

Pracownia Testów™

KATALOG TESTÓW

Spis treści

TESTY OSOBOWOŚCI	3
DISC	3
EGOGRAM	4
TYPY PSYCHICZNE	5
PRZEKONANIA ŻYCIOWE	6
WIELKA PIĄTKA	7
SKALA POZUCIA WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI	8
COACHING KARIERY	9
KWESTIONARIUSZ UZDOLNIEŃ	9
INDYKATOR WZROCÓW KARIERY	11
TEST RÓL ZESPOŁOWYCH	12
TYPY ZAWODOWE	13
SKALA POSTAW PRZEDSIĘBIORCZYCH	14
WARTOŚCI PRACY	15
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	16
BAROMETR ASERTYWNOŚCI	16
ZACHOWANIA W KONFLIKCIE	17
KWESTIONARIUSZ ZACHOWAŃ SPOŁECZNYCH	18
ZDROWIE	19
STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM	19
WYPALENIE ZAWODOWE	20
SKALA LĘKU	21
SKALA DEPRESJI	21

TESTY OSOBOWOŚCI

DISC

DISC jest testem badającym style behawioralne. Narzędzie to zostało stworzone w oparciu o klasyczną koncepcję Williama Marstona, profesora Uniwersytetu Harvarda.

Model DISC zakłada, iż każdy człowiek wykazuje charakterystyczne dla siebie, powtarzalne wzorce zachowań. Wzorce te mają swoje źródło w postawach danej osoby. Marston wyszczególnił dwie podstawowe, przeciwstawne sobie pary postaw opisujących stosunek danej osoby do innych ludzi oraz świata zewnętrznego.

DISC – pary postaw:

- **PASYWNOŚĆ – ZADANIOWOŚĆ** (postawy te odnoszą się do zachowań związanych z nastawieniem na świat wewnętrzny, zachowawczość i reaktywność vs zachowania związane z inicjowaniem działań oraz kształtowaniem otoczenia i nastawieniem na świat zewnętrzny)
- **SPOŁECZNOŚĆ – ZADANIOWOŚĆ** (skierowanie uwagi na relacje i innych ludzi vs skierowanie uwagi na wyniki i działania).

Kombinacja par postaw definiuje zasadniczy styl behawioralnych danej osoby. Model DISC zawiera w sobie cztery podstawowe style:

- **Dominance** (wykazywanie zachowań dominujących i dyrektywnych),
- **Influence** (wykazywanie zachowań dotyczących wchodzenia w intensywne interakcje oraz inspirowania i wywierania wpływu),
- **Steadiness** (wykazywanie zachowań obrazujących stabilne i wspierające relacje społeczne),
- **Conscientiousness** (wykazywanie zachowań związanych z sumiennością i skrupulatnością).

Sam system nie został stworzony by klasyfikować zachowania na dobre i złe, lecz ma służyć temu, by opisać główne tendencje zachowania danej osoby oraz opisać jej postawę wobec innych ludzi i otoczenia.

Model DISC pozwala uzyskać również informacje w jaki sposób dana osoba podejmuje decyzje, jak kształtuje relacje interpersonalne, jaka jest emocjonalność danej osoby oraz jakie ma preferencje odnośnie wykonywanych zadań i sposobów rozwiązywania problemów.

EGOGRAM

Egogram to test oparty na koncepcji twórcy Analizy Transakcyjnej Erica Berne. Narzędzie to bada poziom poszczególnych stanów Ja danej osoby. Stanem Ja jest określany spójny system myśli, uczuć oraz odpowiadające im zachowania. Berne wyróżnił trzy zasadnicze stany Ja:

- Rodzic – w tym stanie Ja dana osoba czuje, myśli i zachowuje się tak, jak robili to w przeszłości jej rodzice lub inne osoby znaczące,
- Dorosły – w tym stanie Ja dana osoba czuje, myśli i zachowuje się tak, jak robi to osoba dorosła w relacji na to, co dzieje się tu i teraz,
- Dziecko – w tym stanie Ja dana osoba czuje, myśli i zachowuje się tak, jak robiła to wtedy, kiedy była dzieckiem.

Egogram mierzy poziom stanów Ja, odpowiadających za wywołanie i odtworzenie zarejestrowanych w przeszłości informacji dotyczących konkretnych ludzi, czasu, miejsca i uczuć związanych z daną sytuacją.

Uzyskany wynik pozwala dowiedzieć się, jaki poziom poszczególnych stanów Ja ma dana osoba, a tym samym uzyskać informację dotyczącą przyczyn obecnego zachowania.

Egogram pozwala zidentyfikować, dlaczego w określonej sytuacji dana osoba zachowała się tak a nie inaczej.

Wynik testu wskazuje poziom pozytywnych i negatywnych przejawów stanów Ja (łącznie 12 skal).

TYPY PSYCHICZNE

Test ten oparty jest na koncepcji Carla Gustava Junga rozwiniętej przez Isabel Myers i Katharine Cook Briggs. Uzyskany wynik pozwala, w odniesieniu do 4 niezależnych wymiarów (reprezentujących różne struktury psychiczne, które wpływają w specyficzny sposób na przebieg poznawania otaczającej rzeczywistości a tym samym na szczególny rodzaj subiektywności charakteryzujący unikatowość każdego człowieka), zidentyfikować do którego z 16 typów osobowości przynależy wynik danej osoby. Każdy typ osobowości charakteryzuje się specyficznością w zakresie funkcjonowania danej osoby, podejmowanych działań, określonych typów relacji, zainteresowań, ukierunkowania energii, zalet i potencjalnych słabości.

PRZEKONANIA ŻYCIOWE

Jedną z głównych konstrukcji rozwijanych przez każdego człowieka są PODSTAWOWE PRZEKONANIA ŻYCIOWE (pozycje życiowe) czyli egzystencjalna postawa, którą przyjmujemy wobec świata. Każdy z nas, w oparciu o wczesnodziecięce doświadczenia, podjął do mniej więcej piątego roku życia decyzję, kim jest oraz kim są inni ludzie. W okresie tym zostaje ustalone główne nastawienie emocjonalne do którego dana osoba będzie wielokrotnie automatycznie wracać do końca swojego życia. W przypadku, gdy to podstawowe nastawienie emocjonalne jest przykre, osobnik przez całe życie będzie się przed nim bronił i starał się go uniknąć (Kubie, 1958).

Test PODSTAWOWE PRZEKONANIA ŻYCIOWE został oparty na teorii ANALIZY TRANSAKCYJNEJ autorstwa amerykańskiego psychiatry i psychoterapeuty Eric'a Berne. Ukształtowane w wczesnym dzieciństwie przekonania odnośnie samego siebie i świata zewnętrznego stanowią swego rodzaju SKRYPT / SCHEMAT POSTĘPOWANIA będący podstawą wszelkich działań, zachowań czy wzorców komunikowania się.

Uzyskany wynik pozwoli uzyskać informację, jakie dana osoba ma dominujące PRZEKONANIE ŻYCIOWE oraz jakie wynikają z niego konsekwencje dla osoby wypełniającej test oraz jej otoczenia.

WIELKA PIĄTKA

WIELKA PIĄTKA to test, który został opracowany na Pięcioczynnikowej Teorii Osobowości (PTO) autorstwa Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae, która z kolei wywodzi się z Pięcioczynnikowego Modelu Osobowości (PMO) efektu wieloletnich badań nad osobowością zapoczątkowanych przez takich klasyków psychologii osobowości jak Allport, Odebert czy Cattell.

Model PTO autorstwa Costy i McCrae należy jedynych z najbardziej popularnych koncepcji z tego względu, iż ujmuje wszystkie cechy osobowości w pięć głównych kategorii. Badania kwestionariuszowe wskazują, iż wyznacza on podstawowe czynniki osobowości. Dodatkowo przemawiają za nim następujące argumenty:

- Realność: model wielkiej piątki diagnozuje się za pomocą samoopisu (swobodny opis posiadanych cech) jak i szacowania (ocena stopnia posiadania),
- Niezmienniczość – wszystkie dostępne badania wskazują, iż cechy osobowości można sprowadzić do pięciu czynników (badania leksykalne i psychometryczne),
- Uniwersalność – bez względu na wiek, płeć, rasę, kulturę, itp.
- Podstawy biologiczne – wysoka odziedziczalność.

Podstawowe cechy osobowości wyszczególnione w modelu WIELKIEJ PIĄTKI to:

- NEUROTYCZNOŚĆ – pozwala na odróżnienie osób przystosowanych, stabilnych emocjonalnie, od osób nieprzystosowanych i emocjonalnie nie zrównoważonych.
- EKSTRAWERTYCZNOŚĆ – mierzy zaangażowanie w kontakty interpersonalne i poziom energii.
- OTWARTOŚĆ – określa tendencje związaną z poszukiwaniem i pozytywnym wartościowaniem doświadczeń oraz otwartość i tolerancję na nowość.
- UGODOWOŚĆ – określa nastawienie względem innych ludzi oraz orientację interpersonalną (pozytywna vs negatywna / altruizm vs antagonizm).
- SUMIENNOŚĆ – pozwala opisać poziom zorganizowania jednostki oraz jej wytrwałości w dążeniu do celu.

SKALA POCZUCIA WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI

Skala Poczucia Własnej Skuteczności mierzy globalne (uogólnione) poczucie własnej skuteczności rozumiane jako przekonanie jednostki o możliwościach działania zgodnie z wyznaczonym celem, niezależnie od przeszkód pojawiających się na drodze do jego realizacji. Odzwierciedla ono optymistyczną wiarę w siebie przejawiającą się w przekonaniu o posiadaniu zdolności do skutecznego radzenia sobie z trudnymi sytuacjami oraz radzeniem sobie z przeciwnościami losu.

Poczucie własnej skuteczności jest względnie stałą właściwością danej osoby, która może ulegać modyfikacjom, ale w perspektywie czasu oraz pod wpływem jednostkowych doświadczeń.

Poczucie własnej skuteczności jest oceną poznawczą danej osoby dotyczącą posiadanych zdolności związanych z mobilizowaniem motywacji, zasobów poznawczych i kierunków działania potrzebnych, aby rozwinąć kontrolę nad zdarzeniami mającymi miejsce w życiu danej osoby (Wood i Bandura, 1989). Badania nad efektami poczucia skuteczności wskazały, że jest ono najbardziej efektywnym predykatorem zachowania i wyników działań (Bandura, 1986; Wood i Bandura, 1989). Konstrukty ten należy do jednych z najczęściej badanych aspektów psychologicznego funkcjonowania ludzi (Ziemiański i Zięba, 2014). Dzieje się tak, gdyż osoby z wysokim poziomem poczucia własnej skuteczności wykazują większe wewnętrzne zaangażowanie w zadanie, są bardziej skłonne do zwiększenia podejmowanych wysiłków oraz wykazują większą wytrwałość w obliczu przeszkód i niepowodzeń. W efekcie działają skuteczniej. Poczucie samoskuteczności jest lepszym predykatorem przyszłych zachowań niż wcześniejsze doświadczenie danej osoby (Chen, Greene i Crick, 1998).

COACHING KARIERY

KWESTIONARIUSZ UZDOLNIEŃ

Kwestionariusz Uzdolnień jest testem mierzącym poziom silnych stron. Został on opracowany w nurcie psychologii pozytywnej ukierunkowanej na katalizowanie zmian i budowanie pozytywnych cech oraz psychologii silnych stron.

Celem tego testu jest pomoc w wyszczególnieniu kluczowych silnych stron i uzdolnień pozwalających na optymalne planowanie i rozwijanie kariery zawodowej. Wynik testu pozwala wyselekcjonować jaki jest dominujący sposób funkcjonowania danej osoby, związane z nim silne strony, potencjalne słabości oraz sugeruje adekwatny do uzyskanego wyniku rodzaj pracy i zawodu. Każda ze skal testu reprezentuje uzdolnienia i talenty związane z wykonywaniem zadań i obowiązków zawodowych.

Skrótowy opis skal

Działanie - Skala ta opisuje potrzebę dążenia do osiągnięć i wyników, potrzebę aktywności i działania oraz preferowanie zawodów wymagających szybkiego tempa pracy i szybkiego podejmowania decyzji.

Zawziętość - Skala ta opisuje zdolność do przeciwdziałania i zmagania się z wszelkiego rodzaju problemami oraz preferowania zadań, gdzie wymagane jest opanowanie, szybkie dochodzenie do siebie po niepowodzeniach oraz zdolność do radzenia sobie z dużymi problemami.

Analizowanie - Skala ta opisuje skłonność do poszukiwania związków i zależności pomiędzy zjawiskami.

Pozytywne myślenie - Skala ta odnosi się do posiadanego poziomu globalnego poczucia pozytywnej postawy wobec życia.

Rywalizacja - Skala ta opisuje potrzebę współzawodniczenia oraz skłonność do rywalizacji.

Dyrektywność - Skala ta opisuje potrzebę przejmowania kontroli nad sytuacją, zdolności w zakresie przekonywania innych do swojego zdania oraz narzucania swojego punktu widzenia i swojej wizji świata.

Empatia - Skala ta opisuje poziom zdolności w zakresie wczuwania się i rozumienia emocji innych ludzi.

Wartości - Skala ta opisuje poziom skłonności do kierowania się w swoim życiu fundamentalnymi wartościami.

Organizowanie - Skala ta opisuje poziom zdolności organizacyjnych oraz radzenie sobie w dynamicznym środowisku.

Konwencjonalizm - Skala ta opisuje poziom preferencji do wykonywania zadań zgodnie z ściśle określonymi regułami i procedurami.

Ambicja - Skala ta opisuje skłonność do preferowania zadań związanych z ekspozycją społeczną oraz zajmowania się sprawami ważnymi, atrakcyjnymi i przyciągającymi uwagę

Innowacje - Skala opisuje poziom pragnienia podążania za własną wizją świata, niezależnego myślenia, kwestionowania istniejącego stanu rzeczy oraz potrzebę tworzenia nowych całkowicie innowacyjnych rozwiązań.

Rozwijanie - Skala ta opisuje zdolność do dostrzegania potencjału u innych ludzi oraz skłonność do stymulowania ich rozwoju.

Przezorność - Skala ta opisuje poziom zaradności, rozwagi i roztropności w zakresie podejmowanych decyzji, planów i zamiarów oraz poziom potrzeby zabezpieczenia się przez wszelkiego rodzaju brakami, trudnościami czy zagrożeniami.

Profesjonalizm - Skala ta opisuje poziom zaangażowania we własny rozwój zawodowy oraz poziom brania osobistej odpowiedzialności za podjęte zobowiązania.

Potomność - Skala ta opisuje poziom nastawienia do angażowania się w sprawy, których celem jest pozostawienie po sobie trwałego pozytywnego efektu oraz angażowania się w działalności związane z tworzeniem czegoś ponadczasowego.

Wiara w siebie - Skala ta opisuje poziom wiary w siebie i swoje możliwości oraz gotowość do aktywnego wpływania na swoje otoczenie i świat.

Poszukiwanie doznań - Skala ta opisuje poziom poszukiwania doznań, tendencję do zajmowania się czynnościami związanymi z ryzykiem, skłonnością do doświadczania niecodziennych i trudnych do wykonania spraw wykraczających poza dotychczasowe granice.

Wsparcie - Skala ta opisuje poziom ukierunkowania na innych ludzi oraz zdolność do dostosowania się do innych osób i sytuacji.

Poczucie humoru - Skala ta opisuje zdolność do dostrzegania zabawnej strony prawie każdego zdarzenia.

INDYKATOR WZROCÓW KARIERY

Test ten został oparty na wynikach pomysłodawcy badań nad silnymi stronami Donalda Cliftona. Silne strony to zbliżone do doskonałości wykonywanie jakiejś czynności wpływające na ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków. Silne strony mają głębokie podstawy neurobiologiczne co oznacza, iż są względnie trwałe przez całe życie danej osoby.

Indykator Wzorców Kariery bazuje na tych założeniach pomagając wskazać najsilniejsze strony danej osoby oraz podpowiada jaki wzorzec kariery jest dla niej najbardziej odpowiedni.

Badania naukowe wskazują, iż pomiędzy 3 a 15 rokiem życia mózg każdego człowieka dokonuje samoorganizacji poprzez wzmacnianie częściej używanych połączeń synaptycznych i degradacji tych, które są używane rzadko. Oznacza to, iż mniej więcej w wieku piętnastu lat dana osoba posiada unikalną sieć połączeń, która później nie podlega zasadniczym zmianom (Hodges i Clifton, 2004). Ostatecznym efektem tej samoorganizacji mózgu jest ukształtowanie unikatowego zestawu cech wyróżniającego daną osobę. Cechy te dotyczą różnych aspektów, między innymi posiadanych uzdolnień i predyspozycji.

Celem tego testu jest pomoc w wyszczególnieniu kluczowych zdolności danej osoby, stanowiących podstawę do planowania i rozwijania kariery zawodowej a następnie propozycja optymalnego wzorca kariery.

Indykator Wzorców Kariery został tak skonstruowany, aby uporządkować i wyszczególnić kluczowe zdolności danej osoby.

TEST RÓL ZESPOŁOWYCH

Test Ról Zespołowych to narzędzie opracowane w celu identyfikacji preferowanych ról zespołowych a tym samym skłonności do przybierania określonych wzorców zachowań, sposobu myślenia, działania i wchodzenia w określony typ relacji. Role są silnie osadzone w osobowości danego człowieka, ale nie są z nią tożsame. Każdy z nas ma skłonność do wchodzenia w określone role a w inne nie. Możemy oczywiście przyjmować inne role niż te naturalne, ale wtedy nasze działania nie są aż tak efektywne i swobodne jak działanie zgodnie z posiadanymi naturalnymi skłonnościami. Z punktu widzenia zadowolenia z wykonywanej pracy, zalecane jest by szukać takich zadań, obowiązków i relacji, które będą właśnie zgodnie z dominującą rolą.

Test Ról Zespołowych opiera się na wszystkich powyższych założeniach, wskazując, która z ról jest dominująca u danej osoby a tym samym sugeruje jakie zadania, styl pracy i zakres obowiązków będzie dla danej osoby najbardziej odpowiedni.

Test Ról Zespołowych – kluczowe korzyści:

- świadomość dominującej roli zespołowej,
- wiedza na temat dominującego wzorca wchodzenia w relację,
- wiedza, jakie obowiązki będą najbardziej odpowiednie dla danej osoby,
- wiedza na temat preferowanego stylu pracy,
- wiedza na temat preferowanego sposobu rozwiązywania problemów.

TYPY ZAWODOWE

Test ten oparty jest na teorii sześciu typów zawodowych amerykańskiego badacza Johna I. Hollanda. Każdy z typów odnosi się do różnego rodzaju aktywności związanych z wykonywaną pracą.

Holland wyróżnił sześć dominujących typów preferencji zawodowych: REALISTYCZNY, SPOŁECZNY, BADAWCZY, PRZEDSIĘBIORCZY, KONWENCJONALNI i ARTYSTYCZNY.

Wg Hollanda, każdy człowiek posiada cechy każdego typu występujące hierarchicznie w natężeniu malejącym. Z kolei do poszczególnych zawodów predysponuje ludzi własna osobowość oraz czynniki związane z otoczeniem. Sam wybór zawodu jest wypadkową osobistych preferencji z możliwościami jakie stwarza rynek pracy. Ludzie poszukują takiej pracy, która umożliwia realizację własnych umiejętności, wartości, cech charakteru, preferowanych ról oraz będzie zgodna z ich postrzeganiem samego siebie. Jeśli danej osobie nie uda się znaleźć pracy zgodnej z własną osobą to najprawdopodobniej będzie odczuwać wewnętrzny konflikt i frustrację oraz wykazywać niską motywację do pracy.

Wypełniając ten test, osoba badana, uzyska informację dotyczącą posiadanego dominującego typu zawodowego oraz dowie się jakie zawody powinny najlepiej pasować do jej osoby.

SKALA POSTAW PRZEDSIĘBIORCZYCH

Skala Postaw Przedsiębiorczych jest narzędziem opartym na pracach badawczych skupiających się na poszukiwaniu rozwiązania pozwalającego na identyfikację osób, które mogą stać się przedsiębiorcami. Test ten mierzy przedsiębiorcze poczucie samoskuteczności (entrepreneurial self-efficacy), konstrukt pozwalający nie tylko na określenie prawdopodobieństwa założenia i prowadzenia przez daną osobę działalności gospodarczej, ale również pozwalający na rozróżnienie pomiędzy przedsiębiorcami a managerami (Chen, Greene i Crick, 1998).

Skala Postaw Przedsiębiorczych mierzy następujące obszary:

- Postawa przedsiębiorczości – wynik całościowy - skala ta mierzy uogólniony poziom przekonania danej osoby do posiadania własnych zdolności w zakresie wykonywania różnych zadań związanych z zakładaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej. Skala ta łączy w sobie wyniki z wymiarów innowacyjność, marketing, zarządzanie finansami, relacje biznesowe, zarządzanie strategiczne, zarządzanie ryzykiem i niepewnością oraz globalne poczucie skuteczności.
- Innowacyjność - poczucie pewności w zakresie generowania nowych pomysłów, innowacji, opracowywania nowych rozwiązań, gotowości do podejmowania działań polegających na usprawnianiu i ulepszaniu istniejących rozwiązań.
- Marketing - poczucie pewności w zakresie prowadzenia działań marketingowych, segmentacji i profilowania grup klientów, pozycjonowania produktu firmy oraz kształtowania wizerunku produktu i marki.
- Zarządzanie finansami - poczucie pewności w zakresie zarządzania finansami firmy oraz w zakresie zrozumienia informacji rynkowych i pewność w zakresie radzenia sobie z wykorzystaniem instrumentów finansowych.
- Relacje biznesowe - poczucie pewności w zakresie budowania i utrzymania relacji biznesowych.
- Zarządzanie strategiczne - poczucie pewności w zakresie opracowania struktury, formy działania i funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz nastawienie na wyniki finansowe, zysk i korzyści.
- Zarządzanie ryzykiem - poczucie pewności w zakresie umiejętności radzenia sobie w sytuacjach niepewnych i niejednoznacznych.
- Globalne poczucie skuteczności - odzwierciedla ono optymistyczną wiarę w siebie przejawiającą się w przekonaniu o posiadaniu zdolności do skutecznego radzenia sobie z trudnymi sytuacjami oraz radzeniem sobie z przeciwnościami losu.
- Skala kontrolna - skala ta odnosi się do skłonności do pokazywania spraw w bardziej korzystnych aspektach. Skala ta może odzwierciedlać poziom samooceny związany z wysokim mniemaniem na swój temat, przekonaniu o posiadaniu wyjątkowych zdolności i umiejętności a tym samym skłonnością do przeceniania swoich możliwości.

WARTOŚCI PRACY

Test Wartości Pracy został opracowany w oparciu o koncepcję Kotwic Kariery Edgara Scheina, efektu 13 lat badań absolwentów MIT Sloan School Masters Degree Program in Management. Kotwica kariery to kombinacja postrzeganych przez daną osobę własnych obszarów kompetencji, motywacji i wartości odnoszących się do wyborów zawodowych (Schein, 1990 i 1996). Schein zidentyfikował 8 czynników nadających priorytety wyborom zawodowym. Wg. tego badacza ludzie często dokonują wyboru kariery zawodowej kierując się niewłaściwymi przesłankami co skutkuje podjęciem pracy w miejscu nieadekwatnym do posiadanych wartości a w konsekwencji poczuciem niezadowolenia z wykonywanej pracy oraz spadkiem produktywności.

Wybór kariery zgodny z posiadanymi preferencjami, wartościami pracy, powinien skutkować większym zadowoleniem z pracy i pełniejszą realizacją zawodową.

Struktura wartości pracy:

- **specjalizacja zawodowa** oraz **przywództwo** odnoszą się do rozstrzygnięcia dylematu związanego z poczuciem, która z nich jest ważniejsza i bardziej właściwa dla danej osoby (rozwój w zakresie specjalizacji zawodowej vs pełnienie funkcji przywódczych).
- **autonomia, stabilizacja zawodowa, kreatywna przedsiębiorczość** oraz **pryncypialność** odnoszą się do dominujących motywacji w pracy (bycie osobą niezależną – posiadanie stabilnego zatrudnienia – możliwość prowadzenia swojej działalności – możliwość realizacji posiadanych wartości w pracy).
- **wyzwanie** odzwierciedla styl rozwiązywania problemów i radzenia sobie z trudnościami (dążenie do wyników).
- **zrównoważona kariera** odnosi się do integracji kariery ze sprawami rodzinnymi i prywatnymi (utrzymanie stabilności w zakresie równowagi praca – życie prywatne).

Test wartości pracy składa się z listy 56 stwierdzeń. Zadaniem osoby wypełniającej test jest ustosunkowanie się do każdego z określając na ile dane stwierdzenie pasuje do danej osoby.

Jako wynik osoba wypełniająca test uzyskuje informacje, które z wartości pracy są dla niej najbardziej istotne a tym samym na co powinna zwrócić uwagę przy planowaniu kariery i wyborze odpowiedniej dla siebie pracy.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

BAROMETR ASERTYWNOŚCI

Asertywność to koncepcja mająca źródło w pragnieniu znalezienia takiego wzorca zachowania, które pozwoli realizować siebie przy jednoczesnym uszanowaniu prawa drugiej osoby do tego samego.

Barometr asertywności mierzy zarówno ogólny poziom asertywności jak i jej składowych. Wynika to z faktu, iż określonych sytuacjach lub wobec określonych osób możesz bez problemu wykazywać się zachowaniami asertywnymi oraz wykazywać trudność w byciu sobą wobec innych osób czy w innych sytuacjach.

Test mierzy asertywność następujących obszarach:

- Ogólną asertywność
- Obrona swoich praw w sytuacjach społecznych
- Obrona swoich praw w kontaktach osobistych
- Inicjatywa i kontakty towarzyskie
- Wyrażanie i przyjmowanie oceny, krytyki oraz pochwał
- Wyrażanie próśb
- Wyrażanie uczuć
- Wyrażanie opinii
- Wstąpienia publiczne
- Kontakt z autorytetem
- Naruszanie cudzego terytorium
- Monolog wewnętrzny

ZACHOWANIA W KONFLIKCIE

Zachowania w konflikcie to test mierzący preferowane style zachowań sytuacji konfliktu. Kwestionariusz mierzy ogólną skłonność do podejmowania określonego stylu zachowań w sytuacji konfliktowej rozumianej jako ostra niezgodność interesów, idei lub przekonanie, że aktualne aspiracje stron nie dadzą się jednocześnie zrealizować. Konflikt wynika z interakcji niezależnych ludzi, którzy postrzegają nie dające się pogodzić cele i wzajemne interferencje w dążeniu do tych celów (Lewicki 2005).

Koncepcja stylów zachowań w sytuacji konfliktu oparta jest na pracach badawczych Blake'a i Muntona (1964), którzy wyodrębnili pięć różnych stylów zachowania w sytuacjach konfliktowych. Zachowania te odnoszą się do dwóch niezależnych wymiarów, motywacji, leżących u podłoża zachowania podczas konfliktu (Thomas, 1992; Kłusek, 2009):

- maksymalizacji interesu własnego,
- maksymalizacji interesu partnera.

Styl zachowania w konflikcie jest wypadkową powyższych wymiarów.

Zachowania w konflikcie wymiary:

- rywalizacja
- współpraca
- kompromis
- unikanie
- dostosowanie

Każdy z nich w określonych sytuacjach ma swoje atuty, ale też i te mniej pożądane konsekwencje. Efekt tego jest taki, iż nie można mówić o jednym uniwersalnym stylu pasującym do każdej sytuacji. Każdy ze stylów w określonych sytuacjach ma swoje atuty jak również niesie ze sobą określone negatywne konsekwencje, dlatego nie można mówić o istnieniu jednej, najlepszej w każdej sytuacji. Uzyskany wynik wskazuje, który ze stylów jest preferowany przez daną osobę oraz który z nich jest zwyczajowo stosowany podczas rozmów, negocjacji i prób rozwiązania konfliktu. Ludzie mogą wykazywać preferencje do danego stylu rozwiązania sytuacji konfliktowej a im bardziej preferują daną strategię tym częściej będą ją stosować.

KWESTIONARIUSZ ZACHOWAŃ SPOŁECZNYCH

Kwestionariusz Zachowań Społecznych został oparty na badaniach zainicjowanych przez Roberta Balesa nad metodami pozwalającymi na pomiar interakcji pomiędzy członkami grupy (Bales i Cohen 1979; Hare i Hare 1996; Polley, Hare i Stone 1988). Typy zachowań, jakie mierzy kwestionariusz, zostały oparte na dwóch elementach: roli jaką pełni jednostka względem innych ludzi oraz jej stosunku do realizowanych przez siebie zadań. Uzyskany wynik pozwala stwierdzić jak dana osoba zachowuje się względem innych ludzi oraz w jaki sposób realizuje podjęte przez siebie zadania.

Kwestionariusz Zachowań Społecznych mierzy 6 cech tworzących 3 niezależne skale:

1. Inicjowanie – Pasywność,
2. Współpraca – Alienacja,
3. Zadaniowość – Emocjonalność.

Charakterystyka skal:

- **Inicjowanie** – odnosi się do zarówno do inicjowania kontaktów i relacji społecznych jak również do inicjowania zadań i podejmowania roli osoby nadzorującej oraz kierującej ich przebiegiem.
- **Pasywność** – odnosi się do podejmowania pasywnej postawy w zakresie nawiązywania i podtrzymywania kontaktów oraz relacji interpersonalnych jak również przyjmowania biernej postawy w zakresie samodzielności i podejmowania jakichkolwiek zadań.
- **Współpraca** – odnosi się do wykazywania pozytywnego i egalitarnego nastawienia względem innych ludzi oraz otwartości na innych i chęci podejmowania współpracy.
- **Alienacja** – odnosi się do przyjmowania zachowań związanych z izolowaniem się, brakiem zainteresowania innymi ludźmi, aspołecznością oraz tendencją do negatywnego podejścia do innych ludzi.
- **Zadaniowość** – odnosi się do przejawiania zachowań związanych z zadaniowym podejściem do problemów, nastawieniem na cel i jego realizację oraz konsekwencji w podejmowanych działaniach.
- **Emocjonalność** – odnosi się do przejawiania zachowań związanych z unikaniem trudności, podejmowaniem decyzji w oparciu o zachcianki, niestabilność w zakresie podjętych zobowiązań.

Kwestionariusz Zachowań Społecznych jest narzędziem pozwalającym na badanie poszczególnych jednostek lub grup. Ze względu na swoje założenia (mierzy obecny sposób funkcjonowania jednostki) może być wykorzystywany jako obiektywna forma pomiaru efektywności interwencji (udział w treningu rozwoju osobistego, konsultacje, doradztwo zawodowe) wdrożonej wobec poszczególnych osób czy całych grup. Badanie może być przeprowadzone przed i po interwencji a uzyskany w ten sposób wynik pozwala stwierdzić na ile wdrożona interwencja przyniosła zamierzony rezultat w postaci poprawy wyników uczestników projektu w poszczególnych skalach.

ZDROWIE

STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

Strategie Radzenia Sobie ze Stresem to test, który został opracowany w celu oceny reakcji pojawiających się w sytuacjach stresowych. W myśl tego testu sytuacja stresowa to takie zdarzenie, które zostało ocenione przez daną osobę jako niepożądane i nieprzyjemne oraz wywołujące trudności z rozwiązaniem danej sytuacji.

Formuła testu Strategie Radzenia Sobie ze Stresem jest adaptacją testu Ways of Coping autorstwa Lazarus'a i Folkman (1981). Zadaniem osoby wypełniającej test jest przywołanie w pamięci sytuacji (jednej lub więcej), które w ostatnim czasie były dla niej szczególnie nieprzyjemne oraz generowały trudności w rozwiązaniu. Kolejnym krokiem jest ocena częstości pojawiania się poszczególnych reakcji danej osoby, podczas trwania tej sytuacji. Wynikiem testu jest uzyskanie informacji dotyczących dominujących strategii radzenia sobie ze stresem.

Test Style Radzenia Sobie ze Stresem został oparty na teorii radzenia sobie ze stresem autorstwa Tobin, D. L., Holroyd, K. A., i Reynolds, R. (1983, 1984) oraz Tobin, D. L., Holroyd, K. A., Reynolds, R. V., Wigul, J. K. (1989). W jej myśl strategie radzenia sobie ze stresem można skategoryzować w oparciu o przedmiot samej strategii oraz kierunek jej reakcji. Wynikiem takiej kategoryzacji jest klasyfikacja poszczególnych strategii ze względu na dwa wymiary: wysiłek ukierunkowany na rozwiązanie problemu (zaangażowanie w problem) vs działania związane z jego unikaniem (brakiem zaangażowania w problem) oraz strategie zorientowane na problem vs strategie zorientowane na emocje.

WYPALENIE ZAWODOWE

Test Wypalenie Zawodowe został oparty na koncepcji Christiny Maslach. Wypalenie zawodowe jest reakcją organizmu pojawiającą się w efekcie długotrwałego stresu wynikającego zazwyczaj z przeciążenia pracą, podejmowaniem dużej odpowiedzialności czy intensywnych kontaktów społecznych. Do wypalenia zawodowego może także przyczynić się wykonywanie monotonna i nudnych obowiązków. Rezultatem wypalenia zawodowego jest pojawienie się szeregu niepożądanych objawów o charakterze psychicznym, emocjonalnym i fizycznym. Wysoki poziom wypalenia zawodowego wiąże się zazwyczaj z wykonywaniem pracy poza limitem swoich możliwości, trudnościami w radzeniu sobie z pełnionymi obowiązkami oraz wyczerpaniem na poziomie fizycznym i psychicznym.

Wypalenie zawodowe to odpowiedź organizmu na stres, którego źródłem jest sytuacja w pracy. Może być reakcją na długotrwałe przeciążenie obowiązkami, intensywne kontakty społeczne, zbyt odpowiedzialne oraz trudne zadania, a także może być efektem wyczerpującej, monotonna i nudnej pracy. Wypalenie zawodowe pojawia się, gdy praca przestaje dawać satysfakcję. Pracownik przestaje się rozwijać zawodowo, czuje się przepracowany i niezadowolony z wykonywanego zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność. Jest to wynik wypalania się, czyli stresu występującego na skutek przepracowania. Występuje najczęściej w zawodach wymagających intensywnych kontaktów społecznych.

Na płaszczyźnie zawodowej wypalenie zawodowe przejawia się poczuciem wyeksploatowania i wyczerpania przy równoczesnym braku dostrzegania możliwości regeneracji sił. Często ma to formę braku energii, aby rozpocząć nowy dzień i spotykać ludzi, którym trzeba pomagać. W płaszczyźnie psychologicznej następuje rozluźnienie emocjonalnych więzi, co często przybiera formę utraty przywiązania i bliskości.

Wynik testu wskazuje, czy dana osoba należy do grupy osób dotkniętych syndromem wypalenia zawodowego lub zagrożonych wypaleniem.

SKALA LĘKU

Skala Lęku to test oparty na kryteriach diagnostycznych Lęku Uogólnionego DSM V – Podręcznika diagnostycznego i statystycznego zaburzeń psychicznych Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego (American Psychiatric Association, 2013). Osoba wypełniająca test ma za zadanie odnieść się do kryteriów diagnostycznych i określić jak często dane objawy u niej występują.

Osoba wypełniająca ten test może dowiedzieć się, czy charakteryzują ją symptomy związane z nadmiernym lękiem.

SKALA DEPRESJI

Test ten został oparty na kryteriach diagnostycznych depresji "DSM V" – Podręcznika diagnostycznego i statystycznego zaburzeń psychicznych Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego (American Psychiatric Association, 2013). Osoba wypełniająca test ma za zadanie odnieść się do kryteriów diagnostycznych i określić jak często dane objawy u niej występują.

Osoba wypełniająca ten test może dowiedzieć się, czy charakteryzują ją symptomy związane z depresją i stanem depresyjnym.