

## TOP<sub>C</sub>

Mai jos aveți formulate mai multe afirmații legate de **locul de muncă** actual sau **în legătură cu activitatea profesională** din această companie/ instituție.

Vă rugăm să citiți fiecare întrebare și să **decideți în ce măsură** aceste afirmații sunt adevărate pentru această organizație, așa cum știți că se întâmplă sau așa cum le trăiți în cadrul colectivului de care aparțineți.

Nu vă veți semna pe acest chestionar iar răspunsurile dvs. vor rămâne anonime.

Rezultatele finale se vor referi doar la colective sau categorii de angajați și nu la persoane sau posturi individuale. *Nu există răspunsuri corecte sau greșite ...*



### În această organizație ....

1. ... angajații se simt confortabil să împărtășească opinii personale și idei profesionale.					
2. ... momentele de agresiune verbală, sau chiar fizică, sunt practici comune.					
3. ... informațiile importante sunt distribuite transparent și eficient între toți membrii colectivului.					
4. ... angajații sunt încurajați să concureze unul împotriva celuilalt.					
5. ... se promovează și se respectă un echilibru între viața profesională și cea personală.					
6. ... angajații sunt apreciați și recompensați pentru munca lor.					
7. ... toți angajații beneficiază de oportunități echitabile de dezvoltare și creștere profesională.					
8. ... angajații au acces la programe de formare și dezvoltare bine structurate.					
9. ... angajații sunt încurajați să ia decizii corecte și conforme cu normele și valorile morale.					
10. ... angajații au autonomie în luarea deciziilor legate de munca lor.					
11. ... există o viziune clară și obiectivele de lucru sunt bine definite.					
12. ... angajații sunt deschiși și pregătiți să adopte noi tehnologii și metode de lucru pentru a îmbunătăți eficiența și rezultatele.					
13. ... angajații sunt tratați cu respect.					
14. ... angajații se pot exprima liber fără teama că ar putea fi marginalizați sau judecați.					
15. ... nu există o comunicare clară și deschisă între angajați și conducere.					
16. ... succesul personal este mai valorizat decât colaborarea și susținerea reciprocă.					
17. ... angajații se confruntă cu sarcini nerealiste și presiunea constantă de a le îndeplini.					
18. ... angajații nu sunt tratați cu recunoaștere pentru munca lor și cu echitate în ce privește recompensele.					
19. ... criteriile pentru promovare sau recompensare sunt aplicate în mod egal și obiectiv tuturor angajaților.					
20. ... nu există prea multe oportunități de dezvoltare profesională.					
21. ... angajații se pot găsi în situația de a fi implicați în activități sau decizii care contravin valorilor etice ale organizației.					
22. ... angajații sunt încurajați să își exprime ideile și să experimenteze noi abordări într-un mediu deschis și colaborativ.					
23. ... sunt dificuțiți în a înțelege valorile și obiectivele companiei și modul lor de aplicare în activitatea de zi cu zi.					
24. ... angajații care propun idei inovatoare sau folosirea de noi tehnologii sunt ignorați sau chiar marginalizați.					
25. ... tendința generală este de a evita asumarea responsabilității.					
26. ... nu sunt tolerate comportamentele de ridiculare sau de hărțuire ale altor colegi.					

27. ... informațiile și instrucțiunile oferite conducere sunt deseori neclare, ducând la confuzie și erori.					
28. ... există o competiție excesivă și dăunătoare între colegii.					
29. ... sunt necesare ore suplimentare și munca de acasă pentru a finaliza sarcinile zilnice.					
30. ... eforturile depuse de angajați nu sunt recunoscute sau apreciate suficient de către superior/i.					
31. ... deciziile conducerii cu privire la acordarea de oportunități sunt influențate de prejudecăți sau stereotipuri.					
32. ... angajații nu se simt confortabil să prezinte idei inovative supervisorilor.					
33. ... angajații se simt presați să adopte practici neetice pentru a atinge obiectivele stabilite.					
34. ... managerii limitează capacitatea angajaților de a lua decizii independente în ceea ce privește munca lor.					
35. ... schimbările frecvente de strategie și obiective creează confuzie și lipsă de direcție.					
36. ... există o rezistență generală față de schimbările propuse sau deja aplicate în cadrul activității.					
37. ... angajații preferă să arate cu degetul către ceilalți, decât să își asume eventualele greșeli.					
38. ... abuzul de putere din partea șefilor este un comportament tolerat.					
39. ... managementul promovează deschiderea și transparența în comunicare.					
40. ... apar comportamente de sabotare și/sau minimizarea meritelor altor colegi.					
41. ... sarcinile de lucru nerealiste afectează negativ calitatea muncii depuse.					
42. ... lipsa recunoașterii meritelor afectează motivația și implicarea în sarcinile existente.					
43. ... există anumite grupuri de angajați care primesc mai multe oportunități de dezvoltare profesională decât alții.					
44. ... angajații nu au șanse reale de a se dezvolta din punct de vedere profesional.					
45. ... încălcarea confidențialității clienților este trecută cu vederea.					
46. ... regulile rigide împiedică autonomia, inovația sau inițiativa angajaților.					
47. ... lipsa de claritate în privința valorilor și obiectivelor companiei afectează capacitatea angajaților de a-si îndeplini sarcinile.					
48. ... există o cultură ce încurajează deschiderea și adaptarea la schimbare.					
49. ... marginalizarea sau persecutarea este practică prezentă printre colegi.					
50. ... unii colegi încearcă să câștige recunoaștere și autoritate punând alte persoane într-o lumină proastă.					
51. ... există numeroase bariere în comunicarea între diferite departamente sau echipe.					
52. ... este promovată o competiție excesivă între angajați.					
53. ... sarcinile de lucru sunt stabilite fără a ține cont de experiența și abilitățile profesionale ale angajatului.					
54. ... disponibilitatea de a sta peste program sau preluarea de sarcini suplimentare suplimentare nu este percepută ca fiind o contribuție însemnată.					
55. ... sunt politici și proceduri clare și transparente pentru promovarea și recompensarea angajaților pe baza competenței, performanței și meritelor reale.					
56. ... există acces la resurse și suport adecvat pentru îmbunătățirea abilităților și cunoștințelor.					
57. ... comportamente precum înșelăciunea și manipularea nu sunt pedepsite de către supervisorii dacă ele aduc un beneficiu companiei.					
58. ... este încurajată inițiativa, experimentarea sau asumarea de riscuri calculate					
59. ... schimbările sunt mult prea frecvente și bulversante.					

60. ... există acțiuni și politici care încurajează inovația și adaptarea modului de lucru la metode mai eficiente.					
61. ... conflictele interpersonale sunt discutate și rezolvate într-un mod constructiv.					
62. ... cuvintele sau gesturile cu conotații sexuale, sunt practici tolerate, trecute cu vederea.					
63. ... există mijloace suficiente și accesibile pentru comunicarea între angajați și management.					
64. ...se promovează și recompensează colaborarea și spiritul de echipă în atingerea obiectivelor comune.					
65. ... semnalele de epuizare ale angajaților sunt ignorate de către management					
66. ... există transparență și echitate în procesul de promovare și accesare a oportunităților de dezvoltare profesională					
67. ... managerii sunt instruiți și responsabilizați să ia decizii și imparțiale și bazate pe argumente.					
68. ... angajații primesc feedback (recomandări) și îndrumare pentru dezvoltarea abilităților și cunoștințelor.					
69. ... managerii și liderii sunt exemple de integritate și comportament etic.					
70. ... angajații ezită să își exprime ideile sau să experimenteze noi abordări din cauza repercusiunilor sau a lipsei de sprijin din partea conducerii.					
71. ... angajații știu care sunt valorile comune și obiectivele pe termen lung.					
72. ... sugestiile și propunerile pentru schimbare se lovesc de rezistență sau chiar de ostilitate din partea colegilor sau a conducerii.					
73. ... ironiile și atacurile la persoana sunt trecute cu vederea de conducere și/sau colegi.					
74. ... în mediul de lucru actual, tonul agresiv în comunicare sau lipsa de respect față de ceilalți sunt practici întâlnite.					
75. ... apar schimbări în modul de lucru, fără ca angajații să fie consultați sau anunțați din timp.					
76. ... succesul este perceput ca fiind rezultatul colaborării și contribuției tuturor membrilor echipei, nu doar al indivizilor.					
77. ... randamentul și performanța în muncă sunt mai importante decât modul în care se simt angajații.					
78. ... angajații sunt implicați în procesul de evaluare și recunoaștere a performanței.					
79. ... unii colegi primesc în mod evident prea puține sau prea multe sarcini comparativ cu alți colegi din aceeași echipă.					
80. ... programele de formare profesională sunt deficitare sau inutile în dezvoltarea angajaților ori complet inexistente					
81. ... există un set de reguli clare și un set de sancțiuni care este pus în aplicare în situații ce încalcă conduitele etice sau morale.					
82. ... angajații sunt supravegheați în mod constant de către superiori atunci când își desfășoară activitățile de lucru.					
83. ... mesajele transmise de către diferite niveluri ale conducerii sunt contradictorii.					
84. ... există programe și resurse dedicate pentru facilitarea și susținerea procesului de schimbare și adaptare a angajaților la noile cerințe ale activității lor.					

**Nu vă veți semna pe acest chestionar!** Pentru a realiza analize statistice și comparații între colective/ categorii de angajați sunt necesare câteva date generale (colectivul/ categoria de care aparțineți...). **Vă rugăm să bifați categoria de care aparțineți ....**

**Vechimea în organizație:**  sub 1 an     între 1 și 3 ani     între 3 și 6 ani     peste 6 ani

**Genul:**  masculin  feminin

**Statut ierarhic:**  fără funcție de conducere  cu funcție de conducere

**Colectivul/ categoria de angajați:** \_\_\_\_\_