

# Organizational Well Being Index – FAQ's

## Versiune Actualizată val 2

### **Ce este Valul 2?**

Valul 2 este o decizie a inițiatorilor proiectului de a prelungi faza de culegere a datelor până la finalul primului trimestru al anului 2017. Aceasta vine ca o reacție la feedback-ul foarte pozitiv primit de la companiile care au fost invitate să participe la proiect.

O mare parte a acestora și-au declarat imposibilitatea de implementare a chestionarului în lunile septembrie-noiembrie 2016 din lipsă de timp însă și-au manifestat dorința de a participa la începutul anului 2017.

Prin urmare, pentru a acomoda cât mai multe companii, tocmai pentru a face acest proiect să își atingă generosul scop propus inițial, am decis extinderea culegerii datelor în această primă ediție a OWBI cu un val secundar de cercetare.

În acest sens, unele din secțiunile acestui FAQ s-au modificat pentru a cuprinde noua planificare. Dacă sunteți familiar cu restul acestui document atunci pentru a vedea doar aceste schimbări puteți sări direct la secțiunile:

- **Cât va dura culegerea datelor?**
- **Cât durează completarea Chestionarului Principal (CP)?**
- **În ce vor consta rezultatele – ce vor primi participanții? Ce va fi făcut public? Ce va fi disponibil contra cost?**

### **Care este scopul demersului?**

Studiul „Organizational Well Being Index” măsoară *structurat și unificat* gradul de bunăstare psihologică (OWB) a angajaților români, într-un univers definit al companiilor competitive din România. La prima ediție a studiului, cea din 2016-2017, universul eșantionului își propune să cuprindă următoarele 7 industrii:

- Pharma & Healthcare
- Telecom
- IT&C
- Professional Services
- Retail
- Banking & Finance

Demersul va permite estimarea nivelului general de bunăstare psihologică la locul de muncă (OWB), precum și estimarea principalelor antecedente ale bunăstării prin raportarea la un eșantion național reprezentativ pentru cele 7 industrii.

### **Ce înseamnă “structurat și unificat”?**

Demersul folosește un singur instrument cantitativ, standardizat pentru a culege date relevante din toate companiile participante, asigurând astfel comparabilitatea rezultatelor.

### **Ce metodologie folosim?**

Metodologia este pur cantitativă. Vom folosi două seturi de chestionare:

*Chestionarul principal (CP)* va măsura aspecte legate de OWB, precum și antecedente, respectiv consecințe ale OWB (cum ar fi componente ale stilului de viață profesională și extra-profesională). În acest fel vom obține un cadru mai clar de interpretare și de înțelegere a cauzelor și implicațiilor OWB. Acest chestionar se adresează în esență fiecăruia dintre angajații organizațiilor care aleg să participe la studiu. CP va fi *web-based* iar accesul la completarea lui se va face prin intermediul unui link.

*Chestionarul secundar (CS)* va evalua câteva informații despre “demografia” companiilor participante la studiu (de ex. nr. total de angajați) și despre practicile

interne relevante pentru OWB (existența / tipul proiectelor interne care vizează OWB, bugete aproximative destinate programelor de bunăstare psihologică etc.). Acest chestionar se adresează reprezentanților departamentului de HR din fiecare companie participantă la studiu. CS va fi transmis prin email sub forma unui document form (.doc. sau .pdf).

### **Ce instrument științific utilizăm?**

Chestionarul principal este construit în colaborare cu *Facultatea de Psihologie și Științele Educației (FPSE), Universitatea București – Programul Masteral în Sănătate Ocupațională*. El este în esență o variantă optimizată a unui chestionar științific de OWB dezvoltat de către o echipă condusă de Prof. Univ. Dr. Dragoș Iliescu, directorul programului masteral.

Este bazat pe modele științifice care sunt susținute de cele mai recente cercetări în psihologia aplicată, cum ar fi modelul JDR (Job-Demands- Resources Model) DISC (Demand Induced Strain Compensation Model). CP se focalizează pe 18 dimensiuni circumscrise conceptului de OWB - 5 resurse, 6 solicitări, 7 consecințe.

### **Ce dimensiuni de Well Being măsurăm?**

Printre constructele măsurate cu ajutorul CP se numără:

Presiunea muncii, Solicitări administrative, Solicitări cognitive, Solicitări emoționale, Solicitări relaționale, Nesiguranța locului de muncă, Sprijin din partea colegilor, Sprijin din partea șefului, Oportunități de dezvoltare, Corectitudine, Semnificație, Conflictul dintre muncă și familie (viața personală), Burnout, Implicarea în muncă, Workaholism, Stresul resimțit, Satisfacție față de muncă, Angajament față de organizație,

### **Cine poate participa?**

Oricine persoană juridică înregistrată în România, activă de cel puțin 12 luni și cu un **număr minim de 50 de angajați** ani se poate înscrie la studiu. Demersul activ de invitare în proiect a companiilor este însă focalizat pe cele șapte industrii relevante enumerate anterior și își propune să ajungă la cât mai multe dintre companiile active în aceste segmente.

Dacă aveți cunoștință despre companii care ar dori să participe și nu știți dacă au fost invitate, vă rugăm să le redirecționați către [owbi@ddresearch.ro](mailto:owbi@ddresearch.ro).

### **Cât va dura culegerea datelor?**

Link-ul de acces la Chestionarul Principal a fost activ în Valul 1 de culegere a datelor, începând cu 06 septembrie vreme de aproximativ 13 săptămâni – până la 29 noiembrie inclusiv. Pentru companiile al căror număr de completări a fost suficient de mare pentru a permite analiza preliminară, Raportul Preliminar a fost deja trimis spre beneficiari la data redactării acestui FAQ.

Valul 2 de culegere al datelor va începe pe 9 ianuarie 2017 și va dura un minim de 12 săptămâni (datele concrete vor fi precizate într-o variantă actualizată a acestui document). Valul 2 este deschis pentru culegere atât companiilor nou participante cât și companiilor din Valul 1 care consideră că este benefic / pot să își crească rata de completare și deci relevanța măsurării. Pentru acestea din urmă o variantă actualizată a Raportului Preliminar va fi disponibilă la finalul Valului 2.

### **Care este eșantionul?**

Eșantionul general va fi alcătuit din angajații organizațiilor care se vor implica în studiu. Organizațiile participante vor distribui intern link-ul către toți membrii lor. Volumul și structura eșantionului sunt definite de mulțimea tuturor membrilor organizațiilor participante la studiu. Rata ideală de participare per organizație este de 45%, dar demersul poate accepta în anumite condiții și o rată de 30% din numărul total de angajați. Pentru fiecare din cele șapte industrii vor fi constituite eșantioane specifice.

Aceste condiții depind de măsura în care structura datelor culese din fiecare companie participantă respectă distribuția procentuală a unor parametrii demografici fundamentali care definesc întreaga organizație. Pe baza experienței anterioare cu astfel de studii, în condițiile în care completarea chestionarului este promovată corespunzător de către organizație și sponsorii proiectului, ne așteptăm la o rată de completare de 40%.

## **Ce facem cu situațiile în care procentul participanților dintr-o organizație este prea mic?**

Din experiența de mai bine de 15 ani a D&D Research în studiile organizaționale, decizia unei companii de a se implica în proiect este de regulă acompaniată de o rată de implicare a membrilor cel puțin satisfăcătoare.

Trebuie să nu uităm faptul că structura *fazei de culegere a datelor* este special gândită pentru a optimiza exact acest parametru – pornind de la abordarea *business to business* și până la timpul alocat culegerii datelor.

Atunci când participarea este sub nivelul minimal care permite extrapolarea concluziilor la nivelul organizației, vom efectua corecțiile statistice necesare și vom recomanda precauție în interpretarea rezultatelor (cum ar fi analiza intervalelor de încredere, iar nu a scorurile per se).

## **Care sunt pașii procesului de completare?**

1. *Primul contact cu departamentele de HR* va fi inițiat telefonic / prin email și va avea drept scop: comunicarea începerii proiectului, oferirea de informații suplimentare, solicitarea acceptului și descrierea pașilor de implementare și a beneficiilor oferite de participarea la studiu.
2. *Transmiterea spre departamentele de HR a linkului / codului de acces* pentru CP alocat organizației către platforma online, în vederea redistribuirii acestui link în interiorul organizației; transmiterea pe email a CS.
3. *Gestionarea fazei de colectare* (recurent): verificarea numărului de participări individuale pentru fiecare companie, recontactarea departamentelor de HR pentru optimizarea culegerii dar și pentru transmiterea datei după care chestionarul online nu va mai fi activ.
4. *Asistența telefonică și via email* (recurent) – pe toată durata componentei B vom avea deschise linii de comunicare prin email care vor asigura (la nevoie): informații suplimentare, clarificări, asistență tehnică.
5. *Ultimul contact* – la momentul închiderii fazei de culegere a datelor, toate companiile participante vor fi recontactate pentru o comunicare a statusului: numărul participanților, observații suplimentare, pașii următori.

### **Cât durează completarea Chestionarului Principal (CP)?**

În pilotare durata aproximativă de parcurgere a chestionarului a fost cuprinsă între 20 și 24 de minute.

