



Motivatori

Una valutazione degli stili motivazionali

Report per: **Sample Report**

Data: **02/06/2020**



Indice dei Contenuti

Informazioni su questo Report	3
Le sette dimensioni della motivazione	3
Uno sguardo più approfondito alle dimensioni	4
La motivazione in Sintesi	5
La motivazione nei Dettagli	6
Matrice di parole del Motivatore.....	7
Il tuo motivatore estetico	8
Il tuo motivatore economico	9
Il tuo motivatore individualistco	10
Il tuo motivatore del potere	11
Il tuo motivatore altruistico	12
Il tuo motivatore regolatorio	13
Il tuo motivatore teoretico	14
Adattabilità dei Motivatori	15
Linee guida applicative	16
Piano d'azione.....	17
E ora che fare?	18

Perché è importante che questa valutazione sia stata testata in modo indipendente?



Un recente studio ha rivelato che la maggior parte delle valutazioni disponibili ad oggi sono **prive delle analisi e dei report che ne confermano l'accuratezza**. La piccola parte che ha affermato di aver effettuato i report, li ha condotti per la maggioranza privatamente; spesso tramite il fornitore della valutazione stessa, piuttosto che da una terza parte obiettiva e scientificamente qualificata. Il nostro esempio è all'avanguardia in questo settore, altrimenti non regolamentato. Come lo facciamo? Sottponendo le nostre valutazioni ad una serie di test oggettivi e condotti in modo indipendente: Costruendo Validità, Affidabilità e Impatto Disparato - il tutto da parte di un'autorità scientifica qualificata (*Assessment Standards Institute*). Il nostro obiettivo? Garantire la fiducia dei nostri utenti producendo le valutazioni più precise e protette del settore. Consultare l'ultima pagina di questo report per saperne di più sull'argomento e sulle misure che abbiamo adottato per garantire l'accuratezza scientifica di questa valutazione.

Informazioni su questo Report

La ricerca mostra che le persone di maggior successo condividono il tratto comune della consapevolezza di sé. Sono in grado di riconoscere più rapidamente le situazioni che li renderanno più efficienti. In quanto tali, è più facile per loro **trovare modi per raggiungere obiettivi che risuonano e si allineano alle loro motivazioni**. Coloro che comprendono meglio le loro motivazioni naturali sono molto più propensi a perseguire le giuste opportunità, per le giuste ragioni, e ad ottenere i risultati che desiderano.

La motivazione aiuta a influenzare il comportamento e l'azione. Per ottenere prestazioni superiori è fondamentale assicurarsi che le proprie motivazioni soddisfatte da ciò che si fa per guidare la propria passione, ridurre la fatica e trovare ispirazione.

La valutazione sui Motivatori è il risultato della ricerca combinata del Dr. Eduard Spranger e di Gordon Allport su ciò che guida e motiva un individuo. **Le dimensioni di valore scoperte tra questi due ricercatori identificano le ragioni che spingono un individuo a utilizzare il proprio talento in modo unico.** Queste pagine ti aiuteranno a comprendere le tue motivazioni e i tuoi stimoli, fornendoti un corso chiaro su come massimizzare le tue prestazioni ottenendo un migliore allineamento con la passione per ciò che fai ed il tuo comportamento.

Gli elementi dell'indice di motivazione

Questo indice di Motivazione è unico sul mercato in quanto esamina sette aspetti indipendenti e unici della motivazione. La maggior parte degli strumenti simili esamina solo sei dimensioni della motivazione combinando l'Individualistico e il Potere in un'unica dimensione. Questa valutazione rimane fedele ai lavori e ai modelli originali di due dei ricercatori più significativi in questo campo, fornendoti così un profilo che ti aiuta veramente a comprendere i tuoi driver specifici.

Le sette dimensioni della motivazione misurate in questo rapporto sono:

-  Estetica - Spinta verso equilibrio, armonia e forma
-  Economica – Spinta verso il ritorno dell'investimento
-  Individualistica - Spinta a distinguersi come indipendenti e unici
-  Di potere – Spinta ad avere il controllo o avere influenza
-  Altruista – Spinta ad aiutare gli altri a scapito di sé stessi
-  Regolatrice - Spinta a stabilire ordine, routine e struttura
-  Teorica - Spinta verso la conoscenza, l'apprendimento e la comprensione



Uno sguardo più approfondito ai punteggi delle Sette Dimensioni

Ogni descrittore seguente rivela la tua preferenza per la formazione del comportamento e indica ciò che ti dà energia.

Motivatore	Punteggio Basso Animato da...	Punteggio Alto Animato da...
Estetico	Coi piedi per terra Approcci pragmatici e tangibili che portano a risultati concreti e affidabili.	Eccentrico Raggiungere equilibrio e armonia tra il mondo che ti circonda e te stesso.
Economico	Soddisfatto Approcci meno competitivi e più soddisfazione con ciò che hai già.	Fatto da sè L'interesse personale, i guadagni e il conseguimento di rendimenti reali ottenuti con i propri sforzi.
Individualistico	Sicuro Non cercare di metterti in mostra, tenere le idee per te, e meno probabilità di autopromozione.	Senza restrizioni Esprimere la tua autonomia e la tua libertà dalle idee e dai protocolli altrui.
Di potere	Sottomesso Sostenere gli sforzi degli altri e un approccio meno rivolto al possesso del tuo spazio personale.	Dominante Dirigere e controllare le persone, gli ambienti e gli spazi personali.
Altruistico	Concentrato su di sé Concentrato sui desideri e sulle esigenze personali, assumi una posizione più sospetta nei confronti delle mosse altrui.	Spinto Aiutare ad eliminare il dolore e la sofferenza degli altri a discapito di sè.
Regolatore	Provocatorio Rimanere indipendente da ciò che dipende dalle idee restrittive degli altri.	Bianco e Nero Stabilire la routine, l'ordine e fissi limiti per te stesso e per gli altri.
Teoretico	Disinteressato Tendere a sminuire la raccolta di nuove informazioni e la scoperta, affidandoti più ai tuoi istinti naturali e alle esperienze passate per avere delle risposte.	Scolastico Attività per conoscere tutto ciò che si può sapere su ciò che si ritiene importante e veritiero.

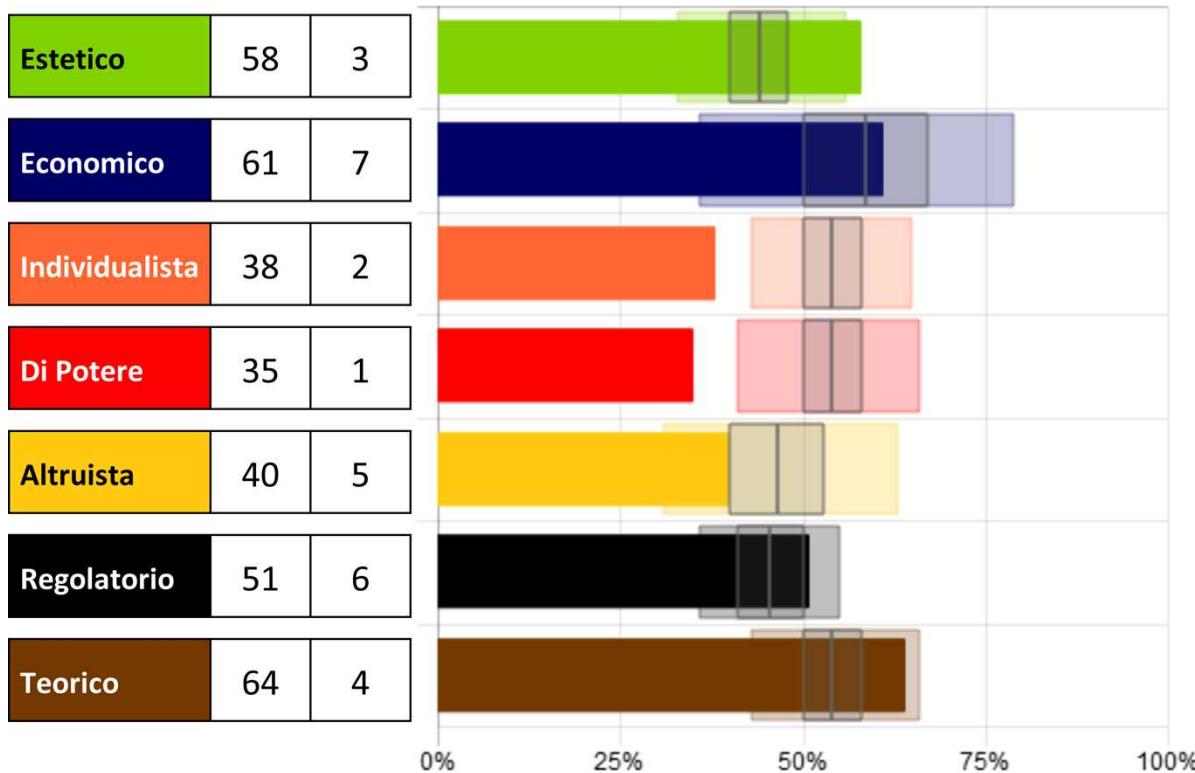


La Motivazione di Sample in Sintesi

Valori

Punteggio/Classifica

Percentuale del Punteggio



1. L'area dai colori chiari e ombreggiata per ogni Motivatore evidenzia la maggior parte dei punteggi della popolazione. Ciò significa che se si prende un campione normale di punteggi del Motivatore e si classificano i punteggi da 0 a 100, ci si può aspettare che la maggioranza dei punteggi cada all'interno dell'area ombreggiata. Questo indica se la maggior parte della popolazione ottiene punteggi più alti o più bassi nella dimensione. La tua motivazione è simile a quella della maggioranza degli altri?
2. La casella della norma (casella piccola) rappresenta l'intervallo di punteggio MEDIO. I punteggi all'interno di questa casella rappresentano i punteggi delle persone che sono più simili a tutti gli altri (quindi, è considerato normale). Quando il tuo punteggio cade all'interno della casella della norma, è situazionale; hai costantemente classificato le affermazioni di quella dimensione sia in alto che in basso.
3. La linea al centro della casella rappresenta il punteggio medio. Come la linea mediana in una strada, questa linea divide la gamma di punteggi in due metà uguali. Il 50% dei punteggi è al di sopra della linea mediana e il 50% dei punteggi è al di sotto della linea mediana.
4. La barra colorata è allineata sul tuo punteggio da 1 a 100. Questi rivelano il livello di importanza di questo motivatore per te. I numeri più alti significano che hai costantemente classificato il motivatore come più importante e i numeri più bassi significano che il motivatore è stato costantemente classificato come meno importante. Il numero rivela anche il posizionamento in Molto basso, Basso, Medio, Alto e Molto alto. Le persone che ottengono un punteggio all'interno di ogni gruppo condividono tratti e descrizioni comuni (cioè coloro che hanno un punteggio molto basso condivideranno tra loro valori comuni).
5. La tua classifica rivela l'influenza dei Motivatori sul tuo comportamento e sulle tue decisioni nell'ordine da 1 a 7. Tieni presente che alcuni Motivatori hanno relazioni con altri Motivatori che li rafforzano, ma questa è una vera e propria classifica da 1 a 7 sulla base della quale sono individualmente più influenti.

La motivazione di Sample nei dettagli



Estetica - Alto

Probabilmente avrai una "consapevolezza interiore" e desidererai comprendere gli stati d'animo, gli affetti e i valori di te stesso e degli altri.



Economica - Medio

Terrai in equilibrio la soddisfazione di ciò che hai e il bisogno di qualcosa di più.



Individualistica - Molto Basso

Apprezzi l'apporto degli altri e potresti essere pronto a diventare l'eroe non celebrato di qualsiasi progetto o squadra.



Di potere - Molto Basso

Non devi essere al comando e non ti dispiacerà cedere la tua posizione per evitare polemiche.



Altruistica - Medio

Sei in grado di bilanciare le tue esigenze e quelle degli altri membri della squadra.



Regolatoria - Alto

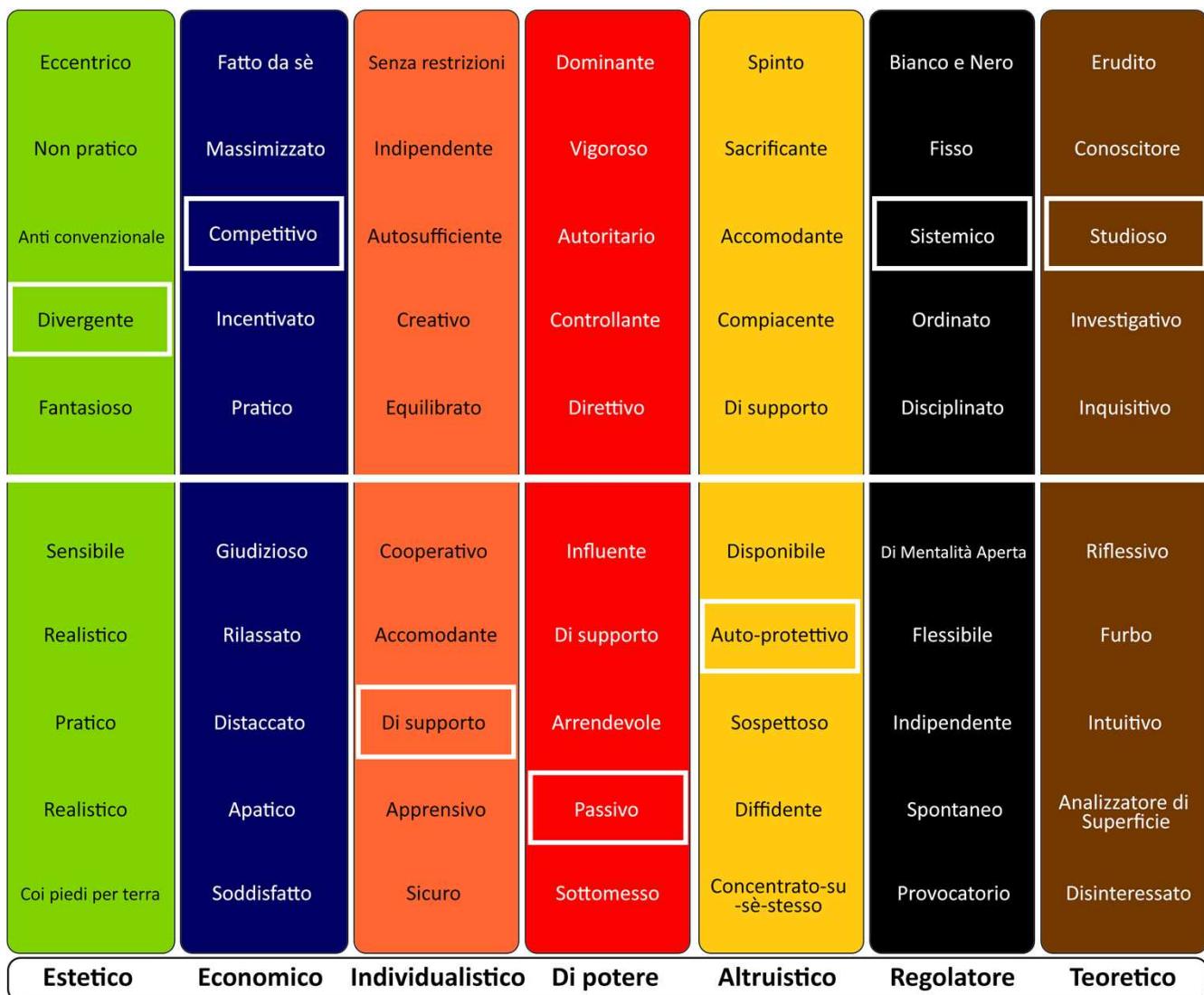
Credi che ci sia un solo modo per arrivare alla meta e cercherai di lavorare entro limiti stabiliti.



Teoretica - Alto

Imparerai tutto ciò che devi sapere per fare il lavoro e poi alcuni.

La Matrice di parole del Motivatore di Sample

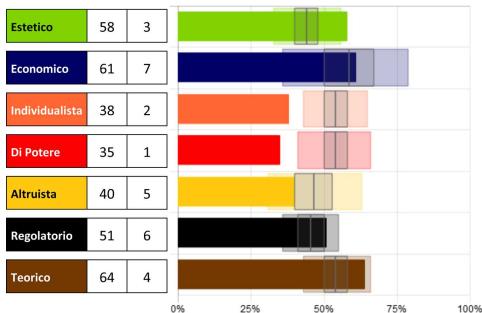


Questo grafico dei tuoi descrittori fornisce una migliore comprensione di ciò che guida la tua motivazione.

La matrice delle parole del motivatore traduce il tuo punteggio numerico in una descrizione costituita da una parola e mette ogni parola in una posizione relativa rispetto agli altri descrittori.

Trasponendo il tuo punteggio numerico in una parola puoi capire, descrivere e localizzare meglio l'orientamento del tuo motivatore.

Il Tuo Motivatore Estetico - Alto



Il Motivatore Estetico: forte desiderio e necessità di raggiungere l'equilibrio tra il mondo che ci circonda e noi stessi (all'interno), creando un equilibrio sostenibile tra lavoro e vita privata. Creativo, fantasioso, artistico, mistico ed espressivo, questo stile può ridefinire o resistere agli approcci del mondo reale alle sfide attuali.



Caratteristiche universali:

- You will really appreciate things and places purely for their intrinsic value rather than any status reasons.
- You possess an inner awareness and desire to understand the moods, beliefs, and values of yourself and others.
- You work better in surroundings that are pleasant aesthetically or environmentally responsible.
- You are more sensitive and intuitive to issues others may have a hard time pinpointing.



Intuizioni guida:

- You likely have a keen awareness of harm, care, fairness, and reciprocity toward people and animals.
- You ensure that creativity and form work in tandem with function and results.
- You show an interest in the deeper meaning of ordinary things.
- You bring unconventional thinking to the table. Make sure you aren't afraid to share your intuitive insights.



Vantaggi Critici:

- You likely think beyond yourself in regards to work and will seek balance between yourself and your surroundings.
- You will likely believe others think as unconventionally as you do.
- You don't just go to work; you're usually on a mission.
- You show the aptitude to see beyond the common, and may bring a refreshing unconventionality to those around you.



Opportunità di crescita:

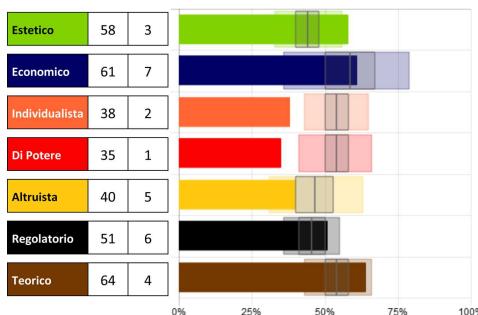
- It's OK that some don't understand and appreciate your passion and creativity as much as you do.
- Don't deliver a Cadillac when a Chevy will suffice.
- You could be using creative and complicated ideas as a safety blanket to avoid having to be overly pragmatic.
- You tend to approach problems, opportunities, and challenges in uncommon ways, which might create unnecessary risks.



Percorsi di apprendimento:

- As you learn new things, link them to your ability to see beyond the present and your unorthodox ideas.
- You can assist teams in seeing beyond the present and thinking outside the box.
- You combine new knowledge with creativity to achieve greater harmony and balance in work and life.
- You have the ability to connect training and development to people's creativity and intuition.

Il Tuo Motivatore Economico - Medio



Il Motivatore Economico: La motivazione per la sicurezza derivante dall'interesse personale, dai guadagni economici e dal raggiungimento di rendimenti reali derivati da imprese personali, sulle risorse personali e sull'energia dedicata. L'approccio preferito da questo motivatore è sia personale che professionale, con un'attenzione particolare ai risultati.



Caratteristiche universali:

- Your score indicates that there would be no excessive need to win when engaging with others.
- You have the ability to identify with individuals who have both high and low satisfaction rates.
- You may have already achieved substantial economic goals of your own.
- You are realistic and down-to-earth in regards to getting what you believe you deserve.



Intuizioni guida:

- You can leverage your ability to cooperate with all types of people.
- You are comfortably poised between what's in it for you and what's in it for them.
- You're an asset when it comes to getting along with both practical and imaginative types.
- You are not an extremist when it comes to incentives.



Vantaggi Critici:

- You are likely motivated by more than just personal gain.
- You're fine with helping others with their projects and initiatives without experiencing to "get yours."
- You can balance the needs and perspectives of those with different attitudes towards financial gain.
- You do not try to compete to the extent of creating dissension within the group.



Opportunità di crescita:

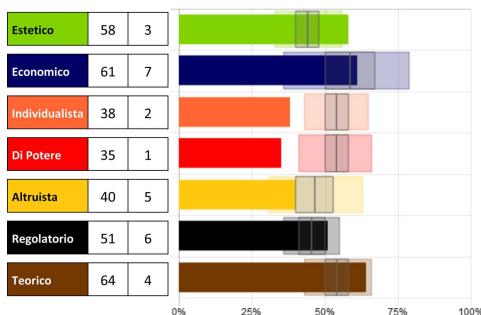
- You should think about where you'll be in five years and if your current path will get you there.
- At times you may need to be more aware of time constraints.
- You should think about your financial future with stronger urgency.
- you may need to get into a different gear in order to get what they want.



Percorsi di apprendimento:

- You won't come to a training session asking, "How much more will I earn as a result of this course?"
- You should work with those who are not so concerned about leveraging their best interests.
- You can focus both on the ambitious and those who are content where they are.
- There are times when you need to put your foot down when team members lack incentive.

Il tuo Motivatore Individualistico - Molto Basso



Il Motivatore Individualistico: Ha bisogno di essere visto come autonomo, unico, indipendente, e di distinguersi dalla folla. Questa è la spinta per essere socialmente indipendenti e avere l'opportunità di avere libertà di espressione personale, al di là di ricevere istruzioni su cosa fare.



Caratteristiche universali:

- Since the squeaky wheel gets the grease, you'll need to speak up to be noticed more.
- You will not likely seek lime light roles, but rather stay back and support someone else.
- Because you don't seek attention for your efforts, you may be left feeling like a ghost, never drawing attention to yourself.
- You may never make the necessary noise surrounding important issues and may set yourself up for being overlooked.



Intuizioni guida:

- You may need more support than you initially imagine.
- You will likely be seen more than you are heard within team dynamics and may feel overlooked.
- You may hide rather than thrive in team environments so don't be discouraged when people don't recognize your contribution.
- You'll prefer a supportive environment where members are equally recognized.



Vantaggi Critici:

- You'll likely be the unsung hero of any project or team endeavor.
- You'll likely be seen as supportive and serene when the pressure is on.
- You will be able to offer ideas with respect to others and their ideas.
- Not one to draw attention to your own efforts, you will likely be pointing out the efforts of others.



Opportunità di crescita:

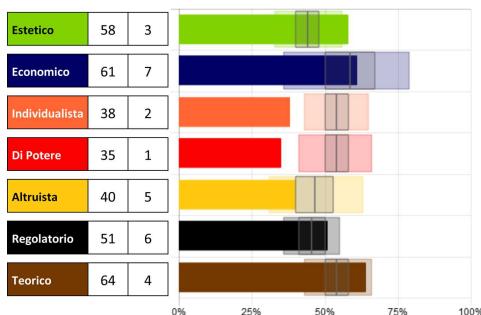
- You may need to speak up more when you want to suggest something.
- You may not project your voice when speaking and may not be heard easily.
- You may shutter to think about public speaking or directive roles.
- You may not share your opinions openly and then later regret not saying something when the heat is off.



Percorsi di apprendimento:

- You will likely be more disciplined than chaotic.
- You should work in cooperative settings where no one is the star of the show.
- You will likely enjoy group activities.
- You may enjoy more traditional activities as opposed to experiencing very unique or unusual settings.

Il tuo Motivatore del Potere - Molto Basso



Il Motivatore del Potere: Essere visto come un leader, ed avere influenza e controllo sul proprio ambiente e sul proprio successo. La competitività e il controllo sono spesso associati a coloro che ottengono un punteggio più alto in questa dimensione motivazionale.



Caratteristiche universali:

- You may be more of a maintainer than you are an obtainer.
- You will excel when in situations that require a maintenance mindset over high drive.
- You will not like high-pressure environments with excessively driven people types.
- You may feel out of place on a team where people jockey for position.



Intuizioni guida:

- Don't say yes to things you don't really want to do.
- Just because people don't voice it, don't believe you haven't made a difference.
- Use your stabilizing ability when working with others and don't allow others to run you over.
- You won't need to ask for input once decisions are final and people have moved on.



Vantaggi Critici:

- You'll likely be more-mission minded as opposed to being control and authority driven.
- You may quickly spot the value in others sooner than you see it in yourself.
- You will likely wait your turn and not jump to the front.
- You're a better helper and won't expect credit for all you do.



Opportunità di crescita:

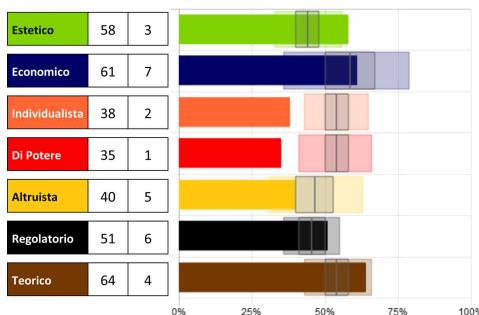
- You will avoid problems and challenges and wait for opportunity to knock.
- You will likely want to avoid conflicts and abrasive people.
- Fighting for your own rights might make you uncomfortable.
- You may be settling for less as opposed to fighting for what you want.



Percorsi di apprendimento:

- Being forceful and determined isn't always bad.
- You may enjoy more cooperative learning activities as opposed to activities that require directing.
- You will likely enjoy group activities.
- You may need to take stronger initiative when working with dominant types.

Il Tuo Motivatore Altruistico - Medio



Il Motivatore Altruistico: Un'espressione del bisogno o dell'energia di arrecare beneficio agli altri a scapito di se stessi. A volte c'è una genuina sincerità in questa dimensione per aiutare gli altri, ma non sempre. Spesso un livello intenso all'interno di questa dimensione è più associato a una bassa autostima.



Caratteristiche universali:

- You can think clearly, logically, and with balanced judgment about the needs of others as well as your own personal needs.
- You're a stabilizing force between givers and takers and have no extreme view.
- You are able to understand both the poor and the affluent equally without harsh judgment of either one.
- You can both help and hold back. You are able to discern between real needs and when people simply have complaints.



Intuizioni guida:

- You'll likely be uncomfortable with those who only focus on themselves.
- You'll likely be uncomfortable with people who give in excess.
- You have no extremes on either end of the "helping others" scale.
- You have a general level of appreciation for others in relationship to the over-all working world.



Vantaggi Critici:

- You know when helping becomes a hindrance to long-term success.
- You have a balanced outlook when assisting people who may be scamming the system.
- You can both take a stand for injustice and let some seemingly unjust situations ride.
- You are not moved by every sob story that comes down the pike.



Opportunità di crescita:

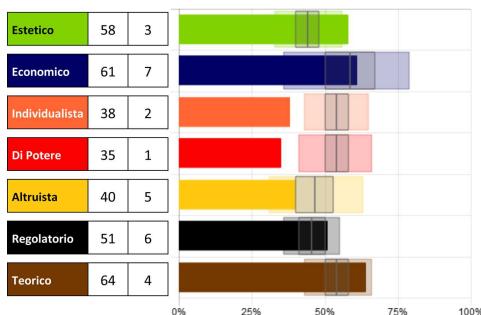
- You may need to take more control in certain situations and not remain neutral.
- You may need to own it more and not hang back and wait for someone else to take control in certain power struggles.
- Remember, helping others succeed can have practical results that can deliver business results that matter.
- You should respect those who appear self-interested and not always mistake them for being "selfish."



Percorsi di apprendimento:

- You're flexible and will know when to say no and when to say yes during training and developmental programs.
- You can be a neutral player and will support others, not having to be the owner of the team and agenda.
- Your ability to be supportive of others as opposed to always having to control the show will benefit you when involved with team dynamics.
- You're able to be an accommodating participant and a controlling factor in training and developmental programs.

Il tuo Motivatore Regolatore - Alto



Il Motivatore Regolatore: bisogno di stabilire ordine, routine e struttura. Promuove una mentalità in bianco e nero e un approccio tradizionale a problemi e sfide attraverso standard, regole e protocolli che non prevedono sbavature oltre le linee.



Caratteristiche universali:

- It's very hard to change your mind once you make a decision.
- You'll struggle with those who are open-minded and may view them as a threat.
- You'll create a system if one isn't present and then enforce it on everyone.
- You'll hold others to your standards and may become vengeful when people break your rules.



Intuizioni guida:

- You need to believe it's worth it before you make important changes.
- You will need the right amount of time to make the necessary changes you need to make.
- You need to be profusely convinced or you won't change your mind.
- You believe the person who knows "how" has a job and the person who knows "why" is the boss.



Vantaggi Critici:

- You won't cross certain lines.
- You won't appreciate people who can't make up their mind.
- You believe you're either in or out; everything else is compromise.
- Your behavior is more or less predictable.



Opportunità di crescita:

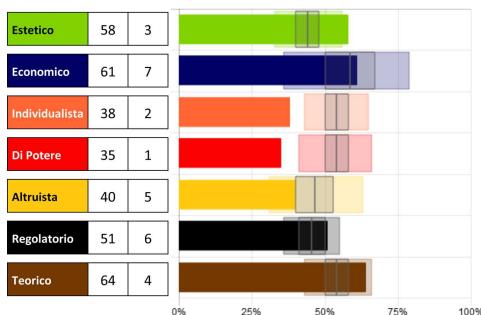
- You should try being the good cop once in a while.
- You should be just a bit more open to being wrong.
- You should take more risks and test more waters.
- You should be open to more ways than one or two.



Percorsi di apprendimento:

- Your training and development should involve reliable information that works.
- You're more like a follower than a drifter when learning.
- Your learning development should be connected to traditional venues.
- Your learning and development should connect you and your inside the box thinking to outside of the box leaders.

Il Tuo Motivatore Teoretico - Alto



Il Motivatore Teoretico: Il desiderio di svelare, scoprire e recuperare la "verità". Questa necessità di acquisire conoscenza per amore della conoscenza è il risultato di un cervello "pruriginoso". Il pensiero razionale, il ragionamento e la soluzione dei problemi sono importanti per questa dimensione. Si tratta del "bisogno" di sapere **perché**.



Caratteristiche universali:

- You are likely seen as an expert in your field of interest.
- You enjoy analytical problem solving.
- You have a need to uncover, discover, and recover the truth about a thing.
- You may have doubts about what you don't have ample evidence for.



Intuizioni guida:

- As a life-long learner, you will continue to look for ways to grow and understand.
- If there's a learning event, you're sure to be involved in it.
- You likely learn more by accident than others do on purpose.
- People will see you as technically credible and a resource for information.



Vantaggi Critici:

- Others may seek you out in order to help them understand things.
- You will likely make decisions based upon the information and not your personal feelings.
- You likely ask all the right questions.
- You have a capacity for learning almost anything.



Opportunità di crescita:

- You're not the only one who is right.
- You may need help with time management.
- Try being more yielding and less closed to beliefs that cannot be proven empirically.
- You may have a fear of looking stupid, or not knowing.



Percorsi di apprendimento:

- Your training and development should involve reliable information that makes logical sense.
- Your learning development should be connected to new ideas and concepts.
- Your learning and development should be connected to an ongoing stratagem for personal development.
- Your learning activities need to be structured and outlined.

ADATTABILITÀ DEI MOTIVATORI

Adattarsi alle preferenze motivazionali altrui può essere piuttosto difficile! A volte le motivazioni non sono facilmente osservabili, o possono essere mascherate da comportamenti che non si allineano ad esse. Un modo chiave per capire le Motivazioni altrui è prestare attenzione alle cose che apprezzano, al modo in cui parlano e dove dedicano il loro tempo e la loro attenzione (o altre risorse). Cosa pensi che li spinga? Puoi usare alcune di queste domande per guidare la tua scoperta; puoi farle o semplicemente osservare. Una volta che conosci i Motivatori di qualcuno, puoi interagire con loro in modo più efficace.

Estetico 	<ul style="list-style-type: none"> • Cosa è bello per te? • Quanto è importante per te poterti esprimere in modo creativo? • La forma e l'estetica sono più importanti o la funzionalità è più importante? • Quanto è importante l'equilibrio tra lavoro e vita privata? • Trovi di essere più "con la testa tra le nuvole" o più pratico?
Economico 	<ul style="list-style-type: none"> • Quanto è importante per voi vincere? • Qual è un ragionevole ritorno dell'investimento? • In generale, pensi che le persone abbiano un programma o vogliano o abbiano bisogno di qualcosa da te? • Prenderesti in considerazione l'idea di avviare un'attività in proprio o di fare l'imprenditore? • Quando ti trovi di fronte a una situazione, consideri prima di tutto come si ripercuoterà su di te, o come si ripercuoterà sugli altri?
Individualistico 	<ul style="list-style-type: none"> • Quanto è importante per te essere indipendente e autonomo? • Se oggi potessi fare tutto quello che vuoi, cosa sarebbe? • Pensi che le persone in generale vedano il mondo allo stesso modo in cui lo vedi tu? • Cosa ne pensi del lavoro di squadra e della collaborazione? • Cosa significa per te "libertà"?
Di potere 	<ul style="list-style-type: none"> • Quale ruolo assumi di solito in un gruppo? • Quanto è importante per te essere responsabile? • Come motivi gli altri ad agire? • Su che tipo di cose ti piace avere il controllo? • Prendi l'iniziativa o preferisci essere guidato prima di agire?
Altruistico 	<ul style="list-style-type: none"> • Hai difficoltà a dire di no, o ti senti sopraffatto e ti senti troppo debole? • Che cosa è da considerarsi un'assistenza o un aiuto ragionevole per gli altri? • Daresti più probabilmente a chiunque ne abbia bisogno, o solo a chi lo merita? • Tendi a sacrificare i tuoi bisogni per i bisogni altrui? • Ti senti come se dovessi fare qualcosa per gli altri per essere stimato o amato?
Regolatore 	<ul style="list-style-type: none"> • C'è un modo giusto e un modo sbagliato, o ci sono molti modi per realizzare qualcosa? • Quanto è importante per te avere ragione? • Le regole e i regolamenti sono importanti per te? • Quanto sono importanti per te la struttura e il processo? • Quando risolvi i problemi, preferisci l'approccio sperimentato e vero o sei più flessibile e aperto verso altre opzioni?
Teoretico 	<ul style="list-style-type: none"> • Quanto è importante capire ogni prospettiva e dettaglio di un progetto/problema? • Ti consideri un esperto in qualsiasi campo? • Preferisci passare il tempo a studiare e a leggere, o solo imparare strada facendo? • Cosa ti piace di più nell'imparare cose nuove? • Cosa pensi sia più importante: l'azione o la conoscenza?

Linee guida per aiutarti

1. I punteggi di questo report sono una fotografia del momento. Questi punteggi rappresentano le tue preferenze (desideri, come essere in controllo o meno) al momento in cui hai completato il sondaggio. Non si tratta di motivazioni che durano tutta la vita, dalle quali non hai alcuna scelta o potere di influenzare.
2. Non ci sono punteggi buoni o cattivi da ottenere, ma ci sono delle conseguenze. 3. Se non ti piace il livello di sforzo che senti verso i tuoi obiettivi, come ti comporti verso gli altri o come gli altri si comportano verso di te, puoi influenzarli attraverso il comportamento e le emozioni volute (con DISC).
3. La chiave è capire le tue preferenze motivazionali in modo da poterti muovere nella situazione per incoraggiare la tua consapevolezza, la tua intenzionalità e la tua crescita.

Come funziona?

- Decidi quale livello di sforzo e intensità (energia) vuoi usare per andare avanti.
- Scegli un semplice comportamento su cui concentrarti, come ad esempio quanto tempo ci metti a riflettere su un problema o come ti sforzi di ottenere ciò di cui hai bisogno da qualcuno.
- Rendi più facile l'uso del tuo orientamento motivazionale che hai in questo momento, piuttosto che trovare un elemento motivazionale più grande o più difficile.
- È importante sviluppare una comprensione pratica del proprio orientamento motivazionale, in modo da non illudersi di essere demotivati. **Siamo tutti motivati**, ma potrebbe mancarci l'"energia" (vedi il tuo grafico DISC) per il processo di ottenere ciò che vogliamo.

Cosa è dimostrato non funzionare?

- Non iniziare o arrendersi. Il modo per sbloccarsi non è quello di esagerare i propri sforzi o di fermarli del tutto. Cerca di fare qualcosa di piccolo e poi guarda le conseguenze.
- Ottenere troppe informazioni. Le informazioni possono aiutare a cambiare il tuo atteggiamento e le tue intenzioni, ma le informazioni da sole non funzionano bene per cambiare i tuoi comportamenti. L'azione è fondamentale.
- Voler migliorare qualcosa è facile. Continuare a fare piccoli cambiamenti è un'altra storia.
- Evitare di perseguire "attività o lavoro motivazionali ideali". Ottimizza piuttosto la tua ricerca di attività vitali utilizzando il tuo naturale orientamento motivazionale all'interno di questo report.



Programma Piccoli Passi, Grandi Risultati

Ti mancano solo pochi comportamenti per fare progressi.

Dove eccello attualmente sul lavoro e quali sono i motivatori già in gioco?

Quali sono i motivatori che non hanno bisogno di ulteriore attenzione?

Con quali motivatori sto attualmente faticando e ho bisogno di una spinta in più?

Usando la comprensione del mio orientamento motivazionale, quali tipi di motivazioni aggiuntive funzionerebbero meglio per me in questo momento?

Usando la comprensione del mio orientamento motivazionale, quali tipi di motivazioni aggiuntive non funzionerebbero per me in questo momento?



Scegli un'influenza negativa sul tuo orientamento motivazionale (fai piccoli passi) su cui agire oggi. Poi, fai pratica e ripeti.

Scegli un'influenza positiva sul tuo orientamento motivazionale (fai piccoli passi) su cui agire oggi. Poi, fai pratica e ripeti.

Siamo tutti motivati a migliorare, ma rimaniamo bloccati dal processo che dobbiamo attraversare per andare verso ciò che vogliamo. Come posso rendere più piccolo e semplice il processo di miglioramento? Elenca fino a tre (3).

E Ora Che Fare?

Questo report è ricco di informazioni sui sette aspetti indipendenti e unici della tua motivazione. Hai un profilo che ti aiuta veramente a capire le tue motivazioni e i tuoi stimoli unici e molti suggerimenti in ognuna delle sette sezioni motivazionali di questo rapporto, in particolare le *opportunità di crescita*, per poter applicare queste preziose informazioni.

Fai il passo successivo e inizia con le azioni descritte per migliorare le specifiche sezioni motivanti più importanti per te e per il tuo successo. Non mettere questo report su uno scaffale o in un archivio. Utilizzalo come strumento di riferimento. Contiene molte informazioni che non possono essere digerite in una sola lettura.



(continua da pagina 2)

Come garantire l'accuratezza della valutazione? Test indipendenti e qualificati secondo gli standard stabiliti dall'[APA](#) e dall'[EEOC](#)

“...questa valutazione [DISC](#) ha uno dei più alti punteggi di Cronbach nel mercato [DISC](#).”

- *Assessment Standards Institute*

Il passato e il presente del settore della Valutazione

Le valutazioni sono state utilizzate sin dalla metà del XX secolo, inizialmente affidate a Fortune 500, calcolate da dottori di ricerca altamente qualificati e prodotte solo da un piccolo gruppo di sviluppatori di fiducia. Con l'avvento di Internet negli anni '90, la capacità di produrre, commercializzare e vendere valutazioni è diventata esponenzialmente più facile e meno costosa. Da allora, si è sviluppata in una sorta di "industria globale del cottage" con centinaia di nuovi sviluppatori di valutazioni, che produce migliaia di diverse valutazioni. Ogni sviluppatore dichiara che le sue valutazioni sono strumenti scientificamente accurati - venduti, rivenduti e utilizzati da individui e organizzazioni di ogni tipo; incluse molte delle nostre più grandi istituzioni come Fortune 500, le principali università, i governi mondiali e persino le forze armate. Questa "industria globale del cottage", che produce dati su cui si basano milioni di persone, è tuttavia del tutto sregolata e non garantisce che i consumatori ricevano ciò che viene loro detto e venduto. Non esistono requisiti, salvaguardie, leggi o regolamenti che assicurino al consumatore di ricevere uno strumento di precisione scientifica - o anche ciò che gli sviluppatori e i venditori affermano.

La soluzione? Test indipendenti e verificabili da parte di un Istituto Qualificato

L'*Assessment Standards Institute (ASI)* fornisce alle nostre valutazioni test e relazioni verificabili e obiettive che soddisfano gli standard stabiliti [American Psychological Association \(APA\)](#) e dalla [Equal Employment Opportunity Commission \(EEOC\)](#). Questa batteria di test è sia volontaria che verificabile e trasparente. Il nostro obiettivo? Garantire all'utente il merito professionale e l'accuratezza scientifica di questa valutazione. Questi report sono prontamente disponibili su richiesta e comprendono:

Validità Costruttiva ([APA Standards](#))

La validità costruttiva è uno dei concetti più centrali della psicologia. È il grado in cui un test misura ciò che afferma, o che pretende di misurare. I ricercatori generalmente stabiliscono la validità del costrutto di una misura correlandola con un certo numero di altre misure e sostenendo dallo schema delle correlazioni che la misura è associata a queste variabili in modi teoricamente prevedibili.

Affidabilità - L'alfa di Cronbach ([APA Standards](#))

Questa tecnica è considerata una delle più robuste misure di affidabilità e presenta la più alta "barra" da cui confrontare. Si prega di notare che l'alfa di Cronbach è il metodo scelto per questo strumento, in virtù dei suoi standard elevati. Il lettore è incoraggiato a confrontare i coefficienti di affidabilità qui presentati con altri fornitori, e anche a chiedere a questi ultimi quali formule di affidabilità hanno usato per calcolare i loro coefficienti di affidabilità. L'alfa di Cronbach è una misura utilizzata per valutare l'affidabilità, o la coerenza interna, di un insieme di elementi di scala o di test. In altre parole, l'affidabilità di una data misurazione si riferisce alla misura in cui essa è una misura coerente di un concetto, e l'alfa di Cronbach è un modo per misurare la forza di tale coerenza.

Impatto disperso ([EEOC Guidelines](#))

I datori di lavoro spesso usano test e altre procedure di selezione per esaminare i candidati all'assunzione e i dipendenti per la promozione. L'uso di test e altre procedure di selezione può essere un mezzo molto efficace per determinare quali candidati o dipendenti sono più qualificati per un lavoro. Tuttavia, l'uso di questi strumenti può anche violare le linee guida dell'EEOC se escludono in modo sproporzionato le persone appartenenti a un gruppo protetto per classe, razza, sesso o altra base coperta. È importante notare che la legge consente procedure di selezione per selezionare i migliori candidati in base ai requisiti del lavoro. Se la procedura di selezione ha un impatto diverso in base a razza, colore, religione, sesso o origine nazionale, il datore di lavoro è tenuto a dimostrare che la procedura di selezione è legata al lavoro e coerente con le esigenze aziendali. In caso di discriminazione, la regola o la prassi contestata deve quindi essere associata alle competenze necessarie per svolgere il lavoro con successo.

Data di rilascio: 1 Gennaio, 2020. Data di rinnovo: 1 Gennaio, 2025.

