



Gabriele Giorgi, Vincenzo Majer

## RAPPORTO INTERPRETATIVO

---

Nominativo:

Codice test: SLUZNW3C

Data della prova: 09/07/2012

Codice cliente: cliente2

---

Norme di riferimento: neutra

Età: 27

Sesso: femminile

Inquadramento: impiegato

Anzianità di servizio: 1

---

## Introduzione

L'Org-EIQ fornisce una descrizione completa e dettagliata delle competenze emotive ed organizzative per l'eccellenza sul lavoro. Si articola in 16 dimensioni che, secondo numerosi studi nazionali ed internazionali, sono predittive del successo professionale.

Un elemento di novità che distingue questo test da altri questionari di intelligenza emotiva è rappresentato dall'utilizzo di item contestualizzati e rilevanti per il mondo del lavoro. Utilizzando l'Org-EIQ viene infatti incrementata la possibilità di misurare l'intelligenza emotiva circoscrivibile sul posto di lavoro. L'Org-EIQ può essere impiegato in diverse attività, quali la selezione, la valutazione del potenziale, l'orientamento professionale, la formazione, il coaching, il counseling, e in attività di diagnosi organizzativa.

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 numerica, i risultati ottenuti all'Org-EIQ dalla persona in oggetto, e un profilo grafico dei macrofattori dell'intelligenza emotiva.
2. **Presentazione di sé:** fornisce un'indicazione relativa allo stile di presentazione del candidato, ad eventuali tentativi di falsificazione del test e, in definitiva, al livello di validità del report.
3. **Profilo di intelligenza emotiva:** fornisce, oltre alla rappresentazione grafica, una descrizione narrativa dettagliata delle caratteristiche di intelligenza emotiva della persona per ognuno dei fattori che compongono il test.
4. **Correlati dell'intelligenza organizzativa ed emotiva:** fornisce una presentazione delle caratteristiche della persona per alcuni fattori correlati al costrutto di intelligenza emotiva.
5. **Suggerimenti per il colloquio:** riporta delle indicazioni, in forma di domande da porre al candidato, da utilizzare come traccia nel colloquio di valutazione.

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

**non competitiva.**

### Utilizzo del report

Le decisioni basate sui risultati ottenuti dalla somministrazione dell'Org-EIQ 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:

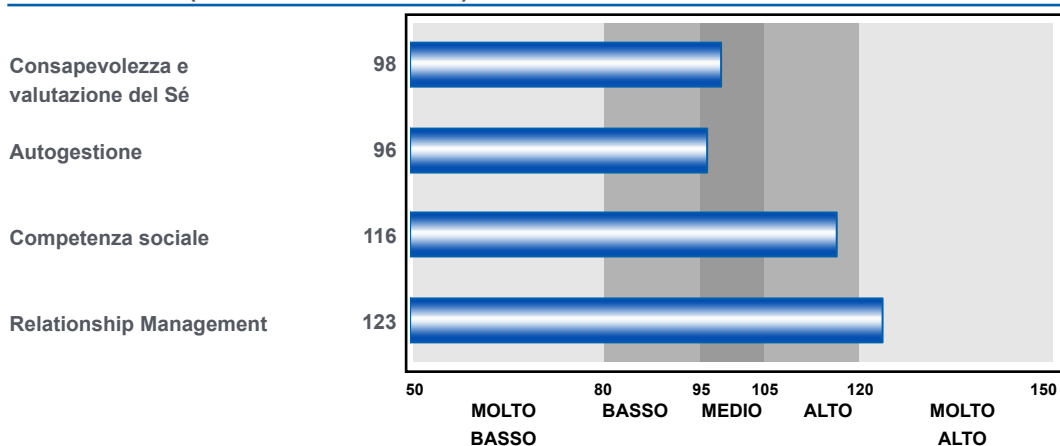
- i risultati al test sono basati sulla descrizione che il candidato ha dato e della percezione che ha avuto delle proprie competenze e del proprio comportamento, cosa che non necessariamente riflette come gli altri lo vedono. La precisione dei risultati dipende quindi dalla franchezza con cui la persona ha risposto agli item e dal suo grado di consapevolezza di sé;
- i risultati a un test psicometrico come l'Org-EIQ consentono di fare delle previsioni attendibili su come la persona si comporterà in una gamma sufficientemente ampia di situazioni;
- generalmente, i risultati all'Org-EIQ 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

Macro-fattori	Punteggio grezzo	Punteggio standardizzato
Consapevolezza e valutazione del Sé	21	<b>98</b>
Autogestione	21	<b>96</b>
Competenza sociale	26	<b>116</b>
Relationship Management	23	<b>123</b>

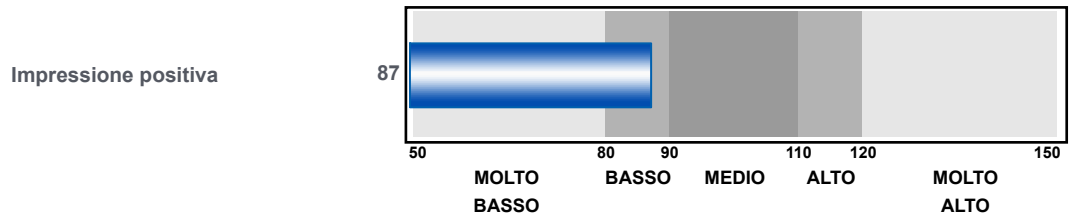
Fattori	Punteggio grezzo	Punteggio standardizzato
Consapevolezza di sé	30	<b>113</b>
Sicurezza di sé	14	<b>95</b>
Intrapersonal	19	<b>86</b>
Autocontrollo emotivo	16	<b>81</b>
Tenacia	26	<b>114</b>
Adattabilità	22	<b>102</b>
Empatia	33	<b>123</b>
Orientamento al cliente (interno ed esterno)	36	<b>117</b>
Consapevolezza organizzativa	10	<b>98</b>
Lavoro di gruppo	30	<b>130</b>
Leadership	28	<b>118</b>
Catalizzatore del cambiamento	12	<b>108</b>

### Macro-fattori (Punti standardizzati)



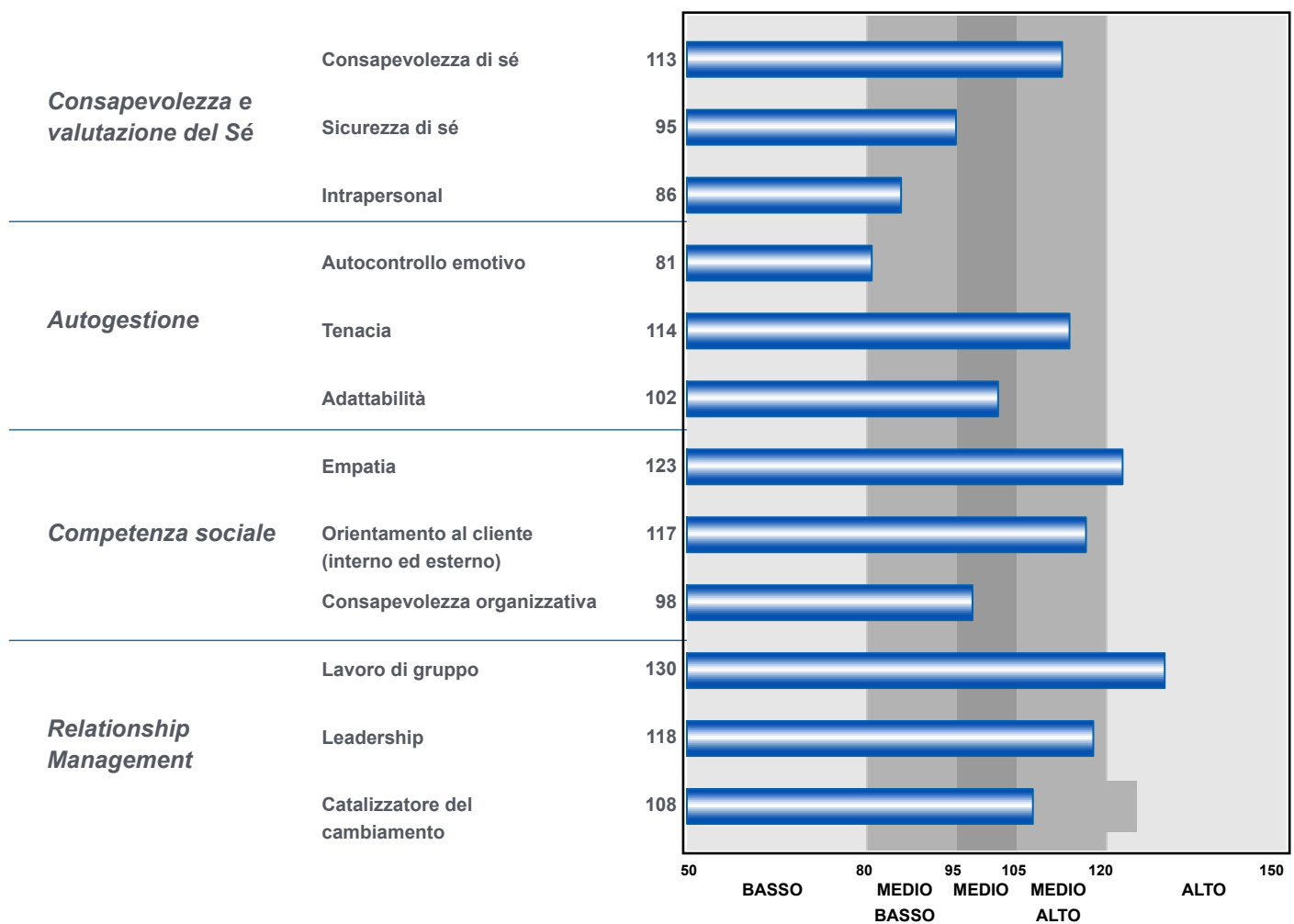
## 2. Presentazione di sé

### Impressione positiva (Punti standardizzati)

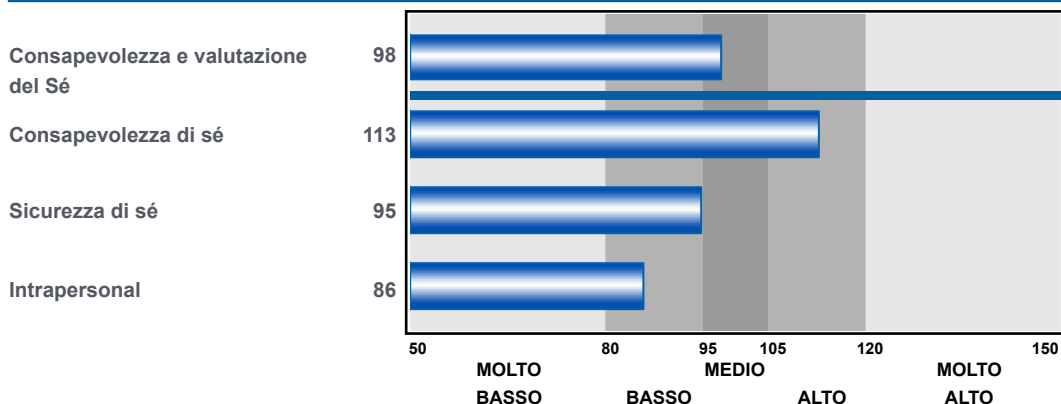


Il profilo è libero da falsificazioni. La persona ha risposto in modo sostanzialmente sincero.

### 3. Profilo di intelligenza emotiva



### Consapevolezza e valutazione del Sé

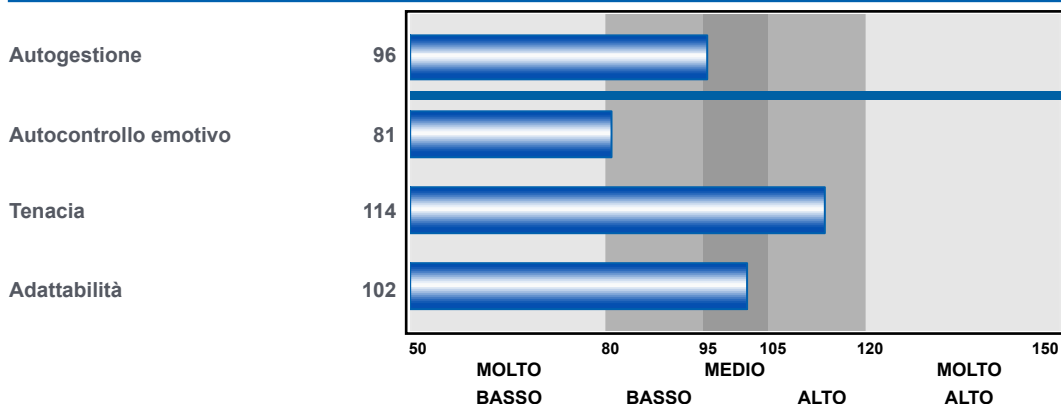


Prendendo in esame la dimensione Consapevolezza di sé, il profilo denota una persona che si mantiene in contatto con le proprie emozioni. Mostra una buona percezione dei propri limiti e dei propri punti di forza, delle proprie capacità e del proprio valore. In generale riconosce l'impatto che il comportamento messo in atto e le emozioni possono avere sulle persone con cui lavora, ed è persona che ama riflettere su se stessa e sulle proprie emozioni sul lavoro.

Esaminando adesso la dimensione Sicurezza di sé, il profilo mostra una persona che appare abbastanza sicura di sé. In generale, il candidato presenta un'autostima media sia in relazione allo svolgimento delle mansioni sia sulla base della capacità di saper far fronte e risolvere i problemi ad esse connessi. Da questa inclinazione può derivare un'automotivazione nella norma.

Per quanto riguarda la dimensione Intrapersonal, emerge che il candidato sente di dipendere dagli altri, dai quali tendenzialmente si lascia guidare. Più che un decision-maker, si tratta di una persona che preferisce seguire le decisioni altrui. In generale queste lacune si accompagnano a lievi difficoltà nel manifestare i propri sentimenti alle persone con cui lavora.

### Autogestione



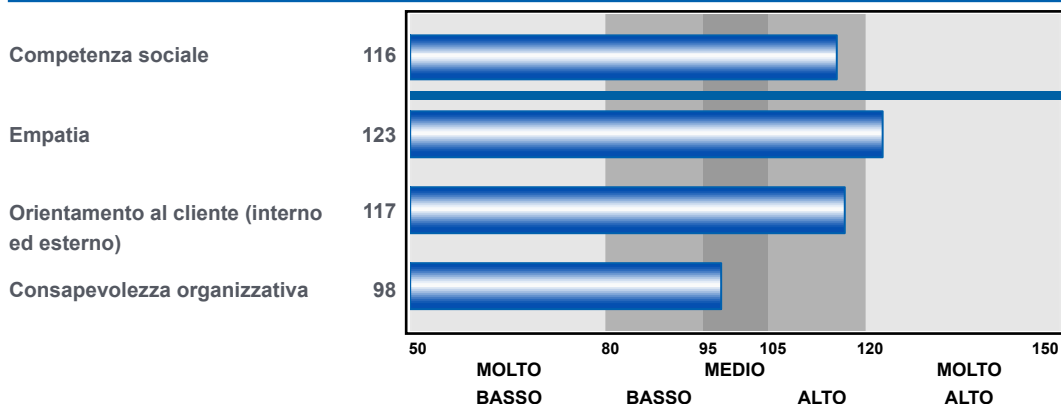
Ponendo l'attenzione sulla dimensione Autocontrollo emotivo, il profilo denota una persona che presenta alcune lacune nella capacità di controllare la propria impulsività. Ciò la rende non sempre in grado di dominare concretamente sentimenti ed impulsi, soprattutto in situazioni complesse e/o difficili. Da questa inclinazione può derivare un atteggiamento poco sereno e poco paziente.

In base alla dimensione Tenacia emerge che il candidato generalmente è perseverante e tenace, si impegna nel portare a termine i compiti con effettiva costanza. Difficilmente si lascia scoraggiare dalle difficoltà e dagli ostacoli che si presentano per portare a termine la mansione.

Rivolgendo ora l'attenzione alla dimensione Adattabilità, il profilo mette in evidenza una persona che sembra abbastanza flessibile nel modificare i propri metodi e i propri fini, accomodando i propri progetti e le attività a seconda dell'evoluzione delle situazioni, dei fatti e dei cambiamenti, pur mantenendo la dovuta concretezza nello svolgimento della mansione.



## Competenza sociale

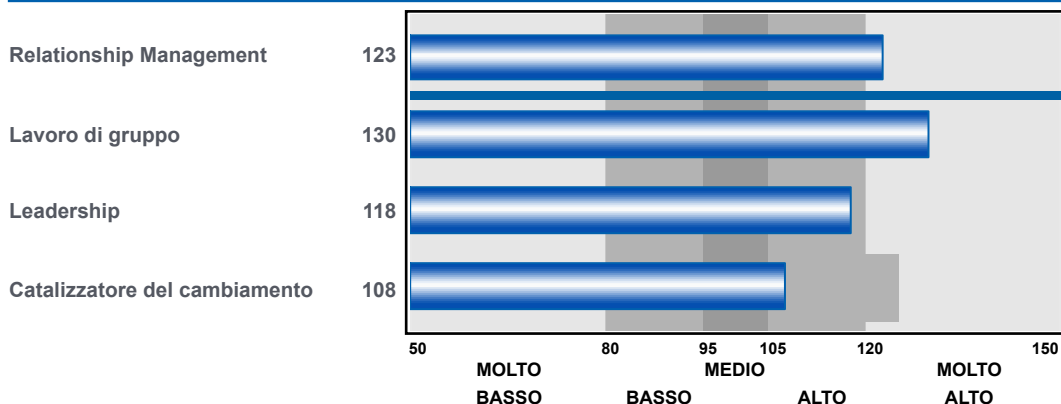


In base al punteggio ottenuto sulla dimensione Empatia risulta che ci troviamo in presenza di un candidato che sa sintonizzarsi appieno con i sentimenti altrui, avendone a cuore le esigenze e le preoccupazioni. Ascolta con attenzione ed intensità sapendo andare oltre a ciò che gli altri esprimono a parole. Di conseguenza, è possibile che nelle interazioni sociali, anche più complesse, generi armonia e solidarietà.

Passando adesso ad analizzare il risultato raggiunto sulla dimensione Orientamento al cliente, si può concludere che la persona sa andare incontro ai clienti ed è capace di soddisfarne le esigenze. Tende ad instaurare un buon rapporto con i clienti tanto da sacrificare il proprio tempo libero e/o le proprie esigenze per proteggere e preservare le relazioni con essi. Aiuta i colleghi con i quali tende a stabilire un rapporto costruito sul rispetto reciproco e sulla cordialità. Il candidato ha la capacità di far sentire bene i clienti, mettendoli a proprio agio.

Dall'analisi della dimensione Consapevolezza organizzativa emerge che il candidato sembra in grado di interpretare i procedimenti informali delle organizzazioni e i fondamenti che regolano i rapporti di potere, anche quelli di natura più implicita. Tuttavia, tali interpretazioni compiute dalla persona, possono non risultare del tutto accurate.

### Relationship Management

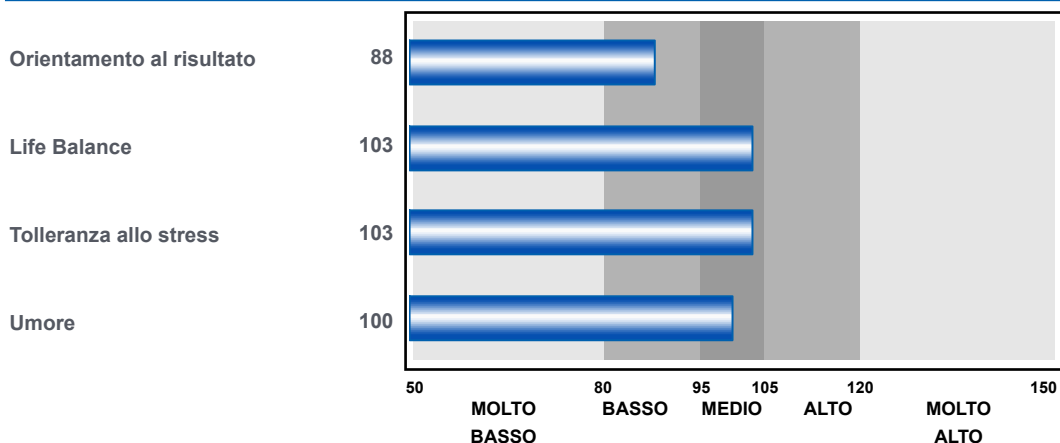


Proseguendo l'analisi del profilo, si passa alla dimensione Lavoro di gruppo dalla quale risulta che il candidato è capace di lavorare in modo collaborativo e sa incoraggiare gli altri in direzione dell'aiuto reciproco. In sintesi, fa da collante creando legami emotivi che stimolano apertura e premura verso gli altri. È capace di coinvolgere i colleghi trasmettendo un senso comune di missione, obiettivi ed impegni.

Considerando il punteggio sulla dimensione Leadership, il candidato sembra capace di guidare individui e gruppi. È in grado di infondere entusiasmo ed energia, inducendo il singolo o il gruppo a raggiungere buone performance. Fornisce supporto ed è orientato allo sviluppo degli altri, tendendo a porsi come esempio da seguire in un'organizzazione. Da questa caratteristica deriva la capacità di gestire le dinamiche relative alle gerarchie formali e informali dell'organizzazione in modo costruttivo e di ispirare gli altri.

Infine, il punteggio ottenuto sulla dimensione Catalizzatore del cambiamento denota una persona incline all'innovazione, capace di affrontare con entusiasmo le situazioni nuove. Il candidato sa riconoscere la necessità di cambiare e tende a trasmettere anche ad altri la capacità di "sentire" l'importanza che il cambiamento riveste.

#### 4. Correlati dell'intelligenza organizzativa ed emotiva



##### Orientamento al risultato

Passando adesso ad esaminare i correlati dell'intelligenza organizzativa ed emotiva, sulla dimensione Orientamento al risultato il candidato presenta un impulso non elevato alla realizzazione e al successo. Mostra una tendenza a fornire risultati un po' deludenti. Non dà la massima importanza all'ordine e alla precisione, mostrandosi poco accurato ed organizzato. Rischia di porre un'attenzione un po' ridotta alla qualità del proprio lavoro e/o di avere delle difficoltà nella pronta individuazione di soluzioni ai problemi, così come anche nel prendere decisioni.

##### Life Balance

In base alla dimensione Life Balance, la persona sembra riuscire a gestire in modo sufficiente l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Tende a diversificare gli interessi da quello che è il lavoro e stabilisce delle priorità nella vita privata e professionale, anche se talvolta potrebbe sentirsi un po' sopraffatta dal lavoro. Generalmente è inserita in un circuito sociale esterno a quello del lavoro.

##### Tolleranza allo stress

Prendendo in esame la dimensione Tolleranza allo stress, il profilo denota che il candidato riesce a gestire, più o meno bene, lo stress connesso allo svolgimento della mansione e dell'attività lavorativa. In generale tende a far fronte in modo sufficiente alle problematiche connesse al ruolo, alle responsabilità che gli vengono assegnate e/o allo svolgimento della mansione. Generalmente ha un grado di controllo medio di quello che gli accade sul lavoro non arrivando a maturare pensieri negativi concernenti la propria vita lavorativa (sia in termini di carriera che finanziari).

## Umore

Analizzando adesso il punteggio ottenuto sulla dimensione Umore, il profilo evidenzia che la persona è abbastanza serena, rilassata e di umore mediamente positivo. Ciò le permette di gestire le situazioni stressanti con un certo ottimismo e di provare generalmente soddisfazione per la propria vita lavorativa sebbene in alcune circostanze possa sperimentare stati di tensione.

## 5. Suggerimenti per il colloquio

Nell'eventuale colloquio successivo alla compilazione dell'Org-EIQ, può essere utile chiarire e/o approfondire alcuni aspetti relativi al profilo emerso. L'intervistatore può chiedere al candidato di raccontare episodi relativi alla vita lavorativa (o di studio) passata. Successivamente, per ciascun episodio raccontato, l'intervistatore deve focalizzarsi sulla situazione (in termini di collocazione spazio-temporale e di persone coinvolte), sulle emozioni provate dal candidato, sulle azioni messe in atto per far fronte alla situazione critica e sui risultati conseguenti alle azioni compiute. I risultati devono essere intesi sia in termini di conseguenze concrete ed osservabili sia in termini di conseguenze emotive per il candidato stesso.

### Consapevolezza di sé: sopra la media

Nella dimensione Consapevolezza di sé, il candidato ha ottenuto un punteggio sopra la media, pertanto se ne deduce che tale competenza emotiva sia ben sviluppata ed utilizzata nello svolgimento dei compiti. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Tende a riflettere molto su se stesso in merito al lavoro? Quanto tempo dedica a questa attività? È consapevole dei propri punti di forza e di debolezza quando svolge la sua attività lavorativa? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui aver riflettuto sulle sue capacità ha portato a risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la scarsa conoscenza delle proprie competenze emotive ha portato a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### Sicurezza di sé: nella media

Dato il punteggio nella dimensione Sicurezza di sé nella media, si ipotizza che tale competenza emotiva sia sufficientemente sviluppata ed utilizzata nello svolgimento del compito. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

A volte le sembra di apparire agli occhi degli altri una persona poco sicura di sé? Oppure tutto sommato crede di risultare sufficientemente sicuro di sé? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui la forte percezione di sicurezza di sé ha portato a risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la scarsa sicurezza di sé mostrata ha portato a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Intrapersonal: sotto la media**

---

Poiché il candidato ha ottenuto un punteggio nella dimensione Intrapersonal sotto la media, si ritiene che tale competenza emotiva non sia molto sviluppata ed utilizzata nello svolgimento del compito. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

A volte le sembra di apparire agli occhi degli altri come una persona che ha difficoltà a prendere decisioni complesse? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui una presa di decisione sicura ha portato a risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui si è appoggiato troppo agli altri ottenendo risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Autocontrollo emotivo: sotto la media**

---

Avendo ottenuto nella dimensione Autocontrollo emotivo un punteggio sotto la media, si ipotizza che tale competenza emotiva non sia molto sviluppata ed utilizzata quando il candidato porta avanti i propri compiti. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Le sembra di mancare di controllo emotivo sul lavoro? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un elevato controllo emotivo l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui essere sopraffatto da emozioni fuori controllo l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Tenacia: sopra la media**

---

Passando alla dimensione Tenacia si osserva che è stato ottenuto un punteggio sopra la media che induce ad ipotizzare che tale competenza emotiva sia ben sviluppata ed utilizzata nello svolgimento delle mansioni. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Le sembra di avere un'elevata tenacia sul lavoro? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un'elevata tenacia l'ha portata a risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di tenacia l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Adattabilità: nella media**

---

Osservando che il punteggio nella dimensione Adattabilità è risultato nella media, si può concludere che tale competenza emotiva sia sufficientemente sviluppata ed utilizzata durante lo svolgimento delle attività lavorative. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Le sembra di essere abbastanza flessibile nel modificare i propri metodi e i propri fini sul lavoro? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un' elevata capacità di adattamento l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di adattabilità l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Empatia: sopra la media**

---

Tenendo conto del fatto che sulla dimensione Empatia è stato raggiunto un punteggio sopra la media, è possibile sostenere che tale competenza emotiva sia ben sviluppata ed utilizzata nella vita lavorativa. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Le sembra di avere elevata capacità di mettersi nei panni degli altri sul lavoro? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui dimostrando di sapersi mettere bene nei panni dell'altro è riuscito a raggiungere risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di capacità di sapersi mettere nei panni dell'altro l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Orientamento al cliente: sopra la media**

---

Dato il punteggio nella dimensione Orientamento al cliente sopra la media, si ipotizza che tale competenza emotiva sia ben sviluppata ed utilizzata nel contesto di lavoro. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Le sembra di agire nei confronti del cliente (cliente esterno o interno, dove con cliente interno può fare riferimento ai colleghi) con elevata attenzione e disponibilità? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un' elevata attenzione al cliente l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di orientamento al cliente l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Consapevolezza organizzativa: nella media**

---

Esaminando adesso il fatto che il punteggio nella dimensione Consapevolezza organizzativa è risultato nella media si suppone che tale competenza emotiva sia sufficientemente sviluppata ed utilizzata dal candidato sul lavoro. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Sente di essere sufficientemente abile nelle lettura dei meccanismi informali e delle reti sociali essenziali delle organizzazioni? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un'elevata capacità di cogliere i meccanismi formali ed informali dell'organizzazione l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di queste capacità l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Lavoro di gruppo: sopra la media**

---

Dato il punteggio nella dimensione Lavoro di gruppo sopra la media, si ritiene che tale competenza emotiva sia ben sviluppata ed utilizzata sul lavoro. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Sente di essere molto capace di collaborare e cooperare nel lavorare verso obiettivi comuni e di riuscire a fare squadra sul lavoro? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un'elevata capacità di lavorare in gruppo l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di questa capacità l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Leadership: sopra la media**

---

Osservando che il punteggio nella dimensione Leadership è sopra la media, si conclude che tale competenza emotiva sia decisamente presente nel candidato. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Le sembra di essere abbastanza capace di guidare individui e gruppi? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un'elevata capacità di essere leader l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di questa capacità l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?



### **Catalizzatore del cambiamento: sopra la media**

---

Passando adesso ad esaminare il punteggio nella dimensione Catalizzatore del cambiamento risultato sopra la media, si ipotizza che tale competenza emotiva sia ben sviluppata ed utilizzata quando il candidato è in contesti professionali. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Tende ad affrontare con entusiasmo le situazioni nuove? Le sembra di essere molto incline all'innovazione? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un'elevata capacità di essere agente del cambiamento l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di questa capacità l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Orientamento al risultato: sotto la media**

---

La prima dimensione concernente i correlati dell'intelligenza organizzativa ed emotiva (Orientamento al risultato) è risultata sotto la media, portando a concludere che tale caratteristica non sia molto sviluppata ed utilizzata quando il candidato è in contesti professionali. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Tende ad avere uno scarso impulso alla realizzazione e al successo? Come mai? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un'elevata capacità di realizzazione e concretizzazione l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di queste capacità l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### **Life Balance: nella media**

---

Sulla base del punteggio nella dimensione Life Balance risultato nella media, si ipotizza che tale caratteristica sia sufficientemente presente nel candidato sul lavoro. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Le sembra di riuscire a gestire in modo sufficiente l'equilibrio tra lavoro e vita privata? Come fa? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un'elevata capacità di gestire l'equilibrio tra lavoro e vita privata l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di questa capacità l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### Tolleranza allo stress: nella media

Dato il punteggio sulla dimensione Tolleranza allo stress nella media, si ritiene che tale caratteristica sia sufficientemente utilizzata sul lavoro da parte del candidato. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Riesce a gestire, più o meno bene, lo stress connesso allo svolgimento della mansione e dell'attività lavorativa? In che modo? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui un'elevata tolleranza allo stress l'ha portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di questa capacità l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

### Umore: nella media

Infine, poiché il punteggio sulla dimensione Umore risulta nella media, si suppone che la persona manifesti sufficientemente ottimismo e soddisfazione. Per verificare questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti si possono usare alcune domande di approfondimento.

Tende ad essere abbastanza sereno, rilassato e di umore mediamente positivo? Come fa? Mi può raccontare un episodio lavorativo (o di studio) in cui l'ottimismo e l'umore positivo l'hanno portata al raggiungimento di risultati eccellenti? Mi può raccontare invece un episodio lavorativo (o di studio) in cui la mancanza di queste caratteristiche l'ha portata a risultati deludenti? Come ha agito in quella situazione? Come si è sentito?

#### Matrice delle risposte

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	2	2	2	3	3	4	5	5	2	6	5	7	5	8	3
11	4	12	2	13	1	14	4	15	4	16	4	17	3	18	2
21	3	22	2	23	1	24	2	25	1	26	5	27	2	28	3
31	5	32	2	33	4	34	1	35	2	36	5	37	3	38	5
41	2	42	1	43	4	44	4	45	3	46	5	47	4	48	4
51	4	52	2	53	4	54	5	55	2	56	5	57	5	58	5
61	2	62	3	63	5	64	1	65	5	66	5	67	5	68	2
71	2	72	2	73	3	74	4	75	3	76	3	77	3	78	3
81	5	82	1	83	4	84	2	85	5	86	5	87	2	88	3
91	3	92	5	93	5	94	3	95	3	96	2	97	3	98	2
		99	2												