

Raport de consiliere psihologică

CODE

Psiholog examinator **Ticu Constantin**

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

Scopul evaluării **Consiliere**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Sugestii de consiliere
4. Analiză pe factori
5. Indicatori statistici
6. Concluzii finale

1. Descriere inventar

Chestionarul CODE (*Commitment or Organizational Disengagement – Extended version*) permite evaluarea unor dimensiuni psihologice asociate cu **angajamentul sau dez-implicarea angajaților la locul de muncă**, variabile care pot fi discutate în cadrul sesiunilor de consiliere profesională (*individual*, cu respectarea clauzelor de confidențialitate) sau pot fi analizate în acțiuni de diagnoză organizațională (*nominal*, cu focalizare pe aspectele colective), în scopul promovării un mediu de lucru sănătos și a unei culturi organizaționale performante.

În literatura de specialitate există numeroase studii empirice care analizează concepte din psihologia organizațională care vizează **aspectele pozitive** ale relației dintre angajați și organizațiile lor (*Work Engagement, Organizational Commitment, Psychological Empowerment*) sau posibile **aspecte negative** ale acestei relații (*Quiet Quitting, Organizational Silence, Psychological Contract Breach, Organizational Cynicism, Work Entitlement, Withdrawal Cognitions, Withdrawal Intentions*). Chestionarul CODE asigură evaluarea acestor dimensiuni cheie ale relațiilor dintre angajați și organizațiile din care fac ei parte.

Analiza răspunsurilor oferite de angajați la cele 60 de întrebări ale **Chestionarului CODE** permite identificarea a 10 dimensiuni psihologice asociate activității profesionale:

1. Implicare în muncă ("Work Engagement")
2. Angajament organizațional ("Organizational Commitment")
3. Împuternicire psihologică ("Psychological Empowerment")
4. Îndreptățire în muncă ("Work entitlement")
5. Încălcarea contractului psihologic ("Psychological Contract Breach")
6. Tăcere organizațională ("Organizational Silence")
7. Demisie tăcută ("Quiet Quitting")
8. Cinism organizațional ("Organizational Cynicism")
9. Gânduri de retragere ("Withdrawal Cognitions")
10. Intenție de demisie ("Withdrawal Intentions")

Înțelegerea acestor dimensiuni permite **identificarea semnalelor timpurii ale nemulțumirii sau demotivării angajaților**, facilitând intervențiile proactive pentru a aborda problemele înainte de acutizare.

De exemplu, recunoașterea semnelor de "*demisie tăcută*" sau de "*tăcere organizațională*" poate stimula dialogul pentru a înțelege cauzele subiacente ale comportamentului angajatului, cum ar fi suprasolicitarea sau lipsa recunoașterii. Pe de altă parte, promovarea *implicării în muncă*, a *angajamentului organizațional* și a *delegării puterii* de decizie, poate crește satisfacția și productivitatea angajaților și poate conduce la creșterea performanței și la reducerea fluctuației de personal. În plus, recunoașterea și tratarea promptă a *gândurilor demisionare* sau a *intențiilor de retragere* din organizație pot reduce costurile asociate cu recrutarea și formarea noilor angajați, menținând astfel un nucleu stabil de angajați dedicați și motivați.

Chestionarul CODE poate fi aplicat individual, nominal (versiunea "i" - *individual*), situație în care trebuie respectate clauzele de confidențialitate (rezultatele vor fi comunicate și discutate doar cu persoana evaluată), în cadrul unor sesiuni de **consiliere profesională** (*integrare și adaptare profesională, evaluare periodică de tip "wellbeing"; managementul carierei etc.*).

Chestionarul CODE poate fi folosit și în analize de "**diagnoză organizațională**" (forma "c" - *colectiv*) dacă este completat anonim (nenominal, fără nume sau date de identificare a respondentului), cu respectarea clauzelor de garantare a confidențialității informațiilor. În acest caz, pot fi comparate *subunități* (divizii, departamente, secții, puncte de lucru, echipe etc.) sau *categoriile profesionale* diferite, din perspectiva dinamicii celor 10 dimensiuni ale implicării sau dez-implicării angajaților.

Timp mediu de completare a chestionarului online: *15 minute*.

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

2. Profil sintetic

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Implicare în muncă +

Se simte motivat/ă în activitatea zilnică, având un nivel ridicat de entuziasm și implicare în ceea ce face, găsind satisfacție și împlinire profesională.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Angajament organizațional +

Este atașat/ă de organizație, se simte dator/oare față de acesta și se vede aici în viitor, având multe avantaje și oportunități de dezvoltare profesională.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Împuternicire psihologică +

Simte că are un grad ridicat de autonomie și control în ceea ce face și se simte capabil/ă să ia decizii și să rezolve problemele profesionale curente.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Îndreptățire în muncă +

Se simte nedreptățit/ă și crede că merită mai multă apreciere, recunoștință sau beneficii suplimentare pentru rolul său în această organizație.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Încălcarea contractului +

Percepe o diferență mare între promisiunile de la angajare și realitatea actuală sau crede că organizația nu își respectă a promisiunilor făcute.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tăcere organizațională +

Preferă să nu spună ce gândește pentru că existe un climat de teamă și de neîncredere, având sentimentul că exprimarea opiniilor este descurajată.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Demisie tăcută +

Dă semne de dezangajare și neimplicare evitând să caute soluții, să își exprime nemulțumirile sau să facă propuneri de îmbunătățire a activității.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Cinism organizațional +

Nu crede în sinceritatea comunicărilor oficiale, exprimându-și discret sau deschis scepticismul față de deciziile luate de managementul organizațional.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Gânduri de retragere +

Se întreabă dacă va trebui să părăsească organizația în viitorul apropiat, dacă merită să rămână și dacă există oportunități mai bune în altă parte.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Intenție de demisie +

Se interesează de oferte de muncă și alternative de carieră în afara organizației, evaluând consecințele renunțării la actualul loc de muncă.

3. Sugestii de consiliere

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

Fiind atașat/ă de această organizație ai premise bune pentru a trăi satisfacția profesională și a obține succesul pe termen lung. Împărtășește experiențele și cunoștințele tale cu colegii mai noi sau mai puțin experimentați și caută să te implicii în proiecte care îți permit să-ți demonstrezi abilitățile de lider și să contribui la direcția strategică a organizației. Menține o comunicare deschisă și onestă cu managementul și colegii despre cum poți contribui mai mult la organizație. și participă activ la inițiativele de îmbunătățire a culturii organizaționale și fii un ambasador al culturii și valorilor organizației, promovând un mediu de lucru pozitiv și constructiv. (*Angajament organizațional +*)

Dacă te simți nedreptățit/ă și crezi că meriți mai multă apreciere și mai multe beneficii, încearcă să evaluezi situația dintr-o perspectivă obiectivă, comparând așteptările tale cu normele și politicile organizației. Deschide un dialog constructiv cu managerii tăi, exprimându-ți clar dorințele și așteptările într-un mod respectuos și profesional. Analizează contribuțiilor tale comparându-le cu cele ale colegilor și caută feedback constructiv pentru a înțelege cum sunt percepute eforturile tale de către alții. Stabilește obiective realiste și discută-le cu supervisorul tău pentru a înțelege cum poți contribui mai eficient la succesul organizației. Folosește-ți empatia, încercând să înțelegi și perspectiva colegilor sau a managementului, recunoscând că fiecare are propriile așteptări, obligații profesionale și puncte de vedere. Încearcă să îți exprimi așteptările sau nemulțumirile într-un mod obiectiv și argumentat, baza pe date măsurabile) și înțelege că recunoașterea și recompensele vin ca urmare a performanței demonstrabile și a contribuției efective la obiectivele organizației. (*Îndreptățire în muncă +*)

În contextul unui mediu organizațional care descurajează exprimarea opiniilor, este esențial să găsești metode sigure și constructive de a comunica feedbackul tău. Păstrând un ton respectuos și constructiv, împărtășește dilemele sau gândurile tale șefilor sau mentorilor pentru a obține feedback sau soluții pentru rezolvarea problemelor tale. Dacă este nevoie, participă la sesiuni de formare sau ateliere privind comunicarea eficientă și gestionarea conflictelor pentru a-ți dezvolta abilitățile în acest sens. În situațiile în care te simți inconfortabil să vorbești deschis, utilizează canale anonime de feedback, dacă sunt disponibile. Dacă simți că vocea ta nu este auzită, ia în considerare posibilitatea de a vorbi cu un consilier de resurse umane sau cu un mediator pentru a aborda problemele într-un cadru mai formal. În cazul în care situația nu se îmbunătățește și simți că te afectează negativ pe termen lung, ia în considerare discutarea acestor aspecte cu un specialist consilier sau psiholog din interiorul organizației sau din afara ei. (*Tăcere organizațională +*)

4. Analiză pe factori

Implicare în muncă



Implicare în muncă + : Dacă îți place și ești implicat/ă în ceea ce faci, ar fi bine să menții acest nivel ridicat de angajament și entuziasm în activitatea ta profesională. Împărtășește cu colegii tăi practicile sau abordările care te ajută să rămâi angajat și motivat pentru a inspira și sprijini colegii pe care dorești să lucrezi împreună. Continuă să-ți stabilești obiective personale și profesionale care te provoacă și te ajută să crești. Caută feedback regulat și constructiv pentru a-ți îmbunătăți continuu performanța și pentru a rămâne aliniat cu obiectivele organizației. Fiind un angajat foarte implicat, ai grijă să menții un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală pentru a preveni epuizarea. Împărtășește ideile și sugestiile tale pentru îmbunătățirea proceselor și proiectelor în cadrul organizației și participă la crearea unui mediu de lucru pozitiv și performant.

Angajament organizațional



Angajament organizațional + : Fiind atașat/ă de această organizație ai premise bune pentru a trăi satisfacția profesională și a obține succesul pe termen lung. Împărtășește experiențele și cunoștințele tale cu colegii mai noi sau mai puțin experimentați și caută să te implici în proiecte care îți permit să-ți demonstrezi abilitățile de lider și să contribui la direcția strategică a organizației. Menține o comunicare deschisă și onestă cu managementul și colegii despre cum poți contribui mai mult la organizație. și participă activ la inițiativele de îmbunătățire a culturii organizaționale și fii un ambasador al culturii și valorilor organizației, promovând un mediu de lucru pozitiv și constructiv.

Împuternicire psihologică



Împuternicire psihologică + : Având puterea și libertatea de a lua decizii pentru rezolvarea problemele profesionale la actualul loc de muncă, utilizează autonomia și controlul pe care îl ai pentru a inova și a aduce îmbunătățiri semnificative în munca ta și în procedurile organizației. Continuă să-ți asumi responsabilități și să iei decizii care nu doar îți beneficiază cariera, ci și contribuie la succesul organizației. Folosește resursele și suportul disponibil pentru a-ți atinge obiectivele, dar și pentru a ajuta și sprijini pe ceilalți. Caută să te implici în continuare în proiecte sau roluri care îți permit să-ți demonstrezi abilitățile de lider și să influențezi pozitiv cultura organizațională. Menținând o comunicare eficientă cu colegii și conducerea, împărtășind idei și feedback constructiv, poți fi un model pentru colegii tăi, demonstrând cum împuternicirea personală poate duce la rezultate profesionale remarcabile și la sentimentul împlinirii profesionale.

Îndreptățire în muncă



Îndreptățire în muncă + : Dacă te simți nedreptățit/ă și crezi că meriți mai multă apreciere și mai multe beneficii, încearcă să evaluezi situația dintr-o perspectivă obiectivă, comparând așteptările tale cu normele și politicile organizației. Deschide un dialog constructiv cu managerii tăi, exprimându-ți clar dorințele și așteptările într-un mod respectuos și profesional. Analizează contribuțiile tale comparându-le cu cele ale colegilor și caută feedback constructiv pentru a înțelege cum sunt percepute eforturile tale de către alții. Stabilește obiective realiste și discută-le cu supervisorul tău pentru a înțelege cum poți contribui mai eficient la succesul organizației. Folosește-ți empatia, încercând să înțelegi și perspectiva colegilor sau a managementului, recunoscând că fiecare are propriile așteptări, obligații profesionale și puncte de vedere. Încearcă să îți exprimi așteptările sau nemulțumirile într-un mod obiectiv și argumentat, baza pe date măsurabile) și înțelege că recunoașterea și recompensele vin ca urmare a performanței demonstrabile și a contribuției efective la obiectivele organizației.

Încălcarea contractului

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Încălcarea contractului + : În fața unei încălcări a "contractului psihologic,, este important să-ți evaluezi așteptările și să te întrebi dacă acestea sunt realiste în contextul actual al organizației. Comunică deschis și direct cu șefii tăi despre orice schimbări ale responsabilităților sau condițiilor de muncă care te preocupă, exprimându-ți nevoile și așteptările într-un mod constructiv. Documentează orice promisiuni sau angajamente făcute de organizație și discută despre acestea cu managementul, pentru a clarifica orice neînțelegeri. Caută sprijin și sfaturi de la colegi, mentori sau consilieri profesionali pentru a naviga prin aceste schimbări și pentru a-ți proteja interesele. Stabilește limite clare și comunică-le managementului, asigurându-te că așteptările tale sunt realiste și aliniate cu obiectivele organizației. Încurajează un dialog deschis și onest în cadrul organizației pentru a preveni viitoare încălcări ale contractului psihologic.

Tăcere organizațională

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Tăcere organizațională + : În contextul unui mediu organizațional care descurajează exprimarea opiniilor, este esențial să găsești metode sigure și constructive de a comunica feedbackul tău. Păstrând un ton respectuos și constructiv, împărtășește dilemele sau gândurile tale șefilor sau mentorilor pentru a obține feedback sau soluții pentru rezolvarea problemelor tale. Dacă este nevoie, participă la sesiuni de formare sau ateliere privind comunicarea eficientă și gestionarea conflictelor pentru a-ți dezvolta abilitățile în acest sens. În situațiile în care te simți inconfortabil să vorbești deschis, utilizează canale anonime de feedback, dacă sunt disponibile. Dacă simți că vocea ta nu este auzită, ia în considerare posibilitatea de a vorbi cu un consilier de resurse umane sau cu un mediator pentru a aborda problemele într-un cadru mai formal. În cazul în care situația nu se îmbunătățește și simți că te afectează negativ pe termen lung, ia în considerare discutarea acestor aspecte cu un specialist consilier sau psiholog din interiorul organizației sau din afara ei.

Demisie tăcută

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Demisie tăcută + : Având în vedere semnele tale de dezangajare la locul de muncă, este important să identifici cauzele acestei stări. Gândește-te la toate aspectele muncii tale care nu te mai satisfac și gândește-te la moduri în care acestea ar putea fi îmbunătățite. Încearcă să comunici deschis nemulțumirile tale șefilor sau colegilor de încredere. Setează-ți obiective mici, dar semnificative, care te pot ajuta să redobândești un sentiment de realizare și satisfacție în munca ta. Propuneți să participi la proiecte sau activități care te interesează sau care îți oferă o nouă perspectivă asupra muncii tale. Caută feedback regulat și constructiv pentru a îmbunătăți performanța și pentru a te simți mai valoros în echipa ta. Implică-te în activități de socializare la locul de muncă pentru a îmbunătăți relațiile cu colegii tăi și a spori sentimentul de apartenență. Dacă simți că situația nu se îmbunătățește, ia în considerare posibilitatea de a discuta cu un consilier profesional sau un coach de carieră pentru a explora alte opțiuni sau direcții în cariera ta.

Cinism organizațional

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Cinism organizațional + : Recunoaște sentimentele tale de scepticism și chiar cinism și încearcă să înțelegi sursa acestora. Este important să identifici dacă aceste sentimente sunt bazate pe experiențe concrete susținute de fapte sau pe doar pe percepții sau presupuneri. Comunică deschis și pozitiv cu cei care îți pot oferi mai multe informații sau explicații și pot ajuta la clarificarea neînțelegerilor. Dacă este posibil, încearcă să te implici activ în rezolvarea problemelor și să vezi dacă organizația trece prin momente dificile sau se trăduie (sau nu) să facă schimbări pozitive. Evită răspândirea sau susținerea zvonurilor și comentariilor negative care pot intensifica cinismul. Concentrează-te pe aspectele muncii tale care îți oferă satisfacție și împlinire, încercând să separi aceste aspecte de problemele organizaționale mai largi. Dacă sentimentele tale de cinism sunt profunde și persistente, ia în considerare discutarea acestor probleme cu un consilier profesional pentru a explora moduri de abordare sau rezolvare.

Gânduri de retragere

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Gânduri de retragere + : Întreabă-te ce anume te face să te gândești dacă merită să rămâi în această organizație sau dacă există oportunități mai bune în altă parte și dacă aceste gânduri sau sentimente sunt temporare sau semnaleză probleme mai profunde. Evaluează avantajele și dezavantajele actualei tale poziții. Ia în considerare aspectele pozitive și negative ale locului tău de muncă pentru a avea o imagine clară. Stabilește obiective profesionale pe termen scurt și lung și vezi cum se aliniază acestea cu rolul tău actual. Discută deschis despre preocupările și așteptările tale cu colegii apropiați ție sau chiar cu șefii sau cu HR-ul, pentru a găsi răspunsuri sau soluții la întrebările tale. Explorează oportunități de formare profesională sau dezvoltare personală în cadrul organizației pentru a-ți reînnoi angajamentul și interesul. Dacă gândurile de retragere persistă, ia în considerare discuția cu un consilier de carieră pentru a explora alte opțiuni și direcții în cariera ta.

Intenție de demisie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Intenție de demisie + : Înainte de a lua o decizie finală, asigură-te că ai evaluat complet și ai acceptat posibilele consecințe ale renunțării la locul tău de muncă actual, recunoscând și motivelor profunde sau ascunse care te conduc spre considerarea unor alternative de carieră. Întreabă-te ce lipsește din rolul tău profesional actual și ce cauți într-un nou rol, la o altă firmă. În timp ce explorezi alternative, fă o listă cu criteriile importante pentru tine într-un nou rol și compară aceste criterii cu situația ta actuală. Discută cu mentorii sau consilierii de carieră despre intențiile tale de a schimba locul de muncă. Obține perspective externe care te pot ajuta să iei o decizie informată. Evaluează impactul unei schimbări asupra stilului tău de viață, inclusiv aspecte precum locația, balanța muncă-viață personală și beneficiile. Fii realist cu privire la așteptările de la un nou loc de muncă pentru că nu toate schimbările aduc îmbunătățiri pozitive, imediate sau semnificative. Dacă decizi să rămâi în organizația actuală, caută modalități de a-ți îmbunătăți situația actuală sau de a explora noi oportunități în cadrul organizației.

5. Indicatori statistici

Răspunsuri pe itemi

1. e	2. e	3. a	4. e	5. a	6. e	7. e	8. a	9. e	10. a
11. e	12. e	13. a	14. e	15. a	16. e	17. b	18. e	19. b	20. d
21. d	22. b	23. e	24. e	25. e	26. b	27. e	28. a	29. e	30. e
31. e	32. a	33. e	34. a	35. e	36. a	37. e	38. e	39. b	40. e
41. a	42. e	43. e	44. e	45. a	46. e	47. a	48. e	49. a	50. e
51. a	52. e	53. a	54. e	55. a	56. e	57. a	58. e	59. e	60. a

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: joi, 28 martie 2024

Psiholog practicant: