



# CERC DE EVALUARE PSIHOLOGICĂ

**Chestionarul Multifactorial de Leadership®  
MLQ**

06.02.2025

Eveniment organizat de profesorii și studenții programului masteral  
Comportament Organizațional și Consiliere Psihologică.





# Leadershipul transformațional și MLQ



Cerințele leadership-ului în lumea modernă

Bazele teoretice ale MLQ

Impactul major

Procesul de leadership tranzacțional

Procesul de leadership transformațional

Descrierea scalelor

Fidelitate și Validitate

Exemple și Întrebări



# Cerințele leadershipului în lumea modernă



Organizațiile evoluează de la entități structurate ierarhic, potrivite pentru stiluri tranzacționale de conducere, către ceea ce Drucker (1988) a numit "organizații interrelaționate" (networked organizations), sau ceea ce Quinn (1992) eticheta ca fiind „întreprinderea inteligentă„ cu ierarhii comprimate și linii de autoritate deseori neclare.

Identificarea aceluși stil de conducere care este capabil să inițieze și să faciliteze transformările organizaționale necesare.

A explica și a prezice posibilitatea adoptării unei game variate, „complete” de stiluri de conducere, care să cuprindă tipologii de la liderii charismatici și inspiraționali, până la liderii evitanți, de tipul laissez-faire (Avolio & Bass, 1988a; Bass & Avolio; 1990a).

Modelul a fost numit "full range leadership" pentru că stimulează practicienii din domeniul leadershipului să-și lărgescă orizonturile întâi de toate la o arie mult mai vastă de stiluri de conducere decât oricare din paradigmele anterioare (de exemplu paradigmele considerației și structurii), dar și să ia în considerare ideea de versatilitate în comportamentul de leadership și de eficiență ca funcție situațională.



# Bazele teoretice ale MLQ - Leaderul Tranzacțional



Leadershipul transformațional a fost pentru prima dată diferențiat de leadershipul tranzacțional de către Downton (1973), pentru a explica diferențele dintre liderii revoluționari, rebeli, reformatori și cei obișnuiți.

Conform lui Burns (1978), liderii politici tranzacționali își motivau colaboratorii și electoratul dându-le recompense în schimbul serviciilor prestate.

Managerii și liderii tranzacționali analizează nevoile colaboratorilor și asociaților lor și stabilesc pentru aceștia țeluri bazându-se pe ceea ce se poate aștepta în mod rațional de la ei Zaleznik (1977)

Identifică foarte clar ce anume așteaptă de la munca subalternilor și încearcă să se asigure în mod continuu că primesc acele lucruri, adecvând cerințele și așteptările respective la performanțele care pot fi așteptate în mod realist de la cei din jur. Bass (1985)

Leaderul tranzacțional oferă recompense și promisiuni de recompense în schimbul unor eforturi corespunzătoare și nu neapărat în schimbul rezultatelor așteptate; răspund nevoilor și dorințelor celor cu care lucrează atâta timp cât aceștia își îndeplinesc sarcinile.



# Bazele teoretice ale MLQ - Leaderul Transformațional



Leaderul transformațional nu doar recunoaște nevoile subalternilor, ci și încearcă să le dezvolte de la niveluri inferioare către niveluri superioare de maturitate și integrare a eului.

Burns (1978), Bass (1985a, 1985b) au descris leaderii transformaționali ca fiind acei lideri care amplifică la nivelul celorlalți (subordonați, colegi, șefi) gradul de conștientizare a importanței atingerii obiectivelor, dar care pun accent și pe adecvarea strategiei utilizate pentru atingerea respectivelor obiective.

Subordonații leaderilor transformaționali sunt încurajați să își modifice accentul de pe interese persoanele, spre scopuri supraordonate. Totodată,

Leaderul transformațional este cel care dezvoltă nevoile angajaților, legate de realizări personale, autonomie, afiliere, împingând dezvoltarea acestora spre niveluri mai înalte, atât în plan profesional cât și extraprofesional.

Subordonații ajung să se identifice mult mai mult cu misiunea lor și să recunoască sprijinul pe care îl primesc pentru realizarea acesteia. În cadrul acestui proces de identificare personală, nivelul lor motivațional este crescut, autoeficacitatea este mărită și disponibilitatea lor de a accepta provocări ieșite din comun este mult mai mare (Shamir, 1990).



# Bazele teoretice ale MLQ - Full Range Leadership



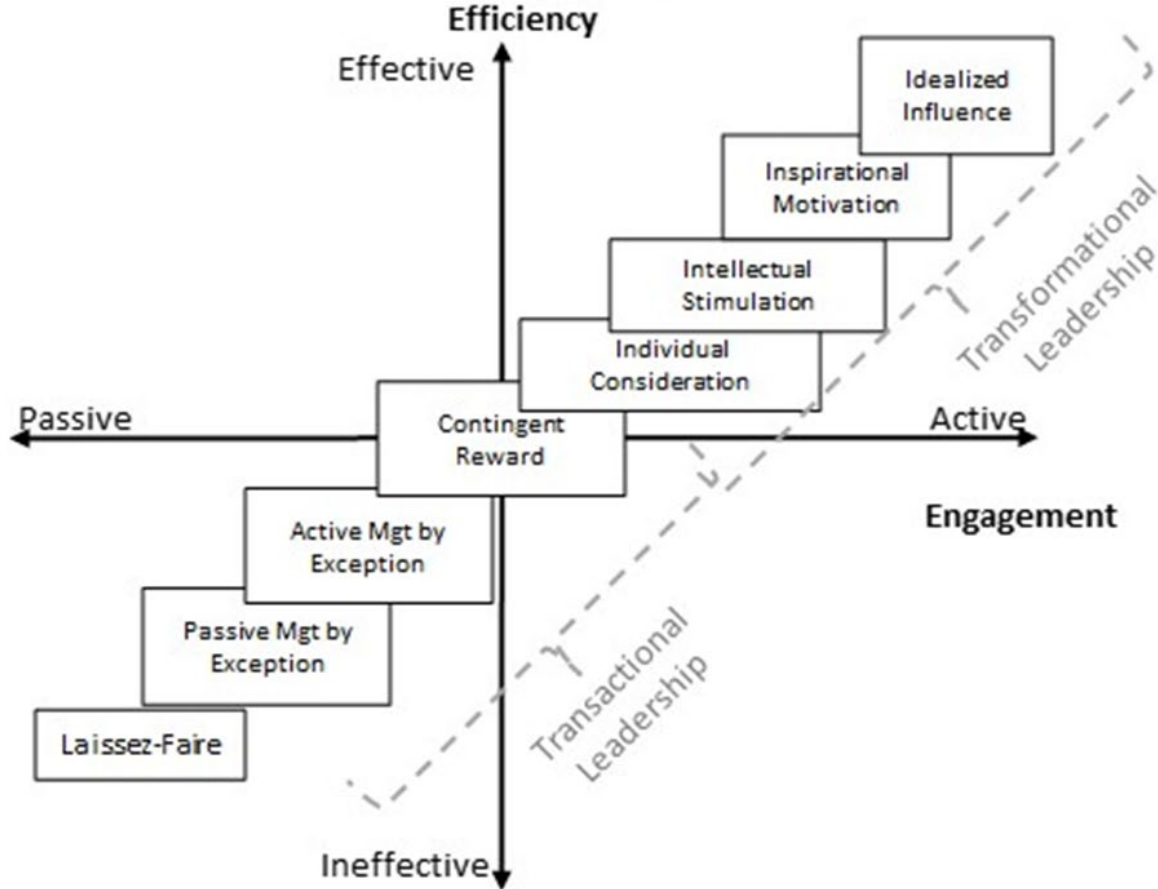
Leadershipul transformațional și cel tranzacțional generează astfel încredere, respect și o dorință de a lucra în echipă, alături de alți oameni, cu scopul realizării aceluiași obiective.

Cercetările asupra fenomenelor de conducere au constatat existența într-o anumită măsură atât a leadershipului transformațional cât și a celui tranzacțional la toate nivelurile organizaționale.

Leaderi transformaționali au fost identificați atât printre șefii de proiect fără funcție de supervizare, situați la nivelele manageriale de bază, cât și printre managerii cu poziții înalte, situați la nivel de top management.

În situații diferite, același lider a manifestat atât caracteristici ale unui leadership tranzacțional, cât și ale unui leadership transformațional. Aceste rezultate au valoare validă pentru modelul leadershipului complet, care consideră că stilurile diferite de conducere ar trebui să se manifeste în grade diferite de-a lungul timpului, în situații diferite.

# Full Range Leadership Model





**complex**  
(predictions inaccurate,  
undeterministic outcome)



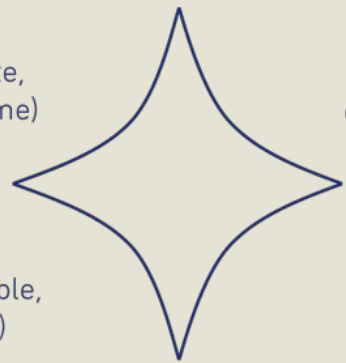
**complicated**  
(predictable upfront,  
deterministic outcome)



**chaotic**  
(no patterns recognizable,  
planning impossible)



**obvious**  
(clear structures,  
discipline required)





# O nouă paradigmă de leadership



Studiile în domeniul leadershipului au luat în discuție, în aproape toate paradigmele discutate anterior, capacitatea leaderului de a induce schimbare.

Schimbarea indusă de un leader se poate manifesta și la un nivel mai înalt, unde produce mutații de mai mare profunzime, cum ar fi creșterea accelerată a efortului depus de subordonați sau schimbarea ritmului în care se îmbunătățește performanța unui grup.

Salturile în performanță apar în corporații atunci când un grup este scos din starea de apatie sau de rutină de către lideri care pot exprima în mod convingător idei inovatoare despre realizări posibile.

În aceste condiții, nu este de mirare că leadershipul excepțional este la ora actuală mai degrabă asociat cu îmbunătățirea vitezei de reacție și a adaptabilității organizației decât cu centrarea directă și exclusivă pe produse sau rezultate.

Corelarea capacității conducătorului de a avea influențe majore asupra indivizilor din jurul său, cu orientarea spre cei din jur, participativitatea și transparența deciziilor, corelare care este propusă de paradigma leadershipului transformațional, a reușit să crească în mod semnificativ măsura în care putem explica, măsura și dezvolta impactul unui leadership excepțional.



# Procesul de leadership tranzacțional



Leaderii tranzacționali se străduiesc să identifice rolurile și sarcinile necesare pentru ca subordonații și colegii lor să realizeze sarcinile ce le revin și să ajungă la rezultatele dorite.

Clarifică angajaților aceste cerințe, generând astfel în cei din jur încredere în faptul că fac ceea ce trebuie.

Identifică ceea ce-și doresc subordonații, clarificând în același timp față de cei din jurul lor modalitatea în care aceste nevoi și dorințe vor fi satisfăcute, dacă angajatul depune efortul necesar pentru îndeplinirea sarcinii.

Esența leadershipului tranzacțional constă în comportamentul leaderului, exercitat activ (proactiv) sau pasiv (reactiv) de a clarifica față de subordonații săi ce anume așteaptă de la ei și ce vor primi în schimbul respectivelor eforturi și rezultate, precum și ce anume se va întâmpla în absența acestora.

Procesul conducerii tranzacționale, în care leaderul explică ce anume trebuie să facă subordonații pentru a obține o anumită recompensă, deși incomplet, este totuși considerat aici ca o componentă esențială a modelului complet al leadershipului eficient. Noua paradigmă **adaugă** leadershipul transformațional modelelor deja existente de leadership tranzacțional.



# Procesul de leadership tranzacțional



**Recompensă Situațională.** Leaderul clarifică ce se așteaptă de la subordonați și ce vor primi aceștia dacă realizează nivelurile de performanță așteptate.

**Management prin Excepție Activ.** Leaderul pune accent pe monitorizarea executării sarcinii, pentru a detecta problemele care ar putea apărea și pentru a corecta aceste probleme din timp, în scopul atingerii nivelurilor de performanță dorite.

**Management prin Excepție Pasiv** Leaderul are tendința de a reacționa numai după ce problemele au devenit grave, pentru a lua măsuri corective;



# Procesul de leadership transformațional



Bass (1985a) a propus un model care descrie relația dintre leadershipul transformațional și cel tranzacțional, sugerând că leadershipul transformațional completează leadershipul tranzacțional, în mod special având un impact major asupra unor componente precum satisfacția angajaților, motivația pentru realizări deosebite, dar și asupra altor rezultate organizaționale. Mai exact, leadershipul transformațional este responsabil de o variație unică în sensul creșterii nivelului de performanță, mult peste creșterile care pot fi prescrise leadershipului tranzacțional, oricât de activ ar fi acesta.

Efortul suplimentar generat de leadershipul transformațional a fost recent demonstrat într-un studiu pe 39 de unități de luptă din Singapore. Lim & Ployhart (2004) au arătat că scala de leadership transformațional avea un coeficient de validitate de  $r=.30$  în cazul performanței unităților în condițiile operaționale standard. Totuși, într-un cadru de evaluare foarte solicitant, similar unei situații de luptă reale, coeficientul de validitate a crescut la  $r=.60$  pentru leadershipul transformațional, această variabilă fiind în măsură să prezică o parte mai mare din performanța unității decât orice altă variabilă. În plus, în cercetarea citată, leadershipul transformațional a fost în măsură să prezică aproape în totalitate creșterea performanței dincolo de valoarea ei standard.



# Procesul de leadership transformațional



O abordare pur tranzacțională se va dovedi inadecvată, în special din cauza constrângerilor impuse de resursele limitate cu care lucrează majoritatea liderilor.

Pentru a maximiza efectele tranzacției în conducere, aplicările leadershipului tranzacțional ar trebui să țină cont de nevoile individuale. Când aceste nevoi evoluează sau sunt impulsionate să evolueze spre motivații superioare, interacțiunea socială numită conducere își începe modificarea de la leadership tranzacțional la leadership transformațional.

Elementul fundamental al leadershipului transformațional îl constituie așadar centrarea pe identificarea nevoilor celor din jur și pe dezvoltarea acestora spre nivele superioare de maturitate și de integrare a eului.

Expectanțele inițiale de performanță sunt legate evident de un nivel inițial de încredere în propriile forțe sau de o percepție inițială asupra propriei eficacități ori a propriilor aptitudini și deprinderi. De aceea percepțiile angajaților asupra auto-eficacității, ncrederea lor în sine, precum și percepția privind propriul potențial de dezvoltare, sunt îmbunătățite prin procesul de leadership transformațional.



# Procesul de leadership transformațional



Motivația ridicată generată de leadershipul transformațional este legată de cinci factori derivați empiric (Bass, 1985a): Influența Idealizată (atribute și comportamente), Motivația Inspirațională, Stimularea Intelectuală și Aprecierea Individuală. Liderii transformaționali obțin rezultatele lor superioare printr-una sau mai multe din următoarele **tehnici**:

> devin sursă de inspirație pentru ceilalți, prin angajamentul lor față de cei cu care lucrează, prin perseverența lor într-o anumită misiune, prin disponibilitatea lor de a-și asuma riscuri și prin dorința lor puternică de a reuși.

> identifică, satisfac și amplifică nevoile fiecăruia dintre subordonații lor prin apreciere individuală, adică prin faptul că tratează fiecare subordonat ca pe un individ de sine stătător, cu dorințe, nevoi, probleme și potențialități unice. Ei cred în promovarea îmbunătățirii continue a oamenilor.

> stimulează angajații să privească lumea din noi perspective, căutând în continuu noi unghiuri și noi surse de informație. Ei pun sub semnul întrebării chiar și cele mai de succes strategii, reușind astfel deseori să le perfecționeze și să le rafineze în timp.

> Angajații au încredere în faptul că liderii lor pot depăși orice obstacol, datorită muncii lor susținute, a disponibilității de a sacrifica propriul interes, dar și a succesului lor anterior.

# Descrierea Scalelor MLQ



# Secțiuni MLQ



- Scale Transformaționale
- Scale Tranzacționale
- Scale ale Non Leadership-ului/ Scale ale Leadershipului Laissez Faire
- Scale ale Rezultatelor Leadershipului

# Scale Transformationale



# Scale Transformaționale

## Atribute Idealizate ( Idealized Attributes ) - “ *Builds Trust*”



- Scala descrie mândria și respectul insuflă de leader, puterea și încrederea în sine (dar și în ceilalți), are puterea să anime, poate renunța la interesul personal.
  - Altfel spus, persoanele cu scoruri mari la această scală sunt caracterizate prin adjective precum “energic”, “activ”, “sigur pe sine”, “plăcut”, “înțelept”, “progresist”.
  - Iar persoane cu scoruri mici, sunt caracterizate prin adjective cum ar fi “docil”, “nesigur”, “apatic”, “tăcut”, “nechibzuit”, “temător”
- Există o diferență de percepție între persoanele de sex masculin respectiv feminin:
  - Bărbații cu scoruri mici sunt văzuți mai degrabă ca “neîncrezători” sau “nepriecpuți”
  - Femeile cu scoruri mici sunt văzute mai degrabă “temătoare”, “confuze”
- Conține 4 itemi



# Scale Transformaționale

## Comportamente Idealizate ( Idealized Behaviors) - “*Acts with integrity*”



- Scala descrie o persoană care are un comportament transparent, integru și corect bazat pe principii puternice. O persoană îndreptată spre acțiune a căror finalitate este clară.
  - În cazul unui scor mare, considerăm că individul este “responsabil”, “conștiincios”, “sincer”, “loial”, “matur”, “perseverent”
  - Când avem un scor mic, individul este caracterizat mai degrabă ca “instabil/emoțional”, “fragil”, “anxios”, “nesociabil” și mai ales lipsit de principii
- Și în acest caz, există o diferență de percepție între bărbați și femei, mai precis:
  - Femeile cu scoruri scăzute sunt văzute ca “tăcute”, “nesociabile”
  - Iar bărbații ca “ostili”, “lipsiți de principii”
- Conține *tot* 4 itemi



# Scale Transformaționale

## Motivația Inspirațională ( Inspirational Motivation ) - “ *Inspires Others* ”



- Când vorbim de această scală ne referim la un individ care se comportă într-un mod care îi motivează pe cei din jur, aducând semnificație muncii. Persoane care stimulează, sporesc entuziasmul și optimismul echipei. El este liderul care le insuflă tuturor încredere într-un viitor pozitiv
  - Scor mare, individul este “dinamic”, “perseverent”, “încrezător”, “atent”, “întreprinzător”, “entuziast”
  - Scor mic, individul este caracterizat ca “fricos”, “indecis”, “speriați”, “suspicioși”
- Diferența percepției în funcție de gen persistă
  - Femeile cu scoruri scăzute sunt văzute ca “neîncrezătoare”, “suspicioase”
  - Iar bărbații ca “deprimați”, “retrași”
- 4 itemi



# Scale Transformaționale

Stimularea Intelectuală ( Intellectual Stimulation ) - “ *Encourages innovative thinking* ”



- Individul care stimulează creativitatea celor din jur. Încurajează atât explorarea de noi soluții cât și abordarea unor probleme vechi prin perspective noi.
  - Scor mare, individul este “intuitiv”, “plin de fantezie”, “entuziast”, “calm”
  - Scor mic, individul este caracterizat ca “impulsiv”, “arțăgos”, “confuz”, “dezinformați”, tradiționalist și conservator
- Și în acest caz avem diferențe de percepție, în funcție de genul liderului:
  - Femeile cu scoruri scăzute sunt văzute ca “dezinformate”, “imprecise”
  - Iar bărbații ca “arțăgoși”, “tradiționaliști”, “conservatori”
- 4 itemi



**“THINK MARK, THINK!!!!”**



# Scale Transformaționale

Aprecierea individuală ( Individual Consideration ) - “ *Coaches People*”



- Liderul interesat de cei din jur. Tratează ceilalți oameni cu respect și ține cont de unicitatea fiecăruia. Depune activ efort în a ajuta dezvoltarea angajaților.
  - Scor mare, individul este “amabil”, “înțelegător”, “altruist”, “echilibrat”, “sistematic”
  - Scor mic, individul este caracterizat ca “certăreț”, “irascibil”, “fără principii”, “egoist”
- Genul liderului afectează percepția subordonaților:
  - Femeile cu scoruri scăzute sunt văzute ca “indiferente”, “lipsite de perseverență”
  - Iar bărbații ca “supărăcioși”, “ostili”
- 4 itemi

# Scale Tranzacționale



# Scale Tranzacționale

## Recompensa Situațională ( Contingent Reward ) - “ *Rewards Achievement* ”



- Persoană orientată spre recompensarea efortului celor din jur. Oferă claritate în privința performanței dorite și este transparent legat de recompensă. Acest individ se asigură că membrii echipei înțeleg responsabilitatea individuală în atingerea obiectivelor.
  - Scor mare, individul este “sistematic”, “riguros”, “echilibrat”, “tolerant”, “animat de sinceritate”
  - Scor mic, individul este caracterizat ca “nemulțumit”, “instabil”, “nesigur”, “lipsit de principii”
- 4 itemi



# Scale Tranzacționale

Management prin excepție: Activ ( Management -by-exception: Active ) - “ *Monitors Mistakes*”



- Lider care specifică clar standardele cât și cum arată performanța inefficientă. Sancționează *activ* potențialele devieri. Este proactiv în a aplica măsuri corective când sunt comise greșeli sau abateri.
  - Scor mare, individul este “extrovertit”, “dominant”, “autoritar”, “cult”
  - Scor mic, individul este caracterizat ca “calm”, “pacifist”, “timid”
- Genul liderului afectează percepția:
  - Femeile cu scoruri scăzute sunt văzute ca ”supuse”
  - Iar bărbații ca “timzi”
- 4 itemi

# Scalele ale Non Leadershipului

# Scale ale Non-Leadersipului

Management prin excepție: Pasiv( Management -by-exception: Passive ) - “*Fights Fires*”

- Cealaltă fațetă a managementului prin excepție. Acest manager nu combate problemele până când nu sunt fie accentuate fie “explodează” cauzând o criză. Acționează doar când este necesar dar chiar și așa se concentrează mai mult pe problemă decât pe soluție.
  - Scor mare, individul este “nesociabil”, “inconsecvent”, “neperseverent”, “leneș”
  - Scor mic, individul este caracterizat ca “harnic”, “bun conducător”, “comunicativ”, “flexibil”, “cu inițiativă”
- Genul liderului afectează percepția:
  - Femeile cu scoruri mari sunt văzute ca “tăcute”
  - Iar bărbații ca “inconsecvenți”
- Tot 4 itemi

# Scale ale Non-Leadersipului

Management permisiv (Laissez -faire) - “*Avoids involvement*”



# Scale ale Non-Leadersipului

## Management permisiv (Laissez -faire) - “ *Avoids involvement*”

- Persoană care prezintă un comportament absent. Nu este acolo când ceilalți depind de ea sau când este nevoie să ia o decizie. Amână să ia decizii. Nu oferă feedback, nu oferă informații
  - Scor mare, individul este “confuz”, “imprecis”, “inert”, “leneș”, “neglijent”
  - Scor mic, individul este caracterizat ca “activ”, “dinamic”, “sigur pe sine”, “cu inițiativă”
- 4 itemi

# Scalele ale Rezultatelor Leadershipului

# Scale ale Rezultatelor Leadershipului

## Efortul suplimentar (Extra Effort) - “*Generates Extra Effort*”

- Liderii care insuflă, celor din jur, dorința de a reuși, de a depune mai mult efort la locul de muncă.
  - Scor mare, individul este “amabil”, “atent”, “încrezător”, “metodic”, “echilibrat”
  - Scor mic, individul este caracterizat ca “deprimat”, “șovăielnic”, “stresat”
- Se remarcă iarăși diferențe de percepție
  - Bărbații par mai degrabă “stresați”, “anxioși”
  - Femeile par “deprimare”
- 3 itemi



# Scale ale Rezultatelor Leadershipului



## Eficiența (Effectiveness) - "Is Efficient"

- Manager eficient în îndeplinirea obiectivelor de leadership. Satisface nevoile profesionale ale celorlalți, satisface cerințele organizaționale. Acest lucru se reflectă și din eficiența grupului condus.
  - Scor mare, individul este "precis", "luptător", "energic"
  - Scor mic, individul este caracterizat ca fiind "inert", "neîncrezător", "inconsecvent"
- Se remarcă iarăși diferențe de percepție
  - Bărbații par mai degrabă "egoiști"
  - Femeile par "inconsecvente"
- 4 itemi



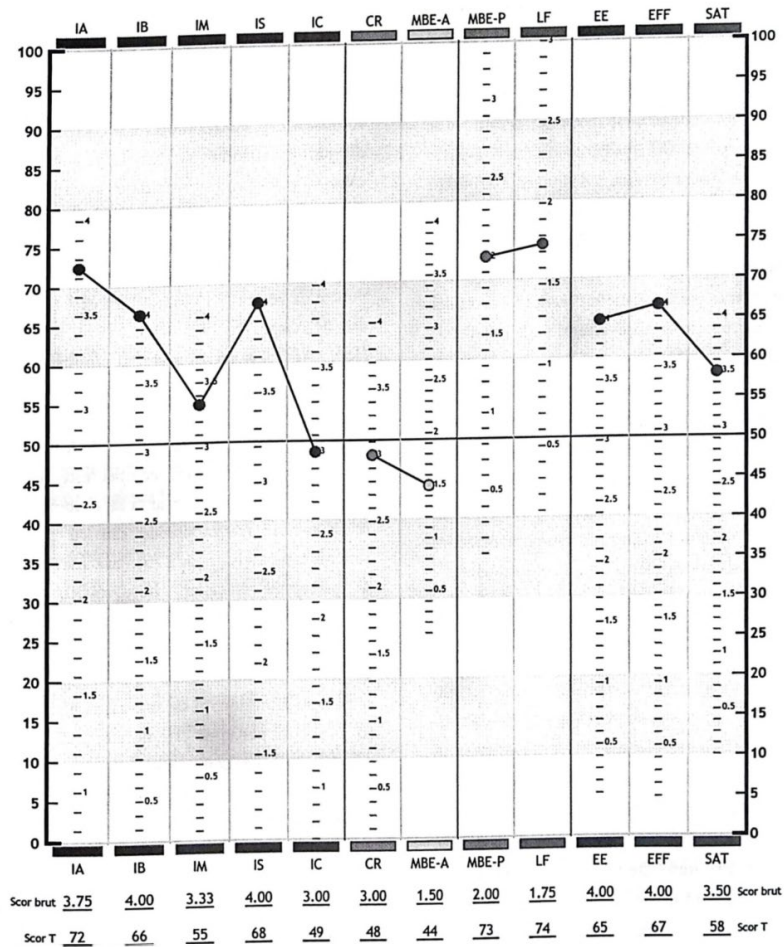
# Scale ale Rezultatelor Leadershipului



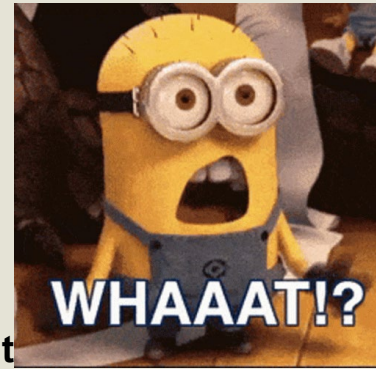
Satisfacția legată de leadership (Satisfaction with the Leadership) - “Generates Satisfaction”

- Liderii care produc un sentiment de satisfacție cu munca în rândul subalternilor dar și față de propriul stil de conducere
  - Scor mare, individul este “dezinvolt”, “plăcut”, “atent”, “eficient”, “curajos”
  - Scor mic, individul este caracterizat ca “anxios”, “nesigur”, “confuz”
- Se remarcă iarăși diferențe de percepție
  - Bărbații par mai degrabă “fragili emoțional”
  - Femeile par “confuze”
- 2 itemi

Figura 2.2. Rezumatul profilului MLQ pentru Delia



# FIDELITATE



**Fidelitate:** consistența și stabilitatea măsurătorilor; itemii corelează mult între ei, ceea ce înseamnă că țintesc constructul.

Fidelitate bună/acceptabilă, de luat în seamă= **.70**

**Fidelitate foarte bună**= peste .80

Nu există un chestionar cu **Fidelitate de 1.00.**

MLQ a fost testat pe mai multe eșantioane, iar coeficienții Alpha Cronbach pentru diferitele sale scale variază între **0.64** și **0.92.**

# FIDELITATE

Media coeficienților este de **0.72**, ceea ce indică o **fidelitate bună**.

Scorurile obținute la **test-retest** indică o **fidelitate moderată spre ridicată**, ceea ce arată că MLQ **oferă măsurători stabile în timp**.

Scalele **leadershipului transformațional** au avut cele mai mari valori de **stabilitate temporală**.

# VALIDITATEA MLQ

1. VALIDITATEA DE CONSTRUCT
2. VALIDITATEA CONVERGENTĂ ȘI DISCRIMINATORIE
3. VALIDITATEA DE CRITERIU
4. VALIDITATEA EXTERNĂ (ECOLOGICĂ)

# VALIDITATEA DE CONSTRUCT

Măsura în care MLQ **reflectă corect teoria leadershipului transformativ și tranzacțional.**

**Analiza factorială confirmatorie (CFA)** a demonstrat că **modelul cu 9 factori** are cea mai bună potrivire.

Modelul poate face o distincție clară între tipul transformativ și cel tranzacțional de leadership.

# VALIDITATEA CONVERGENTĂ ȘI DISCRIMINATORIE

MLQ corelează pozitiv cu **alte chestionare de leadership** (ex. Leadership Practices Inventory - LPI) - **Validitate convergentă**

MLQ se **diferențiază** de alte constructe precum **inteligența emoțională** sau **trăsăturile de personalitate**, demonstrând că măsoară **ceva distinct** - **Validitatea discriminatorie**

# Validitatea de criteriu

MLQ a fost corelat cu **performanța, satisfacția angajaților și eficiența leadershipului.**

Există corelații suficient de mari între MLQ și succesul organizațional ( $r \approx$  **.40 - .60**).

**Practic, MLQ poate prezice prin scorurile sale dacă cineva poate fi de succes sau nu!!**

# VALIDITATEA EXTERNĂ

MLQ a fost validat în **peste 30 de țări** și se pare că poate fi utilizat în **medii culturale diverse**.

**Replicarea studiilor în SUA, Europa și Asia confirmă că factorii MLQ sunt stabili indiferent de context.**

# External validity



# Leaderi transformaționali



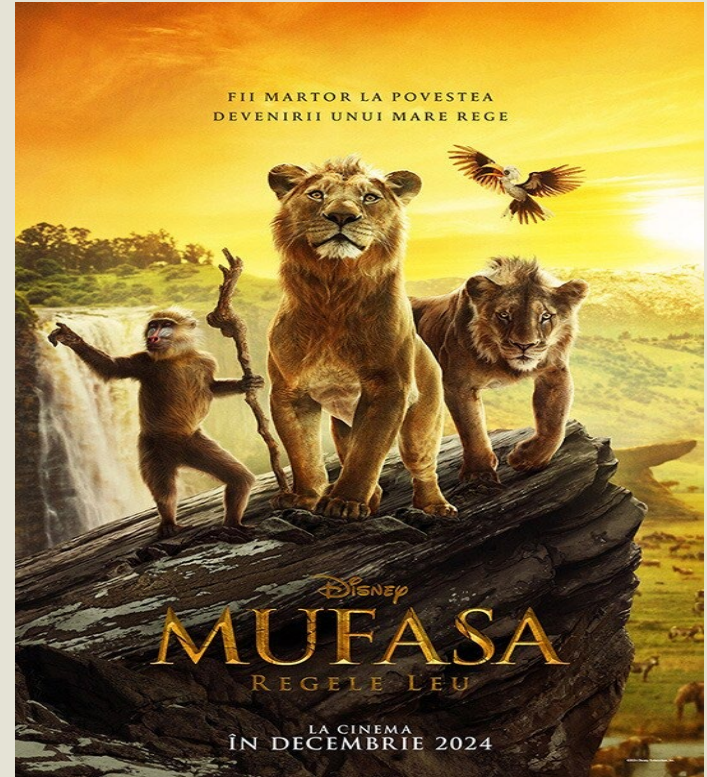
# Leaderi tranzazionali



# Leaderi Laissez - Faire



Ce tip de leadership atribuiți acestor personaje?





# Concluzii



- MMSE-2 este un instrument esențial pentru identificarea și monitorizarea deficitelor cognitive, fiind utilizat pe scară largă în practica clinică
- prin structura sa standardizată, asigură o evaluare rapidă și obiectivă a funcțiilor cognitive.
- poate fi aplicat în diverse contexte clinice: diagnosticarea demenței, urmărirea evoluției tulburărilor neurocognitive sau evaluarea impactului altor afecțiuni asupra funcțiilor cognitive
- disponibilitatea versiunilor scurte și extinse face ca MMSE-2 să fie adaptabil în funcție de nevoile pacientului și de timpul disponibil
- scorurile obținute oferă indicii importante despre starea cognitivă, dar trebuie integrate cu alte informații clinice pentru a asigura un diagnostic corect
- factori precum nivelul de educație, barierele culturale sau lingvistice pot influența rezultatele, subliniind necesitatea unui context individualizat



# Întrebări



# Formular de feedback





**Vă mulțumim!**