



# Insight

## Hogan Development Survey (HDS)

---

**Report di:** Sam Poole

**ID:** HF175947

**Data:** 23.05.2018



## 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 Sam Poole 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 Sam Poole 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
<b>Irritabilità</b>	apparire poco entusiaste mostrare scarso senso di urgenza	annoarsi facilmente apparire emotivamente instabili
<b>Scetticismo</b>	mostrarsi eccessivamente fiduciose risultare ingenua	apparire diffidenti apparire ciniche
<b>Titubanza</b>	apparire eccessivamente sicure di sé prendere decisioni rischiose	apparire eccessivamente conservative essere avverse al rischio
<b>Chiusura</b>	evitare i conflitti essere eccessivamente sensibili	apparire fredde e distaccate mostrarsi indifferenti ai sentimenti degli altri
<b>Noncuranza</b>	risultare poco impegnate apparire egocentriche	apparire poco collaborative apparire testarde
<b>Spavalderia</b>	risultare eccessivamente modeste dubitare di se stesse	apparire arroganti considerarsi particolarmente meritevoli e mettersi in luce
<b>Scaltrezza</b>	apparire eccessivamente controllate apparire inflessibili	risultare affascinanti e divertenti apparire poco attente a rispettare gli impegni presi
<b>Espressività</b>	apparire represses apparire apatiche	apparire istrioniche essere rumorose
<b>Originalità</b>	apparire troppo tattiche mancare di visione	risultare poco pragmatiche apparire eccentriche
<b>Scrupolosità</b>	apparire poco attente al dettaglio distrarsi facilmente	apparire perfezioniste fare "micromanaging"
<b>Obbedienza</b>	tendere all'insubordinazione agire in modo troppo indipendente	apparire deferenti e rispettose apparire desiderose di compiacere



## Sintesi

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

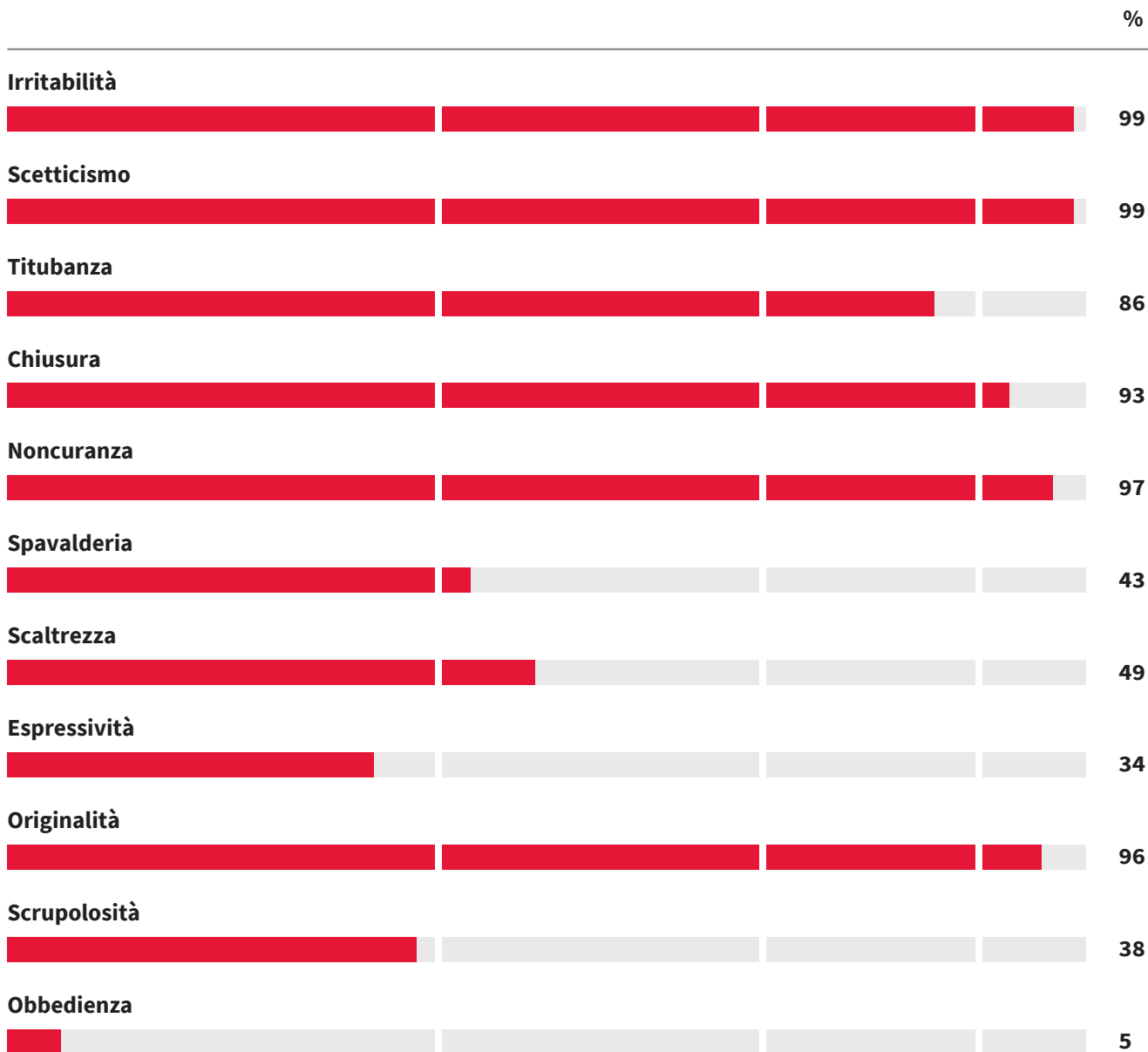
- Apparire umorale, irritabile e facilmente delusa da persone e progetti ed esprimere le proprie opinioni con un particolare carico emotivo.
- Essere molto sensibile ai segnali di doppiezza e tradimento e diventare vendicativa qualora pensi di aver subito un torto.
- Avere bisogno di molte informazioni 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 percentile indica la percentuale della popolazione che ha un punteggio identico o inferiore a quello di Sam Poole. Per esempio, un punteggio di 75 in una certa dimensione indica che il punteggio di Sam Poole 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

### 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 Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**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

### 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 Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**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

### 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 Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**Rinunciatario** *Evitare persone e situazioni non note per evitare la possibilità di trovarsi in imbarazzo*



**Timoroso** *Aver paura di essere criticati per aver commesso errori ed essere riluttanti ad agire in modo indipendente o prendere decisioni*



**Non assertivo** *Essere poco propensi ad agire in modo assertivo e quindi facilmente ignorati o trascurati*





## Dimensione: Chiusura

### Descrizione

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

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**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

### 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 Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**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 Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**Prezioso** *Pensare di avere doti e qualità speciali e, quindi, meritare un trattamento particolare*



**Eccesso di fiducia in se stessi** *Eccessivamente fiduciosi nelle proprie capacità; credere di poter avere successo in qualsiasi cosa ci si metta in testa di fare*



**Superbia** *Credere di avere talenti e doti straordinarie e di essere destinati alla grandezza*





## 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 Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**Audace** *Incline ad assumersi rischi e testare i limiti; contravvenire alle regole scomode*



**Impulsivo** *Tendere ad agire in modo impulsivo senza considerare le conseguenze a lungo termine delle proprie azioni*



**Manipolativo** *Tendenze machiavelliche - usare il proprio fascino per manipolare gli altri e non provare alcun rimorso nel farlo*





## 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 Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**Esuberante** *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

### Descrizione

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

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**Eccentrico** *Esprimere opinioni inconsuete che possono essere creative o anche solo eccentriche; tendenza a essere assorbiti da queste idee*



**Sensitivo** *Credere di avere una speciale capacità di vedere cose che altri non vedono e capire cose che altri non capiscono*



**Pensiero creativo** *Credere di essere straordinariamente creativi, annoiarsi facilmente e avere fiducia nelle proprie capacità di problem solving creativo*





## 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 Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**Esigente** *Avere standard di prestazione eccezionalmente elevati per se stessi e per gli altri*



**Perfezionista** *Perfezionista rispetto alla qualità del lavoro prodotto e ossessionato dai dettagli*



**Organizzato** *Meticoloso e inflessibile su programmi, scadenze, regole e procedure*





## Dimensione: Obbedienza

5

### Descrizione

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

### Interpretazione del punteggio

Il punteggio di Sam Poole 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

### Punti di discussione

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 Sam Poole.

**Incerto** *Eccessivamente dipendente da altri per consigli e riluttante a prendere decisioni o agire in modo autonomo*



**Compiacente** *Eccessivamente desideroso di compiacere i superiori, dire quello che vogliono sentirsi dire ed evitare di contraddirli*



**Conformista** *Essere orgogliosi di sostenere i propri superiori e seguire gli ordini a prescindere dalle proprie opinioni personali*

