

NOME COGNOME
02 Jul 2020

EXPERT

GRIT REPORT

**SOLUTIONS
DEVELOPMENT**

WWW.PSYTECH.COM

© Psytech International Ltd.



GUIDA ALL'USO DI QUESTO REPORT

INTRODUZIONE

Il Five Factor Model (FFM) o modello dei Cinque Fattori composto da Coscienziosità, Nevroticismo, Estroversione, Gradevolezza e Apertura Mentale sviluppato da Goldberg e colleghi nel 1980 è stato considerato un importante passo avanti nei test di personalità rendendoli più accessibili agli utenti dei test. Sebbene il modello sia stato ampiamente accettato e si sia rivelato un valido predittore delle prestazioni lavorative, alcuni ricercatori hanno sostenuto che esso è limitato nella sua concezione e che spiega solo una piccola percentuale di varianza delle prestazioni. Per questo motivo, ricercatori come Duckworth e Peterson si sono proposti di investigare perché alcuni individui ottengano migliori risultati di altri pur a parità di intelligenza. Essi hanno cercato di identificare un unico tratto che potesse aiutare a prevedere il successo in diversi campi e discipline. Il loro lavoro li ha portati a identificare un tratto o fattore di personalità che hanno definito Grinta.

Partendo dai riscontri di Duckworth e Peterson, Psytech International ha studiato il costrutto e ha scoperto che esso è correlato a concetti consolidati riscontrabili nelle teorie della personalità come l'orientamento a lungo termine, la motivazione e la resilienza.

DEFINIZIONE DELLE SCALE

La grinta è definita come "passione e perseveranza nel raggiungimento di obiettivi ambiziosi a lungo termine". Comprende le seguenti sotto-scale.

- **Forza ed energia:** definita come passione ed entusiasmo per la vita e il lavoro. Le persone che ottengono un punteggio più alto in questa scala avranno probabilmente energia e resistenza sufficienti per affrontare i programmi di lavoro più impegnativi.
- **Resilienza:** definita come perseveranza di fronte ad ostacoli e insuccessi. Le persone grintose sono resilienti e hanno la certezza che nessun problema è insormontabile e nessuna sfida troppo ardua.
- **Orientamento a lungo termine o orientamento al futuro:** a partire dagli studi di psicologia comportamentale e dal concetto di gratificazione ritardata, questa scala ha lo scopo di misurare la capacità di un individuo di evitare distrazioni e di concentrarsi sugli obiettivi a lungo termine.

INQUADRAMENTO CONTESTUALE

Questo è un rapporto strettamente riservato su NOME COGNOME che deve essere usato sotto la guida di un professionista qualificato. Le informazioni contenute in questo documento dovrebbero essere divulgate solo in base al principio della "necessità di sapere", e previa autorizzazione da parte di NOME COGNOME.

