



# GPP-I

## Gordon Personality Profile Inventory

Leonard V. Gordon

Adattamento italiano di Luigi Pedrabissi e Massimo Santinello

### RAPPORTO INTERPRETATIVO

Report a cura di Chiara Consiglio, Federica Di Massa e Mariella Miraglia

---

Nominativo:

Codice test: ZBDWXM4I

Data della prova: 18/06/2009

Codice cliente: Esempio

---

Sesso: femminile

Età:

Norme di riferimento: situazione competitiva

---

## Introduzione

Il GPP-I fornisce una descrizione completa e dettagliata della personalità, articolata in otto dimensioni che, secondo numerosi studi internazionali, sono predittivi del successo professionale.

Un elemento di novità che distingue questo test da altri questionari di personalità è rappresentato dal ricorso alla scelta forzata nella risposta agli item. Utilizzando il GPP-I viene infatti minimizzato il rischio di ottenere profili falsati, senza ricorrere a un'apposita scala di controllo.

Il GPP-I, per le sue doti di brevità e resistenza alle distorsioni, può essere impiegato in diverse attività, quali la selezione, la valutazione del potenziale, l'orientamento professionale, la formazione, il coaching e il counseling.

Questo report fornisce indicazioni utili per numerose attività di valutazione e sviluppo delle risorse umane, tuttavia esso costituisce solo una parte della valutazione, che per poter essere completa dovrebbe integrarsi con altri strumenti e metodologie di assessment.

Questo report è suddiviso nelle seguenti sezioni:

1. **Profilo generale:** vengono riportati, in forma sia numerica che grafica, i risultati ottenuti al GPP-I dalla persona in oggetto.
2. **Profilo di personalità:** fornisce una descrizione narrativa dettagliata delle caratteristiche della persona per ognuna delle dimensioni di personalità previste dal modello.
3. **Relazione individuo-contesto:** fornisce alcuni spunti rispetto al tipo di contesto organizzativo e di ruolo professionale nel quale la persona, coerentemente con le caratteristiche di personalità emerse, potrebbe adattarsi al meglio.

Le descrizioni e i grafici presenti nelle diverse sezioni del report fanno riferimento ai punteggi ottenuti dalla persona al test, trasformati in percentili attraverso il confronto con lo specifico gruppo normativo di riferimento. In questo caso si fa riferimento a una situazione:

**competitiva.**

## Utilizzo del report

Le decisioni basate sui risultati ottenuti dalla somministrazione del GPP-I devono essere prese con il supporto di professionisti qualificati.

Qualsiasi testo contenuto in un report computerizzato va infatti visto come un'ipotesi, che deve essere confermata da altre fonti di informazioni, come colloqui, dati biografici o esiti di altri assessment. Il contenuto di questo report è riservato e deve essere trattato in modo assolutamente confidenziale e rispettoso della privacy del candidato.

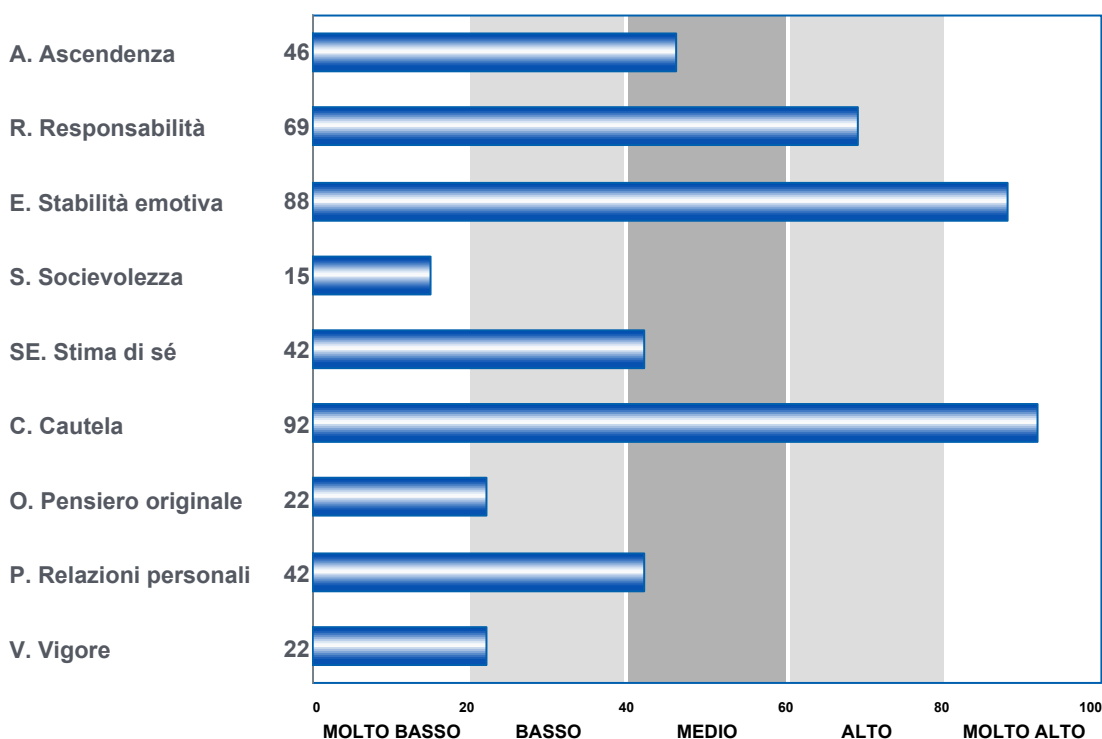
È inoltre importante tener presente che:

- i risultati al test sono basati sulla descrizione che il candidato ha dato della propria personalità e del proprio comportamento, cosa che non necessariamente riflette come gli altri lo vedono. La precisione dei risultati dipende quindi dalla franchezza con cui la persona ha risposto agli item e dal suo grado di consapevolezza di sé;
- non vi sono aspetti “giusti” o “sbagliati” nella personalità di un individuo: lo stile di ciascuno ha i propri vantaggi e svantaggi, ma sicuramente certi tratti si confanno meglio di altri a certe attività, ruoli o mansioni;
- i risultati a un test psicometrico come il GPP-I consentono di fare delle previsioni attendibili su come la persona si comporterà in una gamma sufficientemente ampia di situazioni;
- generalmente, i risultati al GPP-I espressi in questo report sono da considerarsi validi per un periodo di 12-18 mesi dopo la sua compilazione, a meno che non subentrino importanti cambiamenti nella vita, professionale o non, della persona.

## 1. Profilo generale

	Punteggio grezzo	Percentili
A. Ascendenza	23	46
R. Responsabilità	29	69
E. Stabilità emotiva	28	88
S. Socievolezza	22	15
SE. Stima di sé	102	42
C. Cautela	31	92
O. Pensiero originale	27	22
P. Relazioni personali	24	42
V. Vigore	26	22

### Dimensioni principali (percentili)



## 2. Profilo di personalità

### Ascendenza (A)

Valuta il ruolo assunto nel gruppo, la modalità di presa di decisione rispetto all'influenza degli altri e la valutazione di sé nella relazione con gli altri.



La dimensione Ascendenza fa emergere una persona moderatamente sicura di sé, delle proprie abilità e opinioni. Nelle relazioni sa esprimere il suo punto di vista in modo assertivo, sebbene non lo faccia sempre.

Nelle situazioni di gruppo è generalmente abbastanza partecipe ed attiva e in alcuni casi può svolgere le funzioni di leader, anche se non appare particolarmente orientata ad avere un ruolo di primo piano e ad influenzare gli altri. Al contrario, può lasciare volentieri il coordinamento delle attività e la guida del gruppo ad altre persone. Nelle discussioni, pur avendo un certo impatto, davanti alle obiezioni altrui può lasciar perdere, mostrandosi accondiscendente. Quando si tratta di decidere può adeguarsi alle decisioni altrui; tuttavia se necessario è in grado di decidere in modo sufficientemente indipendente e autonomo.

## Responsabilità (R)

Riguarda la capacità di portare a termine il lavoro assegnato, di essere perseverante e determinato.



Il punteggio del candidato nella dimensione Responsabilità indica una persona affidabile e coscienziosa, generalmente caratterizzata da un discreto senso di responsabilità. Nella maggior parte dei casi porta a termine il lavoro assegnatogli, impegnandosi in modo costante. È determinato e, di fronte ad imprevisti e difficoltà, solitamente persevera nelle attività, evitando di scoraggiarsi eccessivamente.

Generalmente è in grado di dedicarsi a un compito fino alla sua risoluzione, riuscendo a non distrarsi per un discreto periodo di tempo, anche quando esso è ripetitivo o non rientra completamente nei propri interessi. Solitamente pianifica in modo metodico il lavoro da svolgere, predisponendo un programma con scadenze prefissate.

## Stabilità emotiva (E)

È la capacità di controllare le proprie emozioni e di riorganizzare positivamente la propria vita dinanzi alle difficoltà.



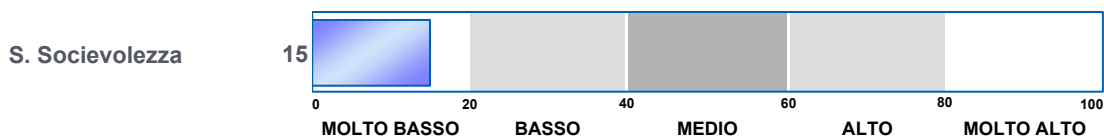
Come si può vedere, il punteggio Stabilità emotiva è molto elevato. Questo suggerisce che il candidato possiede un ottimo equilibrio emotivo ed è molto controllato nelle proprie reazioni. In qualsiasi situazione si mostra particolarmente disinvolto e tranquillo, riuscendo a non farsi mai sopraffare dall'ansia, neanche in momenti di forte stress e difficoltà.

Estremamente rilassato, riesce a mantenere l'autocontrollo in ogni occasione, gestendo al meglio le proprie reazioni, anche in seguito ad eventi frustranti in grado di generare forti emozioni negative. Non è, infatti, soggetto a paure, ansie e tensioni nervose. Inoltre, appare completamente libero da angosce particolari o inquietudini, non essendo incline a preoccuparsi o a rimuginare sulle cose, neanche in occasione di situazioni critiche o spiacevoli.

È, infine, particolarmente abile nel controllare i propri impulsi, riuscendo a mantenere la calma e a non innervosirsi anche davanti a provocazioni e ad offese.

## Socievolezza (S)

È il desiderio di stare e lavorare con gli altri.



Per questa dimensione, il punteggio al test mostra che la persona è poco o per nulla cordiale e disponibile, non ama affatto stare in compagnia e lavorare con altre persone.

In genere, non ha interesse ad instaurare e a mantenere relazioni con gli altri; infatti, è solita limitare i propri rapporti ad una ridotta e selezionata cerchia di amici e ha forti difficoltà nello stabilire ed approfondire legami con nuove persone. Evita spesso di conversare con estranei ed è totalmente disinteressata alle attività di gruppo, per cui preferisce sottrarsi ad eventi e riunioni sociali.



## Stima di sé (SE)

È l'immagine che la persona ha di sé. È data dalla somma dei punteggi alle seguenti dimensioni: Ascendenza, Responsabilità, Stabilità emotiva e Socievolezza.



Il punteggio Stima di sé mostra una persona con una visione di sé realistica ed equilibrata, che le consente di riconoscere le proprie capacità e al tempo stesso i propri limiti. L'autostima è nella media; dagli altri, il soggetto viene percepito generalmente come sufficientemente sicuro di sé, sebbene possa apparire più incerto nelle situazioni critiche.

## Cautela (C)

Riguarda la modalità nel prendere una decisione e la riluttanza ad assumersi dei rischi.

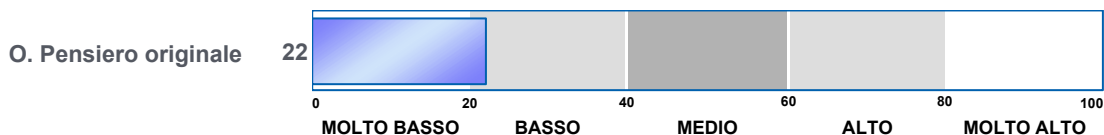


La dimensione Cautela fa emergere una persona eccezionalmente prudente e attenta in tutte le attività che svolge. È assolutamente rigorosa nei ragionamenti e analitica nell'esaminare le situazioni, il che la porta, prima di prendere qualunque decisione, a valutare attentamente tutti i pro e i contro delle diverse opzioni considerate. Al contrario, può trovarsi in forte difficoltà quando le viene richiesto di decidere in breve tempo, senza poter riflettere con calma sulla situazione.

Non agisce mai in base alle sensazioni o alle emozioni del momento e non formula in nessun caso giudizi istintivi basati sulla prima impressione. Decisamente riflessiva e analitica, è persona che evita di assumersi qualunque tipo di rischio, valutando con attenzione ogni dettaglio prima di intraprendere un'azione.

## Pensiero originale (O)

Valuta la curiosità intellettuale, il piacere di lavorare su problemi difficili, l'amore per le idee che stimolano domande e discussioni.



Un punteggio basso in Pensiero originale, come in questo caso, indica una persona poco curiosa dal punto di vista intellettuale e che preferisce cimentarsi con problemi di facile soluzione. Ha poco interesse per lo studio e l'aggiornamento professionale, e non sempre riesce ad affrontare in modo critico ed originale i problemi.

È persona poco creativa, che di solito non è in grado di trovare soluzioni particolarmente innovative, e per questo preferisce essere coinvolta nella fase di realizzazione concreta dei progetti piuttosto che in quella di ideazione. Di conseguenza può trovarsi più a suo agio quando le viene richiesto di eseguire compiti esecutivi, in cui servono poca creatività e originalità.

## Relazioni personali (P)

Si riferisce alla modalità di relazionarsi con gli altri; è la tendenza ad avere fiducia nelle persone, a essere tollerante, paziente e comprensivo.



Il candidato ha ottenuto un punteggio medio in Relazioni personali, a significare che si tratta di una persona moderatamente tollerante e paziente, ma che non sempre riesce a mantenere buone relazioni. Cerca di costruire rapporti basati sull'armonia e sulla fiducia reciproca, ma non ritiene di dover andare sempre d'accordo con tutti; cerca anche di ascoltare le critiche altrui, benché non sempre le accetti di buon grado. È abbastanza capace di tollerare i difetti delle persone che lo circondano, anche se davanti ad alcuni comportamenti può infastidirsi. Crede moderatamente nell'onestà e nella sincerità degli altri, sebbene abbia bisogno di conoscere le persone prima di dare la propria fiducia.

## Vigore (V)

È la tendenza ad essere vigorosi ed energici, a lavorare e agire rapidamente, e a fare più della media.



Il punteggio qui è basso: siamo di fronte a una persona poco energica, che preferisce impegnarsi in una sola attività alla volta. Poco dinamica ed attiva nella maggior parte delle occasioni in cui si trova ad agire, in genere preferisce avere pochi impegni e poche attività da portare avanti. I suoi ritmi di vita e di lavoro sono tendenzialmente lenti, e la portano a volte a non riuscire ad adeguarsi ai ritmi sostenuti che possono essere imposti dall'esterno. Tali caratteristiche rischiano di esporla allo stress connesso a elevati carichi di lavoro e alle pressioni delle scadenze.

### 3. Integrazione individuo-contesto

Da quanto emerge dalle risposte date al test, e tenendo conto dei picchi più elevati nel suo profilo, si ritiene che il candidato possa integrarsi bene in contesti stabili, dove la maggior parte delle attività è definita in base a regole precise, che non lasciano spazio all'improvvisazione e alla gestione dell'emergenza. Allo stesso modo è maggiormente incline a svolgere ruoli che prevedono attività chiare, organizzate scrupolosamente e che implicano la possibilità di prendere decisioni con una certa calma, dopo aver svolto accurate analisi costi-benefici.

Emerge, inoltre, che possa ben integrarsi in una varietà di contesti, da quelli strutturati, che richiedono l'osservanza di regole stringenti, a quelli flessibili, in cui viene lasciato un più ampio margine di discrezionalità. In particolare si adatta bene anche a ruoli che prevedono la gestione di situazioni di emergenza o di problemi ad alto impatto emotivo e in cui è necessario mantenere la calma e il controllo delle proprie emozioni.

Prendendo in considerazione i picchi più bassi nel profilo del candidato, se ne evince che potrebbe avere difficoltà nell'integrarsi in quei contesti organizzativi in cui le relazioni assumono particolare rilevanza (come ad esempio nel settore dei servizi), in cui la gran parte delle attività implica la necessità di interagire con gli altri (colleghi, clienti, ecc). All'opposto, sarà maggiormente a proprio agio nel ricoprire ruoli che prevedono di portare avanti le attività prevalentemente in modo individuale ed indipendente dagli altri.

Inoltre, il profilo ci dice che non si adatterà facilmente in contesti che richiedono una particolare creatività, in cui occorre trovare soluzioni sempre nuove ed originali per rispondere ai problemi lavorativi. Al contrario, si troverà più a proprio agio nel ricoprire ruoli che prevedono lo svolgimento di attività di realizzazione pratica e concreta più che di ideazione di progetti.

Infine, si può affermare che il candidato avrà probabilmente difficoltà ad adattarsi in contesti dove i ritmi sono particolarmente frenetici e i carichi di lavoro piuttosto impegnativi. Infatti si trova più a suo agio nel portare avanti lavori d'ufficio, che non implicano eccessivo movimento o elevato dispendio di energie.

### Matrice delle risposte

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R		
1	3+;2-	2	2+;1-	3	4+;1-	4	4+;3-	5	4+;2-	6	3+;2-	7	1+;3-	8	2+;4-	9	2+;4-	10	3+;4-
11	1+;4-	12	3+;4-	13	1+;2-	14	1+;2-	15	4+;3-	16	1+;2-	17	1+;2-	18	1+;2-	19	1+;2-	20	3+;4-
21	1+;2-	22	3+;1-	23	3+;2-	24	1+;2-	25	1+;2-	26	1+;2-	27	1+;4-	28	2+;4-	29	3+;4-	30	3+;1-
31	2+;3-	32	4+;3-	33	2+;4-	34	2+;1-	35	2+;1-	36	1+;2-	37	4+;3-	38	3+;4-				