

# SM

## Chestionarul Stilului de Muncă

(descriere sintetică & instrucțiuni pentru cercetare)

Copyright CONSTANTIN Ticu

[tconst@uaic.ro](mailto:tconst@uaic.ro),

(004) 0744 643 467

### Descriere SM

Chestionarul "Stil de muncă" (Constantin & all, 2010) permite evaluarea a 10 caracteristici psihologice, relevante pentru conduitele angajaților la locul de muncă.

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

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

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

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

- **Adaptativ(ă) – Inovativ(ă)**
- **Planificat(ă) – Spontan(ă)**
- **Dependent(ă) – Independent(ă)**
- **Individualist(ă) – Colectivist(ă)**
- **Implicat(ă) – Detașat(ă)**
- **Intuitiv(ă) - Analitic(ă)**
- **Inductiv(ă) – Deductiv(ă)**
- **Impulsiv(ă) – Controlat(ă)**
- **Adaptat(ă) – Dezadaptat(ă)**
- **Demotivat(ă) – Motivată(ă)**

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

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

Timp mediu de completare a chestionarului on-line: 15 de minute (între 10 și 20 minute).

## FACTORII SM

### ADAPTATIV(Ă) - INOVATIV(Ă)

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

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

### PLANIFICAT(Ă) – SPONTAN(Ă)

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

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

### DEPENDENT(Ă) - INDEPENDENT(Ă)

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

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

### **INDIVIDUALIST(Ă) - COLECTIVIST(Ă)**

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

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

### **IMPLICAT(Ă) - DETAȘAT(Ă)**

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

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

### **IMPULSIV(Ă) - CONTROLAT(Ă)**

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

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

### **ANALITIC(Ă) - INTUITIV(Ă)**

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

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

### **INDUCTIV(Ă) - DEDUCTIV(Ă)**

( – ) Preferă să caute detaliile esențiale, cele care fac diferența, pentru ca apoi să definească aspectele generale ale sarcinii. Îi plac activitățile care solicită o concentrare pe amănunte, pe diferențe fine, pe analiza detaliilor. Uneori se pierde prea mult în detalii și nu mai reușește „să vadă pădurea din cauza copacilor”. Atunci când trebuie să ia o decizie preferă să analizeze toate informațiile care ar putea influența situația, înainte de a formula o concluzie finală.

( + ) Îi place să caute mai întâi imaginea de ansamblu, să identifice aspectele generale ale unei situații și apoi detaliile fiecărei sarcini. Îi plac activitățile profesionale care solicită o viziune de ansamblu asupra lucrurilor – „The Big Picture” –, și i se poate reproșa că ignoră multe detalii sau că, uneori, „nu vede copacii din cauza pădurii”. Atunci când trebuie să ia decizii, găsește rapid informațiile cheie necesare de la care poate porni în analiza atentă a situației în funcție de cadrul interpretativ deja creat.

### **ADAPTAT(Ă) - DEZADAPTAT(Ă)**

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

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

### **DEMOTIVAT(Ă) - MOTIVAT(Ă)**

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

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

## ÎNREGISTRARE DATE SM

### Pentru scorare manuală & cercetare

1. Se creează o bază de date în care fiecare item al chestionarului SM se definește ca o variabilă numerică cu rădăcina SM (SM1, SM2, SM3 .... SM70) la care se adaugă variabile socio-demografice.
2. În baza de date, pentru toți itemii, se introduc valorile corespunzătoare răspunsurilor oferite de fiecare persoană evaluată, "0" dacă este bifată prima variantă de răspuns "1" dacă este aleasă cea de a doua variantă de răspuns ("?",) și "2" dacă este aleasă cea de a treia variantă de răspuns.
3. După introducerea în baza de date a valorilor bifate pe chestionar și salvarea bazei de date ("Nume\_bazadateSM\_0.sav") se verifică corectitudinea datelor introduse pentru identificarea eventualelor erori de înregistrare (11, în loc de 1; 22 în loc de 2 etc.) În SPSS se pot verifica prin: *Analyze - Descriptive statistics – Frequencies, Minimum si Maximum*).
4. În aceeași bază de date se introduc și valorile la celelalte probe psihologice sau alte variabile luate în calcul în designul de cercetare și se calculează scorurile pe factori la aceste probe psihologice/ variabile.
5. Se trimite baza de date corect completată la adresa [tconst@uaic.ro](mailto:tconst@uaic.ro) solicitând verificarea consistenței interne și calcularea scorurilor pe factori.

### Pentru scorare automată & generare profil psihologic

**Chestionarul SM** poate fi aplicat și în format electronic (on-line), prin invitații e-mail trimise de pe platforma **PsihoProfile** ([www.psihoprofile.ro](http://www.psihoprofile.ro)). Detaliile succinte referitoare la utilizarea PsihoProfile se găsesc la adresa <https://goo.gl/4vXNfY> sau pe pagina web <http://www.psihoprofile.ro/Public/Viitorul>.

Dacă se dorește aplicarea chestionarului în format imprimat (creion-hârtie) și înregistrarea ulterioară în baza de date PsihoProfile (alături de chestionarele aplicate on-line), după logarea pe PsihoProfile, în secțiunea *EVALUARE - Aplică chestionare – (selectează) SM - Introdu răspunsuri*, pot fi introduse datele de pe chestionarele aplicate în varianta imprimată.

La finalul cercetării (după aplicarea/ înregistrarea tuturor chestionarelor), pentru a avea acces la baza de date cu toate chestionarele completate (on-line - introduse automat sau imprimat - introduse manual), se va trimite un e-mail la adresa [tconst@uaic.ro](mailto:tconst@uaic.ro) pentru a solicita baza de date, precizând: *Numele si prenumele studentului/ cercetătorului* (clientului PsihoProfile, cel care a oferit spre completare chestionarul), *Denumirea chestionarului/ chestionarelor aplicate*, intervalul în care au fost culese datele și numărul aproximativ de persoane evaluate. Ca răspuns la acest e-mail se va primi o bază de date în format Excel sau SPSS cu toate chestionarele completate (itemi și scoruri pe factori).

## Citare utilizare SM

### Descriere instrument

(de introdus în secțiunea *Metodologia / Designul cercetării: Instrumente utilizate*)

Chestionarul **SM** (*Stil de Muncă*) este format din 70 de itemi dihotomici și permite evaluarea a 10 caracteristici psihologice, relevante pentru conduita angajaților la locul de muncă (Constantin & all, 2010). În funcție de opțiunile lor pentru unul cei doi poli a 10 dimensiuni bipolare, poate fi definit un "profil individual" relevant pentru contextul muncii (un stil de muncă): *Adaptativ – Inovativ, Planificat – Spontan, Dependent – Independent, Individualist – Colectivist, Implicat – Detașat, Intuitiv – Analitic, Inductiv – Deductiv, Impulsiv – Controlat, Adaptat – Dezadaptat, Demotivat – Motivat*. Prin combinația lor, aceste dimensiuni determină un stil personal de a îndeplini sarcinile profesionale, o modalitate unică, specifică fiecărei persoane, de a se raporta la obiectivele profesionale (individuale și organizaționale) și de a (re)acționa în context profesional.

### Pentru citare:

(Constantin et al., 2010),

Constantin T., Rusu A., Niculescu A., Ianoș A., Nechita V., Mogoșan A., (2010), **Work Style – strategies to boild and validation of a standardized assessment test**, *Annals of the Al. I. Cuza University. Psychology Series*, Editura Universității „Al I. Cuza” Iasi, Volume 19, Issue no. 2/ 2010, pp. 5 - 22

### Bibliografie:

2010 - Constantin T., Rusu A., Niculescu A., Ianoș A., Nechita V., Mogoșan A., (2010), **Work Style – strategies to boild and validation of a standardized assessment test**, *Annals of the Al. I. Cuza University. Psychology Series*, Editura Universității „Al I. Cuza” Iasi, Volume 19, Issue no. 2/ 2010, pp. 5 - 22

2014 – Gavriloaiei S., & Constantin, T., (2014). **Job demands and personal work style**, *Scientific Annals of Alexandru Ioan Cuza University of Iasi - Psychology*, 2/2014; 23(2):105-118.

## DATE STATISTICE SM

### Indicatori statistici generali:

(ultima versiune SM, **4 144 s**; actualizare: 03.09.22)

	Nr. de evaluări	Alpha Cronbach	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
adaptativ_inovativ	4144	<b>.784</b>	6.85	3.99	.092	-.969
planificat_spontan	4144	<b>.754</b>	5.00	3.81	.552	-.562
dependent_independent	4144	<b>.730</b>	5.98	3.59	.402	-.579
individualist_colectivist	4144	<b>.766</b>	8.75	3.54	-.500	-.632
implicat_detasat	4144	<b>.602</b>	6.41	3.26	.061	-.592
analitic_intuitiv	4144	<b>.730</b>	5.38	3.59	.404	-.543
inductiv_deductiv	4144	<b>.589</b>	6.78	2.62	.103	-.241
impulsiv_controlat	4144	<b>.770</b>	8.86	3.59	-.400	-.616
energic_extenuat	4144	<b>.870</b>	4.78	3.55	.300	-.649
demotivat_motivat	4144	<b>.823</b>	10.51	3.61	-1.037	.289

**Versiuni anterioare:**

(versiune, nr. de evaluări, coeficienți de consistență internă)

Anul evaluării	2018	2021	2022 v1
Eșantion de conveniență	<b>534 s</b>	<b>2278 s.</b>	<b>4144 s</b>
Adaptativ(ă) – Inovativ(ă)	.780	.768	.784
Planificat(ă) – Spontan(ă)	.740	.755	.754
Dependent(ă) – Independent(ă)	.710	.718	.730
Individualist(ă) – Colectivist(ă)	.760	.743	.766
Dedicată(ă) – Detașat(ă)	.470	.550	.602
Relaxat(ă) - Tensionat(ă)			
Analitic(ă) - Intuitiv(ă)	.710	.720	.730
Inductiv – Deductiv	.550	.520	.589
Impulsiv(ă) – Controlat(ă)	.740	.757	.770
Energic(ă) – Extenuat(ă)	.850	.841	.870
Demotivat(ă) – Motivată(ă)	.820	.822	.823