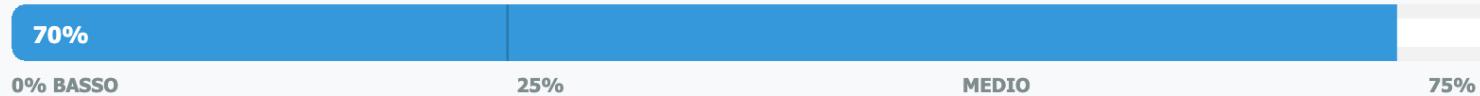


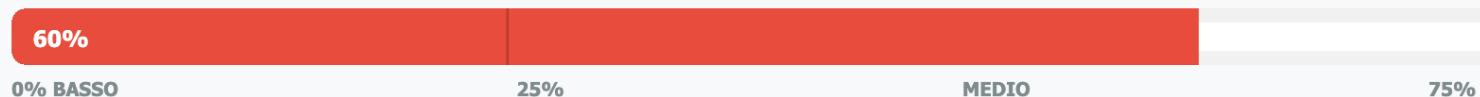
I risultati del test TKI mostrano le tue preferenze comportamentali nella gestione dei conflitti. I punteggi percentili indicano come ti posiziono nei confronti di un gruppo normativo di manager e professionisti. Ricorda: **non esistono profili "giusti" o "sbagliati"** - ogni modalità ha la sua utilità in contesti appropriati. L'efficacia deriva dalla **flessibilità** e dalla **consapevolezza** di quando utilizzare ciascuna modalità.

Il Tuo Profilo Conflittuale

Compromesso 8



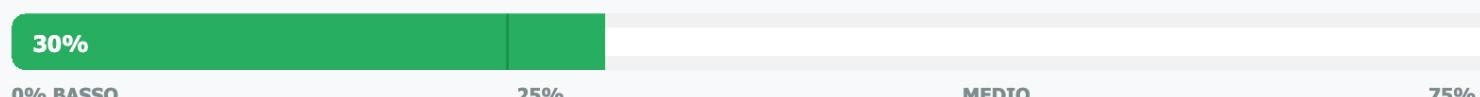
Competizione 6



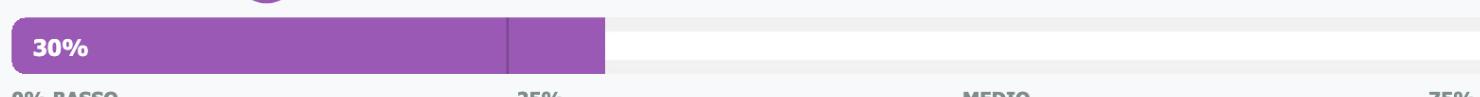
Elusione 6



Collaborazione 6



Accomodamento 4



💡 Interpretazione dei Punteggi:

I punteggi nei cerchi indicano quante volte hai scelto quella modalità (su 30 domande). I **percentili** mostrano come ti posiziono rispetto al gruppo normativo. Un punteggio superiore all'80% è considerato **ALTO**, mentre uno inferiore al 25° percentile è considerato **BASSO**.

🔍 Le Cinque Modalità di Gestione dei Conflitti

Il modello TKI si basa su due dimensioni comportamentali

Dimensione Verticale: ASSERTIVITÀ

Il grado in cui cerchi di soddisfare i tuoi bisogni e obiettivi.

■ Dimensione Orizzontale: COOPERATIVITÀ

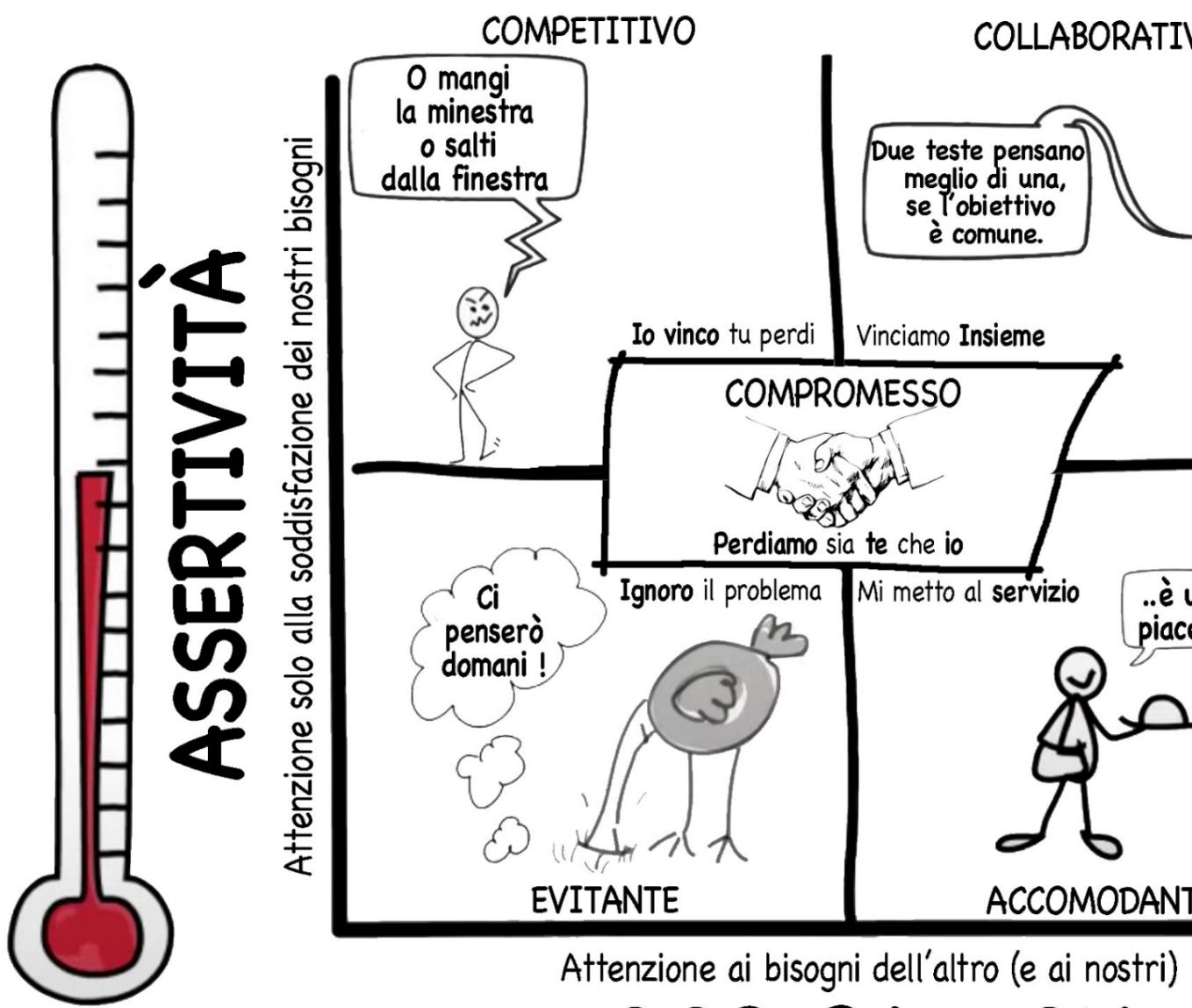
Il grado in cui cerchi di soddisfare i bisogni dell'altra persona

Matrice dei 5 Stili

Competizione Alta assertività, Bassa cooperatività	Collaborazione Alta assertività, Alta cooperatività
Elusione Bassa assertività, Bassa cooperatività	Accomodamento Bassa assertività, Alta cooperatività
Compromesso Media assertività, Media cooperatività	

■ Modello TKI - Rappresentazione Visuale

MODELLO DI THOMAS E KILMAN





By Roberto Micarelli

Analisi Dettagliata delle Tue Modalità

Compromesso MEDIO - 70° percentile

Il Compromesso è intermedio sia in assertività che in cooperatività. L'obiettivo è trovare una soluzione conveniente e mutuamente accettabile per entrambe le parti. Si colloca a metà strada tra competizione e accomodamento. Compromettere significa cedere più della competizione ma meno della collaborazione. Inoltre, affronta una questione più direttamente dell'evitamento, ma non la esplora in profondità come la collaborazione.

💡 Quando Utilizzare Questa Modalità

- Quando gli obiettivi sono moderatamente importanti, ma non valgono lo sforzo o la potenziale interruzione di modalità più assertive
- Quando avversari con uguale potere sono fortemente impegnati in obiettivi mutuamente esclusivi - come nelle contrattazioni sindacato-management
- Per raggiungere soluzioni temporanee a questioni complesse
- Per arrivare a soluzioni convenienti sotto pressione temporale
- Come modalità di backup quando collaborazione o competizione non hanno successo

💡 Domande Guida per la Gestione del Conflitto

- Quale concessione reciproca può sbloccare la situazione?
- Come posso proporre una soluzione intermedia che preservi gli interessi essenziali di entrambi?
- Quando il pragmatismo è preferibile alla ricerca della soluzione perfetta?

🔍 Domande di Autoriflessione

Per un utilizzo equilibrato di questa modalità, considera:

- Sei troppo sensibile o imbarazzato per essere efficace nelle situazioni di contrattazione?
- È difficile fare concessioni? (Senza questa valvola di sicurezza, potresti avere problemi a uscire con garbo da argomenti mutuamente distruttivi, lotte o conflitti).

Competizione MEDIO - 60° percentile

La Competizione è una modalità assertiva e non cooperativa. Quando competi, persegui i tuoi obiettivi a spese dell'altra persona, usando per vincere la tua posizione - difendere i tuoi diritti, sostenere una posizione che ritieni corretta, o semplicemente cercare di vincere.

Quando Utilizzare Questa Modalità

- Quando è vitale un'azione rapida e decisiva - ad esempio in emergenze
- Su questioni importanti dove devono essere implementate azioni impopolari - come tagli di costi, disciplina o applicazione di regole impopolari
- Su questioni vitali per il benessere dell'organizzazione quando sai di avere ragione
- Per proteggerti da persone che approfittano di comportamenti non competitivi

Domande Guida per la Gestione del Conflitto

- In quali situazioni è strategico utilizzare un approccio più assertivo?
- Come posso bilanciare la difesa delle mie posizioni con il mantenimento delle relazioni?
- Quando la rapidità decisionale giustifica un approccio più diretto?

Domande di Autoriflessione

Per un utilizzo equilibrato di questa modalità, considera:

- Ti senti spesso impotente nelle situazioni? (Può essere perché non sei consapevole del potere che hai, non sei abile nel suo uso, o a disagio con l'idea di efficacia restringendo la tua influenza.)
- Hai difficoltà a prendere una posizione ferma anche quando vedi la necessità? (A volte le preoccupazioni per i sentimenti altrui o l'ansia sull'uso del potere possono significare ritardare la decisione e aumentare la sofferenza e/o il risentimento degli altri.)

Elusione MEDIO - 60° percentile

L'Elusione è né assertiva né cooperativa - non persegui immediatamente né i tuoi obiettivi né quelli dell'altra persona. Non affronti il conflitto apertamente. Puoi invece formare di schivare diplomaticamente una questione, rimandare una questione fino a un momento migliore, o semplicemente ritirarsi da un confronto.

Quando Utilizzare Questa Modalità

- Quando una questione è banale, di importanza passeggera, o quando questioni più importanti sono urgenti
- Quando non percepisci alcuna possibilità di soddisfare le tue preoccupazioni - ad esempio quando hai poco potere o sei frustrato da qualcosa che sarebbe meglio non pensare
- Quando il danno potenziale del confrontare un conflitto supera i benefici della sua risoluzione
- Per permettere alle persone di calmarsi - ridurre le tensioni a un livello produttivo e recuperare prospettiva e compostezza
- Quando raccogliere più informazioni supera i vantaggi di una decisione immediata
- Quando altri possono risolvere il conflitto più efficacemente
- Quando la questione sembra tangenziale o sintomatica di un'altra questione più fondamentale

Domande Guida per la Gestione del Conflitto

- Questo conflitto merita davvero la mia energia in questo momento?
- C'è qualcuno più adatto a gestire questa situazione?

→ Quali informazioni aggiuntive potrebbero cambiare la mia prospettiva?

🔍 Domande di Autoriflessione

Per un utilizzo equilibrato di questa modalità, considera:

- Ti ritrovi a ferire i sentimenti delle persone o a suscitare ostilità? (Potresti aver bisogno di esercitare più discrezione nell'affrontare le questioni o più taci minacciosi.)
- Ti senti spesso stressato o sopraffatto da numerose questioni? (Potresti aver bisogno di dedicare più tempo alla definizione delle priorità - decidendo che cose sono importanti e magari delegandole ad altri.)

Collaborazione MEDIO - 30° percentile

La Collaborazione è sia assertiva che cooperativa - l'opposto dell'Elusione. Quando collabori, tenti di lavorare con l'altra persona per trovare pienamente le preoccupazioni di entrambi. Significa scavare in una questione per identificare le preoccupazioni sottostanti dei due individui e soddisfi entrambi gli insiemi di preoccupazioni.

💡 Quando Utilizzare Questa Modalità

- Per trovare una soluzione integrativa quando entrambi gli insiemi di preoccupazioni sono troppo importanti per essere compromessi
- Quando il tuo obiettivo è imparare - ad esempio testare le tue ipotesi o comprendere i punti di vista degli altri
- Per unire intuizioni da persone con prospettive diverse su un problema
- Per ottenere impegno incorporando le preoccupazioni altrui in una decisione consensuale
- Per lavorare attraverso sentimenti difficili che hanno interferito con una relazione interpersonale

💡 Domande Guida per la Gestione del Conflitto

- Come posso creare uno spazio sicuro per esplorare le preoccupazioni di tutti?
- Quali sono i bisogni sottostanti dietro le posizioni di superficie?
- Come possiamo trasformare questo conflitto in un'opportunità di apprendimento reciproco?

🔍 Domande di Autoriflessione

Per un utilizzo equilibrato di questa modalità, considera:

- È difficile per te vedere le differenze come opportunità di guadagno reciproco - come opportunità di apprendere o risolvere problemi? (Anche se ci sono vantaggi per entrambi, il pessimismo indiscriminato può impedirti di vedere possibilità collaborative.)
- I subordinati non sono impegnati nelle tue decisioni o politiche? (Forse le loro preoccupazioni non vengono incorporate in quelle decisioni o politiche.)

Accomodamento MEDIO - 30° percentile

L'Accomodamento è non assertivo e cooperativo - l'opposto della Competizione. Quando ti accomodi, trascuri le tue preoccupazioni per scopi di conciliazione. C'è un elemento di auto-sacrificio in questa modalità. L'accomodamento potrebbe assumere la forma di generosità o carità altruistica, obbedendo quando preferiresti non farlo, o cedere al punto di vista di un altro.

💡 Quando Utilizzare Questa Modalità

- Quando ti rendi conto di avere torto - per permettere che venga ascoltata una posizione migliore, per imparare dagli altri, e per mostrare che sei ragionevole
- Quando la questione è molto più importante per l'altra persona che per te - per soddisfare i bisogni degli altri, e come gesto di buona volontà per mantenere la relazione
- Per costruire credito sociale per questioni future più importanti per te
- Quando continuare a competere danneggierebbe solo la tua causa - quando sei in svantaggio e stai perdendo
- Quando preservare l'armonia ed evitare l'interruzione sono particolarmente importanti
- Per aiutare lo sviluppo manageriale dei subordinati permettendo loro di sperimentare e imparare dai propri errori

💡 Domande Guida per la Gestione del Conflitto

- In questa situazione, la relazione è più importante dell'esito specifico?
- Come posso dimostrare flessibilità senza compromettere i miei valori fondamentali?
- Questa concessione costruirà fiducia per future collaborazioni?

🔍 Domande di Autoriflessione

Per un utilizzo equilibrato di questa modalità, considera:

- Hai difficoltà a costruire buona volontà con gli altri? (L'accomodamento su questioni minori importanti per gli altri sono gesti di buona volontà.)
- Gli altri ti considerano spesso irragionevole?
- Hai difficoltà ad ammettere quando hai torto?
- Riconosci eccezioni legittime alle regole?
- Sai quando arrenderti?

📋 Riepilogo delle Tue Risposte

N.	Scelta	Opzione A	Opzione B
1	B	Ci sono momenti in cui lascio che siano gli altri ad assumersi la responsabilità di risolvere il problema.	Piuttosto che negoziare sui punti di disaccordo, sottolineare gli aspetti su cui concordiamo.
2	B	Cerco di trovare una soluzione di compromesso.	Tento di affrontare tutte le preoccupazioni di entrambe le parti, quelle dell'altro.
3	A	Di solito sono determinato nel perseguire i miei obiettivi.	Potrei cercare di calmare i sentimenti dell'altro e poi cercare di ragionare su come proseguire la relazione.
4	A	Cerco di trovare una soluzione di compromesso.	A volte sacrifico i miei desideri per quelli dell'altro.
5	A	Chiedo costantemente l'aiuto dell'altro per trovare una soluzione.	Cerco di fare il necessario per evitare tensioni in relazione.

5	A	soluzione.	Cerco di fare il necessario per evitare tensioni
6	A	Cerco di evitare situazioni spiacevoli per me stesso.	Cerco di far valere la mia posizione.
7	A	Cerco di rimandare la questione finché non ho avuto tempo di rifletterci.	Cedo su alcuni punti in cambio di altri.
8	A	Di solito sono determinato nel perseguire i miei obiettivi.	Cerco di portare immediatamente alla luce tutte le questioni.
9	B	Ritengo che non valga sempre la pena preoccuparsi delle differenze.	Faccio qualche sforzo per ottenere ciò che
10	A	Sono risoluto nel perseguire i miei obiettivi.	Cerco di trovare una soluzione di compromesso
11	B	Cerco di portare immediatamente alla luce tutte le preoccupazioni e le questioni.	Potrei cercare di calmare i sentimenti dell'altro e preservare la nostra relazione.
12	B	A volte evito di prendere posizioni che potrebbero creare controversie.	Lascio che l'altro abbia alcune delle sue posizioni e lascia avere alcune delle mie.
13	B	Propongo una via di mezzo.	Insisto per far valere i miei punti di vista.
14	B	Espongo le mie idee e chiedo all'altro di esporre le sue.	Cerco di mostrare all'altro la logica e i benefici della mia posizione.
15	B	Potrei cercare di calmare i sentimenti dell'altro e preservare la nostra relazione.	Cerco di fare il necessario per evitare tensioni
16	A	Cerco di non ferire i sentimenti dell'altro.	Cerco di convincere l'altra persona dei meriti della mia posizione.
17	B	Di solito sono determinato nel perseguire i miei obiettivi.	Lascio che l'altro abbia alcune delle sue posizioni e lascia avere alcune delle mie.
18	B	Se ciò rende felice l'altra persona, potrei lasciarla mantenere le sue opinioni.	Lascio che l'altro abbia alcune delle sue posizioni e lascia avere alcune delle mie.
19	B	Cerco di portare immediatamente alla luce tutte le preoccupazioni e le questioni.	Cerco di rimandare la questione finché non ho avuto tempo di rifletterci.
20	B	Cerco di affrontare immediatamente le nostre differenze.	Cerco di trovare un'equa combinazione di vantaggi e svantaggi per tutti.
21	B	Nell'affrontare le negoziazioni, cerco di essere attento ai desideri dell'altra persona.	Mi oriento sempre verso una discussione condivisa per trovare una soluzione a problema.
22	A	Cerco di trovare una posizione intermedia tra la sua e la mia.	Affermo i miei desideri.
23	A	Molto spesso mi preoccupo di soddisfare tutti i nostri desideri.	Ci sono momenti in cui lascio che siano gli altri a assumersi la responsabilità di risolvere il problema.
24	B	Se la posizione dell'altro gli sembra molto importante, cercherei di soddisfare i suoi desideri.	Cerco di convincerlo ad accettare un compromesso.
25	B	Cerco di mostrare all'altro la logica e i benefici della mia posizione.	Nell'affrontare le negoziazioni, cerco di essere attento ai desideri dell'altra persona.
26	A	Propongo una via di mezzo.	Quasi sempre mi preoccupo di soddisfare tutti i nostri desideri.
27	A	A volte evito di prendere posizioni che potrebbero creare controversie.	Se ciò rende felice l'altra persona, potrei lasciarle le mie opinioni.
28	B	Di solito sono determinato nel perseguire i miei obiettivi.	Di solito chiedo l'aiuto dell'altro per trovare una soluzione.

Propongo una via di mezzo.

Ritengo che non valga sempre la pena prendermi
differenze.

Cerco di non ferire i sentimenti dell'altro.

Condivido sempre il problema con l'altra persona
per poterlo risolvere insieme.

Come Salvare o Stampare il Tuo Report

Per salvare questo report come PDF o stamparlo:

1. Clicca sul pulsante "Stampa / Salva PDF" qui sotto
2. Nella finestra di stampa, seleziona "Salva come PDF" come destinazione (o la tua stampante)
3. **IMPORTANTE:** Abilita l'opzione "Grafica di sfondo" o "Stampa sfondi" per mantenere tutti i colori
4. Regola le impostazioni di layout se necessario (consigliato: verticale, margini normali)
5. Clicca su "Salva" o "Stampa"

 **Suggerimento:** Assicurati di abilitare "Stampa sfondi e colori" nelle opzioni di stampa per preservare i colori.

 **Consiglio:** Se il PDF Avanzato non funziona, usa "Stampa Browser" e salva come PDF

Versione adattata online dal Dr. Roberto Micarelli

Connectance ETS & TopForGrowth

Basato sul Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI)