

Raport de evaluare psihologică

CODE

Psiholog examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Alius Anonimus, masculin, 28 ani, operator prompter**

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

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 (*nenominal*, 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 *categorii 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



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.



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.



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.



Îndreptățire în muncă +

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



Încălcarea contractului +

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



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.



Demisie tăcută +

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



Cinism organizațional +

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



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.



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. Caracteristici dominante

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

Este atașat/ă de organizație și intenționează să rămână aici pe termen lung. Se simte dator/oare față de organizație pentru ceea ce i-a oferit până acum și vede aici multe avantaje și oportunități de dezvoltare profesională în viitor. Are planuri pe termen lung legate de cariera sa în cadrul acestei organizații și relații puternice cu membrii acestui colectiv, trăind sentimente de satisfacție profesională și de realizare personală legate de actualul loc de muncă (*Angajament organizațional +*)

Crede că merită mai multă apreciere, recunoștință sau beneficii suplimentare din partea șefilor/angajatorului în comparație cu ce i se oferă în prezent. Se simte nedreptățit/ă și consideră că eforturile și contribuțiile sale nu sunt recunoscute la adevărata lor valoare fiind convins/ă că ar trebui să beneficieze de avantaje suplimentare față de colegii săi. Sentimentul că nu primește ceea ce merită cu adevărat pentru rolul său în organizație domină percepția sa asupra echității și satisfacției în muncă. (*Îndreptățire în muncă +*)

Preferă să nu spună ce gândește și să evite discuțiile cu șefii despre propriile nevoi sau așteptări sau despre problemele profesionale pentru că are sentimentul că exprimarea opiniilor este descurajată sau penalizată. A simțit existența unor subiecte sensibile despre care nu se vorbește și a unui climat de teamă pentru cei care își exprimă nemulțumirile, observând reticența colegilor de a critica deciziile sau politica organizației. (*Tăcere organizațională +*)

4. Analiză pe factori

Implicare în muncă



Implicare în muncă + : Are un nivel ridicat de entuziasm și implicare în ceea ce face și simte că timpul trece repede în timp ce lucrează. Se simte energizat/ă și motivat/ă în muncă, are sentimentul împlinirii profesionale și este implicat/ă la maxim în sarcinile și proiectele sale profesionale. Găsește satisfacție în activitatea sa zilnică și simte bucuria de a fi cu colegii săi la începutul unei noi zile de lucru sau al unui nou proiect

Angajament organizațional



Angajament organizațional + : Este atașat/ă de organizație și intenționează să rămână aici pe termen lung. Se simte dator/oare față de organizație pentru ceea ce i-a oferit până acum și vede aici multe avantaje și oportunități de dezvoltare profesională în viitor. Are planuri pe termen lung legate de cariera sa în cadrul acestei organizații și relații puternice cu membrii acestui colectiv, trăind sentimente de satisfacție profesională și de realizare personală legate de actualul loc de muncă

Împuternicire psihologică



Împuternicire psihologică + : Simte că are un grad ridicat de autonomie și control în îndeplinirea responsabilităților sale, se simte capabil/ă să ia decizii și să rezolve problemele profesionale curente și este motivat/ă să-și atingă obiectivele profesionale. Crede că poate face o diferență pozitivă în organizație prin inițiativele și munca sa și că are acces la resursele și suportul necesar pentru a-și atinge obiectivele. Conștientizează că este responsabil/ă pentru propria dezvoltare și succesul său în organizație.

Îndreptățire în muncă



Îndreptățire în muncă + : Crede că merită mai multă apreciere, recunoștință sau beneficii suplimentare din partea șefilor/angajatorului în comparație cu ce i se oferă în prezent. Se simte nedreptățit/ă și consideră că eforturile și contribuțiile sale nu sunt recunoscute la adevărata lor valoare fiind convins/ă că ar trebui să beneficieze de avantaje suplimentare față de colegii săi. Sentimentul că nu primește ceea ce merită cu adevărat pentru rolul său în organizație domină percepția sa asupra echității și satisfacției în muncă.

Încălcarea contractului



Încălcarea contractului + : Are convingerea că promisiunile făcute de conducere nu au fost respectate și că este o discrepanță între valorile promovate de organizație și comportamentul șefilor. Vede o diferență mare între ceea ce i s-a promis la angajare și realitatea actuală, dându-i senzația că organizația nu îi oferă condițiile promise, schimbări ale sarcinilor sau responsabilităților fără consultare, nerespectarea promisiunilor privind beneficiile sau recompensele.

Tăcere organizațională



Tăcere organizațională + : Preferă să nu spună ce gândește și să evite discuțiile cu șefii despre propriile nevoi sau așteptări sau despre problemele profesionale pentru că are sentimentul că exprimarea opiniilor este descurajată sau penalizată. A simțit existența unor subiecte sensibile despre care nu se vorbește și a unui climat de teamă pentru cei care își exprimă nemulțumirile, observând reticența colegilor de a critica deciziile sau politica organizației.

Demisie tăcută

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Demisie tăcută + : Dă semne de dezangajare la locul de muncă, evitând să-și exprime nemulțumirile, să caute soluții sau să facă propuneri de îmbunătățire. A renunțat la activități suplimentare pe care le făcea în trecut și s-a limitat la îndeplinirea strictă a sarcinilor de bază, evitând participarea la discuții despre îmbunătățirea proceselor de lucru și preferând să fie retras/ă, fără implicare activă în proiecte sau activități de grup.

Cinism organizațional

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Cinism organizațional + : Este sceptic/ă față de organizație, îndoindu-se de sinceritatea comunicărilor oficiale, exprimându-și discret sau deschis scepticismul față de deciziile luate de management. Crede că interese ascunse sau egoiste la baza deciziilor organizaționale, și-a pierdut încrederea în conducerea ei și nu se mai implică în inițiativele promovate de management, având tendința de a face comentarii răutăcioase legate de promisiunile și îndemnulurile conducerii.

Gânduri de retragere

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Gânduri de retragere + : Se întreabă dacă trebuie să își pregătească o strategie de retragere din organizație, dacă ar putea părăsi organizația în viitorul apropiat, dacă merită să rămână sau dacă există oportunități mai bune în altă parte. A simțit tentația de a renunța la locul său de muncă actual și a avut sentimentul că ar trebui să facă ceva pentru a se re-adapta la actualul loc de muncă sau a căuta un alt loc de muncă, fără a lua o decizie în acest sens.

Intenție de demisie

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Intenție de demisie + : A început să analizeze activ oferte de muncă și alternative de carieră în afara organizației actuale, evaluând consecințele renunțării la locul său de muncă actual și identificând avantajele potențiale ale unei schimbări. A luat contact cu persoane care i-au oferit informații despre alte posibile locuri de muncă și a evaluat opțiunile sale de carieră în afara organizației actuale.

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: