

## Chestionar CODE

### Commitment or Organizational Disengagement – Extended

(descriere sintetică)

#### DESCRIERE CODE

**Chestionarul CODE** (*Commitment or Organizational DisEngagement*) permite evaluarea dimensiunilor psihologice asociate cu **angajamentul sau dez-implicarea angajaților** la locul de muncă, aspecte care pot fi discutate cu angajatul în activități de **consiliere profesională** (*individual*, cu respectarea clauzelor de confidențialitate) sau care pot fi analizate în acțiuni de **diagnoză organizațională** (*nemominal*, cu focalizare pe concluzii 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 concomitentă a acestor dimensiuni cheie ale relațiilor dintre angajați și organizațiile din care fac ei parte.

Chestionarul CODE conține 50 de întrebări referitoare la *”idei, sentimente, gânduri sau reacții pe care oamenii le au la locul de muncă sau în legătură cu activitatea lor profesională”*. Angajații care răspund la aceste întrebări trebuie să decidă în ce măsură (cât de des sau cât de intens), în ultima lună, au avut astfel de gânduri, trăiri sau reacții, marcând cu un ”X” alegerea lor pe o scală în cinci trepte, de la *„în foarte mică măsură”* (1) până la *„în foarte mare măsură!”* (5).

Analiza răspunsurilor oferite anonim de angajați la aceste întrebări 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. **Conduite de demisie** (*Withdrawal Intentions*)

Identificarea prezenței și analiza modului de manifestare a 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 apoi 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 major 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 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 angajaților) iar analiza datelor se face pe colective/ categorii profesionale, cu respectarea clauzelor de confidențialitate. 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*.

## FACTORII CODE

1. **Implicarea în muncă** (*Work Engagement*) se referă la măsura în care angajații se implică în muncă, își doresc și participă activ la atingerea obiectivelor profesionale. Dedicăți muncii lor, ei simt nevoia de a depăși obstacolele profesionale și realizează cu dedicare și entuziasm în sarcinile profesionale încât adesea pierd noțiunea timpului. Intensitatea (vigoarea), dedicarea și absorbția cu care se implică în muncă îi fac să fie energici, perseverenți și rezistenți în fața provocărilor sau dificultăților.

(valori mari) *”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 și motivat în muncă, are sentimentul împlinirii profesionale și este implicat 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”*.

2. **Angajamentul organizațional** (*Organizational Commitment*) se referă la gradul de loialitate și atașament emoțional pe care un angajat îl simte față de organizația sa. Este o forță care leagă un individ de misiunea și obiectivele organizației. Angajații cu un nivel înalt de angajament organizațional tind să aibă o dorință puternică de a rămâne în organizație, o mare disponibilitate de a depune efort în numele organizației și o puternică credință în valorile acesteia.

(valori mari) ”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”.

3. **Împuternicirea psihologică** (*Psychological Empowerment*) descrie gradul de autonomie și control pe care angajatul simte că îl are în îndeplinirea responsabilităților sale. Acesta se simte capabil să ia decizii și să rezolve problemele profesionale curente, este motivat să-și atingă obiectivele profesionale, crede că poate face o diferență pozitivă în organizație prin inițiativele și munca sa. Crede că are acces la resursele și suportul necesar pentru a-și atinge obiectivele și conștientizează că este responsabil pentru propria dezvoltare și succesul său în organizație.

(valori mari) *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.*

4. **Îndreptățirea profesională** (*Work entitlement*) se referă la așteptările nerealiste ale angajaților privind recompensele, privilegiile și tratamentul pe care le consideră că le datorează organizația, independent de performanța lor reală. Acest sentiment de îndreptățire poate fi influențat de diverse factori, inclusiv de experiențele anterioare, de comparația cu colegii, de cultura organizațională sau de politici și practici de management percepute ca fiind inechitabile și poate duce la frustrări și conflicte în cadrul organizației atunci când așteptările (de cele mai multe ori nerealiste) nu sunt îndeplinite.

(valori mari) *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.*

5. **Încălcarea contractului psihologic** (*”Psychological Contract Breach”*) se referă la percepția angajatului că angajatorul nu a îndeplinit promisiunile nescrise sau așteptările legate de angajamentul său. Acest sentiment de încălcare poate afecta negativ angajamentul, satisfacția în muncă și loialitatea angajatului față de organizație.

(valori mari) ”*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.*

6. **Tăcerea organizațională** (*"Organizational Silence"*) este definit ca alegerea deliberată a angajaților de a nu împărtăși idei, feedback sau preocupări legate de locul de muncă, din convingerea că vocea lor nu va produce schimbări semnificative sau de teama represaliilor. Acest comportament poate duce la pierderea oportunităților de optimizare a activității organizației și poate exacerba problemele existente.

(valori mari) *"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"*.

7. **Demisia tăcută** (*"Quiet Quitting"*) descrie comportamentul angajaților care decid să își limiteze eforturile la minimumul strict necesar, îndeplinind doar sarcinile esențiale și evitând implicarea suplimentară sau inițiativa. Acest fenomen reflectă adesea o scădere a angajamentului și satisfacției în muncă, angajatul alegând să se "retragă" tacit din rolul său activ fără a demisiona oficial. Quiet Quitting poate fi văzut ca o formă de protest pasiv față de condițiile de muncă, management sau lipsa de recunoaștere.

(valori mari) *"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"*.

8. **Cinismul organizațional** (*"Organizational Cynicism"*) descrie o atitudine negativă sau sceptică pe care angajații o pot avea față de organizația lor, caracterizată prin descurajare, neîncredere și deziluzie față de valorile, politicile sau promisiunile organizației. Această atitudine poate afecta moralul general și poate inhiba cooperarea și eficacitatea organizațională.

(valori mari) *"Este septic(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 și nu se mai implică în inițiativele promovate de organizație, având tendința de a face comentarii răutăcioase legate de promisiunile și îndemnurile conducerii"*.

9. **Gândurile de retragere** (*"Withdrawal Cognitions"*) se referă la gândurile și întrebările pe care și le pune un angajat în legătură cu posibilitatea de părăsi organizația actuală și de a încerca un alt loc de muncă. Aceste gânduri și întrebări ipotetice legate de o posibilă schimbare pot include și evaluarea altor oportunități de muncă, compararea beneficiilor și costurilor părăsirii actualei poziții și analiza (ipotetică) a demisiei, ca o opțiune posibilă.

(valori mari) *"Se întreabă dacă trebuie să își pregătească o strategie de retragere din organizație, întrebându-se dacă merită să rămână, dacă ar putea părăsi organizația în viitorul apropiat și 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 încerce altceva, un alt loc de muncă, fără a lua o decizie în acest sens"*.

10. **Intenția de demisie** (*"Withdrawal Intentions"*) reflectă destul de bine conturată decizia concretă și intenția unui angajat de a părăsi actualul loc de muncă, de a demisiona din organizația actuală. Aceste intenții sunt dincolo de simplele întrebări ipotetice, indicând o intenție clară de a părăsi compania, adesea după o perioadă lungă de evaluare și deliberare.

(valori mari) *"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"*.

## ÎNREGISTRARE DATE CODE

### Pentru scorare manuală/pe pentru cercetare

1. Se creează o bază de date în care fiecare item al chestionarului CODE se definește ca o variabilă numerică cu rădăcina CODE (CODE1, CODE2, CODE3 .... CODE50) la care se adaugă variabilele socio-demografice (solicitați baza de date standard CODE).
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/ variabile.
5. Se trimite baza de date corect completată la adresa [tconst@uaic.ro](mailto:tconst@uaic.ro) solicitând verificarea consistenței interne și calcularea scorurilor pe factori.

### Pentru scorare automată CODE / pentru consiliere

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

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) *CODE - "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 [tconst@uaic.ro](mailto:tconst@uaic.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* in 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 CODE, INVERSARE ȘI GRUPARE PE FACTORI

**Pentru citare:** (Constantin et al., 2024)

Constantin T. et al., (2024), Commitment or Disengagement at Work: Dimensions and Evaluation Methods Using the CODE Questionnaire (manuscris).

The present study examines key dimensions in organizational psychology, exploring both the positive (*Work Engagement, Organizational Commitment, Psychological Empowerment*) and negative (*Quiet Quitting, Organizational Silence, Psychological Contract Breach, Organizational Cynicism, Work Entitlement, Withdrawal Cognitions, Withdrawal Intentions*) facets of the employee-organization relationship. These constructs are measured using the **CODE Questionnaire** (*Commitment or Organizational Disengagement – Extended version*), which consists of 50 items designed to assess these critical dimensions. The operationalization of the 10 dimensions within the questionnaire is detailed, followed by an analysis of its psychometric properties. Validity indicators are evaluated to confirm the robustness of the instrument. Additionally, the study discusses how the results can be interpreted at both the individual level, particularly in counseling contexts, and at the collective level, comparing sub-units or professional categories. This approach provides insights into the dynamics of employee engagement and disengagement across different organizational contexts.

Studiul de față examinează principalele dimensiuni din psihologia organizațională, explorând atât aspectele pozitive (*Work Engagement, Organizational Commitment, Psychological Empowerment*), cât și pe cele negative (*Quiet Quitting, Organizational Silence, Psychological Contract Breach, Organizational Cynicism, Work Entitlement, Withdrawal Cognitions, Withdrawal Intentions*) ale relației dintre angajați și organizații. Aceste constructe sunt măsurate prin intermediul Chestionarului CODE (*Commitment or Organizational Disengagement – Extended version*), care conține 50 de itemi concepuți pentru a evalua aceste dimensiuni critice. Operaționalizarea celor 10 dimensiuni în cadrul chestionarului este detaliată, urmată de o analiză a proprietăților sale psihometrice. Indicatorii de validitate sunt evaluați pentru a confirma robustetea instrumentului. În plus, studiul discută modalitățile de interpretare a rezultatelor atât la nivel individual, în special în contextul consilierii, cât și la nivel colectiv, comparând sub-unități sau categorii profesionale. Această abordare oferă perspective asupra dinamicii implicării și dezimplicării angajaților în diverse contexte organizaționale.

## DATE STATISTICE CODE

672 s. 12. 12. 2024

Indicatori statistici generali:

Descriptive Statistics								
	N	Minimum	Maximum	Alpha Cronbach	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
Angajament_organizational	672	.00	20.00	<b>.843</b>	13.73	4.61	-.488	-.560
Implicare_in_munca	672	.00	20.00	<b>.745</b>	14.55	3.73	-.583	.106
Imputernicire_psihologica	672	.00	20.00	<b>.730</b>	13.27	4.00	-.373	.093
Indreptatire_in_munca	672	.00	20.00	<b>.815</b>	7.01	4.82	.320	-.696
Demisie_tacuta	672	.00	20.00	<b>.777</b>	5.42	4.33	.788	.147
Tacere_organizationala	672	.00	20.00	<b>.784</b>	6.90	4.75	.487	-.466
Incalcarea_contractului	672	.00	20.00	<b>.892</b>	5.45	5.24	.828	-.212
Cinism_organizational	672	.00	20.00	<b>.866</b>	6.25	5.37	.700	-.446
Ganduri_de_retragere	672	.00	20.00	<b>.920</b>	7.17	6.24	.571	-.910
Intentie_de_demisie	672	.00	20.00	<b>.881</b>	7.52	5.81	.445	-.912