

SWSTM

SURVEY OF WORK STYLES

DEZVOLTAT DE DOUGLAS N. JACKSON și ANNA MAVROGIANNIS GRAY

RAPORT PREGATIT PENTRU:

JOHN SAMPLE (Sex: masculin)

CHESTIONAR APLICAT SUB LICENTA DE:

Psiholog: DEMO

Data: 24 Jan 2006

Identificator/serie: 00-XX-0000



INTERPRETAREA ACESTUI RAPORT

SCOP

Acest raport ajuta la înțelegerea acelor atitudini si comportamente tipice pentru persoana evaluata, care sunt consonante cu descrierile patternului de comportament de tip A, definit de Rosenman et al. (1975). Patternul de comportament de tip A defineste persoanele care percep stressul profesional (si nu numai) in mod foarte acut, persoane care devin astfel pe termen lung foarte susceptibile la manifestarea unor afectiuni coronariene.

DEFINIRE

Patternul de comportament de tip A a fost validat ca factor de risc mediat profesional pentru bolile cardiace, dar si pentru diverse alte afectiuni. Patternul de comportament de tip A a fost caracterizat printr-un manierism viguros verbal si psihomotor, un simt cronic al urgentei si al lipsei de timp, cuplat cu sentimentul constant al lipsei de timp, furie si ostilitate provocate cu usurinta, spirit competitiv accentuat, nerabdare extrema si a lupta agresiva pentru a reusi.

UTILIZARE

Raportul este creat pentru utilizarea de catre psihologi, consilieri ori alti profesionisti specializati, în cadrul muncii lor cu clientii. Raportul poate fi folosit in activitati clinice, in activitati de dezvoltare si optimizare personala, precum si in activitatea de resurse umane, in activitati precum selectia anumitor profesii, consilierea in cariera si coachingul pentru profesiile manageriale. Desi valabil si pentru situatiile cotidiene, raportul poate sa prevada cu multa acuratete comportamentele de tip A ce vor fi manifestate de subiect la locul de munca.

Desi formulat ca un raport de-sine-statator, care, mai ales în a doua sectiune (raportul detaliat), poate fi cu destul de multa usurinta înțeles si de persoane nespecializate în utilizarea testelor psihologice, acest raport a fost proiectat si dezvoltat în asa fel încât sa ofere asistenta profesionistului care interpreteaza rezultatele testului.

Aceste rezultate ar trebui luate în considerare doar împreuna cu opinia profesionala a specialistului si doar dupa coroborarea datelor rezultate din acest test cu rezultatele unui interviu ori a altor posibile instrumente psihometrice. Rezultatele continute în acest raport pot fi supuse unor alterari si unor sublinieri speciale ca functie a unor astfel de coroborari facute de profesionisti specializati.

FUNDAMENT

Acest raport este bazat pe SWS, un instrument psihometric care a fost validat într-o mare varietate de programe de cercetare.

Chestionarul Stilurilor de Lucru (Survey of Work Styles, SWS) este o masura structurata, verbala, omnibus, a unor coordonate comportamentale. Chestionarul consta din 96 de itemi, grupati în sase scale generale, o scala generala, precum si o scala de clasificare, creata special pentru a diferentia cat mai perfect subiectii de tip A (predispusi la un nivel superior de stress profesional) de subiectii de tip B (care nu sunt predispusi la nivele superioare de stress).

CE INFORMATII POT FI REGASITE IN ACEST RAPORT?

CUPRINS

Pe langa aceasta sectiune introductiva, raportul contine doua mari sectiuni:

1. Profilul SWS,
2. Raportul detaliat.

PROFIL

Sectiunea ce contine profilul SWS contine grafice ale scorurilor caracteristice pentru persoana evaluata pe cele sase scale structurale si cele doua scale de clasificare ale SWS.

PERCENTILE

Scorurile pentru scalele SWS sunt reprezentate în percentile. Percentilele sunt acele valori care împart cazurile (subiectii) pe baza limitei sub care se situeaza anumite procentaje de cazuri. De exemplu, a zecea percentila pentru scala ANG este scorul brut la care 10% dintre subiecti au scoruri mai mici si 90% au scoruri mai mari. Percentilele acestui raport sunt calculate pe baza unui esantion normativ românesc, reprezentativ la nivel national de N=1100 subiecti (550 de barbati si 550 de femei).

Atragem de asemenea atentia asupra faptului ca sectiunea cu profilul grafic al SWS contine doua pagini, una fiind bazata în scorare si reprezentare grafică pe etalonul combinat si cealalta pe etalonul specific sexului subiectului. În functie de utilizarea acestui raport este indicat sa fie luat în considerare etalonul general ori cel specific.

DETALIERE

Raportul detaliat ofera o detaliere verbala a caracteristicilor comportamentale stabilite pe baza SWS si prezentate si în prima sectiune, cea a profilului SWS. Graficele si comentariile prezentate în aceasta a doua sectiune sunt bazate pe etalonul combinat.

