

# CPI<sup>TM</sup> PLUS

## Inventarul Psihologic California

DEZVOLTAT DE HARRISON G. GOUGH

RAPORT PREGATIT PENTRU

**JANE SAMPLE**

---

Sex: Feminin

Vârsta: 31

Ocupatie: INVATATOARE

---

*Acest raport a fost scorat conform cu ETALONUL ROMANESC STANDARD FEMININ (N=1600ss)*

CHESTIONAR APLICAT SUB LICENTA DE

Specialist: DEMO

Data: 2009/09/30

Raport generat la data/ora: 30.09.2009 / 18:22:03

Identificator/serie: 00128863



# Introducere

Acest raport interpretativ este bazat pe raspunsurile la chestionarul CPI-260. Raportul contine informatii cu privire la perceptia de sine a persoanei evaluate, precum si la preferintele comportamentale ale acesteia în situatii mai mult sau mai putin generale. Pe lânga preferintele personale în situatii cotidiene, acest chestionar evalueaza anumite caracteristici personale relevante pentru performanta profesionala. CPI-260 ofera informatii importante despre perspectivele de viata ale persoanei evaluate, despre modul în care aceasta se percepe si se compara cu ceilalti, despre aspectele care sunt percepute drept importante în munca si în viata cotidiana.

Scopul acestui raport este acela de a furniza o imagine cât se poate de precisa despre persoana evaluata, asistând-o pe aceasta în a înțelege propriul mod de functionare. În situatiile în care acest raport este utilizat de terti, raportul îi asista în a realiza o interpretare adecvata, datele prezentate putând constitui un sprijin important in cele mai variate tipuri de decizie. Utilitatea CPI-260 este probata in cele mai diverse medii: profesional, occupational, clinic, educational, judiciar etc.

Spre deosebire de cea mai mare parte a chestionarelor de personalitate, CPI-260 a fost generat pentru a se relaciona direct cu trasaturile pe care le masoara (strategie generativa empirica), scalele sale fiind valide înca din stadiul constructiei. Mai mult, CPI-260 este unul dintre cele mai intens studiate instrumente de evaluare a personalitatii, interpretarile sale fiind validate in sute de programe de cercetare, cu situatii, populatii si evaluatori diferiti.

Raportul este structurat în mai multe sectiuni distincte. Acestea sunt:

- a. Sectiunea Date (contine scorurile obtinute pe fiecare scala, încadrare model cuboid, scoruri scale vectoriale);*
- b. Sectiunea Validitate (contine analiza detaliata a indicatorilor distorsiunii: ecuatii de regresie, scale de validare, indicatori calitativi);*
- c. Analiza Scalelor (prezinta scorul T obtinut la fiecare scala si o descriere sumara a scorurilor ridicate si scazute pentru fiecare dimensiune evaluata);*
- d. Raportul Interpretativ Detaliat (contine analiza celor patru arii majore de investigatie, precum si o interpretare detaliata a scalelor în functie de scorul specific obtinut).*

## Atentie

În interpretarea acestui profil este recomandabil sa tineti cont de urmatoarele aspecte:

- *Itemii din cadrul chestionarului nu au fost construiti pentru a masura performanta obiectiva, ci pentru a evalua tendinte comportamentale si particularitati personale. Acestea din urma se pot relaciona în anumite contexte cu performanta, iar inferentele directe între scoruri obtinute la chestionar si performanta ar trebui realizate cu precautie si doar pe baza unor evidente empirice.*
- *Orice instrument psihometric contine diferite grade de eroare. Scorul real al unei persoane nu poate fi niciodata aflat cu certitudine.*
- *Analizarea punctelor tari si a punctelor slabe ar trebui realizata pornind de la contextele specifice în care traieste sau lucreaza persoana evaluata. În anumite contexte scoruri scazute la unele scale pot indica comportamente adaptative.*
- *Scalele chestionarului masoara trasaturi de personalitate. O trasatura de personalitate poate fi definita ca un tipar comportamental stabil de-a lungul timpului si in situatii diferite. Cu toate acestea este recomandabil sa se tina cont de faptul ca personalitatea se poate schimba în timp, mai ales în tinerele.*
- *În interpretarea scorurilor T trebuie sa se tina cont de deviatia unui scor de la media populatiei de referinta ( $T=50$ ). Cu cât un scor deviaza mai puternic de la medie, cu atât semnificatia psihologica a acestuia este mai pronuntata.*

# Sectiunea Date

Acesta sectiune prezinta grafic scorurile obtinute de persoana evaluata pe fiecare dimensiune evaluata prin intermediul acestui instrument.

Chestionarul masoara în total 35 de dimensiuni distincte si additional 3 scale vectoriale. Cele 35 de dimensiuni sunt împartite în 5 arii principale de evaluare, în functie de semnificatia lor psihologica. Cele 5 arii sunt:

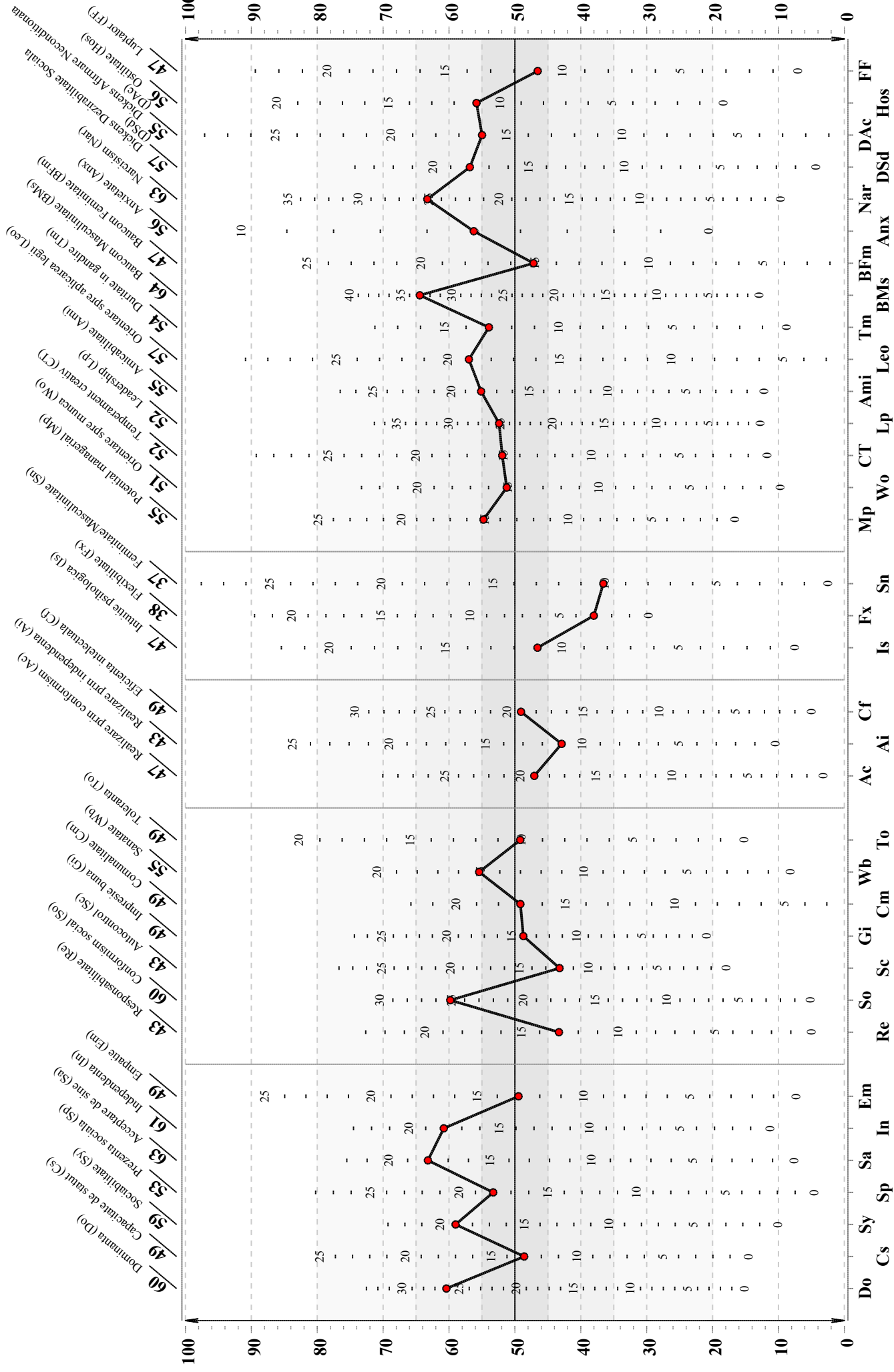
- a. Orientarea Interpersonala - modul în care persoana evaluata relationeaza cu mediul social si interpersonal; contine scalele: Dominanta, Capacitate de Statut, Sociabilitate, Prezenta Sociala, Acceptare de Sine, Independenta si Empatie.*
- b. Managementul de Sine - modul în care persoana se raporteaza la sistemele normative si valorice de referinta, precum si functionarea individuala în functie de aceste sisteme; contine scalele: Responsabilitate, Conformism Social, Autocontrol, Impresie Buna, Comunalitate, Sanatate (Stare de Bine), Toleranta.*
- c. Motivatii si Stil de Gândire - orientarea sferelor de interes ale persoanei evaluate spre arii intelectuale sau spre arii practice, precum si preferintele personale în ceea ce priveste mediul si stilul de lucru; contine scalele: Realizare prin Conformism, Realizare prin Independenta, Fluenta Conceptuala.*
- d. Caracteristici Personale - preferintele personale în ceea ce priveste analiza celorlalti, modelul social rolului de gen; contine scalele: Intuitie Psihologica, Flexibilitate si Feminitate/Masculinitate.*
- e. Indicatori legati de Munca - tendintele comportamentale personale în ceea ce priveste stilul de munca, mediul si contextele de munca; contine scalele: Potential Managerial, Orientare spre Munca, Temperament Creativ, Leadership, Amicabilitate, Orientare spre Aplicarea Legii, Ostilitate, Spirit de Luptator.*

Profilul cuprinde atât prelucrarea numerica a scorurilor, cât si o reprezentare grafica a acestora. Toate scalele CPI sunt prezentate în asa fel încât scorurile mari sa fie plasate în partea superioara a graficului, iar scorurile mici în partea inferioara. Aceasta este o procedura generala a reprezentarii scorurilor pentru CPI, precum si pentru alte teste care raporteaza scorurile standardizate în note T. Profilul indica în bara din stânga profilului scalelor scorul T obtinut pentru fiecare scala.

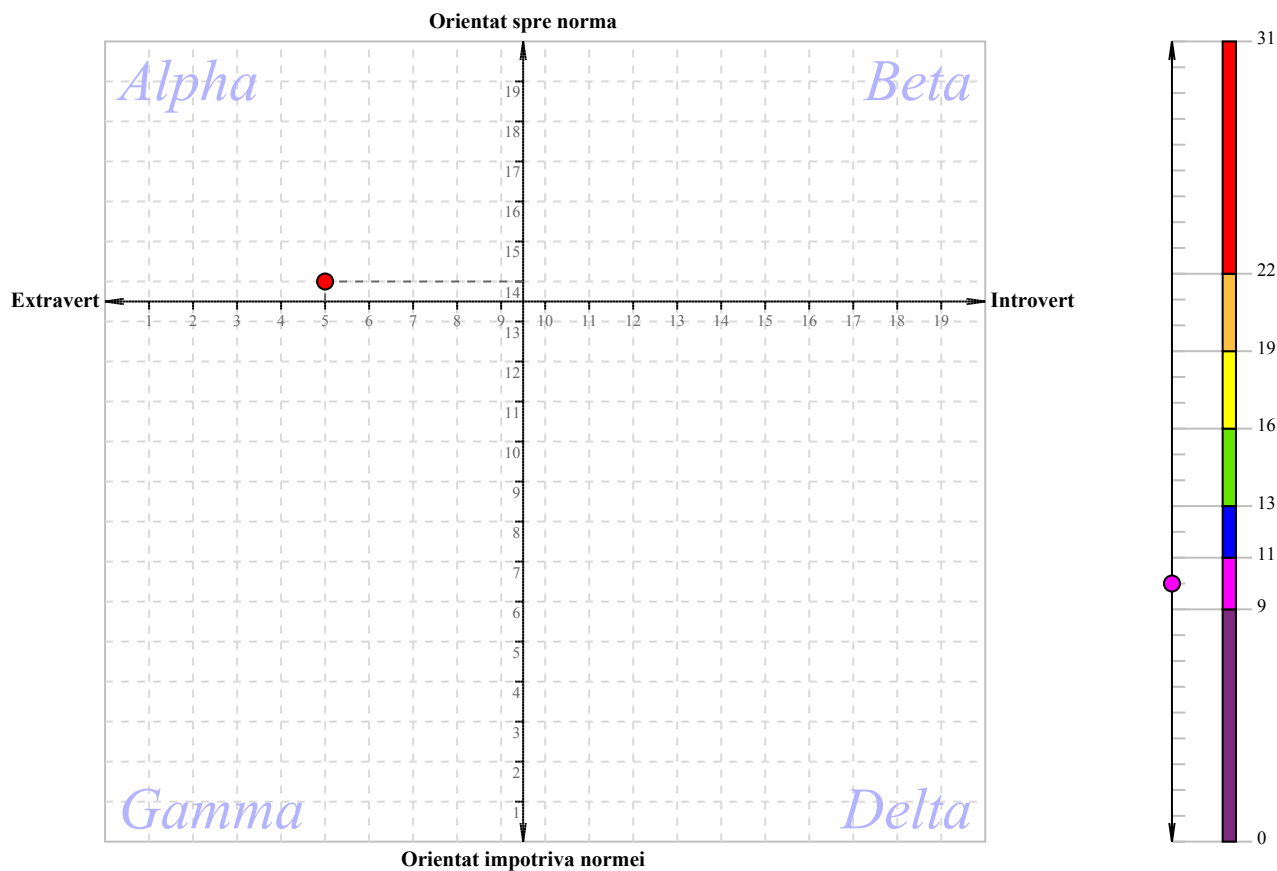
Scorurile T sunt scoruri standardizate, care tin cont de scorurile obtinute de alte persoane din esantionul normativ utilizat la scorarea testului. Scorurile T au o medie de 50 si o abatere de 10 puncte. Acest lucru înseamna ca un scor T de 50 plaseaza persoana evaluata la egalitate cu media persoanelor evaluate în esantionul normativ. Un procent de 68% din scorurile T cad în intervalul 40-60. Teoretic, nu pot exista scoruri T plasate sub valoarea de 20 sau peste cea de 80.

În profil sunt marcate si cinci categorii de intensitate pentru fiecare scor obtinut. Intervalul T20-T35 desemneaza scoruri Foarte Scazute. Intervalul T35-T45 desemneaza scoruri Scazute. Intervalul T45-T55 desemneaza scoruri Medii. Intervalul T55-T65 desemneaza scoruri Ridicate. Intervalul T65-T80 desemneaza scoruri Foarte Ridicate.

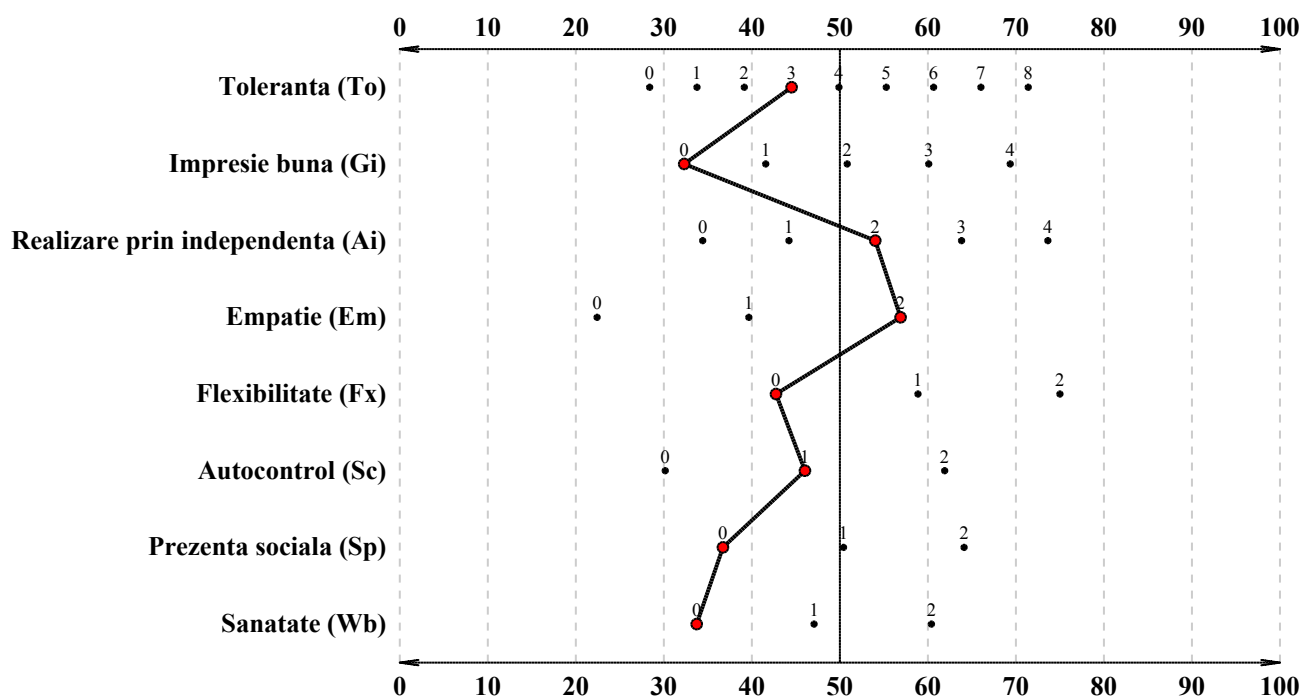
Încadrarea unei persoanei evaluate pe modelul cuboid în una din cele patru tipuri de personalitate (Alpha, Beta, Gamma, Delta) se realizeaza pe baza scorurilor obtinute la scalele vectoriale. Scorurile obtinute la scalele vectoriale v.1 si v.2 nu sunt interpretabile si din acest motiv nu sunt prezentate în note standard. Ar trebui interpretata apartenenta la un anumit tip de personalitate si nivelul de integrare, nu dezvoltarea fiecărei scale vectoriale.



## MODELUL CUBOID: ALPHA 2



## DETALIEREA NIVELULUI DE AUTOACTUALIZARE





# Sectiunea Validitate

Pe lângă aspectele legate de validitatea propriu-zisă a scalelor unui chestionar, se pune problema validității, veridicității răspunsurilor oferite de respondenți. Din acest punct de vedere estimarea validității protocolului are o importanță majoră pentru continuarea sau abandonarea procesului de interpretare. Un protocol distorsionat oferă informații complet sau parțial irelevante, care nu sunt reprezentative pentru realitatea psihologică a respondenților. Din acest motiv, primul pas în interpretarea acestui raport este verificarea validității răspunsurilor pe care persoana evaluată le-a dat.

Există câteva modalități specifice prin care majoritatea oamenilor răspunde la un chestionar de acest tip. De exemplu, majoritatea oamenilor răspunde aproape la toate, sau chiar la toți itemii, existând foarte puțini itemi la care nu se răspunde. Abaterile de la tendințele generale de răspuns pot afecta validitatea informației periclitanând corectitudinea interpretării și uneori putând duce la concluzii eronate.

De cele mai multe ori profilul este considerat normal (valid), cu toate acestea există trei tipuri de comportament de răspuns care pot conduce la invalidarea protocolului:

- a. Distorsiunea pozitivă: persoana evaluată încearcă să se prezinte pe sine într-o lumină pozitivă;*
- b. Distorsiune negativă: persoana evaluată încearcă să prezinte o imagine de sine puternic negativă.*
- c. Răspunsul aleator: persoana evaluată oferă răspunsuri la întâmplare, fără a ține cont de semnificatia itemilor;*

În structura chestionarului CPI-260 au fost incluse mai multe modalități pentru a detecta distorsiunile. Pentru fiecare din cele trei tipuri de distorsiuni există atât indicatori cantitativi cât și indicatori calitativi, care pot conduce la concluzia lipsei de veridicitate a răspunsurilor. Aceștia vor fi prezentați în continuare.

În principiu se recomandă ca protocoalele distorsionate să nu fie interpretate. Cu toate acestea singurul tip de distorsiune care compromite în totalitate validitatea protocolului este răspunsul aleator. Pentru restul tipurilor de invaliditate, profilurile pot fi în întregime sau parțial interpretabile.

Decizia de a încadra un protocol în una din cele trei categorii de distorsiune ar trebui să fie luată de specialistul care utilizează instrumentul. Doar acesta poate integra toate informațiile și indiciile de distorsiune cunoscând cel mai bine respondentul, dar și particularitățile situației de evaluare. Se recomandă ca specialistul să analizeze cumulativ toți indicatorii de distorsiune și să integreze în această analiză și date derivate din alte surse (cum ar fi interviuri, evaluări ale colegilor, ale superiorilor etc.).

## Distorsiunea Pozitiva (Fake Good)

### ÎNCERCAREA PERSOANEI EVALUATE DE A DA RASPUNSURI CONSIDERATE DEZIRABILE

Indicatorii cantitativi pentru distorsiunea pozitiva sunt:

- |   |                       |  |
|---|-----------------------|--|
| a. Valoarea ecuatiei de regresie Impresie Buna (Fake Good) peste pragul de 65.50; | <b>FG = 58.39</b>     |  |
| b. Scor T peste 65 pentru scala Good Impression;                                  | <b>T(Gi) = 48.72</b>  |  |
| c. Scor T peste 65 pentru scala DSd (Dickens Social Desirability).                | <b>T(DSd) = 56.83</b> |  |

Indicatorii calitativi pentru distorsiunea pozitiva sunt:

- |  |   |  |
|--|---|--|
| a. Elevatii puternice ale unor scale (mai mult de 3 scale > T70);  | <b>Elevatii normale</b>                       |  |
| b. Variabilitate relativ redusa inter-scale (o variabilitate atat de scazuta incat apare doar la 10% din populatia normativa);                                 | <b>Variabilitate normala</b>                  |  |
| c. Pe foaia de raspuns apar multe taieturi sau raspunsuri la care persoana evaluata raspunde într-un anumit fel si se razgândește, stergând raspunsul initial; | <b>Verificati foaia de raspuns</b>            |  |
| d. Timp de raspuns foarte extins. Durata de timp necesara în mod normal pentru a completa chestionarul este situata între 20 si 45 de minute.                  | <b>Verificati timpul completarii testului</b> |  |

## Distorsiunea Negativa (Fake Bad)

### ÎNCERCAREA PERSOANEI EVALUATE DE A SE PREZENTA ÎNTR-O LUMINA NEGATIVA

Indicatorii cantitativi pentru distorsiunea negativa sunt:

- |  |  |  |
|--|--|--|
| a. Valoarea ecuatiei de regresie Fake Bad peste 66.00 si a ecuatiei Random vs. Fake sub pragul de 51.50 desemneaza un protocol distorsionat negativ; | <b>FB = 57.12</b><br><b>RA = 53.32</b> |  |
| b. Scor sub T 35 pentru scala Wb (Sanatate).   | <b>T(Wb) = 55.42</b>                   |  |

Indicatorii calitativi pentru distorsiunea negativa sunt:

- |  |                       |  |
|--|-----------------------|--|
| a. Scalele tind sa se plaseze la valori sub medie;   | <b>Valori normale</b> |  |
| b. Scoruri scazute la scalele care evalueaza imaginea si stima de sine a persoanei evaluate (Cf, To, v.3). | <b>Valori normale</b> |  |

## Raspuns aleator (Random Answer)

### OFERIREA UNOR RASPUNSURI LA ÎNTÂMPLARE, FARA A TINE CONT DE SEMNIFICATIA ITEMILOR

Indicatorii cantitativi pentru raspuns aleator sunt:

- |  |  |  |
|--|--|--|
| a. Valoarea ecuatiei de regresie Fake Bad peste 66.00 si a ecuatiei Random vs. Fake peste pragul de 51.50 desemneaza un protocol distorsionat negativ; | <b>FB = 57.12</b><br><b>RA = 53.32</b> |  |
| b. Scorul T al scalei Cm (Comunalitate) plasat sub valoarea T 35;  | <b>T(Cm) = 49.17</b>                   |  |

Indicatorii calitativi pentru raspuns aleator sunt:

- |   |   |  |
|---|---|--|
| a. Scalele din aceeasi arie se plaseaza concomitent la valori foarte mari si la valori foarte mici (diferente mari între scalele aceleiasi arii);                     | <b>Inspectati configuratia</b>                |  |
| b. Examinarea foii de raspuns evidentiaza tipare de raspuns bizare sau foarte regulate, de tipul: aa-ff-aa-ff.  | <b>Inspectati tiparul de raspuns</b>          |  |
| c. Timpul de raspuns este foarte scurt, în general sub 10-15 minute (atunci când persoana evaluata bifeaza raspunsurile fara a tine cont de semnificatia itemilor);   | <b>Verificati timpul completarii testului</b> |  |
| d. Multe raspunsuri lipsesc, situatie datorata fie unei abilitati mentale generale reduse, fie deficientelor de alfabetizare sau omiterii intentionate a unor itemi). | <b>Nu exista raspunsuri lipsa</b>             |  |



# Sectiunea Repere Interpretative

În aceasta sectiune sunt oferite repere interpretative pentru profilul scorurilor obtinute de persoana evaluata pentru toate scalele testului, grupate în 5 categorii:

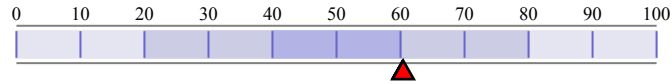
- a. Orientarea Interpersonala;*
- b. Managementul de Sine;*
- c. Motivatii si Stil de Gândire;*
- d. Caracteristici Personale;*
- e. Indicatori legati de Munca.*

Pentru fiecare scala exista o reprezentare grafica a scorului T obtinut, precum si sugestii interpretative generale pentru scorurile mari si scorurile mici. Sugestiile interpretative au mai degraba un rol consultativ si orientativ, neputând sub nicio forma înlocui interpretarile complexe realizate de specialistii care utilizeaza acest instrument.

## RELATIONAREA CU ALTII

### Dominanta (Do): T = 60.40

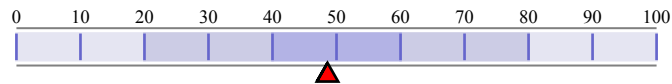
*Nu e asertiv(a), incomfortabil(a) în a-si exercita autoritatea, ezitant(a) în a lua decizii, iresponsabil(a) în comportament.*



*Îi place sa fie responsabil(a), sigur(a) pe sine, persuasiv(a), orientat(a) pe sarcina, dominant(a).*

### Capacitate de statut (Cs): T = 48.59

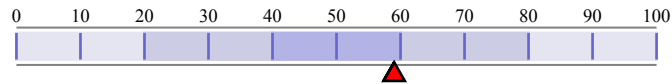
*Nesigur(a) de sine, nu îi place competiția directă, nu-si asuma statut sau responsabilitati majore, simte adesea ca viata e nedreapta.*



*Ambitios(a), vrea sa aiba succes, își dorește un stil de viata prosper, are o mare varietate de interese.*

### Sociabilitate (Sy): T = 59.00

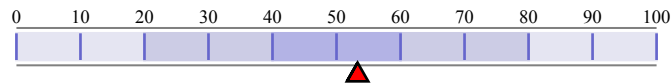
*Ne-gregar(a), prefera sa stea în umbra, se simte incomfortabil în multe situatii sociale, evita sa ia decizii, tine oamenii la distanta.*



*Foarte sociabil(a), orientat(a) spre ceilalti, îi place societatea, sa întâlnească oameni noi si sa fie pus(a) în situatii inedite, optimist(a), competent(a) social.*

### Prezenta sociala (Sp): T = 53.29

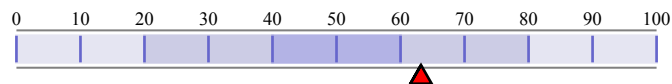
*Precaut(a), nu cauta sa atraga atentia, pare oarecum inhibat(a), are o predispozitie spre un sentiment de vinovatie.*



*Cauta atentie si recunoastere sociala, îi place sa aiba audienta, spontan(a), versatil(a), greu de incurcat.*

### Acceptare de sine (Sa): T = 63.20

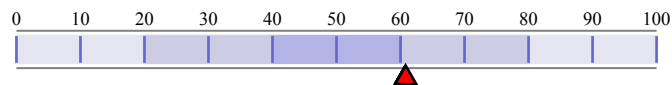
*Se învinuieste pe sine când lucrurile merg rau, se gândeste adesea ca altii sunt mai buni, are îndoieli asupra propriilor abilitati, tinde sa se îndeparteze de contactele sociale.*



*Încrezător(Încrezătoare), sigur(a) de sine, se prezinta pe sine cu convingere, îi place sa vorbeasca, exprima un sentiment înalt al valorii sale personale.*

### Independenta (In): T = 60.79

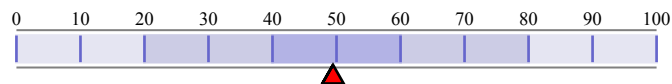
*Cauta suport la altii, asculta de altii, evita sa ia o pozitie, tinde sa renunte când lucrurile iau o întorsatura proasta.*



*Are un sentiment puternic de înfumurare, inventiv(a), pastreaza o oarecare distanta între sine si altii, hotărât(a).*

### Empatie (Em): T = 49.45

*Nu e bun(a) în judecarea altor persoane, oarecum retras(a), incomfortabil(a) cu schimbarea si incertitudinea, adesea se simte neînțeleș (neînțeleasa).*

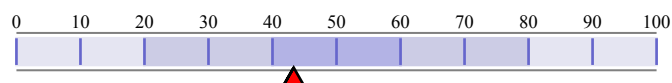


*Placut(a), înțelege sentimentele altora, multilateral(a), aventuros (aventuroasa), are abilitati sociale bune. Știe sa asculte.*

## MANAGEMENTUL DE SINE

### Responsabilitate (Re): T = 43.31

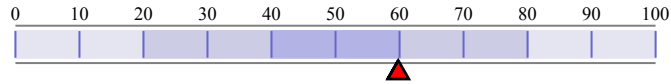
*Oarecum indiferent(a) la datorii si obligatii, nu îi place munca de rutina, tinde sa fie lipsit(a) de griji, adesea nerabdator (nerabdatoare).*



*Constiincios (Constiincioasa), își ia îndatoririle în serios, grijuliu(grijulie) cu altii, fidel(a), duce lucrurile la bun sfârșit.*

**Conformism social (So): T = 59.80**

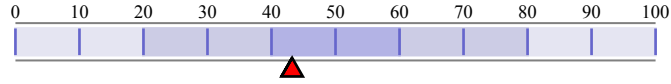
*Nu accepta usor regulile si conventiile sociale, pune la indoiala autoritatea, tinde sa invinuiasca pe altii când lucrurile merg rau, sunt usor de enervat sau iritat.*



*Accepta cu usurinta regulile si conventiile obisnuite, se conformeaza usor, favorizeaza ideile si metodele traditionale.*

**Autocontrol (Sc): T = 43.22**

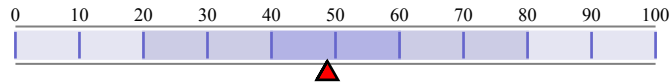
*Doritor(Doritoare) sa-si asume riscuri, are sentimente si emotii puternice, vorbeste raspicat când e furios(furioasa) sau suparat(a), nechibzuit(a).*



*Se gândeste înainte de a actiona, încearca sa-si controleze emotiile si furia, e mândru(mândra) ca se auto-disciplineaza, precaut(a).*

**Impresie buna (Gi): T = 48.72**

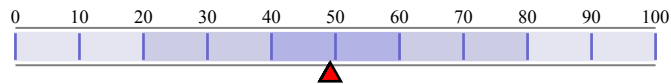
*Nu e mult preocupat(a) de imaginea proprie prezentata altora, sceptic(a), franc(a), poate fi individualist(a).*



*Grijuliu (Grijulie) în a prezenta altora o imagine favorabila diferita de a autoritatii, compliant la reguli de comportament politicos.*

**Comunalitate (Cm): T = 49.17**

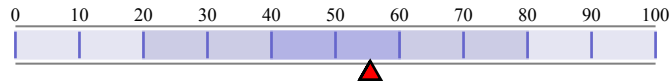
*Are multe raspunsuri neobisnuite, preferintele si ideile personale difera de cele ale altora, poate raspunde neglijent intrebarilor.*



*Are foarte putine raspunsuri neobisnuite, se vede pe sine în esenta similar(a) cu altii, are o perspectiva practica.*

**Sanatate (Wb): T = 55.42**

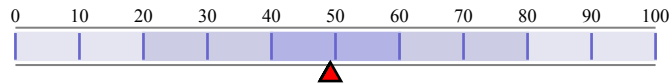
*Nu e pe deplin confortabil(a) în situatii curente, poate fi îngrijorat(a) de sanatate si probleme personale, tinde sa fie anxios (anxioasa), nu e optimist(a) în ce priveste viitorul.*



*General satisfacut(a) cu situatiile de viata, vesel(a), se simte într-o sanatate fizica si emotionala buna, se simte competent(a) în a se descurca cu cerintele vietii.*

**Toleranta (To): T = 49.19**

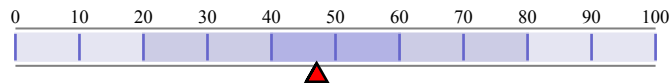
*Tinde sa fie critic(a) cu convingerile si opiniile celorlalti, poate sa para centrat(a) pe sine si refractar(a) la bunul simt al altora, se simte neapreciat(a).*



*Lipsit(a) de prejudecati, rezonabil(a), respectuos (respectuosa) fata de drepturile si convingerile altora, nepartinitor (nepartinitoare) sau dogmatic(a).*

**MOTIVATII SI STILUL DE GANDIRE****Realizare prin conformism (Ac): T = 47.06**

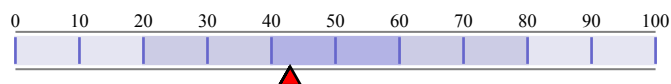
*Are dificultati în a lucra bine într-un cadru foarte normat si structurat, nu îi place sa se conformeze, tinde sa fie subrealizat(a).*



*Puternic motivat(a) pentru realizari particulare într-un cadru clar definit si structurat, orientat(a) pe scopuri, are deprinderi de munca eficiente.*

**Realizare prin independenta (Ai): T = 42.90**

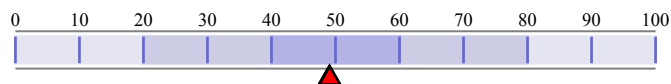
*Are dificultati în a-si face bine treaba în situatii care sunt vagi si nestructurate, vrea ca altii sa specifice obiective si metode, are un nivel scazut de initiativa.*



*Puternic motivat(a) sa se realizeze mai ales în situatii fluide si deschise, prefera munca care permite initiativa si gândire independenta, e bun(a) în definirea propriilor obiective.*

**Eficienta intelectuala (Cf): T = 49.08**

*Orientat(a) pe activitate, prefera sa aiba de-a face cu chestiuni tangibile mai degraba decât cu concepte si abstractizari, îi lipseste încrederea în propriile abilitati, are interese limitate.*

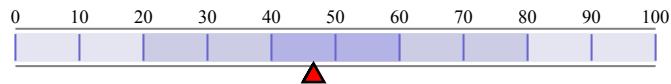


*Confortabil(a) si încrezator (încrezatoare) în a trata chestiuni intelectuale si conceptuale, fluenta verbala, se gândeste înainte de a întreprinde ceva.*

## CARACTERISTICI PERSONALE

### Intuitie psihologica (Is): T = 46.57

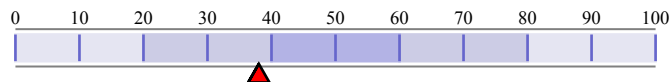
Are dificultati în a prezice cum se vor simți sau vor reactiona ceilalti, nu sunt foarte interesati în dinamica comportamentului, se uita mai mult la ce fac oamenii decât la ce gândesc.



Are patrundere psihologica analitica asupra oamenilor si motivatiei lor, își formeaza repede impresii, nu se manifesta întotdeauna cald si simpatic.

### Flexibilitate (Fx): T = 38.02

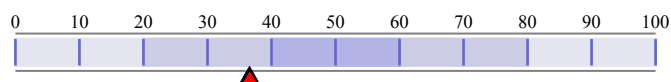
Prefera predictibilitatea si consistenta, neconfortabil cu ambiguitatea, programat(a) si planificat(a), bine organizat(a).



Îi place schimbarea si varietatea, gaseste plictisitoare rutina obisnuita, gândeste repede si este destept (desteapta).

### Feminitate/Masculinitate (Sn): T = 36.58

Încapătânat(a), orientat(a) pe actiune, oarecum insensibil(a) la sentimentele altora, agresiv(a).

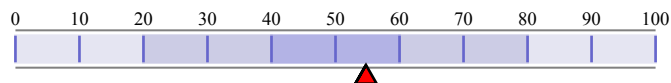


Sensibil(a) la sentimentele altora, tinde sa interpreteze evenimentele dintr-o perspectiva personala, se simte adesea vulnerabil(a), are nevoie puternica de afiliere.

## INDICATORI LEGATI DE MUNCA

### Potential managerial (Mp): T = 54.76

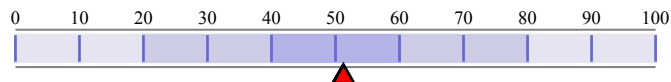
Nu foarte ambitios (amitioasa), poate fi ciudat(a) în luarea de decizii, își pune propriile interese pe prim plan, reactioneaza defensiv la critica.



Se descurca eficient cu oamenii, împarte creditul cu altii, bun(a) în a explica decizii, are judecata buna.

### Orientare spre munca (Wo): T = 51.24

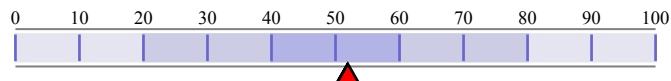
Nestatornic(a), usor de distras, adesea neglijent(a), nu e un muncitor harnic, are dispozitii fluctuante.



Muncitor de încredere, accepta cu usurinta roluri de subordonat, are aspiratii modeste, se plângar rar.

### Temperament creativ (CT): T = 51.92

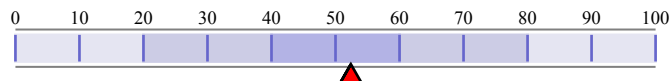
Prudent(a), evita riscurile, prefera modalitatile traditionale de a face ceva, de nadejde la munca.



Îi place ce e nou si diferit, gândeste în moduri neconventionale, îi place sa se simta "în afara cutiei", are un tempo personal rapid.

### Leadership (Lp): T = 52.40

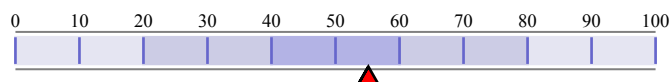
Evita pozitiile de conducere, persista puțin, își pune la îndoiala propriile competente, face fata cu greu stresului.



Are bune abilitati de conducere, îi place sa ia pozitii de conducere, se descurca eficient cu stresul si prestunea, plin(a) de forta si sigur(a) de sine.

### Amicabilitate (Ami): T = 55.13

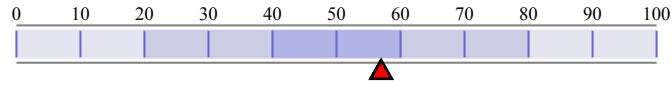
Nerabdator(Nerabdatoare), lipsit(a) de tact, se întreaba de motivele celorlalti, usor de înfuriat, nu e bun coehipier în munca.



Cooperativ(a), îi apreciaza pe ceilalti, nu este asertiv(a) sau agresiv(a), încearca din greu sa se înțeleaga cu coehipierii, nu se promoveaza pe sine.

**Orientare spre aplicarea legii (Leo): T = 56.98**

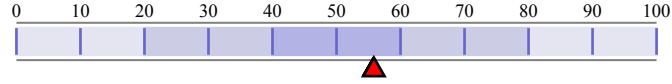
*Vede practicile aplicării legii ca strictă și severă, îi place să-și asume riscul, tinde să fie neconformist(a), oarecum pesimist(a) și nesatisfăcut(a).*



*Sprijină ferm și strict practicile aplicării legii, se potrivește bine cu munca în câmpul aplicării legii, evaluează problemele dintr-un punct practic, de simț comun.*

**Ostilitate (Hos): T = 55.83**

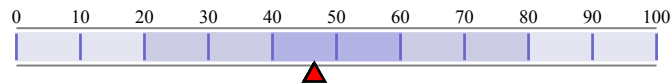
*Dispoziție optimă de activitate, sănătate și putere de muncă.*



*Tendințe ipohondrice, imaturitate, lipsit de sclipiri, acuze somatice adesea închipuite.*

**Luptator (FF): T = 46.54**

*Relaxat(a), nu se agită, preocupat(a) de liniștea personală. Renunță ușor la confruntări, este mereu în defensivă.*



*În veșnică mișcare, spirit de luptător (luptătoare), preocupat(a) de dorința de a învinge. Creează strategii eficiente de atac.*

# Sectiunea Raport Detaliat

Acest raport detaliat include informatii asupra perspectivei în viata a persoanei evaluate, asupra modului in care ea se percepe si se compara cu ceilalti, în ceea ce priveste o serie de particularitati caracteristice, care sunt importante în munca si în viata cotidiana. Scopul acestui raport este sa furnizeze o imagine cât se poate de precisa despre persoana evaluata, una care ajute atat in propria intelegere (ajutand astfel la realizarea obiectivelor personale), cat si in intelegerea de catra terti (ajutand astfel la selectia profesionala, orientarea in cariera, training, coaching etc.).

In cadrul acestui raport detaliat vor fi discutate detaliile legate de validitatea profilului, de modelul cuboid si de caracteristicile persoanei evaluate, asa cum rezulta acestea din scorul obtinut la fiecare scala a testului.

Pentru fiecare grupaj de scale se face o prezentare generala a performantei persoanei evaluate, apoi sunt analizate scorurile obtinute de respondent. Interpretarile sunt formulate în functie de cinci categorii de clasificare a scorurilor. Acestea sunt: (a) sub T 35: foarte scazut; (b) între T 35 si T 45: scazut; (c) între T 45 si T 55: mediu; (d) între T 55 si T 65: ridicat; (e) peste T 65: foarte ridicat.

Interpretarile oferite pentru fiecare categorie de scoruri au fost formulate pornind de la manualul tehnic si interpretativ al CPI-260, precum si pe baza studiilor realizate cu acest chestionar în diferite domenii ale psihodiagnozei personalitatii. Cu toate acestea, interpretarile generate electronic au un rol consultativ, neputând sub nicio forma înlocui interpretarile complexe realizate de specialistii care utilizeaza acest instrument. O interpretare completa a scorurilor obtinute trebuie sa fie bazata pe analiza corelatiilor si interactiunilor moderatoare între scale, informatiile cuprinse în aceasta sectiune putând constitui o baza consistenta pentru începerea demersului interpretativ.

## VALIDITATEA PROFILULUI

Exista câteva modalitati specifice prin care majoritatea oamenilor raspund la un chestionar de acest tip. De exemplu, majoritatea oamenilor raspund aproape la toate, sau chiar la toate intrebarile. Abaterile de la tendintele generale de a raspunde pot afecta validitatea informatiei afectând corectitudinea interpretarii. Din acest motiv, primul pas în efectuarea acestei analize este verificarea validitatii raspunsurilor pe care respondentul le-a dat.

De cele mai multe ori profilul este considerat normal (valid), iar in ceea ce priveste problemele ce pot apare, se poate vorbi in general despre unul din urmatoarele cazuri:

- *Prezentarea propriei persoane într-o lumina prea favorabila (Fake Good);*
- *Prezentarea propriei persoane într-o lumina prea nefavorabila (Fake Bad);*
- *Raspunsuri date la întâmplare (Random Answer).*

**In urma analizelor statistice efectuate asupra raspunsurilor date la chestionar de persoana evaluata, acestea fost apreciate ca fiind normale, iar rezultatele sunt pe deplin interpretabile.**

## MODELUL CUBOID

La baza structurii de personalitate masurate prin acest chestionar stau trei orientari fundamentale:

1. *Orientarea spre alte persoane si spre experienta interpersonală;*
2. *Orientarea spre reguli si valori conventionale;*
3. *Orientarea spre propria dezvoltare, crestere si autoactualizare.*

Primele doua orientari se exprima într-un comportament obisnuit, observabil în viata cotidiana. A treia se refera la propriile sentimente de realizare si nivelul de satisfactie sau multumire resimtit de persoana evaluata fata de sine. Fiecare dintre aceste orientari este evaluata pe o scala separata.

Prima scala de orientare evalueaza implicarea sociala a respondentului, de la placerea si dorinta de participare sociala, placerea de a fi în compania altora si un stil interpersonal activ - la un pol, spre o dorinta de intimitate si o maniera sociala rezervata si linistita - la celalalt pol.

A doua scala de orientare pleaca de la o dorinta de testare a regulilor si chiar de la un comportament de încălcare a regulilor sau obiceiurilor - la un pol, spre respectarea regulilor si chiar un comportament conformist - la celalalt pol.

Scorurile la primele doua scale de orientare, când sunt luate în considerare împreuna, definesc prin intersectia lor patru cadrane, care corespund unor stiluri de viata foarte diferite. În general, aproximativ 25% din populatie este clasificata într-una din cele patru modalitati de a trai. Ele pot fi descrise astfel:

**STILUL DE VIATA BAZAT PE IMPLEMENTARE** (numit si ALPHA) caracterizeaza persoanele active interpersonal si care accepta normele sociale, conformându-se si fiind de acord cu acestea. Adeptii acestui stil de viata iau atitudine, se implica si nu ezita sa actioneze. Ei cred ca regulile sociale sunt potrivite si trebuie respectate. Sunt ambitiosi, orientati pe obiective, cu potential puternic de leadership si bine organizati.

În cel mai bun caz (scoruri înalte), ei pot fi lideri carismatici si initiatori ai eforturile constructive. În cel mai rau caz (scoruri mici), ei pot fi oportunisti, manipulatori, si ostili, reactivi cu cei care încălca regulile.

**STILUL DE VIATA SUPORTIV** (numit si BETA) include persoanele care sunt rezervate în comportamentul lor cotidian (mai degraba introverte) si care se comporta ca fiind sustinatoare ale normelor sociale. Supportivii sunt afectuosi, constiinciosi, rabdatori si bine organizati. Ei pretuiesc si își protejeaza sentimentele personale, evitând expunerea publica si dezvaluirile. Rolul pe care si-l prescriu este acela de a pastra valorile traditionale si de a umaniza modalitatile în care regulile sociale sunt sustinute.

În cel mai bun caz (scoruri înalte), suportivii pot fi modele de inspiratie, bunatate, virtute si toleranta. În cel mai rau caz (scoruri mici), suportivii pot sa-si nege propria persoana, poate sa le lipseasca o perceptie realista despre propria persoana si le poate lipsi încrederea în fortele proprii.

**STILUL DE VIATA INOVATOR** (numit si **GAMMA**) include persoanele active interpersonal dar care se pot distanta mental de ceilalti si vazand astfel defectele si chiar absurditatile prin care sunt realizate multe lucruri. Inovatorii sunt imaginativi si adesea creativi în munca lor. Valorile lor sunt personale, nu traditionale sau conventionale.

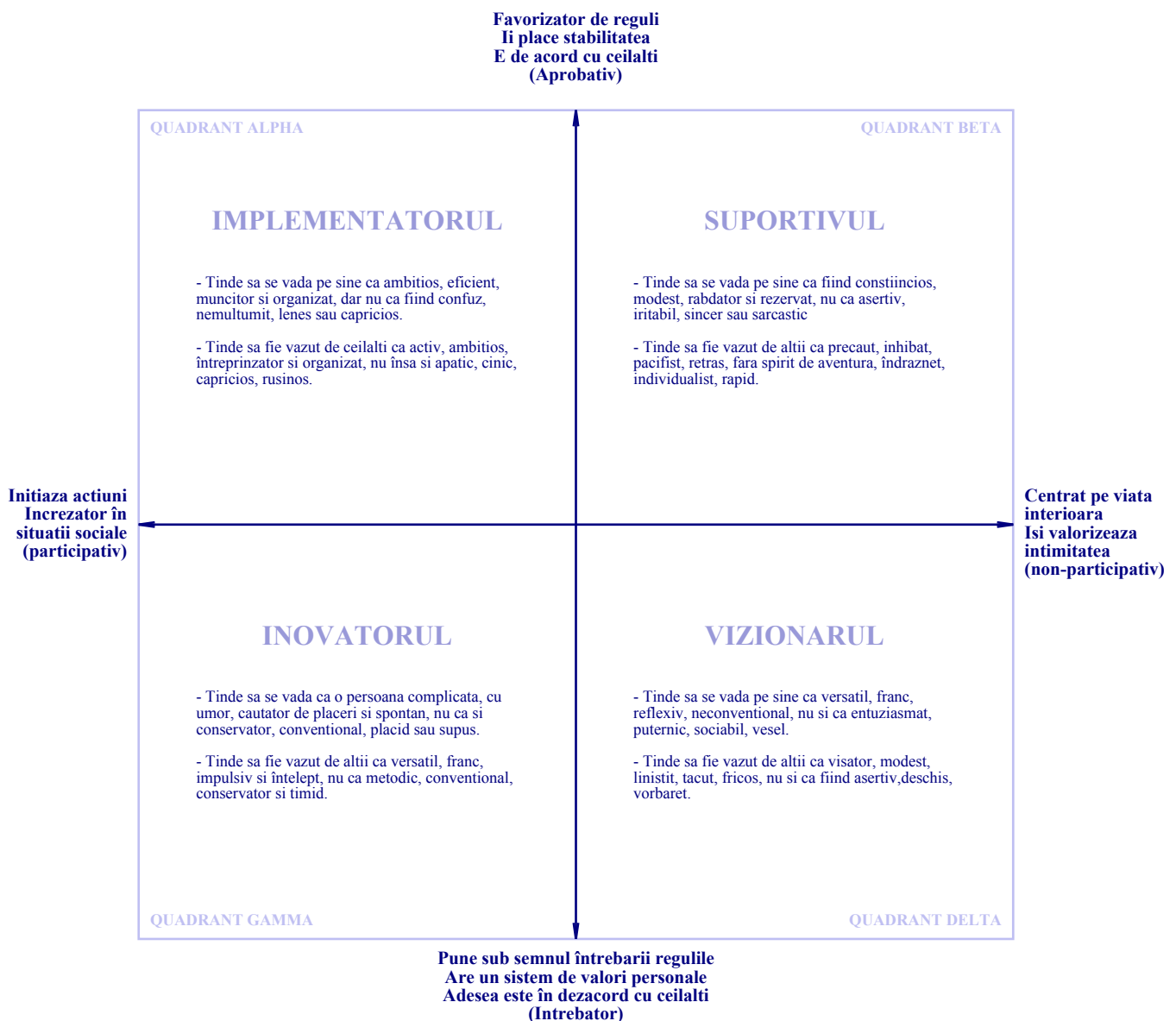
În cel mai bun caz (scoruri înalte), inovatorii sunt creatori perspicace de idei noi, produse noi si noi forme sociale. În cel mai rau caz (scoruri mici), inovatorii sunt rebeli, intoleranti, indulgenti cu sine însisi si disruptivi.

**STILUL DE VIATA VIZIONAR** (numit si **DELTA**) include persoanele care își pretuiesc intimitatea si care privesc o mare parte din conventiile sociale ca fiind arbitrare si anormal de restrictive. Persoanele cu acest stil de viata sunt reflexive si nonconformiste. Vad lucrurile diferit de altii dar în cea mai mare parte pastreaza aceste perspective în câmpul privat. Se simt cel mai confortabil în domenii precum arta si stiintele abstracte.

În cel mai bun caz (scoruri înalte), aceste persoane sunt imaginative, receptive la estetic, au o viata interioara bogata. În cel mai rau caz (scoruri mici), vizionarii simt separati, alienati fata de ceilalti si plini de conflicte interioare.

Cea de-a treia scala de orientare explica ce simte respondentul fata de propria persoana, si cât de sigur sau de nesigur este în legatura cu abilitatea sa de a face fata problemelor si oportunitatilor pe care le întâlneste în viata. Aceasta este in principiu o scala care masoara gradul de actualizare a propriului potential.

A treia scala de orientare fundamentala este legata asadar de sentimentul satisfactiei cu viata si de sentimentele de realizare de sine si de împlinire. Cei care sunt plasati spre polul negativ al acestei evaluari (niveluri mici de integrare, de exemplu 1 sau 2) tind sa fie nemulțumiti cu statutul lor actual si simt ca potentialitatile lor nu sunt împlinite sau realizate. Cei care obtin scoruri înalte (niveluri mari de integrare, de exemplu 6 sau 7) tind sa simta ca traiesc la un nivel superior de potentialitate si pot gestiona eficient cerintele vietii.





Scorul obtinut plaseaza persoana evaluata in **Tipul Alpha** la un nivel mic de integrare (**Nivelul 2**).

Personalitatile de tip Alpha combina orientarea catre oameni si activismul social cu orientarea catre norme si chiar sustinerea acestora. Aceste persoane sunt puternic focalizate pe rezultate concrete si pe eficienta, fiind dispuse sa renunte la multe alte aspecte pentru atingerea acestor obiective. Personalitatile Alpha la acest nivel de integrare scazut au o dorinta puternica de a impune propriul punct de vedere si actiunile lor au o componenta coercitiva semnificativa. De asemenea, obiectivele lor sunt considerate a fi individualiste, aceste persoane având uneori tendinta de a se comporta în mod manipulativ pentru atingere propriilor scopuri.

Mai jos se regaseste o descriere a catorva caracteristici ale tipului Alpha:

Tinde sa se vada pe sine ca fiind:	<i>Ambitios, Temerar, Energic, Deschis, Sigur pe Sine.</i>
In mod potential, are urmatoarele calitati:	<i>Eficienta, Leadership, Orientare pe Rezultate, Orientare pe Actiune.</i>
In mod potential, are urmatoarele defecte:	<i>Viziune Rigida, Instinct de Dominare, Abuz de Putere/Autoritate</i>
Poate interactiona deosebit de pozitiv cu:	<i>Gamma (nivele mari, medii), Beta (mari, medii, scazute)</i>
Poate interactiona deosebit de negativ cu:	<i>Gamma (nivele scazute), Delta (mari, medii, scazute)</i>
Exceleaza in medii precum:	<i>Domeniul Militar, Mediul de Afaceri - Manageri.</i>
Exceleaza in activitati sau sarcini precum:	<i>Eficientizare, Cresterea randamentului si a productivitatii.</i>

## RELATIONAREA CU ALTII

Scalele din cadrul acestui grupaj au fost construite pentru a măsura încrederea în sine, asertivitatea, ascendența socială și capacitatea persoanei evaluate de a se impune în interacțiunile interpersonale.

Scorurile obținute de persoana evaluată la aceste scale par a se situa în intervalul mediu, indicând faptul că numărul și profunzimea interacțiunilor sociale în care se implică persoana evaluată variază în funcție de particularități situaționale. Analiza consistenței scalelor sugerează faptul că variabilitatea scorurilor obținute la scalele din cadrul acestui grupaj este foarte redusă, cu alte cuvinte persoana evaluată nu prezintă dimensiuni care să fie subdezvoltate sau supradzvoltate în această arie.

### **Dominanta (Do)**

Jane manifestă siguranța de sine și încredere în propriile acțiuni sau decizii, astfel încât este privită ca o persoană persuasivă. De asemenea, Jane se simte confortabil cu asumarea unui rol proeminent, de lider (formalinformal) în diferite grupuri sociale, putându-se exprima într-un mod deschis, asertiv și direct.

### **Capacitate de statut (Cs)**

Scorul obținut de Jane o caracterizează ca având un nivel mediu de ambiție și ca fiind similară în ceea ce privește intensitatea aspirațiilor profesionale sau personale, cu majoritatea persoanelor din populația generală. Astfel, dinamica implicării și ambiția persoanei evaluate depind în mare măsură de dispozițiile personale și de motivația sa.

### **Sociabilitate (Sy)**

Jane se integrează ușor în grupuri sau colective noi, cautând în mod activ interacțiunile interpersonale. De asemenea, Jane are o viață socială activă, iar pe plan profesional caută să interacționeze cu ceilalți în rezolvarea sarcinilor de muncă. Se poate considera că Jane prezintă o ușurință în a interacționa cu persoane noi.

### **Prezența socială (Sp)**

Jane este o persoană echilibrată din punct de vedere al prezenței sociale. Nu se încadrează nici într-o extremă, nici în cealaltă, în sensul că nu simte o plăcere deosebită în a interacționa cu cei din jur, dar nici nu simte lipsa de confort în relațiile cu aceștia.

### **Acceptare de sine (Sa)**

În ceea ce privește acceptarea de sine, Jane poate fi caracterizată de încredere în forțele proprii și de o cunoaștere adecvată a propriilor capacități și al propriului potențial. Atunci când lucrează în echipă Jane transmite acesteia un sentiment de siguranță, optimism și încredere. Jane are capacitatea de a lua decizii finale și nu ezită atunci când se află sub presiune.

### **Independența (In)**

Scorul obținut de Jane pe această dimensiune indică prezența unui comportament deliberat și orientat pe scopuri. Se poate spune că Jane prezintă capacitatea de a lua decizii sau de a se implica în mod autonom în diferite acțiuni. Atunci când se află într-un grup Jane își exprimă părerea în mod deschis, fiind capabilă să comunice asertiv.

### **Empatie (Em)**

Jane manifestă un nivel mediu de empatie, fiind capabilă de a înțelege sentimentele și trăirile emoționale ale persoanelor pe care le cunoaște foarte bine sau de care se simte foarte aproape. Pe de altă parte este posibil ca Jane să nu se integreze întotdeauna cu ușurință în atmosfera emoțională a grupului, ceilalți percependu-o ca retrasă sau rece.

## MANAGEMENTUL DE SINE

Scalele din cadrul acestei arii au fost construite pentru a măsura gradul de maturitate, sistemul valoric și simțul datoriei.

Scorurile obținute de persoana evaluată la scalele aparținând acestei arii par a fi ridicate. Cel mai probabil persoana evaluată este caracterizată de spirit civic și de simțul datoriei, manifestând un comportament deliberat și centrat pe scopuri social dezirabile. Mai mult se poate considera că persoana evaluată nu dorește să-și asume riscuri semnificative, prezentând de cele mai multe ori un comportament socializat. Analiza consistenței scalelor sugerează faptul că variabilitatea scorurilor obținute la scalele din cadrul acestui grupaj este foarte redusă, cu alte cuvinte persoana evaluată nu prezintă dimensiuni care să fie subdezvoltate sau supradezvoltate în această arie.

### **Responsabilitate (Re)**

Jane este frecvent caracterizată ca impulsiv, dar și ca puternic orientat pe satisfacerea propriilor nevoi. Din acest punct de vedere procesul sau decizional are accente hedonice, iar modul în care obține performanța variază. Persoanei evaluate îi este destul de greu să dozeze motivația pe termen lung, entuziasmându-se ușor, dar și fiind ușor de demobilizat. Atunci când lucrează Jane nu se simte în largul sau cu munca de rutină, în special atunci când trebuie să se focalizeze pe detalii.

### **Conformism social (So)**

Jane prezintă un comportament convergent cu sistemul normativ și valoric. De cele mai multe ori, aceasta este caracterizată ca fiind onestă și este probabil să promoveze un comportament etic și corect în diferite contexte. Jane prezintă deseori o viziune "clasică" asupra diferitelor aspecte, iar alții tind să o perceapă ca un individ tradițional.

### **Autocontrol (Sc)**

Jane prezintă un nivel relativ scăzut de autocontrol asupra propriului comportament sau asupra propriilor emoții, fiind astfel orientată către acțiune și predispusă la a avea reacții spontane în diferite situații. De asemenea, se poate considera că Jane tinde să fie încrezătoare în propriile intuiții, luând de obicei decizii rapide. În același timp Jane este predispusă la a se plictisi destul de repede de activități rutiniere sau de activități în care detaliile sunt foarte importante. Modul în care Jane comunică prezintă accente emoționale semnificative. Din punct de vedere organizațional persoanele cu scoruri similare sunt eficiente în situațiile de schimbare organizațională.

### **Impresie bună (Gi)**

Pentru Jane imaginea pe care alții și-o creează despre propria sa persoană nu reprezintă un aspect foarte important. Cu toate acestea în situațiile sociale care prezintă o încărcare în semnificație vrea să fie privită pozitiv sau chiar admirativ, încercând să nu manifeste acele comportamente care ar fi considerate de grup ca indezirabile.

### **Comunalitate (Cm)**

Scorul obținut de Jane pe această dimensiune indică o tendință medie către abordări stereotipice și către conventionalitate. Prin urmare se poate considera că Jane își adaptează comportamentul în funcție de particularități situaționale sau contextuale, iar nu după sisteme normative social dezirabile ori dispoziții personale.

### **Sanătate (Wb)**

Jane are o stare psihică bună fiind percepută ca având moralul ridicat. Atunci când se implică în diferite activități Jane manifestă entuziasm, optimism și un nivel energetic relativ ridicat. Gradul de confort al persoanei evaluate cu situația actuală de viață este unul ridicat, Jane fiind caracterizată ca o persoană puternică și stabilă, fără prea multe griji sau probleme interne. Atunci când lucrează în echipă Jane are capacitatea de a transmite bună-dispoziție și entuziasm la nivel grupal.

### **Toleranță (To)**

Jane are în general capacitatea de a accepta diferențele inter-individuale, dacă nu este vorba de diferențe majore sau de aspecte pe care Jane le consideră esențiale. Jane are capacitatea de a menține un echilibru între deschidere și rigiditate, putând manifesta o atitudine fermă dacă este necesar. Jane operează cu anumite preconcepții însă acestea nu au un impact major asupra modul în care Jane îi percepe pe alții.

## MOTIVATII SI STILUL DE GANDIRE

Scalele din cadrul acestei arii au fost construite pentru a evalua stilul instrumental si intelectual precum si comportamentele specifice obtinerii performantei în diferite medii.

Persoana evaluata pare a fi puternic orientata spre obtinerea unor rezultate optime. Persoana evaluata își asuma anagajamente în plan concret, dar si intelectual, urmarindu-si obiectivele si fiind capabil sa depuna o cantitate importanta de efort. Analiza consistentei scalelor sugereaza faptul ca variabilitatea scorurilor obtinute la scalele din cadrul acestui grupaj este foarte redusa, cu alte cuvinte persoana evaluata nu prezinta dimensiuni care sa fie subdezvoltate sau supradezvoltate în aceasta arie.

### **Realizare prin conformism (Ac)**

Se poate considera ca Jane manifesta un nivel mediu de confort cu mediile de lucru procedurizate si ghidate de sisteme de reguli explicite. Prin urmare persoana evaluata poate respecta anumite reguli si norme atunci când lucreaza, cu conditia ca acestea sa nu contravina propriilor principii sau preferinte. Mai mult, în cazul persoanei evaluate conformarea la medii structurate, la reguli si proceduri este puternic dependenta de particularitati contextuale.

### **Realizare prin independenta (Ai)**

Scorul obtinut la scala Realizare prin independenta indica faptul ca Jane se simte inconfortabil în mediile de lucru caracterizate de ambiguitate si lipsa de structura. Se poate considera ca Jane prefera sa utilizeze preponderent acele strategii sau proceduri ale caror rezultate sunt previzibile, nefiind tentata sa încerce noi abordari. Jane pare a fi mai productiva atunci când primește indicatii clare cu privire la sarcinile pe care trebuie sa le realizeze, precum si la modul în care acestea trebuie abordate.

### **Eficienta intelectuala (Cf)**

Jane este o persoană care își utilizeaza resursele intelectuale la un nivel mediu. Jane pare a fi moderat pregatita pentru a gestiona aspecte conceptuale sau practice, manifestându-se, în general, flexibil din acest punct de vedere.

## CARACTERISTICI PERSONALE

Scalele acestei arii evalueaza stilul personal, aderenta la modelele traditionale de rol, precum si anumite aspecte legate de interpretarea comportamentului celorlalti.

Semnificatia scalelor din aceasta arie nu este una unitara, a patra arie având un caracter compozit. Scorurile sub medie obtinute de persoana evaluata indica o preferinta pentru stabilitate, o orientare pragmatica si o analiza de suprafata a comportamentului celorlalti. Analiza consistentei scalelor sugereaza faptul ca variabilitatea scorurilor obtinute la scalele din cadrul acestui grupaj este foarte redusa, cu alte cuvinte persoana evaluata nu prezinta dimensiuni care sa fie subdezvoltate sau supradezvoltate în aceasta arie.

### **Intuitie psihologica (Is)**

Nivelul de dezvoltare al intuitiei psihologice pentru Jane pare a fi unul mediu. Aceasta înseamna ca Jane va reusi sa înțeleaga dinamica motivationala din spatele comortamentelor vizibile doar la un grad mediu de profunzime. Anumite contexte, situatii sau persoane pot fi înțelese cu mai mare usurinta de catre Jane datorita familiaritatii, în timp ce semnificatiile altora, mai putin familiare, vor fi decodificate mai greu.

### **Flexibilitate (Fx)**

Jane poate fi descrisa adecvat în ceea ce priveste flexibilitatea, în termeni de stabilitate si consistenta comportamentala. Prin urmare Jane pare a se manifesta coerent cross-situational, Jane având comportamente similare în situatii similare. Comportamentul sau pare a fi planificat, Jane evitând situatiile neprevazute sau pentru care nu are formulata anticipat o strategie sau un plan. Adaptabilitatea sa la schimbari pare a fi una destul de redusa, Jane simtindu-se suprasolicitata atunci când are de-a face cu surprize sau schimbari în rutina.

### **Feminitate/Masculinitate (Sn)**

Scorul obtinut de Jane indica faptul ca aceasta adera mai degraba la modelul traditional masculin, care implica pragmatism, orientare pe actiune si pe competitie, precum si o oarecare duritate în comportament si atitudini. Jane pare a fi orientata spre sarcini si actiuni, manifestând în acelasi timp si o independenta emotionala. Exista posibilitatea ca Jane sa prezinte un spirit antreprenorial si o capacitate de a lua decizii ferme.

## INDICATORI LEGATI DE MUNCA

Scalele acestei arii evalueaza preferintele persoanei evaluate fata stilul de lucru. Scalele din acest grupaj au de asemenea un caracter compozit, evaluand dimensiuni precum potentialul managerial, creativitate sau ambitie pentru reusita profesionala. Unele dintre scalele incluse in aceasta sectiune au relevanta pentru diferite tipuri de distorsiuni.

Scorurile obtinute de persoana evaluata la acest grupaj de scale par a fi ridicate indicand faptul ca aceasta se simte confortabil in diferite medii organizationale si chiar in roluri decizionale. Mai mult se poate considera ca persoana evaluata se dedica muncii sale investind propria creativitate si ambitia personala in mediul organizational. Analiza consistentei scalelor sugereaza faptul ca variabilitatea scorurilor obtinute la scalele din cadrul acestui grupaj este foarte redusa, cu alte cuvinte persoana evaluata nu prezinta dimensiuni care sa fie subdezvoltate sau supradezvoltate in aceasta arie.

### **Potential managerial (Mp)**

La scala Potential managerial Jane a obtinut un scor mediu, ceea ce înseamna ca uneori manifesta eficienta în gestionarea resurselor si activitatilor, în timp ce în alte situatii îi este destul de dificil sa coordoneze activitati. Gradul în care Jane își va dezvolta competentele manageriale depinde în mare masura de oportunitatea de a întâlni contexte organizationale care sa implice stimularea potentialului managerial.

### **Orientare spre munca (Wo)**

Jane este o persoană cu potential mediu de integrare în viata profesionala. Atitudinea sa fata de munca fluctueaza în functie de gradul de compatibilitate între preferintele personale si specificul sarcinilor de munca. Daca Jane gaseste sarcinile ca fiind interesante atunci se va implica si se va dedica rezolvarii lor, daca nu Jane va tinde sa amâne rezolvarea acestora, abordându-le de multe ori într-un mod superficial.

### **Temperament creativ (CT)**

În ceea ce priveste creativitatea, Jane se situeaza la un nivel mediu de dezvoltare. În activitatile sale, precum si în stilul de lucru Jane combina creativitatea cu abordarile conventionale, gândirea euristica cu cea algoritmica. Exista posibilitatea ca manifestarea creativitatii în cazul persoanei evaluate sa fie circumscrisa unor arii specifice, bine delimitate.

### **Leadership (Lp)**

Potentialul persoanei evaluate de a coordona echipe si de a mobiliza oamenii din jurul sau pare a fi unul mediu. Prin urmare performanta sa în leadership poate varia foarte mult în functie de caracteristicile contextelor în care Jane performeaza. Se poate concluziona ca potentialul sau de leadership se manifesta cu inconsecventa în comportamentul sau, Jane având momente sau situatii în care poate fi un leader eficient si situatii în care îi este foarte dificil sa se descurce ca leader.

### **Amicabilitate (Ami)**

### **Orientare spre aplicarea legii (Leo)**

### **Ostilitate (Hos)**

### **Luptator (FF)**

În ceea ce priveste diponibilitatea persoanei evaluate de a face anumite sacrificii sau de a depune o cantitate substantiala de efort, aceasta pare a fi la fel de dezvoltata ca în cazul majoritatii indivizilor din populatia generala. Jane se va mobiliza si va face sacrificiile necesare doar atunci când va percepe scopul sau obiectivul ca fiind de o importanta majora.

© Harrison Gough / CPP, Inc. Toate drepturile sunt rezervate, asupra testului si a tuturor accesoriilor.

Nici o parte a acestui test, foi de raspuns, caiet de testare sau raport asociat nu poate fi tiparita sau reprodusa prin orice forma, electronic, mecanic sau fotografic, nu poate fi tradusa si nu poate fi inclusa în vreun sistem de stocare a informatiei sau folosit pentru a tipari sau reproduce o interpretare electronica, fara permisiunea prealabila si expresa în scris a autorului sau a distribuitorului national autorizat.

Publicat în România sub licenta de OS / D&D / Testcentral.

**testcentral**  OS / D&D / Testcentral  
 Str. Grigore Moisil, Nr. 42, Sector 2, Bucuresti  
 Tel/Fax (+4) 021 242 89 63

Acest test nu poate fi revândut, sublicentiat, redistribuit sau în orice alt mod transferat sau folosit în orice modalitate de orice alta parte decât persoana sau entitatea careia i-a fost licentiat. Orice violare a acestei prevederi va duce la anulara automata a licentei si va pune partile implicate în culpa în conformitate cu legea drepturilor de autor.