

Raport de evaluare psihologică LTTT

Psiholog examinator **Ticu Constantin**

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

Scopul evaluării **Evaluare**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Caracteristici dominante
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 confirmate 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 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. Caracteristici dominante

În urma completării chestionarului LTTT au fost identificate următoarele caracteristici dominante în profilul psihologic al persoanei evaluate:

Practică un stil de management reactiv, intervenind doar când problemele devin serioase, evitând o monitorizare proactivă sau corecții timpurii. Această abordare poate contribui la un mediu de lucru instabil și neeficient. (*Monitorizare –*)

Se distinge prin abilitatea de a articula viziuni contagioase și de a inspira angajații să depășească provocările. Preferă să folosească un stil de comunicare îmbogățit cu elemente motivaționale și emoționale, care consolidează conexiunile umane și amplifică entuziasmul în rândul echipei. (+ *Carismă ridicată*)

Încurajează gândirea critică și stimulează intelectual echipele, creând un mediu deschis, unde ideile noi sunt discutate și valorizate. Prin susținerea asumării de riscuri și a învățării din greșeli, promovează inovația și dezvoltarea profesională continuă, transformând provocările în oportunități de creștere. (+ *Stimulare ridicată*)

Oferă recunoaștere individualizată și este interesat să cunoască și să dezvolte fiecare membru al echipei, oferind suport personalizat și fiind accesibil pentru consultanță. Prin ascultare activă și interes autentic pentru bunăstarea angajaților, construiește relații puternice și un mediu de lucru pozitiv. (+ *Personalizare ridicată*)

Se distinge prin abilitatea de a ajusta strategiile de lucru în conformitate cu schimbările din mediul extern, promovând inovația și flexibilitatea în cadrul echipei. Acesta încurajează angajații să accepte schimbările și să se dezvolte continuu într-un mediu în schimbare. (+ *Leadership Adaptiv*)

Liderul vizionar inspiră și motivează echipa prin viziuni îndrăznețe și promisiuni pe termen lung, punând accent pe inovație și obiective ambițioase. Transformă aspirațiile în acțiuni concrete, încurajând angajații să se alinieze cu viziunea extinsă a organizației. (+ *Leadership Vizionar*)

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 – : Practică un stil de management reactiv și nu intervine decât rar când apar probleme semnificative, evitând monitorizarea activităților angajaților și identificarea timpurie a problemelor. Neglijând evaluarea regulată a proceselor de lucru, acesta lasă comportamentele nedorite să persiste până când devin critice. De asemenea, se abține de la implementarea măsurilor corective necesare pentru a menține alinierea cu obiectivele, preferând să se bazeze excesiv pe autoevaluarea angajaților, ceea ce poate duce la scăderea standardelor și performanței generale.

+ Monitorizare : Practică managementul prin excepție, intervenind în mod activ atunci când apar abateri, întârzieri sau erori în realizarea sarcinilor alocate. Acest stil de leadership implică o monitorizare constantă a activității angajaților pentru a identifica și corecta problemele înainte de a escalada. Evaluează regulat procesele de lucru pentru a corecta comportamentele nedorite și implementează măsuri corective pentru a asigura alinierea cu obiectivele stabilite. Deși preferă să se bazeze pe autoevaluarea angajaților, intervine direct în echipe atunci când este necesar, asigurându-se că standardele sunt îndeplinite și că problemele sunt rezolvate eficient.

Corectare

1 2 3 4 5 6 7 8

Corectare – : Are o abordare hiper-activă și intervine constant, chiar și la cele mai mici abateri, fără a aștepta ca problemele să escaladeze. Acesta ia măsuri pro-active, adesea bazate pe presupuneri și se implică excesiv în corectarea erorilor, chiar și când acestea sunt minore sau când ar putea fi gestionate de angajați. Prin intervenția sa constantă în problemele de zi cu zi, liderul riscă să creeze un mediu de lucru restrângător și să inhibe autonomia angajaților.

+ Corectare: Adoptă stilul de management pasiv, intervenind doar când standardele minime de performanță nu sunt îndeplinite, preferând să lase angajații să își corecteze singuri erorile până când problemele devin critice. Evită implicarea în problemele de zi cu zi ale angajaților, intervenind doar atunci când problemele afectează negativ rezultatele sau când este evident că nu se pot rezolva fără implicarea sa. Această abordare poate duce la o reacție întârziată la probleme, crescând riscul ca acestea să escaladeze înainte de a fi abordate adecvat. Deși permite autonomia angajaților, acest stil poate duce la neclarități și la un sentiment de lipsă de sprijin din partea liderului.

Recompensă

1 2 3 4 5 6 7 8

Recompensă – : Evită stabilirea obiectivelor clare și oferă feedback vag, fără detalii concrete despre progresul realizat. Nu clarifică așteptările sau recompensele aferente, lăsând angajații în incertitudine cu privire la ce se așteaptă de la ei. Rareori monitorizează realizările angajaților și ezită să ofere recunoaștere sau recompense, indiferent de meritul acestora. Acest lider este sceptic cu privire la eficacitatea recompenselor ca mijloc de motivare și preferă să evite un sistem unitar de proceduri și recompense, favorizând abordări mai arbitrare sau individualizate care pot crea confuzie și sentimente de nedreptate în rândul angajaților.

+ Recompensă : Folosește un stil de management bazat pe recompense condiționate și își asumă rolul de a stabili obiective clare și a oferi feedback direct privind progresul realizat de angajați. Clarifică așteptările și recompensele asociate, insistând pe o înțelegere clară din partea angajaților a relației dintre performanța lor și beneficiile pe care le pot primi. Prin monitorizarea îndeaproape a realizărilor angajaților, asigură recunoașterea meritelor și recompensarea adecvată a performanței. Acest stil implică de asemenea o preferință pentru un sistem unitar de proceduri și recompense, creând un cadru consistent și predictibil pentru toți membrii echipei, ceea ce ajută la menținerea unui mediu de lucru echitabil și motivant.

Carismă

Carismă scăzută – : Transmite angajaților o viziune confuză și neclară care dezinteresează angajații în loc să îi atragă. Lipsit de entuziasm, dedicare și pasiune, acesta nu reușește să convingă sau să inspire pe cei din jur. Adesea, se confruntă cu provocări și nereușite pe care nu le gestionează cu integritate sau optimism. Stilul său de comunicare este direct și pragmatic, lipsit de încurajări, metafore sau citate motivaționale, ceea ce poate duce la o conexiune emoțională superficială cu angajații săi. De asemenea, nu este recunoscut pentru abilitatea de a motiva sau inspira oamenii, ci mai degrabă este perceput ca fiind lipsit de inspirație.

+ **Carismă ridicată**: Creează viziuni clare și contagioase care atrag angajații, modelând un mediu de lucru energizant și plin de pasiune. Deși uneori stilul său entuziast poate părea exagerat pentru unii, integritatea și optimismul său în fața provocărilor reușesc să inspire și să mențină moralul echipei ridicate. Liderul evită comunicarea directă și pragmatică, preferând în schimb să folosească încurajări, metafore și citate motivaționale pentru a crea o legătură emoțională profundă cu angajații. Este recunoscut pentru abilitatea de a motiva și inspira oamenii nu doar prin cuvinte, ci și prin entuziasmul personal care transcende obstacolele organizaționale.

Stimulare

Stimulare redusă – : Promovează conformismul, inhibă gândirea critică și întreține acceptarea necondiționată a presupunerilor existente, descurajând astfel inovația și experimentarea. Rareori discută idei noi cu echipa sau încurajează contribuții diverse, preferând să mențină status quo-ul. Acest stil de conducere evită asumarea riscurilor și pedepsește greșelile, ceea ce inhibă dezvoltarea profesională a echipei. În loc să valorizeze perspective noi, liderul respinge orice abatere de la normele stabilite, creând un mediu de lucru restrictiv și lipsit de inovație.

+ **Stimulare ridicată**: Valorizează stimularea intelectuală și încurajează angajații să gândească critic și să pună la îndoială presupunerile existente, creând astfel un mediu în care inovația și experimentarea sunt binevenite. Discută deschis idei noi cu echipa, valorizând diversitatea de opinii și contribuții. Prin încurajarea angajaților să își asume riscuri și să învețe din greșeli, fără a le penaliza, cultivă o cultură de învățare continuă și adaptare. Provocările sunt văzute ca oportunități de dezvoltare, și acesta solicită constant perspective noi, care să stimuleze gândirea creativă și soluționarea problemelor în moduri inovatoare.

Personalizare

Personalizare scăzută – : Nu acordă atenție suficientă și neglijează nevoile individuale de dezvoltare ale subordonaților, oferind feedback generic care nu sprijină creșterea personală. Rareori ascultă sau arată interes autentic pentru bunăstarea angajaților, preferând să se distanțeze de problemele individuale ale acestora. Nu dezvoltă planuri de acțiune personalizate și nu își alocă timp pentru a cunoaște angajații la un nivel personal, ceea ce poate duce la un sentiment de izolare și lipsă de suport. Accesibilitatea și disponibilitatea sa sunt limitate, lăsând angajații să se descurce singuri fără îndrumare adecvată.

+ **Personalizare ridicată** : Oferă recunoaștere individualizată și se concentrează pe nevoile de dezvoltare ale fiecărui angajat, oferind feedback personalizat și sprijin. Ascultă cu atenție și își arată interesul pentru bunăstarea fiecărui membru al echipei, dezvoltând planuri de acțiune personalizate care să corespundă aspirațiilor și nevoilor individuale. Petrece mult timp pentru a cunoaște personal angajații și este accesibil, oferind consultanță și îndrumare, creând astfel un mediu bazat pe încredere și respect reciproc.

Leadership Autentic

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Autentic – : la decizii și întreprinde acțiuni care contravin valorilor și credințelor sale declarate, creând un decalaj între ceea ce spune și ceea ce face. Această lipsă de coerență poate duce la neîncredere și confuzie în rândul subordonaților. Deși comunică cu echipa, tendința de a ascunde greșelile și a evita discuțiile despre dilemele etice slăbește transparența și onestitatea în cadrul echipei. De asemenea, liderul evită să încurajeze sinceritatea și integritatea, preferând să mențină o fațadă în loc să abordeze problemele deschis și sincer.

+ Leadership Autentic : Se distinge prin coerența între valorile susținute verbal și acțiunile practice, aliniindu-și constant deciziile și acțiunile cu valorile și credințele sale profunde, demonstrând o deschidere și sinceritate remarcabilă în comunicarea cu subordonații. Nu doar că recunoaște și își asumă greșelile în fața altora, dar vorbește deschis despre îndoielile și dilemele sale etice, promovând o cultură de sinceritate și transparență în echipă. Prin încurajarea acestor valori, se asigură că acțiunile sale nu contrazic valorile pe care le propovăduiește, creând astfel un mediu de încredere și respect mutual în cadrul echipei.

Leadership Servant

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Servant – : Pune propriile interese înaintea celor ale angajaților, neglijând dezvoltarea personală și profesională a acestora. Ascultă pasiv sau ignoră nevoile angajaților, evitând să ofere sprijinul emoțional necesar. În loc să se implice activ în rezolvarea problemelor echipelor, acest lider se retrage sau delegă responsabilitatea fără suport adecvat. Sacrificiile personale sunt rare sau inexistente, iar mediul de lucru promovat descurajează colaborarea și sprijinul reciproc între colegi.

+ Leadership Servant: Pune întotdeauna nevoile angajaților înaintea intereselor personale, concentrându-se pe dezvoltarea fiecărui membru al echipei. Acest lider ascultă activ și oferă suport emoțional angajaților, implicându-se direct în rezolvarea problemelor acestora. De asemenea, este dispus să facă sacrificii personale pentru a asigura binele sau succesul echipei. Prin încurajarea unui mediu de lucru colaborativ, în care angajații se ajută și se susțin reciproc, liderul servitor cultivă o cultură de îngrijire și suport mutual.

Leadership Distributiv

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Distributiv – : Descurajează inițiativa individuală și autonomia, preferând să centralizeze deciziile și să limiteze oportunitățile de leadership în rândul membrilor echipei. Ignoră sau descurajează contribuțiile inovatoare, menținând un control strict asupra activităților și deciziilor. Acest stil de leadership inhibă dezvoltarea competențelor de leadership ale angajaților, favorizând conformitatea și dependența de instrucțiunile de la vârf, ceea ce poate stagna creșterea profesională și inovația în cadrul organizației.

+ Leadership Distributiv : Încurajează inițiativa și autonomia în luarea deciziilor de către angajați, creând oportunități pentru aceștia de a-și asuma roluri de leadership. Valorizează consultarea în echipă și recunoaște contribuțiile inovatoare ale angajaților, fără a monitoriza sau controla excesiv activitățile lor. Prin încurajarea dezvoltării competențelor de leadership în rândul tuturor membrilor echipei, liderul distributiv promovează o cultură organizațională de responsabilitate comună și autonomie.

Leadership Etic

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Etic – : Evită să analizeze impactul etic al deciziilor sale înainte de implementare, ignorând adesea consecințele acțiunilor sale asupra altora. Acesta nu pune un accent deosebit pe tratamentul echitabil și respectuos al angajaților, creând astfel un mediu de lucru în care favoritismul și tratamentul inegal pot să apară. De asemenea, acest lider este reticent în a promova și susține politicile organizației care încurajează comportamentul etic, permițând în schimb practici neetice sau marginale să continue neîntrerupte. Când se confruntă cu comportamente neetice, evită să ia măsuri corective, protejând interesele companiei în detrimentul integrității. În plus, descurajează raportarea comportamentului neetic, creând o cultură de teamă și tăcere.

+ Leadership Etic: Acordă o atenție deosebită impactului etic și moral deciziilor sale, analizând consecințele înainte de implementare și asigurându-se că toate acțiunile sunt în conformitate cu principiile etice stabilite. Nu doar că promovează politicile organizației care încurajează comportamentul etic, dar și susține activ aceste principii, chiar și când acestea ar putea contraveni intereselor imediate ale organizației. Verifică dacă există un tratament echitabil al tuturor angajaților și încurajează un mediu în care aceștia pot raporta orice comportament neetic fără teama de represalii. Prin promovarea unui astfel de mediu, construiește o cultură organizațională bazată pe încredere și respect reciproc.

Leadership Adaptiv

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Adaptiv – : Mai puțin flexibil, se opune schimbării și nu reușește să recunoască sau să răspundă adecvat la schimbările din mediul extern. Acesta creează un mediu de lucru static, unde angajații sunt descurajați să experimenteze sau să învețe din greșeli. Respingând inovarea și adaptabilitatea, liderul împiedică dezvoltarea unei culturi organizaționale flexibile și inovatoare. Preferă să ignore schimbările care pot influența organizația și menține un stil de conducere conservator, evitând adaptările necesare care ar putea ajuta organizația să prospere în condiții de schimbare.

+ Leadership Adaptiv: Se caracterizează prin flexibilitate și prin capacitatea de a recunoaște și răspunde rapid la schimbările din mediul extern. Creează un mediu în care angajații sunt încurajați să experimenteze și să învețe din greșeli, susținând o cultură care valorizează inovația și adaptabilitatea. Prin preferința de a naviga prin schimbările complexe ale mediului extern, își îndrumă echipa prin exemple, demonstrând cum flexibilitatea și acceptarea schimbării sunt esențiale pentru succesul pe termen lung.

Leadership Ecologist

1 2 3 4 5 6 7 8

Leadership Ecologist – : Subestimează sau ignoră preocupările legate de reducerea încălzirii globale, considerându-le nerelevante sau exagerate. Acest lider preferă să aloce resurse pentru dezvoltare locală în loc de proiecte ecologice, punând accentul pe creșterea imediată în detrimentul sustenabilității pe termen lung. De asemenea, nu încurajează sau sprijină participarea echipei la inițiativele de sustenabilitate, neglijând importanța protecției mediului în strategia corporativă. Rareori coordonează măsuri de reducere a consumului de resurse și nu se implică activ în monitorizarea implementării practicilor ecologice. În loc să înlocuiască materialele tradiționale cu alternative ecologice, menține utilizarea resurselor convenționale și evită implicarea în proiecte care ar putea evalua sau minimiza impactul asupra mediului. Acest lider nu recompensează inițiativele de protecție a mediului, descurajând astfel inovația și implicarea angajaților în practici sustenabile.

+ Leadership Ecologist : Prioritizează acțiuni sustenabile și dedică resurse pentru combaterea problemelor legate de încălzirea globală, considerând aceste preocupări ca fiind nu doar legitime, dar și esențiale pentru sustenabilitatea pe termen lung. Preferă să direcționeze resursele organizației către proiecte ecologice, în detrimentul celor axate exclusiv pe dezvoltare locală, recunoscând că protecția mediului este o responsabilitate globală. Încurajează și mobilizează echipa să participe la inițiativele de mediu ale companiei, coordonând măsuri de reducere a consumului de resurse și înlocuirea materialelor convenționale cu alternative sustenabile. De asemenea, verifică în mod regulat impactul ecologic al proiectelor companiei și recompensează angajații care aduc contribuții semnificative la eforturile de reducere a poluării și promovare a sustenabilității.

Leadership Vizionar – : Nu oferă o direcție clară sau inspirațională, fiind lipsit de viziuni îndrăznețe sau inovatoare pentru viitor. Acesta nu stabilește o legătură între obiectivele curente și o viziune pe termen lung, lăsând angajații să se simtă fără un scop clar. De asemenea, nu încurajează angajații să își seteze obiective ambițioase, ci mai degrabă să se mulțumească cu statu quo-ul. Prin lipsa entuziasmului și a unei abordări inspiraționale, liderul nu reușește să motiveze sau să catalizeze energii creative în rândul echipei, conducând printr-o perspectivă limitată și lipsită de inovație.

+ Leadership Vizionar: Creează și împărtășește cu subordonații viziuni îndrăznețe și inovatoare pentru viitor, stabilind o legătură clară între obiectivele curente și viziunea pe termen lung. Încurajează angajații să viseze mare și să stabilească obiective ambițioase, transmițând entuziasm și inspirându-i prin exemplul personal. Promovând promisiuni în viziuni pe termen lung, se identifică mai mult cu rolul de inovator decât cu cel de conducător pragmatic, motivând echipa să adopte o gândire orientată spre viitor și să depășească limitele convenționale.

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