Aceasta sectiune a fost dezvoltata în asa fel încât sa ofere asistenta psihologului care interpreteaza rezultatele si pentru a minimiza apelul sau la manualul testului.

Aceasta sectiune poate fi de asemenea citita de persoana evaluata ca parte a unei discutii structurate cu psihologul ori ca parte a unui program de dezvoltare personala în care aceasta persoana este parte. Este important, totusi, ca rezultatele acestui raport sa fie luate în considerare numai dupa discutarea lor cu un profesionist specializat.

SEMNIFICATIE

Aceasta sectiune contine pentru fiecare dintre scalele SWS un grafic, care vizualizeaza atât percentilele (în partea de sus) cât si scorurile brute (în partea de jos), cu un marcaj special acolo unde se plaseaza scorul persoanei evaluate. De asemenea, sub fiecare grafic se poate citi o descriere detaliata a comportamentelor tipice asociate cu respectivul scor, descrieri adjectivale tipice, precum si cateva sugestii de dezvoltare personala, adaptate scorului personal la scala respectiva.

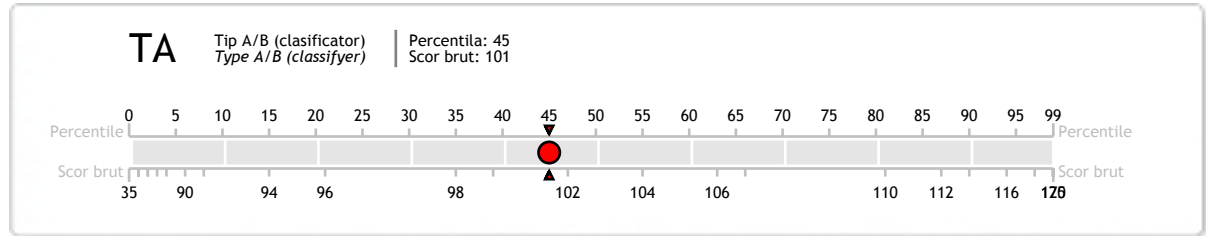
PROFIL SWS



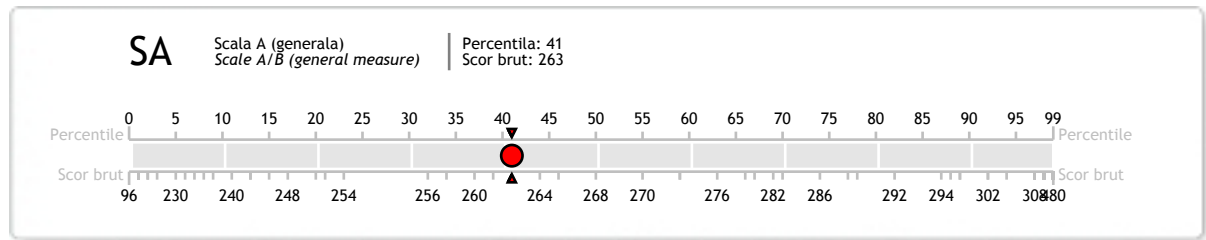
Etalon: MASCULIN (RO)



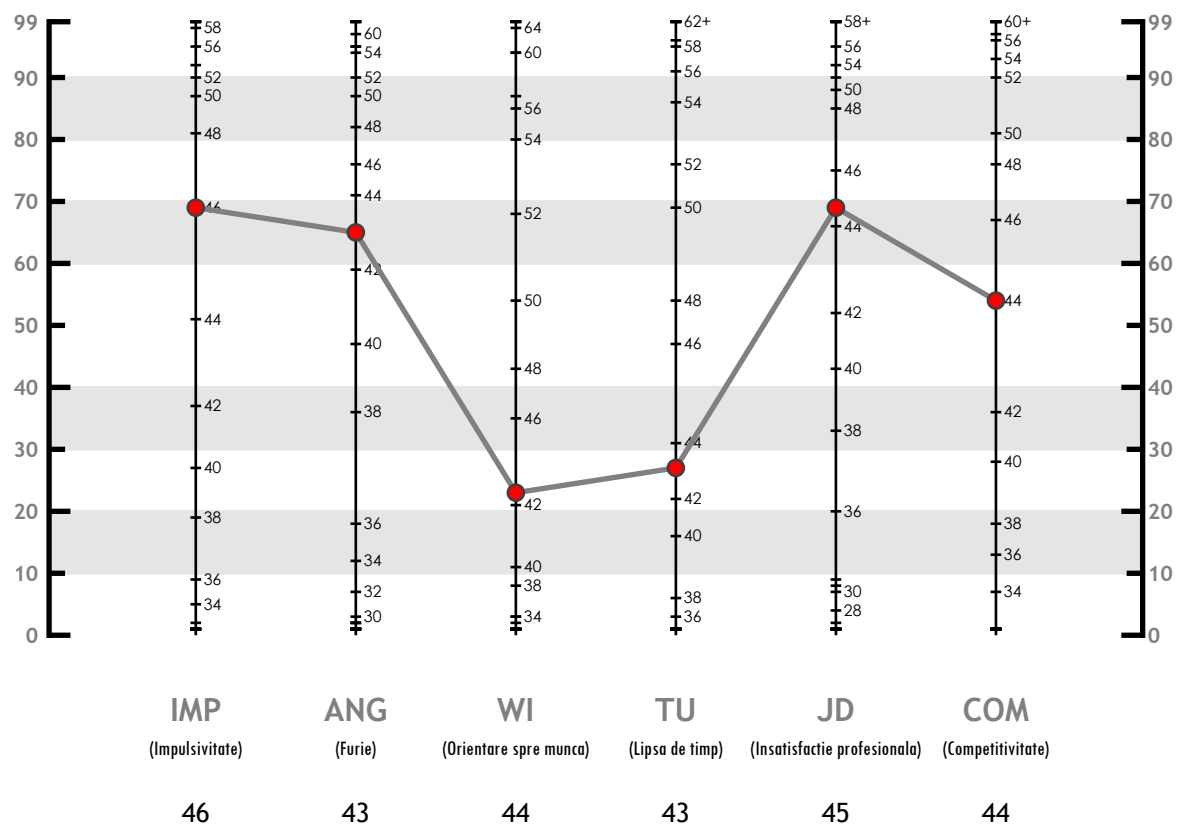
CLASIFICARE COMPORTAMENTALA: TIP B



INDICATOR GLOBAL. (Scala A)



PROFILUL SCALELOR STRUCTURALE. (Percentile)



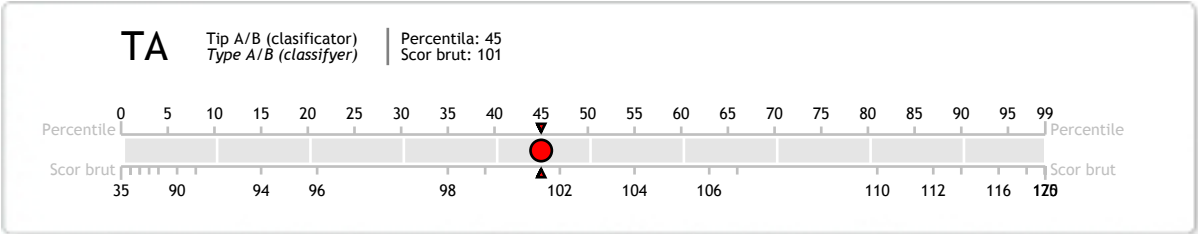
PROFIL SWS



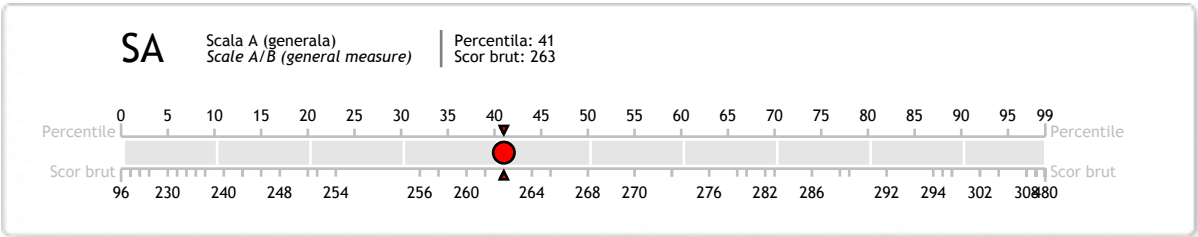
Etalon: MASCULIN (RO)



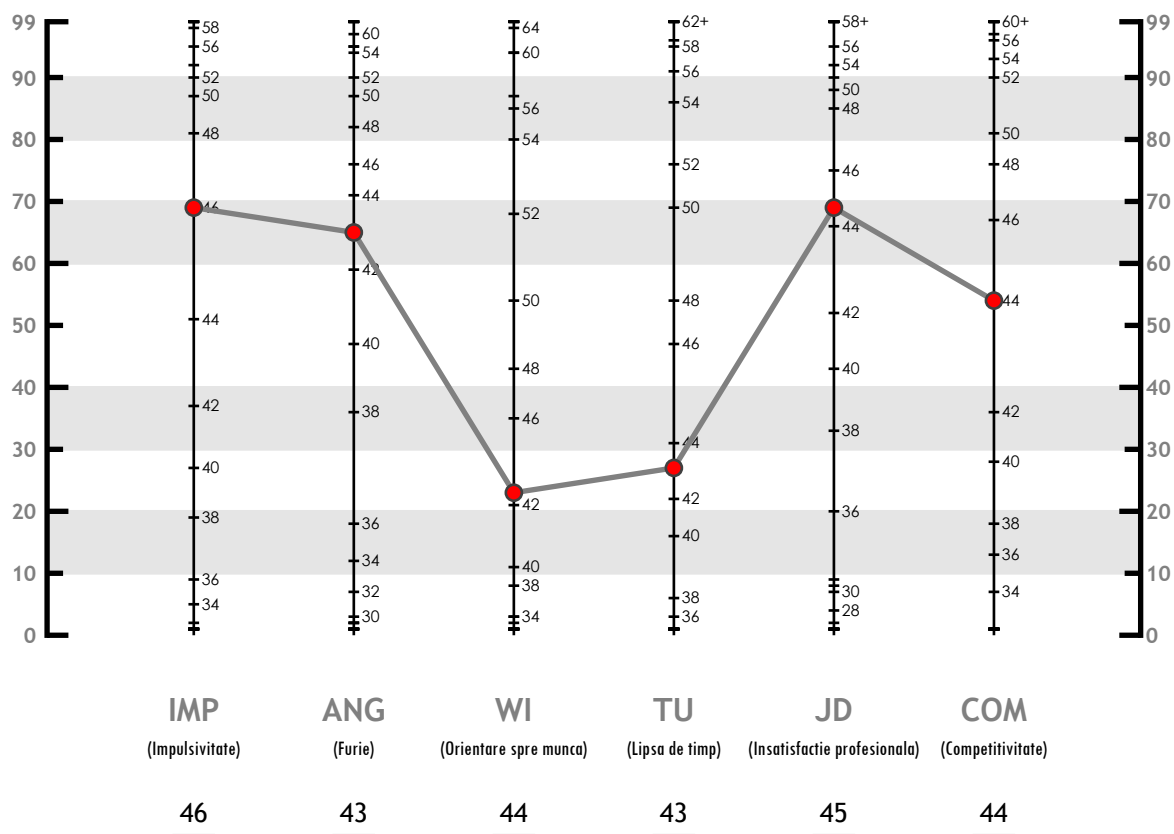
CLASIFICARE COMPORTAMENTALA: TIP B



INDICATOR GLOBAL. (Scala A)



PROFILUL SCALELOR STRUCTURALE. (Percentile)



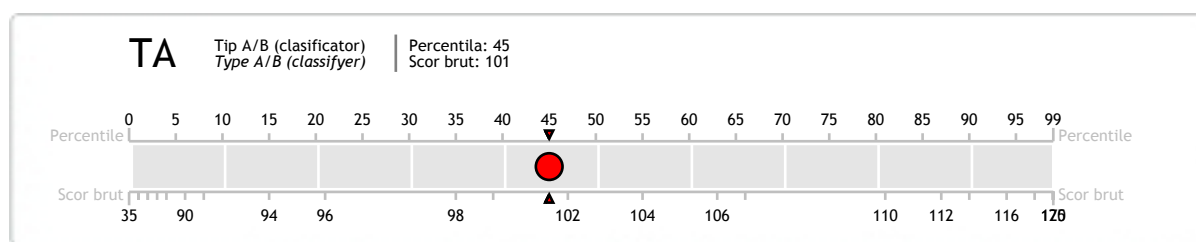
RAPORT DETALIIAT

* Acest raport detaliat se bazeaza pe etalonul COMBINAT.

** Pentru folosirea optima a acestui raport detaliat, va rugam sa luati in considerare descrierea continuta in textul introductiv la acest fisier.



TIPUL DE COMPORTAMENT: A/B AMBIGUU



DESCRIERE

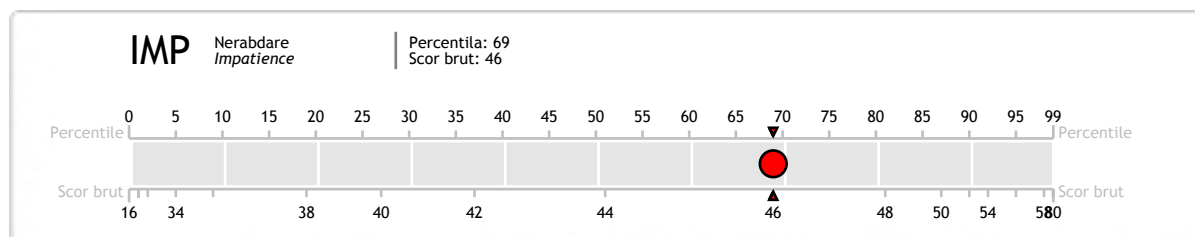
Aceste persoane prezinta cele sase dimensiuni descrise anterior, însa având o intensitate moderata. În genere sunt persoane echilibrate, moderate, temperate în tot ceea ce fac. Se enerveaza din ratiuni obiective si justificate si dispozitional nu persista în aceasta stare. Nu sunt razbunatoare din principiu si iarta relativ usor, însa când sunt extrem de nervoase si de stresate pot fi sarcastice si acide. Lucreaza sub presiunea timpului destul de eficient, se precipita si devin intempestive doar în cazurile când realizeaza ca nu si-au planificat adecvat sarcinile, însa în genere fac fata destul de bine emotiilor negative. Sunt moderat competitive, doresc sa fie printre cei mai buni, însa nu se pozitioneaza activ în situatii competitive. Nu invidiaza realizarile celorlalti si sunt caracterizate de fair-play. Sunt moderat satisfacute cu serviciul, pot gasi suficiente aspecte pozitive în munca lor astfel încât sa continue.

Tipul mediu prezinta risc diminuat pentru boli coronariene si în genere pentru bolile aparute pe fond de stres.

Aceste persoane sunt potrivite pentru orice gen de activitati deoarece sunt moderate, temperate, relativ echilibrate.



DIMENSIUNEA IMP: NERABDARE (Impatience)



DESCRIERE COMPORTAMENTALA

Aceste persoane tolereaza relativ bine întreruperile, amânările, mai ales atunci când sunt determinate de situatii imuabile si obiective.

Atunci când nu au foarte multe sarcini urgente de realizat își pot alocă timp pentru a explica unor colegi sau subordonati procedurile de lucru cu care nu sunt familiarizati, însa daca acestia persista în greseli se enerveaza, devin agitate si iritate.

În genere tolereaza relativ bine sarcinile dificile si noi, însa daca apar prea multe situatii neprevazute devin nelinistite.



DESCRIERE ADJECTIVALA

Aceste persoane sunt descrise de cei din jur ca fiind fluctuante, oscilante, moderat iritabile si anxioase.



SUGESTII PENTRU DEZVOLTARE PERSONALA

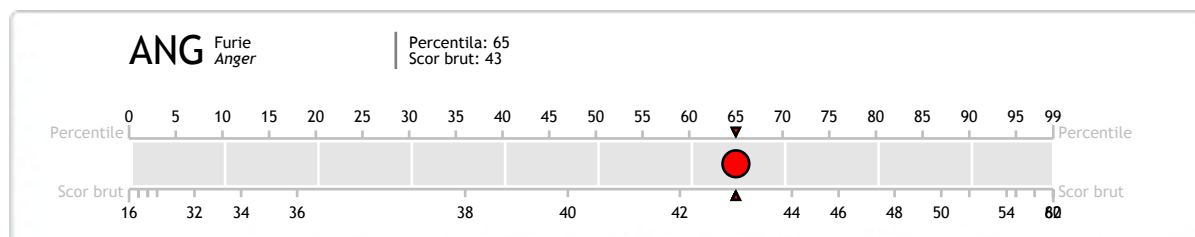
Aceste persoane trebuie sa își aminteasca de perioada în care erau la începutul activitatii profesionale: o perioada în care alte persoane din organizatie le-au ajutat sa dobândeasca abilitatile si cunostintele din momentul actual.

Trebuie apoi sa constientizeze faptul ca toate persoanele au nevoie de ajutor din partea celorlalti, si sa încerce sa își dezvolte rabdarea si calmul.

Pentru a reduce întreruperile cauzate de ajutorul pe care trebuie sa îl acorde colegilor, trebuie sa încerce sa organizeze sedinte structurate în care sa se adreseze tuturor.



DIMENSIUNEA ANG: FURIE (Anger)



DESCRIERE COMPORTAMENTALA

Aceste persoane reactioneaza moderat spre ridicat agresiv si iritabil atunci când sunt provocate.

Daca s-au enervat tind sa ramâna o perioada de timp medie în acea stare.

În asemenea situatii pot adresa remarci ironice si sarcastice celorlaltor persoane si chiar daca stiu ca îi ranesc pe ceilalti nu empatizeaza cu acestia si nu își cer scuze pentru comportamentul lor inadecvat.

În general nu își consuma efortul si timpul cu elaborarea unor strategii de razbunare grave, însa daca simt o amenintare destul de serioasa la adresa propriei pozitii în organizatie nu ezita sa pregateasca anumite tactici prin care sa-si apere pozitia si sa-i puna pe ceilalti într-o lumina nefavorabila, folosindu-se chiar si de mijloace mai putin ortodoxe.



DESCRIERE ADJECTIVALA

Aceste persoane sunt descrise de cei din jur ca fiind moderat spre ridicat agresive, ostile, iritabile, cinice, sarcastice, ironice, nonempatice, neînțelegatoare, variabile, fluctuante.



SUGESTII PENTRU DEZVOLTARE PERSONALA

Aceste persoane trebuie sa încerce sa priveasca lucrurile din perspectiva colegilor lor si sa își imagineze ca au un sef care se comporta exact ca ele.

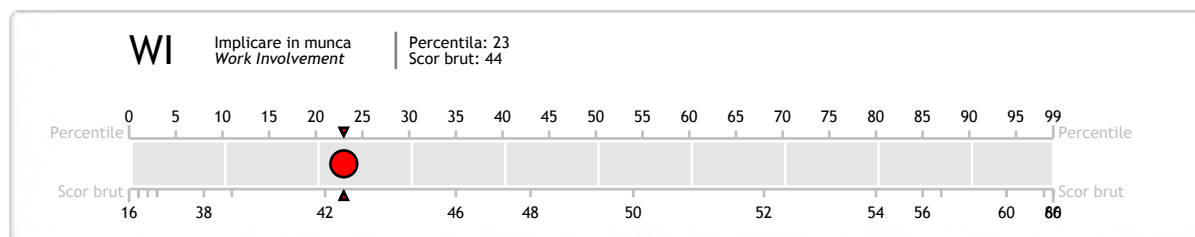
Apoi trebuie sa încerce sa analizeze comportamentul unui astfel de sef si sa îi identifice calitatile si defectele.

Este bine apoi sa discute cu colegii în legatura cu aspectele care îi deranjeaza cel mai mult la pe acestia si sa compare cele doua opinii.

Este necesar apoi sa își dezvolte punctele forte si sa încerce sa elimine sau macar sa atenueze aspectele indezirabile.



DIMENSIUNEA WI: IMPLICARE IN MUNCA (Work Involvement)



DESCRIERE COMPORTAMENTALA

Aceste persoane nu se implica în activitatea de munca, nu sunt ambicioase, sunt delasatoare și dezinteresate.

Acest lucru se poate datora faptului că pe parcursul vieții au avut mai mult eșecuri în activitățile importante și consideră de aceea că nu este important să mai investească în acestea deoarece oricum nu vor fi suficient de capabile astfel încât să facă față.

Dezinteresarea înseamnă în acest caz o percepție a autoeficienței scăzută, percepție care prin repetare pe parcursul vieții a devenit mod de gândire și comportament.

De asemenea, aceste persoane sunt inconsecvente în realizarea sarcinilor de muncă deoarece nu au scopuri înalte de atins și în concluzie efectuează un minimum acceptabil.

La acești oameni trebuința de autorealizare are o intensitate scăzută.

Aceste persoane nu consideră activitățile muncii ca fiind definitorii pentru personalitatea lor și de aceea se concentrează mai mult pe viața personală.

Adesea sunt persoane populare și se pot erija în buni animatori ai grupului.



DESCRIERE ADJECTIVALA

Aceste persoane sunt descrise de cei din jur ca fiind iresponsabile, nepăsătoare, fluctuante, oscilante, relaxate, calme.



SUGESTII PENTRU DEZVOLTARE PERSONALA

Aceste persoane trebuie să încerce să se implice și în munca așa cum o fac în viața personală.

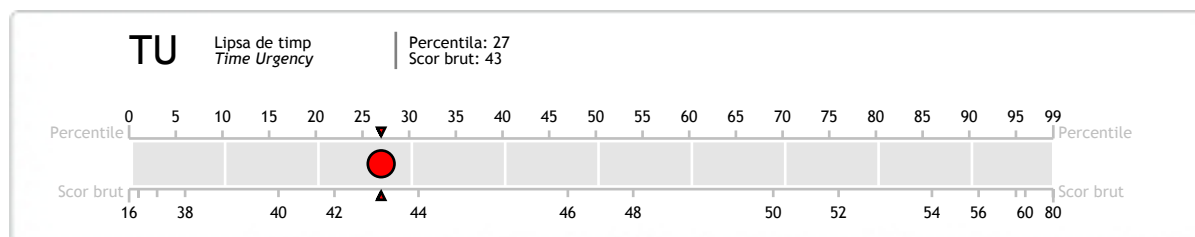
Trebuie să dea mai multă atenție responsabilităților de la serviciu, întrucât cariera este o parte foarte importantă a vieții.

Este recomandat să identifice câteva aspecte care le fac plăcere la munca lor, și să le dezvolte treptat.

Trebuie să învețe că din când în când să facă un efort conștient de a își ajuta un coleg, pentru a își educa astfel capacitatea de implicare în munca.



DIMENSIUNEA TU: LIPSA DE TIMP (Time Urgency)



DESCRIERE COMPORTAMENTALA

Persoanele de acest gen sunt relativ echilibrate în rezolvarea proiectelor de serviciu.

Accepta un volum moderat de sarcini și în genere le execută eficient și reușesc să se încadreze în timpul limita impus.

Datorită faptului că uneori insistă mai mult pe unele aspecte pot ajunge în criza de timp cu finalizarea anumitor activități, însă în genere gestionează bine emoțiile negative și de aceea finalmente rezolvă proiectele în timp util pentru că nu se precipită și nu se enervează.



DESCRIERE ADJECTIVALA

Aceste persoane sunt descrise de cei din jur ca fiind relativ temperate, calme, neprecipitate, ușor pedante, analitice, insistente, dedicate, implicate, controlate, stăpânite.



SUGESTII PENTRU DEZVOLTARE PERSONALA

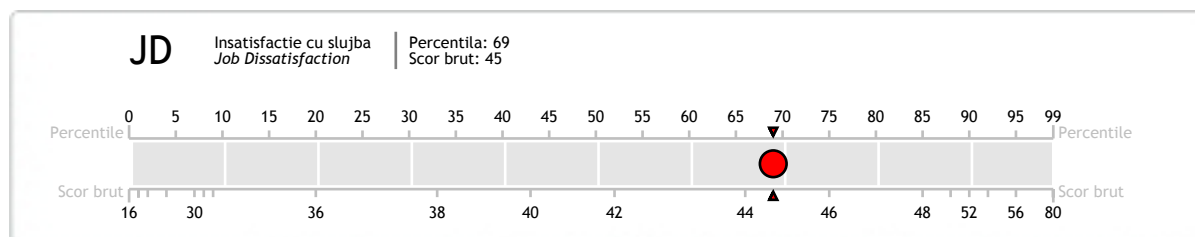
Este bine ca persoanele cu aceste caracteristici să încerce să împartă sarcinile în elemente componente.

Trebuie apoi să evalueze cât mai precis posibil dificultatea fiecărei etape și timpul de execuție pe care o necesită.

Este bine să încerce să își stabilească un deadline pentru fiecare pas în parte și să încerce să se încadreze în el.



DIMENSIUNEA JD: INSATISFACTIE CU MUNCA (Job Dissatisfaction)



DESCRIERE COMPORTAMENTALA

Aceste persoane în genere simt o insatisfactie crescuta fata de organizatie, sefi, colegi, însa pot identifica aspectele pozitive din munca acestora.

Atunci când se confrunta cu situatii neprevazute si dificile pot prelua initiativa astfel încât sa clarifice sau sa rezolve respectivele situatii.

De obicei au o tendinta pesimista de a privi lucrurile, însa de cele mai multe ori nemultumirile lor sunt justificate si sunt provocate de conditiile obiective ale organizatiei respective.

Recurg la critica, însa fara ca aceasta sa degereze neaparat în bârfa si defaimarea nejustificata a altor persoane.

Atunci când au ceva de spus recurg la strategii directe de a face acest lucru.

Au o stima de sine fluctuanta si o încredere moderata în propriile capacitati.



DESCRIERE ADJECTIVALA

Aceste persoane sunt descrise de cei din jur ca fiind preponderent pesimisti, negativisti, moderat critici, ironici, sarcastici, moderat încrezatori în propriile capacitati, relativ obiectivi.



SUGESTII PENTRU DEZVOLTARE PERSONALA

Persoanele cu aceste caracteristici trebuie sa încerce sa analizeze proportia beneficiilor si a lucrurilor negative ale desfasurarii activitatii muncii în cadrul organizatiei respective.

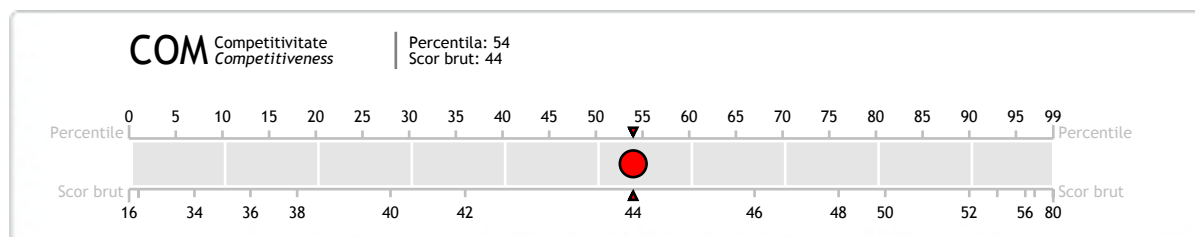
Daca elementele benefice sunt preponderente, trebuie sa se concentreze pe acestea si sa încerce sa le dezvolte.

Daca cele negative sunt mai multe, trebuie sa încerce sa evalueze atent în ce masura acestea se pot schimba, sau care este gradul de influenta al acestora asupra muncii în general.

Trebuie sa încerce sa își calculeze un „prag de suportabilitate” si în functie de acesta sa își aleaga pasii viitori.



DIMENSIUNEA COM: COMPETITIVITATE (Competitivity)



DESCRIERE COMPORTAMENTALA

Aceste persoane se implica moderat în situatii competitive.

Nu se autodefinesc prin intermediul realizărilor personale, ci au o personalitate echilibrat dezvoltată.

Atunci când se implica în realizarea unor sarcini sunt profunde și responsabile.

Tolerează și gestionează cu maturitate emoțiile negative provocate de eșec, care nu este privit ca un capăt de țară, ci ca o etapă normală în calea progresului.

Au o bună stăimă de sine și o încredere ridicată în propriile capacități. De asemenea, au o bună inserție socială, reușind să împăce bine profesia cu viața personală.

Pot lucra la fel de eficient atât în echipă, cât și individual. Nu simt invidie față de succesul celorlalți, se pot bucura pentru ei. Sunt caracterizate de fair-play și de aceea recurg la mijloacele care nu îi afectează pe ceilalți pentru a-și atinge scopurile.



DESCRIERE ADJECTIVALA

Aceste persoane sunt descrise de cei din jur ca fiind echilibrate, profunde, responsabile, muncitoare, harnice, cu fair-play, nedominatoare, cu abilități sociale, moderat altruiste.



SUGESTII PENTRU DEZVOLTARE PERSONALA

Aceste persoane trebuie să încerce să își evalueze propriul comportament în diferite situații și să afle care sunt contextele în care a acționat competitiv și cele în care nu a acționat astfel.

Trebuie apoi să încerce să descopere cauzele pentru care a procedat în acest mod, și să observe dacă există un model de comportament, sau dacă este pur și simplu un comportament situational.

Este bine să ceară sfatul unei persoane apropiate, care să ofere ajutor în identificarea acestor momente.



RASPUNSURI LA ITEMI

(1): '1'	(26): '1'	(51): '1'	(76): '2'
(2): '2'	(27): '2'	(52): '4'	(77): '5'
(3): '3'	(28): '4'	(53): '5'	(78): '4'
(4): '4'	(29): '5'	(54): '1'	(79): '5'
(5): '5'	(30): '1'	(55): '2'	(80): '2'
(6): '2'	(31): '2'	(56): '4'	(81): '3'
(7): '1'	(32): '4'	(57): '5'	(82): '5'
(8): '2'	(33): '5'	(58): '4'	(83): '4'
(9): '1'	(34): '1'	(59): '5'	(84): '5'
(10): '1'	(35): '2'	(60): '3'	(85): '3'
(11): '2'	(36): '4'	(61): '2'	(86): '5'
(12): '2'	(37): '5'	(62): '3'	(87): '4'
(13): '4'	(38): '1'	(63): '2'	(88): '5'
(14): '5'	(39): '2'	(64): '5'	(89): '3'
(15): '5'	(40): '3'	(65): '4'	(90): '5'
(16): '4'	(41): '5'	(66): '5'	(91): '4'
(17): '5'	(42): '4'	(67): '4'	(92): '5'
(18): '4'	(43): '2'	(68): '5'	(93): '4'
(19): '5'	(44): '4'	(69): '3'	(94): '3'
(20): '1'	(45): '5'	(70): '2'	(95): '5'
(21): '2'	(46): '1'	(71): '1'	(96): '4'
(22): '4'	(47): '2'	(72): '3'	
(23): '5'	(48): '5'	(73): '2'	
(24): '3'	(49): '4'	(74): '3'	
(25): '2'	(50): '2'	(75): '2'	



STATISTICI GENERALE (MODUS OPERANDI)

raspunsuri '5': 27 din 96 (28.13%)
 # raspunsuri '4': 22 din 96 (22.92%)
 # raspunsuri '3': 12 din 96 (12.50%)
 # raspunsuri '2': 22 din 96 (22.92%)
 # raspunsuri '1': 13 din 96 (13.54%)
 # raspunsuri lipsa: 0 din 96 (0.00%)



SCORURI BRUTE

Scala	IMP	ANG	WI	TU	JD	COM	TA	SA
Scor brut	46	43	44	43	45	44	101	263
Raspunsuri lipsa	0	0	0	0	1	0	0	1

© 2004, Sigma Assessment Systems, 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 simultan in Statele Unite ale Americii de Sigma Assessment Systems, Inc. si in Canada de Research Psychologists Press, Inc.



Sigma Assessment Systems, Inc.
511 Fort Street, Suite 435, PO Box 610984, Port Huron, MI 48061-0984
Research Psychologists Press, Inc.
700 Richmond Street, Suite 202, PO Box 3292, Station B, London, ON N6A 4K3

Distribuit în România sub licenta de D&D Consultants Grup, SRL.



D&D Consultants Grup, SRL
Strada Zambilelor nr. 41, Sector 2, Bucuresti, ZIP 023782
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 anularea automata a licentei si va pune partile implicate în culpa în conformitate cu legea drepturilor de autor.