

---

HOGANDEZVOLTA  
RE

INSIGHT

---



**Raport pentru:** John Doe  
**ID:** UH565702  
**Data:** 11 Aprilie 2016



**HOGAN**

# INTRODUCERE

Profilul de Dezvoltare Hogan evaluează 11 forme de comportament interpersonal care pot cauza probleme la locul de muncă sau în viață. Comportamentele asociate cu scorurile elevate HDS pot fi puncte forte, însă, folosite în exces pot deraja relații și cariere. Persoanele care își înțeleg limitele performanțelor au cariere de succes. Acest raport creează auto-conștientizare prin evidențierea tendințelor comportamentale de care DI. Doe nu este conștient.

- HDS identifică tendințele comportamentale care ies la iveală când o persoană este stresată, plictisită sau obosită.
- Cercetările arată că persoanele cu scoruri scăzute la HDS au mai puține probleme la locul de muncă. Scorurile cu risc ridicat sau moderat indică arii de interes dar și scorurile scăzute indică puncte forte insuficient folosite care merită de asemenea atenție.
- O persoană obișnuită are trei sau patru scoruri HDS cu risc ridicat.
- Scorurile HDS ale Dlui. Doe ar trebui interpretate în contextul performanței de zi cu zi furnizat de o metodă de evaluare a personalității de zi cu zi precum Profilul de Personalitate Hogan.

# DEFINIREA SCALEI

NUME SCALĂ HDS	CEI CU SCORURI SCĂZUTE POT PĂREA	CEI CU SCORURI RIDICATE POT PĂREA
Volatilitate emoțională	lipsiți de pasiune lipsiți de simțul urgenței	ușor de enervat volatili emoțional
Scepticism	naivi creduli	neîncrezători în alții suspiciosi
Precauție	prea încrezători în sine riscanți în decizii	prea conservativi împotriva riscurilor
Deconectare socială	evitanți ai conflictelor prea sensibili	distanți și îndepărtați indiferenți la sentimentele celorlalți
Pasiv-Agresivitate	necaptivați centrați pe sine	necooperativi încăpățânați
Aroganță	nejustificat de modești nesiguri pe sine	aroganți se simt privilegiați și se auto-promovează
Manipulare	prea controlați inflexibili	șarmanți și distractivi nepăsători în angajamente
Melodramă	reținuți apatici	histrionici gălăgioși
Imaginativitate	prea tactici lipsiți de viziune	nepractici excentrici
Perfecționism	neatenți la detalii ușor de distras	perfecționiști micromanageri
Submisivitate	posibil insubordonați prea independenți	respectuoși și deferenți dornici să facă pe plac

## REZUMAT

Bazat pe răspunsurile la HDS ale Dlui. Doe, când nu își monitorizează sau gestionează activ comportamentul, pare:

- Instabil, dezamăgit ușor de oameni și proiecte și poate folosi expuneri emoționale pentru a își susține punctul de vedere.
- Alert după semne de duplicitate sau trădare, poate deveni răzbunător când se simte nedreptățit.
- Să aibă nevoie de multe informații înainte de a lua decizii mai degrabă conservatoare.
- Dificil, deconectat și indiferent la sentimentele celorlalți. Poate fi ezitant în comunicare.
- Cooperativ dar s-ar putea să fie încăpățânat când este rugat să facă lucruri ce intră în conflict cu prioritățile personale.
- Neasertiv, reținut și ezitant în a ieși în față și a prelua conducerea
- Adekvat social, reținut și ezitant în asumarea multor riscuri.
- Nedoritor să se auto-promoveze sau să creeze situații în care să fie vedetă.
- Deștept, inovator, creativ, excentric, vizionar și câteodată nepractic.
- Nepreocupat de reguli, proceduri și procese standardizate dar flexibil, adaptabil și capabil să schimbe rapid direcția.
- Independent, lipsit de respect și dispus să conteste autoritatea și status-quo-ul.

# SCORURI PERCENTILE

Scorurile percentile indică proporția populației care va obține scoruri asemănătoare sau sub cele ale Dlui. Doe. Spre exemplu, un scor de 75 pe o scală indică faptul că scorul Dlui. Doe este mai mare decât al aproximativ 75% din populație.

- Scorurile de 0 până la 39 sunt considerate **fără risc**
- Scorurile de la 40 până la 69 sunt considerate **cu risc scăzut**
- Scorurile de la 70 până la 89 trebuie luate în considerare **cu risc moderat**
- Scorurile peste 90 sunt considerate **cu risc ridicat**

## Volatilitate emoțională



## Scepticism



## Precauție



## Deconectare socială



## Pasiv-Agresivitate



## Aroganță



## Manipulare



## Melodramă



## Imaginativitate



## Perfecționism



## Submisivitate



Normă: Global

# SCALA: VOLATILITATE EMOȚIONALĂ

99

## DESCRIERE

Scala Volatilitate emoțională implică a muncii cu pasiune și entuziasm dar și a fi frustrat cu ușurință, instabil, iritabil și înclinat spre a renunța la proiecte și oameni.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Volatilitate emoțională sugerează că acesta tinde să:

- Se lase complexat de emoții când este frustrat
- Oscileze între optimism și pesimism
- Pară volatil, imprevizibil și ușor de supărat
- Fie sursa dramei la locul de muncă
- Renunțe ușor la oameni sau proiecte

## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Descrieți tipul de pasiune pe care îl aduceți în munca dvs.
- Descrieți maniera în care vă temperați emoțiile.
- Descrieți cum vă exprimați în mod obișnuit emoțiile.
- Cum abordați de obicei noile proiecte?
- Cum reacționați la eșecuri sau dezamăgiri într-un proiect?

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.

### Volatil



*Indispus, deseori înfuriat sau enervat, ușor de supărat și greu de calmat*

### Ușor de dezamăgit



*Pasiune inițială pentru oameni și proiecte, care inevitabil dezamăgesc.  
Pasiune care se transformă în respingere*

### Fără direcție



*Lipsa de credințe sau interese bine definite, dar cu regrete despre comportamentul din trecut*

# SCALA: SCEPTICISM

99

## DESCRIERE

Scala Scepticism se referă la a fi alert după semne de comportament înșelător la ceilalți și la luarea de măsuri când acestea sunt detectate.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Scepticism sugerează că acesta tinde să:

- Nu aibă încredere în motivele și intențiile celorlalți
- Pară neîncrezător și argumentativ
- Se aștepte să nu fie tratat cum trebuie
- Fie ager și să înțeleagă politicile organizaționale
- Reziste la feedback

## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cum le câștigați de obicei încrederea celorlalți?
- Cum vă mențineți la curent cu politicile de birou?
- Descrieți abordarea obișnuită pe care o aveți când îi oferiți feedback unui coleg.
- Cum întrețineți încrederea în echipa dvs.?
- Cum reacționați la feedback-ul negativ?

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.

<b>Cinic</b>	■■■■■■
<i>Tendința de a se îndoi de intențiile celorlalți și de a presupune că au motive ascunse</i>	
<b>Bănuitor</b>	■■■■■■
<i>Neîncredere generală față de oameni și instituții; este alert după semne percepute de trădare</i>	
<b>Cu resentimente</b>	■■■■■■
<i>Poartă pică și nu este dispus să ierte greșeli percepute sau reale</i>	

# SCALA: PRECAUȚIE

86

## DESCRIERE

Scala Precauție implică aversiunea pentru risc, teama de eșec și evitarea criticii.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Precauție sugerează că acesta tinde să:

- Fie atent ca să evite să fie criticat pentru greșeli
- Fie conservator și ezitant în a inova
- Caute aprobarea celorlalți înaintea luării unei decizii
- Evite alegerile și deciziile riscante
- Facă greșeli de neatenție

## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Descrieți procesul dvs. decizional când nu sunt cunoscute toate faptele.
- Cum răspundeți la proiecte sau decizii riscante?
- Cum balansați riscurile pozitive și negative ale unei decizii?
- Cum răspundeți în mod normal la eșec?
- Cum determinați cel mai bun moment pentru a lua o decizie?

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.

### Evitant



*Evitarea oamenilor și situațiilor noi pentru a evita potențiala stare de stinghereală imaginată.*

### Temător



*Temător de a fi criticat dacă face greșeli și ezitant în a acționa independent sau în a lua decizii*

### Neasertiv



*Nu este dispus să acționeze asertiv și astfel susceptibil la a fi trecut cu vederea sau ignorat*

# SCALA: DECONECTARE SOCIALĂ

93

## DESCRIERE

Scala Deconectare socială implică aspectele de a părea dur, distant și nepreocupat de sentimentele celorlalți.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Deconectare socială sugerează că acesta tinde să:

- Nu fie preocupat de construirea relațiilor cu ceilalți
- Nu comunice frecvent sau bine
- Pară nepreocupat de problemele celorlalți
- Pară neperturbat de stres, presiune sau critică
- Pară singuratic

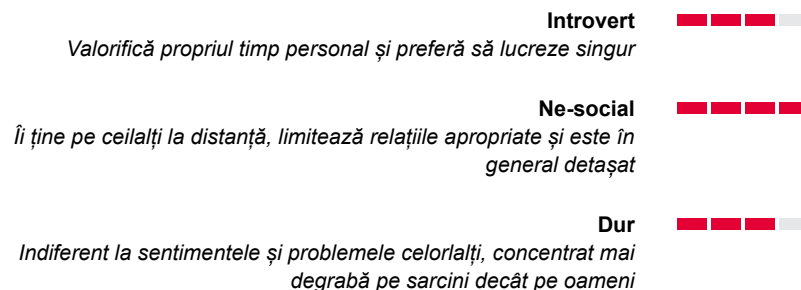
## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cum reacționați în mod normal când un coleg vine la dvs. cu o problemă?
- Când este benefic să îi țineți pe ceilalți la distanță?
- Cum echilibrați sentimentele celorlalți cu nevoile business?
- Cât de implicat emoționat credeți că ar trebui să fie un manager cu echipa?
- Care sunt beneficiile și dezavantajele în a lucra îndeaproape cu ceilalți?

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.





# SCALA: PASIV-AGRESIVITATE

97

## DESCRIERE

Scala Pasiv-Agresivitate se caracterizează prin a părea prietenos și cooperant dar de fapt urmărind propria agendă, dar într-un mod încăpățânat rezistând planurilor celorlalți.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Pasiv-Agresivitate sugerează că acesta tinde să:

- Pară cooperant chiar și atunci când este într-un dezacord puternic
- Pretindă că este de acord în timp ce își urmărește propria agendă
- Reziste la feedback și coaching
- Procrastineze în terminarea muncii care nu îl interesează
- Oponă puternic, în mod tăcut, dacă trebuie să își schimbe agenda sau prioritățile

## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cum vă simțiți când sunteți întrerupt?
- Cum vă ascundeți sentimentele când sunteți deranjat?
- Cât de transparent sunteți cu prioritățile și agenda dvs.?
- Cât de înțelegător sunteți față de cerințele celorlalți?
- Descrieți abordarea pe care o aveți când vă ocupați de propriile priorități.

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.

<b>Pasiv-Agresiv</b>	■■■■■
<i>Aparent agreabil și binevoitor dar în privat indignat și subversiv în ceea ce privesc cerințele pentru îmbunătățirea performanței</i>	
<b>Neapreciat</b>	■■■■■
<i>Crede că talentele și contribuțiile îi sunt ignorate; percepe inechități în atribuirea volumelor de muncă</i>	
<b>Iritat</b>	■■■■■
<i>Privat dar ușor de iritat de intreruperi, cerințe sau sugestii legate de muncă</i>	

# SCALA: AROGANȚĂ

43

## DESCRIERE

Scala Aroganță implică a părea neînfricat și sigur pe sine, așteptarea ca mereu să aibă succes, nefiind capabil să admită greșelile sau să învețe din experiență.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Aroganță sugerează că acesta tinde să:

- Pară modest și cuminte
- Fie auto-assertiv când este cazul
- Pară nepretențios când preia inițiativa
- Fie dispus să își recunoască greșelile
- Fie capabil să nu fie de acord într-o manieră productivă

## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cum vă afirmați poziția în întâlniri?
- Cât de încrezător sunteți în abilitatea dvs. de a livra în proiectele dificile?
- Ar trebui ca toți să fie tratați la fel indiferent de contribuții sau performanță?
- Descrieți reacția dvs. în mod normal când un coleg domină o ședință sau proiect.
- Care este nivelul adecvat de asertivitate care ar trebui manifestat la locul de muncă?

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.

### Îndreptățit

*Are impresia că este înzestrat și realizat și în consecință merită tratament special*



### Supra încrezător în sine

*În mod neobișnuit de încrezător în propriile abilități; crede că va avea succes în orice alege să desfășoare*



### Talent imaginat

*Crede că are talente neobișnuite și că s-a născut pentru a realiza lucruri mărețe*



# SCALA: MANIPULARE

49

## DESCRIERE

Scala Manipulare se caracterizează prin a părea isteț, atractiv, aventuros, în căutare de risc și testare de limite.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Manipulare sugerează că are tendința să:

- Pară de încredere și serios
- Gândească înainte de a vorbi sau a acționa
- Își păstreze promisiunile
- Nu riște inutil
- Înțelege când și cum regulile pot fi contestate

## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Care este perspectiva dvs. asupra regulilor și reglementărilor?
- Cum îi persuadeați pe ceilalți să facă ceva ce nu ar face în mod normal?
- Cum gestionați greșelile pe care le faceți?
- Ce rol ar trebui să aibă șarmul în discuțiile business?
- Descrieți abordarea dvs. în luarea angajamentelor pentru proiecte în care nu sunteți sigur că puteți livra.

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.

<p><b>Riscant</b></p> <p><i>Susceptibil la asumarea riscurilor și testarea limitelor; adaptarea sau încălcarea intenționată a regulilor</i></p>	
<p><b>Impulsiv</b></p> <p><i>Tinde să acționeze impulsiv fără să aibă în vedere consecințele pe termen lung ale propriilor acțiuni</i></p>	
<p><b>Manipulativ</b></p> <p><i>Tendințe machiavelice--folosește șarmul pentru a îi manipula pe ceilalți și nu are remușcări pentru aceasta</i></p>	

# SCALA: MELODRAMĂ

34

## DESCRIERE

Scala Melodramă se referă la a părea sociabil, distractiv și la preferința de a fi în centrul atenției.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Melodramă sugerează că acesta tinde să:

- Pară liniștit și modest
- Fie dispus să facă parte din audiență și să nu să fie pe scenă
- Evite lumina reflectoarelor
- Aibă nevoie să ocupe un profil mai vizibil în organizație
- Aibă nevoie să se promoveze mai mult

## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cum răspundeți când ceilalți vă acordă atenție?
- Cât de activ este rolul pe care îl aveți în întâlniri?
- Cum lucrați când trebuie să împărtășiți meritul cu ceilalți?
- Cum reacționați când altcineva este dramatic la locul de muncă?
- Preferați să vă concentrați pe un singur proiect sau pe mai multe în același timp?

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.

### Siguranță de sine în public

*Se așteaptă de la ceilalți să îi considere performanțele fascinante și nu știe când să fie tăcut*



### Ușor de distras

*Ușor de distras, concentrare minimă, are nevoie constantă de stimulare, confundă activitatea cu productivitatea*



### Auto-expunere

*Dorește să fie centrul atenției și folosește costume și gesturi dramatice pentru a atrage atenția asupra sa*



# SCALA: IMAGINATIVITATE

96

## DESCRIERE

Scala Imaginativitate implică a părea inovativ, creativ, posibil excentric și uneori comportament centrat pe sine.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Imaginativitate sugerează că acesta tinde să:

- Ofere soluții creative la probleme chiar și atunci când nu este nevoie
- Aibă multe idei despre cum pot fi îmbunătățite lucrurile
- Comunique într-o manieră complicată și abstractă
- Se piardă în propriile gânduri
- Nu pară conștient de cum propriile idei îi pot afecta pe ceilalți

## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cât de frecvent ar trebui să inoveze companiile?
- Cum îi convingeți pe ceilalți de ideile dvs.?
- Cum echilibrați creativitatea cu pragmatismul?
- Descrieți abordarea dvs. asupra îmbunătățirii procesului.
- Cât de unică ar trebui o persoană să încerce să fie?

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.

### Excentric

*Exprimă puncte de vedere neobișnuite care pot fi creative sau cu totul ciudate; tendința de a fi absorbit în aceste idei*



### Sensibilitate specială

*Consideră că are abilități speciale de a vedea sau înțelege lucrurile pe care ceilalți nu le văd sau nu le înțeleg*



### Gândire creativă

*Consideră că este neobișnuit de creativ, ușor de plictisit și încrezător în abilitatea de a rezolva probleme prin imaginativitate*



# SCALA: PERFEȚIONISM

38

## DESCRIERE

Scala Perfeționism implică a fi muncitor, orientat spre detalii și a avea standarde de performanță ridicate pentru sine și pentru ceilalți.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Perfeționism sugerează că acesta tinde să:

- Nu acorde suficientă atenție detaliilor
- Aibă o atitudine oarecum relaxată față de reguli și proceduri
- Rateze termene limită
- Nu își planifice munca cu atenție în avans
- Pară oarecum dezorganizat

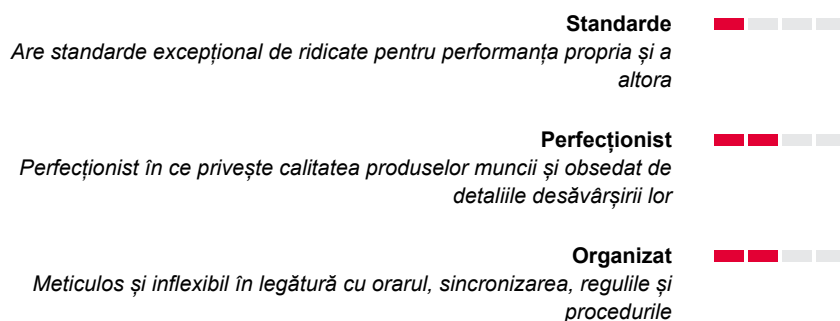
## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cum decideți ce sarcini sau proiecte ar trebui delegate?
- Descrieți standardele de performanță pe care le setați pentru dvs. și pentru ceilalți.
- Cum balansați calitatea unui produs cu nevoia de a îl finaliza?
- Când este cazul să faceți ore suplimentare, atât dvs. cât și ceilalți, pentru a finaliza un proiect?
- Care este explicația obișnuită pentru care ratați termenele limită?

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.



# SCALA: SUBMISIVITATE

5

## DESCRIERE

Scala Submisivitate se referă la a părea un subordonat și cetățean organizațional loial și demn de încredere.

## INTERPRETAREA SCORURILOR

Scorul Dlui. Doe la scala Submisivitate sugerează că acesta tinde să:

- Nu venereze autoritatea
- Pară onest dar incapabil de loialitate oarbă
- Facă lucrurile în felul său
- Refuze să urmeze grupul
- Pare dispus să își provoace șeful

## PUNCTE DE DISCUȚIE

Punctele de discuție de mai jos au fost concepute pentru a facilita discuția cu un coach sau furnizor de feedback pentru explorarea rezultatelor evaluării și reflectarea la oportunitățile de dezvoltare centrate pe contextul rolului participantului.

- Cât de mult respect ar trebui acordat managementului de top?
- Cum vă asigurați că șeful dvs. este fericit?
- Cât de mult vă consultați cu șeful dvs. înainte de a lua o decizie?
- Cum echilibrați nevoile managementului cu cele ale echipei sau subordonaților?
- Descrieți abordarea pe care o aveți în exprimarea dezacordului cu șeful dvs.

## COMPOZIȚIA SUBSCALELOR

Subscalele de mai jos ar trebui interpretate de un coach sau furnizor de feedback certificat Hogan. Acestea sunt concepute pentru a oferi o înțelegere mai detaliată a caracteristicilor de personalitate unice ale Dlui. Doe.

### Indecis



*Se bazează prea mult pe ceilalți pentru sfaturi și ezită să ia decizii sau să acționeze independent*

### Lingușitor



*Excesiv de nerăbdător în a face pe plac superiorilor, le spune ceea ce vor să audă și nu îi contrazice niciodată*

### Conformist



*Se mândrește că își susține superiorii și le urmează comenzile indiferent de opinia personală*