

# Cuprins

<b>Introducere</b> .....	7
<b>Secțiunea 1: Teste de personalitate</b> .....	11
1. Modalitatea de efectuare a testelor de personalitate.....	13
2. Cât de bine faceți față presiunilor? .....	14
<i>Analiză</i> .....	19
<i>Evaluare</i> .....	21
3. Sunteți o persoană sociabilă? .....	24
<i>Evaluare</i> .....	28
4. A cere ceea ce doriți.....	30
<i>Analiză</i> .....	32
<i>Evaluare</i> .....	33
5. Dețineți secretul succesului? .....	36
<i>Evaluare</i> .....	40
6. Cât de mulțumit sunteți? .....	42
<i>Evaluare</i> .....	46
7. Sunteți obsedat de deținerea controlului? .....	48
<i>Analiză</i> .....	53
<i>Evaluare</i> .....	54
8. Priviți spre viitor sau ați rămas blocat în trecut? .....	55
<i>Evaluare</i> .....	59
9. Cât de sensibil sunteți? .....	62
<i>Evaluare</i> .....	67
10. Atitudinea .....	69
<i>Analiză</i> .....	72
<i>Evaluare</i> .....	73
11. Optimist sau pesimist? .....	75
<i>Evaluare</i> .....	80
12. Sunteți un bun membru de echipă? .....	82
<i>Analiză</i> .....	84
<i>Evaluare</i> .....	85
13. Cât de ferm sunteți? .....	89
<i>Analiză</i> .....	94
<i>Evaluare</i> .....	95

14. Cât de răbdător sunteți? .....	97
<i>Evaluare</i> .....	102
15. Ați fi un bun participant la <i>Big Brother</i> ? .....	104
<i>Evaluare</i> .....	108
16. Sunteți obsedat de carieră? .....	110
<i>Evaluare</i> .....	116
17. Aveți obsesii? .....	118
<i>Analiză</i> .....	122
<i>Evaluare</i> .....	123
18. Cât de destins sunteți? .....	125
<i>Evaluare</i> .....	127
19. Lateralitate.....	131
<i>Analiză</i> .....	137
<i>Evaluare</i> .....	138
20. Creativitate .....	141
<i>Exercițiul 1</i> .....	144
<i>Exercițiul 2</i> .....	146
<i>Exercițiul 3</i> .....	148
21. Percepție.....	149
<i>Test de percepție</i> .....	152
<b>Secțiunea 2: Teste de aptitudini</b> .....	159
22. Modalitatea de efectuare a testelor de aptitudini.....	161
23. Testul 1 de inteligență (IQ) .....	163
<i>Introducere</i> .....	163
<i>Test de abilitate spațială</i> .....	164
<i>Test de logică</i> .....	170
<i>Test de abilitate verbală</i> .....	173
<i>Test de abilitate numerică</i> .....	176
<i>Răspunsuri pentru testul 1 de inteligență (IQ)</i> .....	178
24. Testul 2 de inteligență (IQ) .....	182
<i>Introducere</i> .....	182
<i>Răspunsuri pentru testul 2 de inteligență (IQ)</i> .....	189



# Introducere

Societatea Britanică de Psihologie (British Psychological Society) definește testul psihometric ca fiind: „un instrument conceput pentru evaluarea cantitativă a unuia sau a mai multor atribute psihologice”.

În esență, testele psihometrice sunt instrumente pentru „măsurarea” minții și sunt utilizate frecvent de angajatori ca parte din procesul lor de selectare. Angajatorii consideră că asemenea teste îi ajută în mod considerabil, deoarece le oferă un instrument cu care pot evalua exact capacitatea unui individ de a face față unui post specific și în ce măsură caracterul său este potrivit pentru postul respectiv. Unul dintre înțelesurile cuvântului „metric” este „măsură”, iar „psiho” înseamnă „mental” în limba engleză.

Testele psihometrice există încă de la sfârșitul secolului al XIX-lea, deși încercări de măsurare a deosebirilor dintre caracteristicile psihologice ale indivizilor pot fi găsite din vremea lui Hipocrate, în jurul anului 400 î.Hr., care a încercat să definească patru temperamente de bază, cum ar fi optimist, depresiv, iritabil și imperturbabil<sup>1</sup>.

În ultimii 25-30 de ani, testele psihometrice au fost utilizate tot mai mult pe piața muncii, deoarece angajatorii trebuie să se asigure din capul locului că plasează persoana potrivită în postul potrivit. Unul dintre principalele motive ale acestei necesități în actuala societate competitivă a cheltuielilor limitate, a reducerii costurilor și a bugetelor restrânse îl reprezintă costul mare al erorilor, care include atât necesitatea reluării materialelor publicitare și interviewării de noi candidați, cât și a reinvestițiilor pentru instruire. Pot exista de asemenea dificultăți serioase cauzate de renunțarea la persoane recent angajate, mai ales dacă s-a semnat

---

<sup>1</sup> Ele au intrat în literatura de specialitate sub denumirea de: sangvin (căruiua îi corespunde tipul optimist), melancolic (sau depresiv), coleric (care poate fi iritabil, impulsiv) și flegmatic (imperturbabil, apatic). (n.red.)

deja un contract. În plus, dacă un angajat nou generează conflicte de personalitate în cadrul unei echipe sau al unui departament, ele pot duce la fricțiuni între alți angajați, astfel că echipa poate obține rezultate neperformante.

Deși nicio companie nu-și va fundamenta decizia exclusiv pe baza rezultatelor obținute la teste de un individ, utilizarea testelor psihometrice pentru selectare constituie în prezent o procedură bine implementată și poate fi folosită pentru oferirea de informații obiective despre diverse domenii ale aptitudinilor candidatului, de exemplu sfera cunoașterii sale, motivații, personalitate și potențial.

Cele două tipuri principale de teste psihometrice utilizate sunt chestionarele de personalitate și testele de aptitudini. Acestea din urmă sunt concepute pentru a evalua abilitățile unui individ, pe când chestionarele de personalitate ajută la realizarea profilului caracteristicilor și personalității individului. Este important ca asemenea teste să fie evaluate împreună, întrucât, dacă o persoană obține punctaj mare la un test de aptitudini, aceasta nu înseamnă obligatoriu că va fi și adecvată postului, deoarece, chiar dacă ești foarte priceput într-un domeniu de activitate, poți să-l detești, iar succesul în majoritatea sarcinilor depinde de calitățile personale și de atitudine.

Personalitatea se referă la tipurile de gândire, de simțire și de comportare care sunt unice pentru fiecare ins în parte și care ne deosebesc de alții. Personalitatea implică predictibilitatea felului cel mai probabil de a acționa sau a reacționa în circumstanțe diferite. Bineînțeles, în realitate nimic nu-i atât de simplu, iar reacțiile noastre față de situații nu sunt niciodată atât de predictibile. Utilizarea cuvântului „personalitate” este atât de larg răspândită, încât, din multe puncte de vedere, sfidează o definiție simplă.

Deși teoreticienii au subliniat de-a lungul anilor aspecte diferite ale personalității și s-au contrazis asupra dezvoltării și efectului ei asupra comportamentului, este recunoscut în general faptul că ereditatea și dezvoltarea individuală se combină și interacționează pentru a ne forma personalitatea de bază. Mulți psihologi consideră că, pe lângă ereditate, în dezvoltarea personalității joacă un rol important și perioadele critice – când suntem extrem de sensibili la un anumit tip de eveniment din mediul înconjurător; de exemplu, când ne dezvoltăm înțelegerea limbajului. Calitatea satisfacerii

necesităților primare în copilărie poate lăsa de asemenea o amprentă permanentă asupra personalității. Așadar, ca definiție foarte aproximativă, **testul de personalitate** este orice instrument sau procedeu care ne poate evalua personalitatea.

Deși chestionarele de personalitate sunt denumite uzual „teste”, denumirea poate induce în eroare, întrucât nu există punctaje în care trebuie să ne încadrăm. Ele sunt concepute pentru a măsura atitudini, obiceiuri și valori, și în general nu se desfășoară contracronometru. Chestionarele acestea sunt înglobate uneori în cererile de angajare pentru o slujbă și pot fi utilizate în procedurile din etapa secundară a interviurilor.

Testele de personalitate din cartea de față au fost concepute pentru a măsura în mod atrăgător, destins și antrenant un spectru de aspecte ale caracterului și firii dumneavoastră. Deși pregătirea personală sau practica nu afectează rezultatele acestui tip de chestionar, este totuși util să vă familiarizați cu întrebări și cu structuri tipice de teste. În plus, constituie întotdeauna un exercițiu util, și adesea revelator, să utilizați aceste teste pentru a vă analiza periodic și de asemenea pentru a vă amuza, analizându-vă prietenii și familia.

Nu este necesar să citiți toate testele înainte de a răspunde la ele, nu trebuie decât să răspundeți intuitiv, fără prea multă analiză. Nu există răspunsuri corecte sau greșite. De câte ori vă veți confrunta cu un chestionar de personalitate, este necesar să răspundeți onest la întrebări. Orice încercare de a ghici presupusul răspuns corect, cu alte cuvinte, răspunsul pe care credeți că ar dori să-l vadă potențialul dumneavoastră angajator, va fi aproape întotdeauna sesizată la analizarea răspunsurilor, întrucât testele sunt protejate frecvent împotriva unor asemenea manipulări prin repetarea unor întrebări sub forme diferite. Întotdeauna urmați pur și simplu instrucțiunile și răspundeți onest.

**Testele de aptitudini** sau, așa cum sunt poate mai bine cunoscute, cognitive, de abilitate sau de inteligență, nu examinează cunoștințele generale, ci au scopul de a oferi o evaluare obiectivă a abilităților candidatului în diverse domenii; de exemplu, înțelegerea verbală, numerică, logică și spațială, sau capacitatea de a gândi grafic. Spre deosebire de testele de personalitate, testele de aptitudini se finalizează prin obținerea unor punctaje și pot avea un prag bine

definit, peste care absolviți sau sub care eșuați și trebuie să fiți reevaluat. Testele de inteligență (IQ – coeficient de inteligență) sunt standardizate după ce au fost rezolvate de mii de persoane și s-a stabilit o valoare IQ medie (100); pentru a stabili valoarea reală IQ a individului supus testului, se folosește un punctaj mai mare sau mai mic față de valoarea medie, potrivit unei curbe Gauss.

Deși se acceptă că IQ-ul este ereditar și rămâne constant în timpul vieții, fiind așadar imposibil să-i creșteți valoarea, vă puteți îmbunătăți rezultatele la testele IQ, exersând tipuri diferite de întrebări și învățând să recunoașteți temele recurente. Testele de aptitudini din partea a doua a cărții sunt reprezentative pentru tipul și stilul de întrebări pe care le veți întâlni probabil în testele reale și vor oferi antrenamente utile pentru oricine se poate confrunta cu astfel de teste în viitor.

Angajatorii utilizează testele de aptitudini pentru a afla dacă un candidat se potrivește postului vizat; testele respective pot fi de asemenea folosite la identificarea de posturi adecvate pentru indivizii din cadrul unei companii. Testele pot fi utile atât angajatorului, cât și candidatului, întrucât identifică atuuiri și slăbiciuni, ajutând astfel la găsirea poziției pentru care sunteți cel mai potrivit.

Pe viitor este posibil ca testarea psihometrică să devină chiar mai populară și mai frecvent folosită de angajatori. În Statele Unite, testul GRE (Graduate Record Examination) pentru intrarea în universități va fi înlocuit în anii următori de un test CAT (Computer Adaptive Test), o formă interactivă de testare în care întrebările sunt puse în funcție de ușurința cu care s-a răspuns la întrebările anterioare.

Tendința cea mai recentă în testarea psihometrică se îndreaptă tot mai mult spre testările on-line. Aceasta va permite – sau chiar va cere – candidaților să completeze și să predea testul înainte de întocmirea listei restrânse, permițând astfel angajatorilor să dețină rezultatele înainte de interviu. În următoarele luni și ani, candidații vor beneficia de numeroase oportunități de a exersa cu teste similare pe măsură ce mostrele de teste proliferază pe internet.