

---

HOGANDEVELOP  
**INSIGHT**

---



**Report di:** John Doe  
**ID:** UH565702  
**Data:** 11 Aprile 2016



**HOGAN**

# INTRODUZIONE

L'Hogan Development Survey valuta 11 tipologie di comportamento che possono causare problemi al lavoro e nella vita. I comportamenti tipicamente associati con punteggi elevati nelle dimensioni dell'HDS possono costituire punti di forza, ma se sovrautilizzati possono danneggiare relazioni e carriere. Le persone che comprendono a fondo i propri limiti hanno più successo professionale. Questo report contribuisce ad approfondire la consapevolezza di sé evidenziando tendenze comportamentali di cui John Doe potrebbe essere inconsapevole.

- L'HDS identifica tendenze comportamentali che emergono quando una persona è stressata, annoiata o affaticata.
- La ricerca mostra che le persone con punteggi bassi nelle dimensioni dell'HDS hanno minori problemi al lavoro. Punteggi alti e moderati indicano aree di rischio, mentre punteggi bassi indicano punti di forza scarsamente utilizzati che meritano anch'essi attenzione.
- Le persone hanno in media tre o quattro dimensioni HDS con punteggi elevati.
- I punteggi HDS di John Doe dovrebbero essere interpretati nel contesto più ampio fornito da strumenti che misurano altri aspetti di personalità, come ad esempio l'Hogan Personality Inventory.

# DIMENSIONI

DIMENSIONE	PERSONE CON PUNTEGGI BASSI TENDONO A	PERSONE CON PUNTEGGI ALTI TENDONO A
Irritabilità	apparire poco entusiaste mostrare scarso senso di urgenza	annoarsi facilmente apparire emotivamente instabili
Scetticismo	mostrarsi eccessivamente fiduciose risultare ingenua	apparire diffidenti apparire ciniche
Titubanza	apparire eccessivamente sicure di sé prendere decisioni rischiose	apparire eccessivamente conservative essere avverse al rischio
Chiusura	evitare i conflitti essere eccessivamente sensibili	apparire fredde e distaccate mostrarsi indifferenti ai sentimenti degli altri
Noncuranza	risultare poco impegnate apparire egocentriche	apparire poco collaborative apparire testarde
Spavalderia	risultare eccessivamente modeste dubitare di se stesse	apparire arroganti considerarsi particolarmente meritevoli e mettersi in luce
Scaltrezza	apparire eccessivamente controllate apparire inflessibili	risultare affascinanti e divertenti apparire poco attente a rispettare gli impegni presi
Espressività	apparire repressi apparire apatiche	apparire istrioniche essere rumorose
Originalità	apparire troppo tattiche mancare di visione	risultare poco pragmatiche apparire eccentriche
Scrupolosità	apparire poco attente al dettaglio distrarsi facilmente	apparire perfezioniste fare "micromanaging"

DIMENSIONE	PERSONE CON PUNTEGGI BASSI TENDONO A	PERSONE CON PUNTEGGI ALTI TENDONO A
Obbedienza	tendere all'insubordinazione agire in modo troppo indipendente	apparire deferenti e rispettose apparire desiderose di compiacere

## SINTESI

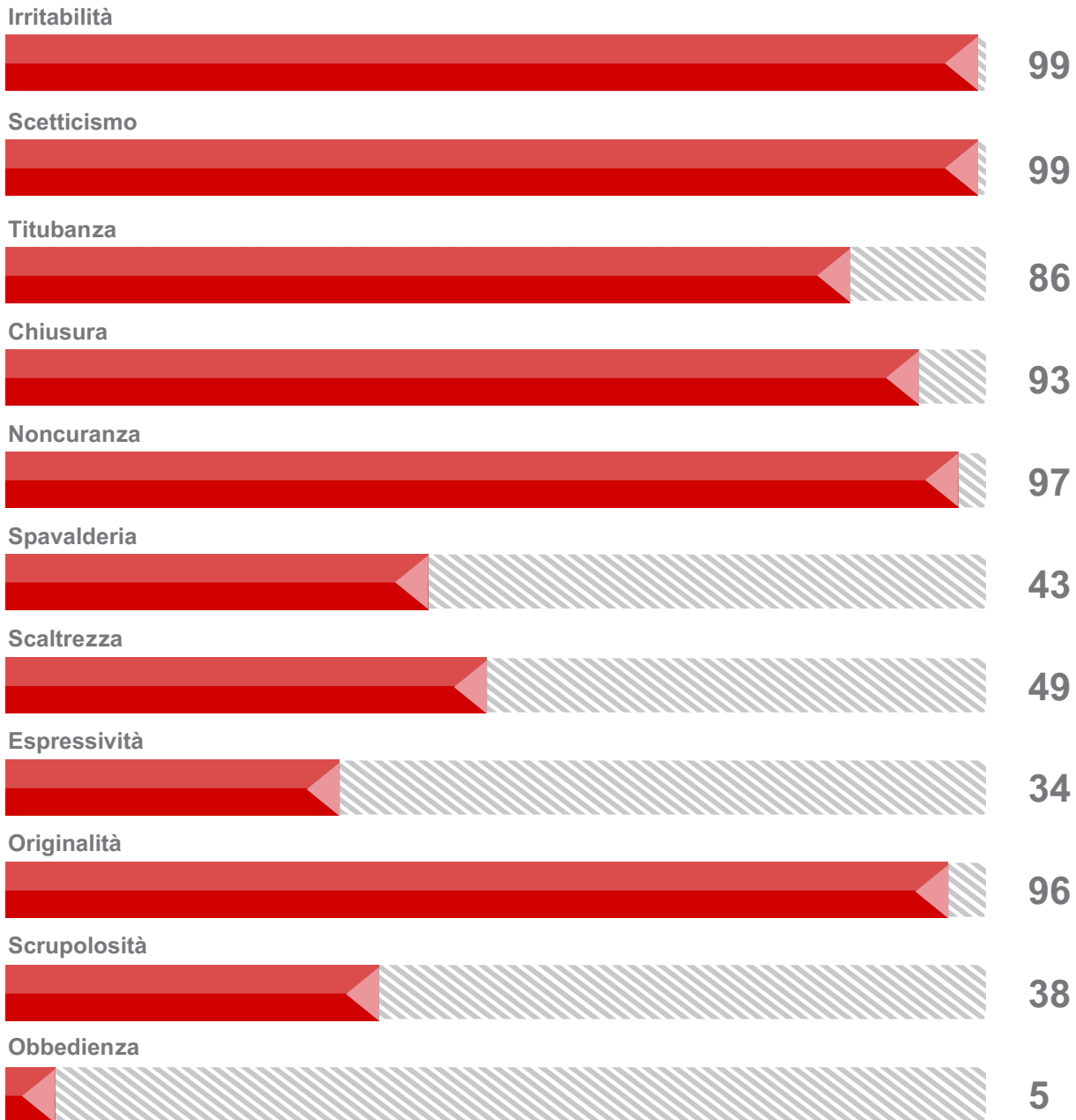
Sulla base dei punteggi di John Doe nelle dimensioni dell'HDS, la persona, nei momenti di minor attenzione e controllo, potrebbe:

- Apparire umorale, irritabile e facilmente delusa da persone e progetti ed esprimere le proprie opinioni con un particolare carico emotivo.
- Essere molto sensibile ai segnali di doppiezza e tradimento e diventare vendicativa qualora pensi di aver subito un torto.
- Avere bisogno di molte informazioni prima di prendere decisioni, tipicamente piuttosto conservative.
- Dura, distante e indifferente ai sentimenti degli altri. Potrebbe rivelarsi poco incline a comunicare.
- Apparire collaborativa ma opporre resistenza a richieste che confliggano con le proprie priorità.
- Apparire poco assertiva, riservata e riluttante a prendere l'iniziativa e assumersi responsabilità.
- Comportarsi in modo socialmente appropriato, apparire riservata e riluttante ad assumersi rischi.
- Essere riluttante a impegnarsi per mettersi in luce o creare situazioni teatrali nelle quali giocare un ruolo da protagonista.
- Apparire brillante, innovativa, creativa, eccentrica, visionaria e talvolta poco pratica.
- Essere poco preoccupata rispetto a regole, procedure e processi, ma flessibile, adattabile e capace di cambiare direzione velocemente.
- Essere indipendente, persino irriverente, e incline a sfidare l'autorità e lo status quo.

# PUNTEGGI PERCENTILI

Il punteggio percentuale indica la percentuale della popolazione che ha un punteggio identico o inferiore a quello di John Doe. Per esempio, un punteggio di 75 in una certa dimensione indica che il punteggio di John Doe è più alto di quello del 75% della popolazione.

- Punteggi da 0 a 39 indicano **nessun rischio**
- Punteggi da 40 a 69 indicano **rischio basso**
- Punteggi tra 70 e 89 indicano **rischio moderato**
- Punteggi sopra 90 indicano **rischio alto**



Norma: Global

# DIMENSIONE: IRRITABILITÀ

99

## DESCRIZIONE

La dimensione Irritabilità riguarda la tendenza a lavorare con passione ed entusiasmo, ma anche a essere facilmente frustrati, umorali, irritabili e inclini a lasciar perdere progetti e persone.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Irritabilità suggerisce che la persona tende a:

- Lasciare che le sue emozioni prendano il sopravvento quando è frustrata
- Oscillare tra ottimismo e pessimismo
- Apparire instabile, imprevedibile e facilmente agitata
- Provocare scenate sul lavoro
- Lasciar perdere facilmente persone e progetti

## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Descriva il tipo di passione che mostra nel suo lavoro.
- Descriva le sue modalità di gestione delle emozioni.
- Descriva in che modo tipicamente esprime le proprie emozioni.
- In che modo tipicamente affronta nuovi progetti?
- In che modo reagisce a insuccessi e delusioni sul lavoro?

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.

### Umorale

*Umorale, spesso arrabbiato o infastidito, si agita facilmente e si calma con difficoltà*



### Facile alla delusione

*Passione iniziale per persone e progetti, che inevitabilmente lo deludono, poi la passione si trasforma in avversione*



### Mancanza di direzione

*Mancanza di valori o interessi ben definiti, nutre rimpianti rispetto al passato*



# DIMENSIONE: SCETTICISMO

99

## DESCRIZIONE

La dimensione Scetticismo riguarda la tendenza a essere sensibili agli indizi di comportamento ingannevole da parte degli altri e agire di conseguenza.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Scetticismo suggerisce che la persona tende a:

- Diffidare delle motivazioni e intenzioni altrui
- Apparire sospettosa e polemica
- Aspettarsi di subire torti
- Essere scaltra e perspicace rispetto alla politica organizzativa
- Resistere al feedback

## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo tipicamente costruisce relazioni di fiducia con gli altri?
- In che modo si occupa della politica organizzativa?
- Descriva il modo in cui tipicamente dà feedback a un collega.
- In che modo favorisce la costruzione di fiducia nel suo team?
- In che modo reagisce al feedback negativo?

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.

### Cinico

*Incline a nutrire dubbi sulle intenzioni degli altri e assumere che abbiano moventi malvagi nascosti*



### Diffidente

*Diffidenza generalizzata verso persone e istituzioni; sensibilità elevata ai segnali di supposto maltrattamento*



### Rancore

*Serbare rancore ed essere poco propenso a perdonare ingiustizie reali o percepite*



# DIMENSIONE: TITUBANZA

86

## DESCRIZIONE

La dimensione Titubanza riguarda la tendenza a essere avversi al rischio, avere paura di fallire ed evitare le critiche.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Titubanza suggerisce che la persona tende a:

- Evitare attentamente di esporsi a critiche per aver commesso errori
- Essere conservativa e riluttante a innovare
- Cercare l'approvazione degli altri prima di prendere decisioni
- Evitare scelte e decisioni rischiose
- Fare pochi errori banali

## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Descriva il suo stile decisionale quando molti fatti sono sconosciuti.
- In che modo affronta progetti o decisioni che implicano rischi?
- In che modo pesa i rischi e le opportunità nel prendere una decisione?
- In che modo gestisce il fallimento, tipicamente?
- Come decide che è arrivato il momento di prendere una decisione?

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.

<b>Rinunciatorio</b>	████████
<i>Evitare persone e situazioni non note per evitare la possibilità di trovarsi in imbarazzo</i>	
<b>Timoroso</b>	████████
<i>Aver paura di essere criticati per aver commesso errori ed essere riluttanti ad agire in modo indipendente o prendere decisioni</i>	
<b>Non assertivo</b>	██████
<i>Essere poco propensi ad agire in modo assertivo e quindi facilmente ignorati o trascurati</i>	



# DIMENSIONE: CHIUSURA

93

## DESCRIZIONE

La dimensione Chiusura riguarda la tendenza ad apparire distaccati, insensibili e preoccuparsi poco dei sentimenti degli altri.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Chiusura suggerisce che la persona tende a:

- Dedicare scarsa attenzione alle relazioni
- Comunicare poco e in modo non molto efficace
- Mostrarsi poco interessata ai problemi degli altri
- Non lasciarsi turbare da stress, pressione e critiche
- Apparire un po' solitaria

## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo reagisce tipicamente quando un collega le sottopone un problema?
- Quando ritiene opportuno tenere gli altri a distanza?
- In che modo bilancia l'attenzione ai sentimenti delle persone con le esigenze di business?
- In che misura ritiene opportuno che un manager sia emotivamente coinvolto con le persone del suo team?
- Quali sono i vantaggi e gli svantaggi di lavorare a stretto contatto con altri?

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.

### Introverso

*Apprezzare il proprio tempo personale e lavorare preferibilmente da soli*



### Asociale

*Tenere gli altri a distanza, limitarsi alle relazioni più strette ed essere generalmente distaccati*



### Insensibile

*Essere indifferenti ai sentimenti e ai problemi degli altri, concentrati sul compito piuttosto che sulle persone*



# DIMENSIONE: **NONCURANZA**

97

## DESCRIZIONE

La dimensione Noncuranza riguarda la tendenza ad apparire amichevoli e collaborativi, ma in realtà perseguire i propri obiettivi e opporre resistenza, silenziosamente ma tenacemente, alle richieste altrui.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Noncuranza suggerisce che la persona tende a:

- Apparire collaborativa anche quando è in forte disaccordo
- Far finta di essere d'accordo mentre in realtà persegue i propri obiettivi
- Resistere a feedback e coaching
- Procrastinare le attività meno interessanti
- Opporre una resistenza silenziosa ma decisa a richieste di cambiare i propri programmi e priorità

## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Come reagisce tipicamente alle interruzioni?
- In che misura nasconde le proprie emozioni quando qualcosa le dà fastidio?
- In che misura è trasparente rispetto alle proprie priorità e obiettivi?
- Quanto è accomodante rispetto alle richieste degli altri?
- Descriva il suo approccio nel perseguire le sue priorità.

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.

### Passivo-aggressivo

*Apparentemente piacevoli e disponibili, ma privatamente risentiti e resistenti di fronte alle richieste di migliorare la prestazione*



### Sottovalutato

*Ritenere che i propri talenti e contributi siano ignorati; percepire inequità nella distribuzione dei carichi di lavoro*



### Irritato

*Facilmente, anche se non apertamente, irritati da interruzioni, richieste o suggerimenti sul lavoro*



# DIMENSIONE: SPAVALDERIA

43

## DESCRIZIONE

La dimensione Spavalderia riguarda la tendenza ad apparire impavidi, fiduciosi in se stessi, incapaci di ammettere i propri errori o imparare dalle esperienze.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Spavalderia suggerisce che la persona tende a:

- Apparire modesta e senza pretese
- Mostrarsi modesta quando prende l'iniziativa
- Ammettere senza problemi gli errori
- Essere capace di esprimere i disaccordi in modo costruttivo

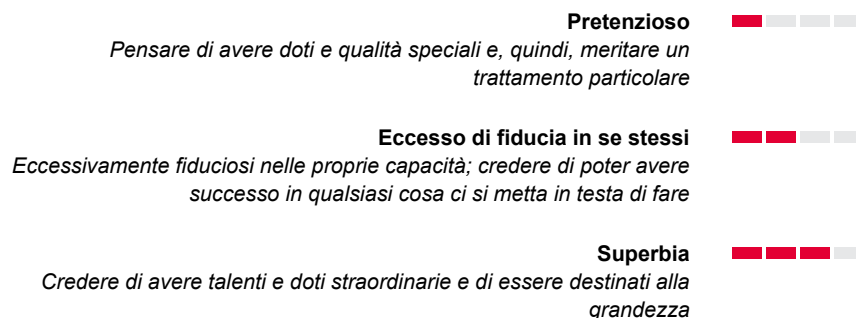
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo afferma le proprie posizioni nelle riunioni?
- Quanta fiducia ha nella propria capacità di raggiungere obiettivi sfidanti?
- Pensa che tutti dovrebbero essere trattati nello stesso modo, indipendentemente dal contributo e dalla prestazione forniti?
- Descriva la sua tipica reazione di fronte a colleghi che assumono un atteggiamento dominante nelle riunioni o nei progetti.
- Qual è il livello adeguato di assertività da mostrare nel lavoro?

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.



# DIMENSIONE: SCALTREZZA

49

## DESCRIZIONE

La dimensione Scaltrezza riguarda la tendenza ad apparire brillanti, affascinanti, avventurosi, inclini ad assumersi rischi e a testare i limiti.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Scaltrezza suggerisce che la persona tende a:

- Apparire affidabile e degna di fiducia
- Pensare prima di parlare o agire
- Rispettare gli impegni presi
- Non assumersi rischi non necessari
- Capire quando è il caso di mettere in discussione le regole e in che modo

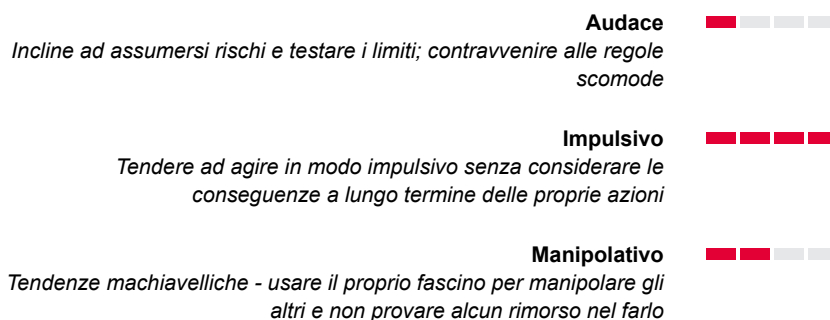
## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Qual è la sua opinione riguardo norme e regole?
- In che modo cerca di convincere gli altri a fare qualcosa che potrebbero non fare?
- Come si comporta quando commette un errore?
- Quale ruolo dovrebbe giocare il fascino personale nel lavoro?
- Come si comporta quando dovrebbe prendere impegni che non ha la certezza di poter mantenere?

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.



# DIMENSIONE: **ESPRESSIVITÀ**

34

## DESCRIZIONE

La scala Espressività riguarda la tendenza ad apparire estroversi, divertenti, interessanti e trovarsi volentieri al centro dell'attenzione.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Espressività suggerisce che la persona tende a:

- Apparire silenziosa e modesta
- Mettersi volentieri dalla parte del pubblico e non del protagonista
- Evitare di essere al centro dell'attenzione
- Tenere un profilo troppo basso nell'organizzazione
- Farsi troppa poca pubblicità

## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Come reagisce quando si trova al centro dell'attenzione?
- Quanto attivamente partecipa alle riunioni?
- In che modo condivide il merito dei successi?
- Come reagisce quando altri fanno scenate al lavoro?
- Preferisce concentrarsi su un'attività per volta od occuparsi di più cose contemporaneamente?

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.

### **Esuperante**

*Aspettarsi che gli altri trovino interessanti le proprie esibizioni pubbliche e non sapere quando è opportuno restare in silenzio*



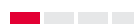
### **Disattento**

*Essere facilmente distratti, avere scarsa capacità di concentrazione, avere bisogno di stimoli costanti, confondere l'attività con la produttività*



### **Teatrale**

*Voler essere al centro dell'attenzione e usare abbigliamento e gesti teatrali per attrarre l'attenzione*



# DIMENSIONE: ORIGINALITÀ

96

## DESCRIZIONE

La scala Originalità riguarda la tendenza ad apparire innovativi, creativi, a volte eccentrici ed egocentrici.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Originalità suggerisce che la persona tende a:

- Proporre soluzioni creative ai problemi anche quando non necessario
- Avere molte idee su come migliorare le cose
- Comunicare in modo complicato e astratto
- Perdersi nei propri pensieri
- Apparire inconsapevole dell'impatto che le proprie idee possono avere sugli altri

## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Con quale frequenza le organizzazioni dovrebbero innovare?
- In che modo cerca di raccogliere consenso sulle sue idee?
- In che modo bilancia creatività e pragmatismo?
- Descriva il suo approccio al processo di miglioramento.
- In che misura ciascun individuo dovrebbe cercare di essere unico?

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.

<p><b>Eccentrico</b></p> <p><i>Esprimere opinioni inconsuete che possono essere creative o anche solo eccentriche; tendenza a essere assorbiti da queste idee</i></p>	
<p><b>Sensitivo</b></p> <p><i>Credere di avere una speciale capacità di vedere cose che altri non vedono e capire cose che altri non capiscono</i></p>	
<p><b>Pensiero creativo</b></p> <p><i>Credere di essere straordinariamente creativi, annoiarsi facilmente e avere fiducia nelle proprie capacità di problem solving creativo</i></p>	

# DIMENSIONE: SCRUPolosITÀ

38

## DESCRIZIONE

La dimensione Scrupolosità riguarda la tendenza a lavorare con impegno, essere orientati al dettaglio e avere aspettative di prestazione elevate per se stessi e gli altri.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Scrupolosità suggerisce che la persona tende a:

- Non prestare grande attenzione ai dettagli
- Avere un atteggiamento disinvolto rispetto a regole e procedure
- Non rispettare le scadenze
- Non pianificare il lavoro in modo accurato
- Apparire disorganizzata




## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- In che modo decide se e cosa delegare ad altri?
- Descriva le sue aspettative di prestazione per sé e per gli altri.
- In che modo trova un equilibrio tra qualità del lavoro e tempistiche?
- Quando è giusto investire uno sforzo straordinario per portare a termine un lavoro?
- Quando non riesce a rispettare una scadenza, qual è, tipicamente, la ragione?

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.

<b>Esigente</b>	
<i>Avere standard di prestazione eccezionalmente elevati per se stessi e per gli altri</i>	
<b>Perfezionista</b>	
<i>Perfezionista rispetto alla qualità del lavoro prodotto e ossessionato dai dettagli</i>	
<b>Organizzato</b>	
<i>Meticoloso e inflessibile su programmi, scadenze, regole e procedure</i>	

# DIMENSIONE: OBEDIENZA



## DESCRIZIONE

La scala Obbedienza riguarda la tendenza a comportarsi da dipendente leale e affidabile e rispettare l'autorità.

## INTERPRETAZIONE DEL PUNTEGGIO

Il punteggio di John Doe sulla dimensione Obbedienza suggerisce che la persona tende a:

- Non venerare l'autorità
- Essere onesta ma incapace di lealtà cieca
- Fare le cose a modo suo
- Essere anti-conformista
- Essere disposta a sfidare l'autorità

## SPUNTI PER LA RIFLESSIONE

I seguenti spunti di riflessione sono mirati a facilitare una discussione con un coach o altra persona certificata a dare feedback sugli strumenti Hogan, al fine di analizzare i risultati della valutazione e riflettere sulle opportunità di sviluppo nel contesto del ruolo della persona.

- Quanto rispetto è dovuto, secondo lei, al management di livello superiore?
- Come si assicura di soddisfare le aspettative del suo responsabile?
- Quanto spesso si consulta con il suo responsabile prima di prendere decisioni?
- In che modo cerca di trovare un equilibrio tra i bisogni dei livelli gerarchici superiori e quelli dei dipendenti?
- Descriva il suo modo di esprimere disaccordi con il suo responsabile.

## COMPOSIZIONE DELLE SOTTODIMENSIONI

Le sotto-dimensioni elencate di seguito dovrebbero essere interpretate da un coach o da qualcuno certificato sugli strumenti Hogan. Hanno lo scopo di fornire ulteriori spunti per comprendere più a fondo le caratteristiche uniche della personalità di John Doe.

<b>Incerto</b>	
<i>Eccessivamente dipendente da altri per consigli e riluttante a prendere decisioni o agire in modo autonomo</i>	
<b>Compiacente</b>	
<i>Eccessivamente desideroso di compiacere i superiori, dire quello che vogliono sentirsi dire ed evitare di contraddirli</i>	
<b>Conformista</b>	
<i>Essere orgogliosi di sostenere i propri superiori e seguire gli ordini a prescindere dalle proprie opinioni personali</i>	