

DIMENSÃO DO LÍDER	DESCRIÇÃO DO CONFLITO	ESCALAS DO HPI / MVPI		DESCRIÇÃO DO CONFLITO
RESULTADOS	Estes indivíduos gostam de assumir desafios difíceis, são motivados para o sucesso e parecem confiantes e competitivos. Contudo, sua motivação não significa que eles necessariamente queiram estar no comando ou crescer na organização. Estes indivíduos podem ser mais interessados em realizações pessoais e cooperação do que em competição e status.	 	AMBIÇÃO PODER	Estes indivíduos são motivados por estar no comando e crescer na organização, mas podem lhes faltar confiança e motivação para alcançar a influência que eles desejam. De um ponto de vista de desenvolvimento, esta combinação pode apresentar dificuldades para o indivíduo, pois representa um desencontro entre uma motivação (Poder) e a habilidade requerida para satisfazer aquele motivador (Ambição).
PESSOAS	Estes indivíduos parecem afetuosos, amigáveis e fáceis de se conviver. Eles vão se destacar no uso das suas habilidades interpessoais para formar relacionamentos de confiança com colegas e subordinados diretos. Contudo, apesar de serem amigáveis na superfície provavelmente eles não valorizam temas altruístas relacionados a ajudar os outros ou melhorar o moral da equipe. Desta forma, eles tendem a colocar mais foco em produtividade e/ou lucratividade do que em pessoas, pois podem não mostrar uma preocupação genuína com os problemas pessoais dos colaboradores ou dar atenção suficiente para o moral de sua área.	 	SENSIBILIDADE INTERPESSOAL ALTRUÍSMO	Estes indivíduos valorizam ajudar os outros e tornar o ambiente de trabalho o melhor lugar para o seu pessoal e seus colegas trabalharem. Entretanto, estes indivíduos frequentemente têm um estilo interpessoal bastante direto que pode parecer duro, insensível ou frio para os outros. Desta forma, seu estilo de comunicação direto pode mascarar sua genuína preocupação com o bem-estar dos outros. Isso significa que, apesar de eles se preocuparem profundamente com as pessoas e querer ajudá-las, eles podem não perceber como a sua abordagem pode minar suas intenções altruístas.
PROCESSOS	Estes indivíduos são organizados e atentos aos detalhes, mas não necessariamente motivados por estrutura e previsibilidade. Eles não têm medo de assumir riscos e tendem a valorizar a possibilidade de testar coisas novas, mas serão vistos como planejadores na forma que eles abordam estes novos empreendimentos. Provavelmente eles são bons cidadãos corporativos que seguem regras e processos, mas podem não fornecer estrutura no processo quando gerenciam outras pessoas.	 	PRUDÊNCIA SEGURANÇA	Estes indivíduos tendem a ser flexíveis e dispostos a desafiar o processo. Contudo, eles também valorizam trabalhar em ambientes seguros e previsíveis. Como líderes, eles podem mandar mensagens conflitantes para os outros (1) seu desejo de implantar processos e estruturas e (2) seu desejo de quebrar as regras e desafiar as estruturas de autoridade. Os subordinados diretos provavelmente se sentirão confusos porque não terão certeza se deverão fazer o que o gestor diz (Ex.: seguir o processo) ou fazer como o gerente faz (Ex.: desafiar os processos).
PENSAMENTO	Estes indivíduos são curiosos, criativos e orientados para o cenário macro, mas provavelmente vão ser muito práticos e equilibrados na escolha de quais ideias e projetos eles vão priorizar. Provavelmente eles vão se engajar em soluções estratégicas de problemas, mas vão prestar mais atenção à funcionalidade da solução do que à forma ou aparência. Por exemplo, eles poderão ser hábeis para criar soluções originais e inovadoras, mas fracassar em atentar aos problemas relacionados ao estilo, marca e imagem pública.	 	INQUISITIVO ESTÉTICA	Estes indivíduos parecem atribuir alto valor à criatividade e qualidade no seu trabalho, contudo, eles tendem a adotar uma abordagem muito prática e concreta à sua rotina de trabalho cotidiano. Desta maneira, eles podem se esforçar e encorajar outros para dar foco no estilo e na forma dos produtos e soluções, mas em última instância decidir adotar uma abordagem segura e funcional. Subordinados diretos podem se sentir frustrados quando desafiados a encontrar soluções criativas e acabar percebendo que o seu gestor está se baseando em abordagens rotineiras e já testadas e familiares no final.
SOCIAL	Estes indivíduos parecem socialmente expansivos, comunicativos e engajadores. Contudo, sua afiliação mais baixa significa que eles podem não gostar de ser tão sociáveis quanto seu comportamento parece sugerir. Desta forma, eles podem usar sua energia social apenas para conversas informais e rápidas e frequentemente fracassam em usar sua energia social para formar relacionamentos de longo prazo, de equipes colaborativas ou redes de relacionamentos mais fortes. Assim, outras pessoas podem achar que estes indivíduos parecem sociáveis e orientados a pessoas no curto prazo, mas eles fracassam em manter os seus relacionamentos ou mostrar o interesse genuíno em colaborar com as outras pessoas.	 	SOCIABILIDADE AFILIAÇÃO	Estes indivíduos são motivados por criar redes de relacionamentos, trabalhar em equipe e colaborar. No entanto, eles provavelmente são introvertidos e podem ser mais comunicadores reativos do que proativos, eles valorizam as conexões sociais mas tendem a esperar que os outros iniciem o contato. Por este motivo, eles podem mandar sinais não muito claros sobre seu interesse social ou ter dificuldade de satisfazer suas necessidades de afiliação. Eles podem não ser suficientemente proativos quando se trata de formar redes de relacionamento mais amplas, engajar suas equipes e encorajar a colaboração.
DADOS	Estes indivíduos valorizam a aprendizagem e gostam de estar atualizados sobre as tendências da indústria. Contudo, provavelmente eles dão menos valor à ciência, dados e análises. Quando resolvem problemas eles parecem gostar de pesquisar melhores práticas, mas em última instância tomam decisões baseadas em intuição e na experiência passada. Como líder, os outros vão procurá-lo por seu conhecimento; apesar de que ele possa ser conhecedor em certos tópicos pode lhe faltar um entendimento mais profundo sobre a ciência e a tecnologia que é necessário para liderar com expertise.	 	ABORDAGEM A APRENDIZAGEM CIENTÍFICO	Estes indivíduos gostam de análises de dados e tendem a sentirem-se confortáveis com novas tecnologias, mas preferem aprender fazendo, ao invés de usar métodos mais tradicionais. Eles tendem a preferir uma estreita amplitude de interesses a manter-se atualizados de forma mais ampla e tendem a não considerar as fontes de informação que não propiciem conclusões baseadas em dados. Por este motivo, seu conhecimento pode ser limitado aos tópicos em que eles tiveram envolvimento direto (ex.: experiências no trabalho), ao invés de ter uma base de conhecimento sólido em um campo de conhecimento mais amplo.