

Raport de consiliere expert (AI) SM

Examinator **Ticu Constantin**

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

Data evaluării **15.06.2025**



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 "Stil de muncă" (Constantin et al., 2010) permite evaluare a 10 caracteristici psihologice, relevante pentru conduitele angajaților la locul de muncă.

Stilul de muncă (*modul individual de raportare la muncă sau la contextul organizațional și de abordare a sarcinilor profesionale*), depinde de o un set de dimensiuni psihologice individuale care rezultă din coroborarea unor *trăsături de personalitate, patern-uri atitudinale, preferințe motivaționale sau comportamentale* (Constantin et al., 2010). Prin combinația lor, aceste dimensiuni determină **un stil personal de a ne îndeplini sarcinile profesionale**, o modalitate unică, specifică fiecărei persoane, de a se raporta la munca sa, la obiectivele profesionale (individuale și organizaționale) și **un stil propriu de a acționa în context profesional**.

Pornind de la **analiza unor modele teoretice și a unor scale similare** (Borman, Kusibiak & Scheinder, 1999; Adams, 2001; Feuerstein & Nicholas, 2005), continuând cu serii de **interviuri aprofundate realizate cu angajații români** (Constantin et al., 2010), a fost construit, în mai multe etape, un instrument psihologic standardizat care permite evaluarea caracteristicilor psihologice esențiale, relevante pentru contextul muncii.

Chestionarul "Stil de Muncă" (SM) conține 70 de itemi dihotomici, afirmații cu două posibile variante de răspuns (alegere forțată), incluzând și o variantă de răspuns intermediară ("?", pentru nehotărâți sau cei care nu se regăsesc în nici una dintre cele două variante dihotomice).

Factorii **Chestionarului SM**, în funcție de care putem defini un "profil individual" sau un "stil de muncă" relevant pentru contextul muncii, sunt :

- Adaptativ(ă) – Inovativ(ă)
- Planificat(ă) – Spontan(ă)
- Dependent(ă) – Independent(ă)
- Individualist(ă) – Colectivist(ă)
- Dedicată(ă) – Detașat(ă)
- Relaxat(ă) - Tensionat(ă)
- Impulsiv(ă) – Controlat(ă)
- Intuitiv(ă) – Analitic(ă)
- Demotivat(ă) – Motivată(ă)
- Energic(ă) – Extenuat(ă)

Cunoașterea stilului de muncă, a conduitelor preferate ce sunt activate de fiecare persoană în context profesional, poate conduce atât la **o gestiune mai bună/ optimă a angajaților actuali** ("conștientizarea" preferințelor personale și utilizarea lor optimă prin raportare la obiectivele organizaționale), cât și **la o selectare mai "inspirată" a viitorilor angajați**.

În procesul recrutării și selecției profesionale pot fi identificați candidații care, alături de competențele tehnice, au **caracteristicile psihologice optime pentru a realiza performanță într-un anumit context organizațional**, pe o anumită poziție profesională. Mai mult, poate fi **analizată „compatibilitatea” dintre acești candidați și echipa deja formată** sau se pot oferi insight-uri valoroase privind gestionarea mai eficientă a resurselor într-o echipă deja formată.

2. Profil sintetic

Adaptativ/ă

Preferă să lucreze după reguli și instrucțiuni clare și să folosească metode deja cunoscute, testate.

Planificat/ă

Își planifică riguros activitățile profesionale și personale agreând sarcinile în care totul este clar, foarte bine definit.

Dependent/ă

Se conformează opiniilor celorlalți, aprobarea lor oferindu-i siguranță; evită asumarea unor decizii personale.

Individualist/ă

Preferă să lucreze singur(ă) alegând sarcinile individuale sau activitățile care presupun competiție.

Dedicat/ă

„Pune suflet” în ceea ce face la locul de muncă, se implică emoțional și își sacrifică timpul și resursele personale pentru carieră.

Relaxat/ă

Muncește mai bine într-o atmosferă de calm și bună dispoziție, fiind relaxat(ă) și căutând momente de amuzament sau veselie.

Impulsiv/ă

Reacționează prompt, exprimând rapid ceea ce îl/ o deranjează sau emoționează, ecoul afectiv stingându-se rapid după incident.

Analitic/ă

Se bazează pe o abordare rațională, pe analiza logică a fiecărei alternative, înainte de a acționa.

Demotivat/ă

Se simte demotivat(ă) și neîmplinit(ă) profesional; crede că nu își folosește cu adevărat competențele și potențialul personal.

Energic/ă

Energic(ă) și activată de ceea ce face, se simte capabil(ă) să facă performanță și caută noi oportunități de dezvoltare profesională.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Inovativ/ă

Preferă să adapteze metodele și regulile existente sau să propună alternative noi, inventive.

Spontan/ă

Improvizează cu ușurință sau face schimbări până în ultimul moment, reacționând prompt la orice provocare sau situație neprevăzută.

Independent/ă

Are opinii clare și preferă să decidă sau să ajungă singur(ă) la o soluție/ concluzie, apelând la colegi doar ocazional.

Colectivist/ă

Preferă sarcinile de grup și un sistem de recompensare în funcție de rezultatele colective.

Detașat/ă

Privește cu detașare problemele de la serviciu, nu caută noi responsabilități și nu își sacrifică timpul personal pentru carieră.

Tensionat/ă

Muncește mai bine într-o atmosferă serioasă, de concentrare intensă, fiind îngrijorat(ă) că nu va finaliza bine și la timp tot ce are de făcut.

Controlat/ă

Se manifestă cu reținere sau nu reacționează emoțional în situațiile sociale conflictuale, ecoul afectiv persistând mult timp după incident.

Intuitiv/ă

Se bazează pe „fler” și se hotărăște rapid asupra celei mai bune strategii de abordare a unei probleme.

Motivat/ă

Se simte stimulat(ă) și împlinit(ă) profesional; crede că este valorizat(ă) și că își folosește cu adevărat competențele și potențialul personal.

Extenuat/ă

Epuizat(ă) și dezamăgit(ă) de ceea ce face, crede că nu mai are resursele sau energia necesară pentru a face performanță și a progresa profesional.

3. Sugestii de consiliere

În urma completării chestionarului SM, prin raportare la dominantele identificate în profilul psihologic, pot fi formulate mai multe sugestii sintetizate mai jos.

Caracteristicile psihologice ale angajatului includ impulsivitate, dependență, relaxare, intuiție, demotivare și extenuare, toate influențându-i performanța profesională în moduri distincte și interconectate. Impulsivitatea poate duce la decizii rapide și neplanificate, care afectează calitatea muncii sale. Dependența de alții pentru validare sau direcție poate arăta o lipsă de inițiativă și poate împiedica dezvoltarea abilităților autonome. Naturalețea cu care se relaxează poate reduce percepția urgenței și prioritizarea sarcinilor, în timp ce intuiția îi poate oferi soluții neașteptate, dar nevalidate de date concrete. Demotivarea, posibil alimentată de extenuare, reduce focalizarea și eficacitatea, ceea ce poate induce o spirală descendentă de productivitate.

Obiective de intervenție:

Dezvoltarea controlului impulsurilor : Prin creșterea conștientizării deciziilor impulsive și a efectelor lor asupra rezultatelor profesionale, obiectivul este de a cultiva răbdarea și capacitatea de planificare strategică.

Creșterea autonomiei : Încurajarea luării deciziilor independente și reducerea dependenței de validare externă, pentru a spori încrederea în propriile abilități.

Îmbunătățirea gestionării timpului și a priorităților : Prin tehnici care să îmbunătățească percepția urgenței și structurarea termenelor limită, se urmărește creșterea eficienței profesionale.

Stimularea motivației interne : Descoperirea și alimentarea factorilor interni care îmbunătățesc satisfacția și implicarea în muncă, contracarând efectele demotivării.

Gestionarea extenuării și a stresului : Implementarea de strategii pentru refacerea resurselor energetice și îmbunătățirea capacității de recuperare pentru a preveni burnout-ul.

Plan de intervenție:

Evaluarea inițială și stabilirea unei baze de referință : Această etapă urmărește colectarea de informații detaliate despre comportamentele prezente și percepția angajatului asupra propriei performanțe. Se utilizează metode precum interviurile structurate și chestionarele validate științific pentru a avea o imagine clară a punctelor forte și a ariilor care necesită îmbunătățiri. Este esențial să discutăm deschis despre impulsivitate și dependență, clarificând impactul asupra performanței profesionale. În această etapă, angajatul este introdus în conceptul de autorefecție și autoevaluare. Riscurile pot implica rezistența la autoevaluare sau negarea impactului comportamentelor prezente. *Jurnalul impulsurilor* poate fi aplicat, înregistrând momentele cheie când angajatul simte impulsivitate, pentru a analiza contexte și emoții asociate.

Planificarea dezvoltării autocontrolului : În această etapă se va dezvolta un plan concret utilizând tehnici cognitive-comportamentale pentru a gestiona impulsivitatea. Angajatul va fi antrenat să recunoască semnalele precursore ale comportamentelor impulsive și să aplice strategii de răspuns adecvate. Se va putea folosi *tehnica de pauză și reflecție*, care implică un moment de oprire și reevaluare a situației înainte de a acționa. Acest pas contribuie la crearea unor obiceiuri de răspuns mai adaptative și poate să reducă semnificativ numărul deciziilor abia baste impulsive. Dificultățile pot apărea sub forma frustrării cauzate de schimbări lente în tiparele de comportament.

Crearea independenței profesionale : Această etapă implică construirea încrederii în sine și dezvoltarea autonomiei în luarea deciziilor. Metodele propuse includ mentoratul sau coaching-ul, care oferă feedback constructiv și oportunități de auto-descoperire. Un exercițiu util poate fi *rolul de "decident pentru o zi"*, unde angajatului i se oferă responsabilitatea de a lua toate deciziile într-o mică echipă, învățând astfel din diferențele de abordare și rezultate. Posibilele dificultăți includ frica de a greși sau de a nu corespunde așteptărilor.

Organizarea timpului și prioritizarea eficientă : Un plan de intervenție bine structurat care folosește tehnici de gestionare a timpului, cum ar fi matricea urgent-important (Eisenhower Box), poate ajuta în identificarea clară a priorităților. Scopul este de a diminua sentimentul de relaxare excesivă și de a crește conștientizarea asupra impactului termenelor limită. *Sesiunile de Planificare a Zilei (SPD)* pot fi alese, unde angajatul își estimează și își structurează activitățile zilnice într-un mod realist. Riscurile includ tendința de supraîncărcare sau a neglija activitățile mai puțin urgente, dar importante.

Angajarea în motivația personală : Această etapă urmărește identificarea și dezvoltarea motivatorilor intrinseci. Se pot implementa tehnici de auto-descoperire și stabilire a obiectivelor pe termen lung, prin interviuri motivaționale și evaluări tip StrengthsFinder pentru a descoperi punctele forte ale angajatului. *Exercițiul "Viziunea Personală"* poate fi îmbunătățit, cerând angajatului să vizualizeze și să scrie despre statutul său profesional dorit și cum ajungerea acolo îi afectează viețile personale și profesionale. Dificultatea este să menținem un echilibru între motivațiile interne și factorii stresanți externi.

Managementul resurselor energetice și reducerea extenuării : Etapa aceasta utilizează tehnici de relaxare și mindfulness validate științific, cum ar fi meditația sau tehnicile de respirație, pentru a gestiona nivelul de stres și a facilita recuperarea. Crearea unui plan de gestionare a pauzelor și a unui program echilibrat de muncă și viață personală poate îmbunătăți semnificativ nivelul de energie al angajatului. *Exercițiul "Scanarea Corpului"* poate ajuta la identificarea tensiunilor fizice și mentale, sporind conștientizarea asupra stării de bine. Dificultățile pot apărea din rezistența față de adoptarea unor noi obiceiuri sau din presiunile externe de a rămâne productivi.

Evaluarea și ajustarea planului : Ultima etapă presupune evaluarea progresului și adaptarea strategiei pe baza rezultatelor. Intervențiile trebuie să fie dinamice și ajustate în funcție de evoluția angajatului. Angajatul este implicat activ în evaluarea rezultatelor și în redefinirea obiectivelor acolo unde este necesar, pentru a asigura continuitate și eficiență. Riscurile includ menținerea interesului și aderența la plan în fața posibilelor obstacole. *Feedback-ul periodic* structurat poate asigura colectarea de opinii constructive, în care angajatul își poate exprima dificultățile și succesele experimentate. Problemele neașteptate sau lipsa progresului rapid ar putea descuraja angajamentul, dar acest proces de ajustare oferă flexibilitatea necesară pentru a asigura succesul pe termen lung.

Concluzie: Abordând într-un mod structurat și personalizat caracteristicile psihologice predominante ale angajatului, acest plan de intervenție creează un cadru pentru îmbunătățirea semnificativă a performanței profesionale. Îmbunătățirea autocontrolului, creșterea autonomiei și gestionarea eficientă a timpului permit angajatului să navigheze mai bine provocările profesionale. Prin stimularea motivației și managementul extenuării, se sprijină o stare de bine sustenabilă și se previne burnout-ul. Impactul unei non-intervenții poate duce la intensificarea problemelor de performanță și satisfacție scăzută la locul de muncă, pe când implementarea acestui plan asigură dezvoltarea unor competențe necesare pentru un echilibru profesional și personal mai sănătos.

4. Analiză pe factori

ADAPTATIV(Ă) - INOVATIV(Ă)

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

Adaptativ/ă: Pentru a rezolva o sarcină aplică metode deja cunoscute, urmează aceeași cale ca și în alte situații asemănătoare sau aplică reguli deja învățate, căutând soluții standard. Preferă să lucreze în funcție de instrucțiuni specifice, clare și să folosească invariabil același stil, aceleași modalități de lucru, cele cu care s-a obișnuit deja. Este tipicar(ă) și inflexibil(ă), îl/ o incomodează schimbările și preferă "politica pașilor mărunți", schimbările graduale.

Avantaje: tipicar(ă) și previzibil(ă), constant(ă) în activitate, este rezistent(ă) la munca de rutină.

Riscuri: mai puțin flexibil(ă) sau chiar rigid(ă), suportă greu incertitudinea sau schimbările neplanificate.

Inovativ/ă: Pentru a rezolva o sarcină caută sau îi vin în minte noi modalități de realizare, modifică regulile existente și caută soluții noi, inventive, îndrăznețe. Preferă să aibă „mână liberă” pentru a face ceea ce crede el/ ea că este bine și preferă politica strategiilor provocatoare și schimbările radicale. Este flexibil(ă) sau chiar imprevizibil(ă) și percepe schimbările profesionale ca noi oportunități.

Avantaje: nonconformist(ă) și original(ă), îi plac ideile noi, provocările și situațiile de incertitudine.

Riscuri: inconstant(ă) în muncă și uneori dificil(ă), are multe idei și inițiative pe care nu le finalizează.

PLANIFICAT(Ă) – SPONTAN(Ă)

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

Planificat/ă: Îi place să planifice activitățile profesionale și personale și să își noteze problemele de rezolvat. Preferă sarcinile profesionale în care totul este stabilit și în care trebuie să urmeze pași deja definiți. Are nevoie de o planificare clară, indiferent dacă este vorba de rutina profesională zilnică, ținuta pentru a doua zi, programul din concediu, evenimente ori examene importante.

Avantaje: organizat(ă) și riguros(oasă), caută să impună ordinea și planificarea în tot ceea ce face.

Riscuri: anxios(oasă), se adaptează greu la situațiile neprevăzute și acumulează mult stres în situațiile de schimbare.

Spontan/ă: Își organizează activitățile pe parcurs, în funcție de problemele care apar și își poate schimba cu ușurință programul stabilit anterior. Nu are o agendă pentru a nota problemele urgente de rezolvat și nu crede în planificările pe termen lung. Face schimbări până în ultimul moment sau rezolvă problemele „pe ultima sută de metri”, indiferent dacă este vorba de activitatea profesională, ținuta pentru a doua zi sau programul din concediu.

Avantaje: prompt(ă) în reacții, se adaptează ușor și ia decizii rapide în situațiile noi; relaxat(ă) și rezistent(ă) la stres.

Riscuri: nesistematic(ă) și dezorganizat(ă), „improvizează” și „trăiește momentul” fără strategii și viziune pe termen lung.

DEPENDENT(Ă) - INDEPENDENT(Ă)

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

Dependent/ă: Aprobarea sau dezaprobarea colegilor îi oferă siguranță și îl/ o ajută să ia deciziile bune. Împărtășește colegilor ideile sale și intervine cu plăcere în discuțiile pe teme personale. Preferă să se consulte cu colegii și să solicite sprijin înainte de a lua o decizie. În disputele de la locul de muncă preferă să se adapteze opiniilor celorlalți și își asumă responsabilitatea realizării unor sarcini importante doar dacă are sprijinul confirmat din partea celorlalți.

Avantaje: supus(ă) și conciliant(ă), își oferă sprijinul colegilor și se adaptează ușor la opiniile majorității.

Riscuri: conformist(ă) și influențabil(ă), indecis(ă) în luarea deciziilor, evită responsabilitățile individuale.

Independent/ă: Aprobarea sau dezaprobarea colegilor nu îl/ o interesează prea mult preferând să lucreze independent de ceilalți. Când se confruntă cu o problemă nouă, are dificultăți profesionale sau trebuie să ia o decizie dificilă, preferă să decidă sau să ajungă singur(ă) la o soluție, apelând la colegi doar în cazuri extreme. În disputele de la locul de muncă are un punct de vedere clar, pe care îl apără și își asumă mai ușor responsabilitatea realizării unor sarcini importante dacă știe că nu depinde de implicarea celorlalți colegi.

Avantaje: asertiv(ă) și decis(ă), contează pe sine și nu are nevoie de aprobarea sau suportul celorlalți.

Riscuri: indiferent(ă) sau insensibil(ă) la feedback, riscă să comită erori datorită lipsei de comunicare.

INDIVIDUALIST(Ă) - COLECTIVIST(Ă)

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

Individualist/ă: Crede că obține cele mai bune rezultate atunci când lucrează singur(ă), preferând sarcinile individuale sau activitățile care presupun competiție. Preferă un sistem de salarizare diferențiat, în funcție de performanța individuală. Se simte bine când lucrează singur(ă), cu gândurile sale și îi place competiția cu ceilalți, căutând să obțină performanțe mai bune decât ei.

Avantaje: autonom(ă) și competitiv(ă), motivat(ă) de recompense și realizare profesională.

Riscuri: egocentric(ă), are tendința de a se izola de ceilalți și de a ignora munca de echipă.

Colectivist/ă: Crede că obține cele mai bune rezultate atunci când lucrează în echipă, preferând sarcinile colective. Îi place colaborarea, sarcinile partajate cu alți colegi și un sistem de salarizare colectiv, în funcție de rezultatele comune ale angajaților. Se simte bine în compania celorlalți, îi place colaborarea și caută să evite neînțelegerile și conflictele cu ceilalți.

Avantaje: bun colaborator și om de echipă, non-conflictual și dedicat obiectivelor de grup/ echipă.

Riscuri: modest profesional sau cu o încredere scăzută în sine sau competențele sale profesionale.

DEDICATĂ(Ă) - DETAȘAT(Ă)

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

Dedicat/ă: Se implică și „pune suflet” în tot ceea ce face la locul de muncă, „se consumă” sau chiar plânge de ciudă când ceva nu merge bine. Stă peste program sau își ia de lucru și acasă ca să facă totul cât mai bine. Împărtășește celor de acasă împlinirile sau problemele profesionale fără să facă o separare netă între muncă și viața personală.

Avantaje: implicat(ă), centrat(ă) pe muncă, se identifică cu echipa/ organizația, dedicat(ă) obiectivelor și vieții organizaționale.

Riscuri: tensionat(ă) și predispus(ă) la surmenaj, nu păstrează un bun echilibru muncă – familie, fiind în pericol de a claca.

Detășat/ă: Privește cu detașare problemele de la serviciu și acționează calm în fața solicitărilor profesionale. Nu caută noi responsabilități sau provocări profesionale, încercând mai degrabă să le evite. Când are mult de lucru, se grăbește pentru a se încadra în programul de 8 ore, evitând să își ia de lucru acasă sau să își sacrifice timpul familiei pentru sarcinile profesionale. Face o separare clară între familie și serviciu, „lăsând la ușa” toate problemele profesionale.

Avantaje: calm(ă) și relaxat(ă), non-competitiv(ă), abordează cu detașare problemele profesionale; centrat(ă) pe familie sau realizare socială.

Riscuri: neimplicat(ă), ezitant(ă) în asumarea responsabilităților; indiferent(ă) sau centrat(ă) pe propria stare de bine.

RELAXAT(Ă) - TENSIONAT(Ă)

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

Relaxat/ă : Destins(ă), muncește mult mai bine într-o atmosferă de calm și bună dispoziție, fiind deschis(ă) la întreruperi și mici glume, momente de amuzament sau veselie. În realizarea sarcinilor caută pauzele și momentele de relaxare, pentru a scădea din tensiunea acumulată. Pare să ia totul în glumă ca și cum nu i-ar păsa prea mult, ceilalți reproșând-i că pare prea relaxat(ă) arunci când vine vorba de muncă și sarcinile profesionale.

Avantaje: destins(ă), pozitiv(ă) și comunicativ(ă), contribuie la coeziunea grupului și rezistă bine în situațiile tensionate.

Riscuri: neimplicat(ă), nu ia nimic în serios, fiind prea mult focalizat(ă) pe pauze, relaxare și momentele de amuzament.

Tensionat/ă: Tensionat, muncește mult mai bine într-o atmosferă de concentrare intensă și focalizare pe sarcinile de realizat, fără să îi placă să fie distras(ă). În realizarea sarcinilor caută mai întâi să termine, fără multe pauze, tot a început, pentru a mă liniști la final. Fiind îngrijorat(ă) că nu va finaliza bine și la timp tot ce are de făcut, ia mult prea în serios totul, stresându-i și pe ceilalți, aceștia reproșând-i că este mult prea tensionat(ă) și stresat(ă) de problemele profesionale.

Avantaje: concentrat(ă), serios(oasă) și de încredere, urmărește cu atenție obiectivele zilnice și se străduie să finalizeze ceea ce a început.

Riscuri: temător(oare), încordat(ă) și stresat(ă), transmite celorlalți o stare de tensiune care poate conduce la stres, conflicte sau burnout.

IMPULSIV(Ă) - CONTROLAT(Ă)

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

Impulsiv/ă: Reacționează prompt în interacțiunile cu ceilalți, manifestând vizibil trăirile afective, ecoul afectiv trecând la fel de repede cum a apărut. În momentele dificile, dramatice sau emoționante, reacționează imediat, exprimând ușor ceea ce îl deranjează sau emoționează. Se entuziasmează prea repede și se supără la fel de repede. Impresia lăsată de un conflict sau de un eveniment neașteptat dispare relativ repede.

Avantaje: direct(ă) și emoțional(ă), descarcă rapid emoțiile sau nemulțumirile și "trece mai departe"/ uită incidentul.

Riscuri: impulsiv(ă) și exploziv(ă) în reacții; în conflicte, primează emoționalul și nu analiza rațională a situației.

Controlat/ă: Nu arată întotdeauna ceea ce simte, se manifestă cu reținere sau nu reacționează prompt în situațiile sociale tensionate. În momentele dificile, dramatice sau emoționante, deși pare relativ calm(ă), este afectat(ă) și re trăiește intens cele întâmplate, după intervale mari de timp. Nu-și poate scoate ușor din minte un incident negativ, o nedreptate sau o jignire, rămânând deseori cu resentimente.

Avantaje: reținut(ă) și controlat(ă), își păstrează cumpătul în situații conflictuale și reacționează predominant rațional.

Riscuri: ascuns(ă), inhibat(ă) în reacțiile emoționale, păstrează resentimentele mult timp după incident/ conflict.

ANALITIC(Ă) - INTUITIV(Ă)

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

Analitic/ă: Înainte de a lua o decizie importantă analizează sau re-analizează atent informațiile disponibile. Se bazează pe abordarea rațională a problemelor, preferând să analizeze în detaliu fiecare alternativă în parte, înainte de a acționa. În momente profesionale tensionate ezită să ia decizii, preferând situațiile în care poate analiza și cântări atent informațiile și argumentele relevante.

Avantaje: logic(ă) și rațional(ă), analizează atent și ia în calcul toate opțiunile; prudent(ă) în luarea deciziilor.

Riscuri: indecis(ă) sau în întârziere; are dificultăți în luarea deciziilor sau respectarea de termenelor limită.

Intuitiv/ă: Se bazează pe intuiție, anticipând sau încercând să intuiască soluția corectă, testând-o apoi. În procesul de luare a unor decizii importante, se hotărăște rapid asupra celei mai bune strategii de abordare a situației, fără a analiza toate informațiile relevante. Acționează și ia rapid decizii, preferând situațiile concrete care presupun acțiunea, punerea în practică a celor planificate.

Avantaje: prompt(ă) în decizii, are "fler", simplifică analizele bazându-se pe concluziile anterioare.

Riscuri: imprudent(ă) sau irațional(ă), nu ia în calcul toate datele, se bazează pe concluzii anterioare inadecvate/ irelevante.

DEMOTIVAT(Ă) - MOTIVAT(Ă)

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

Demotivat/ă: Simte că nu mai găsește satisfacție în muncă și împlinire profesională, că nu își folosește cu adevărat competențele și potențialul personal sau că ceea ce face nu este cu adevărat util și important. Anticipează șanse mici de a evolua profesional și este tentat(ă) să se mulțumească cu ceea ce a făcut și a realizat până în acest moment, fără să se mai gândească la evoluții viitoare. Nu are persoane pe care să le simtă apropiat(ă) printre colegii/colegele de muncă sau simte că nu primește din partea lor aprecierea pe care ar merita-o.

Avantaje: -

Riscuri: neîmplinit(ă) profesional, resemnat(ă) sau cu multe frustrări, își face treaba strict în limitele solicitate.

Motivat/ă: Se simte stimulat(ă) și încântat(ă) de ceea ce face, crede că își folosește cu adevărat competențele și potențialul personal și că ceea ce face este cu adevărat important. Crede că este într-un moment al carierei în care totul este posibil și poate progresa cu ușurință și caută noi oportunități de dezvoltare profesională. Printre colegii/ colegele de muncă are câțiva prieteni, oameni pe care se poate baza și se simte apreciat(ă) de către ceilalți.

Avantaje: dedicat(ă) muncii și împlinit(ă) profesional, optimist(ă) și cu potențial de dezvoltare, deschis(ă) la noi provocări profesionale.

Riscuri: -

ENERGIC(Ă) - EXTENUAT(Ă)

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

Energic/ă: Entuziasmat(ă) și încântat(ă) de ceea ce face, consideră că nivelul de solicitare în muncă este unul plăcut, stimulat, fiind receptiv(ă) la noi oportunități de dezvoltare profesională. Crede că poate atinge și păstra nivelul de performanță solicitat fără eforturi deosebite. Familia este văzută ca un suport important pentru reușita în plan profesional, uneori fiind trecute în plan secund obligațiile față de familie pentru a răspunde solicitărilor profesionale.

Avantaje: activ(ă), bine integrat(ă) în organizație, mulțumit(ă) de condiții și optimist(ă), dispus(ă) la efort suplimentar.

Riscuri: -

Extenuat/ă: Epuizat(ă) și dezamăgit(ă) de ceea ce face, simte că nu mai are resursele sau energia necesară pentru a progresa în muncă, volumul și dificultatea sarcinilor copleșindu-l/ o. Poate atinge nivelul de randament solicitat cu eforturi din ce în ce mai mari, prin suprasolicitare și îi este din ce în ce mai greu să își păstreze randamentul anterior. Familia sau dificultățile financiare pot fi surse suplimentare de tensiuni și probleme.

Avantaje: -

Riscuri: epuizat(ă) sau resemnat(ă), pesimist(ă), cu posibile simptome psiho-somatice sau de surmenaj.

5. Indicatori statistici

Durată evaluare

00h 00min 00s

Răspunsuri pe itemi

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

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: duminică, 15 iunie 2025

Psiholog/Consilier: