



3FQ-3

GUIDA ALL'USO

 **GIUNTI**
PSYCHOMETRICS



INDICE

La valutazione della personalità secondo il BFQ-3

› Cos'è la personalità	3
› Il BFQ: 30 anni di storia	7
› Novità del BFQ-3 – terza edizione	9
› I punti di forza	11
› Struttura del BFQ-3	13
› Scala Lie	16
› Campione normativo e proprietà psicometriche	18

Guida alla somministrazione e allo scoring

› Somministrazione	20
› Scoring	22
› Report interpretativo	22

Il BFQ-3 in pratica: un processo di selezione

› Profilo ideale BFQ-3	32
› Esito della selezione	41

Bibliografia ragionata

BFQ-3 è stato ideato e sviluppato da Gian Vittorio Caprara, Claudio Barbaranelli, Laura Borgogni e Michele Vecchione. Tutti i diritti sono riservati.

È vietata la riproduzione dell'opera o di parti di essa con qualsiasi mezzo, compresi stampa, copia fotostatica, microfilm e memorizzazione elettronica, se non espressamente autorizzata dall'Editore.

© 2024, Giunti Psychometrics Holding S.r.l. – Firenze

LA VALUTAZIONE DELLA PERSONALITÀ SECONDO IL BFQ-3

COS'È LA PERSONALITÀ

La personalità è un insieme relativamente stabile di caratteristiche psicologiche che permettono di distinguere le persone le une dalle altre e rendono conto di come esse si relazionano tra loro e con l'ambiente.

La personalità costituisce il sistema psicologico, dinamico e complesso, che rende conto dell'unità e continuità dell'esperienza individuale e delle caratteristiche che abitualmente permettono di distinguere le persone le une alle altre (Caprara e Cervone, 2003).

Per descrivere la personalità si usano parole, spesso aggettivi, che ne colgono aspetti diversi, in vario grado connessi a ciò che le persone fanno e dicono, alle reazioni che suscitano e alle conseguenze che ne derivano. Le parole che usiamo per descrivere e distinguere altre persone hanno tanto più valore quanto più consegnano informazioni, suscitano emozioni, comportano delle valutazioni e delle previsioni e dettano come predisporci ad agire nei loro confronti.

Se non disponessimo di un repertorio concettuale che ci informa e ci guida su come relazionarsi con gli altri sarebbe praticamente impossibile stabilire qualunque tipo di rapporto durevole con loro.

Di tale repertorio i tratti di personalità sono una componente importante. Con essi, infatti, ci riferiamo a modi di essere e di presentarsi che, a motivo della loro stabilità nel tempo e della loro ricorrenza nelle più svariate situazioni, permettono di riconoscere e distinguere le altre persone, di parlare di noi e di loro e quindi di fare congetture e previsioni.

È verosimile che le parole necessarie per rendere conto della diversità umana e dell'unicità di ciascuna persona

Con energia,
amichevolezza,
affidabilità, stabilità
emotiva e apertura
mentale facciamo
riferimento a tendenze
comportamentali
funzionali all'adattamento.

siano innumerevoli, ma è un dato di fatto che con parole diverse ci si riferisce spesso ad aspetti simili dell'essere persona e dell'agire nel mondo e che, mentre alcuni appaiono centrali e decisivi, altri non sono altro che declinazioni o derivazioni dei primi.

Non è perciò sorprendente che con la nozione di tratto di personalità si sia giunti a configurare costellazioni di modi di essere, sentire e agire accomunate e distinte a seconda della funzione da loro assolta ai fini dell'adattamento all'ambiente, dello sviluppo psicologico sociale e del benessere individuale.

Ciò è seguito alla scoperta che i descrittori più frequentemente utilizzati effettivamente si aggregano in famiglie riconducibili a caratteristiche come l'energia, l'amichevolezza, l'affidabilità, la stabilità emotiva e l'apertura mentale, con le quali facciamo riferimento a tendenze comportamentali funzionali all'adattamento, che ricorrono frequentemente e che in vario grado rispecchiano modi di sentire e pensare simili.

Ed è stato ulteriormente avvalorato dalla scoperta che anche le caratteristiche valutate dai questionari di personalità più diffusi sono riconducibili alle medesime dimensioni individuate dagli studi fattoriali sui linguaggi naturali.

Sono perciò intuibili le ragioni della fortuna del Modello dei Cinque Grandi Fattori dal quale deriva il *Big Five Questionnaire* (BFQ), in quanto punto di approdo e di incontro tra importanti tradizioni di ricerca sulla personalità, che hanno individuato nell'analisi fattoriale lo strumento elettivo per cogliere i fattori comuni sottostanti ai descrittori che abitualmente impieghiamo per parlare di noi e degli altri, e alle misure di cui abitualmente ci serviamo per distinguere gli uni dagli altri e valutare le diverse personalità (Corr e Matthews, 2020; John e Srivastava, 1999; Mc Crae e Allik, 2002).

IL MODELLO DEI BIG FIVE

Il modello dei Big Five individua **cinque fattori** fondamentali per descrivere e valutare la personalità. Tali fattori si collocano a un livello di generalità intermedio rispetto ai modelli che fanno riferimento a poche dimensioni estremamente generali (come i 3 superfattori di Eysenck) e a quelli che al contrario prevedono un maggior numero di dimensioni più specifiche (come i 16 fattori di Cattell, i 10 di Guilford e gli 8 di Comrey). In particolare, su questo modello convergono **due differenti tradizioni** di ricerca, quella lessicografica e quella fattorialista, che variamente si sono intrecciate nel corso degli anni (Caprara e Cervone, 2003).

La **tradizione lessicografica** ha fatto propria l'ipotesi della "sedimentazione" linguistica di Raymond Cattell, secondo la quale le **differenze individuali** più salienti e socialmente rilevanti vengono codificate nel **linguaggio quotidiano**. Lo scandaglio del vocabolario, considerato la fonte principale di tutti i possibili "descrittori" della personalità, ha portato alla costruzione di **varie liste di termini**, soprattutto aggettivi, in vario modo connessi all'analisi delle differenze individuali.

L'esame delle relazioni tra i differenti "descrittori" della personalità ha ripetutamente evidenziato l'emergere di Cinque Grandi Fattori, indipendentemente dalle tecniche di fattorializzazione, dalla natura e dalle procedure di valutazione (auto o

eterovalutazione), dalle caratteristiche demografiche delle popolazioni (genere ed età) o dai contesti linguistici e culturali (Caprara e Perugini, 1991a, 1991b).

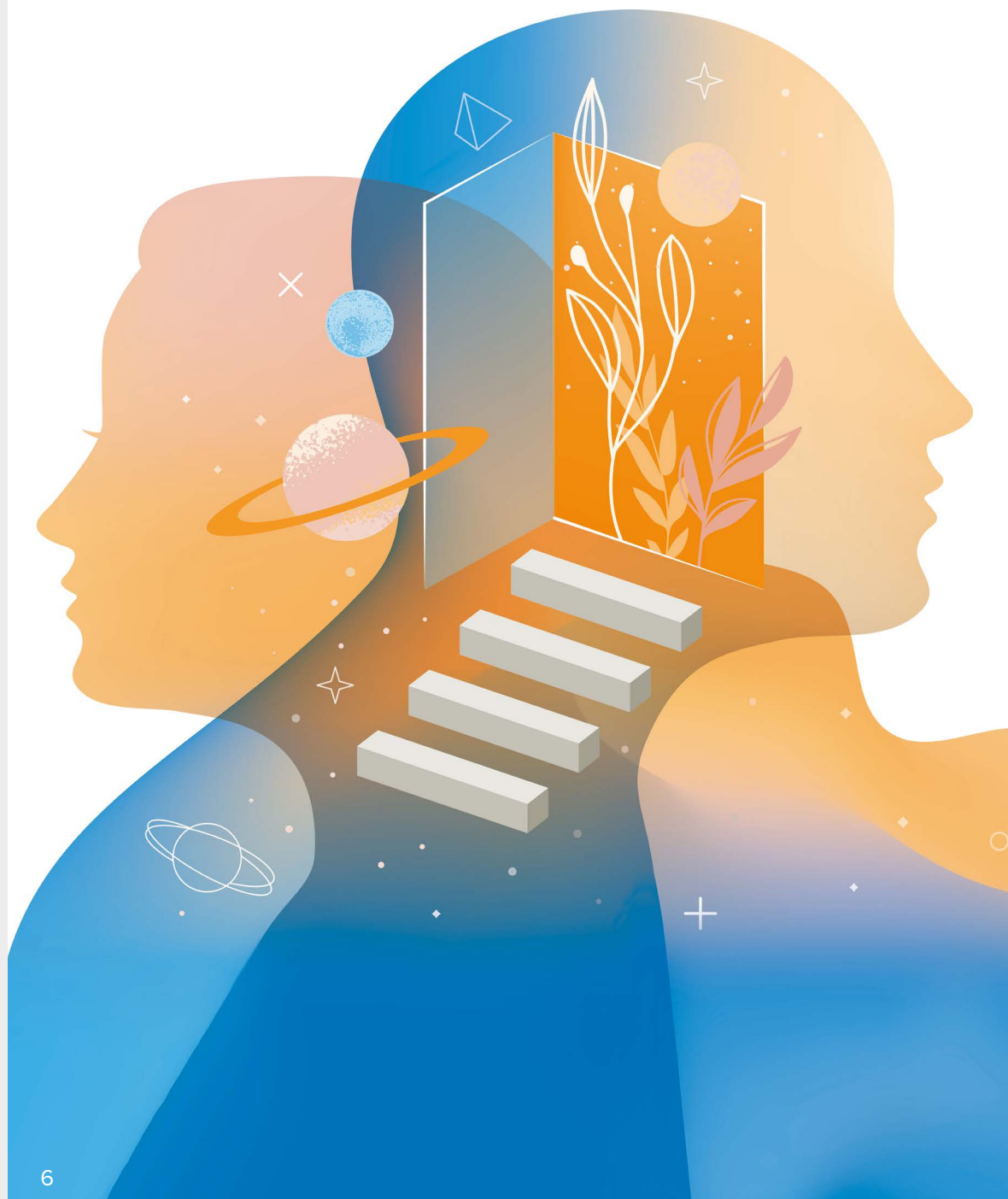
Nell'ambito della **tradizione fattorialista**, autori come Cattell, Eysenck, Guilford e Comrey hanno individuato vari fattori e prodotto questionari largamente utilizzati per la valutazione della personalità come il *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (16PF), l'*Eysenck Personality Questionnaire* (EPQ), il *Guilford-Zimmerman Temperament Survey* (GZTS) e *Comrey Personality Scales* (CPS).

Studi condotti tramite **analisi fattoriale** hanno sostanzialmente avvalorato la riconducibilità di quanto misurato da tali questionari alle cinque medesime dimensioni individuate dagli studi lessicografici (Ostendorf e Angleitner, 1992).

I **Big Five** si configurano quindi come una sorta di **struttura canonica** per la **descrizione della personalità** nel linguaggio "naturale" e nel contesto dei questionari di personalità. In questo senso rappresentano un'asse di convergenza tra teorie implicite della personalità, basate sulle conoscenze/credenze della "gente comune", e teorie esplicite della personalità, basate sulle conoscenze accumulate in ambito scientifico. Sebbene il dibattito sui limiti e sui meriti dei Big Five sia ancora in corso, è largamente

condivisa una valutazione positiva sulla loro validità “pratica” (Caprara, 2025). I Big Five rappresentano, infatti, un modello utile per cogliere e valutare aspetti importanti e distintivi

delle **personalità individuali**, e per esaminare il loro impatto in ambiti importanti di vita come il lavoro, la salute, le relazioni con gli altri.



IL BFQ: 30 ANNI DI STORIA

Sono trascorsi oltre 30 anni dall'uscita del Big Five Questionnaire (BFQ; Caprara, Barbaranelli e Borgogni, 1993) nel panorama del testing psicologico e ancora oggi lo strumento costituisce uno dei test più conosciuti e diffusi in Italia per la valutazione della personalità. Basato sul modello dei Big Five il questionario individua **Cinque Grandi Fattori** di personalità: Energia, Amicalità, Coscienziosità, Stabilità emotiva, Apertura mentale.



La **validità di costruito** della prima versione del questionario è stata avvalorata dalla relazione con altri strumenti proposti per la misura della personalità, tra cui l'EPQ e il 16PF. Vari studi hanno evidenziato un'**elevata congruenza** tra le soluzioni ottenute attraverso diverse procedure di auto ed eterovalutazione e in varie condizioni di somministrazione, non competitive e di selezione del personale (Vecchione, Alessandri e Barbaranelli, 2012a, 2012b).

Il BFQ ha inoltre dimostrato di essere **generalizzabile** attraverso diversi **contesti linguistici e culturali**, tra cui

Il BFQ-2 ha riformulato gli item che presentavano problemi di coerenza interna ed esterna.

La ridefinizione della scala Lie, articolata in Lie egoistic e Lie moralistic, è un ulteriore elemento di novità.

la Spagna, la Francia, la Germania, l'Ungheria e gli Stati Uniti. Numerose ricerche hanno infine dimostrato la validità e l'utilità pratica dello strumento in **diversi ambiti applicativi**, quali la psicologia delle organizzazioni (Borgogni, Barbaranelli e Ferrario, 1998), la psicologia del marketing (Barbaranelli e Vecchione, 2003; Caprara e Barbaranelli, 2000) e la psicologia politica (Caprara e Vecchione, 2007).

A fronte di queste caratteristiche vantaggiose, lo strumento originale presentava delle aree suscettibili di miglioramento, in particolare relative alla coerenza interna di alcune scale e alla semplicità della struttura fattoriale. In occasione dello sviluppo del BFQ-2 (*Big Five Questionnaire – Seconda edizione*; Caprara, Barbaranelli e Borgogni, 2008) gli item che presentavano i maggiori problemi di coerenza interna ed esterna sono stati modificati o formulati ex novo. La seconda edizione del test, in particolare, ha mirato a una più **puntuale messa a punto** degli item ai fini di un loro impiego in vari contesti occupazionali e non.

Ciò ha comportato un miglioramento delle già adeguate proprietà psicometriche rispetto alla **semplicità della struttura fattoriale** e alla **coerenza interna delle scale**, soprattutto quelle per la misura dell'Amicalità e dell'Apertura mentale. Infatti, le definizioni previste per le sottodimensioni di questi due fattori sono state ulteriormente circoscritte.

La seconda versione del test ha previsto inoltre un campione di standardizzazione relativo al reclutamento e alla selezione del personale secondo una modalità online. Ha costituito infine un ulteriore elemento di novità la ridefinizione della scala Lie, che risulta articolata in Lie egoistic e Lie moralistic, in accordo con i modelli proposti nella letteratura scientifica internazionale (Paulhus, 2002).



1993 BFQ

- Valutazione della personalità secondo i Big Five in ambito organizzativo.
- Applicabile in diversi contesti linguistici e culturali.



2008 BFQ-2

- Revisione dello strumento per migliorare la struttura fattoriale.
- Ridefinizione di alcuni item.
- Introduzione di nuovi campioni e di norme per situazione neutra.



2024 BFQ-3

- Introduzione delle sottodimensioni Agenticità, Empatia, Affidabilità, Resilienza e Immaginazione.
- Aggiornamento nella formulazione degli item.
- Rilevazione di aspetti specifici della personalità che vanno oltre alle tendenze comportamentali immediatamente riconoscibili.

NOVITÀ DEL BFQ-3 – TERZA EDIZIONE

La terza edizione del *Big Five Questionnaire* costituisce una versione rinnovata che mira a rafforzarne i pregi e per quanto possibile a estenderne l'impiego.

Muovendo dalla premessa che cinque fattori sono utili per inquadrare e mappare, ma non sufficienti a fornire una descrizione fine della personalità, la soluzione adottata con le prime due versioni del BFQ è stata di prevedere per ciascuna dimensione anche due sottodimensioni. Tale soluzione si è rivelata conveniente, allo stesso tempo **economica** e **competitiva**, rispetto ad altre soluzioni che prevedevano più sottodimensioni per ciascuna dimensione principale.

È però un fatto che molte cose sono cambiate negli ultimi 30 anni, nella domanda e nell'offerta di strumenti di misura per la valutazione della personalità, e tanti sono stati i progressi della ricerca scientifica.

Il Modello dei Cinque Grandi Fattori continua a rappresentare un buon punto di riferimento per lo studio delle dimensioni di base della personalità, come pure per la valutazione di caratteristiche alle quali le persone fanno riferimento per parlare di sé e degli altri, e per distinguere gli uni dagli altri.

Tuttavia, specialmente tra i professionisti, è sempre più avvertita la necessità, da un lato, di andare **al di là di tendenze comportamentali** immediatamente riconoscibili e, dall'altro, di cogliere **aspetti specifici della personalità** particolarmente rilevanti in una varietà di contesti. D'altro canto, tra i ricercatori, vi è stato un proliferare di nuovi costrutti, in concomitanza ai notevoli progressi compiuti dalle discipline psicologiche.

Mentre sono risultati sempre più evidenti i nessi tra la ricerca sulla personalità e quella sul suo sviluppo, sulle relazioni sociali e sui contesti in cui il comportamento umano si dispiega, nella sfera della **valutazione della personalità** si è imposto un cambio di passo.

Il BFQ-3 fornisce preziose informazioni sullo stile interpersonale, sulle abitudini lavorative, sulle capacità di leadership, sulla creatività e può essere impiegato in vari processi HR:

- screening delle caratteristiche di personalità in processi di selezione;
- valutazione del personale;
- sviluppo di gruppi di lavoro;
- sviluppo del potenziale;
- analisi organizzativa;
- analisi dei bisogni formativi;
- career planning.

Tutto ciò non ha determinato un superamento o un rigetto del Modello dei Cinque Fattori, ma certamente una sua **ridefinizione**. Il giusto apprezzamento dei suoi meriti, largamente avvalorato sul piano pratico, ha favorito la maggiore consapevolezza dei suoi limiti e incoraggiato il suo rinnovamento.

In realtà, il BFQ non poteva restare estraneo alla novità di costrutti venuti alla ribalta, sulla scia di una più attenta conoscenza della personalità, relativamente ai processi di autoregolazione emotiva, cognitiva e sociale, e quindi ad aspetti distintivi dell'individualità come l'agentività, l'empatia, l'affidabilità, la resilienza, l'immaginazione.

Per questo, nel concepire il BFQ-3, si è mirato a preservarne l'economicità, come nelle versioni precedenti e, allo stesso tempo, a estenderne la comprensività, includendo declinazioni particolarmente rilevanti delle cinque dimensioni principali e perciò contemplando tre sottodimensioni per ciascuna delle cinque dimensioni. Ne è risultato un test che fornisce una valutazione dei cinque fattori principali, che rispecchiano una sorta di equipaggiamento di base per essere all'altezza dei compiti fondamentali della condizione umana, come interagire attivamente con l'ambiente e al tempo stesso relazionarsi con gli altri e riuscirci insieme a loro.

Lo stesso test restituisce un profilo di come i cinque fattori si declinano in **15 tendenze individuali**, che verosimilmente **rispecchiano modi relativamente stabili di sentire, pensare e disporsi ad agire**, e che, in quanto tali, permettono di **distinguere, valutare, prevedere** che cosa è ragionevole aspettarsi da una persona.

Oltre a ciò, il BFQ-3 rappresenta un **aggiornamento nel linguaggio**, nel modo in cui gli item sono formulati, per quanto possibile al passo con i tempi correnti.

I PUNTI DI FORZA



	SOTTODIMENSIONI	
FATTORI	BFQ-2	BFQ-3
ENERGIA	Dinamismo	Dinamismo
	Dominanza	Dominanza
		Agentività
AMICALITÀ	Cooperatività	Cooperatività
	Cordialità	Cordialità
		Empatia
COSCIENZIOSITÀ	Scrupolosità	Scrupolosità
	Perseveranza	Perseveranza
		Affidabilità
STABILITÀ EMOTIVA	Controllo dell'emozione	Regolazione delle emozioni
	Controllo dell'impulso	Autocontrollo
		Resilienza
APERTURA MENTALE	Apertura alla cultura	Apertura alla conoscenza
	Apertura all'esperienza	Apertura alle novità e alle diversità
		Immaginazione

BFQ-3 E PROCESSI HR: COME PREDIRE IL SUCCESSO ORGANIZZATIVO

La ricerca sulla misurazione della personalità in ambito organizzativo fornisce evidenze sulla capacità predittiva dei Big Five rispetto alle prestazioni lavorative future, configurandosi come misure maggiormente puntuali rispetto ad altre metodologie di assessment (Roberts, Caspi e Moffitt, 2003; Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi e Goldberg, 2007; Salgado, Anderson e Moscoso, 2020; Tett, Jackson e Rothstein, 1991).

La **Coscienziosità** costituisce il più rilevante predittore della **performance lavorativa** e del **rendimento** in contesto occupazionale (Roberts et al., 2007). Oltre a favorire la prestazione lavorativa attraverso la programmazione, la precisione e la **perseveranza** presentano una relazione negativa con il turnover e l'assenteismo.

Oltre alla coscienziosità, anche il fattore **Stabilità emotiva** è indicativo del livello di benessere e di **soddisfazione lavorativa**. Punteggi bassi su Stabilità

emotiva presentano una relazione negativa con la performance lavorativa. Infatti, una minore stabilità emotiva, accompagnata da manifestazioni di ansia, insicurezza e tensione, interferisce con lo svolgimento delle attività, indebolendo la capacità di far fronte allo sforzo e alla fatica. È legata inoltre a difficoltà nel problem solving, nel decision making e nella percezione di autoefficacia relativa alla carriera.

I fattori **Apertura mentale** ed **Energia**, invece, sono predittori dell'interesse ad **apprendere** e a partecipare attivamente a programmi di formazione e **aggiornamento**.

L'**Amicalità** è infine un valido predittore della prestazione nelle mansioni che implicano la formazione di squadre o gruppi di lavoro, in cui lo svolgimento delle attività richiede l'interazione e la **cooperazione attiva tra i membri** per il raggiungimento di un obiettivo comune.

“ *I Big Five sono correlati in modo importante alla scelta, allo sviluppo e all'adattamento di percorsi professionali e forniscono una fotografia prospettica del funzionamento e dello sviluppo della persona nel contesto occupazionale.* ”

STRUTTURA DEL BFQ-3

Il BFQ-3 è costituito da **134 item**. Per ciascuna affermazione del questionario la persona valutata deve esprimere il proprio grado di accordo su una **scala Likert a 5 punti** (1 = Assolutamente falso per me; 2 = Piuttosto falso per me; 3 = Né vero né falso; 4 = Abbastanza vero per me; 5 = Assolutamente vero per me). Il questionario individua **cinque fattori** fondamentali per la descrizione e la valutazione della personalità: Energia, Amicalità, Coscienziosità, Stabilità emotiva e Apertura mentale. Per ognuno dei Big Five sono state individuate empiricamente **tre sottodimensioni**, ciascuna delle quali fa riferimento ad aspetti diversi del medesimo fattore.

ENERGIA

- Include caratteristiche quali l'avere un orientamento dinamico e proattivo nei confronti delle circostanze della vita, l'essere convincenti e influenti nei confronti degli altri.

AMICALITÀ

- Include caratteristiche quali il prendersi cura, il dare supporto emotivo, l'essere cordiali e gentili con tutti e il saper venire incontro alle esigenze altrui, condividendone gli stati d'animo.

COSCIENZIOSITÀ

- Include caratteristiche quali l'essere precisi, accurati e affidabili quando si intraprende un'attività lavorativa, e l'essere perseveranti quando si incontrano ostacoli e difficoltà.

STABILITÀ EMOTIVA

- Include caratteristiche quali il saper regolare le proprie emozioni, come la paura, l'ansia e la tristezza, il saper controllare gli impulsi (come la rabbia) ed essere in grado di recuperare il proprio equilibrio a seguito di eventi stressanti.

APERTURA MENTALE

- Include caratteristiche quali l'essere aperti verso nuove idee, l'essere orientati a sviluppare le conoscenze, l'essere curiosi e aperti alle diversità, e capaci di immaginare scenari diversi per superare le sfide nel lavoro.

ENERGIA

Il fattore Energia (E) riguarda la tendenza ad **agire con energia e prontezza** e ad assumere posizioni di **influenza, autonomia e proattività**. Comprende le tre sottodimensioni: Dinamismo, Dominanza e Agenticità.

DINAMISMO

Misura la tendenza ad adottare comportamenti energici e dinamici, ad essere attivi, loquaci, pronti e veloci nella gestione delle attività lavorative.

DOMINANZA

Misura la tendenza a emergere ed esercitare un'influenza sugli altri, affermando le proprie idee e punti di vista.

AGENTICITÀ

Misura la propensione ad agire in piena autonomia, a prendere iniziative personali e ad attivarsi in prima persona per realizzare i propri obiettivi.

AMICALITÀ

Il fattore Amicalità (A) riguarda la tendenza ad **agire collaborativamente**, con **cordialità e apertura** verso gli altri, mostrando di comprendere i loro stati d'animo e le loro esigenze. Comprende le tre sottodimensioni: Cooperatività, Cordialità ed Empatia.

COOPERATIVITÀ

Misura la propensione a venire incontro alle necessità altrui e a cooperare efficacemente con gli altri.

CORDIALITÀ

Misura la tendenza ad essere affabili e cortesi nei rapporti interpersonali, ad avere fiducia e ad essere aperti verso gli altri.

EMPATIA

Misura la propensione a condividere gli stati d'animo altrui, a sentirsi vicini e ad essere di sostegno e di conforto a chi si trova in difficoltà.

COSCIENZIOSITÀ

Il fattore Coscienziosità (C) riguarda la tendenza ad essere **precisi e scrupolosi**, a **perseverare di fronte alle difficoltà** così da essere ritenuti **responsabili e affidabili** nelle attività che ci si trova a svolgere. Comprende le tre sottodimensioni: Scrupolosità, Perseveranza e Affidabilità.

SCRUPOLOSITÀ

Misura la tendenza alla precisione, all'ordine, alla cura dei dettagli e alla metodicità, e ad adottare un approccio organizzato e sistematico nella gestione delle attività.

PERSEVERANZA

Misura la tendenza a persistere con tenacia nel portare a termine i compiti e le attività intraprese, e nel perseguire i propri obiettivi.

AFFIDABILITÀ

Misura la tendenza a rispettare le consegne ricevute, a mantenere gli impegni assunti, a seguire le procedure correttamente e a realizzare responsabilmente quanto concordato.

STABILITÀ EMOTIVA

Il fattore Stabilità emotiva (S) riguarda la tendenza ad agire mantenendo il **controllo delle proprie emozioni**, soprattutto quelle negative, specie di fronte a provocazioni e conflitti, e quindi a preservare una certa **serenità** anche di fronte alle avversità. Comprende le tre sottodimensioni: Regolazione delle emozioni, Autocontrollo e Resilienza.

REGOLAZIONE DELLE EMOZIONI

Misura la propensione a regolare le proprie emozioni e a controllare le proprie reazioni di ansia e agitazione in situazioni di stress, mantenendo un buon equilibrio generale.

AUTOCONTROLLO

Misura la tendenza a frenare i propri impulsi di fronte a conflitti, provocazioni e tensioni, mirando al mantenimento di buone relazioni.

RESILIENZA

Misura la tendenza a recuperare rapidamente la serenità dopo aver affrontato esperienze, eventi e accadimenti stressanti.

APERTURA MENTALE

Il fattore Apertura mentale (M) riguarda la tendenza a provare **interesse per la conoscenza**, ad essere **aperti alle novità e alle diversità**, e a immaginare scenari alternativi o innovativi per fronteggiare i cambiamenti e le difficoltà. Comprende le tre sottodimensioni: Apertura alla conoscenza, Apertura alle novità e alle diversità, e Immaginazione.

APERTURA ALLA CONOSCENZA

Misura la propensione, guidata da curiosità intellettuale, a estendere i propri saperi, ad apprendere nuove competenze e ad approfondire costantemente le conoscenze acquisite.

APERTURA ALLE NOVITÀ E ALLE DIVERSITÀ

Misura la tendenza a fare nuove esperienze, ad essere interessati al confronto con le novità e le diversità, apprezzandone la distintività e il valore aggiunto.

IMMAGINAZIONE

Misura la tendenza a immaginare scenari nuovi, a pensare in modo originale e creativo, a rappresentarsi nuove possibilità e opportunità, e a ideare modi originali per affrontare le situazioni e i problemi.

SCALA LIE

Il BFQ-3 prevede anche una scala Lie (L) funzionale alla rilevazione della tendenza della persona a fornire un profilo falsato di sé. In particolare, la scala fornisce una misura della propensione della persona a presentare un profilo di sé **falsamente positivo o negativo** e valuta due distinte tendenze, definite con i termini **bias moralistici** e **bias egoistici**, spiegate in letteratura attraverso le metafore del “santo” e del “supereroe” (Paulhus e

› **Bias moralistici**: tendenza ad attribuire a sé stessi **qualità moralmente desiderabili** e a presentarsi affabili e rispettosi degli altri e delle norme sociali.

› **Bias egoistici**: tendenza ad attribuire a sé stessi **qualità positive** associate allo **status sociale** e **intellettuale**, e a presentarsi competenti, brillanti e coraggiosi.



Punteggi molto alti sono considerati indicativi dell'intenzionale tendenza a fornire un'**immagine di sé artificiosamente positiva**.

Punteggi molto bassi denotano la tendenza a fornire un'**immagine di sé estremamente negativa e peggiorativa**.



John, 1998). Non sono infatti soltanto le qualità associate alla sfera della morale ad essere considerate “socialmente desiderabili”; anche l'intelligenza, il coraggio e la competenza rappresentano delle caratteristiche estremamente apprezzabili.

La scala Lie è stata dunque sviluppata per cogliere i **tentativi intenzionali di distorsione**, che occorrono con particolare frequenza soprattutto nelle condizioni pubbliche di somministrazione e nelle situazioni competitive, come la selezione e la valutazione del personale. Gli item fanno riferimento a comportamenti manifesti non particolarmente coinvolgenti a livello personale, di cui la persona è generalmente consapevole. Questi item sono stati formulati in modo che la risposta di completo accordo risulti come altamente improbabile.

Le sottoscale Lie moralistic e Lie egoistic del BFQ-3 possono essere utilizzate separatamente o in maniera aggregata, come indicatore globale della tendenza a rispondere in maniera socialmente desiderabile. I bias egoistici e moralistici rappresentano infatti due dimensioni interrelate, che definiscono un fattore sovraordinato (la desiderabilità sociale) che rende conto di entrambe le tendenze.



Gli item della **scala Lie** del BFQ-3 sono particolarmente “trasparenti”, ovvero sono spesso **immediatamente evidenti le connotazioni, positive o negative**, che le risposte date possono assumere all'interno del processo di selezione o di valutazione e le implicazioni che ne derivano per l'organizzazione. Prima di procedere con la somministrazione del questionario è particolarmente importante **invitare le persone valutate a fornire risposte sincere e accurate**. Per contenere i tentativi di falsificazione può essere utile avvisare le persone valutate che mediante il BFQ-3 è possibile individuare i profili falsati e distorti, e che i tentativi di falsificazione avranno un effetto negativo sul risultato globale del test.

CAMPIONE NORMATIVO E PROPRIETÀ PSICOMETRICHE

1503 casi

48.6%
maschi



51.4%
femmine

Validità interna

L'analisi della struttura fattoriale del questionario è stata effettuata considerando come variabili di base i punteggi totali ottenuti in ciascuna delle quindici sottodimensioni. La matrice dei coefficienti di correlazione tra le sottodimensioni è stata sottoposta ad analisi fattoriale mediante la tecnica *alpha factoring*. La matrice delle saturazioni è stata sottoposta a rotazione obliqua (Promax), come evidenziato nella tabella.

Sottodimensioni	Fattori				
	E	A	C	S	M
Dinamismo	.65	.16	.04	.12	-.05
Dominanza	.69	-.23	.03	-.13	.05
Agenticità	.83	.03	.02	.08	.08
Cooperatività	.08	.89	.02	-.09	-.09
Cordialità	-.15	.77	-.01	.16	-.02
Empatia	-.08	.84	.01	-.17	.10
Scrupolosità	.08	.19	.60	.05	-.13
Perseveranza	.21	.01	.68	.10	-.02
Affidabilità	-.10	-.11	.79	-.17	.19
Regolazione delle emozioni	-.36	.08	.04	.81	.15
Autocontrollo	.19	-.10	-.04	.63	.00
Resilienza	.16	-.10	-.07	.71	-.05
Apertura alla conoscenza	-.11	-.12	.19	.08	.57
Apertura alle novità e alle diversità	.24	.12	.04	.02	.51
Immaginazione	.22	.09	-.14	-.02	.73
% Varianza spiegata	14%	15%	11%	11%	9%

Nota. In grassetto sono evidenziate le saturazioni delle sottodimensioni relative a uno stesso fattore principale.
Legenda. E = Energia; A = Amicalità; C = Coscienziosità; S = Stabilità emotiva; M = Apertura mentale.

Dall'esame delle saturazioni fattoriali è possibile riscontrare una sostanziale conferma della struttura a cinque fattori, che spiegano il 60% di varianza. Ciascuna terna di sottodimensioni presenta saturazioni elevate nello stesso fattore e saturazioni sensibilmente più basse negli altri fattori. In particolare, tutte le saturazioni primarie sono superiori a .50 (range .51-.89), mentre le saturazioni secondarie sono inferiori a .30; l'unica eccezione è costituita dalla sottodimensione Regolazione delle emozioni, che presenta una saturazione secondaria pari a -.36 sul fattore Energia. La saturazione sul fattore Stabilità emotiva, in linea con quanto atteso, è comunque elevata (.81). Nel complesso i risultati evidenziano un'elevata corrispondenza con la struttura ipotizzata per il BFQ-3.

Correlazione tra le scale

Nella tabella che segue vengono presentate le correlazioni tra i cinque fattori ottenute dalla soluzione fattoriale. Tali correlazioni risultano congruenti con le ipotesi rispetto alle quali è stato costruito il BFQ-3 e in accordo con quanto risulta dalla ricerca sui Cinque Grandi Fattori

Fattori	1.	2.	3.	4.	5.
1. Energia	–				
2. Amicalità	.34	–			
3. Coscienziosità	.51	.45	–		
4. Stabilità emotiva	.31	.27	.28	–	
5. Apertura mentale	.56	.40	.28	.25	–

Attendibilità

L'attendibilità delle scale per la misura delle quindici sottodimensioni, delle cinque dimensioni principali e della scala Lie è stata esaminata mediante il coefficiente alfa di Cronbach (coerenza interna). Nella tabella sono riportati i coefficienti di attendibilità dei cinque fattori principali, delle sottodimensioni (N = 1503) e delle scale Lie (N = 632).

L'attendibilità del BFQ-3 ha mostrato una buona/ottima coerenza interna per ciascuna scala con valori compresi tra .72 e .93.

Fattori	
Energia	.91
Amicalità	.93
Coscienziosità	.91
Stabilità emotiva	.93
Apertura mentale	.91
Sottodimensioni	
Dinamismo	.80
Dominanza	.86
Agenticità	.84
Cooperatività	.83
Cordialità	.82
Empatia	.89
Scrupolosità	.87
Perseveranza	.89
Affidabilità	.76
Regolazione delle emozioni	.89
Autocontrollo	.85
Resilienza	.89
Apertura alla conoscenza	.88
Apertura alle novità e alle diversità	.86
Immaginazione	.81
Scale Lie	
Lie	.81
Lie egoistic	.77
Lie moralistic	.72

GUIDA ALLA SOMMINISTRAZIONE E ALLO SCORING



SOMMINISTRAZIONE

individuale
o collettiva
.....
in presenza
o da remoto
.....
carta e matita
o online



TEMPO

circa 20 minuti



SCORING

sulla piattaforma
di testing online



REPORTISTICA

report
interpretativo

SOMMINISTRAZIONE

Il BFQ-3 può essere somministrato sia individualmente sia in gruppo attraverso la **piattaforma di testing online di Giunti Psychometrics**. La compilazione del test richiede mediamente 20 minuti.

Per procedere con la **somministrazione online** è sufficiente che la persona valutata sia collegata alla piattaforma di Giunti Psychometrics e proceda con il questionario seguendo le istruzioni che verranno visualizzate sullo schermo. Le informazioni anagrafiche e le risposte saranno registrate in tempo reale durante la compilazione del test.

La somministrazione del questionario può avvenire in presenza o da remoto. Per procedere con la somministrazione a distanza sarà possibile generare un **link** direttamente all'interno della piattaforma e inviarlo alla persona che potrà svolgere il test quando preferisce.

Setting

Anche se il BFQ-3 non valuta la prestazione e non richiede quindi che la persona valutata svolga dei compiti, è opportuno che l'ambiente in cui si effettua la somministrazione sia **tranquillo, ben illuminato e privo di distrazioni**, in modo tale da favorire l'attenzione e la concentrazione.

Avvertenze per il valutatore

Quando lo strumento viene presentato nei contesti di selezione del personale è opportuno sottolineare l'importanza di fornire una risposta spontanea e sincera. Si può a tal fine puntualizzare che un eventuale tentativo di falsificazione non è utile, dal momento che non vi sono risposte giuste o sbagliate e che nessun profilo di personalità può essere considerato in assoluto desiderabile o indesiderabile. Quanto più le risposte sono accurate, spontanee e sincere, tanto più i risultati del questionario saranno "informativi" e rappresentativi della persona.



Il BFQ-3 può essere utilizzato da professionisti che si occupano di processi HR, quali **selezione del personale, valutazione e sviluppo del potenziale, formazione, career coaching**, percorsi di **Assessment/Development Center, Individual Assessment, Training e Coaching**. All'interno delle organizzazioni il questionario rappresenta uno strumento utile per:

- > favorire la **consapevolezza di sé** e del proprio funzionamento;
- > contribuire a un **processo più generale di valutazione**, da integrare con un'indagine sulla motivazione e sulle competenze;
- > individuare i **talenti**;
- > regolare l'**avanzamento di carriera**;
- > avviare e sostenere **cambiamenti organizzativi**;
- > fornire supporto alla **ricollocazione professionale**.

La **responsabilità** dell'uso corretto e dell'interpretazione dei risultati del BFQ-3 spetta al professionista. Si presuppone che ogni professionista che utilizzi questo strumento di valutazione disponga di un appropriato livello di competenza, manifesti consapevolezza etica e conosca in maniera approfondita e dettagliata le linee guida che ne regolano l'utilizzo e l'interpretazione.

Il calcolo dei punteggi del BFQ-3 è basato su specifiche norme riferite al contesto in cui avviene la somministrazione.

SITUAZIONE COMPETITIVA

La persona è consapevole di **essere valutata** e che il suo **profilo sarà verosimilmente comparato** con quello di altri candidati.

SITUAZIONE NEUTRA

La persona è consapevole di **non essere valutata** e che il suo **profilo non sarà verosimilmente comparato** con quello di altri candidati.

SCORING

Lo scoring del BFQ-3 può essere effettuato esclusivamente attraverso la piattaforma di testing online di Giunti Psychometrics.

Lo scoring avviene in automatico all'interno della **piattaforma online** perché le risposte vengono registrate in tempo reale durante la compilazione del questionario. Il calcolo dei punteggi si basa su specifiche norme riferite al contesto in cui avviene la somministrazione, che può essere neutro o competitivo. Al momento della generazione del report digitale sarà soltanto necessario specificare il **tipo di situazione** durante la quale è stato compilato il questionario così da determinare il riferimento normativo propedeutico al calcolo dei punteggi. Una volta effettuato lo scoring, sarà possibile scaricare il **report interpretativo** del BFQ-3 nel quale sono presentati e commentati i punteggi della persona. Solo l'esaminatore è autorizzato a scaricare il report digitale generato dalla piattaforma di testing online.

REPORT INTERPRETATIVO

Il report interpretativo del BFQ-3 fornisce informazioni utili per la selezione del personale e per ogni esigenza di valutazione delle risorse in ambito organizzativo. Contiene sia i **punteggi** ottenuti dalla persona al test sia i **profili descrittivi** che caratterizzano tali punteggi nei vari fattori e sottodimensioni. In tal senso coniuga l'immediatezza e l'intuitività della trasposizione grafica dei punteggi con la ricchezza dell'interpretazione dei profili narrativi.

Il report del BFQ-3 può essere **facilmente utilizzato** anche da chi, pur non essendo esperto in materia psicologica, deve confrontarsi con tematiche connesse alla valutazione della personalità.

Il report è articolato nelle seguenti sezioni:

› **Profilo generale**

Presenta i **risultati** ottenuti al test dalla persona in forma sia numerica sia grafica.

› **Presentazione di sé**

Fornisce un'indicazione relativa a eventuali tentativi di falsificazione del test e, complessivamente, al livello di **validità del report**.

› **Profilo di personalità**

Descrive le **caratteristiche della persona** per ognuno dei cinque fattori di personalità previsti dal modello, ciascuno articolato in specifiche sottodimensioni.

› **Aspetti caratterizzanti**

Evidenzia per ogni sottodimensione l'item in cui la persona ha ottenuto il punteggio più elevato e i due item in cui ha invece ottenuto il punteggio più basso, al fine di ottenere una **descrizione puntuale del profilo di personalità** del soggetto, da utilizzare in fase di colloquio per un eventuale approfondimento.

Nell'utilizzo del BFQ-3 è importante:

- › avere una **visione complessiva** della personalità del soggetto valutato a partire dai risultati ottenuti al test;
- › **evitare la sovrainterpretazione** dei punteggi e approfondirne la compatibilità o l'incompatibilità con il lavoro e le specifiche mansioni lavorative;
- › stabilire come **incorporare i punteggi del test nel processo di selezione**, con la finalità di restituire all'azienda cliente e alla persona valutata un profilo della personalità;
- › preannunciare alla persona valutata che i punteggi ottenuti al test possono restituire spiccati **punti di forza o aree di miglioramento**.

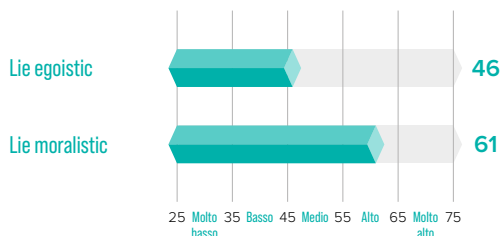


L'interpretazione dei risultati del BFQ-3 deve sempre tenere conto del **contesto** nel quale è stato somministrato il questionario, della **situazione emotiva** della persona e dei possibili effetti di **fattori esterni o interni** sulla sua risposta.

In generale, è importante considerare l'**insieme delle informazioni raccolte** attraverso interviste, osservazioni, test ecc., per ottenere una valutazione accurata e completa della personalità e del comportamento della persona valutata.

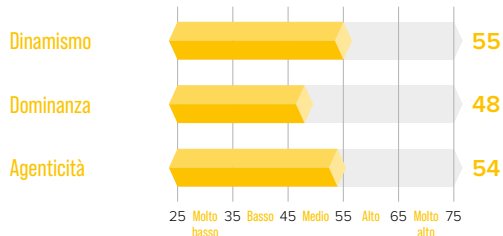
LIE

Punti T
54



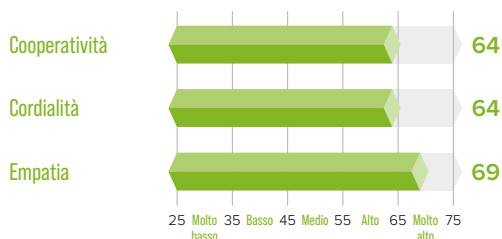
ENERGIA

Punti T
52



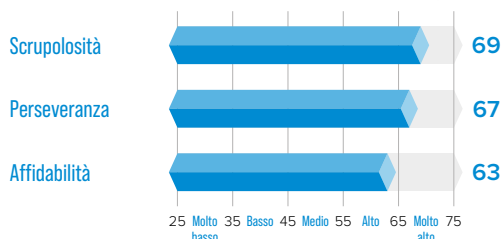
AMICALITÀ

Punti T
68



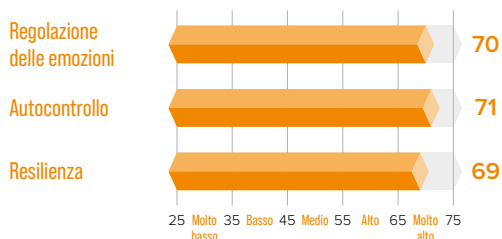
COSCIENZIOSITÀ

Punti T
69



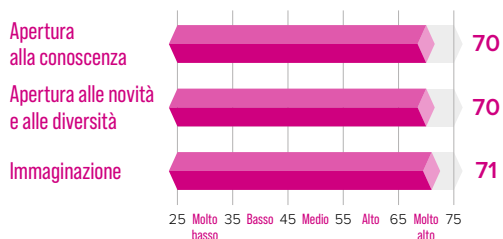
STABILITÀ EMOTIVA

Punti T
75



APERTURA MENTALE

Punti T
75



Nelle sezioni seguenti sono presentate le caratteristiche di personalità che contraddistinguono le persone che ottengono punteggi alti e punteggi bassi nei cinque fattori del BFQ-3.

PUNTEGGI ALTI

Le persone che ottengono punteggi alti in questo fattore tendono a descriversi come molto dinamiche, attive, loquaci, intraprendenti e proattive.

Nelle situazioni di gruppo prediligono assumere un ruolo estremamente attivo e partecipativo, e manifestano un **atteggiamento** sempre molto **propositivo** e **orientato a esercitare la propria influenza sugli altri**. Appaiono **sicure di sé** e molto **assertive**, **persuasive** e convincenti nelle relazioni interpersonali. Sono quindi in grado di svolgere con successo attività particolarmente impegnative, che prevedono il coordinamento di altre persone e lo svolgimento di più attività contemporaneamente quando ci sono ampi spazi di discrezionalità.

Per queste caratteristiche, mostrano predisposizione per attività professionali che richiedono intraprendenza e spirito di iniziativa e per assumere ruoli che implicano il coordinamento di un gruppo di persone.

Le persone che ottengono punteggi bassi in questo fattore tendono a descriversi come **poco dinamiche** e tendenzialmente passive, remissive, **riservate**, taciturne e caratterizzate da una generale mancanza di iniziativa e di entusiasmo.

Durante le riunioni di lavoro possono riscontrare difficoltà a esprimere le proprie idee a colleghi e superiori, rimanendo spesso in disparte e limitandosi ad ascoltare.

Nelle situazioni di gruppo possono spesso assumere un **atteggiamento remissivo**, evitando di imporre il proprio punto di vista e di esporsi eccessivamente.

Per queste caratteristiche, potrebbero sentirsi a proprio agio nel ricoprire ruoli esecutivi, coordinati da altri, e che implicano una limitata assunzione di responsabilità.

PUNTEGGI BASSI

AMICALITÀ



PUNTEGGI ALTI

Le persone che ottengono punteggi alti in questo fattore tendono a descriversi come molto cooperative, **cordiali**, altruiste, amichevoli, generose ed **empatiche**. Dotate di spiccata sensibilità interpersonale, appaiono **attente** alle esigenze e alle opinioni altrui, propense a mettersi “nei panni degli altri” e a riconoscere nel prossimo uno stato di disagio, anche quando non immediatamente evidente.

Disponibili ad ascoltare e a offrire consigli e sostegno a chiunque ne abbia bisogno, sono orientate alla **cooperazione** per il raggiungimento di un obiettivo comune.

Per queste caratteristiche, risultano particolarmente adatte a svolgere attività che implicano il lavoro di squadra e che richiedono interazione e scambio di idee e di informazioni, come le attività che riguardano la relazione con clienti o fornitori, la gestione di servizi di vario genere e le professioni di aiuto e cura.

Le persone che ottengono punteggi bassi in questo fattore tendono a descriversi come **poco propense alla collaborazione** e concentrate sul proprio mondo interiore o sui compiti da svolgere.

Nelle situazioni di gruppo possono assumere un **atteggiamento freddo e distaccato**, quasi ostile. Possono sembrare centrate su di sé e sui propri interessi, e riscontrare **difficoltà a integrarsi** in un gruppo e a lavorare nei servizi o nelle professioni di aiuto così come nelle attività che richiedono il lavoro di squadra.

Per queste caratteristiche, risultano più adatte a svolgere attività tecnico-specialistiche, che consentono di lavorare in autonomia.

PUNTEGGI BASSI





PUNTEGGI ALTI

Le persone che ottengono punteggi alti in questo fattore tendono a descriversi come molto **diligenti, scrupolose, perseveranti** e **affidabili**.

Spinte dal desiderio di raggiungere gli obiettivi assegnati, dedicano tempo alla revisione di quanto fatto per evitare il più possibile gli errori, perseverano anche di fronte agli ostacoli e alle difficoltà, risultando affidabili.

Per queste caratteristiche, risultano estremamente affidabili e adatte a ricoprire la maggior parte delle attività e ruoli lavorativi trasversalmente a diverse posizioni.

Le persone che ottengono punteggi bassi in questo fattore tendono a descriversi come **poco accurate** e più attente al quadro generale che al dettaglio, per cui non si assumono le responsabilità delle attività che sono chiamate a svolgere.

A uno sguardo complessivo, appaiono poco inclini alla cura dei particolari e potrebbero sembrare approssimative e sbrigative sul lavoro. Prediligono, infatti, svolgere le proprie attività piuttosto rapidamente, senza prestare troppa attenzione ai dettagli. Quando hanno terminato un lavoro potrebbero non preoccuparsi sempre di verificarne l'accuratezza. Appena incontrano una difficoltà sono pronte ad abbandonare il lavoro per dedicarsi ad altro.

Sono poco orientate alla pianificazione e all'organizzazione delle proprie attività, e si affidano soprattutto all'**improvvisazione** e all'**intuito**.

Per queste caratteristiche, potrebbero essere poco adatte a svolgere ruoli che richiedono un elevato livello di precisione e responsabilità.

PUNTEGGI BASSI



STABILITÀ EMOTIVA

PUNTEGGI ALTI

Le persone che ottengono punteggi alti in questo fattore tendono a descriversi come solide, **controllate** e **pazienti**, **poco ansiose** o irritabili, capaci di superare le difficoltà e recuperare la propria serenità. Evidenziano buone capacità di tenere sotto controllo le proprie emozioni e notevole stabilità dell'umore e dei sentimenti.

Poco inclini a sperimentare stati di ansia, stress o tensione nervosa, anche nelle situazioni di particolare difficoltà, risultano spesso **tranquille** e di **buon umore**, ed è molto difficile che perdano la pazienza o che siano in preda all'ira.

Caratterizzate da elevata capacità di rispondere con padronanza alle provocazioni, non reagiscono in maniera brusca o aggressiva agli attacchi altrui.

Per queste caratteristiche, sono particolarmente adatte a svolgere attività che implicano la presa di decisione sotto pressione e la gestione dei conflitti e degli imprevisti, come accade per esempio nelle attività manageriali che implicano negoziazione e mediazione.

Le persone che ottengono punteggi bassi in questo fattore tendono a descriversi come **ansiose**, **impulsive** e irritabili. Sono soggette alla suscettibilità emotiva e spesso evidenziano scarso autocontrollo dei propri stati emotivi.

Particolarmente sensibili, soprattutto al giudizio altrui e al feedback negativo, si caratterizzano per l'instabilità dell'umore e dei sentimenti, e sperimentano molto frequentemente stati di **ansia** e di **tensione nervosa**. Tendono ad affrontare gli imprevisti e le difficoltà con grande preoccupazione e pessimismo, risultando molto tese e apprensive.

Per queste caratteristiche, non risultano adatte a svolgere attività che richiedono di prendere decisioni sotto pressione e di gestire conflitti e imprevisti, come accade ad esempio nelle attività manageriali, in cui si prevede un'elevata conflittualità. Possono operare al meglio in contesti strutturati dove non sono presenti indeterminatezza o fuori programma.

PUNTEGGI BASSI

APERTURA MENTALE

PUNTEGGI ALTI

Le persone che ottengono punteggi alti in questo fattore tendono a descriversi come aperte alle nuove esperienze e curiose rispetto alle diversità.

Estremamente **ricettive** e dotate di **vivacità intellettuale**, si descrivono come propense a mantenere aggiornate le proprie conoscenze, anche in relazione ad argomenti piuttosto distanti dai propri ambiti di competenza. Risultano disponibili e aperte a conoscere nuove persone, a capire le esigenze e apprendere dagli altri, specie coloro che sono diversi da sé.

Nell'affrontare un problema prendono in considerazione diversi punti di vista e tutte le informazioni possibili, essendo dotate di spiccate capacità di immaginazione.

Sul lavoro tendono a modificare il proprio comportamento e le strategie adottate in base alle situazioni e alle persone che si trovano di fronte, e quindi gli altri spesso le percepiscono come persone **originali, innovative e flessibili**.

Per queste caratteristiche, risultano adatte a svolgere attività che sono in continua evoluzione e innovazione, e che richiedono flessibilità, capacità di adattamento e apertura nei confronti degli altri.

Le persone che ottengono punteggi bassi in questo fattore tendono a descriversi come poco inclini a informarsi, a fare nuove esperienze e a stabilire contatti con persone molto diverse da sé stesse. Più che immaginare scenari innovativi, sono propense a far riferimento a quanto è noto e già consolidato.

Non particolarmente interessate alle esperienze di apprendimento, sono refrattarie a sperimentare idee e soluzioni alternative, e tendono a evitare le situazioni nuove e in continua trasformazione. Sono tendenzialmente **abitudinarie** e quindi inclini a ripetere i medesimi modelli di comportamento, indipendentemente dalle situazioni e dalle persone che hanno di fronte.

Nell'affrontare un problema preferiscono riprodurre strategie e soluzioni ampiamente collaudate.

Per queste caratteristiche, risultano più adatte a svolgere attività che richiedono di muoversi in contesti strutturati e definiti da procedure note e ampiamente condivise.

PUNTEGGI BASSI

IL BFQ-3 IN PRATICA: UN PROCESSO DI SELEZIONE

Le informazioni sulla valutazione e il materiale biografico dei casi presentati sono stati modificati per proteggere la privacy e per aderire agli standard etici di assessment.

Le pagine che seguono contengono la presentazione e l'analisi del profilo di personalità di due candidati coinvolti in un processo di selezione che comprende tra le diverse prove anche la somministrazione del BFQ-3.

Le informazioni relative alla valutazione e al materiale biografico dei due casi presentati sono stati modificati per proteggere la privacy delle persone coinvolte e per aderire agli standard etici di assessment.

L'analisi del profilo di personalità dei candidati avviene all'interno di un processo di selezione promosso da un'importante azienda internazionale operante nel settore dei servizi finanziari. Le risorse concorrono per la posizione di *Accounting & Finance Specialist*.

Il candidato ideale, riportando al Direttore Finanziario, sarà responsabile della rilevazione e riconciliazione contabile per diverse categorie, come le note spese dei dipendenti, le carte di credito aziendali e la contabilità del personale, prendendo in carico gli adempimenti fiscali periodici in collaborazione con studi di consulenza.

Dovrà occuparsi della gestione degli oneri fiscali come F24, ritenute d'acconto per i lavoratori autonomi, dichiarazioni iva e certificazioni uniche, oltre a compiere azioni per l'adeguamento del saldo cassa nelle valute estere e la gestione delle assicurazioni.

Fornirà assistenza nella preparazione dei bilanci trimestrali e annuali, e si occuperà delle attività di tesoreria.



OGGETTO DELLA SELEZIONE

Importante azienda internazionale nel settore dei servizi finanziari ricerca una figura per la posizione di *Accounting & Finance Specialist*.



REQUISITI RICHIESTI

- › Diploma di Ragioneria o Laurea specialistica a indirizzo economico-amministrativo.
- › Esperienza pregressa in ruoli analoghi (1-2 anni).
- › Conoscenza del pacchetto Office, in particolare di Microsoft Word e Excel.
- › Comprovata esperienza nell'utilizzo di software di gestione finanziaria e contabile, ("SAP", "QuickBooks", "Sage") per la registrazione e la gestione accurata delle spese, la generazione di report finanziari e la tenuta dei bilanci.
- › Consolidata esperienza in ambito contabile (fatturazione ciclo attivo e passivo, registrazioni contabili, pagamenti, predisposizione bilancio).
- › Conoscenza della lingua inglese attestata dagli enti certificatori riconosciuti (livello B2-C1).



CARATTERISTICHE PERSONOLOGICHE DEL PROFILO IDEALE

- › Capacità di pianificazione e organizzazione sistematica del lavoro e delle attività.
- › Flessibilità e capacità di lavorare in ambiente dinamico e in evoluzione.
- › Forte orientamento al risultato.
- › Forte senso di responsabilità e riservatezza nella gestione delle informazioni aziendali.
- › Precisione e cura del dettaglio.
- › Propensione alla relazione e capacità di team work.
- › Orientamento al cliente interno ed esterno.

PROFILO IDEALE BFQ-3

Il profilo ideale BFQ-3 per la posizione di *Accounting & Finance Specialist*, coerentemente alle richieste e alle necessità dell'azienda, è quello di una risorsa caratterizzata da elevata scrupolosità, affidabilità e perseveranza (fattore **Coscienziosità**), che si configurano come preferenze comportamentali funzionali a garantire una rigorosa gestione dei processi e delle attività amministrative contabili.

La regolazione delle emozioni e l'autocontrollo (fattore **Stabilità emotiva**) sono altrettanto importanti, poiché il ruolo in oggetto prevede di interfacciarsi quotidianamente con scadenze e pressioni legate agli adempimenti fiscali e alle attività contabili.

Infine, la cooperatività e la capacità di lavorare in team (fattore **Amicalità**) rappresentano caratteristiche essenziali poiché il ruolo prevede di interfacciarsi efficacemente con i colleghi e collaborare con gli studi di consulenza per una corretta gestione degli oneri fiscali. A seguito di alcune fasi preliminari di screening e selezione su un numero più ampio di candidati che ha fatto domanda per la posizione, sono stati identificati i due candidati migliori da invitare al colloquio individuale di approfondimento con l'azienda.

Vengono di seguito discussi e interpretati i **risultati ottenuti** dai due candidati in shortlist nella somministrazione del test BFQ-3 e nel **colloquio di approfondimento**. I due profili descritti, anche se considerevolmente diversi, consentono di analizzare i cinque fattori principali e le quindici sottodimensioni del BFQ-3, di mettere in luce i tentativi intenzionali di distorsione e di effettuare una lettura integrata dei punteggi.



ALESSANDRO

Alessandro è laureato in Economia e Commercio e lavora da un anno come **Accounting & Reporting Specialist** all'interno di un'azienda del settore *Digital Signage e Information & Communication Technology*. Di seguito viene presentato e commentato il suo profilo di personalità, facendo riferimento anche al colloquio di approfondimento.

LIE

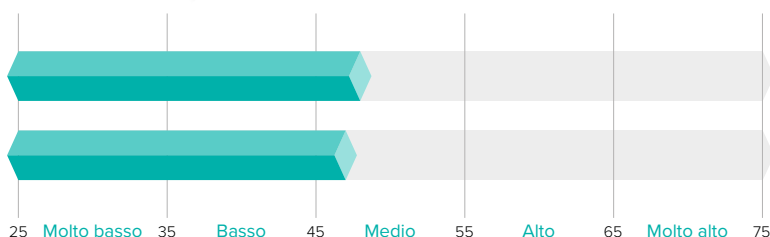
Punti T
47

Lie egoistic

48

Lie moralistic

47

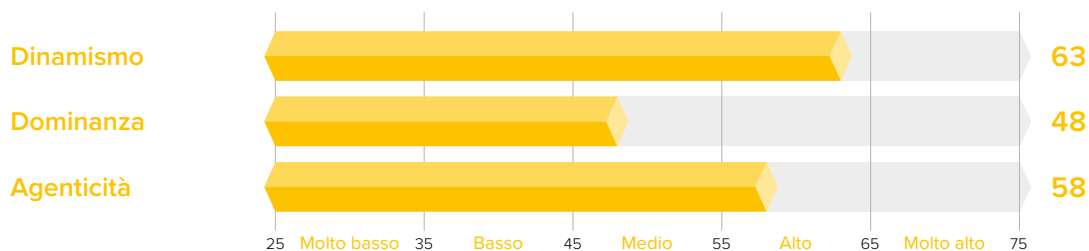


Dall'analisi della scala Lie emerge che Alessandro ha **risposto al questionario in maniera sostanzialmente sincera**, senza veicolare un'immagine di sé né migliorativa né peggiorativa. Ciò consente di esaminare i risultati ottenuti nelle diverse scale di personalità senza dover considerare i punteggi come espressione di uno stile di risposta volto a distorcere la presentazione di sé.



ENERGIA

Punti T
55

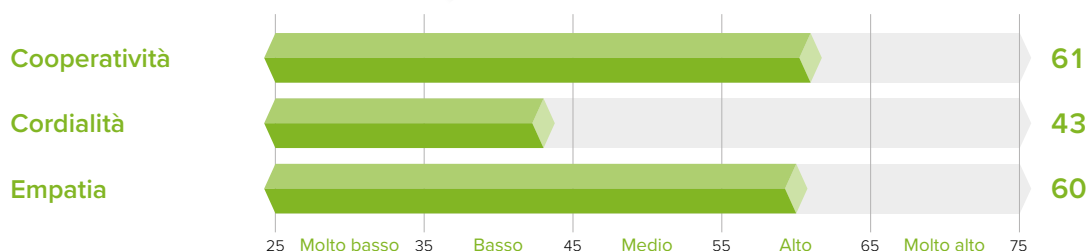


Osservando i punteggi nelle sottodimensioni del fattore Energia, emerge che Alessandro è una persona caratterizzata da un **buon dinamismo** e dalla spinta a lasciare una propria impronta personale nelle attività in cui si cimenta, grazie a **capacità agentiche medio-alte**, che ne connotano anche una particolare propensione verso compiti impegnativi e sfidanti. Durante il colloquio vengono alla luce diversi elementi relativi al suo percorso di studi, svolto in due realtà universitarie, e a un nutrito bagaglio di esperienze che su più fronti ne denotano **proattività, spirito di iniziativa e intraprendenza**.

La sottodimensione Dominanza è nella media ed è coerente con un approccio che rende evidente una buona sicurezza di sé e l'attitudine a esercitare una certa influenza sugli altri, senza per questo voler primeggiare sugli eventuali interlocutori.

AMICALITÀ

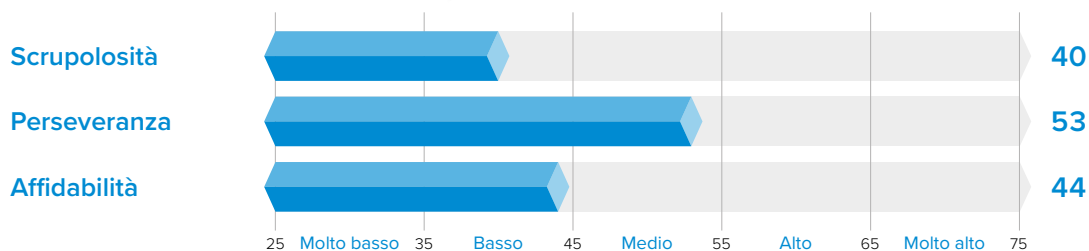
Punti T
54



Sul fattore Amicalità emerge uno **spiccato orientamento alla collaborazione** e una **notevole sensibilità** verso i bisogni dell'altro (Empatia). Il punteggio meno elevato nella sottodimensione Cordialità sembra invece confermare quanto si manifesta durante il colloquio: a domande mirate su come siano generalmente caratterizzate le proprie relazioni, condivide che spesso gli è stato rimandato dagli altri di apparire al primo impatto abbastanza duro e poco affabile, talvolta con il rischio di essere percepito come rigido e poco malleabile. Riferisce inoltre di aver talvolta bisogno di un po' di tempo per potersi integrare bene con gli altri, abbassare le proprie difese ed edulcorare le proprie esternazioni.

COSCIENZIOSITÀ

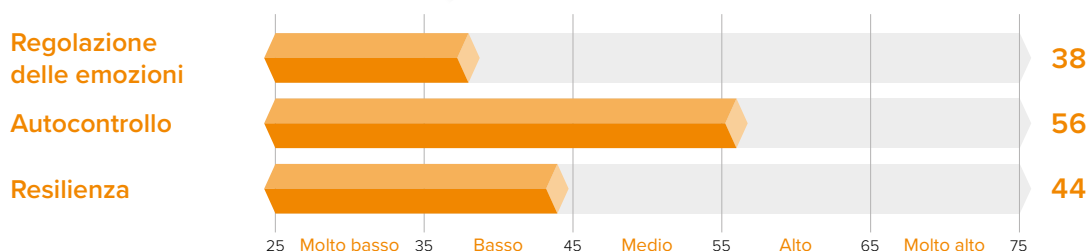
Punti T
44



Rispetto al fattore Coscienziosità il profilo di Alessandro presenta un **punteggio medio nella sottodimensione Perseveranza**. Alessandro dichiara infatti di essere sufficientemente **tenace rispetto al raggiungimento degli obiettivi** a discapito dell'adozione di un approccio metodico e ordinato. Aggiunge che talvolta **tende a trascurare i dettagli** (Scrupolosità), a non aderire perfettamente al mandato assegnato e ai tempi di consegna concordati (Affidabilità). Queste caratteristiche possono esercitare un certo impatto sulle modalità in cui Alessandro si avvicina al lavoro e alla gestione delle responsabilità.

STABILITÀ EMOTIVA

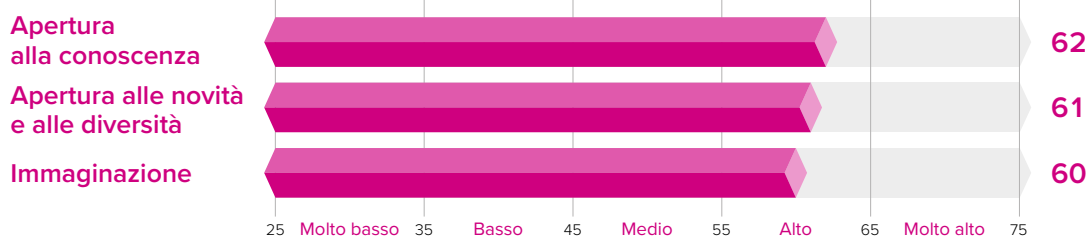
Punti T
45



Sul versante della Stabilità emotiva emergono alcune **difficoltà nell'assorbire l'impatto di potenziali eventi negativi** (Resilienza), quali performance inefficaci, critiche o fattori di stress derivanti dalle richieste esterne. Alessandro dichiara di sentirsi spesso insicuro e di avere oscillazioni nel tono dell'umore (Regolazione delle emozioni) che lo rendono talvolta permaloso e lo spingono a prendere fin troppo sul personale una possibile *defaillance* (Autocontrollo). Nel complesso riesce però a controllare piuttosto bene le proprie reazioni comportamentali e a non agire impulsivamente in situazioni di frustrazione e di rabbia.

APERTURA MENTALE

Punti T
63



Per quanto riguarda il fattore Apertura mentale si evidenzia uno **spiccato interesse ad acquisire nuove conoscenze** (Apertura alla conoscenza) e a **mettersi alla prova in contesti diversi**, nei quali poter operare con una certa variabilità di stimoli (Apertura alle novità e alle diversità). Sembra una persona molto curiosa, immaginativa e improntata al cambiamento, che talvolta può facilmente annoiarsi nel portare avanti compiti ripetitivi.





LAURA

Laura è laureata in Economia delle Aziende e delle Amministrazioni Pubbliche e da due anni ricopre il ruolo di **Finance Specialist** in un'azienda che opera nel settore *Luxury Goods*. Di seguito viene presentato e commentato il suo profilo di personalità, facendo riferimento anche al colloquio di approfondimento.

LIE

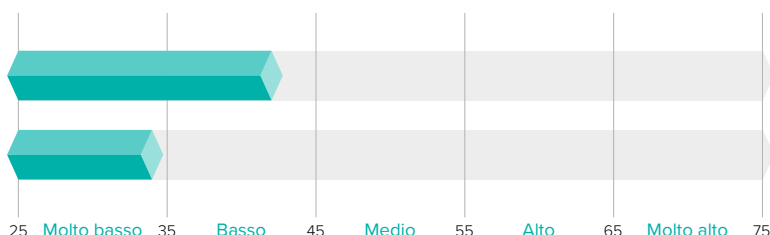
Punti T
36

Lie egoistic

42

Lie moralistic

34

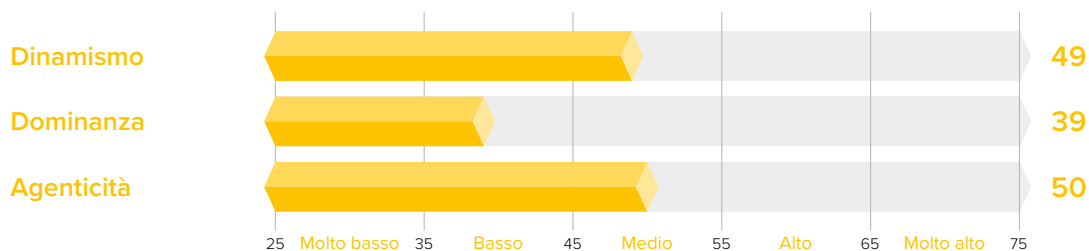


Osservando i punteggi sulla scala Lie, è possibile constatare che Laura ha risposto al questionario presentando un'immagine di sé volta più a **sottostimare le proprie qualità** che **non** a mostrarsi **particolarmente sicura di sé e convinta di possedere capacità elevate**. Questo atteggiamento emerge anche durante il colloquio: si esprime con molta umiltà e veicola il desiderio di mettersi a disposizione dell'azienda con l'obiettivo, in primis, di apprendere nuove conoscenze e sviluppare le proprie competenze professionali.



ENERGIA

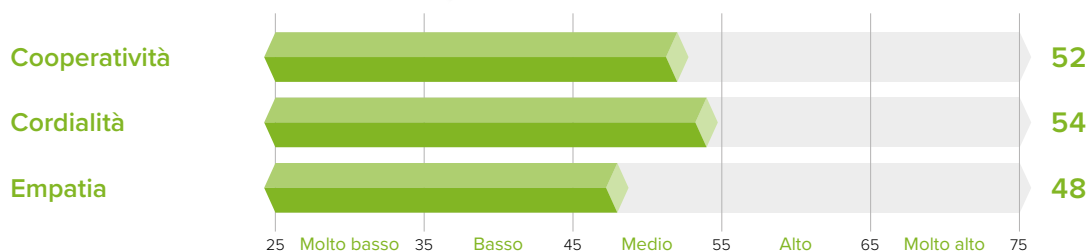
Punti T
45



Il punteggio del fattore Energia è sulla soglia medio-bassa, aspetto che risulta essere rappresentato sostanzialmente dal punteggio basso nella sottodimensione Dominanza. Coerentemente con quanto evidenziato in precedenza, si tratta di una persona che tende ad assumere un **atteggiamento più accondiscendente che influente**. Allo stesso tempo i punteggi nelle sottodimensioni Dinamismo e Agentività rimandano a un'adeguata predisposizione ad agire con slancio e spirito di iniziativa. Da questo punto di vista il profilo sembra caratterizzarsi per la presenza di una **spinta realizzativa** e per il **desiderio di offrire un contributo di rilievo** nelle attività in cui è coinvolta, seppure nel **rispetto delle tempistiche** organizzative e **degli spazi altrui**. Laura nel colloquio utilizza infatti questa espressione: “Sono incline a ottenere i risultati che mi prefiggo, ma senza sgomitare e senza bruciare le tappe”.

AMICALITÀ

Punti T
51

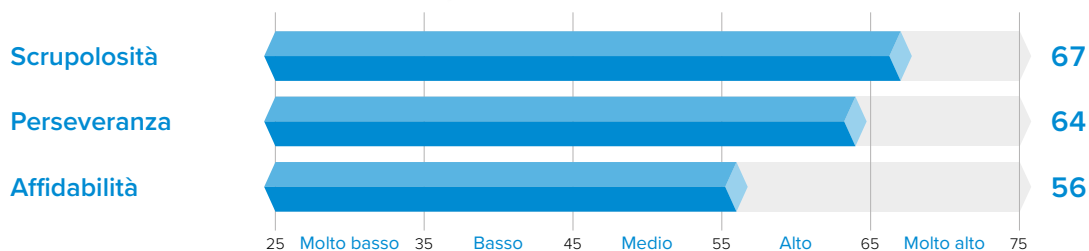


Nel fattore Amicalità si osserva un andamento piuttosto equilibrato su tutte le sottodimensioni. Laura si descrive come **collaborativa** e capace di **lavorare in gruppo** per perseguire obiettivi di comune interesse (Cooperatività), pur condividendo nel colloquio di non avere particolari difficoltà anche a lavorare da sola e in **autonomia**. Si esprime in modo **cordiale** e sembra abbastanza capace di creare un **clima relazionale armonico**, basato sull'ascolto e sulla comprensione delle esigenze altrui (Empatia). Come emerso anche rispetto alle sottodimensioni del fattore Energia, tende a non imporre il proprio punto di vista. Durante il colloquio afferma di essere disposta a chiedere all'occorrenza il supporto di chi ritiene più competente su un determinato argomento, così da non incorrere nella possibilità di errore.

COSCIENZIOSITÀ

Punti T

63

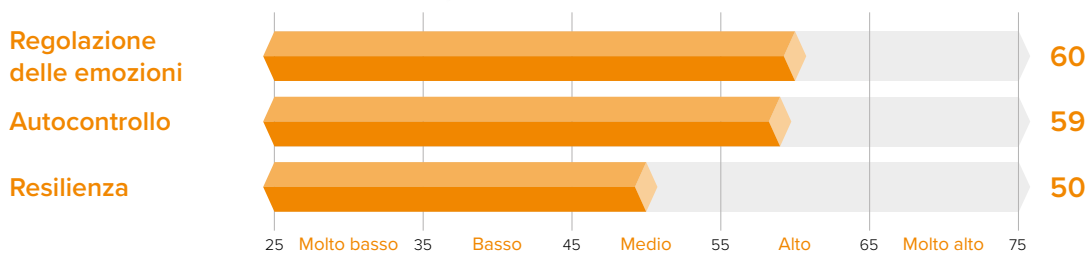


Per quanto riguarda il fattore Coscienziosità si evidenzia una **spiccata Scrupolosità**, accompagnata da un'adeguata costanza nel **portare avanti gli obiettivi** (Perseveranza). Nella presa di decisione dichiara di essere tendenzialmente una persona molto riflessiva, che prima di fare una scelta si interroga approfonditamente sulle diverse opzioni disponibili. Emerge quindi una certa **tensione al risultato** accompagnata a una discreta **attenzione al dettaglio** che, da quanto emerso durante il colloquio di approfondimento, le permettono di rispettare i **tempi di consegna previsti** (Affidabilità).



STABILITÀ EMOTIVA

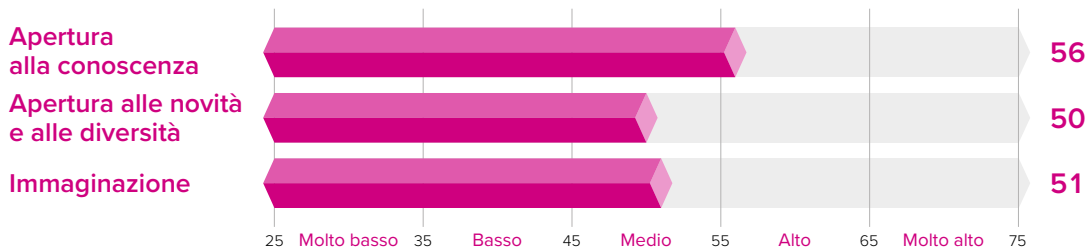
Punti T
58



Dalla disamina dei punteggi del fattore Stabilità emotiva emerge il profilo di una persona capace di **adattarsi bene alle diverse situazioni** senza avere particolari oscillazioni nel tono dell'umore (Regolazione delle emozioni). Sembra più che in grado di controllare le proprie reazioni di fronte a fattori stressogeni e di sapersi autoregolare nella gestione della propria impulsività (Autocontrollo). Complessivamente riesce sufficientemente a non abbattersi a seguito di battute di arresto e a ripartire (Resilienza).

APERTURA MENTALE

Punti T
53



Osservando i punteggi del fattore Apertura mentale, si può concludere che si tratta di una persona molto **curiosa** e **interessata ad ampliare il proprio bagaglio di conoscenze**, abbastanza **flessibile** e capace di **adattarsi nei diversi contesti in cui si inserisce** (Apertura alla conoscenza). Si descrive come sufficientemente aperta alle novità e desiderosa di potersi sperimentare su più fronti, interfacciandosi con diversi interlocutori e in scenari professionali che le consentano di sviluppare le proprie competenze in una prospettiva integrata (Apertura alle novità e alle diversità).

ESITO DELLA SELEZIONE

L'esame dei profili BFQ-3 e gli approfondimenti effettuati in sede di colloquio individuale hanno consentito di valutare i due candidati alla luce delle esigenze dell'azienda, per stabilire quale fosse il profilo più adatto a ricoprire il ruolo richiesto.



ALESSANDRO

Alessandro si caratterizza per buon dinamismo, spinta propulsiva nell'esecuzione di compiti impegnativi e buona sicurezza di sé. Mostra uno spiccato orientamento alla collaborazione, ma un punteggio meno elevato nella cordialità, manifestando uno stile comunicativo piuttosto diretto e incisivo.

Mostra adeguata tenacia nel raggiungimento degli obiettivi e nel completamento dei compiti assegnati, sebbene possa avere la tendenza a trascurare i dettagli e a non aderire perfettamente ai tempi di consegna concordati. Nell'esecuzione delle mansioni assegnate, potrebbe mostrarsi poco metodico. Il colloquio di approfondimento conferma le sue difficoltà nel fronteggiare eventi negativi, controbilanciate dalla capacità di autocontrollo sulle reazioni emotive.

Alessandro rappresenta una risorsa capace di portare dei validi contributi all'azienda, soprattutto in termini di intraprendenza, slancio realizzativo e innovazione, ma con alcune spigolosità sotto la sfera emotiva, che richiederebbero uno specifico impegno dal punto di vista della gestione.

Il profilo di personalità di Alessandro evidenzia che non c'è stato alcun tentativo di distorsione delle risposte.



LAURA

Laura evidenzia spinta realizzativa e desiderio di offrire un contributo di rilievo nelle attività in cui è coinvolta. Risulta rispettosa delle tempistiche organizzative e degli spazi altrui, e orientata alla collaborazione con il gruppo di lavoro per perseguire obiettivi di comune interesse. Appare anche capace di lavorare da sola e in autonomia, e mostra una spiccata scrupolosità e un'adeguata costanza nel perseguire gli obiettivi.

Ha una buona capacità di adattamento alle diverse situazioni senza avere particolari oscillazioni nel tono dell'umore e si descrive come aperta alle novità e desiderosa di potenziare il proprio bagaglio di conoscenze.

Laura rappresenta una risorsa meno propulsiva dal punto di vista della reattività agli stimoli, ma con un approccio più equilibrato sotto la sfera emotiva e relazionale, accompagnato anche da una spiccata precisione nel presidio dei compiti assegnati.

Il profilo di personalità di Laura evidenzia che le risposte al questionario sono state sostanzialmente sincere, nonostante abbia mostrato la tendenza a sottostimare le qualità possedute.

La funzione HR dell'azienda ha fornito all'Hiring Manager un feedback sui due candidati che ha tenuto conto di tutti gli elementi sopra discussi.

La scelta dell'azienda si è indirizzata su **Laura**, che, per le indicazioni emerse dal report BFQ-3, ulteriormente confermate in sede di colloquio individuale, è risultata maggiormente in linea con l'esigenza dell'azienda.

In sintesi, infatti, rispetto ai requisiti di ruolo del profilo ideale su cui si è basata la selezione, dai punteggi ottenuti al BFQ-3 è risultato che Laura si caratterizza per:

- > **coscienziosità**, in quanto risulta molto scrupolosa nella predisposizione e nell'organizzazione delle attività, e fortemente incline all'assunzione di responsabilità;
- > **amicalità**, poiché dimostra un'adequata capacità di relazionarsi positivamente con gli altri e appare sufficientemente propensa a socializzare;
- > **stabilità emotiva**, in quanto si adatta bene alle diverse situazioni senza avere particolari oscillazioni nel tono dell'umore.

Tali caratteristiche rendono Laura maggiormente adatta per la posizione, denotando la sua predisposizione a inserirsi con successo all'interno del contesto organizzativo e del ruolo oggetto della selezione.

È infatti probabile che Laura sarà molto attenta nella gestione delle informazioni e dei dati finanziari, grazie al suo approccio fortemente meticoloso e caratterizzato da elevata precisione e affidabilità. Per affrontare le pressioni e le scadenze potrà contare sulla sua forte tensione al risultato, su un adeguato livello di proattività ed energia, e sulla sua buona tenuta emotiva. Le discrete doti relazionali di Laura potranno aiutarla nella collaborazione con i colleghi, i clienti interni e i fornitori. Infine, è probabile che sarà in grado di affrontare con successo la fase di inserimento, così come i potenziali cambiamenti nelle richieste e nelle priorità, grazie al suo buon orientamento all'apprendimento e al suo approccio adeguatamente flessibile.

In virtù di queste caratteristiche, è stata quindi formalizzata una proposta di inserimento in azienda per Laura.

BIBLIOGRAFIA RAGIONATA

- Barbaranelli, C. e Vecchione, M. (2003). Dimensioni di personalità e comportamento di consumo. *Rassegna di Psicologia*, 20, 219-242.
- Borgogni, L., Barbaranelli, C. e Ferrario, A. (1998). Correlati psicologici del successo organizzativo: Un contributo empirico. *Quaderni di Psicologia del Lavoro*, 6-7, 87-96.
- Caprara, G.V. (2025) Personality revisited. A posthumous tribute to Albert Bandura and David Magnusson. *European Review*, 33, 1-18.
- Caprara, G.V. e Barbaranelli, C. (2000). *Capi di governo, telefonini e bagni schiuma*. Milano: Raffaello Cortina.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. e Borgogni, L. (1993). *Big Five Questionnaire*. Firenze: Giunti Psychometrics.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. e Borgogni, L. (2008). *BFQ-2: Big Five Questionnaire-2*. Firenze: Giunti Psychometrics.
- Caprara, G.V. e Cervone, D. (2003). *Personalità: Determinanti, dinamiche, potenzialità*. Milano: Raffaello Cortina.
- Caprara, G.V. e Laeng, M. (a cura di) (1988). *Indicatori e precursori della condotta aggressiva*. Roma: Bulzoni.
- Caprara, G.V. e Perugini, M. (1991a). L'approccio psico-lessicale e l'emergenza dei Big Five nello studio della personalità. *Giornale Italiano di Psicologia*, 18, 721-747.
- Caprara, G.V. e Perugini, M. (1991b). Il ruolo dei "Big Five" nella descrizione della personalità: Estendibilità al contesto italiano. *Comunicazioni Scientifiche di Psicologia Generale*, 6, 83-101.
- Caprara, G.V. e Vecchione, M. (2007). *Politici ed elettori*. Firenze: Giunti.
- Corr, P.J. e Matthews, G. (2020). *The Cambridge Handbook of Personality Psychology (2nd ed.)*. New York: Cambridge University Press.
- John, O.P. e Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspective. In L.A. Pervin e O.P. John (a cura di), *Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.)*. New York: Guilford.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. e Barrick, M.R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- McCrae, R.R. e Allik, J. (2002). *The five-factor model of personality across cultures*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- McCrae, R.R. e Costa, P.T. (1986). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*, 54, 385-405.
- Ostendorf, F. e Angleitner, A. (1992). On the generality and comprehensiveness of the five factor model of personality: Evidence of five robust factors in questionnaire data. In G.V. Caprara e G. Van Heck (a cura di), *Modern personality psychology*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Paulhus, D.L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. In H.I. Braun, D.N. Jackson e D.E. Wiley (a cura di), *The role of constructs in psychological and educational measurement*. Mahwah: Erlbaum.
- Paulhus, D.L. e John, O.P. (1998). Egoistic and moralistic bias in self-perceptions: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66, 1024-1060.
- Roberts, B.W., Caspi, A. e Moffitt, T.E. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 582-593.

Roberts, B.W., Kuncel, N.R., Shiner, R., Caspi, A. e Goldberg, L.R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2 (4), 313-345.

Salgado, J.F., Anderson, N. e Moscoso, S. (2020). Personality and work. In P.J. Corr e G. Matthews (a cura di), *The Cambridge handbook of Personality Psychology*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Tett, R.P., Jackson, D.N. e Rothstein, M. (1991). Personality measures as

predictors of job performance: A meta analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.

Vecchione, M., Alessandri, G. e Barbaranelli, C. (2012a). The Five Factor Model in personnel selection: Measurement equivalence between applicant and non-applicant groups. *Personality and Individual Differences*, 52, 503-508.

Vecchione, M., Alessandri, G. e Barbaranelli, C. (2012b). Paper-and-pencil and web-based testing: The measurement invariance of the Big Five personality tests in applied settings. *Assessment*, 19 (2), 243-246.



NOTE

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dotted lines.





www.giuntipsy.it



etpg
European Test Publishers Group

