

Raport de consiliere psihologică SRS

Psiholog examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Alius Anonimus, masculin, 28 ani, operator prompter**

Scopul evaluării **Consiliere**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Sugestii de consiliere
4. Analiză pe factori
5. Indicatori statistici
6. Concluzii finale

1. Descriere inventar

Chestionarul SRS (*Stil de Relaționare socială*) permite evaluarea stilului personal de raportare la situațiile care presupun interacțiune socială (directă sau mediată *online*) și a modului de gestiune a acestor interacțiuni sociale (Constantin & all, 2022).

Pornind de la premisa ca lumea modernă obligă la ***asumarea de noi stiluri de interacțiune socială***, integrând, pe lângă cele clasice, și interacțiunile mediate de mediul on-line, am definit 6 dimensiuni care ar putea descrie *un stil de relaționare socială adaptat lumii moderne*.

Ne referim opțiunile individuale sau la **stilul de personal de interacțiune socială** pe care îl promovăm: în relațiile interpersonale directe și în cele mediate de rețelele de socializare (*social* versus *utilitarist*); în cadrul grupurilor sau colectivelor de care aparținem (*relație* versus *sarcină*); în situațiile de conflict (*implicat* versus *detașat*); prin imaginea despre sine pe care o prezentăm celorlalți (*indulgent* versus *exigent*); în situațiile în care utilizăm strategii persuasive (*manipulativ* versus *moral*) sau în situațiile care exprimăm atașament emoțional (*dependent* versus *independent*).

Altfel spus, în cadrul chestionarului SRS, stilul de relaționare socială este o rezultată a combinării a 6 dimensiuni psihologice:

- **Networking relațional** (*networking social* versus *networking utilitarist*);
- **Cooperare în echipă** (*cooperare centrată pe relații* versus *cooperare centrată pe sarcină*);
- **Managementul conflictului** (*implicat* versus *detașat* în managementul conflictului);
- **Autoevaluare socială** (*indulgență* în autoevaluare versus *exigență* în autoevaluare);
- **Strategie de persuasiune** (*persuasiune manipulativă* versus *persuasiune morală*);
- **Atașament emoțional** (*independență* versus *dependență* emoțională).

Chestionarul SRS conține 48 de itemi dihotomici, afirmații cu două posibile variante de răspuns, incluzând și varianta de răspuns intermediară ("?",) pentru cei nehotărâți sau cei care nu se regăsesc în nici una dintre variantele dihotomice.

Evaluarea celor 6 dimensiuni și identificarea stilului individual de relaționare socială sunt utile, în primul rând, **în activitățile de recrutare și selecție profesională**, pentru acele categorii profesionale sau locuri de muncă în care stilul de relaționare socială este decisiv (agenți de vânzări, operatori on-line, manageri, consultanți etc.). Identificarea preferințelor și strategiei individuale de implicare în relațiile sociale, poate fi deosebit de utilă și **în activitățile de consiliere personală** (pentru dezvoltarea personală) sau **profesională** (pentru managementul carierei), ajutând la conștientizarea și (dacă este cazul!) la corectarea tendințelor sau preferințelor disfuncționale.

2. Profil sintetic

Networking activ

Activă(ă) pe rețelele de socializare, își exprimându-și punctul de vedere, spune ceea ce crede sau simte, comentând postările interesante sau distribuind mesaje relevante.



Networking pasiv

Discret(ă) pe rețelele de socializare, preferă să urmărească ceea ce spun sau ce gândesc ceilalți, fără a interveni cu comentarii sau mesaje directe.

Cooperare centrată pe relații

Centrat(ă) pe menținerea unor relații armonioase în cadrul grupului; focalizat(ă) pe starea de bine a grupului.



Cooperare centrată pe sarcină

Centrat(ă) pe realizarea eficientă a sarcinii și pe atingerea obiectivelor grupului; focalizat(ă) pe performanțele ridicate ale grupului.

Implicat în gestiunea conflictelor

Implicat(ă) în prevenirea și rezolvarea conflictelor colective; intervine și mediază aplanarea conflictelor.



Detașat în gestiunea conflictelor

Detașat(ă), preferă să nu se implice în rezolvarea conflictelor colective; evită și se distanțează de situațiile conflictogene.

Indulgență în autoevaluare

Indulgent(ă) cu propria persoană, centrat(ă) pe evaluarea calităților, abilităților și reușitelor personale.



Exigență în autoevaluare

Exigent(ă) cu propria persoană, centrat(ă) pe evaluarea defectelor, slăbiciunilor și nereușitelor personale.

Persuasiune manipulativă

Manipulativ(ă), caută să-i convingă pe ceilalți prin orice mijloace, fiind centrat(ă) pe rezultatele și beneficiile imediate.



Persuasiune morală

Onest(ă), încearcă să îi convingă pe ceilalți doar dacă este el/ ea convins(ă), cultivă încrederea și relațiile de lungă durată.

Independență emoțională

Independent(ă) de suportul emoțional, sugestiile sau ajutorul celorlalți, fiind greu de afectat emoțional.



Dependență emoțională

Dependent(ă) de sprijinul emoțional, ajutorul și deciziile celorlalți, fiind ușor de afectat emoțional.

3. Sugestii de consiliere

În urma completării chestionarului SRS au fost formulate următoarele sugestii de consiliere în profilul psihologic:

Centrat(ă) fiind pe analiza și promovarea calităților și reușitelor personale, riști nu mai vezi clar limitele pe care le ai și să exagerezi în această atitudine pozitivă și indulgentă față de sine. Nu ar fi rău dacă ai fi mai exigent(ă) în autoevaluare și mai critic(ă) cu propria persoană, ținând cont și de feedbackul negativ din partea celorlalți. În acest fel îți poți consolida o imagine mai realistă despre sine, recunoscându-ți atât calitățile cât și defectele, și poți alege în mod rațional și obiectiv angajamentele pe care poți să ți le iei și bătăliile pe care poți să le câștigi.
(Indulgență în autoevaluare)

Căutând să îi convingi pe ceilalți, uneori manipulându-i, alteori constrângându-i, poți obține rezultatele dorite dar, în egală măsură, îi poți irita și face să se întoarcă împotriva ta. Ascunderea adevărului și încălcarea normelor și regulilor pot fi strategii care te poate ajuta să câștigi pe termen scurt. Pe termen lung însă echidistanța în argumentare și onestitatea în prezentarea faptelor îi pot face să aibă încredere în tine și te sprijine atunci când vei avea nevoie, fie în competițiile de echipă/ colective fie în atingerea obiectivelor profesionale individuale.
(Persuasiune manipulativă)

4. Analiză pe factori

Networking

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Networking activ: Fiind prea activă(ă) pe rețelele de socializare, comentând și exprimându-ți punctul de vedere cu multă ușurință, riști să iriți pe unii sau să îi faci pe alții să creadă că ești superficială(ă) sau că îți cauți "spectatori". Dacă vrei ca opinia ta sau postările tale să aibă impact, alege doar momentele sau mesajele cu adevărat importante, evitând postările frecvente și pe subiecte mai puțin semnificative pentru ceilalți.

Networking pasiv: Fiind prea discretă(ă) pe rețelele de socializare, fără a interveni cu comentarii sau mesaje îi poți face pe ceilalți să creadă că îi ignori, că nu îi apreciezi sau că nu le susții inițiativele. Pentru că trăim cu toții în această lume interconectată, este bine, din când în când, să le trimiți celor relevanți pentru tine câte un mesaj (în privat) de apreciere sau de susținere în momentele mai speciale sau atunci când cer în mod explicit suportul, câte un Like sau un mesaj public de apreciere sau susținere.

Strategie de cooperare

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Cooperare centrată pe relații: Focalizarea ta pe starea de bine a celorlalți și pe menținerea unor relații armonioase în cadrul echipei este lăudabilă dar trebuie să fii atentă(ă) și la gradul de atingere a obiectivelor profesionale colective. Relaxarea, comunicarea socială și angajarea în discuții prietenoase pot deturna grupul de la realizarea sarcinilor profesionale sau pot duce la luarea unor decizii "afective" care nu ajută la optimizarea activității comune.

Cooperare centrată pe sarcină: Focalizarea ta pe realizarea eficientă a sarcinilor și pe atingerea obiectivelor grupului este lăudabilă dar, nu uita că, relațiile interpersonale constituie liantul oricărui grup/echipe și că trebuie să lăsăm timp și spațiu și pentru comunicarea informală și exprimarea sentimentelor interpersonale. Menținerea unui climat plăcut de lucru poate favoriza și facilita atingerea obiectivelor profesionale colective.

Managementul conflictului

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Implicat în gestiunea conflictelor: Implicându-te frecvent în aplanarea sau medierea sau conflictelor celor cu care lucrezi riști să te consumi emoțional fără rost sau să fii perceput ca fiind intruzivă(ă) sau părtinitor(oare). Ar fi bine să intervii doar atunci când este cu adevărat important pentru funcționarea echipei și să păstrezi distanța necesară pentru a nu fi "prins la mijloc" sau făcut vinovat. Uneori este bine să lași pe cei aflați în conflict să găsească ei soluții de rezolvare, pe care să și le asume cu responsabilitate.

Detașat în gestiunea conflictelor: Evitând sistematic și distanțându-te de conflicte sau situațiile conflictogene poți crea impresia că nu îți pasă și că nu ai o opinie, un punct de vedere cu privire la ceea ce se întâmplă. Poate ar fi bine ca în momentele decisive, mai ales atunci când s-a acumulat tensiune sau ți se cere opinia, să spui cum vezi tu lucrurile și să argumentezi soluția pe care o propui pentru ieșirea din acea situație conflictuală. În felul acesta arăți că ești parte a aceluia colectiv și că îți pasă de ceilalți.

Autoevaluare socială

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Indulgență în autoevaluare: Centrată(ă) fiind pe analiza și promovarea calităților și reușitelor personale, riști nu mai vezi clar limitele pe care le ai și să exagerezi în această atitudine pozitivă și indulgență față de sine. Nu ar fi rău dacă ai fi mai exigentă(ă) în autoevaluare și mai critică(ă) cu propria persoană, ținând cont și de feedbackul negativ din partea celorlalți. În acest fel îți poți consolida o imagine mai realistă despre sine, recunoscându-ți atât calitățile cât și defectele, și poți alege în mod rațional și obiectiv angajamentele pe care poți să ți leiei și bătăliile pe care poți să le câștigi.

Exigență în autoevaluare: Centrată(ă) fiind pe autoevaluarea defectelor, slăbiciunilor și nereușitelor personale, riști să nu mai vezi resursele și calitățile pe care le ai și ratezi oportunități importante de realizare personală. Nu ar fi rău dacă ai fie mai puțin exigentă(ă) în autoevaluare, insistând mai mult pe analiza și promovarea calităților personale, ținând cont și de feedback-ul pozitiv primit din partea celorlalți. Îți poți astfel consolida o imagine de sine pozitivă, pro-activă asumându-ți obiective ambițioase sau reacționând pozitiv și cu încredere în fața unor noi provocări.

Strategie de persuasiune

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Persuasiune manipulativă: Căutând să îi convingi pe ceilalți, uneori manipulându-i, alteori constrângându-i, poți obține rezultatele dorite dar, în egală măsură, îi poți irita și face să se întoarcă împotriva ta.

Ascunderea adevărului și încălcarea normelor și regulilor pot fi strategii care te poate ajuta să câștigi pe termen scurt. Pe termen lung însă echidistanța în argumentare și onestitatea în prezentarea faptelor îi pot face să aibă încredere în tine și te sprijine atunci când vei avea nevoie, fie în competițiile de echipă/colective fie în atingerea obiectivelor profesionale individuale.

Persuasiune morală: Căutând să fii mereu obiectiv și echidistant poți câștiga aprecierea și încrederea pe termen a celorlalți dar, în egală măsură îi poți dezamăgi. De multe ori ei au nevoie de aprobare sau vor să fii partea lor, chiar dacă știu că greșesc sau că nu au perfectă dreptate. Atunci când este vorba de o competiție între echipe, trebuie să treci peste "obiectivitate" sau modestia personală și să faci echipa să câștige. La fel, pentru a face performanță profesională și a atinge target-ul stabilit, trebuie să folosești și strategii de lucru mai puțin "echidistante" pentru a câștiga.

Atașament emoțional

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Independență emoțională: Fiind mai greu de afectat emoțional și independent(ă) de suportul emoțional sau ajutorul celorlalți, îți crezi o posibilă vulnerabilitate. Autonomia sau detașarea în relațiile cu ceilalți poate conduce și la singurătate, concentrarea excesivă pe propria persoană sau la izolarea de colegi. Uneori suportul, sugestiile sau sprijinul celorlalți reprezintă resurse de preț la care poți avea acces doar dacă ești mai atent(ă) la relațiile interpersonale, te consulți sau iei decizii împreună cu ei sau le oferi suportul emoțional de care au nevoie în situațiile critice.

Dependență emoțională: Fiind ușor de afectat emoțional și dependent(ă) de sprijinul emoțional sau ajutorul celorlalți te plasezi pe o poziție de vulnerabilitate. Trebuie să înveți să acționezi mai autonom în relațiile cu ceilalți să iei singur(ă) decizii în acord cu nevoile tale și nu cu cele ale colegilor sau prietenilor tăi. Sugestiile și opiniile celorlalți ar trebui să joace doar un rol consultativ și nu unul decisiv în luarea unor decizii sau rezolvarea unor probleme personale. Oferă-le tu suportul emoțional de care au nevoie în situațiile critice și cere mai puțin ajutorul celorlalți.

5. Indicatori statistici

Raspunsuri pe itemi

1. a	2. a	3. c	4. a	5. b	6. a	7. c	8. a	9. a	10. a
11. c	12. c	13. a	14. c	15. c	16. c	17. c	18. c	19. c	20. c
21. a	22. c	23. c	24. a	25. c	26. c	27. a	28. c	29. c	30. c
31. c	32. c	33. c	34. a	35. c	36. a	37. c	38. a	39. c	40. c
41. c	42. a	43. c	44. a	45. c	46. c	47. c	48. c		

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziile parțiale.

Data: 31 martie 2022

Psiholog practicant: