

Raport de consiliere psihologică EEE-PIC

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 PIC (Purpose, Improvement & Commitment) este un instrument construit pentru a evalua sensul dat muncii, nivelul de implicare în muncă și angajamentul organizațional al unei persoane, pe de o parte, și măsura aceasta simte că activitatea profesională din acel colectiv contribuie la dezvoltarea personală și profesională, pe de altă parte. Prin identificarea acestor factori, la nivel individual sau organizațional, se pot implementa strategii eficiente de creștere a satisfacției și performanței în muncă, consolidând astfel cultura organizațională și promovând un mediu de lucru pozitiv și productiv.

Chestionarul PIC este parte a **Kit-ului EEEE** (Evaluating the Employee Engagement Experience) care conține chestionarele JCB, OCL și PIC.

Chestionarul PIC est un instrument standardizat, compus din **84 de itemi** formulați la persoana I.- a singular, cu o scală de răspuns de tip Likert în 5 trepte, de la 1 („În foarte mică măsură”) la 5 („În foarte mare măsură”). Răspunsurile angajaților sunt agregate, standardizate și reprezentate grafic prin intermediul a **11 de dimensiuni psiho-sociale**, grupate în trei arii majore:

- **Scop și angajament** (*Purpose & Commitment*), cu dimensiunile: 1. Scopul muncii; 2. Impactul muncii; 3. Implicarea în muncă; 4. Angajament organizațional; 5 Promotor organizațional;
- **Dezvoltare profesională** (*Personal Improvement*), cu dimensiunile: 6. Valorificarea punctelor forte; 7. Experimentare și inovație; 8. Comunicare și transparență; 9. Feedback profesional; 10. Recunoaștere și apreciere;
- **Percepții despre sine** (*Self-Perception*), cu dimensiunile: 11. Încredere în sine; 12. Tendința de fațadă.

Dimensiunile incluse în **Chestionarul PIC** sunt selectate pe baza literaturii științifice din psihologia muncii și organizațională, fiind în acord cu modele internaționale validate empiric precum JD-R Model (Demerouti & Bakker, 2001), teoria autodeterminării (Deci & Ryan, 2020), modelul angajamentului în muncă (Schaufeli & Bakker, 2004), teoria suportului organizațional perceput (Eisenberger et al 1986; Kurtessis et al., 2017) și cercetări recente privind etica organizațională, leadershipul și employer branding (Biswas & Suar, 2016; Azhar et al., 2024).

Utilizarea Chestionarului PIC poate oferi multiple beneficii în evaluarea și dezvoltarea resurselor umane. **La nivel individual**, facilitează identificarea gradului de potrivire cu rolul actual, precum și a nivelului de angajament și loialitate față de organizație. **La nivel de echipă**, permite analiza diferențiată a percepțiilor în colective profesionale diferite, ajutând la fundamentarea intervențiilor pentru îmbunătățirea comunicării, relațiilor și suportului reciproc. **La nivel organizațional** se pot realiza diagnoze organizaționale focalizate pe analiza comparativă a celor 11 dimensiuni, analize ale rezultatelor din diferite colective sau categorii de angajați pentru fundamentarea deciziilor strategice legate de angajați și angajamentul organizațional. Chestionarul poate fi utilizat cu succes atât în evaluări individuale de tip coaching/ consiliere cât și în optimizarea activității în echipă sau studii de impact asupra satisfacției și implicării angajaților.

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

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

2. Profil sintetic

Scopul muncii -

Nu percepe un impact real al muncii sale asupra echipei, clienților sau organizației, ideile sau contribuțiile sale ne fiind luate în considerare.



+ Scopul muncii

Este conștient(ă) de impactul pozitiv pe care îl are munca sa asupra organizației, echipei și clienților, contribuțiile sale fiind recunoscute.

Impactul muncii -

Nu percepe un impact real al muncii sale asupra echipei, clienților sau organizației, ideile sau contribuțiile sale ne fiind luate în considerare.



+ Impactul muncii

Este conștient(ă) de impactul pozitiv pe care îl are munca sa asupra organizației, echipei și clienților, contribuțiile sale fiind recunoscute.

Implicarea în muncă -

Se implică superficial în activitățile profesionale, evită inițiativele și activitatea în echipe resimțind lipsă de energie, motivație și entuziasm.



+ Implicarea în muncă

Se implică cu entuziasm, dedicare și energie în activitatea profesională, având inițiative, participând activ și trăind totul cu plăcere și dedicare.

Angajament organizațional -

Are un nivel redus de loialitate față de organizație și nu are motivația de a se implica pe termen lung, neidentificându-se cu valorile acesteia.



+ Angajament organizațional

Arată un angajament puternic față de organizație, exprimând loialitate și dorință de implicare, fiind motivat să contribuie la succesul colectiv.

Promotor organizațional -

Nu promovează cu mândrie sau convingere imaginea angajatorului și evită să vorbească despre locul de muncă în contexte sociale.



+ Promotor organizațional

Promovează cu mândrie imaginea organizației mediul personal și profesional, implicându-se în acțiuni care susțin brandul de angajator.

Valorificare puncte forte -

Nu are ocazia să își utilizeze sau să își dezvolte competențele sale profesionale, iar sarcinile oferite nu îi valorifică nivelul său de expertiză.



+ Valorificare puncte forte

Simte că își folosește competențele în care excelează și este încurajat să își dezvolte punctele forte, fiind valorificat nivelul său de expertiză.

Experimentare și inovare -

Simte că nu este încurajat(ă) să propună idei noi sau experimenteze soluții inovative, neavând sprijinul managerilor sau resursele necesare pentru procesele de inovare.



+ Experimentare și inovare

Crede că are libertatea și sprijinul necesar pentru a experimenta idei noi și a propune soluții inovatoare, lucrează în proiecte creative și are susținerea șefilor în direcția inovării.

Comunicare și transparență -

Crede că are acces limitat la informații profesionale relevante și că nu este implicat(ă) în deciziile care îl afectează munca în mod direct.



+ Comunicare și transparență

Crede că este consultat(ă) în deciziile profesionale relevante și că are acces, la timp, la informații clare și relevante legate de munca sa.

Feedback profesional -

Nu primește un feedback constant și nu îi sunt oferite informațiile de care ar avea nevoie pentru clarificarea obiectivelor și îmbunătățirea muncii.



+ Feedback profesional

Consideră că primește în mod regulat un feedback constructiv care contribuie la clarificarea obiectivelor și îmbunătățirea performanței.

Recunoaștere și apreciere -

Simte că eforturile și realizările sale nu sunt recunoscute sau apreciate și că nu primește confirmarea și validarea pentru munca bine făcută.



+ Recunoaștere și apreciere

Simte că primește recunoaștere și apreciere pentru munca făcută, fiind încurajat(ă) de confirmarea pentru nivelul de performanță profesională.

Încredere în sine -

Nu are încredere în deciziile proprii și nu se simte pregătit pentru a face față obstacolelor sau incertitudinii, având dificultăți în a-și gestiona eficient stresul și responsabilitățile.



+ Încredere în sine

Convins că va reuși, se adaptează rapid la schimbări și crede că ia decizii bune în situații dificile, având încredere în sine și în capacitatea sa de a depăși orice obstacol.

Tendință de fațadă -

Își exprimă cu sinceritate opiniile, chiar dacă acestea deranjează sau sunt contrare celorlalți și își menține punctul de vedere în fața acestora.



+ Tendință de fațadă

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

3. Sugestii de consiliere

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

Pentru a redobândi sentimentul că munca ta are impact asupra celorlalți, începe prin a cere feedback clar și orientat pe rezultate. Întreabă-i pe ceilalți "dacă" și "cum" ceea ce faci, munca ta contribuie la realizarea obiectivelor mai mari ale echipei sau organizației și cere exemple concrete. Propune soluții aplicabile și urmărește efectele lor în timp. Încearcă să obții vizibilitate prin implicarea în proiecte cu expunere mai mare sau cu impact extern. Participarea ta la întâlnirile interdepartamentale te-ar putea ajuta să conștientizezi influența pe care o are activitatea ta în ansamblul organizațional. (*Impactul muncii -*)

Pentru a-ți crește sentimentul de apartenență și angajament față de organizație, reflectează asupra valorilor care te-ar putea conecta mai autentic la mediul actual. Identifică proiecte în care te poți implica activ și care să-ți stimuleze interesul. Caută dialog cu liderii despre planuri de carieră și opțiuni de dezvoltare internă. Implică-te treptat în inițiative care oferă vizibilitate și sens în cadrul echipei. Discută cu colegi care par motivați și vezi ce anume îi inspiră să rămână loiali. (*Angajament organizațional -*)

Dacă simți că nu ai oportunitatea de a contribui cu idei inovatoare, încearcă să identifici contexte mai mici sau informale în care poți testa concepte noi. Implică-te în echipe sau proiecte care valorizează gândirea creativă și caută aliați printre colegii care susțin experimentarea. Propune-ți inițiative pilot și solicită resurse minime pentru testare. Comunicarea clară a impactului posibil al ideilor tale te poate ajuta să câștigi susținerea liderilor. În lipsa unei culturi organizaționale inovatoare, schimbarea poate începe cu pași mici, din interiorul echipei. (*Experimentare și inovare -*)

Păstrându-ți autenticitatea în comunicare, reușești să creezi relații profesionale bazate pe încredere și onestitate. Totuși, rămâi deschis și la opiniile celor din jur, chiar și atunci când acestea contrazic perspectiva ta. Exprimă-ți ideile cu fermitate, dar într-un mod empatic, care favorizează colaborarea. Caută puncte comune în discuțiile tensionate și practică ascultarea activă pentru a înțelege poziția celorlalți. Această abordare echilibrată între sinceritate și adaptabilitate susține influența constructivă în echipă. (*Tendință de fațadă -*)

4. Analiză pe factori

Scopul muncii

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

Scopul muncii - : Explorează ce valori sau convingeri personale ai dori să vezi reflectate în munca ta. Caută proiecte sau sarcini care îți pot oferi un sens mai profund și îți pot întări sentimentul de contribuție.

+ Scopul muncii: Continuă să valorifici sensul pe care îl găsești în muncă și caută modalități de a împărtăși această motivație cu colegii. Implică-te în inițiative care întăresc conexiunea dintre activitate și impactul său mai larg.

Impactul muncii

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

Impactul muncii -: Solicită feedback despre rezultatele muncii tale și cere exemple concrete de impact. Propune idei cu aplicabilitate directă și urmărește modul în care acestea influențează activitatea echipei sau a clienților.

+ Impactul muncii: Valorifică impactul muncii tale prin împărtășirea bunelor practici și susținerea inițiativelor de echipă. Implică-te în proiecte strategice care îți amplifică influența în organizație.

Implicarea în muncă

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

Implicarea în muncă - : Identifică aspecte ale muncii care îți pot trezi interesul și caută modalități de a te reconecta cu sarcinile zilnice. Stabilește obiective clare și asumă inițiative mici care să redea sentimentul de energie și contribuție.

+ Implicarea în muncă: Valorifică nivelul ridicat de implicare pentru a susține coeziunea echipei și a inspira colegii. Propune proiecte în care energia și inițiativa ta pot aduce un impact pozitiv extins.

Angajament organizațional

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

Angajament organizațional - : Explorează ce anume te-ar putea face să te simți mai conectat la valorile organizației. Discută cu liderii despre perspectivele de dezvoltare și posibilitățile de implicare în proiecte relevante.

+ Angajament organizațional : Folosește angajamentul tău ca resursă în echipă, sprijinind inițiative de retenție și motivare. Propune activități care întăresc cultura organizațională și promovează atașamentul colectiv.

Promotor organizațional

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

Promotor organizațional - : Reflectează asupra aspectelor pozitive pe care le poți aprecia la angajator și caută moduri de a contribui la îmbunătățirea imaginii organizației. Implică-te în inițiative care creează conexiuni între companie și comunitate.

+ Promotor organizațional : Continuă să susții imaginea organizației și implică-te în inițiative de promovare internă și externă. Încurajează colegii să participe la acțiuni de branding organizațional și să împărtășească experiențe pozitive.

Valorificare puncte forte

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

Valorificare puncte forte -: Solicită delegarea de sarcini care îți reflectă punctele forte și implică-te în proiecte unde îți poți valorifica abilitățile. Discută cu managerul despre zonele tale de excelență și cum pot fi integrate mai bine în activitatea curentă.

+ Valorificare puncte forte : Continuă să îți dezvolti punctele forte și caută oportunități care îți extind influența și nivelul de contribuție. Susține și alți colegi în descoperirea și folosirea abilităților lor unice.

Experimentare si inovare

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

Experimentare si inovare - : Identifică spații sau contexte în care poți propune idei, chiar și în forme restrânse. Încearcă să colaborezi cu colegi deschiși la experiment și solicită sprijin punctual din partea liderilor.

+ Experimentare si inovare: Folosește climatul inovativ pentru a testa idei de impact și a susține colegii în dezvoltarea creativității. Încurajează partajarea de soluții noi la nivel de echipă și organizație.

Comunicare și transparență

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

Comunicare și transparență -: Solicită clarificări în mod regulat și exprimă nevoia de transparență în mod proactiv. Caută să creezi un canal bidirecțional de comunicare cu liderii direcți.

+ Comunicare și transparență: Fii un susținător(oare) activ(ă) a comunicării deschise în echipă și încurajează schimbul sincer de informații. Propune îmbunătățiri continue ale canalelor de comunicare.

Feedback profesional

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

Feedback profesional -: Solicită feedback regulat și cere clarificări atunci când sugestiile nu sunt suficiente. Creează contexte de învățare prin care să obții ghidaj și îndrumare în timp real.

+ Feedback profesional: Valorifică feedbackul primit pentru a-ți rafina constant performanța și a încuraja schimbul reciproc de sugestii. Oferă la rândul tău feedback colegilor pentru a susține învățarea în echipă.

Recunoaștere și apreciere

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

Recunoaștere și apreciere -: Cere feedback constructiv și exprimă clar dorința de apreciere autentică. Fii atent și la recunoașterea celorlalți, pentru a construi o cultură reciprocă a valorizării.

+ Recunoaștere și apreciere: Continuă să susții cultura recunoașterii și exprimă-ți des aprecierea față de munca celorlalți. Propune inițiative care fac vizibilă performanța la nivel de echipă sau organizație.

Încredere în sine

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

Încredere în sine -: Consolidază încrederea în propriile abilități prin asumarea de obiective mici, progresive, și prin reflecție asupra reușitelor anterioare. Învăță tehnici de autoreglare emoțională și caută sprijin în situațiile solicitante.

+ Încredere în sine : Valorifică nivelul ridicat de încredere în sine pentru a susține și alți colegi în situații solicitante. Implică-te în proiecte complexe care necesită stabilitate emoțională și decizie rapidă.

Tendință de fațadă

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

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

+ Tendință de fațadă : 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. a	3. a	4. a	5. e	6. e	7. a	8. d	9. d	10. a
11. d	12. a	13. d	14. c	15. a	16. c	17. a	18. c	19. a	20. c
21. a	22. a	23. a	24. a	25. c	26. a	27. c	28. c	29. a	30. d
31. a	32. d	33. d	34. a	35. c	36. a	37. c	38. c	39. a	40. d
41. a	42. d	43. d	44. a	45. c	46. a	47. c	48. a	49. a	50. a
51. a	52. a	53. c	54. c	55. d	56. a	57. d	58. d	59. a	60. d
61. a	62. c	63. a	64. c	65. c	66. a	67. a	68. a	69. a	70. c
71. c	72. a	73. c	74. a	75. c	76. a	77. c	78. c	79. a	80. a
81. a	82. a	83. a	84. a						

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: miercuri, 23 iulie 2025

Psiholog/Consilier: