

Raport de consiliere expert (AI) CODE

Examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Alius Anonimus, masculin, 59 ani, operator prompter**

Data evaluării **21.09.2026**



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 CODE (*Commitment or Organizational DisEngagement*) permite evaluarea dimensiunilor psihologice asociate cu **angajamentul sau dez-implicarea angajaților** la locul de muncă, aspecte care pot fi discutate cu angajatul în activități de **consiliere profesională** (*individual*, cu respectarea clauzelor de confidențialitate) sau care pot fi analizate în acțiuni de **diagnoză organizațională** (*nemominal*, cu focalizare pe concluzii colective), în scopul promovării un mediu de lucru sănătos și a unei culturi organizaționale performante.

În literatura de specialitate există numeroase studii empirice care analizează concepte din psihologia organizațională care vizează **aspectele pozitive** ale relației dintre angajați și organizațiile lor (*Work Engagement, Organizational Commitment, Psychological Empowerment*) sau posibile **aspecte negative** ale acestei relații (*Quiet Quitting, Organizational Silence, Psychological Contract Breach, Organizational Cynicism, Work Entitlement, Withdrawal Cognitions, Withdrawal Intentions*). Chestionarul CODE asigură evaluarea concomitentă a acestor dimensiuni cheie ale relațiilor dintre angajați și organizațiile din care fac ei parte.

Analiza răspunsurilor oferite de angajați la cele 50 de întrebări ale **Chestionarului CODE** permite identificarea a 10 dimensiuni psihologice asociate activității profesionale:

1. Implicare în muncă ("Work Engagement")
2. Angajament organizațional ("Organizational Commitment")
3. Împuternicire psihologică ("Psychological Empowerment")
4. Îndreptățire în muncă ("Work entitlement")
5. Încălcarea contractului psihologic ("Psychological Contract Breach")
6. Tăcere organizațională ("Organizational Silence")
7. Demisie tăcută ("Quiet Quitting")
8. Cinism organizațional ("Organizational Cynicism")
9. Gânduri de retragere ("Withdrawal Cognitions")
10. Intenție de demisie ("Withdrawal Intentions")

Identificarea prezenței și analiza modului de manifestare a acestor dimensiuni permite **identificarea semnalelor timpurii ale nemulțumirii sau demotivării angajaților**, facilitând intervențiile proactive pentru a aborda problemele înainte de acutizare.

De exemplu, recunoașterea semnelor de "demisie tăcută" sau de "tăcere organizațională" poate stimula dialogul pentru a înțelege cauzele subiacente ale comportamentului angajatului, cum ar fi suprasolicitarea sau lipsa recunoașterii. Pe de altă parte, promovarea *implicării în muncă*, a *angajamentului organizațional* și a *delegării puterii* de decizie, poate crește satisfacția și productivitatea angajaților și poate apoi conduce la creșterea performanței și la reducerea fluctuației de personal. În plus, recunoașterea și tratarea promptă a *gândurilor demisionare* sau a *intențiilor de retragere* din organizație pot major reduce costurile asociate cu recrutarea și formarea noilor angajați, menținând astfel un nucleu stabil de angajați dedicați și motivați.

Chestionarul CODE poate fi aplicat individual, nominal (versiunea "i" - *individual*), situație în care trebuie respectate clauzele de confidențialitate (rezultatele vor fi discutate doar cu persoana evaluată), în cadrul unor sesiuni de **consiliere profesională** ("*integrare și adaptare profesională*", "*evaluare periodică de tip wellbeing*"; "*managementul carierei*" etc.).

Chestionarul CODE poate fi folosit și în analize de **diagnoză organizațională** (forma "c" - *colectiv*), dacă este completat anonim (nemoninal, fără nume sau date de identificare a angajaților) iar analiza datelor se face pe colective/ categorii profesionale, cu respectarea clauzelor de confidențialitate. În acest caz, pot fi comparate *subunități* (divizii, departamente, secții, puncte de lucru, echipe etc.) sau *categorii profesionale* diferite, din perspectiva dinamicii celor 10 dimensiuni ale implicării sau dez-implicării angajaților.

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

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

2. Profil sintetic

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

Angajament organizațional +

Este atașat/ă față de această organizație, se simte dator/ oare față de ea, având multe avantaje și oportunități de dezvoltare profesională.

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

Implicare în muncă +

Se simte motivat/ă în activitatea zilnică, având un nivel ridicat de entuziasm și implicare în ceea ce face, găsind satisfacție și împlinire profesională.

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

Împuternicire psihologică +

Simte că are un grad ridicat de autonomie și control în ceea ce face și se simte capabil/ă să ia decizii și să rezolve problemele profesionale curente.

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

Îndreptățire în muncă +

Se simte nedreptățit/ă și crede că merită mai multă apreciere, recunoștință sau beneficii suplimentare pentru rolul său în această organizație.

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

Încălcarea contractului +

Percepe o diferență mare între promisiunile de la angajare și realitatea actuală sau crede că organizația nu își respectă a promisiunilor făcute.

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

Tăcere organizațională +

Preferă să nu spună ce gândește pentru că există un climat de teamă și neîncredere, având sentimentul că exprimarea opiniilor este descurajată.

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

Demisie tăcută +

Dă semne de dezangajare și neimplicare evitând să caute soluții, să își exprime nemulțumirile sau să facă propuneri de îmbunătățire a activității.

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

Cinism organizațional +

Nu crede în sinceritatea comunicării oficiale, exprimându-și discret sau deschis scepticismul față de deciziile luate de conducerea organizației.

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

Gânduri de retragere +

Se întreabă dacă va trebui să părăsească organizația în viitorul apropiat, dacă merită să rămână și dacă există oportunități mai bune în altă parte.

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

Intenție de demisie +

Se interesează de oferte de muncă și alternative de carieră în afara organizației, evaluând consecințele renunțării la actualul loc de muncă.

3. Sugestii de consiliere

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

REZUMAT AL PROFILULUI PSIHOLIC

Profilul tău sugerează prezența unor atitudini și reacții care pot influența semnificativ felul în care te raportezi la muncă, la organizație și la propriul rol profesional. Nivelul crescut de **îndreptățire în muncă** poate însemna că simți, uneori justificat, că eforturile tale ar trebui recunoscute mai clar, răsplătite mai corect sau susținute mai consistent de către organizație. Această dimensiune poate avea și o componentă utilă, pentru că te poate ajuta să îți conștientizezi valoarea, să nu accepți ușor inechitatea și să îți dorești standarde profesionale mai bune. În același timp, dacă această așteptare devine rigidă, poate apărea frustrarea atunci când realitatea nu corespunde cu ceea ce consideri că ți se cuvine.

Nivelul crescut de **cinism organizațional** arată că este posibil să privești cu neîncredere deciziile, mesajele sau intențiile organizației. Din perspectiva performanței, acest lucru poate duce la scăderea implicării, la reducerea inițiativei și la o distanțare emoțională față de obiectivele comune. Pe de altă parte, cinismul poate avea uneori la bază o capacitate bună de a observa incoerențe, promisiuni nerespectate sau disfuncționalități reale, ceea ce înseamnă că percepțiile tale pot conține semnale importante despre mediul profesional.

Prezența **tăcerii organizaționale** indică tendința de a nu exprima deschis nemulțumiri, idei, observații sau propuneri, chiar și atunci când ele ar putea fi utile. În raport cu randamentul, această dinamică reduce șansa de a corecta probleme la timp, de a cere resursele necesare sau de a contribui activ la îmbunătățirea proceselor. Totodată, poate crea o formă de consum intern, în care energia se duce spre reținere și autocontrol, nu spre acțiune eficientă.

Scorurile crescute la **demisie tăcută** și **intenție de demisie** sugerează o diminuare a atașamentului față de muncă și o posibilă orientare spre retragere psihologică sau chiar spre ieșirea din organizație. Acest lucru poate afecta direct consistența efortului, interesul pentru calitate, capacitatea de colaborare și disponibilitatea de a investi în dezvoltarea profesională în cadrul actual. În același timp, aceste reacții pot funcționa ca un semnal de alarmă sănătos, care îți arată că există nevoi profesionale importante neacoperite și că este momentul să clarifici ce vrei să păstrezi, ce vrei să schimbi și ce merită renegociat.

FACTORI CARE POT AFECTA PERFORMANȚA

Un prim factor care îți poate susține performanța este faptul că ai, probabil, o sensibilitate crescută la echitate, respect și coerență în relațiile profesionale. Asta poate însemna că nu lucrezi mecanic, ci evaluezi dacă mediul în care te afli îți oferă sens, recunoaștere și condiții rezonabile de implicare. Dacă această sensibilitate este canalizată constructiv, ea te poate ajuta să formulezi așteptări clare, să îți aperi limitele sănătos și să cauți contexte profesionale în care poți performa autentic.

În schimb, combinația dintre cinism organizațional, tăcere organizațională și demisie tăcută poate reduce eficiența printr-un mecanism subtil, dar puternic. Dacă nu mai ai încredere că lucrurile se pot schimba, este posibil să investești mai puțin, să spui mai puțin și să încerci mai puțin, ceea ce duce la scăderea randamentului chiar și atunci când ai competențele necesare. Cu alte cuvinte, performanța poate fi afectată nu neapărat de lipsa capacității, ci de scăderea disponibilității de a folosi capacitatea la nivel maxim.

Un alt element important este tensiunea dintre ceea ce aștepti de la organizație și ceea ce primești concret. Când această discrepanță persistă, pot apărea demotivare, iritare, retragere și reducerea implicării voluntare. În plan profesional, acest lucru poate însemna că faci strictul necesar, eviți expunerea, nu mai aduci idei noi sau amâni inițiative care altădată ți-ar fi venit natural. În timp, această strategie de protecție poate conserva energia pe termen scurt, dar poate eroda performanța, reputația profesională și satisfacția față de muncă pe termen mediu.

Totuși, faptul că apare și intenția de demisie poate fi privit și ca un indicator util de clarificare. El îți arată că nu mai poți funcționa eficient doar prin adaptare pasivă și că este nevoie de decizii conștiente: fie îți renegociezi rolul și relația cu organizația, fie începi să construiești activ o alternativă. În ambele cazuri, eficiența ta profesională crește atunci când ieși din ambiguitate și te muți din poziția de reacție în poziția de alegere.

OBIECTIVE DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A RANDAMENTULUI ȘI PERFORMANȚEI PROFESIONALE

Clarificarea așteptărilor profesionale și a limitelor personale Este important să îți definești mai clar ce consideri acceptabil, valoros și necesar în raport cu munca ta, pentru că neclaritatea menține frustrarea și consumul inutil de energie. Când știi exact ce aștepti de la rolul tău, de la manager și de la organizație, îți este mai ușor să acționezi realist și să iei decizii mai bune. Acest obiectiv te ajută să transformi sentimentul de îndreptățire dintr-o sursă de tensiune într-un reper pentru auto-advocacy matur și echilibrat. În loc să rămâi în registrul intern al nemulțumirii, poți construi un dialog mai concret despre nevoi, resurse și condiții de performanță. Pe termen profesional, această clarificare îți poate crește energia, predictibilitatea și capacitatea de a lucra focalizat. *De exemplu, poți scrie o listă cu 3 lucruri de care ai nevoie ca să lucrezi bine; poți separa ce depinde de tine de ce depinde de organizație; poți formula o solicitare clară către manager privind prioritățile; poți stabili ce compromisuri accepți și ce limite nu mai vrei să depășești.*

