

Raport de consiliere psihologică LTTT

Psiholog examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Adrian Manolache, bărbat, 33 ani, programator**

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

Inventarul de Leadership TTT - Tranzacțional – Transformațional - Transcendent (Constantin & all 2024) permite evaluarea a **12 caracteristici ale stilului de leadership**, dimensiuni cheie care definesc modul în care liderii interacționează cu subordonații, esențiale pentru analiza impactului pe care îl are stilul personal de conducere asupra **performanței organizaționale și satisfacției angajaților**.

Aceste dimensiuni au confirmat în numeroase **studii empirice** care au explorat relația dintre stilurile de leadership și diverse rezultate organizaționale, cum ar fi *satisfacția în muncă, angajamentul organizațional și performanța echipei*. Există *studii empirice de tip metaanalitic* care au confirmat validitatea modelului de leadership **transformațional - tranzacțional** și au demonstrat, pe baza datelor cercetării științifice, efectul pozitiv al unui stil de leadership transformațional (Judge & Piccolo, 2004). Pe lângă cele două dimensiuni clasice ale leadership-ului tranzacțional - transformațional, în studiile recente a fost introdus conceptul de leadership **transcendent** care include dimensiuni ce transcend paradigma tranzacțional - transformațional (Sanders et al., 2003; Crossan et al., 2008) și reflectă complexitatea abordărilor de moderne legate de arta conducerii, generate fiind de recente schimbări tehnologice și sociale.

Inventarul de Leadership TTT conține 78 de afirmații legate modul în care gândesc și acționează liderii în raport cu responsabilitățile lor organizaționale și în relație cu angajații, itemi la care persoanele evaluate trebuie să răspundă pe o scală în cinci trepte, de la 1 (în foarte mică măsură) la 5 (în foarte mare măsură). Pe baza acestor răspunsuri, algoritmul de calcul permite identificarea unui **stilul de leadership** descris prin intermediul a **12 dimensiuni**, grupate în **trei meta-factori** ai Inventarului LTTT:

| LEADERSHIP TRANSFORMAȚIONAL | LEADERSHIP TRANSCENDENT |
|-----------------------------|-------------------------|
| Carismă | Leadership Autentic |
| Stimulare | Leadership Servant |
| Personalizare | Leadership Distributiv |
| LEADERSHIP TRANZACȚIONAL | Leadership Etic |
| Recompensă | Leadership Adaptiv |
| Monitorizare | Leadership Vizionar |
| Corecție | Leadership Ecologist |

Inventarul de Leadership TTT (Tranzacțional, Transformațional și Transcendent) este deosebit de util în **diagnosticarea și îmbunătățirea abilităților de conducere**. Acest instrument permite persoanelor care îl completează **să își înțeleagă mai bine propriul stil de conducere**, impactul acestuia asupra echipei și organizației și, prin identificarea stilurilor dominante și a celor în dezvoltare, **să își ajusteze și optimizeze conduitele de lider** pentru a deveni mai eficienți și adaptabili la solicitările mediului socio-economic în care evoluează.

Inventarul de Leadership TTT poate sta la baza unor programe de formare sau poate fi folosit pentru **evaluarea pe termen lung a impactului** programelor de dezvoltare a abilităților de leadership, asupra atitudinilor și conduitelor cursanților (actuali sau viitori lideri).

Inventarul de Leadership TTT poate fi folosit și în scop de evaluare diagnostică, în screening-ul vizând **identificarea profilului de leadership** sau în identificarea angajaților cu potențial în această direcție. Nu trebuie uitat însă că, fiind un chestionar de auto-raportare, profilul obținut este expresia percepțiilor (și prejudecăților!) despre sine ale persoanei evaluate, descriind principalele sale tendințe și nu profilul exact, stilul de leadership manifest/ verificat. Pentru evaluarea mai precisă a stilului de leadership (manifest), este recomandată **completarea formei hetero-evaluare** a chestionarului LTTT (evaluări oferite de subordonații) sau, mai relevant, **utilizarea Sistem ECO** (<https://sistemeco.ro>) pentru analiza impactului stilului de leadership asupra activității, procedurilor și practicilor profesionale din colectivul condus de liderii analizați.

Timp mediu de completare a chestionarului on-line: *15 minute*.

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

2. Profil sintetic

STIL DE LEADERSHIP TRANZAȚIONAL –



Monitorizare –

Evită o monitorizare mai strictă a activității angajaților așteptând ca ei să identifice posibile probleme.



Corectare –

Intervine și se implică excesiv în corectarea abaterilor sau erorilor, inhibând autonomia angajaților.



Recompensă –

Sceptic cu privire la eficacitatea recompenselor, evită stabilirea obiectivelor și gratificărilor clare.



STIL DE LEADERSHIP TRANSFORMAȚIONAL –



Carismă scăzută –

Transmite angajaților o viziune confuză și neclară, fiind lipsit de entuziasm, dedicare și pasiune.



Stimulare redusă –

Promovează conformismul și inhibă gândirea critică, descurajând inițiativa, inovația și experimentarea.



Personalizare scăzută –

Nu acordă o atenție individualizată și nu propune strategii sau planuri personalizate pentru angajații săi.



STIL DE LEADERSHIP TRANSCENDENT –



Leadership Autentic –

la decizii care contravin valorilor și credințelor sale declarate, existând o lipsă de coerență și transparență.



Leadership Servant –

Pune interesele personale înaintea nevoilor angajaților, ascultând pasiv sau ignorând solicitările acestora.



STIL DE LEADERSHIP TRANZAȚIONAL +

+ Monitorizare

Preferă o monitorizare constantă a activității angajaților pentru a identifica rapid abaterile sau problemele.

+ Corectare

Intervine doar dacă problemele devin critice, lăsând angajații să își gestioneze singuri erorile/ abaterile.

+ Recompensă

Folosește un stil de management bazat pe recompense condiționate, stabilind clar obiective urmărite.

STIL DE LEADERSHIP TRANSFORMAȚIONAL +

+ Carismă ridicată

Transmite angajaților viziuni clare și stimulative, creând un mediu de lucru dinamic și plin de pasiune.

+ Stimulare ridicată

Pune accent pe efortul intelectual și pe gândirea critică, încurajând experimentarea și inovarea.

+ Personalizare ridicată

Oferă recunoaștere individualizată și se concentrează pe nevoile de dezvoltare ale fiecărui angajat.

STIL DE LEADERSHIP TRANSCENDENT +

+ Leadership Autentic

Sincer(ă) și transparent(ă), demonstrează o bună coerență între valorile declarate și acțiunile sale practice.

+ Leadership Servant

Pune nevoile angajaților înaintea intereselor personale, atent(ă) la nevoile lor, le oferă suportul solicitat.

Leadership Distributiv –

Descurajează inițiativa individuală și autonomia, menținând un control strict asupra activităților și deciziilor.



Leadership Etic –

Nu pune un accent deosebit respectul reciproc, fair-play sau tratamentul echitabil al angajaților.



Leadership Adaptiv –

Mai puțin flexibil(ă), se opune frecvent schimbării și menține un mediu de lucru restrictiv, limitând inovația.



Leadership Ecologist –

Preferă alocarea resurselor pentru comunitate & dezvoltare, în loc să le aloce unor proiecte ecologiste.



Leadership Vizionar –

Nu oferă o direcție clară, fiind lipsit de viziuni îndrăznețe sau de idei inovatoare pentru viitorul comun.



+ Leadership Distributiv

Încurajează inițiativa și autonomia și recunoaște contribuțiile inovatoare pe care le aduc angajații săi.

+ Leadership Etic

Verifică dacă există fair-play și un tratament echitabil al tuturor angajaților, promovând respectul reciproc.

+ Leadership Adaptiv

Flexibil(ă), inovativ(ă), are abilitatea de a ajusta rapid strategiile de lucru la schimbările din mediul extern.

+ Leadership Ecologist

Preferă să direcționeze resursele către proiecte ecologiste, în locul celor pentru comunitate/ dezvoltare.

+ Leadership Vizionar

Creează și împărtășește o direcție clară, viziuni îndrăznețe sau de idei inovatoare pentru viitorul comun.

3. Sugestii de consiliere

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

Dacă ai un scor mare la monitorizarea și managementul strict al angajaților, este important să te asiguri că acest stil nu se transformă în micromanagement ceea ce poate demotiva și reduce autonomia echipei. Învață să prioritizezi problemele care necesită intervenția ta și lasă problemele minore să fie gestionate de angajați, pentru a le permite să își dezvolte competențele de soluționare a problemelor. Evită să fii mereu în căutarea greșelilor, în schimb concentrează-te pe monitorizarea performanței fără a fi invaziv. Oferă sprijin și resurse pentru ca angajații să învețe din greșeli înainte de a interveni. Stabilește un cadru clar în care angajații să înțeleagă când și de ce vei interveni, astfel încât să nu se simtă constant sub supraveghere. Încurajează feedbackul deschis și constructiv, permițând echipei să-ți comunice dacă se simt prea controlați. Reflectă asupra propriului stil de leadership și caută feedback de la mentori sau colegi pentru a te asigura că nu intervii prea mult. Evaluează periodic eficacitatea intervențiilor tale și ajustează abordarea dacă este necesar pentru a maximiza atât satisfacția, cât și performanța angajaților. *(Monitorizare +)*

Pentru a-ți îmbunătăți capacitatea de a stimula intelectual echipea, poți organiza sesiuni regulate de brainstorming unde toți membrii echipei pot contribui cu idei fără teama de a fi judecați. Este esențial să recunoști și să valorizezi contribuțiile fiecărui membru, promovând un mediu în care creativitatea este apreciată. Experimentează cu diverse metode de soluționare a problemelor pentru a menține echipea angajată și motivată. Asigură-te că oferi un spațiu sigur pentru eșec, unde greșelile sunt tratate ca lecții valoroase, nu ca motive de penalizare. Continuă să îți dezvolti propria gândire critică și să te educi în domeniile relevante pentru industria ta, astfel încât să poți fi un model de urmat pentru echipea ta. În plus, solicită feedback regulat și construiește mecanisme de evaluare care să recunoască nu doar rezultatele, dar și procesul de gândire inovativ. *(Stimulare redusă -)*

Pentru a-ți îmbunătăți abilitățile de a oferi suport personalizat, încearcă să petreci timp în mod regulat cu fiecare membru al echipei pentru a înțelege mai bine obiectivele și provocările lor personale. Implementează sesiuni de coaching personalizate și oferă resurse care să ajute la dezvoltarea profesională individuală. Asigură-te că feedbackul pe care îl oferi este specific, constructiv și direct legat de obiectivele de dezvoltare ale fiecărui angajat. Fii prezent și disponibil, arătând că ești deschis să ascuți și să sprijini nevoile echipei tale. De asemenea, promovează un mediu de lucru inclusiv, unde fiecare simte că contribuția sa este valoroasă. Încurajează angajații să își exprime opiniile și sugestii, creând astfel o cultură organizațională în care fiecare se simte valorizat și respectat. *(Personalizare scăzută -)*

Pentru a-ți dezvolta stilul de leadership distributiv, încurajează echipea să propună idei inovatoare și să participe activ la procesul decizional. Oferă feedback constructiv și recunoaște public contribuțiile semnificative pentru a motiva angajații să continue să inoveze și să se implice. Dezvoltă un cadru în care riscul este acceptat ca parte a procesului de învățare și creștere, și oferă suport necesar pentru ca angajații să își poată asuma responsabilități mai mari. Asigură resursele și instruirea necesară pentru a ajuta fiecare membru al echipei să își dezvolte abilitățile de lider și încurajează colaborarea și sprijinul reciproc între colegi. *(Leadership Distributiv scăzut -)*

4. Analiză pe factori

LEADERSHIP TRANZACȚIONAL

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

Monitorizare

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

Monitorizare – : Pentru a îmbunătăți abordarea ta în managementul prin excepție activ, este esențial să dezvolti o rutină de monitorizare eficientă care să nu fie percepută ca invazivă de către echipa ta. Învață să identifici semnele timpurii ale potențialelor probleme și intervine strategic, fără a aștepta ca acestea să afecteze negativ performanța generală. Fii proactiv în evaluarea și ajustarea proceselor de lucru, încurajându-i pe angajați să participe la acest proces pentru a crește angajamentul și satisfacția lor. Implementează un sistem echilibrat de feedback și măsuri corective, comunicând clar scopul și beneficiile acestora. În plus, dezvoltă abilități de leadership care să te ajute să echilibrezi nevoia de control cu promovarea autonomiei angajaților, creând un mediu de lucru în care membrii echipei se simt valorizați și respectați.

+ Monitorizare : Dacă ai un scor mare în aplicarea managementului prin excepție activ, este important să te asiguri că acest stil nu se transformă în micromanagement, ceea ce poate demotiva și reduce autonomia echipei. Învață să prioritizezi problemele care necesită intervenția ta și lasă problemele minore să fie gestionate de angajați, pentru a le permite să își dezvolte competențele de soluționare a problemelor. Evită să fii mereu în căutarea greșelilor, în schimb concentrează-te pe monitorizarea performanței fără a fi invaziv. Oferă sprijin și resurse pentru ca angajații să învețe din greșeli înainte de a interveni. Stabilește un cadru clar în care angajații să înțeleagă când și de ce vei interveni, astfel încât să nu se simtă constant sub supraveghere. Încurajează feedbackul deschis și constructiv, permițând echipei să-ți comunice dacă se simt prea controlați. Reflectă asupra propriului stil de leadership și caută feedback de la mentori sau colegi pentru a te asigura că nu intervii prea mult. Evaluează periodic eficacitatea intervențiilor tale și ajustează abordarea dacă este necesar pentru a maximiza atât satisfacția, cât și performanța angajaților.

Corectare

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

Corectare – : Pentru a-ți îmbunătăți stilul de management prin excepție pasiv, este important să începi să monitorizezi mai activ performanța și evoluția angajaților tăi. Nu aștepta ca problemele să devină critice înainte de a interveni, în schimb, încearcă să identifici și să abordezi problemele în stadii incipiente. Aceasta nu doar că va împiedica escaladarea lor, dar va și reduce stresul și frustrarea în echipa ta. Încurajează o cultură de feedback deschis, unde angajații se simt confortabil să solicite ajutor atunci când este necesar. Fii mai prezent în activitățile zilnice ale echipei, oferind sprijin și îndrumare, ceea ce va crește încrederea și satisfacția angajaților. Învață să echilibrezi nevoia de autonomie a angajaților cu intervenția adecvată și timpul, pentru a menține o performanță ridicată. Oferă resurse și training-uri care să-i ajute pe angajați să dezvolte abilități de auto-management și rezolvare a problemelor, creând astfel o echipă mai competentă și mai autonomă. În cele din urmă, fii deschis la feedback și dispus să ajustezi stilul de management în funcție de necesitățile și feedback-ul echipei tale.

+ Corectare: Dacă ai tendința de a interveni constant și de a monitoriza excesiv echipa este important să înveți să delegi mai mult și să ai încredere în angajații tăi. Încearcă să te retragi treptat din gestionarea detaliată a fiecărei sarcini și să oferi mai mult spațiu pentru ca angajații să își asume responsabilitatea și să își dezvolte abilitățile de soluționare a problemelor. Stabilește așteptări clare și oferă resursele necesare, dar permite angajaților să vină cu soluțiile lor. Monitorizează rezultatele de la distanță și intervine doar când este absolut necesar. Organizează sesiuni de feedback în care discuți deschis despre performanța și îmbunătățirile necesare și fii accesibil angajaților, fără a-i urmări și controla. Această abordare va ajuta la creșterea încrederii și la dezvoltarea unui sentiment de competență și autonomie în rândul echipei.

Recompensă

1 2 3 4 5 6 7 8

Recompensă – : Pentru integra aplicarea recompensei condiționate în stilul tău de leadership, ar fi benefic să îți dezvolti abilitățile de comunicare clară și eficientă, asigurându-te că fiecare membru al echipei înțelege obiectivele specifice și așteptările tale. Organizează sesiuni regulate de feedback în care să discuți deschis despre progresul fiecărui angajat și stabilește criterii obiective pentru recompensare, pentru a evita percepțiile de subiectivitate sau favoritism. Este important să monitorizezi performanța într-un mod care să te ajute să recunoști și să valorizezi contribuțiile individuale, fără a aștepta ca situațiile să escaladeze. Încurajează angajații să își asume responsabilitatea pentru autoevaluarea performanței lor, oferindu-le resursele necesare pentru autodezvoltare. În același timp, ar fi util să explorezi și să implementezi sisteme de recompensare variate care să răspundă nevoilor diverse ale echipei tale, personalizând recompensele acolo unde este posibil pentru a crește motivația individuală.

+ Recompensă : Dacă te remarci prin aplicarea excesivă a recompensei condiționate, este important să te asiguri că nu creezi dependențe nesănătoase sau așteptări nerealiste în rândul angajaților tăi. Încearcă să echilibrezi sistemul de recompense cu recunoașterea non-materială, cum ar fi aprecierea și recunoașterea publică, care pot fi la fel de motivate. Oferă feedback regulat și constructiv, nu doar la atingerea obiectivelor, ci și pe parcurs, pentru a încuraja îmbunătățirea continuă și pentru a evita surprizele la evaluările finale. Fii transparent cu privire la criteriile de recompensare și asigură-te că acestea sunt percepute drept echitabile de către toată echipa. Diversifică tipurile de recompense pe care le oferi pentru a răspunde la diversele motivații și nevoi ale angajaților tăi. Nu te baza exclusiv pe recompense pentru a motiva, ci cultivă și un mediu de lucru pozitiv și suportiv. Monitorizează impactul sistemului de recompense asupra echipei sau culturii organizaționale și fă ajustări acolo unde observi comportamente de competitivitate excesivă sau negativă. Încurajează și celebrează efortul și dedicarea, nu doar rezultatele finale, pentru a promova o viziune mai holistică asupra performanței.

LEADERSHIP TRANSFORMAȚIONAL

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Carismă

1 2 3 4 5 6 7 8

Carismă scăzută – : Pentru a îmbunătăți stilul tău de leadership motivațional și carismatic, te încurajez să cultivi autenticitatea în comunicarea ta și să te asiguri că entuziasmul tău este perceput ca fiind genuin și nu exagerat. Experimentează cu diferite stiluri de comunicare pentru a vedea care rezonază cel mai bine cu echipa ta. De asemenea, este important să îți echilibrezi optimismul cu realismul, pentru a menține așteptările echipei alinate la obiectivele realiste. Continuă să dezvolti relații personale cu angajații tăi, deoarece acestea sunt fundamentale pentru a construi încredere și pentru a înțelege mai bine nevoile și motivațiile fiecăruia. În plus, solicită feedback regulat de la echipa ta pentru a te asigura că stilul tău de leadership este eficient și apreciat. Încurajează deschiderea și transparența în comunicare, pentru ca membrii echipei să se simtă confortabil să împărtășească idei și îngrijorări. Alocă timp pentru auto-reflecție și dezvoltare personală, pentru a te asigura că rămâi un model pozitiv și inspirațional pentru echipa ta.

+ Carismă ridicată: Dacă scorurile tale indică o capacitate mare de a inspira și motiva, este important să echilibrezi acest entuziasm cu momente de reflecție și analiză. Asigură-te că viziunea pe care o comunică este clară și realistă, pentru a evita posibilitatea de a suprasolicita sau de a confunda echipa. Menține un echilibru între comunicarea emotivă și cea pragmatică, adaptându-ți stilul în funcție de context și de necesitățile echipei. Este esențial să te asiguri că entuziasmul tău nu este perceput ca fiind peste măsură sau nerealist. Monitorizează feedbackul echipei despre stilul tău de conducere și fii deschis la ajustări bazate pe acesta. Încurajează feedbackul sincer și constructiv din partea angajaților, și folosește-l pentru a-ți îmbunătăți continuu abilitățile de leadership. De asemenea, recunoaște și valorizează momentele în care este mai potrivit să oferi sprijin discret și îndrumare pragmatică decât să încerci să inspire mereu și în toate situațiile.

Stimulare

1 2 3 4 5 6 7 8

Stimulare redusă – : Pentru a-ți îmbunătăți capacitatea de a stimula intelectual echipa, te încurajez să organizezi sesiuni regulate de brainstorming unde toți membrii echipei pot contribui cu idei fără teama de judecată. Este esențial să recunoști și să valorizezi contribuțiile fiecărui membru, promovând un mediu în care creativitatea este apreciată. Experimentează cu diverse metode de soluționare a problemelor pentru a menține echipa angajată și motivată. Asigură-te că oferi un spațiu sigur pentru eșec, unde greșelile sunt tratate ca lecții valoroase, nu ca motive de penalizare. Continuă să îți dezvolți propria gândire critică și să te educi în domeniile relevante pentru industria ta, astfel încât să poți fi un model de urmat pentru echipa ta. În plus, solicită feedback regulat și construiește mecanisme de evaluare care să recunoască nu doar rezultatele, dar și procesul de gândire inovativ.

+ Stimulare ridicată: Dacă te remarci prin stimularea excesivă a gândirii critice și a inovației, este important să te asiguri că nu crezi un mediu unde angajații se simt presați constant să inoveze sau să gândească în mod critic. Încearcă să echilibrezi provocările intelectuale cu activități care permit consolidarea cunoștințelor și aplicarea practică a ideilor inovative. Asigură-te că oferi un suport adecvat și resurse pentru ca angajații să poată urmări ideile inovatoare fără frica de eșec. Încurajează și recunoaște contribuțiile la toate nivelurile, nu doar ideile care schimbă jocul, pentru a evita ca unii angajați să se simtă lăsați pe dinafară. Menține un echilibru între muncă și viața personală, evitând să suprasolicite echipa cu provocări constante. Oferă feedback constructiv și nu doar laude, pentru a ajuta la îmbunătățirea continuă. Fii deschis la idei care nu se aliniază întotdeauna cu viziunea ta, pentru a încuraja un mediu divers și inovator. Reflectă asupra impactului stimulării intelectuale asupra fiecărui membru al echipei și ajustează abordarea acolo unde este necesar.

Personalizare

1 2 3 4 5 6 7 8

Personalizare scăzută – : Pentru a-ți îmbunătăți abilitățile de a oferi considerație individualizată, încearcă să petreci timp în mod regulat cu fiecare membru al echipei pentru a înțelege mai bine obiectivele și provocările lor personale. Implementează sesiuni de coaching personalizate și oferă resurse care să ajute la dezvoltarea profesională individuală. Asigură-te că feedbackul pe care îl oferi este specific, constructiv și direct legat de obiectivele de dezvoltare ale fiecărui angajat. Fii prezent și disponibil, arătând că ești deschis să asculți și să sprijini nevoile echipei tale. De asemenea, promovează un mediu de lucru inclusiv, unde fiecare simte că contribuția sa este valoroasă. Încurajează angajații să își exprime opiniile și sugestii, creând astfel o cultură organizațională în care fiecare se simte valorizat și respectat.

+ Personalizare ridicată : Dacă ai un scor mare în oferirea de recunoaștere individualizată, este esențial să te asiguri că acest nivel de atenție nu devine invaziv sau perceput ca favoritism. Încearcă să echilibrezi suportul personalizat cu necesitatea de a trata toți angajații în mod echitabil. Asigură-te că toți membrii echipei primesc atenție și resurse, nu doar cei cu care ai o conexiune mai puternică. Fii atent la semnele care indică că angajații ar putea avea nevoie de mai mult spațiu pentru a-și asuma responsabilități fără supraveghere constantă. Stabilește limite clare pentru a evita depășirea granițelor personale ale angajaților. Oferă feedback constructiv și deschis, încurajându-i pe angajați să își exprime nevoile și preocupările. Monitorizează și echilibrează timpul petrecut cu fiecare angajat, pentru a evita percepția de parțialitate. Încurajează dezvoltarea profesională prin mijloace care nu necesită întotdeauna interacțiune directă, cum ar fi cursuri online sau materiale de auto-studiu. În cele din urmă, reflectează regulat asupra propriului stil de conducere pentru a te asigura că susții dezvoltarea profesională și personală a angajaților într-un mod echilibrat și eficient.

Leadership Autentic

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Autentic – : Pentru a îmbunătăți stilul tău de leadership autentic este esențial să continui să fii un exemplu de integritate și onestitate pentru echipa ta. Evaluează regulat valorile tale și asigură-te că acestea sunt reflectate în deciziile pe care le iei. Menține o comunicare deschisă și sinceră cu echipa ta, fiind transparent(ă) în privința dilemelor și deciziilor dificile. Încurajează și alți membri ai echipei să își împărtășească gândurile și sentimentele, creând un mediu sigur pentru exprimare. Recunoaște și răsplătește sinceritatea și transparența, consolidând aceste valori în cultura echipei. Continuă să îți dezvolti abilitățile de a asculta activ și de a răspunde nevoilor echipei, consolidând astfel relații interpersonale autentice.

+ Leadership Autentic : Dacă scorurile tale indică o puternică tendință către leadership autentic, este important să te asiguri că autenticitatea ta nu devine ofensivă sau prea personală, făcând-i pe subordonați să se simtă inconfortabil. Fii conștient(ă) că, deși sinceritatea este valoroasă, este important să păstrezi discreția și să oferi spațiu pentru confidențialitate și autonomie personală. Încurajează deschiderea și transparența, dar respectă limitele personale ale fiecărui angajat. Asigură-te că feedbackul pe care îl oferi este echilibrat și constructiv, evitând critica excesivă sau personală. Continuă să îți asumi greșelile deschis, dar fără a exagera sau a permite ca aceste dezvăluiri să submineze autoritatea ta sau să afecteze moralul echipei. Încurajează o cultură a învățării continue, unde greșelile fiind văzute ca oportunități de creștere, nu ca eșecuri personale. Menține un echilibru între valorile personale și nevoile organizaționale, asigurându-te că acțiunile tale rămân relevante și aliniate cu obiectivele mai largi ale companiei. În cele din urmă, caută feedback regulat de la echipa ta pentru a te asigura că stilul tău de leadership este perceput pozitiv și că încurajează un mediu de lucru sănătos.

Leadership Servant

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Servant – : Dacă dorești să îmbunătățești abilitățile de lider în serviciul celorlalți, începe prin a te angaja în conversații deschise cu membrii echipei tale pentru a înțelege mai bine nevoile și aspirațiile lor. Pune accent pe dezvoltarea personală și profesională a angajaților tăi prin oferirea de resurse și oportunități de învățare. Asigură-te că ești accesibil și disponibil pentru a oferi îndrumare și suport. Încurajează o cultură a colaborării și suportului reciproc în cadrul echipei, recunoscând și celebrând eforturile colective. Fii un exemplu prin eforturile pe care le faci pentru binele echipei, demonstrând angajamentul tău față de principiile leadership-ului servant.

+ Leadership Servant: Cu un scor mare în leadership servant, este important să echilibrezi dorința de a servi nevoile celorlalți cu necesitatea de a menține standarde înalte, de a promova responsabilitatea individuală ...și de a avea grijă de tine. Deși este laudabil să pui nevoile angajaților înaintea celor personale, asigură-te că acest lucru nu duce la epuizare personală sau la neglijarea propriilor tale nevoi profesionale și personale. Oferă sprijin și resurse angajaților, dar încurajează-i și să găsească soluții independente, pentru a-și dezvolta reziliența și autonomia. Fiind un lider care se implică direct în rezolvarea problemelor, este important să delegi când este necesar, pentru a evita suprasolicitarea și pentru a construi încrederea în capacitatea echipei de a gestiona provocările. Menține un echilibru între a fi accesibil și a avea grijă de propriile nevoi sau priorități. Recunoaște și sărbătorește succesul colectiv, nu doar contribuțiile individuale, pentru a promova un spirit de echipă și colaborare. În cele din urmă, fii atent la semnele de dependență excesivă a echipei de sprijinul tău, și promovează acțiuni care să creeze un mediu în care autonomia și inițiativa sunt valorizate.

Leadership Distributiv

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Distributiv – : Pentru a-ți dezvolta stilul de leadership distributiv, încurajează echipa să propună idei inovatoare și să participe activ la procesul decizional. Oferă feedback constructiv și recunoaște public contribuțiile semnificative pentru a motiva angajații să continue să inoveze și să se implice. Dezvoltă un cadru în care riscul este acceptat ca parte a procesului de învățare și creștere, și oferă suport necesar pentru ca angajații să își poată asuma responsabilități mai mari. Asigură resursele și instruirea necesară pentru a ajuta fiecare membru al echipei să își dezvolte abilitățile de lider și încurajează colaborarea și sprijinul reciproc între colegi.

+ Leadership Distributiv : Având un scor mare în leadership distributiv, este bine să te asiguri că încurajarea autonomiei și inițiativei nu duce la confuzie în rândul echipei sau la sentimentul că nu există o direcție clară. Deși este benefic să promovezi luarea unor decizii prin consultare și să recunoști contribuțiile inovatoare, asigură-te că există reguli clare și indicatori pentru a ghida procesul decizional. Evită să te retragi prea mult, delegând multe responsabilități și oferă îndrumare și sprijin acolo unde este necesar pentru a menține alinierea strategică și coerența în acțiuni. Fiind un lider care valorizează contribuțiile individuale, este important să menții un echilibru între recunoașterea performanței individuale și promovarea unui sentiment colectiv de unitate și scop comun. Încurajează formarea de lideri în rândul echipei, dar asigură-te că acest lucru se face într-un mod care susține obiectivele generale ale organizației. Monitorizează eficacitatea sistemului de recompense pentru a te asigura că motivează adecvat și nu creează competiție nesănătoasă sau resentimente. În cele din urmă, menține o comunicare deschisă cu toți membrii echipei pentru a te asigura că se simt valorizați și că au resursele necesare pentru a excela.

Leadership Etic

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Etic – : Pentru a îmbunătăți abilitățile tale legate de leadership-ul etic, este important să analizezi impactul etic al deciziilor tale și să promovezi activ politici care sprijină comportamentul etic în cadrul echipei/ organizației. Asigură-te că angajații înțeleg clar standardele etice ale companiei și consecințele nerespectării acestora. Creează mecanisme prin care angajații să poată raporta comportamentele neetice într-un mod anonim și sigur, pentru a elimina teama de represalii. Încurajează discuțiile deschise despre etică și integritate în cadrul întâlnirilor de echipă, consolidând importanța acestor valori. Recunoaște și recompensează comportamentele care reflectă angajamentul față de etică, încercând să devii un exemplu pozitiv pentru toți angajații.

+ Leadership Etic: Având un scor mare în leadership etic, probabil că te asiguri că acțiunile tale sunt aliniate cu valorile morale și că promovezi un mediu etic în organizație. Este important să menții această integritate, dar fără a deveni inflexibil sau prea critic față de cei care nu împărtășesc întotdeauna viziunea ta etică. Încurajează dialogul deschis despre dilemele etice și oferă sprijin celor care se confruntă cu astfel de provocări, fără a-i judeca. Continuă să promovezi transparența și onestitatea, dar asigură-te că acest lucru nu creează un mediu de teamă sau de auto-cenzură unde angajații se tem să își exprime ideile sau îngrijorările. Fiind un model de rol etic, este esențial să echilibrezi așteptările ridicate cu empatia și înțelegerea faptului că fiecare poate greși. Oferă instruirea necesară despre etică și conformitate pentru a menține standardele înalte și pentru a ajuta angajații să înțeleagă importanța acestora. În cele din urmă, fii deschis la feedbackul despre propriul stil de conducere și ajustează-l dacă este necesar pentru a asigura că nu devine o sursă de stres sau de constrângere inutilă pentru echipa ta.

Leadership Adaptiv

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Adaptiv – : Având scoruri mici în stilul de leadership adaptiv, poate însemna că te simți mai confortabil cu stabilitatea și standardizarea decât cu schimbarea și inovația. Pentru a îmbunătăți această dimensiune, începe prin a dezvolta o mai mare deschidere față de schimbările din mediul extern. Încearcă să îți îmbunătățești abilitățile de anticipare a tendințelor pieței și să îți ajustezi strategiile de lucru în consecință. Creează oportunități pentru angajații tăi de a experimenta și de a învăța din greșeli, fără teama de penalizări. Încurajează o cultură organizațională care valorizează flexibilitatea și adaptabilitatea, și nu doar stabilitatea. Învăță să te simți confortabil navigând prin complexitățile schimbărilor externe și să vezi aceste schimbări ca pe oportunități de creștere și inovare, nu ca pe amenințări. Continuă să ajustezi strategiile de lucru pentru a răspunde eficient provocărilor și să promovezi un mediu de lucru dinamic și rezilient. În final, caută feedback constant de la echipă și mentori pentru a te asigura că stilul tău de leadership devine mai flexibil și adaptabil, contribuind astfel la succesul organizației pe termen lung.

+ Leadership Adaptiv: Ca lider cu un scor mare în adaptabilitate, te distingi prin capacitatea de a răspunde rapid la schimbările din mediu și de a ajusta strategiile organizaționale corespunzător. Cu toate acestea, asigură-te că această flexibilitate nu conduce la o lipsă de coerență sau la confuzie în rândul angajaților. Este important să comunici clar motivele din spatele schimbărilor pe care le propui și să asiguri echipa că există un plan solid care stă la baza acestor schimbări. Menține un echilibru între a fi inovativ și pro-activ și a rămâne ancorat în obiectivele pe termen lung ale organizației. Încurajează echipa să adopte o mentalitate deschisă la schimbare, oferind și suportul necesar pentru a naviga printre aceste schimbări. Evită să te extinzi prea mult sau să adopți prea multe schimbări simultan, deoarece acest lucru poate duce la oboseala echipei/ membrilor organizației. Învăță să îți dai seama când este bine să stai ferm pe poziție și când este momentul să te adaptezi. Continuă să te educi și să îți dezvolți abilitățile de a anticipa și de a răspunde la tendințele viitoare, dar asigură-te că nu neglijezi prezentul organizației.

Leadership Ecologist

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Ecologist – : Dacă scorurile tale ca lider ecologist sunt scăzute și vrei să evoluezi din acest punct de vedere, poate este o idee bună să începi prin a-ți reevalua angajamentul tău față de natură și practicile sustenabile. Încearcă să înțelegi care este importanța și beneficiile acțiunilor ecologice și să integrezi practicile legate de sustenabilitate în fiecare aspect al deciziilor de business, de la alegerea furnizorilor până la metodele de producție. Organizează workshop-uri și sesiuni de formare pentru a crește nivelul de conștientizare și competențele echipei tale în domeniul ecologic. Încurajează inovația în găsirea de soluții sustenabile și oferă recunoașterea angajaților care se implică activ în aceste inițiative. Implementează un sistem de recompense care să valorizeze eforturile individuale și de grup în promovarea practicilor ecologice. Asigură transparența în comunicarea obiectivelor și progresului inițiativelor ecologice, pentru a menține angajamentul echipei. Nu în cele din urmă, implică-te personal în activitățile legate de mediu și demonstrează, prin exemplul propriu, cât de important este angajamentul față de protecția mediului.

+ Leadership Ecologist : Dacă ai scoruri mari în leadership ecologist, ai demonstrat deja un angajament ridicat față de protecția mediului și promovarea sustenabilității. Este bine să păstrezi acest angajament și să te asiguri că nu devine contraproductiv. Este admirabil să prioritizezi sustenabilitatea dar este la fel de important să găsești un echilibru care să permită și inițiative de afaceri sau proiecte care nu sunt strict ecologiste. Continuă să te informezi și să mobilizezi echipa ta în jurul importanței inițiativelor ecologice, dar fii deschis la feedback și pregătit să ajustezi abordările dacă situația o cere. Asigură-te că transmiți mesaje clare despre beneficiile pe termen lung ale unui angajament ecologist, dar fii și realist în privința provocărilor și costurilor asociate. Încurajează inovația în utilizarea resurselor și recompensează angajații care contribuie la reducerea impactului asupra mediului, dar nu ignora importanța performanței și eficienței generale a organizației. Menține o perspectivă echilibrată, recunoscând că sustenabilitatea trebuie integrată armonios cu alte obiective de afaceri pentru a asigura succesul pe termen lung.

Leadership Vizionar – : Pentru a-ți îmbunătăți abilitățile tale de leadership vizionar, este important să o definești și apoi să comunici, clar și convingător, viziunea ta pe termen lung asupra echipei/ organizației. Asigură-te că toți membrii echipei înțeleg cum contribuie munca lor la realizarea acestei viziuni și încurajează inovația și gândirea creativă prin stabilirea unui mediu în care experimentarea și asumarea riscurilor sunt văzute ca parte esențială a procesului de dezvoltare. Organizează workshop-uri și sesiuni de formare care să ajute angajații să își dezvolte abilitățile necesare de a contribui la viziunea organizațională propusă de tine. Recunoaște și celebrează atât eforturile individuale, cât și pe cele de echipă, eforturi care contribuie la progresul către obiectivele strategice stabilite. Menține o comunicare deschisă pentru feedback și idei noi și asigurându-te că viziunea rămâne relevantă și aliniată cu realitățile și oportunitățile emergente din mediul extern.

+ Leadership Vizionar: Cu un scor mare în leadership vizionar, inspiri angajații prin viziunile tale îndrăznețe și mobilizezi resurse impresionante pentru a atinge obiective ambițioase. Totuși, este important să echilibrezi această abordare cu atenție la detaliile de zi cu zi și la necesitățile imediate ale organizației. Asigură-te că viziunile pe termen lung sunt însoțite de planuri de acțiune realiste, detaliate și bine definite, astfel încât angajații să nu se simtă copleșiți sau nesiguri cu privire la pașii imediați pe care trebuie să îi urmeze. Comunică în mod clar cum obiectivele pe termen lung se conectează cu sarcinile zilnice, pentru a menține angajamentul și motivația echipei. Încurajează feedbackul și implicarea angajaților în dezvoltarea viziunii, pentru a asigura că aceasta rezonază și este acceptată de toți membrii organizației tale.

5. Indicatori statistici

Răspunsuri pe itemi

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

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: marți, 27 august 2024
practicant:

Psiholog