

Chestionar OCL_{EEE1}

Organizațional Climat and Leadership

(descriere sintetică)

DESCRIERE OCL_{EEE1}

Chestionarul OCL (Organizațional Climat and Leadership) este un instrument destinat să evalueze percepțiile angajaților cu privire la **calitatea relațiilor interpersonale și climatului organizațional** din cadrul unui colectiv, asociată cu aspectele **etice manifeste în acest colectiv și specificul actului managerial/stilului de leadership**.

Chestionarul OCL este format din 70 de itemi, afirmații la care angajații trebuie să răspundă pe o scală Likert de la 1 (deloc adevărat) la 5 (complet adevărat), cu referire la *activitatea realizată în ultima lună*. Analiza răspunsurilor permite identificarea valorilor obținute de angajat/ angajați pentru 10 dimensiuni psihologice relevante pentru viața calitatea climatului și leadership-ului organizațional:

1. **Climat organizațional** (*organizational climate*);
2. **Etică organizațională** (*Organizational Ethics*);
3. **Corectitudine organizațională** (*Organizational Fairness*);
4. **Relațiile dintre colegi** (*Relationship With Colleagues*);
5. **Satisfacția colegilor** (*Others' Perceptions/ Satisfaction*);
6. **Competența team-leader-ilor** (*Team-Leaders Proficiency*);
7. **Relația cu team-leaderii** (*Relationship With Team-Leader*);
8. **Competența managerului direct** (*Management Proficiency*);
9. **Relația cu managerul direct** (*Relationship With Manager*);
10. **Dezirabilitate & conformism** (*Social Desirability & Conformity*).

Toate aceste dimensiuni organizaționale sunt citate în literatura științifică internațională ca afectând în mod decisiv calitatea activității organizaționale, numeroasele studii științifice și metaanalize confirmând impactul lor asupra satisfacției individuale și performanței colective (Judge et al., 2001; Colquitt et al., 2001; Judge et al., 2004; Parker et al., 2003; Chiaburu & Harrison, 2008; Martin et al., 2016; Bergh et al., 2016).

Chestionarul OCL poate fi folosit în cadrul ședințelor de **consiliere profesională individuală**, oferindu-i angajatului (în condiții de confidențialitate) posibilitatea de a conștientiza și analiza relațiile sale de

muncă, climatul perceput și relația cu team-liderii/ managementul, în scopul identificării unor strategii de adaptare mai eficientă la activitatea colectivă.

Chestionarul OCL, în versiunea sa ne-nominală, pentru aplicare colectivă, poate fi folosit cu scopul de a monitoriza **evoluția climatului organizațional** și a relațiilor dintre angajați și team-liderii/ manageri pentru luarea unor decizii informate legate de optimizarea activităților organizaționale. Prin monitorizarea acestor dimensiuni, în *feedback-ul periodic* (lunar) sau în *diagnoza organizațională bi-anuală*, pot fi identificate din timp aspectele critice care pot influența negativ satisfacția și performanța angajaților, intervenind prompt și asigurând un mediu de lucru plăcut, echitabil și orientat spre performanță.

Timp mediu de completare a chestionarului online: 15 minute.

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

FACTORI OCL

1. Relațiile dintre colegi (*relationship with colleagues*)

- (–) Gestionează
- (+) Gestionează...

2. Relațiile dintre colegi (*relationship with colleagues*)

- (–) Colaborează dificil cu colegii, iar sprijinul reciproc lipsește în sarcinile comune. Relațiile sunt formale, uneori tensionate, iar sentimentul de apartenență la echipă este slab. Nu există o atmosferă caldă sau disponibilitate reală pentru sprijin și camaraderie.
- (+) Colaborează armonios cu colegii, într-un climat de sprijin, încredere și respect reciproc. Relațiile sunt caracterizate de camaraderie, iar implicarea în echipă este autentică și pozitivă.

3. Climat organizațional (*organizational climate*)

- (–) Lucrează într-un mediu tensionat, lipsit de încredere și comunicare autentică. Atmosfera generală este marcată de stres, frustrări și lipsa implicării din partea liderilor.
- (+) Lucrează într-un mediu pozitiv, în care încrederea și comunicarea sunt încurajate activ. Atmosfera este deschisă și susținută de lideri care contribuie la coeziunea și echilibrul colectivului.

4. Organizație etică (*ethical organization*)

- (–) Nu are încredere în angajamentul organizației față de standardele etice, iar posibilitatea de a semna comportamente incorecte este percepută ca riscantă. Politicile privind etica sunt neclare sau aplicate inconsistent.
- (+) Se identifică cu valorile etice ale organizației și are încredere că acestea sunt aplicate constant. Se simte liber să raporteze nereguli fără teamă, iar conduita liderilor este un model de integritate.

5. Corectitudine organizațională (*organizational fairness*)

(–) Percepe un mediu organizațional în care deciziile nu sunt aplicate echitabil, iar favoritismul sau discriminarea influențează alocarea resurselor. Evaluarea performanței, distribuția sarcinilor și aplicarea politicilor sunt considerate inegale, ceea ce generează un sentiment profund de nedreptate. Lipsa consecvenței și a transparenței în tratarea angajaților afectează încrederea și motivația.

(+) Percepe organizația ca fiind echitabilă, în care politicile sunt aplicate corect și consecvent, iar evaluarea performanței se face obiectiv. Deciziile sunt transparente, conflictele sunt tratate echitabil, iar resursele sunt distribuite proporțional. Se simte tratat corect în raport cu colegii, ceea ce susține încrederea și implicarea profesională.

6. Satisfacția colegilor (*others' perceptions / satisfaction*)

(–) Se află într-un colectiv în care nemulțumirile față de condițiile de muncă, deciziile manageriale sau avantajele oferite sunt frecvent exprimate. Discuțiile informale reflectă o stare generală de dezamăgire și comparații nefavorabile cu alte companii. Atmosfera este tensionată, marcată de frustrare și lipsă de

(+) Face parte dintr-un colectiv în care se resimte o satisfacție generalizată în raport cu condițiile de muncă, deciziile managementului și avantajele oferite. Atmosfera este pozitivă, iar colegii exprimă rareori nemulțumiri sau comparații negative cu alte organizații. Încrederea și motivația par să fie constante în echipă.

7. Competența team-leader-ilor (*team-leaders proficiency*)

(–) Exprimă neîncredere în abilitățile tehnice și organizatorice ale team leaderilor, observând o lipsă de claritate, coerență și aplicabilitate în sugestiile oferite. Întâmpină dificultăți în înțelegerea obiectivelor echipei și simte că mediul de lucru nu este coordonat eficient. Problemele echipei sunt rezolvate cu

(+) Lucrează sub coordonarea unor team leaderi competenți, care combină eficiența tehnică cu abilități clare de comunicare și organizare. Mediul este colaborativ, iar problemele sunt rezolvate prompt și

8. Relația cu team-leaderii (*relationship with team-leader*)

(–) Se confruntă cu dificultăți în colaborarea cu team leaderii, resimțind lipsă de receptivitate, echitate și deschidere din partea acestora. Comunicarea este deficitară, iar recunoașterea contribuției individuale este rară sau absentă.

(+) Se bucură de o relație pozitivă și echilibrată cu team leaderii, bazată pe respect, comunicare deschisă și sprijin constant. Contribuțiile sunt recunoscute, iar colaborarea decurge într-un climat de încredere și echitate.

9. Competența managerului direct (*management proficiency*)

(–) Resimte o lipsă de claritate și coerență în comunicarea din partea managerului direct, alături de un suport tehnic insuficient. Deciziile nu reflectă profesionalism sau o bună înțelegere a cerințelor tehnice, iar etica muncii este inconstantă. Motivația și valorizarea echipei nu sunt susținute eficient de către conducerea directă.

Se bucură de o conducere directă profesionistă, capabilă să comunice clar obiectivele și să ofere sprijin tehnic adecvat. Managerul este un model de profesionalism și etică, contribuind activ la motivarea și valorizarea membrilor echipei.

10. Relația cu managerul direct (*relationship with manager*)

(–) Întâmpină dificultăți în comunicarea cu managerul direct, remarcând lipsa disponibilității, a receptivității și a unui feedback constructiv. Relația este marcată de un dezechilibru în interacțiuni, în care încrederea

(+) Are o relație profesională solidă și deschisă cu managerul, bazată pe încredere, comunicare și suport reciproc. Feedbackul este constructiv, iar sugestiile sunt ascultate și integrate în mod echilibrat.

11. Dezirabilitate & conformism (*social desirability & conformity*)

(+) Își exprimă cu sinceritate opiniile, chiar și atunci când acestea diferă de ale grupului. Nu evită confruntările și își menține autenticitatea în interacțiunile profesionale. Nu este preocupat de a lăsa impresii false sau de a se conforma pentru a fi plăcut.

(–) Tinde să se conformeze normelor și așteptărilor sociale, evitând exprimarea unor opinii contrare sau nepopulare. Își adaptează comportamentul pentru a fi acceptat și perceput pozitiv de ceilalți, chiar dacă acest lucru implică autocenzură sau exagerare.

ÎNREGISTRARE DATE OCL

Chestionarul OCL poate fi folosit gratuit în scop de cercetare de către studenți și cercetători.

În acest caz, el poate fi aplicat în format *print* (*creion-hârtie*) sau *electronic* (*Google.form*), itemii chestionarului fiind accesibili pe pagina web de descriere a instrumentului din secțiunea "Metodologie". Pentru descrierea chestionarului vor fi folosite informațiile din acest document (vezi secțiunile următoare) iar pentru obținerea scorurilor pe factori și a coeficienților de consistență internă trebui urmate instrucțiunile din secțiunile care urmează.

Pentru cotare manuală/ pentru cercetare

1. Se creează o bază de date în care fiecare item al chestionarului OCL se definește ca o variabilă numerică cu rădăcina OCL (OCL1, OCL2, OCL 3 OCL42) la care se adaugă variabile socio-demografice. În cazul aplicării prin intermediul *Google.form* se redenumesc coloanele corespunzătoare răspunsurilor la fiecare item după modelul OCL1, OCL2, OCL 3 OCL42.
2. În baza de date, în dreptul fiecărui subiect/ persoane se înregistrează valorile bifate / alese de acea persoană la itemii chestionarului (1, 2, 3, 4, sau 5).
3. După introducerea în baza de date a valorilor bifate pe chestionar (1, 2, 3, 4, sau 5) și salvarea bazei de date ("bazadate0.sav") se verifică corectitudinea datelor introduse (în SPSS: *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 acest probe psihologice.
5. Se trimite baza de date corect completată la adresa suport@psihoprofile.ro solicitând verificarea consistenței interne și calcularea scorurilor pe factori.

Pentru cotare automată OCL / pentru cercetare & consiliere

Chestionarul OCL poate fi aplicat și în format electronic (on-line), prin invitații e-mail trimise de pe platforma **PsihoProfile** (www.psihoprofile.ro). Detaliile succinte referitoare la utilizarea PsihoProfile se găsesc la adresa <http://www.psihoprofile.ro/Public/Viitorul>.

Dacă se intenționează colectarea datele direct de pe PsihoProfile înainte de a face acesta este necesară solicitarea acordului din partea PsihoProfile la adresa suport@psihoprofile.ro și trebuie îndeplinite următoarelor condiții: (a) să fie evaluate minim 100 de persoane și (b) să fie solicitate maxim 2 instrumente similare de pe PsihoProfile.

Dacă se dorește aplicarea chestionarului în format imprimat (creion-hârtie) și înregistrarea în baza de date PsihoProfile (alături de chestionarele aplicate on-line), după logarea pe PsihoProfile, în secțiunea **EVALUARE – "Aplică chestionare" – (selectează) OCL - "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 suport@psihoprofile.ro pentru a solicita baza de date, precizând: *Numele si prenumele* cercetătorului (clientului PsihoProfile, cel care a oferit spre completare chestionarul), *chestionarul/* chestionarele aplicate, *intervalul* în care au fost culese datele si *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 si scoruri pe factori).

CITARE UTILIZARE OCL

Citare: Constantin T. et al. (2026) OCL (Organizational Climate & Leadership): A New Tool for Evaluating Interpersonal and Managerial Dynamics in the Workplace (manuscris)