Reducerea retragerii pasive și reluarea implicării deliberate Dacă observi că ai intrat într-o formă de demisie tăcută, este esențial să îți recaptești treptat sentimentul de influență asupra propriei activități. Nu este nevoie să revii brusc la un nivel maxim de implicare, ci să alegi conștient unde merită să reinvestești energie și unde nu. Când implicarea devine o alegere, nu o obligație, randamentul tău poate crește fără să simți că te trădezi pe tine. Acest obiectiv presupune să ieși din automatismul lui „fac doar minimumul” și să identifici acele zone în care un plus de atenție îți aduce beneficii reale, inclusiv pentru stima ta profesională. În timp, reactivarea implicării deliberate poate reduce sentimentul de blocaj și poate crește satisfacția față de munca bine făcută. *De exemplu, poți alege o singură sarcină pe zi pe care să o faci la standardul tău real; poți seta un interval de 90 de minute de lucru concentrat fără întreruperi; poți urmări la finalul zilei ce ai influențat concret; poți relua voluntar o inițiativă mică pe care ai amânat-o.*

Exprimarea constructivă a observațiilor și nevoilor Tăcerea organizațională îți poate proteja temporar confortul, dar pe termen lung îți scade vizibilitatea, influența și eficiența. De aceea, este util să îți dezvolți o formă de exprimare calmă, specifică și orientată spre soluții, chiar și atunci când contextul nu pare ideal. Nu este necesar să spui tot ce te nemulțumește, ci să alegi ce merită formulat pentru a produce claritate și progres. Atunci când comunică mai direct, reduci riscul de acumulare internă, de interpretări greșite și de nealiniere în muncă. În plus, exprimarea constructivă te ajută să verifici realitatea, nu doar să presupui că nimic nu se va schimba. *De exemplu, poți pregăti dinainte 2 idei și 1 problemă pentru următoarea discuție cu managerul; poți folosi formule precum „observ”, „am nevoie”, „propun”; poți cere feedback punctual pe o situație concretă; poți semnală o dificultate împreună cu o variantă de rezolvare.*

Gestionarea cinismului prin revenirea la date concrete și control personal Cinismul consumă multă energie psihică, mai ales atunci când te face să anticipezi inutilitatea înainte de a testa posibilitățile reale de schimbare. Un obiectiv important este să reduci generalizările și să revii la fapte, comportamente observabile și opțiuni aflate în controlul tău. Asta nu înseamnă să negi problemele reale, ci să nu le lași să definească întreaga relație cu munca ta. Când înlocuiești reacția globală de tip „nimic nu are rost” cu întrebarea „ce pot influența eu aici?”, eficiența crește aproape imediat. Această schimbare de perspectivă te poate ajuta să iei decizii mai lucide, să reduci risipa emoțională și să îți protejezi resursele pentru acțiuni utile. *De exemplu, poți nota separat ce este fapt și ce este interpretare într-o situație frustrantă; poți identifica zilnic un lucru mic aflat sub controlul tău; poți limita conversațiile repetitive de plângere fără soluții; poți evalua săptămânal ce a mers mai bine decât te așteptai.*

Clarificarea direcției de carieră și a deciziei de a rămâne sau de a pleca Intenția de demisie devine foarte obositoare atunci când rămâne într-o zonă ambiguă, fără plan, fără termen și fără criterii clare. De aceea, un obiectiv esențial este să decizi dacă vrei să investești într-o schimbare internă a situației actuale sau să începi organizat o tranziție profesională. Această clarificare îți poate reda sentimentul de control și poate reduce uzura dată de pendularea continuă între nemulțumire și amânare. Dacă alegi să rămâi, poți face asta mai strategic; dacă alegi să pleci, poți transforma frustrarea într-un plan de mișcare realist. În ambele variante, performanța ta are de câștigat pentru că nu mai este blocată într-o stare de așteptare pasivă. *De exemplu, poți stabili un termen de 60-90 de zile pentru a evalua dacă situația se poate îmbunătăți; poți defini 3 criterii minime pentru a rămâne; poți actualiza CV-ul și profilul profesional; poți explora discret 2-3 alternative de rol sau organizație.*

RECOMANDĂRI PRIORITARE PE TERMEN SCURT

În perioada imediat următoare, te-ar ajuta să începi cu trei acțiuni simple și concrete: în primul rând, notează timp de o săptămână ce anume îți scade energia la muncă și ce anume o susține, pentru a separa clar problemele reale de reacțiile acumulate; în al doilea rând, programează o discuție clară cu managerul sau cu o persoană relevantă, în care să formulezi o nevoie concretă legată de priorități, resurse sau colaborare; în al treilea rând, alege zilnic o singură sarcină importantă pe care să o finalizezi la un standard bun, pentru a reconstrui sentimentul de eficiență. Indicatorii de progres pot include reducerea frecvenței gândurilor de retragere, creșterea numărului de intervenții constructive în discuții, finalizarea mai constantă a sarcinilor importante, o percepție mai clară asupra opțiunilor tale profesionale și scăderea sentimentului de blocaj sau inutilitate la finalul zilei de lucru.

CONCLUZIE

Aceste recomandări îți pot fi utile pentru că nu urmăresc doar să crească performanța în sens strict, ci și să te ajute să recâștigi claritate, control și sens în felul în care muncești. În situații în care cinismul, tăcerea, retragerea și intenția de plecare sunt deja prezente, randamentul profesional nu se îmbunătățește durabil doar prin mai mult efort, ci printr-o reșezare a relației tale cu munca și cu organizația. Este important să privești aceste sugestii ca orientative, nu ca soluții universale, pentru că eficiența lor depinde de contextul tău profesional concret, de resursele disponibile și de gradul în care mediul permite schimbarea. Dacă observi că îți este greu să implementezi singur aceste recomandări, poate fi foarte util să ceri sprijin, fie din partea unui manager de încredere, a unui specialist HR, a unui coach sau a unui psiholog. Uneori, susținerea potrivită face diferența dintre stagnare și o schimbare profesională reală, sustenabilă și bine direcționată.

4. Analiză pe factori

Angajament organizațional

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

Angajament organizațional + : Este atașat/ă de organizație și intenționează să rămână aici pe termen lung. Se simte dator/oare față de organizație pentru ceea ce i-a oferit până acum și vede aici multe avantaje și oportunități de dezvoltare profesională în viitor. Are planuri pe termen lung legate de cariera sa în cadrul acestei organizații și relații puternice cu membrii acestui colectiv, trăind sentimente de satisfacție profesională și de realizare personală legate de actualul loc de muncă

Implicare în muncă

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

Implicare în muncă + : Are un nivel ridicat de entuziasm și implicare în ceea ce face și simte că timpul trece repede în timp ce lucrează. Se simte energizat/ă și motivat/ă în muncă, are sentimentul împlinirii profesionale și este implicat/ă la maxim în sarcinile și proiectele sale profesionale. Găsește satisfacție în activitatea sa zilnică și simte bucuria de a fi cu colegii săi la începutul unei noi zile de lucru sau al unui nou proiect

Împuternicire psihologică

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

Împuternicire psihologică + : Simte că are un grad ridicat de autonomie și control în îndeplinirea responsabilităților sale, se simte capabil/ă să ia decizii și să rezolve problemele profesionale curente și este motivat/ă să-și atingă obiectivele profesionale. Crede că poate face o diferență pozitivă în organizație prin inițiativele și munca sa și că are acces la resursele și suportul necesar pentru a-și atinge obiectivele. Conștientizează că este responsabil/ă pentru propria dezvoltare și succesul său în organizație.

Îndreptățire în muncă

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

Îndreptățire în muncă + : Crede că merită mai multă apreciere, recunoștință sau beneficii suplimentare din partea șefilor/ angajatorului în comparație cu ce i se oferă în prezent. Se simte nedreptățit/ă și consideră că eforturile și contribuțiile sale nu sunt recunoscute la adevărata lor valoare fiind convins/ă că ar trebui să beneficieze de avantaje suplimentare față de colegii săi. Sentimentul că nu primește ceea ce merită cu adevărat pentru rolul său în organizație domină percepția sa asupra echității și satisfacției în muncă.

Încălcarea contractului

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

Încălcarea contractului + : Are convingerea că promisiunile făcute de conducere nu au fost respectate și că este o discrepanță între valorile promovate de organizație și comportamentul șefilor. Vede o diferență mare între ceea ce i s-a promis la angajare și realitatea actuală, dându-i senzația că organizația nu îi oferă condițiile promise, schimbări ale sarcinilor sau responsabilităților fără consultare, nerespectarea promisiunilor privind beneficiile sau recompensele.

Tăcere organizațională

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

Tăcere organizațională + : Preferă să nu spună ce gândește și să evite discuțiile cu șefii despre propriile nevoi sau așteptări sau despre problemele profesionale pentru că are sentimentul că exprimarea opiniilor este descurajată sau penalizată. A simțit existența unor subiecte sensibile despre care nu se vorbește și a unui climat de teamă pentru cei care își exprimă nemulțumirile, observând reticența colegilor de a critica deciziile sau politica organizației.

Demisie tăcută

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

Demisie tăcută + : Dă semne de dezangajare la locul de muncă, evitând să-și exprime nemulțumirile, să caute soluții sau să facă propuneri de îmbunătățire. A renunțat la activități suplimentare pe care le făcea în trecut și s-a limitat la îndeplinirea strictă a sarcinilor de bază, evitând participarea la discuții despre îmbunătățirea proceselor de lucru și preferând să fie retras/ă, fără implicare activă în proiecte sau activități de grup.

Cinism organizațional

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

Cinism organizațional + : Este sceptic/ă față de organizație, îndoindu-se de sinceritatea comunicărilor oficiale, exprimându-și discret sau deschis scepticismul față de deciziile luate de management. Crede că interese ascunse sau egoiste la baza deciziilor organizaționale, și-a pierdut încrederea în conducerea ei și nu se mai implică în inițiativele promovate de management, având tendința de a face comentarii răutăcioase legate de promisiunile și îndemnurile conducerii.

Gânduri de retragere

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

Gânduri de retragere + : Se întreabă dacă trebuie să își pregătească o strategie de retragere din organizație, dacă ar putea părăsi organizația în viitorul apropiat, dacă merită să rămână sau dacă există oportunități mai bune în altă parte. A simțit tentația de a renunța la locul său de muncă actual și a avut sentimentul că ar trebui să facă ceva pentru a se re-adapta la actualul loc de muncă sau a căuta un alt loc de muncă, fără a lua o decizie în acest sens.

Intenție de demisie

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

Intenție de demisie + : A început să analizeze activ oferte de muncă și alternative de carieră în afara organizației actuale, evaluând consecințele renunțării la locul său de muncă actual și identificând avantajele potențiale ale unei schimbări. A luat contact cu persoane care i-au oferit informații despre alte posibile locuri de muncă și a evaluat opțiunile sale de carieră în afara organizației actuale.

5. Indicatori statistici

Durată evaluare

00h 00min 00s

Răspunsuri pe itemi

1. c	2. b	3. c	4. a	5. b	6. b	7. a	8. d	9. a	10. e
11. e	12. a	13. e	14. e	15. a	16. e	17. a	18. e	19. e	20. a
21. e	22. b	23. d	24. b	25. c	26. c	27. b	28. b	29. c	30. b
31. c	32. b	33. c	34. c	35. b	36. e	37. a	38. e	39. a	40. e
41. a	42. e	43. b	44. c	45. c	46. b	47. c	48. a	49. c	50. a

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: luni, 21 septembrie 2026

Psiholog/Consilier: