

CPITM PLUS

Inventarul Psihologic California

DEZVOLTAT DE HARRISON G. GOUGH

RAPORT PREGATIT PENTRU

JOHN SAMPLE

Sex: Masculin

Vârsta: 48

Ocupatie: CONTABIL

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

CHESTIONAR APLICAT SUB LICENTA DE

Specialist: DEMO

Data: 2009/09/30

Raport generat la data/ora: 30.09.2009 / 18:21:55

Identificator/serie: 00128864



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 recomandat 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:

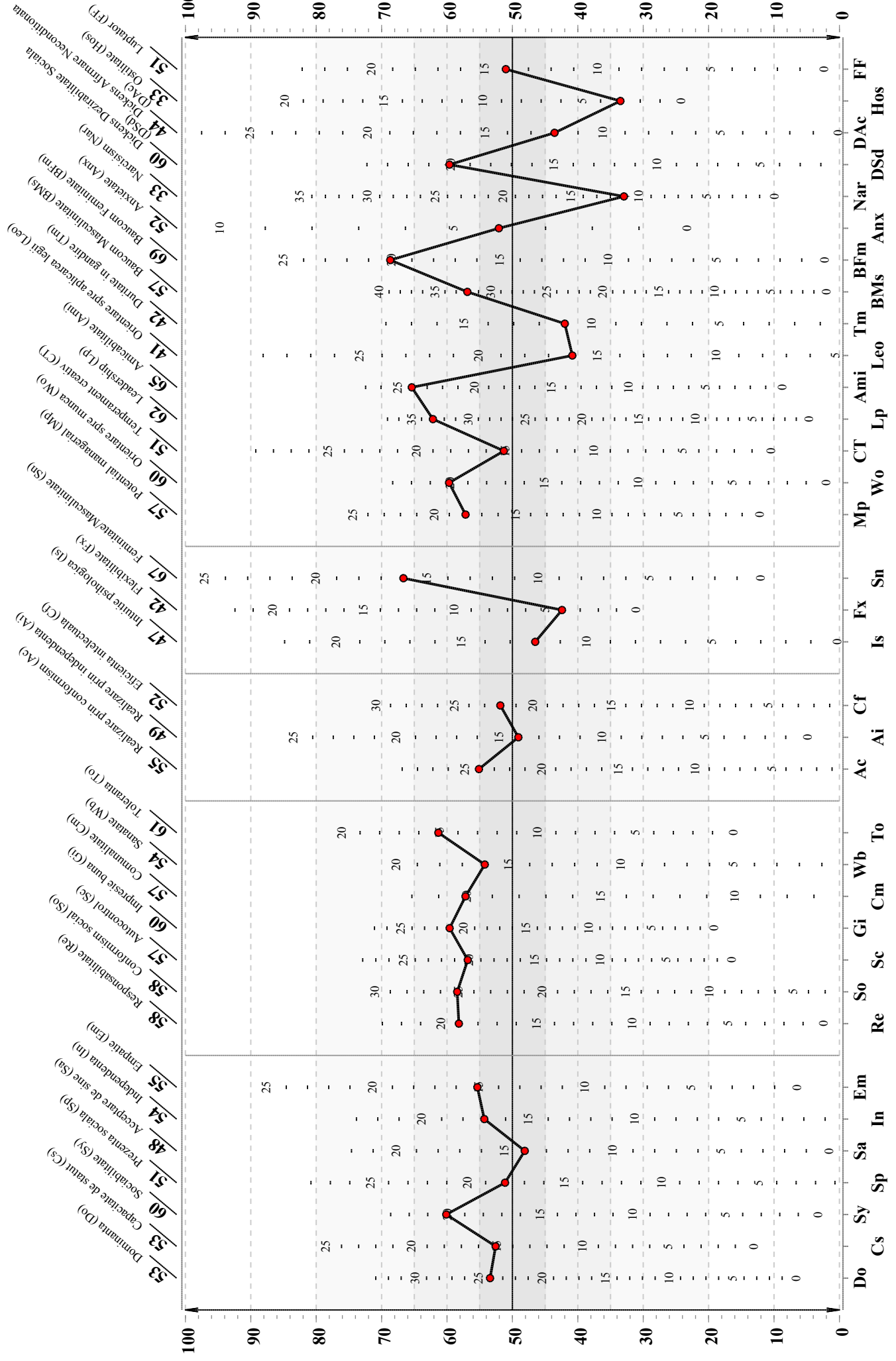
- a. Orientarea Interpersonala - modul în care persoana evaluata relationeaza cu mediul social si interpersonal; contine scalele: Dominanta, Capacitate de Statut, Sociabilitate, Prezenta Sociala, Acceptare de Sine, Independenta si Empatie.*
- b. Managementul de Sine - modul în care persoana se raporteaza 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.

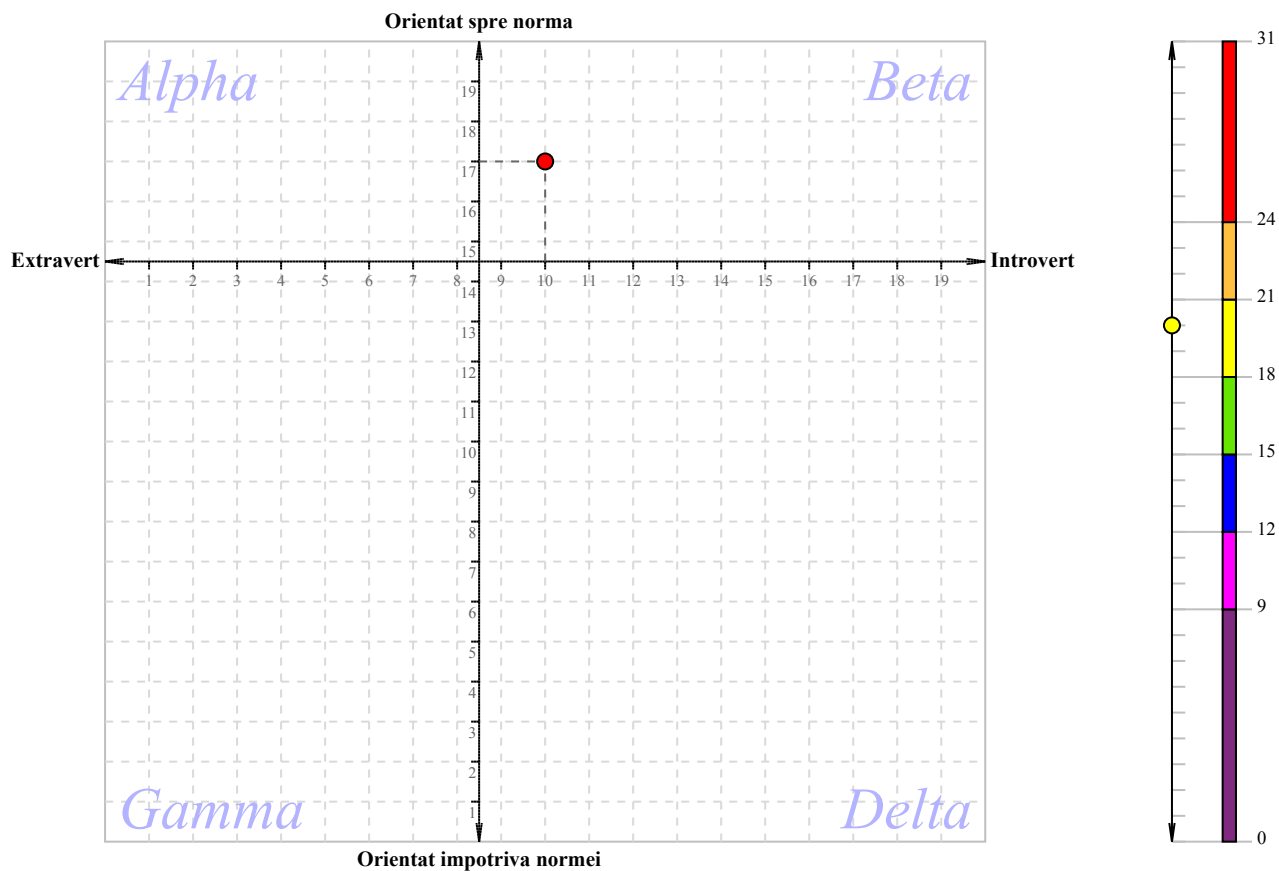
Scorurile T sunt scoruri standardizate, care tin cont de scorurile obtinute de alte persoane din esantionul normativ utilizat la scorarea testului. Scorurile T au o medie de 50 si o abatere de 10 puncte. Acest lucru înseamna ca un scor T de 50 plaseaza persoana evaluata la egalitate cu media persoanelor 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.

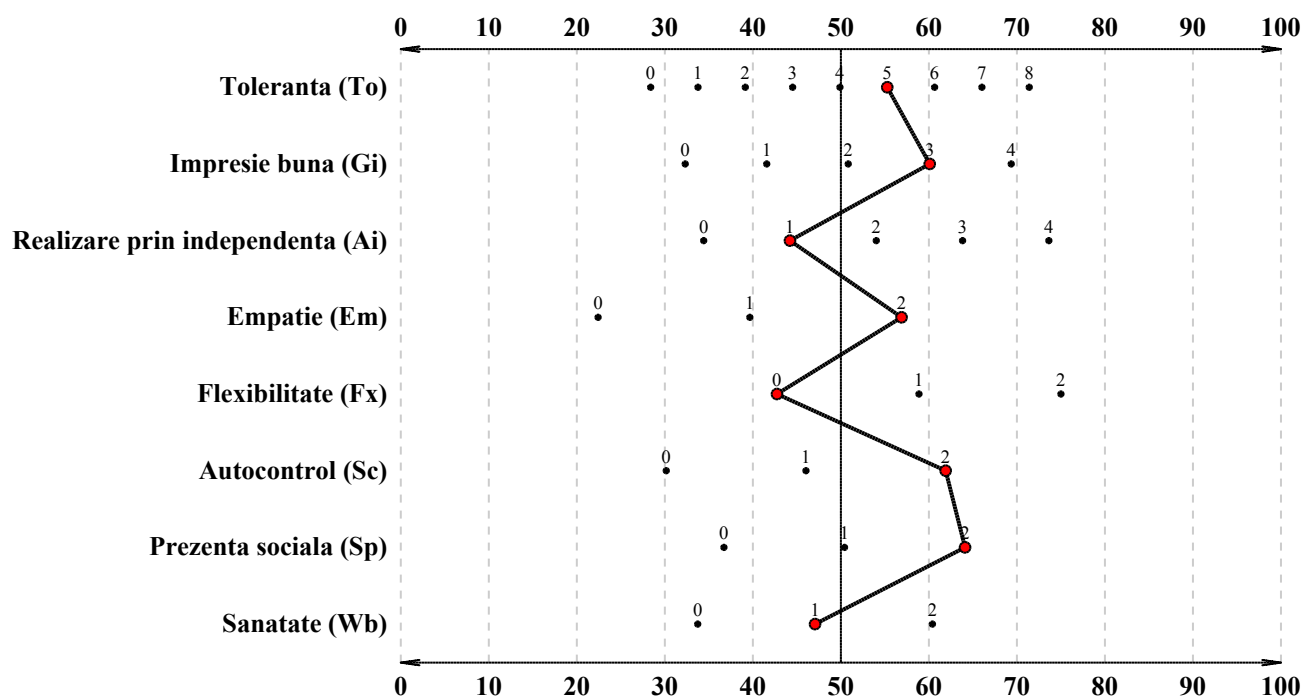
Încadrarea unei persoanei evaluate pe modelul cuboid în una din cele patru tipuri de personalitate (Alpha, Beta, Gamma, Delta) se realizeaza pe baza scorurilor obtinute la scalele vectoriale. Scorurile obtinute la scalele vectoriale v.1 si v.2 nu sunt interpretabile si din acest motiv nu sunt prezentate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



MODELUL CUBOID: BETA 5



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 periclitând 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. Scor T peste 65 pentru scala Good Impression;
- c. Scor T peste 65 pentru scala DSd (Dickens Social Desirability).

FG = 65.39



T(Gi) = 59.60



T(DSd) = 59.62



Indicatorii calitativi pentru distorsiunea pozitiva sunt:

- a. Elevatii puternice ale unor scale (mai mult de 3 scale > T70);
- b. Variabilitate relativ redusa inter-scale (o variabilitate atat de scazuta incat apare doar la 10% din populatia normativa);
- 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;
- 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.

Elevatii normale



Variabilitate scazuta



Verificati foaia de raspuns



Verificati timpul completarii testului



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. Scor sub T 35 pentru scala Wb (Sanatate).

FB = 50.31
RA = 57.19



T(Wb) = 54.23



Indicatorii calitativi pentru distorsiunea negativa sunt:

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

Valori normale



Valori normale



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. Scorul T al scalei Cm (Comunalitate) plasat sub valoarea T 35;

FB = 50.31
RA = 57.19



T(Cm) = 57.17



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. Examinarea foii de raspuns evidentiaza tipare de raspuns bizare sau foarte regulate, de tipul: aa-ff-aa-ff.
- 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);
- d. Multe raspunsuri lipsesc, situatie datorata fie unei abilitati mentale generale reduse, fie deficientelor de alfabetizare sau omiterii intentionate a unor itemi).

Inspectati configuratia



Inspectati tiparul de raspuns



Verificati timpul completarii testului



Nu exista raspunsuri lipsa



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:

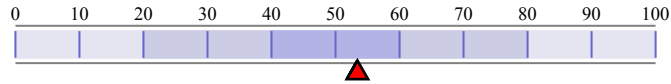
- a. Orientarea Interpersonala;*
- b. Managementul de Sine;*
- c. Motivatii si Stil de Gândire;*
- d. Caracteristici Personale;*
- e. Indicatori legati de Munca.*

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 = 53.42

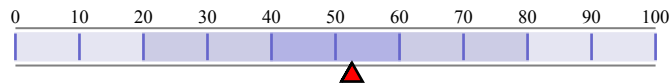
Nu e asertiv(a), incomfortabil(a) în a-si exercita autoritatea, ezitant(a) în a lua decizii, iresponsabil(a) în comportament.



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

Capacitate de statut (Cs): T = 52.57

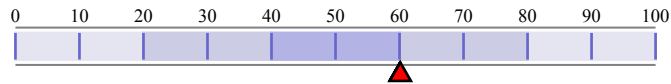
Nesigur(a) de sine, nu îi place competiția directă, nu-si asuma statut sau responsabilitati majore, simte adesea ca viata e nedreapta.



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

Sociabilitate (Sy): T = 60.11

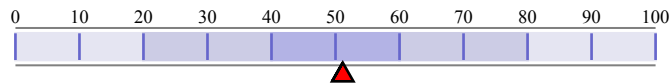
Ne-gregar(a), prefera sa stea în umbra, se simte incomfortabil în multe situatii sociale, evita sa ia decizii, tine oamenii la distanta.



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 = 51.13

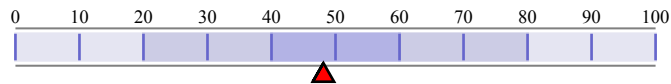
Precaut(a), nu cauta sa atraga atentia, pare oarecum inhibat(a), are o predispozitie spre un sentiment de vinovatie.



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

Acceptare de sine (Sa): T = 48.11

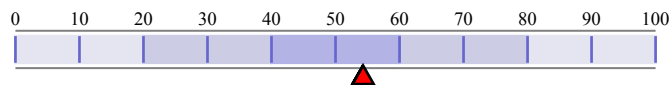
Se învinuieste pe sine când lucrurile merg rau, se gândeste adesea ca altii sunt mai buni, are îndoieli asupra propriilor abilitati, tinde sa se îndeparteze de contactele sociale.



Încrezator(Încrezatoare), 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 = 54.30

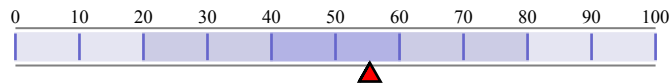
Cauta suport la altii, asculta de altii, evita sa ia o pozitie, tinde sa renunte când lucrurile iau o întorsatura proasta.



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

Empatie (Em): T = 55.36

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

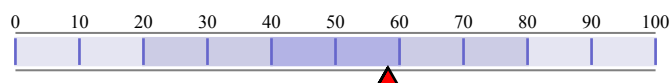


Placut(a), înțelege sentimentele altora, multilateral(a), aventuros (aventuroasa), are abilitati sociale bune. Știe sa asculte.

MANAGEMENTUL DE SINE

Responsabilitate (Re): T = 58.19

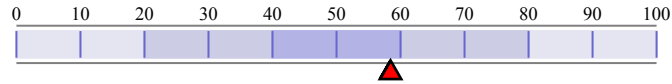
Oarecum indiferent(a) la datorii si obligatii, nu îi place munca de rutina, tinde sa fie lipsit(a) de griji, adesea nerabdator (nerabdatoare).



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

Conformism social (So): T = 58.44

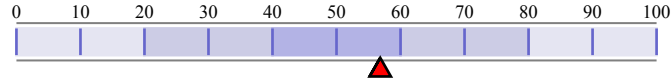
Nu accepta usor regulile si conventiile sociale, pune la indoiala autoritatea, tinde sa invinuiasca pe altii când lucrurile merg rau, sunt usor de enervat sau iritat.



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

Autocontrol (Sc): T = 56.83

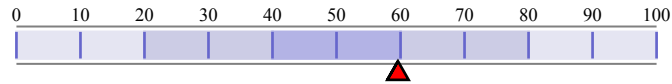
Doritor(Doritoare) sa-si asume riscuri, are sentimente si emotii puternice, vorbeste raspicat când e furios(furioasa) sau separat(a), nechibzuit(a).



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 = 59.60

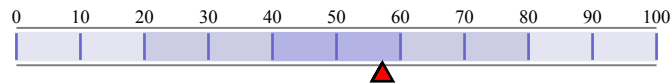
Nu e mult preocupat(a) de imaginea proprie prezentata altora, sceptic(a), franc(a), poate fi individualist(a).



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

Comunalitate (Cm): T = 57.17

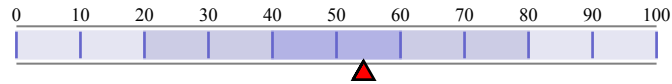
Are multe raspunsuri neobisnuite, preferintele si ideile personale difera de cele ale altora, poate raspunde neglijent întrebărilor.



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

Sanatate (Wb): T = 54.23

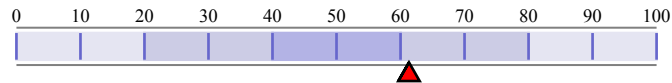
Nu e pe deplin confortabil(a) în situatii curente, poate fi îngrijorat(a) de sanatate si probleme personale, tinde sa fie anxios (anxioasa), nu e optimist(a) în ce priveste viitorul.



General satisfăcut(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 = 61.32

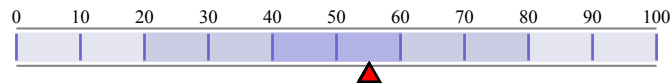
Tinde sa fie critic(a) cu convingerile si opiniile celorlalti, poate sa para centrat(a) pe sine si refractar(a) la bunul simt al altora, se simte neapreciat(a).



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 = 55.12**

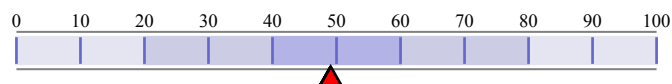
Are dificultati în a lucra bine într-un cadru foarte normat si structurat, nu îi place sa se conformeze, tinde sa fie subrealizat(a).



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 = 49.09

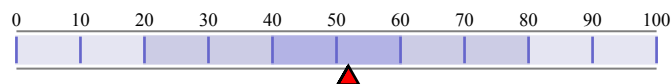
Are dificultati în a-si face bine treaba în situatii care sunt vagi si nestructurate, vrea ca altii sa specifice obiective si metode, are un nivel scazut de initiativa.



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 = 51.85

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

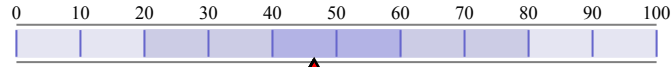


Confortabil(a) si încrezător (încrezătoare) în a trata chestiuni intelectuale si conceptuale, fluenta verbala, se gândeste înainte de a întreprinde ceva.

CARACTERISTICI PERSONALE

Intuitie psihologica (Is): T = 46.51

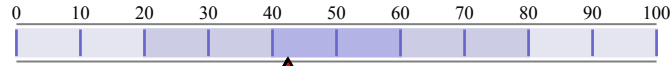
Are dificultati în a prezice cum se vor simți sau vor reactiona ceilalti, nu sunt foarte interesati în dinamica comportamentului, se uita mai mult la ce fac oamenii decât la ce gândesc.



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

Flexibilitate (Fx): T = 42.42

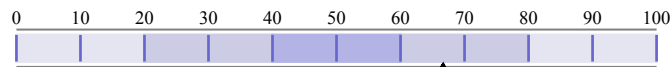
Prefera predictibilitatea si consistenta, neconfortabil cu ambiguitatea, programat(a) si planificat(a), bine organizat(a).



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

Feminitate/Masculinitate (Sn): T = 66.67

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

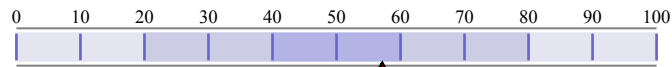


Sensibil(a) la sentimentele altora, tinde sa interpreteze evenimentele dintr-o perspectiva personala, se simte adesea vulnerabil(a), are nevoie puternica de afiliere.

INDICATORI LEGATI DE MUNCA

Potential managerial (Mp): T = 57.16

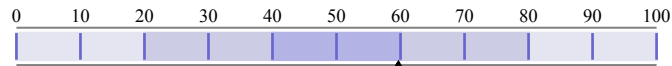
Nu foarte ambitios (amitioasa), poate fi ciudat(a) în luarea de decizii, își pune propriile interese pe prim plan, reactioneaza defensiv la critica.



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

Orientare spre munca (Wo): T = 59.68

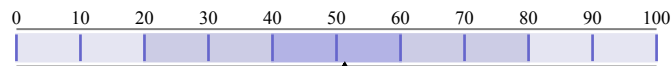
Nestatornic(a), usor de distras, adesea neglijent(a), nu e un muncitor harnic, are dispozitii fluctuante.



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

Temperament creativ (CT): T = 51.30

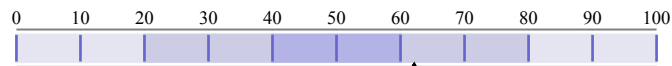
Prudent(a), evita riscurile, prefera modalitatile traditionale de a face ceva, de nadejde la munca.



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 = 62.15

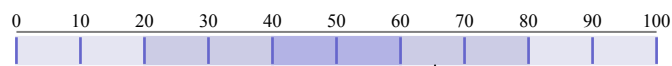
Evita pozitiile de conducere, persista puțin, își pune la îndoiala propriile competente, face fata cu greu stresului.



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

Amicabilitate (Ami): T = 65.39

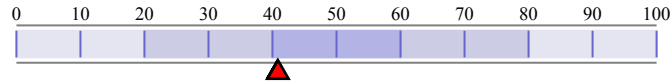
Nerabdator(Nerabdatoare), lipsit(a) de tact, se întreaba de motivele celorlalti, usor de înfuriat, nu e bun coehipier în munca.



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 = 40.84

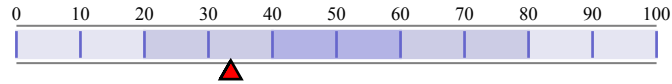
Vede practicile aplicării legii ca strictă și severă, îi place să-și asume riscul, tinde să fie neconformist(a), oarecum pesimist(a) și nesatisfăcut(a).



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 = 33.48

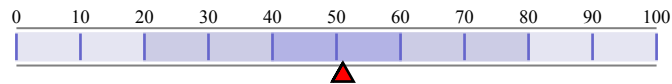
Dispoziție optimă de activitate, sănătate și putere de muncă.



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

Luptator (FF): T = 51.00

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.

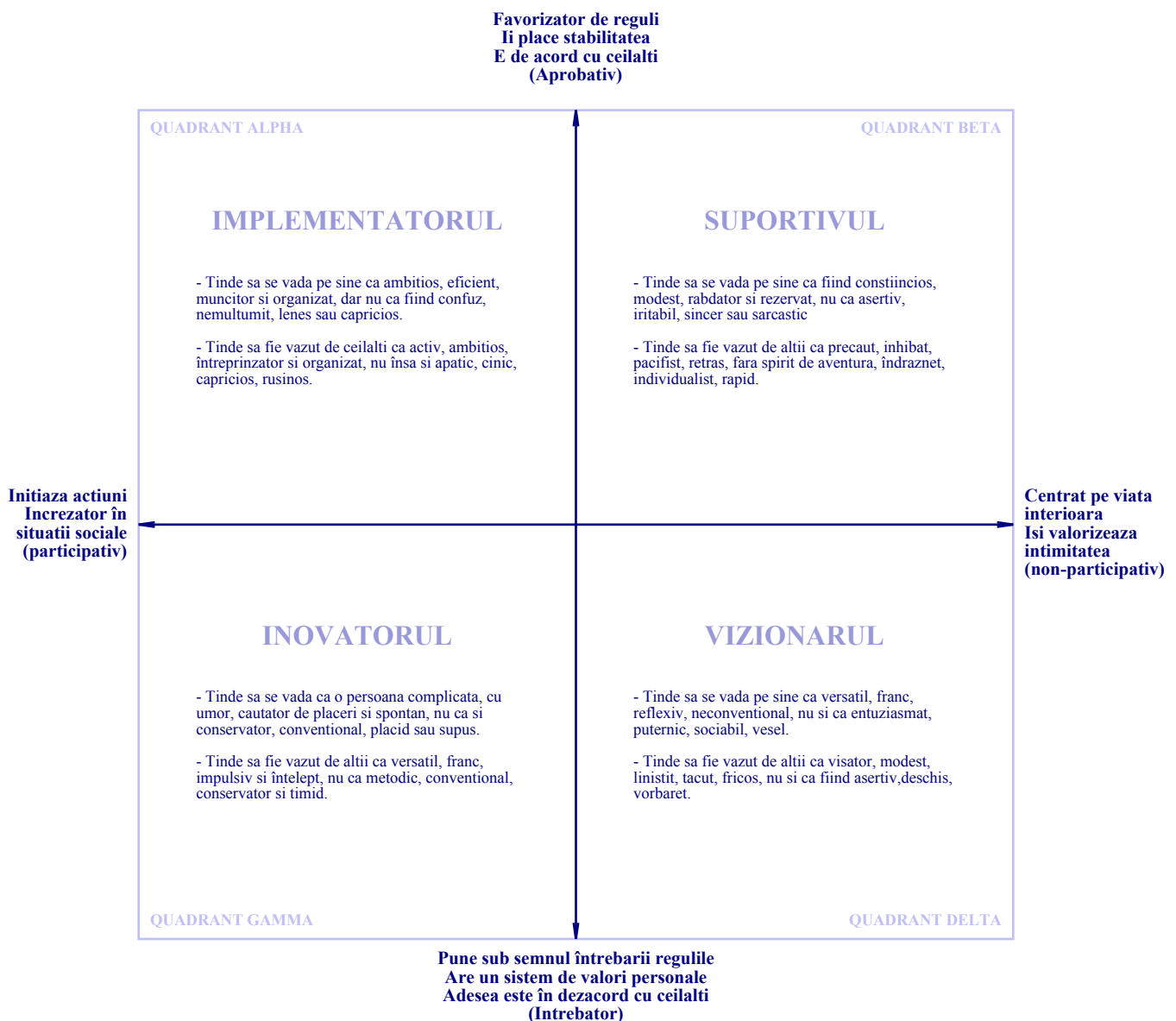
În cel mai bun caz (scoruri înalte), inovatorii sunt creatori perspicace de idei noi, produse noi si noi forme sociale. În cel mai rau caz (scoruri mici), inovatorii sunt rebeli, intoleranti, indulgenti cu sine însisi si disruptivi.

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 nemultumiti 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 Beta** la un nivel de integrare mediu (**Nivelul 5**).

Personalitatile de tip Beta combina orientarea catre sine cu orientarea catre norme si chiar sustinerea acestora. Un Beta aflat la nivele medii de integrare (3-4) este perceput ca un individ foarte organizat si rabdator. La acest nivel de integrare, o personalitate de tip Beta este puternic focalizata pe detalii, într-un mod constructiv, fiind capabila sa rezolve chiar si sarcinile cu un grad foarte ridicat de rutina. Uneori, indivizii Beta aflatii la acest nivel de integrare pot avea dubii legate de propriile lor competente si prin urmare prefera sa urmeze indicatiile altora, evitând a lua decizii din proprie initiativa.

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

| | |
|---|--|
| Tinde sa se vada pe sine ca fiind: | <i>Prevazator, Conservator, Conventional, Linistit, Rabdator.</i> |
| In mod potential, are urmatoarele calitati: | <i>Rabdare, Orientare spre Detalii, Constiinciozitate, Comportament Etic.</i> |
| In mod potential, are urmatoarele defecte: | <i>Conformism, Rigiditate, Stima de sine scazuta, Ezitare.</i> |
| Poate interactiona deosebit de pozitiv cu: | <i>Alpha (mari, medii, scazute), Delta (mari, medii)</i> |
| Poate interactiona deosebit de negativ cu: | <i>Gamma (mari, medii, scazute), Delta (nivele scazute)</i> |
| Exceleaza in medii precum: | <i>Relatii publice, Medii militare, Organisme de Control</i> |
| Exceleaza in activitati sau sarcini precum: | <i>Etica Manageriala, Construirea sistemelor de reguli si proceduri interne.</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 scalele din cadrul acestei arii indică o oarecare eficiență în interacțiunile interpersonale. Persoana evaluată pare a avea încredere în abilitățile sale sociale, având capacitatea de a se exprima lejer în fața audienței. Se poate considera că persoana evaluată se simte în largul sau în interacțiunile sociale. 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)

Scorul obținut de John la scala Dominantă este unul mediu, aproximativ 50% din indivizii care aplică acest chestionar având scoruri plasate în acest interval. Prin urmare se poate spune că John va manifesta comportamentele asociate scorurilor mari sau mici ale acestei scale într-un mod selectiv și puternic determinat de circumstanțe situaționale. Uneori John își poate asuma poziții de conducere, dar doar în acele circumstanțe în care se simte confortabil sau cu acele persoane cu care este familiar.

Capacitate de statut (Cs)

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

Sociabilitate (Sy)

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

Prezența socială (Sp)

John 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)

John prezintă un nivel mediu de încredere și acceptare de sine. Siguranța de sine manifestată de John poate varia în funcție de anumite contexte și în special în funcție de feedback-ul primit din exterior. Astfel atunci când va primi întăriri și recompense, încrederea în propriile forte a lui John tinde să crească, iar când va fi criticat nivelul de încredere se va diminua.

Independența (In)

Gradul de dezvoltare al independenței în cazul persoanei evaluate este unul mediu, similar cu cel manifestat de aproximativ două treimi din populația generală. Prin urmare se poate presupune că John își va exprima inițiativa și opiniile în funcție de contextul de grup. Atunci când acesta este unul favorabil, John va argumenta propriile poziții sau opinii și se va exprima într-un mod liber și deschis. Pe de altă parte atunci când o persoană semnificativă sau întregul grup se situează pe poziții contrare John va adera la opiniile de grup, temându-se de respingerea grupului.

Empatie (Em)

John se integrează cu ușurință în grupuri sociale fiind considerată empatică, caldă și capabilă să înțeleagă pe ceilalți din punct de vedere emoțional. De cele mai multe ori John ține cont de aspectele legate de dinamica emoțională și este atent să nu-i răni pe ceilalți. Colegii sau prietenii îl percep ca pe o persoană prietenoasă, caldă, care îi înțelege.

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 medii. Acest fapt sugerează că persoana evaluată a interiorizat sistemul normativ și valoric doar la un nivel mediu, raportarea sa la acestea fiind puternic dependentă de contexte specifice și de factori situaționali. 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)

John poate fi descris ca o persoană conștiințioasă, disciplinată, care aderă la sistemul de norme și reguli promovat la nivel social. ceilalți manifestă încredere față de John și tind să se bazeze pe el deoarece este o persoană stabilă și are un comportament predictibil. Deciziile pe care le ia persoana evaluată sunt fundamentate pe convingeri clare, John valorizând sistemul normativ și valoric dominant.

Conformism social (So)

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

Autocontrol (Sc)

John poate fi descris ca o persoană disciplinată, stabilă și atentă la detalii care îi place să fie anticipată și să-și planifice activitățile. De obicei John își controlează reacțiile și comportamentele având capacitatea de a se adapta la diferite contexte. Din punct de vedere profesional John este mai eficient în a menține sau consolida decât în a face schimbări.

Impresie bună (Gi)

John pare a fi o persoană care are tendința de se orienta către aspectele care sunt aprobate sau valorizate din punct de vedere social, iar uneori chiar de a-și supraestima propriile caracteristici social dezirabile. În același timp John este frecvent plăcut de cei din jur datorită comportamentului său pasnic, politic și maleabil. Se poate considera că îi pasa de opiniile celorlalți și din acest punct de vedere se integrează foarte ușor în diferite contexte sau grupuri sociale.

Comunalitate (Cm)

John se percepe ca fiind o persoană similară cu majoritatea indivizilor din populația generală, ghidându-și deciziile și comportamentul după normele general acceptabile din cadrul grupului sau de referință. În acest caz se poate vorbi despre o tendință spre modestie, onestitate și despre o aderență a persoanei evaluate la regulile și normele social dezirabile.

Sanătate (Wb)

John prezintă un nivel mediu de bunăstare personală, fiind la fel de împlinită cu situația actuală de viață ca majoritatea persoanelor din populația generală. În cele mai multe situații John abordează problemele și dificultățile cu optimism și entuziasm, însă poate fi relativ ușor de descurajat, în special atunci când se confruntă cu dificultăți sau obstacole majore. Ca orice altă persoană John are momente în care simte nevoia de a se retrage sau în care manifestă o perspectivă pesimistă.

Toleranță (To)

Sub aspectul toleranței John poate fi descris ca o persoană deschisă care nu are un sistem de valori rigid sau opac. De obicei John are o atitudine deschisă și îi este ușor să câștige încrederea celorlalți. John are mult tact, în special în medierea conflictelor și a divergențelor, ceilalți considerându-l un bun diplomat. Mai mult John are o capacitate înaltă de a gestiona diferențele inter+individuale, raportându-se diferit la fiecare persoană.

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)

Scorul obtinut de John la scala Realizare prin conformism sugereaza faptul ca acesta are capacitatea de a respecta regulile si procedurile din interiorul unui sistem. Mai mult, se poate spune ca John prefera sa lucreze într-un stil organizat, focalizându-se pe obiective clare si preferând sa își planifice munca. Atunci când se confrunta cu dificultati John are capacitatea de a depune eforturi constante, insistând în actiunile sale pâna la atingerea obiectivelor propuse.

Realizare prin independenta (Ai)

Scorul obtinut de John la scala Realizare prin independenta pare a fi unul mediu. Prin urmare John poate manifesta autonomie sau independenta pe perioade scurte de timp sau pe aspecte punctuale. În acelasi timp abordarile noi si rezolvarea acelor sarcini dificile pentru care nu exista o singura solutie nu reprezinta dimensiuni care sa se manifeste constant în comportamentul sau.

Eficienta intelectuala (Cf)

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

CARACTERISTICI PERSONALE

Scalele acestei arii evaluează stilul personal, aderența la modelele tradiționale de rol, precum și anumite aspecte legate de interpretarea comportamentului celorlalți.

Semnificația scalelor din această arie nu este una unitară, a patra arie având un caracter compozit. Scorurile obținute de persoana evaluată la scalele acestei pari să fie ridicate. Cel mai probabil persoana evaluată manifestă o atitudine analitică, fiind receptivă la semnalele și nuanțele sociale. În plan intelectual și nu numai persoana evaluată pare să manifeste o oarecare curiozitate, fiind interesat în același timp de latura emoțională și de aspecte care tin de sensibilitate. Scorurile scalelor din această secțiune sunt foarte divergente între ele; aceste diferențe ar trebui investigate mai de aproape pentru a decela motivele și pentru a înțelege cum pot fi utilizate aceste diferențe ca resurse emoționale, intelectuale și comportamentale pentru persoana evaluată.

Intuitie psihologica (Is)

Nivelul de dezvoltare al intuiției psihologice pentru John pare să fie unul mediu. Aceasta înseamnă că John va reuși să înțeleagă dinamica motivațională din spatele comportamentelor vizibile doar la un grad mediu de profunzime. Anumite contexte, situații sau persoane pot fi înțelese cu mai mare ușurință de către John datorită familiarității, în timp ce semnificațiile altora, mai puțin familiare, vor fi decodificate mai greu.

Flexibilitate (Fx)

John poate fi descris adecvat în ceea ce privește flexibilitatea, în termeni de stabilitate și consistență comportamentală. Prin urmare John pare să se manifeste coerent cross-situational, prezentând comportamente similare în situații similare. Comportamentul său pare să fie planificat, John evitând situațiile neprevăzute sau pentru care nu are încă formulată anticipat o strategie sau un plan. Adaptabilitatea sa la schimbări pare să fie una destul de redusă, John simțindu-se suprasolicitat atunci când are de-a face cu surprize sau schimbări în rutină.

Feminitate/Masculinitate (Sn)

Scorul obținut de John la scala Feminitate/Masculinitate pare să fie unul foarte ridicat. Aceasta indică faptul că John manifestă nevoi afiliative puternice, dorind constant să fie în acorod cu grupul din care face parte. Fiind o persoană sensibilă, John poate fi rănit destul de ușor de ceilalți și în același timp pare să fie foarte sensibil la critici. Interesele sale converg spre arii estetice sau artistice, John având o receptivitate ridicată la "frumos" și "estetic". Există posibilitatea ca John să interpreteze adesea evenimentele dintr-o perspectivă foarte personală, fiind în acest fel implicat emoțional chiar și în situații banale.

INDICATORI LEGATI DE MUNCA

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

Scorurile obtinute de persoana evaluata la acest grupaj de scafe 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 scafelor sugereaza faptul ca variabilitatea scorurilor obtinute la scafele din cadrul acestui grupaj este medie spre mare, cu alte cuvinte persoana evaluata prezinta in aceasta arie dimensiuni care sunt semnificativ mai dezvoltate decat altele.

Potential managerial (Mp)

John pare a avea un Potential managerial semnificativ, fiind in general eficient in a gestiona resurse si activitati. In mediile de lucru John se focalizeaza pe obiective bine delimitate, organizandu-si timpul si resursele in mod eficient. O persoana cu un scor ridicat pe scala Potential managerial se integreaza usor in diferite organizatii si avanseaza rapid in structuri organizationale.

Orientare spre munca (Wo)

Scorul obtinut de John la scala Orientare catre munca indica o atitudine disciplinata si serioasa fata de munca. John isi finalizeaza sarcinile la timp si tinde sa se realizeze in interiorul organizatiei din care face parte, interiorizandu-si in general valorile acesteia.

Temperament creativ (CT)

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

Leadership (Lp)

John poate fi descris ca o persoana energica, optimista si cu multa incredere in sine, care este capabila sa obtina cooperarea grupului. Se poate considera ca John gestioneaza stresul si presiunile in mod eficient, mobilizand nu doar propriile capacitati, ci si pe cele ale echipei din care face parte. Persoana evaluata pare a fi eficienta in special in a coordona echipe avand in acelasi timp si un nivel ridicat de initiativa. John interpreteaza criticile in mod constructiv si nu se lasa descurajat cu usurinta.

Amicabilitate (Ami)

Scorul pe care l-a obtinut John la scala Amicabilitate sugereaza faptul ca atunci cand interactioneaza cu ceilalti, John tinde sa se comporte cu multa consideratie, respectandu-i pe acestia. Mai mult, John are potentialul de a stabili relatii apropiate cu oamenii din grupul sau exprimandu-se cu caldura la nivel interpersonal. John are rabdare cu ceilalti si evita de obicei pozitiile critice, accentuand cooperarea si buna-intelegere.

Orientare spre aplicarea legii (Leo)

John este o persoana cu tendinte pronuntate de a pune la indoiala regulile si de a se opune autoritatii. Se poate considera ca John este o persoana careia ii place riscul si din acest motiv manifesta de multe ori comportamente neconventionale si rebele. John isi ghideaza comportamentul si evalueaza lumea prim prisma propriile preconceptii si idiosincrazii. John tinde sa fie cinic, enervandu-se cu usurinta.

Ostilitate (Hos)

Strategiile de coping utilizate de John par a fi eficiente. Cu mare probabilitate John prezinta un locus al controlului intern, fiind capabil sa rezolve eficient contextele problematice pe care le intalneste in relatie cu ceilalti, precum si fata de sine. La nivel interpersonal John este perceput ca o persoana relaxata, cu o dispozitie emotionala optima si orientare spre activitate.

Luptator (FF)

In ceea ce priveste disponibilitatea 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 in cazul majoritatii indivizilor din populatia generala. John se va mobiliza si va face sacrificiile necesare doar atunci cand 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.