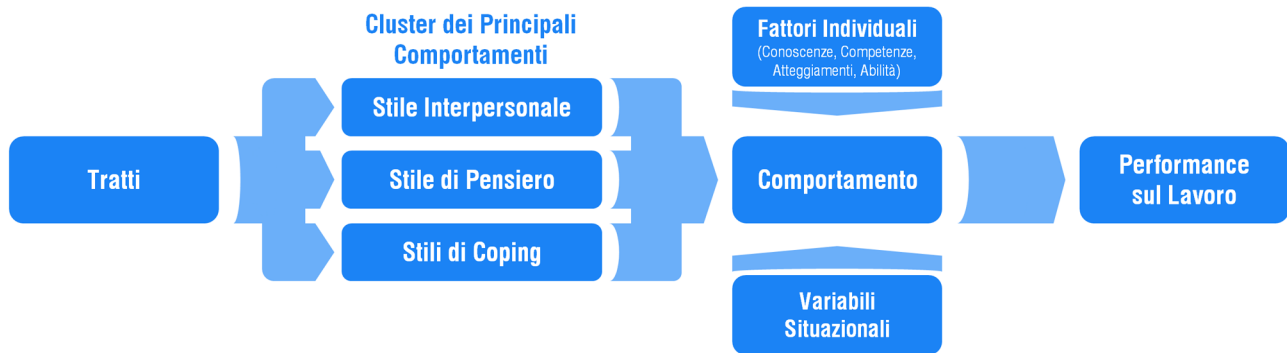
GUIDA INTRODUTTIVA AL 15FQ+

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:



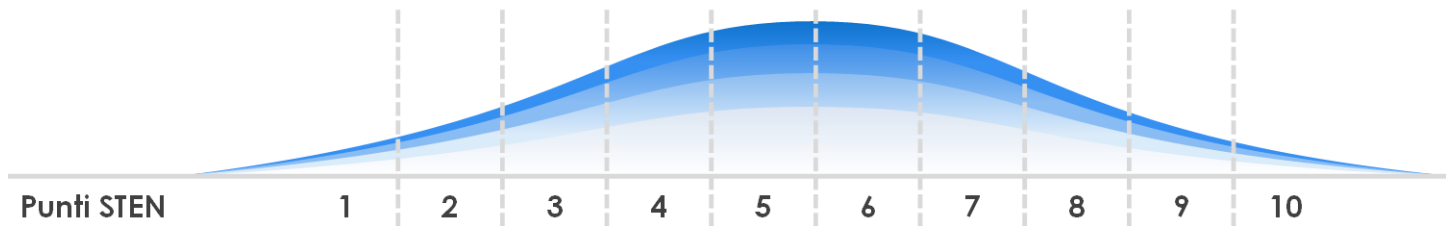
IL RAPPORTO INTERPRETATIVO SULLE SCALE DERIVATE

Il rapporto interpretativo sulle scale derivate del test 15FQ+ fornisce ulteriori approfondimenti conoscitivi volti ad esaminare: Ruolo di gruppo, Stile di Leadership, Stile di collaborazione con i superiori, Stile di influenzamento o vendita e Orientamento Scolastico-Professionale.



CAMPIONE NORMATIVO

I risultati di Sam Sample 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+)	Professional Managerial	1186

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
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.



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 Scolastico-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 Sam Sample 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 Sam Sample ad assumere una funzione particolare nei gruppi. Inoltre si tenga conto che Sam Sample 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	7.5										
Trascinatore	3.2										
Giudice Critico	7.7										
Realizzatore	9.5										
Armonizzatore	5										
Ricerca Risorse	7.2										
Rifinitore	6.4										
Innovatore	2.5										

COMBINAZIONE DI RUOLI - REALIZZATORE/GIUDICE CRITICO

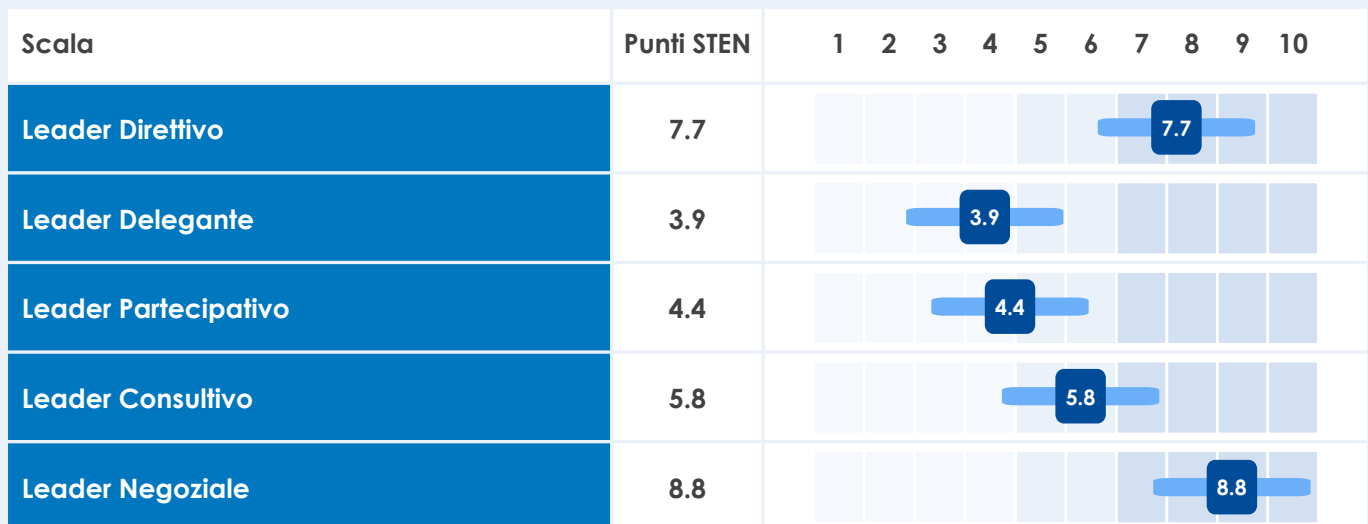
Sam Sample dà il suo contributo all'organizzazione nelle funzioni che gli consentono di analizzare i problemi globalmente e nelle funzioni attuative, ovvero nel ruolo di chi fa in modo che le cose accadano. Possiede la capacità di pensare obiettivamente ed acutamente alle diverse strategie operative e riesce a formulare giudizi equilibrati sulle opzioni che risultano più realistiche e fattibili. Inoltre riesce a tradurre questo orientamento in procedure operative molto pratiche e ad escogitare i sistemi più adatti per ottenere risultati. Quindi associa una mente analitica e acuta alla propensione a sentirsi coinvolto nell'organizzazione. A volte, tuttavia, può essergli difficile ispirare e motivare gli altri e può trovare difficoltoso eseguire funzioni che richiedono la produzione continua di nuove idee. Tuttavia, è probabile che fornisca una valutazione accurata e critica delle idee e dei progetti per la realizzazione dei cambiamenti proposti dagli altri. Secondo Sam Sample il valore dell'innovazione si deve desumere dai fatti e dalle dimostrazioni. Se le condizioni ambientali lo consentono, può dimostrarsi particolarmente efficiente come pensatore strategico e come progettista di sistemi.



STILE DI LEADERSHIP

A partire dal lavoro dello psicologo delle organizzazioni Bass si definiscono una gamma di Stili di Leadership che Sam Sample 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 Sam Sample 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 NEGOZIALE

I Leader Negoziali motivano i dipendenti incoraggiandoli, anche con incentivi, a lavorare per raggiungere obiettivi comuni. Perciò, attraverso il processo negoziale, saranno fatti degli sforzi per arrivare ad un accordo con gli altri membri del gruppo. Un accordo che dovrà essere reciprocamente equo così da motivare le persone a lavorare in un certo modo. Per raggiungere i traguardi prestabiliti i Leader Negoziali debbono affidarsi alle proprie capacità persuasive. Molti Leader Negoziali hanno sviluppato una chiara immagine delle capacità manageriali e generalmente le utilizzano per modulare il proprio approccio adattandolo alla realtà in cui si trovano ad operare. Questa capacità, unita al bisogno di successo, potrebbe indurli, talvolta, ad adottare metodi non convenzionali per il raggiungimento degli obiettivi desiderati.

STILE DI LEADERSHIP SECONDARIO: LEADER DIRETTIVO

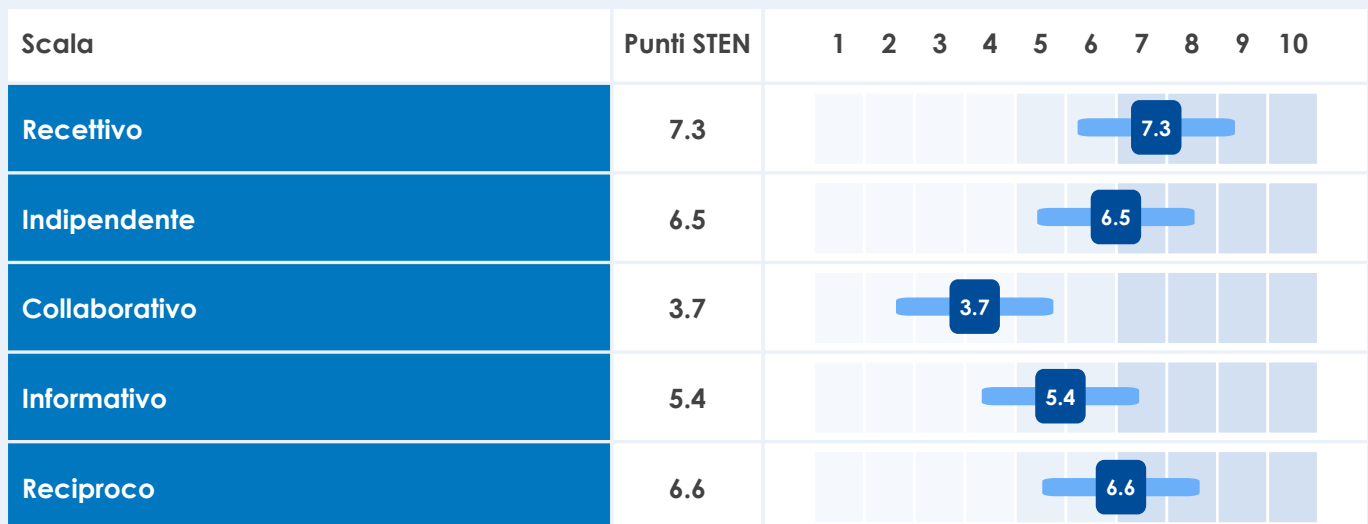
I Leader Direttivi sono caratterizzati da una chiara e netta visione del modo in cui operare. Lasciano decisamente scarsi margini di libertà ai dipendenti, nella convinzione che essi debbano aderire rigorosamente ai metodi ed ai progetti stabiliti. Il forte orientamento ai risultati li porta a controllare e monitorare strettamente i comportamenti, gli atteggiamenti e le performance degli altri. Ciò potrebbe essere una delle ragioni che spiega perchè alcune persone possono percepire i Leader Direttivi un po' freddi e distaccati. Questa impressione viene rinforzata anche dal fatto che i Leader Direttivi si affidano esclusivamente alle proprie opinioni personali e non sollecitano mai il contributo di idee dagli altri, né prendono più di tanto in considerazione le idee degli altri. Tuttavia, questo ultimo aspetto si evidenzierà in particolare quando i giudizi e le capacità/abilità del Leader Direttivo vengono messe in discussione.



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 Sam Sample 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 Sam Sample 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: RECETTIVO

I collaboratori Recettivi sono individui solitamente accomodanti che desiderano concludere i compiti assegnati conformemente a quanto è stato precedentemente stabilito. Pertanto i colleghi di Sam Sample conosceranno il lato più conformista e tradizionalista della sua natura. E' molto probabile che lasci ad altri membri del gruppo la produzione di idee e di proposte. Conseguentemente il Collaboratore Recettivo eseguirà al meglio delle proprie possibilità quanto è stato stabilito da altri.

STILE DI COLLABORAZIONE SECONDARIA: RECIPROCO

I Collaboratori Reciproci sono degli individui con una visione emotivamente matura delle cose che raramente si abbattono per le critiche ricevute o le battute d'arresto. Generalmente sono a proprio agio nell'avanzare le proprie proposte e idee o anche nella negoziazione con i manager di quale sia il miglior modo per raggiungere un risultato, strutturare un progetto o un piano. E' probabile che il Collaboratore Reciproco sia una figura complementare al Leader Negoziale perchè possiede, solitamente, una robusta considerazione di sé stesso, e perchè rende decisamente produttivo qualsiasi scambio di opinioni tra il dipendente e il manager.



STILE DI INFLUENZAMENTO O VENDITA

Gli Stili di Influenzamento o di Vendita descrivono quale stile più probabilmente adotterà Sam Sample. 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 Sam Sample, 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	8.4								8.4		
Creatore di Rapporto	7.7							7.7			
Rassicuratore	9.3								9.3		
Innovatore	5.2				5.2						
Entusiasta	4.9				4.9						
Perseverante	9.5								9.5		
Vincente	4.5				4.5						
Tecnico	7.3							7.3			
Sostenitore Amm.vo	8.5								8.5		
Team Manager	8.2								8.2		

STILE DI INFLUENZAMENTO/VENDITA PRIMARIO: PERSEVERANTE

Il Perseverante è un individuo resiliente e determinato che crea le occasioni di influenzamento o di vendita attraverso l'attivazione e creazione di contatti perseguiti con determinazione ed ostinazione. E' inusuale che il Perseverante se la prenda per un rifiuto oppure che lo consideri un ostacolo insormontabile. I Perseveranti sono convinti che il sistematico ampliamento del numero di contatti ed il perseguimento metodico delle opportunità conduca, alla fine, al meritato successo.

STILE DI INFLUENZAMENTO/VENDITA SECONDARIO: RASSICURATORE

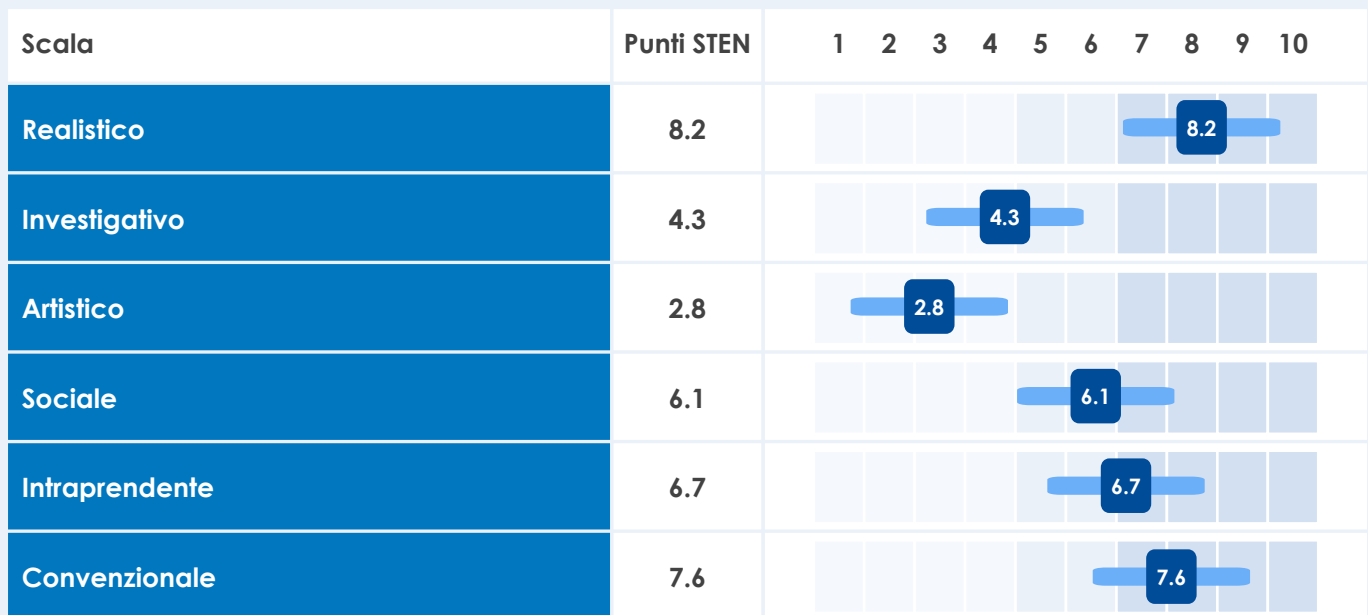
Il Rassicuratore generalmente modula il proprio approccio adattandolo alla cultura organizzativa del cliente. Perciò non farà pressioni per imporre le proprie idee o opinioni, ma trasmetterà quelle credenze che ritiene condivise dagli altri. E' un approccio che normalmente riduce al minimo le possibilità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



ORIENTAMENTO SCOLASTICO-PROFESSIONALE

In questa sezione si esaminano i sei Tipi Professionali di Holland associati alle caratteristiche di personalità di Sam Sample. 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 SCOLASTICO-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 maniera 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, coscienzioso, prudente, conservatore, ordinato, perseverante, con senso pratico e calmo. 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.