

Raport de consiliere psihologică

EEE1-OCL

Examinator **Ticu Constantin**

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

Data evaluării **23.07.2025**



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 OCL (Organizațional Climat & Leadership) este un instrument pentru evaluarea percepțiilor angajaților cu privire la **calitatea climatului organizațional, relațiilor interpersonale, aspectelor etice și specificul actului managerial/ stilului de leadership** în cadrul unui colectiv de muncă.

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

1. Climat organizațional (*organizational climate*);
2. Organizație etică (*ethical organization*);
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-lideri/ 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.

2. Profil sintetic

Climat organizațional -

Lucrează într-un mediu tensionat, lipsit de încredere și comunicare autentică, atmosfera generală fiind marcată de stres, frustrări și lipsa implicării din partea liderilor.



Organizație etică -

Nu are încredere în angajamentul liderilor față de standardele etice iar posibilitatea de a semna conduite incorecte percepută ca riscantă.



Corectitudine organizațională -

Percepe mediul organizațional ca fiind inechitabil, favoritismul sau discriminarea influențând alocarea resurselor și recompenselor.



Relații dintre colegi -

Relațiile sunt formale și tensionate, sprijinul reciproc lipsește în sarcinile comune, încrederea și sentimentul de apartenență fiind slab conturate.



Satisfacția colegilor -

Printre colegi există frustrare față de condițiile de muncă, deciziile șefilor sau avantajele oferite, colegii exprimându-și frecvent dezamăgirea



Competența team-leader-ilor -

Se îndoiește de abilitățile tehnice și organizatorice ale team-leaderilor, observând o lipsă de coerență și aplicabilitate în deciziile luate.



Relația cu team-leaderii -

Are cu dificultăți în colaborarea cu team-leaderii datorită comunicării deficitare, unui feedback deficitar și sprijinului redus din partea acestora.



Competența managerului direct -

Crede că primește un suport tehnic insuficient și că sunt probleme în comunicarea cu managerul direct, acesta ne fiind suportiv și perceput ca un model de profesionalism.



+ Climat organizațional

Lucrează într-un mediu pozitiv, în care încrederea și comunicarea sunt încurajate activ, atmosfera fiind una deschisă și susținută de lideri care facilitează coeziunea și echilibrul.

+ Organizație etică

Se identifică cu valorile etice ale organizației și are încredere că acestea sunt aplicate constant, putând raporta nereguli fără teamă.

+ Corectitudine organizațională

Percepe mediul organizațional ca fiind unul echitabil, politicile fiind aplicate transparent, resursele și recompensele alocându-se corect.

+ Relații dintre colegi

Relațiile cu colegii sunt calde și informale, bazate pe încredere și respect reciproc cu o disponibilitate reală pentru sprijin și camaraderie.

+ Satisfacția colegilor

Există o stare de satisfacție în raport cu condițiile de muncă, avantajele oferite și deciziile șefilor, iar colegii își exprimă încrederea și coeziunea.

+ Competența team-leader-ilor

Simte că lucrează sub coordonarea unor team-leaderi competenți, care combină eficiența tehnică cu abilități clare de comunicare și organizare.

+ Relația cu team-leaderii

Se bucură de o relație pozitivă și echilibrată cu team leaderii, bazată pe respect, comunicare deschisă și sprijin constant din partea acestora.

+ Competența managerului direct

Se bucură de o conducere directă profesionistă, capabilă să comunice clar obiectivele și să ofere sprijin adecvat, managerul fiind perceput ca un model de profesionalism.

Relația cu managerul direct -

Are o relație profesională deficitară și tensionată cu managerul, în care încrederea și respectul sunt reduse iar comunicarea și feedback-ul sunt dificile și greu de primit și acceptat.

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

Dezirabilitate & conformism -

Își exprimă cu sinceritate opiniile, chiar și atunci când acestea sunt contrare celorlalți și își menține punctul de vedere și autenticitatea în interacțiunile profesionale.

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

+ Relația cu managerul direct

Are o relație profesională solidă și deschisă cu managerul, bazată pe încredere, comunicare și feedback constructiv, sugestiile acestuia fiind primite și integrate în mod echilibrat.

+ Dezirabilitate & conformism

Tinde să se conformeze celorlalți, evitând exprimarea unor opinii contrare pentru a fi acceptat sau apreciat, chiar dacă acest lucru implică autocenzură sau exagerare.

3. Sugestii de consiliere

În urma completării chestionarului EEE1-OCL, prin raportarea la dominantele identificate, pot fi formulate mai multe sugestii sintetizate mai jos.

Pornind de la percepția lipsei de echitate în organizație, este important să soliciți clarificări privind modul în care sunt aplicate politicile, procedurile și criteriile de evaluare. Adresează deschis situațiile care par inechitabile și oferă exemple concrete, păstrând un ton constructiv și obiectiv. Implică-te în canale formale de feedback, cum ar fi chestionare interne, întâlniri cu HR sau sesiuni de ascultare organizate de conducere. Încurajează colegii să facă același lucru pentru a susține un climat mai corect. Dacă este posibil, propune inițierea unor standarde de transparență decizională și de echitate în alocarea resurselor. Observă unde apar discrepanțele și sugerează metode de audit intern sau autoevaluare organizațională. Asumă un rol activ în promovarea unei culturi a justiției organizaționale, începând cu propria echipă sau departament. *(Corectitudine organizațională -)*

Pornind de la dificultățile pe care le întâmpini în relațiile cu colegii, ar fi benefic să investești conștient în construirea de conexiuni prin dialog autentic și colaborare sinceră. Participă activ la proiecte comune și la activități sociale organizate de companie, chiar dacă inițial nu le percepi ca fiind atractive. Caută colegi care împărtășesc valori și stiluri de lucru similare și inițiază relații bazate pe sprijin reciproc. Încearcă să oferi ajutor altora înainte de a-l solicita, creând o dinamică pozitivă de schimb. Dacă apar tensiuni, adresează-le deschis, dar cu tact, pentru a preveni acumularea frustrărilor. *(Relații dintre colegi -)*

În contextul în care întâmpini dificultăți generate de lipsa de coerență tehnică și organizatorică a team leaderilor, este util să soliciți întâlniri mai clare și structurate, în care obiectivele și pașii de lucru să fie explicit formulați. Încurajează echipa să ofere feedback despre calitatea sugestiilor tehnice și aplicabilitatea acestora. Dacă problemele persistă, propune implicarea unui expert tehnic în momentele-cheie ale proiectului. Solicită materiale de sprijin scrise și recapitulări după întâlniri, pentru a evita neînțelegerile. În paralel, oferă sugestii concrete privind îmbunătățirea comunicării sau a procesului decizional în cadrul echipei. *(Competența team-leader-ilor -)*

Având în vedere dificultățile în relația cu team leaderii, încearcă să creezi spații de dialog clar, în care să îți exprimi așteptările legate de colaborare, echitate și recunoaștere. Cere feedback periodic și oferă-l la rândul tău, pentru a construi o relație bazată pe respect și transparență. Încurajează schimbul de opinii chiar și atunci când există neînțelegeri, abordând subiectele cu deschidere. În cazuri persistente, poți solicita mediere sau suport de la nivel superior. *(Relația cu team-leaderii -)*

4. Analiză pe factori

Climat organizațional (organizational climate)



Climat organizațional - : Creează inițiative de comunicare deschisă și dialog constructiv. Oferă feedback sincer și solicită liderilor măsuri concrete pentru îmbunătățirea climatului organizațional.

+ Climat organizațional: Valorifică climatul pozitiv prin consolidarea relațiilor și inițierea de noi proiecte colaborative. Împărtășește exemple de bune practici și susține coeziunea în echipă.

Organizație etică (ethical organization)



Organizație etică - : Solicită clarificarea politicilor etice și încurajează discutarea deschisă a dilemelor morale. Propune canale de raportare sigure și transparente pentru comportamentele problematice.

+ Organizație etică : Sprijină menținerea culturii etice prin implicare activă și promovarea integrității în echipă. Încurajează dialogul deschis despre dileme morale și implică-te în transmiterea bunelor practici.

Corectitudine organizațională (organizational fairness)



Corectitudine organizațională - : Cere claritate și transparență în procesul de luare a deciziilor și evaluare a performanței. Solicită aplicarea consecventă a politicilor și implică-te în promovarea unui mediu echitabil prin canale formale de comunicare și feedback.

+ Corectitudine organizațională : Susține cultura echitabilă din organizație prin transparență, respectarea regulilor și încurajarea altora să acționeze corect. Implică-te în menținerea acestui climat echilibrat și oferă feedback atunci când identifiți derapaje.

Relațiile dintre colegi (relationship with colleagues)



Relații dintre colegi - : Investește în construirea de relații pozitive prin comunicare deschisă și participare la activități de echipă. Caută sprijin în colegii de încredere și implică-te în colaborări care pot întări încrederea reciprocă.

+ Relații dintre colegi: Continuă să susții dinamica pozitivă din echipă și oferă sprijin colegilor noi sau izolați. Promovează colaborarea și creează contexte informale care întăresc conexiunile din echipă.

Satisfacția colegilor (others' perceptions/ satisfaction)



Satisfacția colegilor - : Încurajează discuțiile constructive și evită perpetuarea unui climat de nemulțumire pasivă în echipă. Propune spații de feedback în care colegii să își exprime preocupările și sugestiile într-un mod organizat și orientat spre soluții.

+ Satisfacția colegilor : Menține acest climat pozitiv sprijinind exprimarea aprecierii și oferind feedback constructiv continuu. Fii un promotor al încrederii în organizație și implică-te activ în inițiative care consolidează motivația echipei.

Competența team-leader-ilor (team-leaders proficiency)



Competența team-leader-ilor - : Propune clarificări periodice din partea team leaderilor și încurajează feedback structurat în echipă. Semnalează nevoia de sprijin tehnic specific și organizare eficientă a întâlnirilor de lucru.

+ Competența team-leader-ilor : Sprijină activ stilul de lucru al team leaderilor și oferă-le feedback constructiv pentru a menține această direcție. Propune idei care valorifică punctele forte ale echipei în contextul organizării eficiente.

Relația cu team-leaderii (relationship with team-leader)

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

Relația cu team-leaderii - : Inițiază discuții directe cu team leaderii pentru a clarifica așteptările și a exprima nevoia de sprijin. Cere feedback constructiv și implicare echitabilă în procesele decizionale ale echipei.

+ Relația cu team-leaderii : Păstrează deschiderea și încrederea în relația cu team leaderii. Contribuie activ la consolidarea acestei dinamici pozitive și oferă sugestii care pot susține dezvoltarea echipei.

Competența managerului direct (management proficiency)

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

Competența managerului direct - : Solicită o comunicare mai clară din partea managerului și sprijin tehnic mai specific. Încurajează clarificarea așteptărilor și exprimă direct nevoile tale profesionale pentru a eficientiza colaborarea.

+ Competența managerului direct: Continuă să colaborezi activ cu managerul și oferă-i feedback pentru a menține calitatea sprijinului oferit. Propune implicarea sa în proiecte-cheie sau inițiative care valorifică abilitățile sale de conducere.

Relația cu managerul direct (relationship with manager)

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

Relația cu managerul direct - : Solicită întâlniri regulate de clarificare și feedback constructiv. Propune îmbunătățirea comunicării și exprimă clar nevoia de sprijin și deschidere în colaborarea cu managerul.

+ Relația cu managerul direct : Valorifică relația de încredere cu managerul prin propuneri constructive și implicare în proiecte strategice. Contribuie la menținerea transparenței și susține deschiderea față de idei noi în echipă.

Dezirabilitate & conformism (Social Desirability & conformity)

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

Dezirabilitate & conformism - : Continuă să îți exprimi punctele de vedere cu claritate, păstrând deschiderea la perspective diferite. Cultivă un echilibru între autenticitate și flexibilitate în colaborările profesionale.

+ Dezirabilitate & conformism : Explorează moduri de a-ți exprima ideile într-un mod asertiv, chiar și atunci când sunt diferite. Încurajează autonomia în gândire și asumă treptat mai multă autenticitate în relațiile profesionale.

5. Indicatori statistici

Durată evaluare

00h 00min 00s

Răspunsuri pe itemi

1. a	2. e	3. e	4. a	5. a	6. a	7. a	8. a	9. a	10. a
11. e	12. e	13. a	14. e	15. e	16. a	17. d	18. d	19. a	20. d
21. a	22. a	23. a	24. a	25. a	26. d	27. d	28. d	29. a	30. e
31. e	32. a	33. c	34. a	35. a	36. c	37. c	38. a	39. a	40. a
41. a	42. a	43. e	44. a	45. e	46. a	47. c	48. c	49. a	50. c
51. a	52. a	53. a	54. a	55. a	56. a	57. e	58. e	59. a	60. a
61. b	62. a	63. d	64. a	65. a	66. a	67. a	68. a	69. e	70. a

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: miercuri, 23 iulie 2025

Psiholog/Consilier: