

Raport de evaluare 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. Caracteristici dominante
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.

**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.

**+ 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. Caracteristici dominante

În urma completării chestionarului EEE1-OCL au fost identificate următoarele caracteristici dominante în profilul psihologic al persoanei evaluate:

Percepe mediul organizațional ca fiind inechitabil, favoritismul sau discriminarea influențând alocarea resurselor și recompenselor. (*Corectitudine organizațională -*)

Relațiile sunt formale și tensionate, sprijinul reciproc lipsește în sarcinile comune, încrederea și sentimentul de apartenență fiind slab conturate. (*Relații dintre colegi -*)

Se îndoiește de abilitățile tehnice și organizatorice ale team-leaderilor, observând o lipsă de coerență și aplicabilitate în deciziile luate. (*Competența team-leader-ilor -*)

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

4. Analiză pe factori

Climat organizațional (organizational climate)

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

Climat organizațional - : Atmosfera de lucru este apăsătoare și dominată de tensiuni sau neînțelegeri, ceea ce reduce semnificativ implicarea și motivația. Comunicarea este deficitară, iar colaborarea nu este încurajată sau susținută de către conducere. Climatul organizațional nu oferă un sentiment de siguranță sau satisfacție, iar încrederea în colegi sau superiori este scăzută. Relațiile de muncă sunt mai degrabă formale, iar inițiativele care vizează coeziunea echipei lipsesc sau sunt ineficiente. Preocuparea liderilor pentru bunăstarea colectivului este absentă sau superficială.

+ Climat organizațional: Se bucură de o atmosferă de lucru plăcută, marcată de încredere, deschidere și cooperare. Comunicarea este constructivă și orientată către soluții, iar conflictele sunt rare sau bine gestionate. În echipă predomină o stare generală de satisfacție, iar colegii colaborează eficient și respectuos. Liderii susțin activ climatul pozitiv prin exemplu personal și implicare directă. Relațiile de muncă se bazează pe încredere și echilibru, contribuind la o cultură organizațională sănătoasă.

Organizație etică (ethical organization)

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

Organizație etică - : Percepe o lipsă de angajament real din partea organizației față de comportamentul etic, atât în relațiile interne, cât și în cele externe. Standardele etice nu sunt clare sau nu sunt respectate consecvent. Nu se simte în siguranță să raporteze comportamente neetice, anticipând reacții negative sau lipsa de acțiune. Nu are încredere în management în privința modului în care sunt abordate problemele morale. Comportamentele liderilor nu inspiră un model pozitiv, iar etica muncii este percepută ca fiind tratată formal, nu ca parte esențială a culturii organizaționale.

+ Organizație etică : Lucrează într-o organizație în care standardele etice sunt clar definite și constant aplicate în toate procesele interne și externe. Se simte în siguranță să semnaleze nereguli, știind că există mecanisme transparente și echitabile de gestionare. Managementul acționează ca un model de comportament etic și contribuie activ la menținerea unei culturi organizaționale bazate pe integritate. Politicile privind etica sunt coerente și reflectate în modul real de lucru, nu doar în teorie. Încrederea în organizație este consolidată de congruența între valorile promovate și comportamentele efective.

Corectitudine organizațională (organizational fairness)

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

Corectitudine organizațională - : Se confruntă cu percepția că organizația nu aplică în mod echitabil politicile și procedurile, ceea ce creează un climat de neîncredere și frustrare. Favoritismul, lipsa de obiectivitate în alocarea resurselor și distribuirea inegală a sarcinilor afectează sentimentul de justiție profesională. Evaluările performanței nu sunt percepute ca fiind imparțiale, iar deciziile manageriale importante nu respectă întotdeauna aceleași criterii pentru toți angajații. Plângerile sau conflictele între colegi nu sunt abordate cu seriozitate sau cu imparțialitate, ceea ce duce la acumularea tensiunilor și scăderea satisfacției generale. Inconsistența în aplicarea politicilor organizaționale alimentează sentimentul de lipsă de control și contribuie la cinism și retragere din implicarea activă. În ansamblu, sentimentul de inechitate slăbește loialitatea față de organizație și încrederea în leadership.

+ Corectitudine organizațională : Lucrează într-un mediu în care corectitudinea organizațională este un principiu central, aplicat în mod coerent în toate procesele relevante. Politicile și procedurile sunt aplicate consecvent, fără favoritisme sau tratamente preferențiale, iar managerii se comportă echitabil și transparent în luarea deciziilor. Evaluările performanței sunt realizate pe baza unor criterii clare, comunicate și respectate, ceea ce generează un sentiment de recunoaștere justă. Distribuirea sarcinilor este percepută ca fiind echilibrată, iar conflictele sunt soluționate imparțial și cu seriozitate. Aceste practici contribuie la consolidarea încrederii în echipă și în conducere, ceea ce susține implicarea, motivația și loialitatea față de organizație.

Relațiile dintre colegi (relationship with colleagues)

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

Relații dintre colegi - : Întâmpină dificultăți în colaborarea cu colegii, iar proiectele comune nu decurg armonios sau eficient. Nu se simte apreciat sau respectat în cadrul echipei, iar interacțiunile sunt mai degrabă formale și lipsite de implicare afectivă. Nu participă cu plăcere la activități sociale sau de echipă, lipsindu-i sentimentul de conexiune și apartenență. Colectivul nu oferă sprijin real în situații dificile, iar încrederea reciprocă este slab dezvoltată. Lipsa unui climat de camaraderie contribuie la un sentiment de izolare profesională și la dificultăți de integrare.

+ Relații dintre colegi: Lucrează eficient în echipă și menține relații de respect, sprijin și apreciere cu colegii. Se implică cu plăcere în activități sociale și profesionale comune, dezvoltând o rețea solidă de colaborare și încredere. Conflictul este rar sau bine gestionat, iar interacțiunile sunt bazate pe deschidere și sprijin reciproc. Colectivul reprezintă o sursă de siguranță, coeziune și satisfacție profesională. Simte că face parte dintr-un grup unit, care promovează valori comune și colaborare autentică.

Satisfacția colegilor (others' perceptions/ satisfaction)

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

Satisfacția colegilor - : Participă la un context profesional în care colegii își exprimă frecvent nemulțumirea față de deciziile luate de conducere și de modul în care sunt gestionate politicile organizației. Comentariile legate de suprasolicitare, lipsa beneficiilor competitive sau comparațiile nefavorabile cu alte companii sunt recurente în discuțiile informale. Atmosfera generală este afectată de o stare de nemulțumire latentă, iar încrederea în organizație pare scăzută. Se remarcă lipsa unei motivații colective sau a unei perspective pozitive asupra condițiilor de muncă actuale. Frustrarea exprimată de colegi contribuie la scăderea implicării și la creșterea riscului de cinism organizațional. Deziluziile exprimate în mod deschis slăbesc coeziunea echipei și afectează percepția individuală asupra stabilității locului de muncă.

+ Satisfacția colegilor : Lucrează într-un colectiv în care majoritatea colegilor exprimă acordul și aprecierea față de modul în care organizația gestionează politicile și deciziile de conducere. Discuțiile informale nu sunt dominate de nemulțumiri, ci reflectă o stare generală de satisfacție și implicare. Lipsesc comentariile legate de suprasolicitare sau comparații defavorabile cu alte companii, ceea ce contribuie la menținerea unui climat pozitiv și echilibrat. Atmosfera de la locul de muncă este stabilă, cu un grad ridicat de încredere în valorile organizației și în modul în care sunt gestionate beneficiile. Colectivul este motivat și pare să se simtă valorizat, iar această percepție colectivă favorabilă se răsfrânge asupra relațiilor și performanței echipei.

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

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

Competența team-leader-ilor - : Întâmpină dificultăți în a colabora eficient sub coordonarea team leaderilor, care nu oferă direcții clare în cadrul întâlnirilor de echipă și nu reușesc să formuleze obiective concrete. Sugestiile tehnice propuse sunt adesea incomplete, puțin aplicabile sau neadaptate realităților proiectului, ceea ce generează incertitudine și eforturi suplimentare în echipă. Lipsa unei înțelegeri solide din partea lor privind aspectele tehnice ale proiectului creează un gol de competență greu de compensat. Comunicarea este ineficientă, iar explicațiile nu sunt accesibile tuturor membrilor echipei. Problemele echipei nu sunt abordate prompt, iar intervențiile liderilor nu reușesc să aducă rezultate clare sau soluții coerente.

+ Competența team-leader-ilor : Beneficiază de sprijinul unor team leaderi care știu să organizeze întâlniri eficiente, în care obiectivele sunt bine definite și sarcinile clar distribuite. Comunicarea este fluentă și adaptată nevoilor echipei, iar explicațiile tehnice sunt oferite într-un mod accesibil tuturor. Problemele echipei sunt abordate rapid, cu soluții bine argumentate, iar deciziile sunt implementate coerent. Mediul de lucru este pozitiv, orientat spre colaborare, iar echipa simte că poate avansa în siguranță sub coordonarea oferită. Competențele tehnice ale liderilor sunt evidente și adaptate cerințelor proiectelor în desfășurare.

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

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

Relația cu team-leaderii - : Colaborarea cu team leaderii este tensionată sau nefuncțională, fiind marcată de lipsă de încredere și dezechilibru în raporturi. Feedbackul nu este constructiv, iar sugestiile sau preocupările exprimate sunt frecvent ignorate. Lipsa echității în luarea deciziilor erodează relația profesională, generând sentimentul de favoritism și demotivare. Nu primește recunoașterea cuvenită pentru contribuția adusă proiectului, ceea ce duce la scăderea angajamentului. Respectul reciproc este slab conturat, iar dialogul este rar sau formal, fără un conținut real de colaborare.

+ Relația cu team-leaderii : Relația cu team leaderii este una de încredere și colaborare eficientă, în care deciziile sunt percepute ca fiind echitabile, iar opiniile sunt luate în considerare. Feedbackul oferit este constructiv și orientat spre dezvoltare, iar sprijinul este prezent atât în aspecte tehnice, cât și relaționale. Comunicarea este deschisă și neîngrădită, iar fiecare membru al echipei este tratat cu respect și echilibru. Recunoașterea contribuțiilor individuale este constantă, ceea ce stimulează motivația și implicarea. Atmosfera este una de susținere reciprocă, favorabilă performanței.

Competența managerului direct (management proficiency)

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

Competența managerului direct - : Are dificultăți în a-și desfășura activitatea în condiții optime din cauza unei conduceri directe deficitare, marcată de lipsa unei comunicări clare a obiectivelor și așteptărilor. Managerul nu reușește să ofere suport tehnic consistent și nici să formuleze soluții eficiente în situații profesionale complexe. Înțelegerea aspectelor tehnice relevante pentru poziția sa este limitată, iar explicațiile oferite sunt greu de aplicat sau neadaptate contextului. Profesionalismul manifestat este oscilant, iar valorile etice nu sunt întotdeauna vizibile în conduita cotidiană. Motivația echipei este afectată de lipsa unei conduite coerente și a unui model de urmat, ceea ce reduce încrederea și implicarea profesională.

+ Competența managerului direct: Lucrează sub coordonarea unui manager direct care reușește să creeze un mediu motivant și valorizant pentru echipă, sprijinind în mod autentic dezvoltarea individuală. Comunicarea este clară, coerentă și adaptată nevoilor, iar obiectivele sunt transmise eficient, astfel încât sarcinile să poată fi abordate cu încredere. Managerul demonstrează o bună înțelegere a aspectelor tehnice relevante și intervine prompt cu soluții corecte și aplicabile. Etica muncii și profesionalismul sunt valori asumate și transmise în mod consecvent, oferind un model de urmat pentru echipă. Sprijinul tehnic și deciziile oferite contribuie la eficiența colectivă și la sentimentul de securitate profesională.

Relația cu managerul direct (relationship with manager)

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

Relația cu managerul direct - : Interacționează cu dificultate cu managerul direct, care nu este întotdeauna disponibil sau dispus să comunice eficient. Feedbackul oferit este rar, general sau lipsit de utilitate practică, ceea ce face dificilă orientarea profesională. Sugestiile și preocupările exprimate nu sunt tratate cu receptivitate, ceea ce descurajează implicarea în dialoguri profesionale constructive. Încrederea în capacitatea de îndrumare a managerului este scăzută, iar deciziile luate sunt percepute ca fiind lipsite de imparțialitate sau transparență. Relația este slab conturată, cu o absență a respectului reciproc și a suportului necesar pentru dezvoltarea profesională.

+ Relația cu managerul direct : Construieste și menține o relație pozitivă cu managerul direct, caracterizată prin deschidere, încredere și sprijin constant. Managerul este disponibil și implicat în comunicare, fiind atent la sugestii și preocupări exprimate. Feedbackul oferit este valoros, clar și aplicabil, contribuind la orientarea profesională și la învățare continuă. Deciziile sunt luate echitabil, iar respectul reciproc este evident în toate interacțiunile. Relația contribuie la un mediu profesional stabil, în care se pot dezvolta colaborări eficiente și o direcție clară în carieră.

Dezirabilitate & conformism (Social Desirability & conformity)

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

Dezirabilitate & conformism - : Își exprimă punctele de vedere într-un mod autentic, chiar și atunci când acestea contravin opiniei majoritare sau pot provoca disconfort în grup. Nu își modifică în mod forțat comportamentul pentru a obține validare socială și nu exagerează pentru a lăsa o impresie pozitivă. Preferă dialogul onest în locul conformismului și își asumă riscurile asociate unei comunicări directe. Nu își schimbă frecvent opiniile pentru a se adapta la așteptările implicite ale celorlalți și nu se simte obligat să urmeze necondiționat indicațiile liderilor. Această atitudine reflectă integritate personală și o relație sănătoasă cu propria imagine profesională.

+ Dezirabilitate & conformism : Se adaptează în mod constant la normele și așteptările grupului, chiar dacă acest lucru presupune renunțarea la propriile convingeri sau opinii. Evită exprimarea unor puncte de vedere contrare și preferă să spună ceea ce ceilalți doresc să audă, pentru a menține armonia sau a evita conflictele. Urmează instrucțiunile autorității fără a le analiza critic, ceea ce limitează inițiativa personală. Își modelează discursul și comportamentul astfel încât să lase o impresie pozitivă, uneori chiar în detrimentul autenticității. Această atitudine poate ascunde nevoia de validare socială și tendința de evitare a asumării unor riscuri personale în interacțiunile 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: