

# Raport de evaluare psihologică EEE-PIC

Examinator **Ticu Constantin**

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

Data evaluării **23.07.2025**



# Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Caracteristici dominante
4. Analiză pe factori
5. Indicatori statistici
6. Concluzii finale

# 1. Descriere inventar

**Chestionarul PIC** (Purpose, Improvement & Commitment) este un instrument construit pentru a evalua sensul dat muncii, nivelul de implicare în muncă și angajamentul organizațional al unei persoane, pe de o parte, și măsura aceasta simte că activitatea profesională din acel colectiv contribuie la dezvoltarea personală și profesională, pe de altă parte. Prin identificarea acestor factori, la nivel individual sau organizațional, se pot implementa strategii eficiente de creștere a satisfacției și performanței în muncă, consolidând astfel cultura organizațională și promovând un mediu de lucru pozitiv și productiv.

**Chestionarul PIC** este parte a **Kit-ului EEEE** (Evaluating the Employee Engagement Experience) care conține chestionarele JCB, OCL și PIC.

**Chestionarul PIC** est un instrument standardizat, compus din **84 de itemi** formulați la persoana I.- a singular, cu o scală de răspuns de tip Likert în 5 trepte, de la 1 („În foarte mică măsură”) la 5 („În foarte mare măsură”). Răspunsurile angajaților sunt agregate, standardizate și reprezentate grafic prin intermediul a **11 de dimensiuni psiho-sociale**, grupate în trei arii majore:

- **Scop și angajament** (*Purpose & Commitment*), cu dimensiunile: 1. *Scopul muncii*; 2. *Impactul muncii*; 3. *Implicarea în muncă*; 4. *Angajament organizațional*; 5 *Promotor organizațional*;
- **Dezvoltare profesională** (*Personal Improvement*), cu dimensiunile: 6. *Valorificarea punctelor forte*; 7. *Experimentare și inovație*; 8. *Comunicare și transparență*; 9. *Feedback profesional*; 10. *Recunoaștere și apreciere*;
- **Percepții despre sine** (*Self-Perception*), cu dimensiunile: 11. *Încredere în sine*; 12. *Tendința de fațadă*.

Dimensiunile incluse în **Chestionarul PIC** sunt selectate pe baza literaturii științifice din psihologia muncii și organizațională, fiind în acord cu modele internaționale validate empiric precum JD-R Model (Demerouti & Bakker, 2001), teoria autodeterminării (Deci & Ryan, 2020), modelul angajamentului în muncă (Schaufeli & Bakker, 2004), teoria suportului organizațional perceput (Eisenberger et al 1986; Kurtessis et al., 2017) și cercetări recente privind etica organizațională, leadershipul și employer branding (Biswas & Suar, 2016; Azhar et al., 2024).

Utilizarea Chestionarului PIC poate oferi multiple beneficii în evaluarea și dezvoltarea resurselor umane. **La nivel individual**, facilitează identificarea gradului de potrivire cu rolul actual, precum și a nivelului de angajament și loialitate față de organizație. **La nivel de echipă**, permite analiza diferențiată a percepțiilor în colective profesionale diferite, ajutând la fundamentarea intervențiilor pentru îmbunătățirea comunicării, relațiilor și suportului reciproc. **La nivel organizațional** se pot realiza diagnoze organizaționale focalizate pe analiza comparativă a celor 11 dimensiuni, analize ale rezultatelor din diferite colective sau categorii de angajați pentru fundamentarea deciziilor strategice legate de angajați și angajamentul organizațional. Chestionarul poate fi utilizat cu succes atât în evaluări individuale de tip coaching/ consiliere cât și în optimizarea activității în echipă sau studii de impact asupra satisfacției și implicării angajaților.

**Timp mediu** de completare a chestionarului online: *15 minute*.

**Vârsta minimă** de la care este posibilă evaluarea: *18 ani*.

## 2. Profil sintetic

### Scopul muncii -

Nu percepe un impact real al muncii sale asupra echipei, clienților sau organizației, ideile sau contribuțiile sale ne fiind luate în considerare.



### + Scopul muncii

Este conștient(ă) de impactul pozitiv pe care îl are munca sa asupra organizației, echipei și clienților, contribuțiile sale fiind recunoscute.

### Impactul muncii -

Nu percepe un impact real al muncii sale asupra echipei, clienților sau organizației, ideile sau contribuțiile sale ne fiind luate în considerare.



### + Impactul muncii

Este conștient(ă) de impactul pozitiv pe care îl are munca sa asupra organizației, echipei și clienților, contribuțiile sale fiind recunoscute.

### Implicarea în muncă -

Se implică superficial în activitățile profesionale, evită inițiativele și activitatea în echipe resimțind lipsă de energie, motivație și entuziasm.



### + Implicarea în muncă

Se implică cu entuziasm, dedicare și energie în activitatea profesională, având inițiative, participând activ și trăind totul cu plăcere și dedicare.

### Angajament organizațional -

Are un nivel redus de loialitate față de organizație și nu are motivația de a se implica pe termen lung, neidentificându-se cu valorile acesteia.



### + Angajament organizațional

Arată un angajament puternic față de organizație, exprimând loialitate și dorință de implicare, fiind motivat să contribuie la succesul colectiv.

### Promotor organizațional -

Nu promovează cu mândrie sau convingere imaginea angajatorului și evită să vorbească despre locul de muncă în contexte sociale.



### + Promotor organizațional

Promovează cu mândrie imaginea organizației mediul personal și profesional, implicându-se în acțiuni care susțin brandul de angajator.

### Valorificare puncte forte -

Nu are ocazia să își utilizeze sau să își dezvolte competențele sale profesionale, iar sarcinile oferite nu îi valorifică nivelul său de expertiză.



### + Valorificare puncte forte

Simte că își folosește competențele în care excelează și este încurajat să își dezvolte punctele forte, fiind valorificat nivelul său de expertiză.

### Experimentare și inovare -

Simte că nu este încurajat(ă) să propună idei noi sau experimenteze soluții inovative, neavând sprijinul managerilor sau resursele necesare pentru procesele de inovare.



### + Experimentare și inovare

Crede că are libertatea și sprijinul necesar pentru a experimenta idei noi și a propune soluții inovatoare, lucrează în proiecte creative și are susținerea șefilor în direcția inovării.

### Comunicare și transparență -

Crede că are acces limitat la informații profesionale relevante și că nu este implicat(ă) în deciziile care îl afectează munca în mod direct.



### + Comunicare și transparență

Crede că este consultat(ă) în deciziile profesionale relevante și că are acces, la timp, la informații clare și relevante legate de munca sa.

### Feedback profesional -

Nu primește un feedback constant și nu îi sunt oferite informațiile de care ar avea nevoie pentru clarificarea obiectivelor și îmbunătățirea muncii.



### + Feedback profesional

Consideră că primește în mod regulat un feedback constructiv care contribuie la clarificarea obiectivelor și îmbunătățirea performanței.

### Recunoaștere și apreciere -

Simte că eforturile și realizările sale nu sunt recunoscute sau apreciate și că nu primește confirmarea și validarea pentru munca bine făcută.



### + Recunoaștere și apreciere

Simte că primește recunoaștere și apreciere pentru munca făcută, fiind încurajat(ă) de confirmarea pentru nivelul de performanță profesională.

### Încredere în sine -

Nu are încredere în deciziile proprii și nu se simte pregătit pentru a face față obstacolelor sau incertitudinii, având dificultăți în a-și gestiona eficient stresul și responsabilitățile.



### + Încredere în sine

Convins că va reuși, se adaptează rapid la schimbări și crede că ia decizii bune în situații dificile, având încredere în sine și în capacitatea sa de a depăși orice obstacol.

### Tendință de fațadă -

Își exprimă cu sinceritate opiniile, chiar dacă acestea deranjează sau sunt contrare celorlalți și își menține punctul de vedere în fața acestora.



### + Tendință de fațadă

Tinde să se conformeze celorlalți, evitând exprimarea unor opinii contrare, chiar dacă acest lucru implică autocenzură sau exagerare.

### 3. Caracteristici dominante

**În urma completării chestionarului EEE-PIC au fost identificate următoarele caracteristici dominante în profilul psihologic al persoanei evaluate:**

Nu percepe un impact real al muncii sale asupra echipei, clienților sau organizației, ideile sau contribuțiile sale ne fiind luate în considerare. (*Impactul muncii -*)

Are un nivel redus de loialitate față de organizație și nu se simte motivat(ă) să se implice pe termen lung. Nu ar recomanda compania altora și nu se identifică cu valorile sau obiectivele acesteia. Percepe relația cu organizația ca fiind tranzacțională și limitată în timp. (*Angajament organizațional -*)

Nu are ocazia de a propune idei noi sau de a experimenta soluții inovative. Nu beneficiază de sprijinul managerilor sau de resursele necesare pentru a contribui la procesele de inovare. Colaborarea pe proiecte creative lipsește, iar inițiativa este descurajată. (*Experimentare și inovare -*)

Își exprimă cu sinceritate opiniile, chiar și atunci când acestea diferă de ale grupului. Nu evită confruntările și își menține autenticitatea în interacțiunile profesionale. Nu este preocupat(ă) de a lăsa impresii false sau de a se conforma pentru a fi plăcut(ă). (*Tendință de fațadă -*)

## 4. Analiză pe factori

### Scopul muncii

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

**Scopul muncii - :** Desfășoară activitatea profesională fără a simți că aceasta are o semnificație profundă sau o legătură cu valorile sale personale. Nu resimte un sentiment de împlinire sau contribuție la ceva mai mare decât sinele, ceea ce duce la o percepție de rutină și lipsă de sens. Activitatea zilnică este percepută ca o sursă de venit, nu ca o modalitate de exprimare a convingerilor sau de aliniere cu idealuri personale. Sentimentul de apartenență la o misiune sau scop mai larg lipsește, iar munca nu pare să aducă satisfacție pe termen lung. În absența unei conexiuni între valorile personale și activitatea profesională, motivația și angajamentul sunt reduse.

**+ Scopul muncii:** Desfășoară activitatea profesională cu sentimentul că aceasta este profund semnificativă și aliniată cu convingerile sale personale. Munca nu este percepută ca o simplă obligație, ci ca un mod autentic de a contribui la o cauză importantă. Fiecare zi de lucru aduce un sentiment de împlinire și convingerea că face parte din ceva mai mare, cu impact asupra altora. Valorile personale sunt reflectate în ceea ce face, iar rezultatele muncii sunt percepute ca relevante pentru binele colectiv. Această aliniere între scop și activitate generează motivație sustenabilă și angajament profesional ridicat.

### Impactul muncii

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

**Impactul muncii -:** Desfășoară activitatea profesională fără a avea o percepție clară asupra modului în care munca sa influențează succesul echipei sau al organizației. Rezultatele muncii nu sunt recunoscute sau valorizate de către colegi ori superiori, iar ideile exprimate nu sunt ascultate sau aplicate. Simte că impactul asupra clienților sau utilizatorilor este redus, ceea ce duce la demotivare și lipsă de implicare. Contribuția personală pare deconectată de la obiectivele mari ale organizației. Acest sentiment de irelevanță slăbește încrederea în propria eficiență și în valoarea muncii depuse.

**+ Impactul muncii:** Are o imagine clară și pozitivă asupra modului în care munca sa contribuie la succesul echipei și al organizației. Ideile și inițiativele sunt luate în considerare și aplicate, ceea ce îi oferă un sentiment de influență și valoare. Rezultatele muncii sunt vizibile și apreciate, ceea ce consolidează motivația și implicarea profesională. Conștientizează impactul activității sale asupra clienților și utilizatorilor, simțind că aduce o contribuție semnificativă. Această percepție de relevanță personală în procesele mari ale organizației consolidează satisfacția profesională și loialitatea față de rol.

### Implicarea în muncă

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

**Implicarea în muncă - :** Abordează sarcinile de lucru cu un nivel scăzut de implicare, având dificultăți în a găsi motivație sau entuziasm față de activitatea profesională. Se simte deseori epuizat sau indiferent, fără a resimți satisfacție sau plăcere în realizarea responsabilităților zilnice. Nu se implică activ în întâlnirile de echipă, iar contribuțiile sale sunt limitate sau absente. Inițiativele personale sunt rare, iar ideile propuse nu reflectă implicare constantă sau energie creativă. Zilele de lucru par lungi, iar pierderea noțiunii timpului în activitate este un fenomen rar sau inexistent.

**+ Implicarea în muncă:** Abordează activitatea profesională cu o implicare profundă, resimțind entuziasm și energie în majoritatea zilelor de lucru. Este absorbit în sarcinile desfășurate, pierzând adesea noțiunea timpului și simțind plăcere autentică în ceea ce face. Participă activ în întâlniri, aduce idei și feedback, implicându-se cu dedicare în procesele de echipă. Inițiază sarcini sau acțiuni care sunt apreciate de ceilalți, contribuind semnificativ la dinamica pozitivă a colectivului. Nivelul său de motivație este ridicat și sustenabil, reflectând o legătură autentică cu munca desfășurată.

## Angajament organizațional

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

**Angajament organizațional - :** Are o implicare slabă în activitatea organizației și nu se regăsește în valorile sau obiectivele promovate. Loialitatea față de companie este scăzută, iar intenția de a continua colaborarea pe termen lung este nesigură. Nu se simte mândru să facă parte din organizație și ar evita să o recomande altora. Participarea la succesul colectiv este minimă, iar motivația de a contribui suplimentar lipsește. Relația cu organizația este percepută ca fiind superficială, ceea ce poate duce la intenții de plecare sau dezangajare.

**+ Angajament organizațional :** Are o relație profund pozitivă cu organizația, pe care o consideră un loc de muncă valoros și demn de recomandat. Se identifică cu valorile și obiectivele companiei și este dispus să investească eforturi suplimentare pentru a contribui la succesul acesteia. Se simte mândru să facă parte din echipă și își exprimă public această apartenență. Este motivat să colaboreze și să se implice în proiecte de lungă durată, reflectând o loialitate autentică. Această legătură solidă susține stabilitatea sa profesională și contribuie la climatul pozitiv al organizației.

## Promotor organizațional

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

**Promotor organizațional - :** Evită să vorbească despre organizația în care lucrează în discuții cu prieteni, cunoscuți sau în rețele sociale, din lipsă de atașament sau convingere. Nu se implică în activități care promovează imaginea companiei în comunitate și nu recomandă organizația altora ca loc de muncă. Lipsa sentimentului de mândrie și încredere în brandul organizațional reduce disponibilitatea de a acționa ca ambasador al angajatorului. Nu vede organizația ca fiind un exemplu de bune practici în tratamentul angajaților sau în cultura de lucru.

**+ Promotor organizațional :** Are o atitudine deschisă și pozitivă față de angajator, pe care îl promovează activ în discuții cu prieteni, familie și colegi din afara companiei. Participă la evenimente sau inițiative care susțin imaginea publică a organizației și folosește platformele sociale pentru a împărtăși experiențe profesionale pozitive. Exprimă mândrie în legătură cu apartenența sa organizațională și consideră că organizația merită apreciere pentru modul în care își tratează angajații. Reprezintă compania în mod autentic, contribuind la construirea unei imagini externe favorabile.

## Valorificare puncte forte

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

**Valorificare puncte forte - :** Lucrează într-un mediu în care competențele sale principale sunt rareori utilizate sau apreciate. Nu primește sarcini adaptate nivelului său de expertiză și nu este încurajat să își dezvolte punctele forte. Activitățile zilnice nu reflectă abilitățile în care excelează, iar implicarea în proiecte nu contribuie la valorificarea talentelor personale. Lipsa oportunităților de exprimare a potențialului profesional creează frustrări și reduce motivația. Nu simte că are șansa de a-și pune în valoare ceea ce face cel mai bine.

**+ Valorificare puncte forte :** Are oportunități clare de a-și folosi competențele-cheie în activitatea profesională și simte că acestea sunt recunoscute și apreciate. Sarcinile primite sunt aliniate cu nivelul său de expertiză, iar implicarea în proiecte reflectă o delegare eficientă a responsabilităților. Este încurajat constant să își dezvolte abilitățile în care excelează, ceea ce contribuie la creșterea motivației și satisfacției. Simte că munca pe care o face este relevantă și conectată cu talentele personale, iar acest lucru îi oferă sentimentul de utilitate și valoare. Mediul de lucru susține performanța printr-o utilizare inteligentă a punctelor sale forte.

## Experimentare si inovare

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

**Experimentare si inovare - :** Desfășoară activitatea profesională într-un context rigid, în care inovația nu este susținută sau valorizată. Nu există deschidere din partea conducerii pentru idei noi, iar resursele necesare (timp, sprijin, buget) lipsesc sau sunt insuficiente. Colaborările cu colegii în jurul soluțiilor creative sunt rare sau inexistente. Nu se simte încurajat să își exprime inițiativele și percepe o lipsă de libertate în explorarea proiectelor experimentale. În lipsa unui climat favorabil inovării, activitatea este una de execuție conformă, lipsită de creativitate sau gândire strategică.

**+ Experimentare si inovare:** Desfășoară activitatea într-un mediu deschis la idei noi, în care creativitatea este încurajată și valorizată. Are oportunitatea de a propune soluții inovatoare și de a colabora cu alți colegi pentru implementarea acestora. Managementul oferă resursele necesare – timp, suport tehnic, autonomie – pentru dezvoltarea inițiativelor experimentale. Se simte susținut în explorarea de noi direcții și are libertatea de a contribui activ la îmbunătățirea proceselor. Acest climat favorabil susține dezvoltarea profesională, satisfacția și sentimentul de contribuție semnificativă.



## Comunicare și transparență

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

**Comunicare și transparență -:** Lucrează într-un mediu organizațional în care comunicarea este deficitară și fragmentată. Nu este consultat(ă) atunci când se iau decizii care îi influențează activitatea, iar informațiile relevante ajung târziu sau incomplet. Nu simte că poate comunica direct și eficient cu conducerea și nu are încredere în transparența liderilor. Lipsa unei culturi a dialogului deschis generează confuzie, frustrare și incertitudine cu privire la obiectivele și strategiile organizației.

**+ Comunicare și transparență:** Activează într-un mediu organizațional marcat de transparență, unde informațiile relevante sunt comunicate la timp și în mod accesibil. Este consultat în deciziile care îl afectează direct și simte că vocea sa este auzită. Poate comunica deschis cu liderii și simte că preocupările și sugestiile sale sunt luate în considerare. Obiectivele și strategiile organizației sunt clare și bine articulate, ceea ce contribuie la coerență și aliniere în activitate. Această cultură de comunicare deschisă sprijină încrederea, colaborarea și eficiența în echipă.

## Feedback profesional

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

**Feedback profesional -:** Se află într-un context profesional în care feedbackul este rar, neclar sau lipsit de valoare practică. Nu beneficiază de oportunități regulate de discuție a sugestiilor primite și nu simte că acest proces contribuie la dezvoltarea profesională. Feedbackul tinde să fie concentrat pe greșeli sau corecții, fără a include recunoaștere, sprijin sau orientări pentru viitor. Această lipsă de feedback relevant reduce încrederea în propriile progrese și limitează capacitatea de auto-îmbunătățire. În echipă nu există o cultură a feedbackului autentic și constructiv.

**+ Feedback profesional:** Lucrează într-un context profesional în care feedbackul este oferit frecvent, într-o manieră constructivă și în timp util. Are ocazia să discute sugestiile primite și să înțeleagă clar cum să își îmbunătățească performanța. Feedbackul conține recunoaștere, direcționare și susținere, fiind centrat atât pe punctele forte, cât și pe ariile de dezvoltare. Acest proces susține creșterea profesională, învățarea continuă și sentimentul de claritate în rol. Relațiile cu colegii și managerii sunt marcate de o cultură a feedbackului autentic și mutual.

## Recunoaștere și apreciere

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

**Recunoaștere și apreciere -:** Desfășoară activitatea profesională într-un mediu în care contribuțiile sale nu sunt vizibil recunoscute de colegi sau lideri. Feedbackul pozitiv lipsește, iar recompensele materiale sau simbolice sunt rare sau inadecvate. Simte că eforturile sale sunt tratate ca normale sau așteptate, fără a primi apreciere specifică pentru rezultate. Lipsa validării externe scade motivația și reduce satisfacția profesională. Absența unei culturi a recunoașterii generează un sentiment de izolare și de lipsă de valorizare.

**+ Recunoaștere și apreciere:** Se bucură de un climat profesional în care realizările și contribuțiile sunt constant apreciate. Primește recunoaștere verbală și formală din partea echipei și a conducerii. Eforturile sale sunt însoțite de feedback pozitiv și uneori de recompense care reflectă nivelul implicării. Cultura organizațională promovează valorizarea muncii și încurajează exprimarea recunoștinței. Acest context susține motivația, încrederea în sine și atașamentul față de organizație.

## Încredere în sine

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

**Încredere în sine -:** Întâmpină dificultăți în a-și gestiona eficient sarcinile, stresul și presiunile zilnice de la locul de muncă. Nu se simte sigur pe abilitățile proprii atunci când trebuie să ia decizii în situații dificile sau urgente. Se adaptează greu la schimbări, iar în fața obstacolelor are tendința de a se bloca sau de a-și pierde încrederea în capacitatea de a le depăși. Situațiile tensionate sau neprevăzute generează disconfort intens și pot influența negativ calitatea muncii sau motivația profesională. Convingerea că își poate atinge obiectivele este fragilă, iar percepția asupra propriilor resurse interne este limitată.

**+ Încredere în sine :** Abordează provocările profesionale cu o atitudine încrezătoare, demonstrând o capacitate solidă de autoreglare emoțională și de adaptare la schimbări. Se simte sigur pe deciziile sale, chiar și în situații imprevizibile sau stresante, și acționează cu autonomie și eficiență. Obstacolele sunt privite ca oportunități de învățare, iar presiunea profesională este gestionată cu luciditate și echilibru. Își cunoaște bine punctele forte și are convingerea că poate face față eficient sarcinilor, oricât de complexe ar fi. Această încredere susține atât performanța individuală, cât și capacitatea de a-i sprijini pe ceilalți în momente critice.

## Tendință de fațadă

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

**Tendință de fațadă - :** Își exprimă punctele de vedere într-un mod autentic, chiar și atunci când acestea contravin opiniei majoritare sau pot provoca disconfort în grup. Nu își modifică în mod forțat comportamentul pentru a obține validare socială și nu exagerează pentru a lăsa o impresie pozitivă. Preferă dialogul onest în locul conformismului și își asumă riscurile asociate unei comunicări directe. Nu își schimbă frecvent opiniile pentru a se adapta la așteptările implicite ale celorlalți și nu se simte obligat să urmeze necondiționat indicațiile liderilor. Această atitudine reflectă integritate personală și o relație sănătoasă cu propria imagine profesională.

**+ Tendință de fațadă :** Se adaptează în mod constant la normele și așteptările grupului, chiar dacă acest lucru presupune renunțarea la propriile convingeri sau opinii. Evită exprimarea unor puncte de vedere contrare și preferă să spună ceea ce ceilalți doresc să audă, pentru a menține armonia sau a evita conflictele. Urmează instrucțiunile autorității fără a le analiza critic, ceea ce limitează inițiativa personală. Își modelează discursul și comportamentul astfel încât să lase o impresie pozitivă, uneori chiar în detrimentul autenticității. Această atitudine poate ascunde nevoia de validare socială și tendința de evitare a asumării unor riscuri personale în interacțiunile profesionale.

## 5. Indicatori statistici

### Durată evaluare

00h 00min 00s

### Răspunsuri pe itemi

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. a  | 2. a  | 3. a  | 4. a  | 5. e  | 6. e  | 7. a  | 8. d  | 9. d  | 10. a |
| 11. d | 12. a | 13. d | 14. c | 15. a | 16. c | 17. a | 18. c | 19. a | 20. c |
| 21. a | 22. a | 23. a | 24. a | 25. c | 26. a | 27. c | 28. c | 29. a | 30. d |
| 31. a | 32. d | 33. d | 34. a | 35. c | 36. a | 37. c | 38. c | 39. a | 40. d |
| 41. a | 42. d | 43. d | 44. a | 45. c | 46. a | 47. c | 48. a | 49. a | 50. a |
| 51. a | 52. a | 53. c | 54. c | 55. d | 56. a | 57. d | 58. d | 59. a | 60. d |
| 61. a | 62. c | 63. a | 64. c | 65. c | 66. a | 67. a | 68. a | 69. a | 70. c |
| 71. c | 72. a | 73. c | 74. a | 75. c | 76. a | 77. c | 78. c | 79. a | 80. a |
| 81. a | 82. a | 83. a | 84. a |       |       |       |       |       |       |

## 6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

---

---

Data: miercuri, 23 iulie 2025

Psiholog/Consilier: