

JVISTM

Jackson Vocational Interest Survey

DEZVOLTAT DE DOUGLAS N. JACKSON, PhD

RAPORT PREGATIT PENTRU:

IOANA SAMPLE

(Sex: FEMININ)

CHESTIONAR APLICAT SUB LICENTA DE:

Psiholog: ELENA POPESCU

Data aplicarii: 2012-09-24

Raport generat la data/ora: 25.09.2012 / 10:18:20

Identificator/serie: 00311487



INTERPRETAREA ACESTUI RAPORT

SCOP

Acest raport ajuta la o mai buna înțelegere a ariilor spre care persoana evaluata are interese, dar si a legaturii acestor interese cu diferitele profesii sau ocupatii practicate in România.

DEFINIRE

Este important sa facem diferenta între interese si aptitudini. Rezultatele testului se refera doar la interese, adica nu spun daca persoana evaluata are aptitudinea, talentul sau educatia necesare pentru a se lansa într-o anumita meserie. Astfel, de exemplu, un scor mare pe scala Matematica indica doar un interes ridicat pentru utilizarea rationamentului matematic în rezolvarea de probleme, dar nu înseamna neaparat ca persoana evaluata chiar are aptitudinile necesare pentru a deveni matematician. Pe lângă rezultatele JVIS este necesar ca in consiliere sa fie luate in considerare si alte surse de informatii, in special cele care tin de aptitudini.

De asemenea, interesele într-o anumita arie nu sunt garanti ai succesului. Ele indica în general o mai mare probabilitate de a obtine satisfactie într-o anumita meserie.

UTILIZARE

JVIS a fost construit pentru a masura interesele vocationale ale elevilor, studentilor sau adultilor de catre diversi specialisti, cum ar fi consilieri vocationali, psihologi sau alti profesionisti din zona educationala sau organizationala. Acest test poate fi utilizat în consilierea vocationala si educationala a elevilor si studentilor, în planificarea carierei adultilor, în vederea reprofilarii si a reconversiei profesionale, in procesul educatiei continue, în recrutarea si selectia angajatilor, în dezvoltarea organizationala, in coaching, in planificarea coerenta a potentialitatilor la nivelul unei organizatii, precum si în cercetarea intreprinsa in domeniul intereselor vocationale, a psihologiei muncii si psihologiei educationale.

INTERPRETARE

Rezultatele acestui test ajuta în procesul de alegere a unei cariere. Nu trebuie însa sa se astepte ca acest raport sa ia decizia singur, fara o analiza atenta din partea consilierului si a persoanei evaluate deopotriva. De cele mai multe ori se dovedeste ca rezultatele obtinute la test sunt rezultatele pe care persoana evaluata le asteapta. Daca este asa, testul este totusi foarte util in compararea obiectiva a intereselor persoanei evaluate cu cele ale altor persoane sau categorii profesionale, confirmand astfel probabil directia planurilor sale profesionale sau de cariera. Daca însa raportul sugereaza directii în cariera foarte diferite de planurile prezente ale persoanei evaluate, ar trebui ca aceasta sa reanalizeze cu atentie aceste planuri si motivele care au determinat-o sa le faca. Este important sa tinem cont cu totii de faptul ca oamenii sunt mult mai fericiti si satisfacuti atunci cand sunt activi într-o zona ocupationala care e similara cu interesele lor.

Subliniem faptul ca testul se refera doar la interesele personale. În alegerea unei directii în cariera aceste rezultate trebuie coroborate cu un numar de alte informatii, printre care enumeram aptitudini, trasaturi de personalitate si valori personale, disponibilitatea de a urma studiile si formarea necesare calificarii în meseria vizata, disponibilitatea ocupatiilor pe piata muncii, etc.

CONSILIERE

Desi formulat ca raport de sine statator, care poate fi înțeles cu destul de multa usurinta si de catre persoane nespécializate în utilizarea testelor psihologice, cum ar fi parinti, profesori sau chiar elevi, acest raport a fost proiectat si dezvoltat în asa fel încât sa ofere asistenta profesionistului care interpreteaza rezultatele testului.

FUNDAMENT

Acest raport se bazeaza pe raspunsurile pe care persoana evaluata le-a dat la chestionarul JVIS (Jackson Vocational Interest Survey), un instrument psihometric care a fost validat într-o mare varietate de programe de cercetare.

Chestionarul JVIS (Jackson Vocational Interest Survey) este o masura structurata, verbala, omnibus, a intereselor vocationale. Chestionarul consta în 289 de perechi de afirmatii (itemi), care descriu diverse activitati ocupationale concrete în cuvinte relativ simple. Itemii sunt grupati în 34 de scale, numite si Scalele de Interese, fiecare fiind formata din câte 17 itemi. Chestionarul se poate aplica începând cu vârsta de 14 ani.

CE INFORMATII POT FI REGASITE ÎN ACEST RAPORT

CUPRINS

Pe lângă aceasta sectiune introductiva, raportul contine un numar de sapte alte sectiuni:

1. Profilul scalelor de interese din JVIS,
2. Profilul Temelor Ocupationale Generale,
3. Profilul rezultat din scorarea experimentală în Hexagonul Holland,
4. Lista similaritatilor cu diverse categorii profesionale,
5. Descrierea celor mai compatibile categorii ocupationale,
6. Satisfactia academica si indicii administrativi,
7. Datele Modus Operandi.

1. PROFILUL SCALELOR DE INTERESE DIN JVIS

PROFILUL JVIS

Profilul JVIS prezinta si vizualizeaza configurarea scorurilor pe care le-ati obtinut la cele 34 de scale de interese ale JVIS. Un scor înalt la o scala semnifica faptul ca aveti o preferinta pentru lucrul în medii care includ activitatile descrise de scala. Un scor scazut indica faptul ca nu preferati sa lucrati în aceste medii si ca nu ati fi satisfacut de o asemenea munca. De exemplu, daca profilul dumneavoastra indica un scor mare pe scala DREPT si un scor mic pe scala PLANIFICARE, este probabil sa preferati sa lucrati în activitati ca cele avute de avocati, dar nu în acelea care necesita un grad ridicat de planificare. Aceste scoruri nu înseamna însa neaparat nici ca ati fi un avocat bun, nici ca va lipsesc aptitudinile care tin de planificare.

SCORURI BRUTE SI PERCENTILE

Scorurile scalelor din JVIS sunt reprezentate sub forma de scoruri brute si sub forma de percentile.

Fiecare dintre numele scalelor reprezinta o arie de interes. Coloana intitulata "scor brut" reprezinta numarul de activitati pe care le-ati preferat în fiecare arie. Cele trei coloane denumite "percentile" arata cum se raporteaza scorurile dumneavoastra brute la etalonul femeilor, barbatilor, precum si la cel combinat, format din esantionul normativ. Fiecare scor procentual reprezinta procentul de persoane care au primit un scor egal sau

PREFERINTE SLABE SI ACCENTUATE

mai mic decât dumneavoastra. Barele din dreapta ilustreaza scorurile din coloana percentilelor combinate. Barele mai lungi indica ariile pentru care aveti cel mai mare interes, comparativ cu esantionul normativ. Barele mai scurte arata ariile pentru care prezentati un interes scazut. Barele care se termina în zona umbrita închisa la culoare din mijloc indica faptul ca interesul fata de respectiva arie de activitati este în zona mediei.

Scorurile în percentile cuprinse între 30 si 70 sunt considerate medii. Un scor în percentile de 51 înseamna ca aproximativ jumatate dintre respondentii din grupul normativ au primit un scor mai scazut. Cu cât percentila este mai ridicata cu atât este mai mare procentajul persoanelor din esantionul normativ care au primit un scor mai scazut si, prin urmare, cu atât este mai puternic interesul fata de setul de activitati la care se refera scala intereselor de baza.

De principiu, preferintele cu scoruri între 50 si 54 sunt considerate slabe, între 55 si 70 vorbim de preferinte moderate, între 71 si 84 de preferinte puternice si între 85 si 99 de preferinte foarte puternice. Similar, putem vorbi despre o respingere mai mult sau mai putin puternica a unei anume arii de interese, la scalele care au scoruri in percentile plasate sub limita de 50.

DETALIEREA PROFILULUI

Profilul JVIS este insotit de o descriere detaliata a celor mai puternice preferinte, adica a scalelor cu scoruri standardizate de peste 85. Pentru fiecare scala în parte este prezentat pe scurt obiectivul scalei si, într-o serie de paragrafe mai elaborate, semnificatiile scalei respective, descriindu-se care sunt activitatile preferate de obicei de persoanele cu scoruri mari pe respectiva scala. De asemenea, pentru fiecare scala se prezinta o serie de adjective care descriu persoanele cu scoruri mari, respectiv mici, la respectiva scala.

Este foarte important de subliniat faptul ca scorurile scalelor nu ar trebui interpretate mecanic, pe baza doar a acestei sectiuni. Semnificatiile scalelor se modeleaza între ele si se recomanda ca în discutia dintre consilier si persoana evaluata, scalele sa fie discutate în sensul interpretarii corelatiei dintre ele.

2. PROFILUL TEMELOR OCUPATIONALE GENERALE

TEME OCUPATIONALE GENERALE

În aceasta sectiune este prezentat un grafic sub forma de bare, bazat pe 10 tipuri generale de interese. Aceste tipuri generale de interese sunt numite „Teme Ocupationale Generale”. Este de remarcat faptul ca temele ocupationale generale se refera mai degraba la tipuri mai largi de interese decât la interesele fata de activitati specifice. Luând ca punct de plecare cercetarile lui John Holland, care a definit sase teme ocupationale, pe care le-a considerat ca un fel de substrat personal pentru interesele vocationale, studiile prin analiza factoriala cu JVIS au relevat 10 dimensiuni distincte, care subsumeaza interesele specifice.

Cele zece teme sunt urmatoarele: Expresiv, Logic, Curios, Practic, Asertiv, Socializat, Orientat spre ajutorare, Conventional, Întreprinzator, Comunicativ. Semnificatia Temelor Ocupationale Generale este prezentata pe scurt în raport, în urma graficului.

3. PROFILUL HEXAGONULUI HOLLAND

SCORURI HOLLAND

În aceasta sectiune este prezentat un grafic sub forma de bare, bazat pe cele sase stiluri de interese teoretizate de John Holland si cunoscute în mod generic ca „Hexagonul Holland”. Scorarea acestor stiluri cu ajutorul JVIS este experimentală si aceste scoruri pot sa difere de scorurile similare

extrase direct din chestionarul Holland/SDS (Self-Directed Search), însa este foarte puțin probabil ca scorurile sa difere foarte mult.

Cele șase stiluri sunt următoarele: Realist (R), Investigativ (I), Artistic (A), Social (S), Întreprinzător (E), Conventional (C). Semnificatia stilurilor Holland și implicatiile acestora sunt prezentate pe scurt în raport, în urma graficului.

4. SIMILARITATEA CU PROFESIILE

În aceasta secțiune sunt prezentate similaritățile profilului persoanei evaluate cu profilurile modale realizate în România pentru un număr de 32 de clustere ocupaționale. Aceste profile modale sunt formate pe baza a peste 82000 de chestionare JVIS, aplicate pentru un număr de 350 de ocupații din România, cu sprijinul Bancii Mondiale și a Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei din România.

Scorurile de similaritate raportate în acest caz sunt coeficienți de corelație între fiecare grupare de profesii și profilul respondentului. În profil, numele pentru fiecare dintre cele 32 de clustere, însoțite de indicii de similaritate, sunt prezentate descrescător, de la cele mai ridicate nivele de similaritate cu cele ale respondentului, la cele mai scăzute. Indicii de similaritate variază de la -1.00 la +1.00 și în consecință pot semnala similaritate extremă, neutralitate sau diferență extremă.

Profilul este organizat în așa fel încât grupurile de profesii care prezintă tipurile de interese cele mai asemănătoare cu cele ale respondentului să fie prezentate primele. Este recomandat ca în munca lor consilierii să îndrume clienții spre explorarea ocupațiilor aflate în legătură cu grupările din vârful listei, deoarece acestea sunt cele în care este cel mai probabil să obțină satisfacție. Cei consiliați trebuie avertizați în legătură cu faptul că, dacă iau în considerare practicarea uneia dintre ocupațiile din clusterelor pentru care au obținut un indice negativ de similaritate, ar trebui să acorde o atenție deosebită cântaririi riscurilor și factorilor care le pot afecta alegerea.

5. DESCRIEREA CELOR MAI COMPATIBILE OCUPAȚII

În această secțiune sunt descrise mai pe larg cele trei categorii ocupaționale care au obținut cel mai mare scor de similaritate cu profilul persoanei evaluate. Sunt enumerate o parte din profesiile cele mai uzuale care fac parte din fiecare din cele trei grupări și sunt date și alte detalii, cum ar fi scurte descrieri ale altor aptitudini critice pentru respectiva ocupație.

6. SATISFACTIA ACADEMICA SI INDICII ADMINISTRATIVI

Indicele de satisfacție academică releva asemanarea cu un număr mare de studenți și indică satisfacția probabilă ce va fi resimțită într-un mediu academic de persoană evaluată. Indicii administrativi sunt foarte utili pentru a determina atenția cu care a fost completat JVIS și prin urmare fidelitatea profilului. Indicii administrativi constau din Numărul răspunsurilor nescoreabile, Indicele de consistență a răspunsurilor și Indicele de infrecvență.

7. MODUS OPERANDI

Secțiunea Modus Operandi conține o trecere în revistă a răspunsurilor la itemi date de persoană evaluată.

PROFESII SIMILARE

DESCRIEREA PROFESIILOR

VALIDITATEA PROFILULUI

ITEMI

PROFILUL SCALELOR DE INTERESE JVIS

Profilul alaturat vizualizeaza scorurile persoanei evaluate pentru cele 34 de scale de interese ale JVIS. Un scor înalt indica faptul ca persoana evaluata are o preferinta pentru a lucra în medii care presupun desfasurarea activitatilor descrise de numele scalei. Un scor scazut indica faptul ca persoana evaluata nu ar prefera activitatea într-un astfel de mediu si ca ar considera o asemenea munca neplacuta. Pe pagina care urmeaza acestui profil poate fi regasita o scurta descriere a fiecărei scale.

Scala	Scor brut	Percentile			Scor									
		F	M	C	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90
Arte Creative	7	54	58	54										
Arte Interpretative	6	42	34	38										
Matematica	3	38	24	34										
Stiinte Fizice	3	27	16	24										
Inginerie	3	38	12	27										
Stiinte Biologice	4	38	27	34										
Stiinte Sociale	14	99	99	99										
Aventura	1	8	2	5										
Natura-Agricultura	0	7	2	5										
Meserii Calificate (Manuale)	2	21	10	18										
Servicii Personale	7	42	50	42										
Activitati Familiale	7	27	34	31										
Servicii Medicale	2	18	12	16										
Conducere Dominanta	3	12	5	10										
Siguranta Locului de Munca	8	42	42	42										
Rezistenta	6	31	21	27										
Responsabilitate	10	54	58	54										
Predare	11	58	76	66										
Servicii Sociale	15	90	96	92										
Educatie Elementara	12	62	82	69										
Finante	8	31	27	31										
Afaceri	15	93	95	93										
Munca de Birou	5	4	4	4										
Vanzari	8	27	27	27										
Supervizare	12	73	73	73										
Managementul Relatiilor Umane	15	95	96	95										
Drept	10	58	62	58										
Consultanta Profesionala	13	82	86	84										
Activitate Literara	14	90	96	92										
Realizare Academica	13	79	88	82										
Redactare Tehnica	15	98	98	98										
Independenta	14	86	90	88										
Planificare	8	16	21	18										
Incredere Interpersonala	15	88	93	90										

1. ARTE CREATIVE

Interesat de aranjarea materialelor într-o manieră estetică plăcută; îi place să fie creativ și original în artele frumoase și aplicate, de exemplu în muzică, desen sau decoratiuni.

2. ARTE INTERPRETATIVE

Îi place să dea spectacole pentru o audiență.

3. MATEMATICA

Îi place să lucreze cu formule matematice și cu concepte cantitative; interesat de realizarea calculelor și de planificarea și aplicarea metodelor matematice în soluționarea problemelor.

4. ȘTIINȚE FIZICE

Interesat de investigarea sistematică a variatelor aspecte ale naturii moarte, de exemplu de chimie, fizică, geologie sau astronomie.

5. INGINERIE

Interesat de proiectarea, testarea și construirea unei game largi de produse; aplică principiile științifice în soluționarea problemelor practice.

6. ȘTIINȚE BIOLOGICE

Interesat de investigarea aspectelor diverse ale organismelor vii.

7. ȘTIINȚE SOCIALE

Interesat de investigarea și învățarea aspectelor multiple ale organizării societății, comportamentului uman și interacțiunii sociale.

8. AVENTURA

Îi plac situațiile noi; caută neobisnuitul și ceea ce este periculos.

9. NATURA-AGRICULTURA

Îi place să lucreze în aer liber cu animale sau plante.

10. MESERII CALIFICATE (MANUALE)

Preferă să lucreze manual sau cu mașini, de obicei la producerea sau repararea unui produs.

11. SERVICII PERSONALE

Îi place să furnizeze servicii directe clienților, de exemplu cele de ghid turistic sau de cosmetician.

12. ACTIVITĂȚI FAMILIALE

Îi plac activitățile casnice, îi place să aibă un rol activ în viața de familie și în îngrijirea copiilor, în decorarea și îngrijirea casei și a grădinii, în crearea unui mediu plăcut pentru oaspeți etc.

13. SERVICII MEDICALE

Interesat de munca pentru promovarea sănătății și pentru vindecarea bolilor oamenilor.

14. CONDUCERE DOMINANTĂ

Preferă un stil de conducere agresiv și bazat pe forță. Îi place poziția de autoritate, în care sunt implicate supervizarea directă și activă și criticarea muncii altora.

15. SIGURANȚA LOCULUI DE MUNCĂ

Preferă un loc de muncă cu un viitor sigur și ușor de prezis. Evită să își asume riscuri sociale sau economice în ceea ce privește locul de muncă.

16. REZISTENȚĂ

Raportează o dorință de a lucra la o problemă multe ore fără pauză. Perseverază în fața problemelor dificile. Este posibil să fie provocat de cerințele dificile.

17. RESPONSABILITATE

Se observă o preferință pentru medii de lucru ce presupun un grad înalt de integritate și virtuți tradiționale.

18. PREDARE

Interesat de predarea unei anumite materii.

19. SERVICII SOCIALE

Interesat de ajutorarea oamenilor în a gestiona problemele cu care se confruntă.

20. EDUCATIE ELEMENTARA

Îi place să învețe sau să aibă grija de copiii mici.

21. FINANȚE

Interesat de cunoașterea nevoilor financiare ale publicului, de rezolvarea problemelor financiare și de investiții și comerț.

22. AFACERI

Interesat de funcționarea de zi cu zi a afacerilor și de organizarea comercială.

23. MUNCA DE BIROU

Interesat de munca de birou și de activități care implică detalii, de obicei în contextul afacerilor.

24. VANZARI

Interesat de vânzări; îi place să lucreze cu alți oameni și să încerce să îi influențeze.

25. SUPERVIZARE

Interesat de planificarea, organizarea și coordonarea activităților celorlalți. Îi place să dețină o poziție cu responsabilitate managerială.

26. MANAGEMENTUL RELATIILOR UMANE

Îi place să fie un mediator între persoane aflate în conflict; îi place să rezolve situații interpersonale, incluzându-le pe cele dificile și încărcate emoțional.

27. DREPT

Interesat de problemele legale.

28. CONSULTANȚA PROFESIONALĂ

Îi place să consilieze și să dea sfaturi din poziția de expert.

29. ACTIVITĂȚE LITERARE

Îi place să fie creativ și original în scris; îi place să scrie pentru o audiență generală.

30. REALIZARE ACADEMICĂ

Este interesat de activitățile științifice, în special de natura verbală. Obisnuiește să studieze sistematic.

31. REDACTARE TEHNICĂ

Îi place să scrie rapoarte detaliate, factuale, manuale sau eseuri despre chestiuni științifice, tehnice, legale sau istorice.

32. INDEPENDENȚĂ

Preferă lucrul într-un mediu lipsit de constrângeri și de supervizare atentă. Se simte limitat de reguli și reglementări. Preferă să găsească singur soluții la probleme decât să ceară sfatul celorlalți.

33. PLANIFICARE

Este organizat în munca și preferă să lucreze într-un mediu în care activitățile se desfășoară în ordinea așteptată.

34. ÎNCREDERE INTERPERSONALĂ

Preferă un mediu de lucru care necesită un grad ridicat de siguranță de sine în contactul cu ceilalți. Nu îi este teama să cunoască străini și să vorbească cu încredere despre subiecți variate. Crede în abilitatea sa de a se descurca în context interpersonal și de a îndeplini sarcinile care îi revin din acest punct de vedere.

STIINTE SOCIALE

SOCIAL SCIENCE

Puterea preferintei: 99

OBIECTIVE

Obiectivele generale ale scalei STIINTE SOCIALE

Scala Stiinte Sociale identifica persoanele interesate de investigarea si învatarea aspectelor multiple ale organizarii societatii, ale comportamentului uman si ale interactiunii sociale a oamenilor.

DESCRIERE

Semnificatiile scalei STIINTE SOCIALE

Persoanele cu scoruri mari pe scala Stiinte Sociale sunt interesate la nivel stiintific de modurile de organizare ale societatii, atât de a le explica, cât si de a descrie modalitati în care acestea pot fi îmbunatatite. Sunt interesate de oameni, dar mai putin ca individualitati si mai degraba ca multimi si grupuri, în domenii cum ar fi cele ale sociologiei si psihologiei sociale, politologiei, antropologiei, istoriei si criminologiei.

Aceste persoane se simt atrase spre a studia structuri sociale cum ar fi familia, grupul de munca, popoarele, etniile, grupurile religioase. Utilizeaza pentru aceasta diverse metode de investigare cum ar fi interviul, experimentul, ancheta pe baza de chestionar si focus-grupul.

Atunci când sunt atrase de sociologie, aceste persoane vor sa investigheze si sa explice structura, dezvoltarea, fenomenele sociale si relatiile interumane. Le intereseaza felul în care pot fi schimbate sau mentinute societatile si studiaza fenomene sociale cum ar fi revolte, revolutii si delictivitate, precum si influenta anumitor schimbari si tendinte istorice, cum ar fi progresul tehnologic, asupra societatilor. Sunt interesate de modul în care grupurile din care fac parte si societatea în general influenteaza modul de gândire, motivatia, personalitatea, valorile, atitudinile, deciziile si comportamentul indivizilor umani. Din acest punct de vedere aceste persoane se simt atrase de studiul persuasiunii, al manipularii si al zvonurilor.

Atunci când interesul primar graviteaza mai degraba catre antropologie studiaza originea, dezvoltarea si functionarea societatilor si culturilor prezente sau trecute, precum si diferentele culturale între natii. Interesul pentru istorie se manifesta în studiul activitatii umane trecute, a anumitor perioade de timp din evolutia statelor si popoarelor, a oamenilor si ideilor vremii si a mostenirii culturale a respectivei perioade.

Din punctul de vedere al politologiei aceste persoane sunt interesate de originea, dezvoltarea si modul de functionare a sistemelor politice, de structura guvernelor, de relatiile dintre state. Studiaza opinia publica si electoratul, iar în postura de analisti politici studiaza ideologia, campaniile si comportamentul oamenilor politici.

Le place sa se documenteze si sa colecteze date si pareri din cât mai multe surse despre anumite probleme, sa le înregistreze, sa le interpreteze si sa scrie rapoarte de cercetare. Merg pe teren în anumite comunitati pentru a le studia mediul de viata. Toate acestea sunt dublate de un interes teoretic, de placerea de a studia lucrari de specialitate de la care sa porneasca în explicatiile lor sau a caror teorii sa încerce sa le extinda.

ADJECTIVE

Corelatii adjectivale ale scalei STIINTE SOCIALE

Un copil sau adult cu scor mare la aceasta scala este descris ca fiind:

Indecis
Imprecis
Indiferent
Profund
Analitic
Inactiv
Informat
Cu interese diversificate
Sistematic

Un copil sau adult cu scor mic la aceasta scala este descris ca fiind:

Metodic
Ordonat
Decis
Sigur pe sine
Dominant
Bun conducator
Competitiv
Energic
Iscusit

REDACTARE TEHNICA

TECHNICAL WRITING

Puterea preferintei: 98

OBIECTIVE

Obiectivele generale ale scalei REDACTARE TEHNICA

Scala Redactare Tehnica identifica preferinta pentru scrierea de texte si lucrari de specialitate, tehnice, specifice unui domeniu anume.

DESCRIERE

Semnificatiile scalei REDACTARE TEHNICA

Spre deosebire de scala Autor-Jurnalism, scala Redactare Tehnica presupune redactarea de materiale tematice conform unui anumit set de reguli, unui anumit stil si cu o anumita terminologie specifica domeniului.

Persoanelor cu scoruri mari la scala Redactare Tehnica le place sa proiecteze, sa creeze si sa aduca la zi diverse tipuri de documentatii.

Scopul lor este de obicei acela de a traduce ideile tehnice în cuvinte care pot fi înțelese de publicul tinta.

Acesta nu este atât un scris creativ, cât un scris care depinde de anumite specificatii tehnice.

Persoanele cu scoruri mari pe scala Redactare Tehnica sunt interesate de domeniul în care efectueaza lucrarile si le place sa se documenteze si sa sintetizeze informatia legata de tematica abordata.

Studiază desene, specificatii, mostre de produs, interviueaza specialisti pentru a se familiariza cu procesul de productie, în domeniul IT, în robotica, în biotehnologie sau în alte domenii în care își desfășoara activitatea.

Le place sa faca rapoarte detaliate, factuale, sa scrie manuale sau eseuri despre chestiuni stiintifice, tehnice, legale sau istorice.

Le place sa scrie definitii pentru dictionare de limba, de afaceri, de contabilitate etc.

Le place sa lucreze pentru enciclopedii. Le place sa scrie materiale tehnice, scriu instructiuni de utilizare si întretinere, articole pentru reviste de specialitate, produse multimedia. Redacteaza cu placere procesele verbale ale unor întâlniri de specialitate, lucrari de cercetare si articole cu scopul de a fi prezentate la conferinte.

Pot fi interesati de studiul istoriei unei anumite regiuni sau a unui anumit popor, de a scrie datele si introducerile biografice ale unei personalitati pentru o carte, de a scrie despre politicile economice ale unei companii, de a face trimiteri bibliografice etc.

ADJECTIVE

Corelatii adjectivale ale scalei REDACTARE TEHNICA

Un copil sau adult cu scor mare la aceasta scala este descris ca fiind:

Sârguincios
Perseverent
Constiincios
Progresist
Informat
Metodic
Competent
Tenace
Receptiv

Un copil sau adult cu scor mic la aceasta scala este descris ca fiind:

Inactiv
Neperseverent
Inconstant
Inconsecvent
Distant
Instabil
Apatic
Nesistematic
Neglijent

MANAGEMENTUL RELATIILOR UMANE

HUMAN RELATIONS MANAGEMENT

Puterea preferintei: 95

OBIECTIVE

Obiectivele generale ale scalei MANAGEMENTUL RELATIILOR UMANE

Scala Managementul Relatiilor Umane identifica persoanele care au o preferinta pentru medierea în favoarea aplanarii conflictelor personale, pentru rezolvarea de situatii interpersonale, incluzându-le în mod special pe cele dificile si încarcate emotional.

DESCRIERE

Semnificatiile scalei MANAGEMENTUL RELATIILOR UMANE

Persoanelor care obtin scoruri mari pe scala Managementul Relatiilor Umane le place sa detina rolul de mediator între persoanele din anturaj.

Sunt persoane cu natura militanta si combativa, persuasive, carora le place sa-i convinga pe ceilalti.

Le place sa participe la negocieri, sa sustina cauze diverse si sa tina discursuri.

Adora sa pledeze pentru o cauza sau o idee si sunt genul de oameni de care lumea asculta.

Aceste persoane au uneori un interes crescut pentru studierea potentialilor adversari si pentru studierea modului de actiune a oamenilor, cu scopul de a stabili o strategie de abordare a acestora în vederea succesului în negociere sau mediere.

Le place sa fie reprezentanti ai acelor grupuri care au nevoie de cineva care sa le sustina cauzele. Sunt de exemplu reprezentanti ai sindicatelor muncitorilor care cer mariri de salariu sau ai patronatelor atunci când se întâlnesc cu muncitorii pentru a le rezolva problemele si a evita declansarea unei greve.

Se adreseaza grupurilor comunitare pentru a promova un serviciu municipal sau pentru a le convinge sa accepte decizii ale consiliului local sau încearca, ca reprezentanti din partea populatiei, sa convinga oficialitatile de necesitatea luarii unor masuri cum ar fi, de exemplu, construirea mai multor parcuri si mai multor locuri de joaca pentru copii.

Fac parte din echipa de campanie a unui candidat la functia suprema în stat, tinând cuvântari pentru sustinerea acestuia în fata alegatorilor. Mediaza conflictele dintre studenti si Senatul universitatii sau dintre conducerea unei scoli si parinti.

Conving consiliul unei companii sa nu concedieze un director sau sa mareasca salariile unor angajati. Sunt reprezentantii grupurilor de consumatori care doresc preturi mai mici si servicii mai bune din partea companiilor producatoare. Participa la discutii legate de drepturile omului si la mitinguri cu diverse scopuri (de exemplu, împotriva razboiului etc.).

Îi încurajeaza pe ceilalti sa își spuna punctul de vedere si sa lupte pentru drepturile lor.

ADJECTIVE

Corelatii adjectivale ale scalei MANAGEMENTUL RELATIILOR UMANE

Un copil sau adult cu scor mare la aceasta scala este descris ca fiind:

*Entuziast
Conciliant
Sigur pe sine
Dinamic
Rational
Interesat de multe lucruri
Receptiv
Bun conducator
Hotarât*

Un copil sau adult cu scor mic la aceasta scala este descris ca fiind:

*Inactiv
Sovaielnic
Conservator
Deprimat
Distant
Nemultumit
Lenes
Taciturn
Fragil emotional*

AFACERI

BUSINESS

Puterea preferintei: 93

OBIECTIVE

Obiectivele generale ale scalei AFACERI

Scala Afaceri identifica persoane interesate de functionarea de zi cu zi a afacerilor si de organizarea comerciala.

DESCRIERE

Semnificatiile scalei AFACERI

Persoanele cu scoruri mari pe scala Afaceri sunt interesate de modalitatile care duc la buna desfasurare a unei afaceri si de modul în care aceasta este administrata.

Cuvântul de ordine este în cazul lor acela de organizare, caci le place sa organizeze mersul lucrurilor pentru obtinerea de rezultate pozitive si sa ia deciziile pentru a realiza schimbarile necesare.

Si persoanele cu scoruri mari pe scala Afaceri sunt interesate de profitabilitatea si bunastarea financiara a unei companii, dar, spre deosebire de persoanele cu scoruri mari pe scala Finante, privesc problema din interiorul companiei, sunt interesate de managementul angajatilor si clientilor si de marketingul produselor si serviciilor, pentru ca acestea sa își mentina si sa își creasca profitabilitatea.

Le place sa fie manageri ai unui departament, ai unei firme, ai unui magazin, ai unui ziar, ai unui restaurant, ai unei pietete etc.

Le place sa puna lucrurile în miscare si sa le insufle si celorlalti dorinta unei evolutii cât mai bune a afacerii.

În calitate de manageri ai unui magazin inventariaza produsele existente, le comanda pe cele care nu mai sunt în stoc si decid achizitionarea de noi produse în functie de cerintele clientilor, tin legatura cu clientii etc. În cazul unui restaurant decid meniul si modul de organizare pe departamente a restaurantului. În toate cazurile, ei sunt cei care iau decizii legate de angajati, de programul acestora, de transferuri si promovari, de angajari, de salarii si bonusuri, de modalitati de motivare etc. În cazul unei companii de productie stabilesc bugetele departamentelor si fluxul de productie, materialele necesare etc.

Prefera activitatile de organizare, printre care si activitatea de organizare a unei licitatii, a unei conferinte etc.

Le plac si activitatile de marketing si li se potriveste foarte bine si acest domeniu. Studiaza concurenta, se implica în proiectarea de noi produse si servicii pentru clienti, stabilesc preturile acestor produse si servicii si le plaseaza spre vânzare în mediile adecvate scopului lor. Pun la punct tactici si campanii pentru promovarea produselor si organizeaza activitati de promovare (oferte etc.). În toate aceste activitati îmbina capacitatea lor de expertiza cu feedback-ul oferit de consumatori.

ADJECTIVE

Corelatii adjectivale ale scalei AFACERI

Un copil sau adult cu scor mare la aceasta scala este descris ca fiind:

Sigur pe sine
Luptator
Hotarât
Energic
Mobilizator
Întreprinzator
Inteligent
Puternic
Dinamic

Un copil sau adult cu scor mic la aceasta scala este descris ca fiind:

Traditionalist
Lenes
Stresat
Tacut
Distant
Taciturn
Sovaielnic
Indecis
Conservator

SERVICII SOCIALE

SOCIAL SERVICE

Puterea preferinței: 92

OBIECTIVE

Obiectivele generale ale scalei SERVICII SOCIALE

Scala Servicii Sociale identifica persoanele carora le place sa ajute oamenii în a face fata problemelor cu care se confrunta.

DESCRIERE

Semnificatiile scalei SERVICII SOCIALE

Persoanele cu scoruri mari pe scala Servicii Sociale sunt persoane dedicate cauzelor sociale si ajutorarii celor nevoiasi.

Sunt persoane care cred în schimbare, în oameni si în contributia pe care o pot aduce la dezvoltarea unei lumi mai bune.

Înteleg oamenii si le place sa comunice cu acestia.

Se implica în activitati umanitare care vizeaza ajutorarea si respectarea drepturilor categoriilor de populatie defavorizate, în viata carora încearca sa aduca o schimbare pozitiva si sa le arate o fata mai buna a realitatii.

Le place sa lucreze în scoli de educatie speciala, cu copiii cu dizabilitati, sa sustina traininguri pentru detinutii din închisori, pe care îi ajuta sa obtina o calificare si sa aiba o activitate productiva în timpul detentiei, precum si sa își gaseasca un loc de munca ulterior acestei perioade. Lucreaza în campanii de colectare de haine si alimente pentru persoanele fara posibilitati materiale si organizeaza activitati educative pentru aceste persoane.

Îi intereseaza modul în care diverse probleme si boli afecteaza indivizii, familiile si comunitatile, sunt interesati de însanatosirea si pastrarea unitatii familiei.

Au grija de copiii orfani, aflati în centre de gazduire temporara sau în centre de plasament, consiliaza familiile care au nevoie de asistenta sociala, lupta pentru reîntregirea familiilor si ajuta familiile care vor sa adopte copii.

Îi putem gasi în spitalele psihiatrice, unde ajuta pacientii sa își rezolve problemele emotionale, sa își rezolve problemele legate de alcool sau droguri, sa își gaseasca un loc de munca sau unde organizeaza activitati recreative si grupuri de sprijin pentru pacienti si familiile lor.

Se implica în campanii de popularizare a unor cauze de interes general, cum ar fi educarea pentru sanatate a populatiei, prevenirea transmiterii unor boli infectioase (virusul HIV, virusul hepatitei de tip B, C etc.), prevenirea si stoparea consumului de droguri si a traficului de persoane, prevenirea discriminarii minoritatilor nationale, religioase sau sexuale si a persoanelor cu dizabilitati etc.

ADJECTIVE

Corelatii adjectivale ale scalei SERVICII SOCIALE

Un copil sau adult cu scor mare la aceasta scala este descris ca fiind:

*Afectuos
Mobilizator
Perseverent
Dinamic
Independent
Activ
Generos
Întelegator
Hotarât*

Un copil sau adult cu scor mic la aceasta scala este descris ca fiind:

*Nesigur
Singuratic
Inconstant
Instabil
Inactiv
Razbunator
Certaret
Artagos
Distant*

ACTIVITATE LITERARA

AUTHOR-JOURNALISM

Puterea preferintei: 92

OBIECTIVE

Obiectivele generale ale scalei ACTIVITATE LITERARA

Scala Autor-Jurnalism identifica persoanele care au o preferinta pentru a scrie, dublata de preferinta ca rezultatul scrisului lor sa fie citit de o audienta generala.

DESCRIERE

Semnificatiile scalei ACTIVITATE LITERARA

Persoanelor cu scoruri înalte pe scala Autor-Jurnalism le place sa fie creative si originale în scris. Este modul lor de a genera arta si de a-si asuma raspunderea pentru o forma artistica de expresie în comunicare. Împartasesc maselor largi de oameni rezultatul muncii lor si le place sa fie apreciati pentru acesta.

Le place sa modeleze frazele si dialogurile pentru a suna cât mai bine si pentru a sublinia cât mai bine ideea intentionata. Pregatesc materialele pentru a fi publicate.

Fiind o forma de comunicare artistica, adesea nu lucreaza dupa niste reguli bine stabilite, ci își definesc un stil propriu. Studiaza modul de exprimare al altor autori si le place sa utilizeze figuri de stil. Se bucura de efectul catharctic pe care îl are scrisul asupra lor.

Scala Autor-Jurnalism se refera la opere literare originale, prin acest lucru deosebindu-se de scala Redactare Tehnica, care se refera la scrierea de texte si lucrari de specialitate, tehnice, specifice unui domeniu anume.

Interesul pentru activitati literare implica si o preferinta pentru investigatie, pentru cercetare. Aceste persoane observa, intervieva, analizeaza psihologia si comportamentul oamenilor reali si empatizeaza cu personajele lor pentru a le conferi acestora autenticitate si credibilitate.

Le plac sarcinile în care se pot exprima liber în scris. Scriu nuvele si romane de suspans, psihologice, de dragoste etc., scriu scenarii pentru filme si piese de teatru, fie ele comedii sau drame, scenarii pentru filme de desene animate, carti de fictiune istorica, schite umoristice, carti pentru copii, carti de critica literara.

Aleg sa își spuna prin textele pe care le scriu parerea despre anumite probleme de interes general. În acest sens scriu editoriale pentru reviste, pamflete si alte schite umoristice, redacteaza stiri etc.

Au uneori modele reale recunoscute pentru personajele din operele lor, cum este cazul scrierii biografiilor unor scriitori celebri sau a unor personalitati contemporane.

La unele dintre aceste persoane latura scrisului predomina peste cea a originalitatii, preferând sa editeze opere ale altor autori, acestea putând fi romane, articole de ziar sau stiri.

ADJECTIVE

Corelatii adjectivale ale scalei ACTIVITATE LITERARA

Un copil sau adult cu scor mare la aceasta scala este descris ca fiind:

*Imaginativ
Entuziast
Dezordonat
Informat
Profund
Întelegator
Progresist
Interesat de multe lucruri
Plin de fantezie*

Un copil sau adult cu scor mic la aceasta scala este descris ca fiind:

*Insensibil
Pasiv
Tacut
Inconsecvent
Distant
Ostil
Artagos
Agresiv
Certaret*

INCREDERE INTERPERSONALA

INTERPERSONAL CONFIDENCE

Puterea preferintei: 90

OBIECTIVE

Obiectivele generale ale scalei INCREDERE INTERPERSONALA

Scala Încredere Interpersonală este o scala a stilului de munca, adică implică mai degrabă o preferință pentru lucrul într-un anumit tip de mediu, decât un interes pentru o activitate anume. Scala Încredere Interpersonală identifică persoanele care preferă un mediu de lucru care necesită un grad ridicat de încredere în sine în contactul cu ceilalți.

DESCRIERE

Semnificatiile scalei INCREDERE INTERPERSONALA

Sunt persoane cărora nu le este teamă să cunoască străini și să vorbească cu încredere despre subiecte variate, în fața unui număr restrâns de indivizi sau în fața unei audiențe voluminoase.

Cred în abilitatea proprie de a îndeplini multe dintre sarcinile interpersonale care le revin.

Sunt persoane foarte sociabile și se simt ca pește în apă în relaționarea cu alte persoane.

Se consideră persoane interesante și se simt încrezătoare în medii nefamiliare.

Le place să cunoască oameni noi.

Încrederea pe care o au în calitățile lor interpersonale îi determină să și le valorifice de fiecare dată.

Sunt buni purtători de cuvânt ai celorlalți și sunt mai degrabă lideri decât subordonați.

Își coordonează colegii de muncă, iar aceștia le cer sfatul în legătură cu modul în care ar trebui să se comporte în anumite situații sociale.

Sunt foarte destinsi și în elementul lor în discuțiile cu alte persoane, fie că acestea sunt prieteni, colegi sau oameni necunoscuți.

Sunt în largul lor și în discuțiile cu persoane cunoscute doar de curând, cum ar fi potențiali șefi sau angajatori în timpul interviului de angajare.

Își pierd cu greu calmul și curajul în astfel de situații.

Încrederea pe care o au în succesul lor în relațiile interpersonale îi face pe acești oameni să abordeze unele probleme pe care alți colegi nu le-ar aborda, ceea ce îi face adesea lideri de opinie.

Maleabilitatea în relațiile interpersonale îi face foarte potriviți pentru meserii cum ar fi moderator de show TV, specialist în relații publice sau meserii care necesită negociere, cum sunt cele din domeniul vânzărilor.

Le place să fie gazda unui eveniment mai mare sau să prezinte o conferință.

ADJECTIVE

Corelații adjectivale ale scalei INCREDERE INTERPERSONALA

Un copil sau adult cu scor mare la această scala este descris ca fiind:

Interesat de multe lucruri
Scipitor
Receptiv
Imprevizibil
Inovator
Autoritar
Energic
Dinamic
Informat

Un copil sau adult cu scor mic la această scala este descris ca fiind:

Taciturn
Linistit
Distant
Calm
Speriat
Inactiv
Tacut
Cedează ușor
Lenes

INDEPENDENTA

INDEPENDENCE

Puterea preferintei: 88

OBIECTIVE

Obiectivele generale ale scalei INDEPENDENTA

Scala Independenta este o scala a stilului de munca, adica implica mai degraba o preferinta pentru lucrul într-un anumit tip de mediu sau pentru un serviciu în care un anumit tip de comportament reprezinta norma, decât un interes pentru o activitate anume. Scala Independenta identifica persoanele care prefera lucrul într-un mediu lipsit de constrângeri si de supervizare atenta.

DESCRIERE

Semnificatiile scalei INDEPENDENTA

Persoanele care obtin scoruri mari pe scala Independenta prefera sa lucreze independent de ceilalti oameni de la locul de munca si sa execute sarcini în care nu este necesar efortul de grup.

Prefera sa lucreze în locuri în care nu exista regulamente stricte, deoarece pentru ei regulile si reglementarile reprezinta limitari inutile.

Îsi respecta propriul set de reguli si se simt „încoltiti” atunci când le este interzis sa faca acest lucru, neezitând sa îsi arate dezaprobarea.

Îsi exprima deschis dezacordul fata de politicile de munca nedrepte ale superiorilor si fata de reguli care li se par inutile.

Sunt persoane independente si autonome si carora le place sa fie responsabile pentru propriile actiuni, atât pentru succese, cât si pentru esecuri.

Se bazeaza pe judecata proprie si prefera sa gaseasca singuri solutii la probleme decât sa ceara sfatul celorlalti.

Fac acest lucru chiar daca gasirea solutiei le ia foarte mult timp si le consuma foarte multi nervi, deoarece nu le place sa depinda de altcineva în munca lor.

Lucreaza foarte bine în proiecte pe care trebuie sa le duca la bun sfârșit pe cont propriu, oricât de dificile si de importante ar fi acestea. Lucreaza foarte bine atunci când trebuie sa actioneze fara îndrumari, fara o supervizare atenta din partea superiorilor si fara sa raspunda în fata nimanui. Lucreaza în propriul stil si îsi apara ideile, chiar si pe cele neobisnuite, despre cum cred ei ca ar trebui fi rezolvata o sarcina.

Sunt persoane hotarâte, carora le place sa ia decizii si care nu au nevoie de aprobarea celorlalti.

Aceasta tendinta de a încerca sa faca totul pe cont propriu îi poate face sa para în ochii celorlalti drept putin aroganti si neconventionali si uneori aceste persoane ar putea sa se integreze mai greu în grupul de munca. O asemenea impresie nu este în totalitate neadevarata, deoarece în spatele dorintei lor de a face totul independent se pot afla dorinta de control si lipsa încrederii în ceilalti oameni.

ADJECTIVE

Corelatii adjectivale ale scalei INDEPENDENTA

Un copil sau adult cu scor mare la aceasta scala este descris ca fiind:

*Profund
Progresist
Receptiv
Precipitat
Energic
Rebel
Luptator
Imprevizibil
Perseverent*

Un copil sau adult cu scor mic la aceasta scala este descris ca fiind:

*Linistit
Neperseverent
Temator
Docil
Fricos
Conservator
Supus
Traditionalist
Lenes*

TEMELE OCUPATIONALE GENERALE

Studiile realizate cu JVIS au relevat un numar de 10 patternuri mai generalizate de interese. Aceste patternuri reflecta orientarile generale spre lumea muncii si nu interese specifice in arii bine delimitate. Scorurile la cele 10 teme ocupationale generale sunt vizualizate mai jos. Sunt prezentate scorurile atat pentru femei cat si pentru barbati, dar sunt reprezentate grafic doar scorurile aferente sexului persoanei evaluate.

Scala	Scor brut	Percentile		Scor										
		F	M	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	99
Expresiv	33	62	66											
Logic	9	31	12											
Curios	20	69	54											
Practic	14	5	5											
Asertiv	32	66	73											
Socializat	32	27	27											
Orientat spre ajutorare	38	76	92											
Conventional	40	46	50											
Intreprinzator	96	79	82											
Comunicativ	42	96	98											

Mai jos urmeaza o scurta prezentare a fiecareia dintre cele 10 teme ocupationale generale.

EXPRESIV

Persoanele care obtin un scor înalt la aceasta tema sunt probabil considerate artistice de catre cei din jurul lor, chiar daca este posibil ca în prezent sa nu fie implicate în nici o activitate artistica. Este probabil sa le placa activitatile artistice, cum ar fi teatrul, muzica, scrisul, artele vizuale sau oricare dintre artele aplicate, comerciale sau artele fine. Le place de asemenea sa admire operele creative ale altora. Persoanele care obtin scoruri mari tind sa se considere perceptive, sensibile, imaginative si constiente de mediul din jurul lor. Persoanele care lucreaza în domeniul artelor obtin scoruri înalte la aceasta tema, dar la multe alte persoane aceasta tema se combina cu altele în expresia intereselor.

LOGIC

Persoanele care obtin scoruri înalte prefera gândirea rationala abstracta, orientata spre generalizari testabile, rationament deductiv si precizie. Le place provocarea muncii intelectuale complexe, în special în ariile matematicii si a stiintelor fizice, si în aplicatii cum ar fi ingineria, informatica, precum si o varietate de alte arii unde este ceruta munca cu rezultate cantitative si exacte. Daca o persoana a obtinut un scor înalt la aceasta tema, este probabil ca ea sa prefere sa lucreze cu lumea fizica si cu idei abstracte, mai degraba decât sa interactioneze cu oameni.

CURIOS

Un scor înalt la aceasta scala indica faptul ca persoana evaluata este foarte curioasa în legatura cu mediul sau, fiind curioasa si deschisa în relatia cu fiintele vii, cu alti oameni si institutii sociale. Aceste persoane își doresc sa învete despre multe lucruri si pot fi caracterizate ca fiind înclinate spre investigatie, cercetare si gândire. Ar fi recomandabil pentru aceste persoane sa aleaga o meserie din domeniul stiintelor sociale sau biologice, sau sa combine aceasta tema cu altele în alegerea unei cariere.

PRACTIC

Daca o persoana a obtinut un scor înalt la aceasta scala, probabil sa îi plac activitatile care implica aptitudini fizice si mecanice. O astfel de persoana cauta satisfactie mai mult în calitatea muncii sale, decât în exercitarea influentei sau a puterii asupra altor persoane. Acestor persoane le plac de asemenea activitatile în aer liber si nu se îngrijoreaza foarte mult în legatura cu riscurile fizice ale acestora. E posibil sa evite activitatile în care se afla în centrul atentiei si e

PRACTIC (contd.)

În aer liber și nu se îngrijorează foarte mult în legătura cu riscurile fizice ale acestora. E posibil să evite activitățile în care se află în centrul atenției și e posibil să prefere ideile și creațiile practice și nu lumea ideilor abstracte. De asemenea, acestor persoane le place deseori să aibă legături strânse cu familia și le place să asigure confortul și bunăstarea altora. Scorurile înalte sunt caracteristice persoanelor dintr-o arie vastă de activități, cum ar fi agricultura, meseriile manuale și activitățile din domeniul serviciilor.

ASERTIV

Un scor înalt la această temă indică o preferință pentru lucrul în situații în care persoana evaluată își poate exercita controlul și în care autoritatea sa este clar definită. Acestor persoane le place să își exercite autoritatea asupra altor oameni și fac acest lucru cu încredere în sine, fără a cere sfatul sau sprijinul altor persoane. Persoanele care obțin scoruri mari sunt văzute drept sincere și directe cu ceilalți și le place să lucreze cu alți oameni, în special dintr-o poziție dominantă. Persoanele care lucrează în mediile unde acest stil de leadership este adecvat, cum ar fi mediul militar, obțin scoruri înalte la această temă.

SOCIALIZAT

Persoanele care au un scor înalt la această temă sunt privite de ceilalți ca angajați responsabili și stabili, disciplinți, punctuali, sistematici și chibzuiți, dar nu și creativi. Aceste persoane preferă să aibă un loc de muncă sigur și un salariu sigur, decât să accepte nesiguranta unui viitor loc de muncă mai bine remunerat, dar mai riscant. Preferă de asemenea ocupațiile care oferă stabilitate și care recompensează virtuțile tradiționale.

ORIENTAT SPRE AJUTORARE

Persoanele cu scoruri înalte la această temă manifestă o grijă sinceră pentru ceilalți oameni, în special pentru cei care au probleme sau care au nevoie de ajutor. Persoanelor cu scoruri înalte le place interacțiunea socială, le place să dea sfaturi și pot fi descrise ca binevoitoare, altruiste, empătice, caritabile, cooperante și săritoare în acordarea ajutorului lor. Persoanele care obțin un scor mare la această temă ar trebui să ia în considerare ocupațiile în care au un rol activ în ajutorarea, servirea sau dezvoltarea altor oameni.

CONVENTIONAL

Persoanele care obțin un scor înalt la această temă preferă un rol bine definit în mediul de afaceri sau într-o organizație mare. Le plac activitățile cotidiene care tin de muncă în afaceri, cum ar fi să conducă un birou, să vândă produse, să ia decizii și să îi supravegheze pe alții. Preferă să lucreze într-o organizație în care totul este reglementat, decât să lucreze într-un mediu variabil. Le place de asemenea munca de detaliu și migală, preferând să nu li se ceară să fie foarte creative și să nu fie implicate în activități care presupun aptitudini mecanice, disconfort sau risc fizic.

INTREPRINZATOR

Obținerea unui scor înalt la această temă indică faptul că persoanei evaluate îi plac activitățile care implică discuțiile cu ceilalți, în special dacă scopul discuțiilor este persuasiunea sau influența. Încrezătoare în sine, rareori timide în situații dificile, dominante, puternice, persoanele cu scoruri înalte sunt în general interesate de aspectele de marketing și de management în afaceri, mai degrabă decât de detaliile activităților zilnice sau de anumite specializări ale acestora. Sunt persoane adesea motivate de simbolurile convenționale ale statutului social, cum ar fi banii, influența și prestigiul și într-o măsură mai mică interesate de alte forme de recunoaștere. Persoanele care obțin scoruri mari la această scală sunt, pe lângă cele active în mediul afacerilor, și cele care au cariere în domeniul legal, în administrație, relații publice, diplomatie și arii înrudite.

COMUNICATIV

O persoană care a obținut un scor înalt la această temă tinde să fie interesată de idei și de comunicarea acestor idei altor persoane. Persoanelor cu scoruri accentuate pentru această temă ocupațională le plac expresiile complexe ale raționamentelor, le place lectura, le place să ia parte la conferințe, să studieze sau să se implice în discuții intelectuale. Se concentrează mai mult asupra formulării și exprimării conceptelor decât pe a-i distra sau întretine pe ceilalți. Persoanele care obțin scoruri înalte pot fi descrise ca fiind intelectuale, clare în exprimare, bine informate și ca având o arie largă de interese. Scriitorii profesioniști obțin scoruri înalte la această temă. Oricum, din moment ce comunicarea este importantă pentru o arie largă de ocupații, multe alte persoane obțin de asemenea scoruri înalte la această temă.

HEXAGONUL HOLLAND

Hexagonul Holland este un standard in evaluarea intereselor vocationale ale unei persoane. Scorarea prezentata aici este experimentală și ar trebui tratată ca atare, deși există foarte puține șanse ca scorurile să difere fundamental de cele obținute aplicând testul Holland/SDS original.

Scala	Scor brut	Percentile		Scor										
		F	M	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	99
Realist	3	21	4	[Bar chart showing score 3 at 0%]										
Investigativ	6	42	24	[Bar chart showing score 6 at 10%]										
Artistic	10	34	38	[Bar chart showing score 10 at 20%]										
Social	25	99	99	[Bar chart showing score 25 at 90%]										
Intreprinzator	19	84	84	[Bar chart showing score 19 at 80%]										
Conventional	9	7	7	[Bar chart showing score 9 at 5%]										

Mai jos urmează o scurtă prezentare a fiecăruia dintre cele 6 stiluri Holland.

REALIST

Tipul Realist agreează ocupații realiste, cum ar fi mecanic de automobile, controlor de trafic de zbor, supraveghetor, fermier, electrician. Are abilități mecanice, dar poate să nu aibă abilități sociale. Preferă activități care presupun manipularea mașinilor, uneltelor și instrumentelor. Valorizează recompense materiale cu ajutorul cărora pot fi atinse realizări tangibile. Se vede pe sine ca fiind practic, conservator, ca având abilități manuale și mecanice dar lipsindu-i abilitățile sociale. Cei din jur îl vad ca fiind normal, obișnuit, direct. Evită interacțiunea cu oamenii. Cere de la cei din jur competențe manuale și mecanice, aptitudini în interacțiunea cu mașini, unelte sau obiecte. Admira și recompensează la cei din jur comportamentul conformist, realizările practice. La locul de muncă valorizează valorile practice, productive și concrete și preferă stiluri robuste, orientate spre risc și aventuroase. În general tinde spre activități concrete, practice, care presupun utilizarea mașinilor, uneltelor și a materialelor.

INVESTIGATIV

Tipul Investigativ agreează ocupații investigative, cum ar fi biolog, chimist, fizician, antropolog, geolog, tehnician medical. Are abilități matematice și științifice, dar poate să nu aibă abilități de conducător. Preferă activități care presupun explorarea, înțelegerea și predicția sau controlul fenomenelor naturale și sociale. Valorizează dezvoltarea și achiziția de informații și cunoștințe. Se vede pe sine ca fiind analitic, inteligent, sceptic și cu talent academic, dar fiind lipsit de abilități interpersonale. Cei din jur îl vad ca fiind asocial (lipsit de sociabilitate), intelectual. Evită activitățile de vânzări sau cele care implică convingerea oamenilor. Cere de la cei din jur competențe analitice, tehnice, științifice și verbale. Admira și recompensează la cei din jur scepticismul și persistența în rezolvarea problemelor, achiziționarea de noi cunoștințe, înțelegerea și soluționarea problemelor. La locul de muncă valorizează activitățile intelectuale sau analitice direcționate către rezolvarea de probleme sau către crearea și utilizarea cunoașterii.

ARTISTIC

Tipul Artistic agreează ocupații artistice, cum ar fi compozitor, muzician, regizor, scriitor, decorator de interioare, actor sau actriță. Are abilități artistice, dar poate să nu aibă abilități de birou. Preferă activități care presupun tangenta cu zona literară, muzicală, sau artistică. Valorizează expresia creativă a ideilor, emoțiilor sau sentimentelor, precum și ideile și metodele neconvenționale, valorile estetice. Se vede pe sine ca fiind deschis la noi experiențe, inovativ, intelectual, dar ca lipsindu-i abilitățile administrative și de birou. Cei din jur îl vad ca fiind neconvențional, dezordonat, creativ. Evită rutina și conformarea la

**ARTISTIC
(contd.)**

regulile stabilite. Cere de la cei din jur abilitati creative sau inovative, interactiuni cu ceilalti expresive din punct de vedere emotional. Admira si recompenseaza la cei din jur imaginatia în ceea ce priveste realizarile literare, artistice sau muzicale. La locul de munca valorizeaza munca creativa în muzica, scriere, performante artistice, sculptura, sau activitatile intelectuale nestructurate.

SOCIAL

Tipul Social agreeaza ocupatii sociale, cum ar fi profesor, preot, consilier, psiholog clinician, psihiatru, logoped. Are abilitati sociale, dar poate sa nu aiba abilitati mecanice si stiintifice. Prefera activitati care presupun sa îi ajute, învete, îngrijeasca, consilieze sau sa îi serveasca pe cei din jur prin intermediul interactiunilor personale. Valorizeaza cultivarea bunastarii celorlalti, existenta serviciilor sociale si a actiunilor de ajutorare. Se vede pe sine ca fiind empatic, rabdator, si cu abilitati interpersonale, dar ca lipsindu-i abilitatile mecanice. Cei din jur îl vad ca fiind grijuliu, agreabil, extravert. Evita activitatile tehnice si mecanice. Cere de la cei din jur competente interpersonale, abilitati de a-i îngriji, vindeca sau învata pe cei din jur, precum si de a fi un bun mentor. Admira si recompenseaza la cei din jur empatia, sociabilitatea umanitara, prietenia, altruismul. La locul de munca valorizeaza lucrul cu ceilalti într-un mod facilitant sau ajutator.

INTREPRINZATOR

Tipul Întreprinzator agreeaza ocupatii întreprinzatoare, cum ar fi agent de vânzari, director, director executiv, producator de televiziune, cumparator. Are abilitati de conducere si lingvistice, dar adesea este lipsit de abilitati stiintifice. Prefera activitati care presupun convingerea, manipularea sau directionarea celor din jur. Valorizeaza realizarile materiale si statutul social. Se vede pe sine ca fiind cu abilitati de convingere si de vânzari, dar lipsindu-i abilitatile stiintifice. Cei din jur îl vad ca fiind energic, sociabil. Evita subiectele stiintifice, intelectuale sau confuze. Cere de la cei din jur abilitati de convingere si manipulare a celor din jur. Admira si recompenseaza la cei din jur initiativa de a urmari realizari financiare sau materiale; dominanta si încrederea în sine. La locul de munca valorizeaza activitatile de vânzare, conducerea sau manipularea celorlalti în vederea atingerii unor obiective personale sau organizationale.

CONVENTIONAL

Tipul Conventional agreeaza ocupatii conventionale, cum ar fi bibliotecar, stenograf, analist financiar, bancher, expert în taxe si impozite, expert de vânzari, director, director executiv, producator de televiziune, cumparator. Are abilitati de birou si aritmetice, dar adesea este lipsit de abilitati artistice. Prefera activitati care presupun stabilirea sau mentinerea ordinii, punerea în practica a standardelor. Valorizeaza realizarile materiale si financiare, precum si puterea în mediile sociale, de afaceri sau politice. Se vede pe sine ca fiind animat de abilitati tehnice în afaceri sau productie, dar lipsit de competente artistice. Cei din jur îl vad ca fiind atent, conformist. Evita sarcinile ambigue sau lipsite de structura. Cere de la cei din jur abilitati administrative, aptitudini în atingerea de standarde precise în vederea obtinerii de performante. Admira si recompenseaza la cei din jur abilitati organizationale, conformismul, admira persoanele pe care se poate bizui. La locul de munca valorizeaza munca responsabila, cu lucruri, numere sau masini pentru a atinge cerinte organizationale previzibile sau standardele specificate.

SIMILARITATEA CU PROFILURI OCUPATIONALE

Mai jos se pot regasi profilurile ocupationale pentru un numar de 32 de categorii, ierarhizate descrescator in ordinea similaritatii cu profilul persoanei evaluate. Un scor pozitiv indica o similaritate a profilului cu respectivul grup de ocupatii, iar un scor negativ indica lipsa similaritatii.

Descrieri ale celor trei grupuri ocupationale care sunt cel mai bine plasate sunt prezentate pe paginile urmatoare. Este important de accentuat din nou ca aceste similaritati nu reflecta aptitudinile persoanei evaluate de a realiza aceste meserii, ci doar similaritatea profilului sau JVIS cu profilurile persoanelor care lucreaza in aceste profesii.

Scor	Similaritate	Cluster ocupational
+ 0.74	FOARTE SIMILAR	Servicii sociale (7)
+ 0.69	FOARTE SIMILAR	Stiinte sociale (17)
+ 0.59	SIMILAR	Justitie (2)
+ 0.52	SIMILAR	Cler (3)
+ 0.46	SIMILAR	Resurse umane (18)
+ 0.45	SIMILAR	Jurnalism / scris (16)
+ 0.43	SIMILAR	Business (12)
+ 0.42	SIMILAR	Birotica / arhivistica (21)
+ 0.40	SIMILAR	Divertisment, arta spectacolului (8)
+ 0.37	MODERAT SIMILAR	Predare adulti (20)
+ 0.23	NEUTRU	Predare elementara (19)
+ 0.22	NEUTRU	Domeniul muzical (9)
+ 0.21	NEUTRU	Marketing (23)
+ 0.20	NEUTRU	Vanzari (13)
+ 0.15	NEUTRU	Finante banci (14)
+ 0.08	NEUTRU	Arte vizuale comerciale (11)
- 0.14	NEUTRU	Arte vizuale (10)
- 0.20	NEUTRU	Servicii publice (5)
- 0.21	NEUTRU	Industria confectiilor (27)
- 0.26	NESIMILAR	Stiinte matematice aplicate (24)
- 0.26	NESIMILAR	Mestesugari (31)
- 0.30	NESIMILAR	Industria prelucratoare si de masini (32)
- 0.31	NESIMILAR	Servicii (4)
- 0.31	NESIMILAR	Industria alimentara (28)
- 0.32	NESIMILAR	Industria extractiva (30)
- 0.33	NESIMILAR	Sport si recreere (6)
- 0.34	NESIMILAR	Telecomunicatii (29)
- 0.38	NESIMILAR	Lucru în aer liber, agronomi (15)
- 0.39	NESIMILAR	Domeniul medical (1)
- 0.40	NESIMILAR	Constructii (26)
- 0.46	NESIMILAR	Computere si IT (22)
- 0.53	FOARTE NESIMILAR	Stiinte (25)

DESCRIERE CLUSTER

SERVICII SOCIALE

Acest grup este format din persoane care activează în domeniul într-ajutorării oamenilor și comunităților aflate în nevoie. Grupul este format din ocupații precum: logoped, psiholog, asistent social, asistent maternal, consilier pentru îndrumare și orientare profesională, pedagog social, mediator social, pedagog de recuperare, îngrijitor la domiciliu și în unități de ocrotire socială și sanitară, etc. Persoanele din acest grup au scoruri înalte la scalele Predare, Servicii Sociale, Redactare Tehnică, Educație Elementară, Științe Sociale, Managementul Relațiilor Umane, Realizare Academică și Independentă. Grupul prezintă valori sensibile mai mari pe scalele Realizare Academică și Independentă decât cele ale grupului american corespondent.

Mai jos sunt prezentate o serie de ocupații tipice pentru acest cluster, împreună cu codurile Holland aferente și cu codurile sub care pot fi regăsite în Codul Ocupațiilor din România (COR).

OCUPAȚII TIPICE

Nr	Cod COR	Cod Holland	Denumire ocupație
1	-	SAI	Logoped
2	333003	-	Pedagog de recuperare
3	513103	-	Asistent maternal
4	513304	-	Asistent personal al persoanei cu handicap grav
5	244601	SEC, ESA, SEA	Asistent social de nivel superior
6	241208	SEC	Consilier pentru îndrumare și orientare
7	513301	SEC	Îngrijitor batrâni la domiciliu
8	513205	SEC	Îngrijitor la unități de ocrotire socială și sanitară
9	333101	SEC	Instructor educator pentru activități de
10	513903	SEC	Lucrator social
11	513904	-	Mediator social
12	346002	-	Pedagog social
13	244501	IRS, IAE, IES	Psiholog
14	514902	-	Astrolog

APTITUDINI NECESARE

Decizia de orientare spre o anumită profesie trebuie luată și în funcție de aptitudinile persoanei evaluate. În continuare sunt prezentate câteva aptitudini specifice pentru acest cluster de ocupații. Pentru o detaliere a acestor aptitudini, care au fost extrase cu ajutorul F-JAS (Fleishman Job Analysis Survey), va rugăm să vă adresați consilierului.

În cazul ocupațiilor din clusterul SERVICII SOCIALE sunt importante următoarele aptitudini:

APTITUDINI COGNITIVE:

- Înțelegerea verbală
- Înțelegerea limbajului scris
- Exprimarea verbală
- Exprimarea în scris
- Fluentea ideilor
- Originalitatea
- Receptivitatea la probleme
- Rationament deductiv
- Rationament deductiv
- Atenția distributivă

APTITUDINI SENZORIALE / PERCEPTUALE:

- Acuitatea vizuală de aproape
- Atenția auditivă
- Recunoașterea vorbirii
- Claritatea vorbirii

APTITUDINI SOCIALE / INTERPERSONALE:

- Responsabilitatea
- Asertivitatea
- Capacitatea de negociere
- Sociabilitatea
- Receptivitatea socială
- Dezvoltarea celorlalți
- Capacitatea de refacere a tonusului

APTITUDINI
NECESARE
(contd.)

În cazul îngrijirii de persoane cu handicap locomotor sau a lucrului cu copii mici, sunt necesare și unele aptitudini fizice:

- *Forta statica*
- *Forta dinamica*
- *Rezistenta fizica*

DESCRIERE CLUSTER

STIINTE SOCIALE

Acest grup este format din ocupatii în domeniul stiintelor sociale. Ocupatiile componente sunt: sociolog, politolog, antropolog si arheolog. Le place sa întreprinda studii si sa emita teorii cu privire la diverse aspecte sociale. Persoanele din acest grup tind sa obtina scoruri înalte la scalele Activitate Literara, Redactare Tehnica, Predare, Independenta, Încredere Interpersonală, Educatie Elementara, Drept si Stiinte Sociale.

Mai jos sunt prezentate o serie de ocupatii tipice pentru acest cluster, impreuna cu codurile Holland aferente si cu codurile sub care pot fi regasite in Codul Ocupatiilor din Romania (COR).

OCUPATII TIPICE

Nr	Cod COR	Cod Holland	Denumire ocupatie
1	244201	IES	Sociolog
2	244304	SEI	Politolog
3	-	IRE	Antropolog
4	244206	IRE	Arheolog

APTITUDINI NECESARE

Decizia de orientare spre o anumita profesie trebuie luata si in functie de aptitudinile persoanei evaluate. In continuare sunt prezentate cateva aptitudini specifice pentru acest cluster de ocupatii. Pentru o detaliere a acestor aptitudini, care au fost extrase cu ajutorul F-JAS (Fleishman Job Analysis Survey), va rugam sa va adresati consilierului.

În cazul ocupatiilor din clusterul STIINTELOR SOCIALE sunt importante urmatoarele aptitudini:

■ APTITUDINI COGNITIVE:

- Înțelegerea verbala
- Înțelegerea limbajului scris
- Exprimarea verbala
- Exprimarea în scris
- Fluenta ideilor
- Receptivitatea la probleme
- Rationament inductiv
- Rationament deductiv
- Flexibilitatea categoriala

■ APTITUDINI SENZORIALE / PERCEPTUALE:

- Acuitatea vizuala de aproape
- Recunoasterea vorbirii
- Claritatea vorbirii

■ APTITUDINI SOCIALE / INTERPERSONALE:

- Sociabilitate
- Încredere sociala
- Obținerea de informatii prin conversatie
- Dorinta de realizare
- Argumentarea verbala

DESCRIERE CLUSTER

JUSTITIE

Acest grup este format din persoane care au ocupatii în domeniul legal, si anume: avocati, judecatori, procurori, notari, consilieri de probatiune, consilieri juridici, executori judecatoresti si grefieri. Sunt persoane pasionate de legi si de verificarea respectarii acestora. Acest grup se caracterizeaza prin scoruri înalte pe scalele Drept, Finante, Managementul Resurselor Umane, Redactare Tehnica si Supervizare. Peste percentila 90 se mai afla interesele pentru Consultanta Profesionala, Activitate Literara, Independenta si Încredere Interpersonala. Grupul corespunzator din esantionul american contine si ocupatii din domeniul politicii. Esantionul nostru nu a cuprins politicieni.

Mai jos sunt prezentate o serie de ocupatii tipice pentru acest cluster, impreuna cu codurile Holland aferente si cu codurile sub care pot fi regasite in Codul Ocupatiilor din Romania (COR).

OCUPATII TIPICE

Nr	Cod COR	Cod Holland	Denumire ocupatie
1	242101	ESA, ESI	Avocat
2	-	SIE	Consilier de probatiune
3	242103	ESA	Consilier juridic
4	242902	-	Executor judecatoresc
5	343203	-	Grefier
6	242202	ESA	Judecator
7	242907	-	Notar
8	242201	EIA	Procuror

APTITUDINI NECESARE

Decizia de orientare spre o anumita profesie trebuie luata si in functie de aptitudinile persoanei evaluate. In continuare sunt prezentate cateva aptitudini specifice pentru acest cluster de ocupatii. Pentru o detaliere a acestor aptitudini, care au fost extrase cu ajutorul F-JAS (Fleishman Job Analysis Survey), va rugam sa va adresati consilierului.

Acest grup pune accent pe aptitudinile cognitive si pe aptitudini sociale / interpersonale:

APTITUDINI COGNITIVE:

- Înțelegere verbală
- Înțelegerea limbajului scris
- Exprimarea verbală
- Exprimarea în scris
- Fluentea ideilor
- Originalitate
- Capacitate de memorare
- Receptivitate la probleme
- Rationament deductiv
- Rationament inductiv
- Ordonarea informatiilor

APTITUDINI SENZORIALE / PERCEPTUALE:

- Recunoasterea vorbirii
- Claritatea vorbirii

APTITUDINI SOCIALE / INTERPERSONALE:

- Asertivitatea
- Capacitatea de negociere
- Receptivitate sociala
- Încredere sociala
- Obținerea de informatii prin conversatie
- Dorinta de realizare
- Controlul tendintei de a lua decizii pripite
- Argumentarea verbală

SATISFACTIA ACADEMICA

Scorul de Satisfactie Academica reflecta gradul de similaritate intre profilul JVIS al persoanei evaluate si profilul studentului mediu, care urmeaza cursurile unei universitati in Romania. Acest indice nu este o masura a aptitudinilor persoanei evaluate de a realiza munca academica si nici nu poate prezice succesul in universitate. Insa acest indice ofera o indicatie a gradului in care persoanei evaluate ii va place sa se implice in activitati universitare traditionale, precum cititul intens, studiatul, realizarea de cercetari etc.



Scorul mediu pentru acest indice este de 500. Aproximativ doua treimi dintre elevii de liceu au scoruri cuprinse intre 400 si 600. Graficul vizualizeaza percentila aferenta scorului obtinut de persoana evaluata, aratand cat la suta din studenti obtin un scor mai mic sau egal cu acesta.

INDICI ADMINISTRATIVI

Indicii administrativi arata cu cat de multa incredere pot fi privite rezultatele descrise in acest raport. Pentru majoritatea persoanelor, aceste scoruri sunt plasate in zona de normalitate, indicand raspunsuri coerente si normale la chestionar. Daca unul din indici cade in afara zonei de normalitate, rezultatele JVIS ar trebui privite cu un oarecare scepticism. Daca in astfel de conditii persoana evaluata simte ca profilul JVIS nu reflecta interesele sale, readministrarea chestionarului poate fi o optiune.



Indicele de consistenta a raspunsurilor este bine sa fie cat mai mare. Un indice plasat sub .50 semnaleaza potentiale probleme de coerenta in articularea raspunsurilor (de exemplu existenta unor raspunsuri care se contrazic reciproc). Daca acest indice este plasat sub .20, profilul nu ar trebui interpretat decat dupa o analiza atenta impreuna cu un consilier specializat.

Indicele de infrecventa este bine sa fie cat mai mic. El masoara cat de neobisnuite sunt raspunsurile persoanei evaluate, iar un indice plasat peste .97 arata ca persoana evaluata da raspunsuri afirmative la intrebari la care putini alti oameni fac acelasi lucru. Un indice plasat peste .97 ar trebui investigat cu atentie de consilier, insa indica o potentiala problema doar daca si indicele de consistenta a raspunsurilor este plasat sub .50.

MODUS OPERANDI

RASPUNSURI DATE LA ITEMI

(1): 1	(26): 2	(51): 2	(76): 1	(101): 2	(126): 2	(151): 2	(176): 2	(201): 1	(226): 2	(251): 2	(276): 2
(2): 1	(27): 2	(52): 2	(77): 2	(102): 2	(127): 2	(152): 2	(177): 2	(202): 2	(227): 2	(252): 2	(277): 1
(3): 2	(28): 2	(53): 2	(78): 1	(103): 1	(128): 2	(153): 2	(178): 2	(203): 2	(228): 2	(253): 2	(278): 2
(4): 2	(29): 1	(54): 2	(79): 1	(104): 2	(129): 2	(154): 2	(179): 1	(204): 2	(229): 2	(254): 1	(279): 2
(5): 2	(30): 2	(55): 1	(80): 2	(105): 2	(130): 2	(155): 2	(180): 1	(205): 2	(230): 2	(255): 2	(280): 1
(6): 2	(31): 2	(56): 2	(81): 1	(106): 2	(131): 2	(156): 2	(181): 2	(206): 2	(231): 1	(256): 1	(281): 1
(7): 1	(32): 2	(57): 2	(82): 2	(107): 1	(132): 2	(157): 2	(182): 2	(207): 1	(232): 1	(257): 1	(282): 2
(8): 1	(33): 1	(58): 2	(83): 2	(108): 2	(133): 2	(158): 2	(183): 1	(208): 2	(233): 2	(258): 1	(283): 2
(9): 2	(34): 2	(59): 1	(84): 2	(109): 2	(134): 2	(159): 2	(184): 1	(209): 2	(234): 2	(259): 1	(284): 1
(10): 1	(35): 2	(60): 2	(85): 2	(110): 2	(135): 1	(160): 2	(185): 2	(210): 2	(235): 2	(260): 1	(285): 1
(11): 1	(36): 2	(61): 2	(86): 1	(111): 1	(136): 2	(161): 2	(186): 1	(211): 2	(236): 2	(261): 2	(286): 1
(12): 2	(37): 2	(62): 2	(87): 1	(112): 2	(137): 2	(162): 2	(187): 2	(212): 2	(237): 2	(262): 2	(287): 2
(13): 1	(38): 2	(63): 1	(88): 1	(113): 1	(138): 2	(163): 2	(188): 1	(213): 2	(238): 2	(263): 2	(288): 1
(14): 2	(39): 2	(64): 2	(89): 2	(114): 2	(139): 2	(164): 2	(189): 2	(214): 1	(239): 2	(264): 2	(289): 2
(15): 2	(40): 2	(65): 2	(90): 2	(115): 1	(140): 1	(165): 2	(190): 2	(215): 2	(240): 1	(265): 2	
(16): 1	(41): 2	(66): 1	(91): 1	(116): 2	(141): 2	(166): 2	(191): 1	(216): 1	(241): 1	(266): 1	
(17): 2	(42): 2	(67): 1	(92): 2	(117): 2	(142): 2	(167): 1	(192): 1	(217): 2	(242): 2	(267): 1	
(18): 1	(43): 2	(68): 2	(93): 2	(118): 2	(143): 2	(168): 2	(193): 2	(218): 2	(243): 1	(268): 1	
(19): 1	(44): 2	(69): 2	(94): 2	(119): 1	(144): 2	(169): 2	(194): 1	(219): 1	(244): 2	(269): 2	
(20): 1	(45): 1	(70): 2	(95): 1	(120): 2	(145): 2	(170): 2	(195): 2	(220): 2	(245): 2	(270): 2	
(21): 2	(46): 2	(71): 2	(96): 2	(121): 2	(146): 2	(171): 2	(196): 2	(221): 1	(246): 2	(271): 1	
(22): 1	(47): 1	(72): 1	(97): 2	(122): 2	(147): 2	(172): 1	(197): 2	(222): 2	(247): 2	(272): 1	
(23): 2	(48): 2	(73): 1	(98): 2	(123): 2	(148): 2	(173): 2	(198): 2	(223): 2	(248): 1	(273): 2	
(24): 2	(49): 2	(74): 1	(99): 2	(124): 2	(149): 2	(174): 2	(199): 1	(224): 2	(249): 2	(274): 1	
(25): 2	(50): 2	(75): 1	(100): 2	(125): 2	(150): 2	(175): 2	(200): 2	(225): 2	(250): 1	(275): 2	

STATISTICI GENERALE

de raspunsuri 'A/1': 86 din 289 (29.76%)

de raspunsuri 'B/2': 203 din 289 (70.24%)

de raspunsuri lipsa: 0 din 289 (0.00%)



RASPUNSURI LIPSA PENTRU FIECARE SCALA

- | | | | |
|---------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1. Arte Creative: 0 | 10. Meserii Calificate (...: 0 | 19. Servicii Sociale: 0 | 28. Consultanta Profesio: 0 |
| 2. Arte Interpretative: 0 | 11. Servicii Personale: 0 | 20. Educatie Elementara: 0 | 29. Activitate Literara: 0 |
| 3. Matematica: 0 | 12. Activitati Familiale: 0 | 21. Finante: 0 | 30. Realizare Academica: 0 |
| 4. Stiinte Fizice: 0 | 13. Servicii Medicale: 0 | 22. Afaceri: 0 | 31. Redactare Tehnica: 0 |
| 5. Inginerie: 0 | 14. Conducere Dominanta: 0 | 23. Munca de Birou: 0 | 32. Independenta: 0 |
| 6. Stiinte Biologice: 0 | 15. Siguranta Locului de: 0 | 24. Vanzari: 0 | 33. Planificare: 0 |
| 7. Stiinte Sociale: 0 | 16. Rezistenta: 0 | 25. Supervizare: 0 | 34. Incredere Interperso: 0 |
| 8. Aventura: 0 | 17. Responsabilitate: 0 | 26. Managementul Relatii: 0 | |
| 9. Natura-Agricultura: 0 | 18. Predare: 0 | 27. Drept: 0 | |

© 1977, 2000, 2003, 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
Str. Grigore Moisil, Nr. 42, Sector 2, Bucuresti
Tel/Fax (+4) 021 230 45 99

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.