

# Chestionar TOP

## Toxic Organizational Pressures

(descriere sintetică)

### DESCRIERE TOP

Chestionarul TOP "*Toxic Organizational Pressures*" este un instrument de evaluare a presiunilor inadecvate (*proceduri, politici sau practici organizaționale*) exercitate asupra angajaților sau pe care angajații le percep ca fiind exagerate, factori organizaționali de natură să afecteze satisfacția și performanța colectivă sau să ducă la crearea unui climat organizațional toxic, disfuncțional.

Instrumentul este structurat în jurul a **10 dimensiuni-cheie** care reflectă aspectele disfuncționale frecvent întâlnite în organizații, aspecte pe care practica organizațională și cercetarea științifică modernă le-au confirmat impactul negativ asupra satisfacției și performanței profesionale

Studiile empirice arată în mod clar faptul că un **climat de neîncredere** cultivat în organizație și **comportamentele abuzive** tolerate de conducere sunt asociate cu scăderea satisfacției angajaților și a performanței generale (Dirks & Ferrin, 2002; Akar, 2018) iar **comunicarea deficitară** sau **competiția excesivă** între colegi este asociată cu scăderea motivației și a performanței (Chiaburu & Harrison, 2008). În același timp, **comportamentele abuzive** și neetice sunt direct legate de stresul emoțional și de apariția burnout-ului în rândul angajaților (Leymann, 1996; Yang et al., 2014). Pe de altă parte, **sarcinile nerealiste** și **absența recunoașterii**, sunt frecvent asociate cu epuizarea angajaților și scăderea motivației (Maslach & Leiter, 1997; Downes et al., 2020), iar **absența oportunităților** de dezvoltare profesională și o **inechitate în relațiile cu angajații** contribuie la crearea unui mediu de lucru frustrant și demotivant pentru angajați (Greenberg, 1990; Robbins et al., 2012). În plus, **limitarea autonomiei** angajaților reduce motivația intrinsecă și aspirațiile pentru performanță, generând un mediu demotivant (Nielsen et al., 2017) iar transmiterea unor **obiective conflictuale** duc la scăderea performanței prin generarea de strategii inadecvate de evitare a eșecului în rândul angajaților (Parker et al., 2003; Murayama & Elliot, 2012). Absența **oportunităților** de dezvoltare profesională duce la scăderea performanței și creșterea intenției de demisie (Kraimer et al., 2011) iar **rezistența la schimbare** promovată implicit sau indirect la nivel colectiv, limitează adoptarea inovației și afectează performanța organizațională pe termen lung (Stanne et al., 1999).

Chestionarul TOP poate fi folosit în **consilierea profesională individuală** pentru a-l ajuta pe angajat (în condiții de confidențialitate) să conștientizeze care sunt *procedurile, politicile sau practicile organizaționale pe care le el percepe ca fiind excesive* și a găsi soluții sau strategii alternative de acomodare la aceste presiuni sau de depășire a lor, astfel încât acestea să nu îi afecteze satisfacția și performanța profesională.

**Chestionarul TOP** este ideal pentru **diagnoza organizațională** pentru că oferă un cadru comprehensiv pentru *identificarea factorilor potențial disfuncționali sau chiar toxici* care pot afecta climatul organizațional și performanța colectivă. Prin utilizarea chestionarului TOP (forma "c", colectivă, accesibilă în format PDF), liderii **pot identifica sursele de presiune excesivă sau inadecvată** exercitate asupra angajaților și pot lua măsuri corective pentru a îmbunătăți climatul și a stimula implicarea și performanța angajaților.

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

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

## FACTORI TOP

### LIPSA DE ÎNCREDERE

Cultivarea unui climat de neîncredere și suspiciune, absența asumării responsabilităților, exacerbate de lipsa unui dialog constructiv și a respectului mutual între angajați și conducere duc la relații profesionale tensionate și un climat organizațional toxic.

### COMPORAMENTUL ABUZIV

Toleranță excesivă față de agresiune și abuz de putere, creează un mediu de lucru toxic, angajații având de a face cu intimidarea, hărțuirea sau umilirea la locul de muncă, aceste conduite fiind frecvent nesancționate, consolidând astfel o cultură de frică și lipsă de siguranță la locul de muncă.

### COMUNICAREA DEFICITARĂ

Lipsa transparenței în distribuția informațiilor și de barierele de comunicare între departamente, duc la confuzii și erori frecvente. Managementul nu susține o comunicare deschisă și eficientă, iar angajații se simt deseori izolați și neînțeleși, afectând negativ moralul și eficiența organizațională.

### COMPETIȚIA NESĂNĂTOASĂ

Angajați sunt încurajați să prioritizeze succesul individual în detrimentul relațiilor de colaborare, ceea ce poate duce la o competiție nesănătoasă și chiar sabotaj sau subminarea colegilor. Succesul este adesea definit prin prisma realizărilor personale, ignorând contribuția echipei.

### SARCINILE NEREALISTE

Angajații sunt supuși unei presiuni constante datorită sarcinilor nerealiste și termenelor imposibile, ceea ce duce la epuizare și neglijarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală. Profitul este adesea considerat mai important decât bunăstarea angajaților.

### LIPSA RECUNOAȘTERII

Realizările și eforturile angajaților sunt adesea ignorate sau insuficient apreciate, existând un sistem de recompensare inechitabil. Lipsa recunoașterii și aprecierii adecvate duce la demotivare și la sentimente de frustrare și nedreptate.

## **INECHITATEA ȘI FAVORITISMUL**

Favoritismul și inechitatea afectează distribuția oportunităților și recompenselor, unii angajați beneficiind de un tratament preferențial în absența unor criterii obiective. Aceasta creează frustrare și demotivare în rândul celor care sunt victime ale acestor inechități.

## **ABSENȚA OPORTUNITĂȚILOR**

Oportunitățile de dezvoltare profesională sunt limitate, programele de formare sunt ineficiente și nu există sprijin adecvat pentru îmbunătățirea competențelor. Inițiativa și dezvoltarea personală sunt descurajate, ceea ce duce la stagnarea profesională a angajaților.

## **CONDUITE NEETICE**

Conduitele neetice sunt frecvente, cu angajați care sunt adesea implicați în decizii și activități care contravin normelor. Absența unor sancțiuni clare și a unui leadership care să ofere un exemplu pozitiv conturează un mediu organizațional în care practicile neetice sunt trecute cu vederea.

## **ABSENȚA AUTONOMIEI**

Autonomia angajaților este sever limitată prin reguli rigide și supraveghere constantă, ceea ce inhibă inițiativa și inovația. Lipsa încurajării pentru exprimarea ideilor și experimentarea noi modalități de lucru duce la un mediu de lucru restrictiv și demotivant.

## **OBIECTIVE CONFLICTUALE**

Obiectivele conflictuale și schimbările frecvente de strategie contribuie la crearea unui mediu de lucru confuz și lipsit de o direcție clară. Mesajele contradictorii venite dinspre conducere și dificultățile de înțelegere a aplicării valorilor în activitatea zilnică împiedică angajații să acționeze într-un mod coerent și unit.

## **REZISTENȚA LA SCHIMBARE**

Rezistența la schimbare inhibă adoptarea de noi tehnologii și practici moderne, șefii sau angajații ignorând sau opunându-se inițiativelor de modernizare. Politicile de încurajare a inovării sunt subminate de o tendință generală de a păstra metodele tradiționale de lucru.

## **ÎNREGISTRARE DATE TOP**

### **Pentru scorare manuală/pentru cercetare**

1. Se creează o bază de date în care fiecare item al chestionarului TOP se definește ca o variabilă numerică cu rădăcina TOP (TOP 1, TOP 2, TOP 3 .... TOP84) 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 verifica 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 TOP / pentru consiliere

**Chestionarul TOP** 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) TOP - "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* în care au fost culese datele și *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 și scoruri pe factori).

## CITARE UTILIZARE TOP

**Pentru citare:** (Constantin et al., 2025)

Constantin T. et al., (2024), Mapping Toxic Organizational Pressures: Development and Psychometric Validation of the TOP Questionnaire (*manuscris*).

### Descriere instrument:

(de introdus în secțiunea Metodologia / Designul cercetării: Instrumente utilizate)

**Chestionarul TOP (*Toxic Organizational Pressures*)** este un instrument psihologic standardizat care permite evaluarea presiunilor inadecvate (*proceduri, politici, practici organizaționale*) exercitate asupra angajaților sau pe care angajații le percep ca fiind exagerate, presiuni sau solicitări de natură să afecteze satisfacția și performanța colectivă sau să creeze un climat organizațional toxic, disfuncțional. Chestionarul

TOP este structurat în jurul a **12 dimensiuni** cheie care reflectă aspectele disfuncționale frecvent întâlnite în organizații, aspecte pe care practica organizațională și cercetarea științifică modernă le-a confirmat impactul negativ asupra satisfacției și performanței profesionale: *climat de neîncredere; comportament abuziv; comunicare deficitară; competiție nesănătoasă; sarcini nerealiste; lipsa recunoașterii; inechitate și favoritism; absența oportunităților; conduite neetice; limitarea autonomiei; obiective conflictuale; rezistență la modernizare.*

Chestionarul TOP (forma "i", individuală) poate fi folosit în **consilierea profesională individuală** pentru a-l ajuta pe angajat (în condiții de confidențialitate) să conștientizeze care sunt *procedurile, politicile sau practicile organizaționale pe care le el percepe ca fiind excesive* și a găsi soluții de acomodare la aceste presiuni sau de depășire a lor. Chestionarul TOP (forma "c", colectivă) este ideal pentru **diagnoza organizațională** pentru că oferă un cadru comprehensiv pentru *identificarea factorilor potențial disfuncționali sau chiar toxici* care pot afecta climatul organizațional și performanța colectivă. Prin utilizarea chestionarului TOP (forma "c", colectivă, accesibilă în format PDF), liderii pot identifica sursele de presiune excesivă sau inadecvată exercitate asupra angajaților și pot lua măsuri corective pentru a îmbunătăți climatul și a stimula implicarea și performanța angajaților.

## DATE STATISTICE TOP

### Indicatori statistici generali

*(nu au fost raportați!)*