

Webinar “Gestione del Conflitto” 21 maggio 2026

TEST BREVE THOMAS-KILMANN

Autovalutazione degli stili di gestione del conflitto

1. Istruzioni

Questo test aiuta a identificare il tuo stile prevalente nella gestione dei conflitti. Per ciascuna situazione:

- leggi attentamente lo scenario
- scegli l'opzione che descrive meglio il tuo comportamento abituale
- non esistono risposte giuste o sbagliate
- alla fine conta quante risposte hai dato per ogni lettera (A-E)

Gli stili corrispondono a: A Competitivo – B Collaborativo – C Compromissorio – D Accomodante – E Evitante

2. Situazioni e risposte

1. Disaccordo urgente sul lavoro

A Impongo la mia soluzione B Cerco una soluzione comune C Propongo un compromesso D Lascio spazio all'altro E Rimando

2. Critica al mio lavoro

A Difendo la mia posizione B Chiedo di parlarne C Cerco un punto medio D Accetto per mantenere la relazione E Evito il confronto

3. Due colleghi litigano

A Impongo ordine B Facilito il dialogo C Propongo una soluzione condivisa D Cerco di calmare cedendo E Mi allontano

4. Cittadino insoddisfatto

A Mantengo fermezza B Ascolto e cerco soluzione comune C Offro un compromesso D Mi scuso e accolgo richieste E Rimando

5. Riunione con opinioni divergenti

A Sostengo la mia idea B Invito alla collaborazione C Propongo via di mezzo D Accetto la proposta altrui E Evito di espormi

6. Collega non rispetta una scadenza

A Lo richiamo B Cerco di capire e collaborare C Suggerisco un nuovo accordo D Mi offro di aiutare E Lascio correre

7. Decisione difficile

A Decido rapidamente B Coinvolgo gli altri C Cerco compromesso D Seguo parere altrui E Rimando

8. Collega interrompe spesso

A Glielo faccio notare B Ne parlo apertamente C Propongo regole condivise D Lascio correre E Evito il tema

9. Negoziazione di una risorsa scarsa

A Difendo la mia richiesta B Cerco soluzione comune C Propongo divisione equa D Lascio priorità all'altro E Evito negoziazione

10. Feedback ingiusto

A Contesto B Chiedo confronto C Cerco equilibrio D Accetto E Evito parlarne

3. Interpretazione dei punteggi

Conta quante risposte hai dato per ciascuna lettera.

- **A – Competitivo:** orientamento al risultato, decisione rapida, assertività elevata
- **B – Collaborativo:** ricerca di soluzioni condivise, ascolto attivo, orientamento win-win
- **C – Compromissorio:** equilibrio tra esigenze, soluzioni intermedie, pragmatismo
- **D – Accomodante:** attenzione alla relazione, disponibilità a cedere
- **E – Evitante:** tendenza a rimandare o evitare il conflitto

Scheda di interpretazione – Modello Thomas-Kilmann

Lettura dei risultati del test sugli stili di gestione del conflitto

Come leggere il punteggio

Conta quante risposte hai dato per ciascuna lettera:

- A
- B
- C
- D
- E

La lettera con il punteggio più alto indica lo **stile prevalente**. Le altre mostrano **stili secondari** che puoi usare in situazioni diverse.

I cinque stili del modello TK

A – Competitivo (assertivo + poco cooperativo)

Stile orientato al risultato e alla rapidità decisionale. **Quando è utile:**

- situazioni urgenti
- decisioni da prendere con chiarezza e fermezza
- tutela di diritti, norme, procedure

Rischi:

- può generare resistenza
- può essere percepito come autoritario

Da usare con attenzione quando: la relazione è fragile o serve coinvolgimento.

B – Collaborativo (assertivo + cooperativo)

Stile orientato alla ricerca di soluzioni win-win. **Quando è utile:**

- problemi complessi
- relazioni da preservare
- necessità di soluzioni stabili e condivise

Punti di forza:

- aumenta fiducia e trasparenza
- genera apprendimento reciproco

Limiti: richiede tempo e disponibilità delle parti.

C – Compromissorio (moderatamente assertivo + moderatamente cooperativo)

Stile dell'equilibrio: ciascuno rinuncia a qualcosa. **Quando è utile:**

- tempi limitati
- obiettivi non critici
- necessità di accordi pratici

Punti di forza: rapido, pragmatico. **Limiti:** soluzioni non ottimali.

D – Accomodante (poco assertivo + molto cooperativo)

Stile orientato alla relazione e alla riduzione della tensione. **Quando è utile:**

- quando l'obiettivo dell'altro è più importante
- per preservare rapporti delicati
- per chiudere conflitti minori

Rischi:

- si può rinunciare troppo

- può creare aspettative di disponibilità illimitata

E – Evitante (poco assertivo + poco cooperativo)

Stile orientato alla distanza dal conflitto. **Quando è utile:**

- conflitti non rilevanti
- situazioni emotivamente cariche da raffreddare
- quando mancano informazioni

Rischi:

- problemi che si trascinano
- decisioni rimandate
- percezione di scarsa presenza

Come interpretare il profilo complessivo

- **Uno stile prevalente** indica la tua tendenza naturale.
- **Due o tre stili vicini** indicano flessibilità.
- **Uno stile molto basso** non è un difetto: può essere un'area da sviluppare.
- **Il profilo ideale non esiste:** l'efficacia dipende dal contesto.

“Non si tratta di cambiare stile, ma di ampliare il repertorio.” Il valore del modello TK sta nella **consapevolezza** e nella **scelta intenzionale** dello stile più adatto alla situazione.