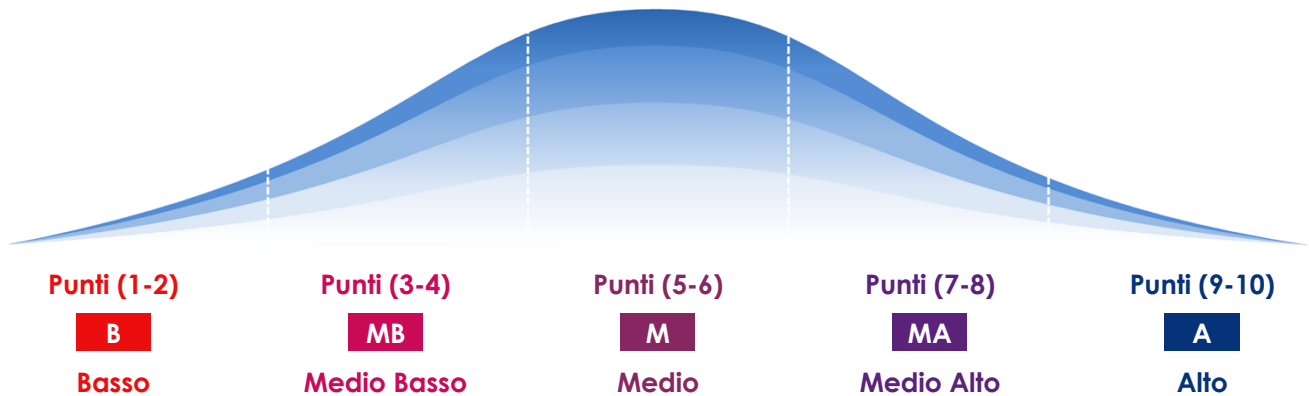
Questo profilo si desume da un questionario di autovalutazione e deve essere interpretato alla luce di evidenze corroboranti ottenute dal feedback e in funzione del ruolo in questione, tenendo conto dei dati disponibili quali l'analisi delle prestazioni, l'effettiva esperienza, la motivazione, gli interessi, i valori, le abilità e le competenze. Per tale motivo, gli autori e i distributori non possono assumersi alcuna responsabilità per le decisioni prese sulla base delle informazioni contenute nella presente relazione e non possono essere ritenuti direttamente o indirettamente responsabili delle conseguenze di tali decisioni.



RISULTATI

Per valutare i risultati di NOME e per determinare la sua tendenza a manifestare comportamenti efficaci sul posto di lavoro rispetto agli altri, si confrontano i risultati con un gruppo normativo di riferimento. I risultati sono presentati sotto forma di punteggi standardizzati su una scala da 1 a 10.

La seguente tabella rappresenta la distribuzione degli individui su una scala particolare, dove i punteggi più alti rappresentano una maggiore tendenza a comportarsi in un determinato modo e i punteggi più bassi una minore probabilità di comportarsi in un altro. Viene fornito un quadro generale che va da una tendenza "bassa" a una tendenza "alta" allo scopo di contribuire a evidenziare le aree di possibile criticità.



GRUPPO NORMATIVO USATO

Per generare questo report è stata utilizzata la seguente norma:

Test	Norme Usate	Ampiezza Campione
Personality & Values Questionnaire (PVQ)	Professionals and Managers	481

STILE DI RISPOSTA

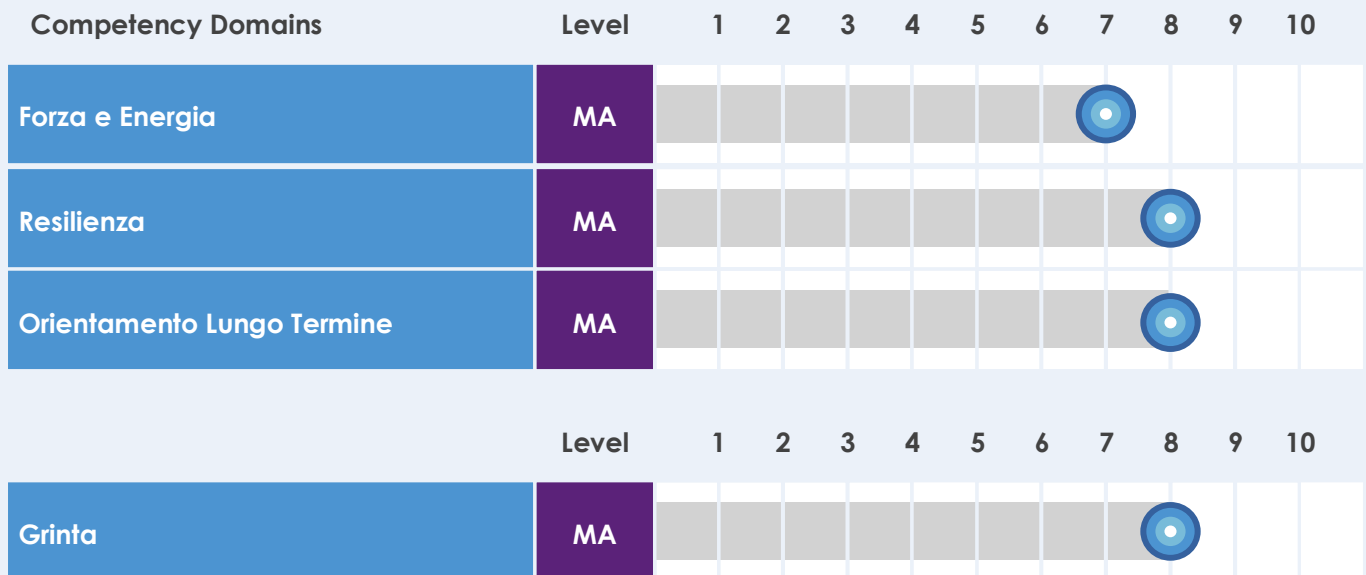
Il PVQ contiene una serie di misure che esaminano il modo in cui gli intervistati hanno affrontato il questionario:

- NOME potrebbe sentirsi preoccupato di presentarsi in modo socialmente accettabile. Detto questo, potrebbe aver selezionato intenzionalmente (o meno) alcune risposte che proiettano un'immagine di sé che ritiene desiderabile, considerando il contesto in cui il questionario è stato compilato. Va inteso che questa situazione potrebbe verificarsi per uno dei seguenti motivi: potrebbe essere il risultato di una strategia deliberata oppure, in alternativa, un riflesso della sua vera personalità, cioè espressione di autentico altruismo, così come di un codice morale o comportamentale fortemente interiorizzato, piuttosto che un'intenzione deliberata di presentare se stesso in maniera positiva.
- I risultati indicano che nel caso di NOME potrebbe esserci stato un elemento di disattenzione o di casualità nel modo di rispondere al questionario. Tali risposte potenzialmente casuali rappresentano perciò un rischio elevato di distorsione del profilo. Questo risultato potrebbe dipendere da una consapevole mancanza di impegno nel processo di valutazione, dal non aver rispettato la consegna iniziale oppure più semplicemente da una mancanza di volontà nel descrivere il suo vero sé.



RISULTATI

PROFILO GRINTA



Descrizione del Profilo

- Con livelli abbastanza elevati di energia e di attività, NOME avrà probabilmente una resistenza sufficiente per soddisfare la maggior parte delle richieste di lavoro.
- Avendo una fiducia relativamente forte nella sua capacità di affrontare le difficoltà, è leggermente più probabile che NOME, rispetto alla maggior parte della gente, intenda perseverare di fronte alle battute d'arresto ed alle difficoltà.
- Il profilo di NOME indica che è leggermente propenso a concentrarsi sul futuro, in quanto è disposto a ritardare il successo a breve termine e la gratificazione immediata per prepararsi al futuro.

Raccomandazioni per lo sviluppo

- Dal profilo di NOME non è stato possibile individuare alcuna raccomandazione in materia di sviluppo.

Domande di approfondimento

- Mi riferite un esempio di un periodo in cui vi è capitato di sentirvi particolarmente scarichi al lavoro. Cosa avete fatto per ritrovare la vostra energia e motivazione?
- Parlatemi di un periodo in cui siete stati molto motivati sul lavoro.
- Parlatemi di alcuni degli ostacoli che avete dovuto superare per raggiungere la vostra posizione attuale?
- Avete mai ritenuto che sarebbe stato meglio rinunciare prima di portare a termine a qualcosa? Qual era la situazione e perché si era giunti a questa decisione?
- Fornite un esempio di alcuni degli obiettivi a lungo termine che siete stati in grado di identificare e di raggiungere da soli.
- Ha mai anteposto gli impegni a breve termine rispetto a quelli a lungo termine? Per favore, fornisca un esempio.