



ΤΕΣΤ

MOTIVATOR

Όνομα - Επώνυμο
15/04/2020

ORIENTUM – Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας Ε.Π.Ε



Η εταιρεία «ORIENTUM – Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας Ε.Π.Ε.» ιδρύθηκε το 2004 από τον Σπύρο Μιχαλούλη και τον Νίκο Παυλάκο, συμβούλους σταδιοδρομίας. Το όνομα της εταιρίας προέρχεται από το λατινικό «Oriens» (Ανατολή) και συμβολίζει την προσπάθειά μας να βοηθήσουμε τους νέους στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική τους πορεία. Η Orientum Ε.Π.Ε. βοηθά κάθε χρόνο πάνω από 10.000 μαθητές και φοιτητές να κάνουν την κατάλληλη επιλογή σπουδών και επαγγέλματος, στηρίζοντας τη δουλειά της στην προσωπική ανασκόληση με τον κάθε νέο, στη χρήση επιστημονικών εργαλείων ψυχομετρίας και στη σωστή πληροφόρηση.

Η Orientum εκδίδει κάθε χρόνο το βιβλίο «Πάμε... Πανεπιστήμιο» που αποτελεί τον πιο ολοκληρωμένο οδηγό για τα Πανεπιστημιακά και τα Τεχνολογικά Ιδρύματα της χώρας. Επίσης, η εταιρία επιμελείται την έκδοση του βιβλίου «Πάμε Κολέγιο-ΙΕΚ», όπου παρουσιάζονται όλα τα Κολέγια και ΙΕΚ που λειτουργούν στη χώρα.

Στις δραστηριότητες της Orientum περιλαμβάνεται, επίσης, η διοργάνωση εκδηλώσεων σε συνεργασία με Φροντιστήρια Μέσης Εκπαίδευσης, Ιδιωτικά Σχολεία και άλλους οργανισμούς, σε όλη την Ελλάδα, με στόχο την αναλυτική πληροφόρηση για τα τμήματα των ΑΕΙ και ΤΕΙ και την παροχή συμβουλών για τη σωστή πλοήγηση στο πολύπλοκο σύστημα της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Ταυτόχρονα, οι σύμβουλοι της εταιρείας μας, επιχειρώντας να καλύψουν τις ανάγκες για συνεχή ενημέρωση, αρθρογραφούν σε εφημερίδες εθνικής και τοπικής κυκλοφορίας.

Παράλληλα, η Orientum δραστηριοποιείται στο χώρο των ψυχομετρικών εργαλείων. Έχοντας την επιστημονική συνεργασία καθηγητών πανεπιστημίου και διδασκτόρων ειδικευμένων στην ψυχομετρία, κατασκευάζει και προσαρμόζει στην ελληνική πραγματικότητα μια σειρά ψυχομετρικών τεστ, που μετρούν διάφορα χαρακτηριστικά του ατόμου (προσωπικότητα, επαγγελματικά ενδιαφέροντα, εργασιακές αξίες και κίνητρα κ.ά.). Ενδεικτικά αναφέρουμε το τεστ χαρακτηριστικών προσωπικότητας «PROFILER» και το τεστ επαγγελματικών ενδιαφερόντων «HORIZON». Η συστοιχία των τεστ μας απευθύνεται σε νέους που επιθυμούν να ανακαλύψουν τα ενδιαφέροντα και την επαγγελματική τους προσωπικότητα, αλλά και σε επιχειρήσεις που θέλουν να εφαρμόσουν τα καλύτερα εργαλεία στην επιλογή και την αξιολόγηση του προσωπικού τους. Στο πλαίσιο της προσπάθειας κάλυψης των αναγκών για όσον το δυνατόν καλύτερη επιλογή, η Orientum – Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας επιμελείται την κατασκευή, ανάπτυξη και προσαρμογή των νέων και σύγχρονων αυτών ψυχομετρικών εργαλείων.

Τέλος, η Orientum, ενημερώνει τακτικά το ηλεκτρονικό πρόγραμμα ΜΕΝΤΩΡ, που δημιούργησε σε συνεργασία με την εταιρεία «ΕΠΑΦΟΣ». Πρόκειται για μια ολοκληρωμένη τράπεζα πληροφοριών επαγγελματικού προσανατολισμού, που έχει ως στόχο να βοηθήσει τους καθηγητές, τους υπευθύνους των φροντιστηρίων και τους υπευθύνους επαγγελματικού προσανατολισμού των σχολείων να ενημερώσουν τους μαθητές τους σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού.

Κλείνοντας, θεωρούμε σημαντικό να αναφέρουμε ότι η Orientum, επεκτείνει τις δραστηριότητές της με τη συμμετοχή της σε ευρωπαϊκά προγράμματα, όπως το δίκτυο Career Guide (www.career-guide.eu), αναζητώντας συνεχώς νέες μεθόδους και τρόπους εξέλιξης της επιστήμης του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η επιστημονική ομάδα της ORIENTUM.

ORIENTUM - Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας

Παπαδά 2 και Μεσογείων

Ν. Ψυχικό, Τ.Κ. 115 25, ΑΘΗΝΑ

Τηλ. 210.67.78.777 - Fax. 210.67.74.444

E-mail: info@orientum.gr

URL: www.orientum.gr

Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι μια διαδικασία που αποτελείται από τρία βασικά στάδια: α) την πληροφόρηση, β) τη διάγνωση μέσω ψυχομετρικών εργαλείων (τεστ) και γ) τη συμβουλευτική διαδικασία. Και τα τρία αυτά στάδια είναι εξίσου σημαντικά, έτσι ώστε ο συμβουλευόμενος να οδηγηθεί στην πιο κατάλληλη, γι' αυτόν προσωπικά, επιλογή σχολής ή/και επαγγέλματος. Στη συνέχεια παρουσιάζουμε αναλυτικά τα στάδια για ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού, με στόχο να αποκτήσετε μια πλήρη εικόνα για το τι χρειάζεται, ώστε ένας μαθητής να βρεθεί στην καλύτερη δυνατή θέση για να αποφασίσει πως θα σχεδιάσει την ακαδημαϊκή και επαγγελματική του καριέρα.

ΣΤΑΔΙΟ 1: ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ.

Ο μαθητής πρέπει να αποκτήσει έγκυρες και αναλυτικές πληροφορίες όσον αφορά στα παρακάτω θέματα:

1. Τη δομή του εκπαιδευτικού συστήματος (κατευθύνσεις, επιστημονικά πεδία, μαθήματα βαρύτητας, 6ο μάθημα επιλογής, σωστός συνδυασμός κατεύθυνσης και επιστημονικών πεδίων, κ.ά.)
2. Την κατανομή των τμημάτων (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Στρατιωτικές & Αστυνομικές Σχολές) στα 5 επιστημονικά πεδία.
3. Την αναλυτική περιγραφή κάθε τμήματος. Αυτό σημαίνει ότι ο μαθητής πρέπει για κάθε τμήμα που τον ενδιαφέρει και θα δηλώσει στο μηχανογραφικό του δελτίο να γνωρίζει με ακρίβεια: α) τα μαθήματα που διδάσκονται στο τμήμα αυτό, β) τα μεταπτυχιακά που προσφέρει το τμήμα, γ) σε ποια άλλα τμήματα μπορεί να παρακολουθήσει μεταπτυχιακό, όταν τελειώσει από το τμήμα αυτό, δ) τα επαγγελματικά δικαιώματα που του δίνει το τμήμα (το πτυχίο που θα πάρει τον κατοχυρώνει επαγγελματικά, του προσφέρει κάποια άδεια άσκησης επαγγέλματος, τον εντάσσει σε κάποιο επαγγελματικό επιμελητήριο;), και ε) τις επαγγελματικές διεξόδους που του προσφέρει το τμήμα (πού μπορεί να δουλέψει ως απόφοιτος του συγκεκριμένου τμήματος, πόσες και ποιες εναλλακτικές έχει).
4. Κάποιες σημαντικές λεπτομέρειες του συστήματος των πανελλαδικών εξετάσεων, όπως: α) πόσο σημαντικό είναι το ειδικό μάθημα, β) ποιοι εντάσσονται στην κατηγορία των δικαιούχων μετεγγραφής και από ποια τμήματα μπορούν να πάρουν μετεγγραφή σε ποια τμήματα, γ) τι συμβαίνει με τους μαθητές που ανήκουν στην κατηγορία του 3%, δ) τι γίνεται με το Πανεπιστήμιο Κύπρου και γιατί για κάποιους αποτελεί ευκαιρία, ε) τι κερδίζουν όσοι ασχολούνται με τον πρωταθλητισμό, και άλλες πολλές σημαντικές πληροφορίες που θα βοηθήσουν τους μαθητές να αποφύγουν τις παγίδες του συστήματος και να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες που τους προσφέρει.
5. Την καθημερινότητα ενός επαγγέλματος. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η επιλογή τμήματος σπουδών είναι άμεσα συνδεδεμένη με την εξάσκηση του αντίστοιχου επαγγέλματος. Είναι πολύ χρήσιμο για τους μαθητές να έχουν μια, όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη και αντικειμενική, εικόνα της καθημερινότητας του επαγγέλματος που τους ενδιαφέρει. Αυτό επιτυγχάνεται με τους εξής τρόπους: α) συζήτηση με έναν, τουλάχιστον, επαγγελματία, β) παρατήρηση του επαγγελματία κατά την ώρα εργασίας, γ) μερική απασχόληση του μαθητή, κατά τη διάρκεια των διακοπών, στο χώρο του επαγγελματία, δ) παρακολούθηση ντοκιμαντέρ / βίντεο συνεντεύξεων επαγγελματιών ή βιντεοσκοπήσής τους εν ώρα εργασίας ε) ανάγνωση επαγγελματικών μονογραφιών (ολοκληρωμένες περιγραφές επαγγελμάτων), κ.ά.

Η απόκτηση των παραπάνω πληροφοριών επιτυγχάνεται είτε α) με την αναζήτηση πληροφοριών από τον ίδιο τον μαθητή μέσω βιβλίων, internet, βάσεων δεδομένων κ.ά., είτε β) με την παρακολούθηση ομαδικών εκδηλώσεων πληροφόρησης και ενημέρωσης από ειδικούς, είτε γ) με τη συμμετοχή του μαθητή σε ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού, όπου κάποια ή κάποιες συναντήσεις αφορούν στην παροχή της απαραίτητης στοχευμένης πληροφόρησης.

ΣΤΑΔΙΟ 2: ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΜΕΣΩ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ (ΤΕΣΤ)

Το δεύτερο στάδιο σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού αφορά στη διερεύνηση διαφόρων χαρακτηριστικών του ατόμου που συμμετέχει στο πρόγραμμα. Η διερεύνηση αυτή γίνεται με τη χρήση συγκεκριμένων ψυχομετρικών εργαλείων (τεστ, όπως αναφέρονται τις περισσότερες φορές), που μετρούν διάφορες πτυχές του ατόμου, όπως την προσωπικότητά του, τα ενδιαφέροντά του, τις ικανότητές του, τις αξίες του, κ.ά. Στη συνέχεια αναφέρουμε μια σειρά ψυχομετρικών εργαλείων που συνήθίζεται να χρησιμοποιούνται στη συμβουλευτική διαδικασία:

1. Τεστ Προσωπικότητας
2. Τεστ Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων
3. Τεστ Ικανοτήτων (αριθμητικής, γλωσσικής, μηχανικής, αντίληψης χώρου, κ.ά.)
4. Τεστ Επαγγελματικών Αξιών

Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Τα δύο πρώτα είναι τα πιο βασικά για τη διεξαγωγή της συμβουλευτικής συνέντευξης, ενώ τα δύο τελευταία είναι καλό να χρησιμοποιούνται, αλλά η χρήση τους εξαρτάται από τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας και από τις εξειδικευμένες ανάγκες του συμβουλευόμενου. Επίσης, υπάρχουν πολλά άλλα τεστ, που μετράνε άλλα χαρακτηριστικά, και η χρήση τους ή όχι εξαρτάται αποκλειστικά από τον σύμβουλο σε σχέση με τις ανάγκες του συμβουλευόμενου. Μερικά από αυτά είναι τα εξής:

1. Τεστ Αυτοαντίληψης - Αυτοεκτίμησης
2. Τεστ Λήψης Απόφασης
3. Τεστ Έδρας Ελέγχου
4. Τεστ Συναισθηματικής Νοημοσύνης
5. Τεστ Αυτοαποτελεσματικότητας

Η χρήση ψυχομετρικών εργαλείων στη συμβουλευτική συνέντευξη θεωρείται απαραίτητη, αρκεί πάντα να γίνεται με σωστό τρόπο και από ειδικευμένο προσωπικό. Τονίζουμε, τέλος, ότι τα τεστ αυτά χρησιμοποιούνται ως βοηθήματα της συμβουλευτικής διαδικασίας και όχι ως μοναδικός στόχος αυτής.

ΣΤΑΔΙΟ 3: ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η συμβουλευτική διαδικασία αποτελεί το 3ο στάδιο ενός ολοκληρωμένου προγράμματος επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο είναι και το πιο ουσιαστικό. Σημειώνουμε από την αρχή ότι οι συμβουλευτικές υπηρεσίες πρέπει να παρέχονται από ειδικούς, εκπαιδευμένους στο αντικείμενο της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η συμβουλευτική διαδικασία αποτελείται από ατομικές συμβουλευτικές συναντήσεις (ο αριθμός τους καθορίζεται από τον τρόπο που δουλεύει ο κάθε σύμβουλος). Το πληροφοριακό υλικό που δίνεται συνήθως κατά τη διάρκεια των ατομικών συναντήσεων είναι: α) βιβλία (αναλυτικοί οδηγοί παρουσίασης ΑΕΙ, ΤΕΙ, Στρατιωτικών Σχολών), β) ενημερωτικό υλικό για διάφορες σχολές, γ) ενημερωτικό υλικό για το σύστημα των πανελλαδικών και δ) ό,τι άλλο θεωρηθεί απαραίτητο, ανά περίπτωση.

Στο πλαίσιο των συμβουλευτικών συναντήσεων πραγματοποιείται αναλυτική συζήτηση με το μαθητή για τα θέματα που τον απασχολούν (ανά περίπτωση), ερμηνεύονται τα αποτελέσματα των ψυχομετρικών εργαλείων και διερευνώνται οι εναλλακτικές επιλογές που έχει ο μαθητής. Στόχος των συναντήσεων πρέπει να είναι η κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης του μαθητή (όσο πιο συγκεκριμένου γίνεται) και ο σχεδιασμός της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής του σταδιοδρομίας. Με τη σύμφωνη γνώμη του μαθητή, σε μερικές συναντήσεις μπορεί να παραβρίσκονται και οι γονείς του.

Το τεστ που συμπληρώσατε αποτελεί Τεστ Εργασιακών Αξιών και Κινήτρων και μαζί με τα αποτελέσματα που έχετε στα χέρια σας εντάσσεται στο στάδιο της διάγνωσης μέσω ψυχομετρικών εργαλείων (ΣΤΑΔΙΟ 2). Η παρούσα αναφορά είναι έτσι σχεδιασμένη ώστε από μόνη της να αποτελεί μια αποτύπωση της προσωπικής σας ιεράρχησης των εργασιακών αξιών και κινήτρων σας, αλλά και να μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο, στο πλαίσιο ενός ολοκληρωμένου προγράμματος επαγγελματικού προσανατολισμού. Από εσάς εξαρτάται αν θα προχωρήσετε στην διεξαγωγή ενός τέτοιου προγράμματος!

Η επιστημονική ομάδα της ORIENTUM.

ORIENTUM - Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας

Παπαδά 2 και Μεσογείων
Ν. Ψυχικό, Τ.Κ. 115 25, ΑΘΗΝΑ
Τηλ. 210.67.78.777 - Fax. 210.67.74.444
E-mail: info@orientum.gr
URL: www.orientum.gr

Τεστ Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων

Η αναφορά που έχετε στα χέρια σας προκύπτει από τις απαντήσεις που δώσατε στο MOTIVATOR, Τεστ Εργασιακών Αξιών και Κινήτρων, ύστερα από τη στατιστική και ψυχομετρική επεξεργασία τους. Πριν προχωρήσετε στην ανάγνωση των προσωπικών σας αποτελεσμάτων, καλό είναι να λάβετε υπόψη σας τα εξής:

1. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου που κρατάτε στα χέρια σας αποτελούν μια απεικόνιση των εργασιακών σας αξιών και κινήτρων και έτσι πρέπει να αντιμετωπίζονται.
2. Όπως για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν υπήρχαν σωστές ή λάθος απαντήσεις, έτσι και για τις εργασιακές σας αξίες και τα κίνητρά σας δεν υπάρχουν «καλά» ή «κακά» στοιχεία. Αυτό που εξετάζεται στα ερωτηματολόγια Εργασιακών Αξιών και Κινήτρων είναι ο βαθμός που διαθέτετε κάθε εργασιακή αξία και κίνητρο. Τι θα σας κινητοποιούσε περισσότερο στον εργασιακό σας χώρο και τι θα αποτελούσε σημαντικό κριτήριο για την επιλογή ή απόρριψη μιας συγκεκριμένης δουλειάς.
3. Οι αξίες ενός ατόμου όπως και τα κίνητρά του δεν είναι ποτέ ένα ή δύο. Κάθε άτομο ιεραρχεί μια σειρά κινήτρων, από το πιο σημαντικό για αυτό μέχρι το πιο αδιάφορο και λαμβάνει υπόψη του και αυτή την παράμετρο σε πιθανές αποφάσεις που θα πάρει για την επιλογή επαγγέλματος ή συγκεκριμένης εργασιακής θέσης. Κάποια επαγγέλματα είναι άμεσα συνδεδεμένα με κάποιες συγκεκριμένες αξίες και κίνητρα, ενώ κάποια άλλα έχουν διάφορες εργασιακές παραλλαγές, όπου το άτομο μπορεί να επιλέξει βάσει των εργασιακών αξιών του.
4. Η κλίμακα που εξαγονται τα αποτελέσματα είναι από το 1 έως το 10. Οι βαθμοί 1 έως 3 υποδεικνύουν χαμηλή σημαντικότητα αυτής της αξίας / κινήτρου για το άτομο, οι βαθμοί 4 έως 7 υποδεικνύουν μέτρια σημαντικότητα και οι βαθμοί 8 έως 10 υποδεικνύουν υψηλή σημαντικότητα.
5. Οι περισσότεροι άνθρωποι βρίσκουν τα αποτελέσματα των τεστ εργασιακών αξιών και κινήτρων πολύ χρήσιμα. Παρ' όλα αυτά δεν πρέπει να περιμένετε από αυτή την αναφορά να διαλέξει επάγγελμα ή θέση εργασίας για εσάς χωρίς προσεκτική σκέψη από την πλευρά σας. Τα αποτελέσματα συνήθως φαίνεται να είναι αυτό που περιμένατε. Αν είναι έτσι, είναι κέρδος να γνωρίζετε ότι μια αντικειμενική διερεύνηση των εργασιακών αξιών και κινήτρων σας, επιβεβαιώνει την κατεύθυνση του παρόντος σχεδιασμού σας. Αν αυτή η αναφορά εμφανίζει αποτελέσματα που δεν τα είχατε σκεφτεί, θα πρέπει να ξαναδείτε προσεκτικά αυτά τα αποτελέσματα και να ψάξετε γιατί διαφέρουν από αυτά που περιμένατε. Είναι πολύ πιθανό να μην έχετε σωστή πληροφόρηση για τα εργασιακά χαρακτηριστικά κάποιων επαγγελμάτων και αυτό να σας δημιουργεί σύγχυση ως προς το αν ταιριάζει το επάγγελμα που θέλετε να επιλέξετε με τις προσωπικές σας αξίες και κίνητρα σας.
6. Στο πλαίσιο των αποτελεσμάτων, σας προτείνουμε να αναζητήσετε περισσότερα στοιχεία σχετικά με συγκεκριμένα επαγγέλματα, που φαίνεται να ταιριάζουν στις εργασιακές σας αξίες. Για να γίνει αυτό, συμβουλευτείτε αρχεία πληροφοριών επαγγελμάτων και σχετικά βιβλία σε μια βιβλιοθήκη ή σε ένα γραφείο συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και αναζητήστε πληροφορίες στο διαδίκτυο σχετικά με περιγραφές επαγγελμάτων.

Καλή ανάγνωση!

Η επιστημονική ομάδα της ORIENTUM.

ORIENTUM - Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας

Παπαδά 2 και Μεσογείων

N. Ψυχικό, Τ.Κ. 115 25, ΑΘΗΝΑ

Τηλ. 210.67.78.777 - Fax. 210.67.74.444

E-mail: info@orientum.gr

URL: www.orientum.gr

Εργασιακές Αξίες - Κίνητρα / ΣΥΝΟΛΟ

Στο παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζονται οι 16 Εργασιακές Αξίες με φθίνουσα σειρά (από την κατηγορία με τον υψηλότερο βαθμό σημαντικότητας προς την κατηγορία με τον χαμηλότερο βαθμό σημαντικότητας).

Εργασιακές Αξίες / Κίνητρα		Βαθμολογία
ΕΝΑΛΛΑΓΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΑΛΤΡΟΥΙΣΜΟΣ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ/ΣΥΝΘΗΚΕΣ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΚΥΡΟΣ - ΦΗΜΗ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΛΟΚΗ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΕΞΟΥΣΙΑ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΝΟΗΤΙΚΗ ΠΡΟΚΛΗΣΗ / ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	2	<div style="width: 20%;"></div>
ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ	2	<div style="width: 20%;"></div>

Βαθμολογική Κλίμακα: 1-10. Βαθμολογικά Επίπεδα: X = Χαμηλό (1-4) | M = Μέτριο (4-7) | Y = Υψηλό (7-10)

ΕΝΑΛΛΑΓΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, θεωρούν πολύ σημαντικό να υπάρχει ποικιλία στο έργο που παράγουν και προσφέρουν. Τους αρέσει να ασχολούνται με πολλά και διαφορετικά πράγματα κάθε φορά. Είναι πολύ σημαντικό για αυτά να μην υπάρχει καθορισμένο και σταθερό αντικείμενο εργασίας ή προβλέψιμα καθήκοντα, αλλά ένας πλουραλισμός δραστηριοτήτων, που θα τα κρατά σε εγρήγορση. Τα άτομα αυτά αποδίδουν καλύτερα σε ένα εργασιακό περιβάλλον, όπου δεν υπάρχουν σαφείς τρόποι εκτέλεσης μιας εργασίας.

ΑΛΤΡΟΥΙΣΜΟΣ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, θεωρούν πολύ σημαντικό κίνητρο να μπορούν να βοηθούν τους συνανθρώπους τους ανιδιοτελώς και να βελτιώνουν συνεχώς την ποιότητα ζωής τους. Τα συγκεκριμένα άτομα, τις περισσότερες φορές, αγνοούν τα προσωπικά τους συμφέροντά προς όφελος των άλλων. Για αυτά τα άτομα αποτελεί στάση ζωής το γεγονός ότι μπορούν να φανούν χρήσιμοι σε άλλους ανθρώπους και το ότι τους δίνεται η δυνατότητα να κάνουν τους άλλους να νιώθουν καλύτερα. Συνήθως, τα άτομα αυτά απασχολούνται σε Κοινωνικές Υπηρεσίες, Κέντρα Συμβουλευτικής, Μονάδες Υγειονομικής Περιθαλψης, Μ.Κ.Ο., κ.ά.

ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, θεωρούν πολύ σημαντικό να έχουν σαφείς και προσδιορισμένες αρμοδιότητες. Αυτό που επιζητούν συνήθως είναι να υπάρχουν ξεκάθαρες κατευθυντήριες γραμμές για το πώς θα φέρουν εις πέρας τις εργασίες τους. Τα συγκεκριμένα άτομα λειτουργούν αποτελεσματικότητα σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου υπάρχει ιεραρχία και διάκριση των ρόλων μεταξύ των εργαζομένων. Τις περισσότερες φορές, δυσκολεύονται να αποδώσουν όταν υπάρχει ευελιξία στον τρόπο εκτέλεσης των εργασιών τους.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, θεωρούν πολύ σημαντικό κίνητρο για εργασία τις οικονομικές απολαβές. Τα άτομα αυτά αντιλαμβάνονται την εργασία ως το αντάλλαγμα για την απόκτηση χρημάτων που θα τους επιτρέψει να ζουν μια άνετη ζωή. Συνήθως δραστηριοποιούνται σε τομείς εργασίας όπου ενέχουν ρίσκο και προσφέρεται η δυνατότητα απόκτησης bonus ή άλλων παροχών για τους στόχους που θα επιτύχουν. Βασικό κίνητρο αποτελεί η ικανοποιητική αύξηση μισθού ως ανταμοιβή για το έργο που προσφέρουν, έτσι ώστε να τους δίνεται και η δυνατότητα να ζουν μια ικανοποιητική ζωή, χωρίς στερήσεις.

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, θα επιθυμούσαν η δουλειά τους να τους προσφέρει τη δυνατότητα να ταξιδεύουν συχνά και να γνωρίζουν καινούρια μέρη. Σε γενικές γραμμές δεν τους απασχολεί να έχουν σταθερή και μόνιμη γεωγραφική έδρα, αλλά αντίθετα ενθουσιάζονται όταν στα καθήκοντά τους περιλαμβάνονται συχνές μετακινήσεις εντός ή ακόμα και εκτός των συνόρων της χώρας που ζουν. Η συγκεκριμένη εργασιακή αξία χαρακτηρίζει την πλειονότητα των πωλητών των μεγάλων πολυεθνικών εταιριών, αλλά και των στρατιωτικών που μετατίθενται συχνά κατά τη διάρκεια της θητείας τους.

Βαθμολογική Κλίμακα: 1-10. Βαθμολογικά Επίπεδα: X = Χαμηλό (1-4) | M = Μέτριο (4-7) | Y = Υψηλό (7-10)

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ/ΣΥΝΘΗΚΕΣ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, θεωρούν πολύ σημαντικό να εργάζονται σε ένα σταθερό και καλά οργανωμένο περιβάλλον. Ο χώρος στον οποίο εργάζονται θέλουν να είναι σύγχρονος, καθαρός και να επικρατούν καλές συνθήκες εργασίας. Τα άτομα αυτά επιλέγουν συνήθως έντονα χρώματα στα γραφεία τους, μοντέρνα διακόσμηση και επιδιώκουν να διατηρούν φιλικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους.

ΚΥΡΟΣ - ΦΗΜΗ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, θεωρούν πολύ σημαντικό να αναγνωρίζεται το έργο που παράγουν στη δουλειά τους. Επιπλέον, θα επιθυμούσαν, χάριν του επαγγελματικού τους ρόλου, να βρίσκονται στη δημοσιότητα και μέσω της επαγγελματικής τους δραστηριότητας, να αποκτήσουν υπόληψη από το ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον καθώς και υψηλή κοινωνική θέση, αλλά και κοινωνικό γόητρο. Για τα άτομα αυτά είναι πολύ σημαντικό να θαυμάζουν οι άλλοι τη δουλειά τους και να θεωρούν πως το έργο που παράγουν και προσφέρουν είναι αξιοσέβαστο και ιδιαίτερα σημαντικό. Η συγκεκριμένη εργασιακή αξία εντοπίζεται σε επαγγελματικούς χώρους που συνδέονται άμεσα με τα φώτα της δημοσιότητας, όπως το θέατρο, η τηλεόραση, κ.α., αλλά και σε επαγγέλματα όπως του δικηγόρου, του δικαστικού λειτουργού, του γιατρού, του καθηγητή πανεπιστημίου, κ.ά.

ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, θεωρούν πολύ σημαντικό κίνητρο στη δουλειά τους την ελευθερία να παίρνουν μόνοι τους τις αποφάσεις για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση του έργου που παράγουν. Προτιμούν να δουλεύουν μόνοι τους, αυτόνομα, και να είναι υπεύθυνα τα ίδια για το έργο που επιτελούν. Λειτουργούν αποδοτικότερα όταν καθορίζουν εκείνα το ρυθμό και την ένταση εργασίας τους. Τα συγκεκριμένα άτομα θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως «αφεντικά» τους εαυτού τους, μιας δεν τους αρέσει να δίνουν αναφορά για τον τρόπο με τον οποίο δουλεύουν σε άλλους.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΛΟΚΗ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία θεωρούν τη δουλειά τους ως αναπόσπαστο κομμάτι της προσωπικής τους ζωής. Τους αρέσει να μιλάνε συχνά για τις δραστηριότητες τους εργασιακού τους χώρου στην οικογένεια και τους φίλους τους. Τα συγκεκριμένα άτομα συνήθως ταυτίζονται με τη δουλειά τους και νιώθουν ικανοποίηση ακόμα κι όταν τους στερεί στιγμές από τον προσωπικό τους χρόνο, χωρίς να δυσνασχετούν. Αυτό με το οποίο καταπιάνονται τους συνεπαίρνει, τους ενθουσιάζει και τις περισσότερες φορές δεν αντιλαμβάνονται πόσες ώρες έχουν δουλέψει.

ΕΞΟΥΣΙΑ

Χαμηλό (2/10)

Στα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, αρέσει να οργανώνουν και να συντονίζουν τη δουλειά των άλλων ανθρώπων. Συνήθως λειτουργούν ως μέντορες αφού φροντίζουν για την υλοποίηση των συλλογικών εργασιακών στόχων. Συχνά επηρεάζουν τις απόψεις, τις σκέψεις και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Τα συγκεκριμένα άτομα είναι ικανά να δίνουν εντολές και να εποπτεύουν το έργο που παράγουν οι άλλοι εργαζόμενοι. Τις περισσότερες φορές θέλουν να κατέχουν διευθυντικές θέσεις στους οργανισμούς ή τις εταιρείες που απασχολούνται και να βρίσκονται στις υψηλές θέσεις ιεραρχίας και ευθύνης.

ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία θεωρούν πολύ σημαντικό στη δουλειά τους να συναναστρέφονται με πολλούς και διαφορετικούς ανθρώπους. Η επαφή και η αλληλεπίδραση με ένα δίκτυο ανθρώπων τους βοηθά να αναπτύσσουν αποτελεσματικότερα τα ταλέντα και τις δεξιότητές τους. Τα άτομα αυτά συνήθως δεν αποδίδουν όταν δεν έρχονται σε επαφή με συνεργάτες. Η επικοινωνία αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της συγκεκριμένης εργασιακής αξίας.

Βαθμολογική Κλίμακα: 1-10. Βαθμολογικά Επίπεδα: X = Χαμηλό (1-4) | M = Μέτριο (4-7) | Y = Υψηλό (7-10)

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία θεωρούν πολύ σημαντικό στη δουλειά τους να υπάρχουν ελάχιστες πιθανότητες για απώλεια της εργασίας τους ή για μείωση του μισθού τους. Επίσης, σε περίπτωση που κλείσει ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται, να μπορούν να βρουν γρήγορα δουλειά σε αντίστοιχη θέση. Είναι πολύ σημαντικό για αυτά τα άτομα να αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια στη θέση που βρίσκονται, ακόμη και αν οι οικονομικές τους αποδοχές δεν είναι ιδιαίτερα υψηλές. Ο δημόσιος τομέας αποτελεί έναν χώρο που χαρακτηρίζεται από αυτή την εργασιακή αξία.

ΝΟΗΤΙΚΗ ΠΡΟΚΛΗΣΗ / ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία, χρησιμοποιούν πολύ έντονα τη φαντασία τους ή και τις γνώσεις τους για να αναπτύξουν καινούριες ιδέες και να σχεδιάσουν νέα προϊόντα, τόσο σε επιστημονικό όσο και σε καλλιτεχνικό επίπεδο, πάνω στο αντικείμενο της δουλειά τους. Επιπλέον, τα συγκεκριμένα άτομα ενδιαφέρονται να προωθούν τα ίδια τη γνώση πάνω στο αντικείμενο εργασίας τους και να παρακολουθούν όλες τις νέες εξελίξεις πάνω στον τομέα τους. Τα συγκεκριμένα άτομα θεωρούν πολύ σημαντικό να τους δίνεται η ευκαιρία να χρησιμοποιούν νέες και πρωτότυπες ιδέες προκειμένου να υλοποιήσουν τις εργασίες τους. Τους αρέσει να μαθαίνουν διαρκώς για νέες μεθόδους και πρακτικές πάνω στο αντικείμενο εργασίας τους και να βρίσκονται διαρκώς σε μια διαδικασία συνεχούς επιμόρφωσης. Ο εναλλακτικός τρόπος σκέψης αποτελεί βασικό χαρακτηρισμό της συγκεκριμένης εργασιακής αξίας. Η ιατρική, η βιολογία και γενικότερα η έρευνα, αποτελούν τομείς που χαρακτηρίζονται από τη συγκεκριμένη εργασιακή αξία, καθώς και τομείς όπως το μάρκετινγκ, η διαφήμιση, οι καλές τέχνες κτλ.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία θέλουν να απασχολούνται σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου η κουλτούρα του συνάδει σε μεγάλο βαθμό με την προσωπικότητα και τις ατομικές τους αξίες. Δεν επιθυμούν να εργάζονται σε ένα περιβάλλον που εναντιώνονται στο αξιακό τους σύστημα και τις προσωπικές τους πεποιθήσεις. Τα συγκεκριμένα άτομα δε θέλουν να πιέζονται να κάνουν πράγματα που προσβάλλουν την ηθική και τη δεοντολογία τους. Αυτό που επιζητούν είναι να συμφωνούν με την πολιτική και τις δράσεις της εταιρείας ή του οργανισμού όπου εργάζονται και να ταυτίζονται με τους σκοπούς του, χωρίς να χρειάζεται να κάνουν τους οποιουσδήποτε ηθικούς συμβιβασμούς.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία θεωρούν πολύ σημαντικό να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα στη δουλειά τους και την προσωπική τους ζωή. Δεν θέλουν να απασχολούνται σε ένα εργασιακό περιβάλλον που απαιτούνται πολλές ώρες αφοσίωσης αλλά αντίθετα προτιμούν να έχουν επαρκή χρόνο και για άλλες δραστηριότητες (κοινωνικές, οικογενειακές, ψυχαγωγία). Για τα συγκεκριμένα άτομα βασική προϋπόθεση αποτελεί το γεγονός να μην χρειάζεται να παίρνουν δουλειά για το σπίτι αλλά να τους απασχολεί μόνο εντός του ωραρίου τους. Σχετικά επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από αυτή την εργασιακή αξία είναι εκείνα του δασκάλου, του νηπιαγωγού, του δημοσίου υπαλλήλου, κ.α.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΟΜΑΔΑ

Χαμηλό (2/10)

Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό σκορ σε αυτή την κατηγορία θεωρούν πολύ σημαντικό στη δουλειά τους να υπάρχει η έννοια της ομαδικότητας, να συνεργάζονται δηλαδή με άλλα άτομα, ως μέλη μιας ομάδας για την εκτέλεση ενός έργου. Η ενεργή συμμετοχή τους στην ομάδα, τους δίνει τη δυνατότητα να αξιοποιούν τις εμπειρίες και ιδέες των μελών της, με ουσιαστικό στόχο την κοινή επίτευξη των αποτελεσμάτων. Τα συγκεκριμένα άτομα, συνήθως δεν αποδίδουν όταν καλούνται να εργαστούν μόνα τους, αλλά αντίθετα μέσω της συστηματικής συνεργασίας και της αλληλεπίδρασής τους με τα μέλη μιας ομάδας, υλοποιούν με μεγαλύτερη επιτυχία τα αποτελέσματα της εργασίας τους.

Βαθμολογική Κλίμακα: 1-10. Βαθμολογικά Επίπεδα: X = Χαμηλό (1-4) | M = Μέτριο (4-7) | Y = Υψηλό (7-10)