



Types personality profile Profilo della personalità dei tipi umani

John W. Cullen (*)

It is obvious that human beings possess many similarities and also exhibit many individual differences. These similarities and differences are usually explained in terms of genetic or cultural factors.

One major approach has been describing individuals based upon Psychological Types. There are many classification systems but one that I have found to be extremely practical is the system described by the Italian Psychiatrist Roberto Assagioli.

Gli esseri umani posseggono molte similarità e manifestano contemporaneamente molte differenze individuali. Queste similarità e differenze sono normalmente spiegate in termini di fattori genetici o culturali.

Uno dei principali approcci è stato quello della descrizione degli individui in base ai Tipi Psicologici. Esistono diversi sistemi di classificazione, ma quello che ho trovato di estrema utilità pratica è il sistema definito dallo psichiatra italiano Roberto Assagioli.

IL MONDO CHE CAMBIA THE CHANGING WORLD

Assagioli describes seven major types / see Table 1 (1)

TABLE 1

PSYCHOSYNTHESIS TYPOLOGY
Will
Love
Active - practical
Creative - artistic
Scientific
Devotional - idealistic
Organizational

The use of psychosynthesis typology was extended by myself to describe management styles (2). Table 2 lists examples of the primary styles and interests of managers based upon their types.

TABLE 2

TYPE	PRIMARY STYLE	TOPICS
Will	Directive	Leadership
Love	Participative	Team building
Practical	Entrepreneurship	Finance, peak performance
Harmony	Intuitive	Conflict resolution
Science	Analytical	Charts/graphs
Devotion	Charisma	Values
Organizer	Structure	Organizational design

The Types Personality Profile (TPP)

The Types Personality Profile (TPP) was developed by Holt to measure psychosynthesis managerial styles (3). A discussion of leadership theory and psychosynthesis typology is included in a manual for the TPP along with norms (4). Table 3 presents the norms for male and female business majors for each type.

There are definite gender differences. The male American manager is primarily, Will, Practical, Analytical and Organized. They do not as a group prefer Love, Harmony or Devotion. The American female manager is primarily Love and Organized. The TPP has been translated into Latvian, Lithuania, Polish and Russian and administered to managers in those countries.

General Interpretation of the scores

The median score is 48 for each type. Scores above 48 indicate a preference for a given type. Scores below 48

Assagioli describe sette tipi principali (1). (vedi tavola 1)

TAVOLA 1

TIPI UMANI SECONDO LA PSICOSINTESI
Volontà
Amore
Attivo - pratico
Creativo - artistico
Scientifico
Devozionale - idealistico
Organizzativo

L'uso della tipologia psicosintetica è stato da me esteso per descrivere gli stili manageriali (2). La tavola 2 elenca esempi di stili ed interessi primari dei manager basati sulla loro tipologia.

TAVOLA 2

TIPO	MODALITÀ	CARATTERISTICA
Volontà	Direttiva	Comando
Amore	Partecipativa	Focalizzazione di gruppo
Attivo-Pratico	Imprenditoriale	Finanza / Massimo rendim.
Creativo-Artistico	Intuitiva	Risoluzione di Conflitti
Scientifico	Analitica	Ideazione/Rappres. Grafiche
Devozionale	Carismatica	Valori
Organizzativa	Costruttiva	Piano Organizzativa

Il profilo della personalità dei tipi umani (TPP)

Il Profilo della personalità dei Tipi Umani (TPP) è stato sviluppato da Holt per misurare i vari stili dei manager dal punto di vista della psicosintesi (3). Una discussione della teoria della leadership e della tipologia psicosintetica è inclusa in un manuale per il TPP insieme con i parametri per la sua utilizzazione (4). La tavola 3 presenta i parametri per studenti all'ultimo anno del corso di laurea in materie economiche ed imprenditoriali di sesso maschile e femminile per ciascun tipo.

Esistono precise differenze di genere. I manager americani di sesso maschile appartengono principalmente ai tipi volontà, attivo-pratico, analitico e organizzativo. Come gruppo essi non manifestano preferenze per la tipologia amore, creativo-artistica o devozionale. I manager americani di sesso femminile, invece, appartengono principalmente ai tipi amore ed organizzativo. Il TPP è stato utilizzato anche in Lettonia, Lituania, Polonia e Russia.

TABLE 3

Norms for male and female business majors on the Holt Types Personality Test (TPP) (July 12, 1989)
Parametri per studenti di sesso maschile e femminile all'ultimo anno del corso di laurea in materie economiche ed imprenditoriali nel Profilo della personalità dei Tipi Umani (TPP) (12 luglio 1989)

NORMS FOR MBA FEMALES TPP								NORMS FOR UG FEMALES TPP							
	Will	Love	Act	Harm	Sci	Dev	Org		Will	Love	Act	Harm	Sci	Dev	Org
Max (100%)	77	75	73	79	77	73	70	Max (100%)	68	75	71	71	70	73	69
90%	63	69	60	66	64	59	64	90%	61	68	60	58	61	64	65
75%	53	62	56	57	55	53	57	75%	55	61	55	52	52	56	58
Median (50%)	47	52	49	47	45	45	52	Median (50%)	45	51	50	45	47	49	52
25%	40	34	44	38	35	37	39	25%	36	44	45	38	38	42	40
10%	35	43	40	30	28	33	31	10%	27	34	39	34	30	34	33
Min (0%)	18	25	32	21	22	23	18	Min (0%)	15	22	32	27	21	27	24

NORMS FOR MBA MALES TPP								NORMS FOR UG MALES TPP							
	Will	Love	Act	Harm	Sci	Dev	Org		Will	Love	Act	Harm	Sci	Dev	Org
Max (100%)	76	73	76	76	79	66	75	Max (100%)	76	72	73	66	76	69	70
90%	68	61	66	55	69	57	67	90%	67	65	60	55	62	61	60
75%	63	54	60	45	62	48	63	75%	61	58	55	47	57	55	56
Median (50%)	56	40	53	39	53	28	57	Median (50%)	53	50	50	41	48	48	47
25%	48	32	49	34	43	32	44	25%	44	40	45	35	42	41	39
10%	37	26	44	29	35	28	35	10%	36	32	39	30	34	37	32
Min (0%)	17	20	34	23	21	23	18	Min (0%)	15	22	34	20	19	23	20

indicate less identification. The higher the score the more identification and the lower the score the less identification. Generally, there will be two or three scores indicating strong identification and two or three scores indicating less identification. Occasionally, only one score will be high. This would indicate a strong preference for a given type. The scores do not represent all-or-none expressions but indicate the major values that one espouses.

Combination of types

In general, a person is not one type but a combination of several types. The most common types for managers are Will, Practical, Science and/or Organizer. This is indicative of an emphasis on Mental identification.

Another common application is high scores on Love, Harmony and/or Devotion indicating a strong emotional identification. This combination tends to be common for therapists and consultants.

In addition to assessing managerial style, the TPP has been used with couples and for analyzing group process.

A companion instrument (the Types Organizational Profile - TOP) has been developed and utilized to explore organizational values based upon psychosynthesis typology (5).

Some uses of the TPP in supervisor/subordinate relations

The TPP can be filled out by supervisors to assess

Interpretazioni generiche del punteggio

Il punteggio medio per ciascun tipo è di 48. Un punteggio maggiore di 48 indica una preferenza per un dato tipo. Un punteggio inferiore a 48 indica una minore identificazione. Quanto maggiore è il punteggio tanto maggiore è l'identificazione e quanto minore è tale punteggio tanto minore è l'identificazione. In generale ci saranno due o tre punteggi che indicano una forte identificazione e due o tre punteggi che indicano una scarsa identificazione. Eccezionalmente potrà essere elevato un solo punteggio. Ciò indicherebbe una forte preferenza per un dato tipo. I punteggi non rappresentano "tutto o niente" ma indicano le principali inclinazioni.

Combinazioni di tipi

In generale una persona non appartiene ad un solo tipo ma è, piuttosto, la combinazione di più tipi. I tipi più comuni per i manager sono volontà, attivo-pratico, scientifico e/o organizzativo. Ciò indica un'enfasi della identificazione con il piano mentale.

Un'altra combinazione comune è evidenziata da un alto punteggio sulla tipologia amore, creativo-artistica e/o devozionale, che indica una forte identificazione con il livello emotivo. Questa combinazione tende ad essere comune tra psicoterapeuti e psicologi.

Oltre ad essere utilizzato per identificare la tipologia

their subordinates' types and vice versa. They may also use the TPP to describe the Ideal supervisor and subordinate.

CASE 1: The supervisor describes TPP perceptions of subordinates. A comparison of supervisor perceptions is made with the subordinates' perceptions of themselves. Discrepancies are noted and discussed.

CASE 2: The supervisor shares his or her Ideal Subordinate. These are contrasted with the supervisor's actual perceptions of the subordinates and their individual perceptions of themselves. Discrepancies between the Ideal Subordinate as perceived by the supervisor and self-descriptions are identified and discussed.

CASE 3: Subordinates describe the supervisor as they see him or her. These scores are compared with the Supervisor's own perception of himself or herself. Subordinates also identify areas of agreement or disagreement with respect to their perceptions of the supervisor.

CASE 4: Subordinates describe the Ideal Supervisor. Discrepancies between their Ideal Supervisor and actual perceptions are identified. The supervisor may also describe his or her perceptions of the Ideal Supervisor.

CONCLUSIONS AND IMPLICATIONS

A review of the above strongly suggests that psychosynthesis typology can be a powerful tool for analyzing potential management problems. Potential conflicts in typology exist between male and female managers and between managers and consultants/therapists. Future training programs utilizing psychosynthesis typology can enable managers to more fully understand the significance of typology, assess their own types, determine their psychosynthesis tasks to refine their own types and to compliment them and to learn and appreciate the types of others which are different from their own. □

BIBLIOGRAFIA

- 1) Assagioli, R. *Psychosynthesis Typology*, Institute of Psychosynthesis, London. 1983.
- 2) Cullen, J. (1989). *The Manager of the Future: An Introduction to Psychosynthesis Typology*. IAMOP Monograph No. 7-4. Thousand Oaks.
- 3) Holt, L. (1984). *Development of Personality Assessment Instrument for Business Applications*. Unpublished Ph. D. Dissertation. Sierra University, Santa Monica.
- 4) Cullen, J. & Holt, L. (1991). *Leadership Theory and Psychosynthesis Typology: A Manual for the Types Personality Profile*. IAMOP Monograph No. 8. Thousand Oaks.
- 5) Cullen, J. & Russel, D. (1990). *Designing Healthy Organizations: An Introduction to Organizational Psychosynthesis*. IAMOP Monograph No. 11-3. Thousand Oaks.

dei manager, il TPP è stato utilizzato anche con le coppie e per analizzare i processi di gruppo.

È stato altresì sviluppato ed utilizzato un altro strumento simile (il Profilo dei Tipi Organizzativi - TOP) con lo scopo di esplorare i valori dell'organizzazione in base alla tipologia psicosintetica (5).

Possibili applicazioni del TPP nei rapporti tra superiori e dipendenti

Il TPP può essere somministrato dai superiori per conoscere la tipologia dei loro dipendenti e, viceversa, dai dipendenti per conoscere la tipologia dei loro superiori. Essi possono inoltre utilizzare il TPP per descrivere il Superiore o il Dipendente Ideale.

CASO 1: Il superiore descrive le sue percezioni dei dipendenti in base al TPP. Viene, quindi, effettuata una comparazione delle percezioni del superiore con quelle dei dipendenti relativamente a loro stessi. Le discrepanze sono notate e discusse.

CASO 2: Il superiore condivide la sua idea di Dipendente Ideale. Questa è confrontata con le attuali percezioni del superiore relativamente ai suoi dipendenti e di questi ultimi relativamente a loro stessi. Le discrepanze tra il Dipendente Ideale come percepito dal superiore e le autodescrizioni dei dipendenti sono identificate e discusse.

CASO 3: I dipendenti descrivono il superiore così come lo vedono. Questi punteggi sono comparati con la percezione di sé del superiore. I dipendenti inoltre identificano le aree di accordo o disaccordo delle loro percezioni del superiore.

CASO 4: I dipendenti descrivono il Superiore Ideale. Sono identificate le discrepanze tra il loro Superiore Ideale e le loro percezioni attuali. Il superiore può anche descrivere le sue percezioni del Superiore Ideale.

CONCLUSIONI

In base a quanto detto è molto chiaro che la tipologia psicosintetica può dimostrarsi un potente strumento di analisi dei problemi del mondo imprenditoriale. Esistono potenziali conflitti di tipologia tra managers maschi e femmine e tra managers e psicoterapeuti/psicologi. I programmi futuri di allenamento che utilizzano la tipologia psicosintetica potranno consentire ai managers di comprendere a fondo il significato della tipologia, valutare i loro stessi tipi, determinare i loro scopi psicosintetici per migliorare il loro proprio tipo ed apprezzare se stessi e per imparare ad apprezzare le tipologie diverse dalla loro. □

(*) Ph. D., President of the International Association for Managerial and Organizational Psychosynthesis (IAMOP), 3308 Radcliffe Road, Thousand Oaks, CA 91360, U.S.A., tel./fax (805) 492-4815.