



## Valtellina Lavoro

Società di ricerca & selezione, autorizzata in data 26/02/2007 dal Ministero del Lavoro - prot. n. 5888  
Valtellina Lavoro S.r.l. via De Simoni, 11 - 23100 Sondrio  
T: / F: 0342-212582 E: aziende@valtellinalavoro.it C.F. / P. IVA: 00788210144 [www.valtellinalavoro.it](http://www.valtellinalavoro.it)

REPORT CONFIDENZIALE

# ELIA MORA

06/10/2022

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS



[WWW.PSYTECH.COM](http://WWW.PSYTECH.COM)

© Psytech International Ltd.

## INDICE

### 1. Guida introduttiva al 15FQ+

- Introduzione
- Il report interpretativo Esteso

### 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

### 4. Commenti Aggiuntivi

- Potenziali punti di forza
- Aree di potenziale miglioramento

### 5. 15FQ+ Grafici

- Grafico del Profilo Classico
- Profilo dei Big Five

## AVVERTENZE

Questo rapporto contiene informazioni riservate e confidenziali su Elia Mora. Le informazioni raccolte devono 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 Elia Mora.

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*.

#### O Apertura

- Immaginario
- Sperimentatore
- Tenero

#### C Coscienziosità

- Prudente
- Inibito
- Coscienzioso

#### E Estroversione

- Caldo
- Vivace
- Socialmente Audace
- Orientato al Gruppo

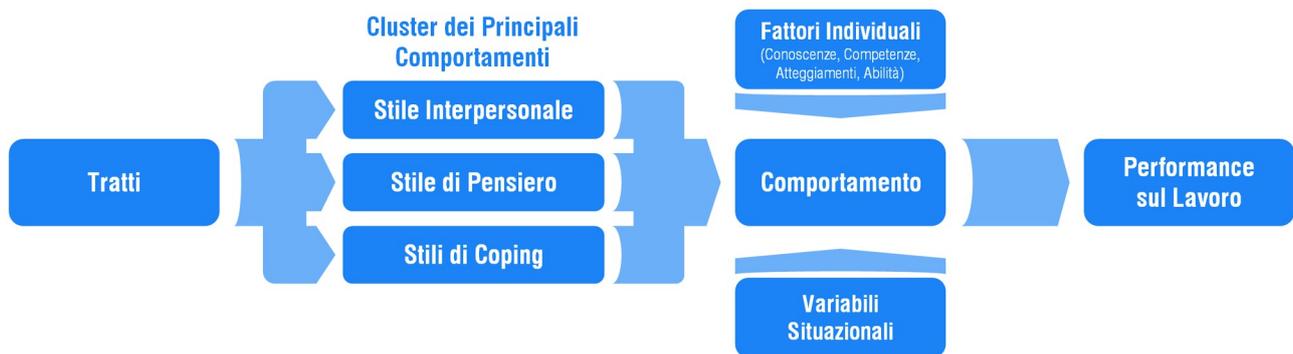
#### A Gradevolezza

- Intellettualmente Modest
- Remissivo
- Fiducia
- Sperimentatore

#### N Ansietà

- Emotività
- Diffidenza
- Apprensività
- Tensione

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 REPORT INTERPRETATIVO

Il report presente è la relazione narrativa con il test 15FQ+ suddivisa in tre grandi raggruppamenti: Stili nelle relazioni interpersonali, Stile di pensiero e 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 e Stile di influenzamento o vendita. 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 e delle scale associate allo stile di risposta.

## VALUTAZIONE GLOBALE DELLA PERSONALITÀ

### STILE DI RISPOSTA

Il questionario include delle scale che analizzano il modo in cui la persona ha affrontato la prova. Elia Mora ha risposto in modo aperto e sincero, ma ha scelto la risposta centrale o la risposta che esprime incertezza abbastanza spesso. Ciò può indicare il desiderio di non rivelare troppo sul proprio vero sé, oppure potrebbe essere l'espressione di una personalità davvero equilibrata. Sebbene questa tendenza di risposta centrale sia elevata, il grado di alterazione del profilo è da ritenersi limitato.

### STILI NELLE RELAZIONI INTERPERSONALI

Dall'analisi dei punteggi di Elia Mora si osserva che è una persona riservata per natura che preferisce mantenere nettamente separate vita privata e lavoro. I punteggi indicano che è improbabile che abbia bisogno di visibilità nel ruolo che ricopre. Si impegna a coltivare amicizie più profonde e di lunga durata piuttosto che accumulare tante conoscenze superficiali. Può sentirsi piuttosto a disagio nelle situazioni che richiedono vicinanza emozionale e molteplici interazioni con gli altri.

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 Elia Mora sembra apprezzare l'importanza della cautela e della riflessione e riesce a valutare le conseguenze delle proprie azioni.

Per una futura crescita professionale, è opportuno verificare in quanto il bisogno del sostegno sociale dal gruppo interferisca con la capacità di lavorare in modo autonomo o di agire di propria iniziativa.

I risultati mostrano che Elia Mora ha la tendenza ad *'accettare così come sono'* gli altri. Essendo convinto che ci sia del buono in tutte le persone, può tollerare una situazione negativa più a lungo del dovuto prima di agire.

Non ama il confronto interpersonale e quindi può essere abbastanza efficace nel placare i conflitti, sforzandosi di mantenere l'armonia collettiva.

Adotta uno stile comunicativo piuttosto diretto e sincero per far capire agli altri quello che sta pensando.

### STILE DI PENSIERO

Elia Mora 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. Si evidenzia un sostanziale equilibrio che permette ad Elia Mora di prendere nella dovuta considerazione tanto le implicazioni umane collegate alle decisioni quanto i dati ed i fatti concreti. Risulta naturalmente propenso a guardare oltre l'ovvietà e può essere molto originale, di idee innovative.

Non si cura di controllare il proprio comportamento e presta pochissima attenzione alle convenzioni e istanze sociali. Probabilmente è un libero pensatore dalle larghe vedute. E' pronto a mettere in discussione l'autorità ed è fermamente convinto che il rispetto bisogna guadagnarselo in quanto non è conseguenza automatica della posizione. Riconosce però il valore delle regole e delle procedure stabilite a tal punto che impegna a portare a termine un lavoro o un progetto che ha iniziato.

### ADATTABILITA' E ANSIA

Probabilmente Elia Mora è fortemente influenzato dalle proprie emozioni e sentimenti; è quel tipo di persona il cui lato emotivo spesso prende il sopravvento sulla razionalità e il realismo. Per questo finisce per prendersela molto personalmente per le critiche degli altri.

Tendenzialmente apprensivo non sempre si attribuisce il merito dei propri successi. Avendo verso sé stesso aspettative esigenti, Elia Mora può avere timore ad affrontare nuove ed inaspettate sfide, lottando con il timore di fallimenti e/o errori del passato.

Sicuramente questa insicurezza potrebbe essere utilizzata come stimolo per il raggiungimento di nuovi traguardi oppure per una crescita ed un miglioramento personale. Molto motivato al successo, può talvolta credere che l'unico modo per far sì che i compiti vengano fatte in modo appropriato sia farli da soli. Può mostrare basso autocontrollo e talvolta, quando la tensione è alta, incapacità di azione efficace.

## SCALE DERIVATE

In questa sezione si riportano le analisi delle principali scale derivate. Le scale derivate includono: Ruolo di gruppo, Stile di Leadership e Stile di collaborazione con i superiori. Dalle scale derivate è possibile ricavare ulteriori informazioni e spunti sul carattere del soggetto esaminato e sul suo comportamento in ambito lavorativo.

### RUOLO DI GRUPPO

Queste scale descrivono come Elia Mora 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 Elia Mora ad assumere una funzione particolare nei gruppi. Inoltre si tenga conto che Elia Mora 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



#### COMBINAZIONE DI RUOLO - GIUDICE CRITICO/INNOVATORE

Elia Mora è astuto, possiede la capacità di valutare le proprie idee e quelle degli altri giungendo a formulare un parere integrativo su ciò che dovrebbe essere realizzato. Sebbene disponga di un certo potenziale creativo, questo può rimanere inespresso, non esplicitato, nelle conversazioni o durante le riunioni. Le sue capacità critiche lo aiutano a chiarirsi le idee, infatti i suoi contributi risultano pianificati con cura. Tuttavia, il suo stile piuttosto scettico e l'abilità nell'identificare le incongruenze argomentative possono portarlo anche ad *autocensurarsi* e, di conseguenza, ad inibire il proprio potenziale innovativo. Può avere bisogno di essere incoraggiato a riconoscere la sua creatività ed a proporre le proprie idee. Forse, nel gruppo, potrebbe fornire un più ampio contributo creativo se fosse incoraggiato ad esplicitare più spesso i propri pensieri anziché renderli pubblici soltanto quando c'è da valutare le idee degli altri. Tuttavia è un comportamento che Elia Mora può accettare con difficoltà perché quando è assorto nei propri pensieri e progetti non necessariamente intende condividerli con gli altri. Perciò, può lavorare al meglio se è spinto ad assumere la posizione di esperto competente nel corso dell'azione progettuale del gruppo. Nell'ambiente adatto, potrebbe risultare perfino un eccellente stratega.

## STILE DI LEADERSHIP

A partire dal lavoro dello psicologo delle organizzazioni Bass si definiscono una gamma di Stili di Leadership che Elia Mora 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 Elia Mora 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 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 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 perché 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 Elia Mora 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 Elia Mora 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



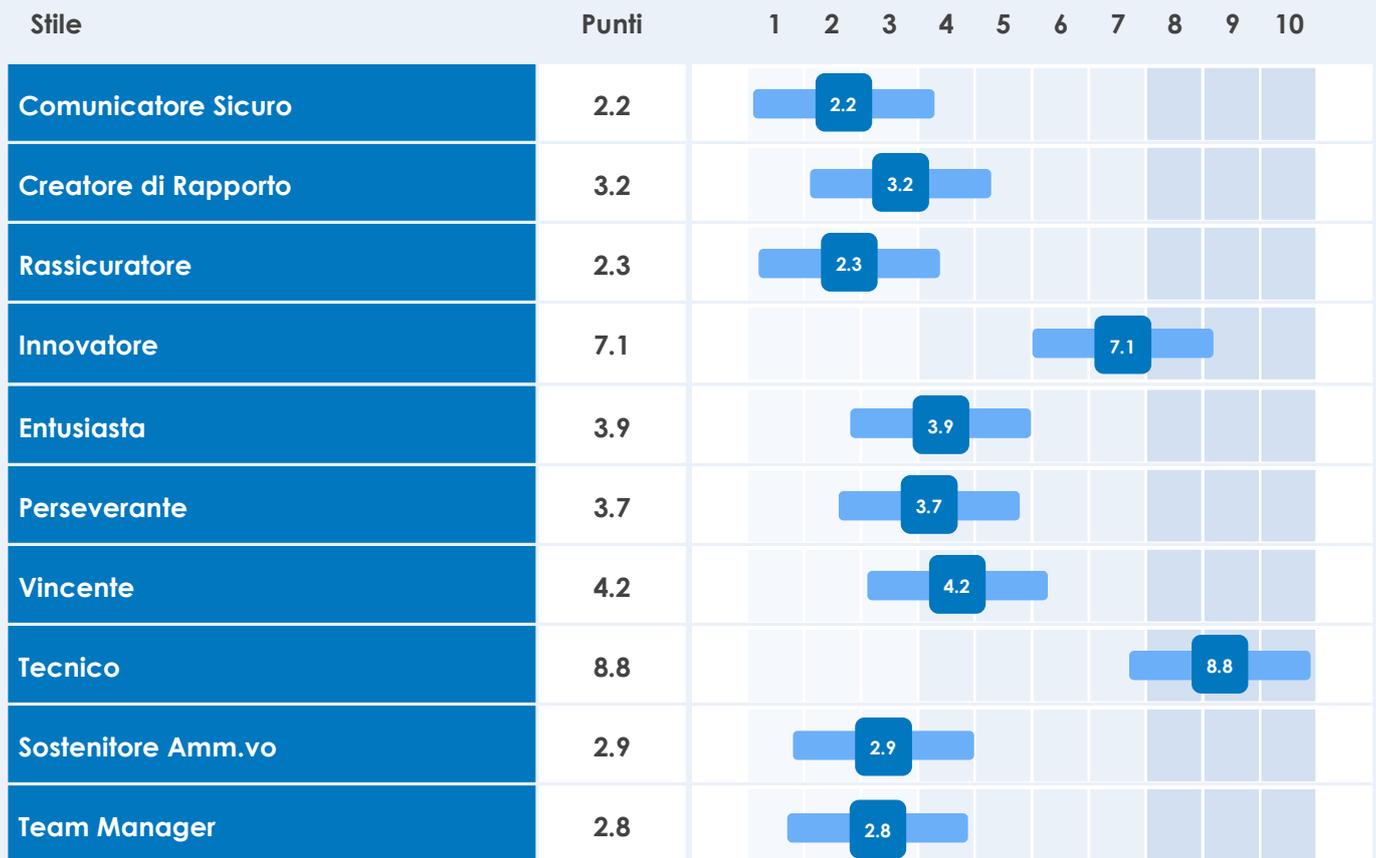
#### STILE DI COLLABORAZIONE PRIMARIO: INFORMATIVO

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 Elia Mora. 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 Elia Mora, 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



#### 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: INNOVATORE

A differenza di molti altri approcci l'Innovatore generalmente assume un atteggiamento radicale, presentando idee e proposte che risultano alquanto differenti dalla cultura organizzativa del cliente. La presentazione di idee così innovative possono creare un'immagine di evidente integrità morale. Di conseguenza il destinatario può avere la sensazione di ricevere consigli e informazioni fondate su una ragionata valutazione dei propri bisogni. Ovviamente il successo di questo approccio dipende molto dalla competenza tecnica e dall'affidabilità reale dell'Innovatore.

## COMMENTI AGGIUNTIVI

In questa sezione si elencano alcuni aspetti tratti dal profilo di Elia Mora che possono essere utilizzati come base per ulteriori approfondimenti.

### POTENZIALI PUNTI DI FORZA

- Probabilmente si sforza di raggiungere gli alti standard che si è posto.
- Può sentirsi svincolato dal protocollo e dai valori tradizionali.
- É consapevole delle proprie emozioni ed esprime i propri sentimenti anche senza preoccuparsi di fare una buona impressione ad ogni costo.
- Detiene l'abilità e l'inclinazione a guardare al di là delle apparenze.
- Può mostrare tendenze creative.
- Tende ad avere uno sviluppato bisogno di agire e partecipa emotivamente alle sfide.

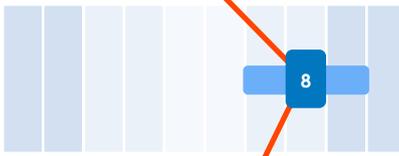
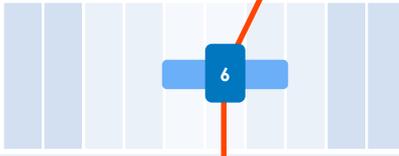
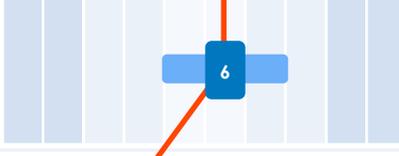
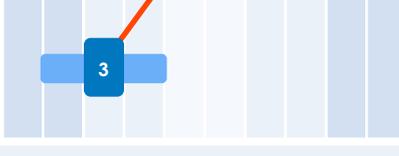
### AREE DI POTENZIALE MIGLIORAMENTO

- Può mancare di sicurezza in sé stesso ed essere incline a dubitare di sé.
- Può mostrare poco interesse per il protocollo ed i valori tradizionali.
- Quando lavora sotto una continua ed acuta pressione può entrare in crisi.
- Se le sue idee sono criticate potrebbe inizialmente mettersi sulla difensiva.
- Quando è sotto pressione può avere difficoltà a mantenere la calma.

## GRAFICO DEL PROFILO CLASSICO

P.Gr	Polarità SX	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Polarità DX	%ile
fA	<b>7</b> <b>Distaccato, Freddo</b> Riservato, Critico, Impersonale, Rigido.	1	<b>Empatico</b> Cordiale, Partecipe, Premuroso, Caldo.	<b>0</b>
β	<b>23</b> <b>Bassa Intellectance</b> Ha poca fiducia nelle proprie abilità intellettuali.		<b>Alta Intellectance</b> Confida nelle proprie abilità intellettuali.	<b>88</b>
fC	<b>11</b> <b>Infl. dai Sentimenti</b> Emotivo, Volubile, Labile, Frustrato.	3	<b>Emotivamente Stabile</b> Maturato, Calmo, Controllato, Flemmatico.	<b>12</b>
fE	<b>14</b> <b>Remissivo</b> Arrendevole, Mite, Docile, Rispettoso.	4	<b>Dominante</b> Assertivo, Combattivo, Aggressivo, Competitivo.	<b>22</b>
fF	<b>15</b> <b>Serio, Misurato</b> Compassato, Taciturno, Prudente, Introspeffivo.	5	<b>Vivace, Spensierato</b> Entusiasta, Espressivo, Spumeggiante.	<b>40</b>
fG	<b>16</b> <b>Incostante</b> Irresoluto, Trascura Regole, Superficiale.	5	<b>Coscienzioso</b> Perseverante, Ligio a Regole, Scrupoloso.	<b>29</b>
fH	<b>11</b> <b>Timido</b> Schivo, Cauto, Ritroso, Impacciato.	4	<b>Socialmente Audace</b> Intraprendenza sociale, Spontaneo, Sfrontato.	<b>23</b>
fI	<b>13</b> <b>Realista</b> Pratico, Duro, Poco sensibile al culturale.	5	<b>Tenero, Idealista</b> Sensibile, Immaginativo estetizzante, Interesse al culturale.	<b>31</b>
fL	<b>5</b> <b>Fiducioso</b> Adattabile, Tollerante, Ingenuo, Benevolente.	4	<b>Diffidente</b> Scettico, Cinico, Dogmatico, Centrato su di sé.	<b>21</b>
fM	<b>18</b> <b>Convenzionale</b> Pragmatico, Solution-Oriented, di scarsa immaginazione.		<b>Ideativo, Fantasioso</b> Creativo, Immaginativo, Distratto.	<b>93</b>
fN	<b>17</b> <b>Schietto, Genuino</b> Sincero, Naturale, Diretto, di gusti semplici.	4	<b>Discreto, Contenuto</b> Diplomatico, Socialmente Acuto, Sofisticato, Scaltro.	<b>20</b>
fO	<b>21</b> <b>Sicuro di sé</b> Calmo, Imperturbabile, di Nervi Saldi, non incline a rimproverarsi.		<b>Apprensivo</b> Preoccupato, Insicuro, Incline a colpevolizzarsi.	<b>91</b>
fQ <sub>1</sub>	<b>11</b> <b>Conservatore</b> Tradizionalista, Resistente alle innovazioni, Conformista.		<b>Sperimentatore</b> Aperto alle innovazioni e al cambiamento, Non convenzionale.	<b>51</b>
fQ <sub>2</sub>	<b>5</b> <b>Orientato al Gruppo</b> Ha bisogno del sostegno del Gruppo, Cerca approvazione sociale.	4	<b>Autosufficiente</b> Individualista, va per la propria strada, Indipendente.	<b>24</b>
fQ <sub>3</sub>	<b>11</b> <b>Informale</b> Permissivo, Presta poca attenzione alle convenzioni sociali.	2	<b>Controllato</b> Attento alle convenzioni, Fedele al sé ideale, Moralistico, Esigente.	<b>4</b>
fQ <sub>4</sub>	<b>22</b> <b>Rilassato</b> Disteso, Soddisfatto, Paziente, Non frustrato.		<b>Teso</b> Impaziente, Bassa tolleranza frustrazione, Irritabile, Irequieto.	<b>96</b>

## PROFILO DEI BIG FIVE

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