! După măsurarea duratelor de completare în Valul 1 putem spune că durata medie de completare este 14 minute; cu maxime care nu au depășit 21 de minute.

### **Ce beneficii au participanții la studiu?**

1. Studiul este un demers unificat – folosește același instrument în toate organizațiile participante din toate industriile, permițând astfel comparabilitate intra și inter-industrii/organizații, precum și extrapolarea datelor pentru întregul mediu de business din România.
2. Oferă informații despre cele mai frecvente antecedente și consecințe ale OWB, permițând organizațiilor construirea unor intervenții fundamentate empiric.
3. Furnizează rezultate fundamentate pe o normă dedicată (etalon normativ) românească generală dar și pe industrii – mai exact, scorurile obținute vor vorbi nu despre "cum stă X-România la dimensiunea burnout în comparație cu X-Polonia" ci despre "cum stau X, Y și Z din România, din aceeași industrie – una în raport cu cealaltă"
4. Oferă companiilor interesate acces la un raport complet de OWB, cu explicații despre semnificația dimensiunilor măsurate și a scorurilor acestora, prin raportare la normele locale. Acest raport poate fi livrat la cerere, pentru un buget semnificativ mai mic decât cel pe care l-ar implica un astfel de studiu realizat dedicat de către o organizație.
5. Rezultatele generale, care vor fi făcute publice prin intermediul Business Review, vor oferi insight-uri despre variabilele externe care corelează cu parametri de OWB specifici; Index-ul de OWB se poate constitui într-un barometru anual de well being care să ofere măsura eforturilor depuse de fiecare organizație în parte în acest sens.
6. Acuratețea rezultatelor: chestionarul utilizat a fost deja pilotat și prezintă caracteristici psihometrice optime (fidelitate test-retest peste .70), validitate de construct stabilită cu ajutorul analizelor factoriale confirmatorii.

## **Corectitudinea rezultatelor – pot fi rezultatele influențate “din interior / exterior”?**

Astfel de studii sindicalizate pornesc de la “prezumția de bună intenție” a celor care se implică în ele. Pentru a controla la nivel macro accesul la link, acesta va fi însoțit de un cod organizațional unic de acces; acest cod va fi alocat fiecărei organizații în parte și va însoți link-ul în comunicările interne. Participanții la studiu vor fi invitați să completeze chestionarul exclusiv de la locul de muncă; în baza de date finală vor fi incluse numai IP-uri din range-ul specific fiecărei organizații în parte (declarat ca atare de către IT-ul companiei).

Vom utiliza algoritmi statistici pentru identificarea unor tipuri de răspuns care pot indica distorsionarea răspunsurilor (de exemplu, stilurile de răspuns / response styles sau dezirabilitatea). Nu în cele din urmă, baza finală de date va fi tratată statistic pentru a depista inconsistența internă a datelor – de ex. se vor elimina chestionarele completate insuficient, care prezintă anomalii în logica răspunsurilor etc.

## **Ce înseamnă / ce se întâmplă dacă rezultatele nu coincid cu cele pe care le-au obținut organizațiile/ specialiștii HR prin propriile instrumente de măsurare?**

Astfel de diferențe pot avea mai multe cauze. Printre acestea enumerăm: incongruențe în măsurarea constructelor (măsurăm dimensiuni diferite, deși poartă același nume sau măsurăm aceleași dimensiuni, dar le denumim diferit), fidelitatea psihometrică scăzută, probleme de traducere/adaptare culturală a chestionarelor etc. Astfel devine dificil să formulăm un răspuns general la această întrebare.

Participarea la studiul Organizational Well Being reprezintă o oportunitate pentru companiile respective să își optimizeze intern metodologiile folosite și să cross-valideze instrumentele utilizate.

## **În ce vor consta rezultatele – ce vor primii participanții? Ce va fi făcut public? Ce va fi disponibil contra cost?**

Proiectul va avea trei tipuri de livrabile:

1. *Raportul general OWB* – va conține indexul de well being (scorul unic) calculat pentru fiecare companie în parte, precum și analize corelaționale dintre acești

indecși și o serie de descriptori personali / organizaționali relevanți - gen, vârste, industrie, dimensiune organizație, vechime în organizație, nivel managerial, obiceiuri de sănătate și stiluri de viață etc.; acest raport va fi făcut public prin intermediul inițiatorului proiectului, revista Business Review.

Acest Raport este dependent de atingerea unui număr cât mai mare și în același timp divers de companii participante precum și a unui număr crescut de membri din fiecare organizație care completează chestionarul. În consecință acest raport va fi disponibil la finalul proiectului, după încheierea Valului 2 de culegere a datelor, în primăvara anului 2017.

2. *Raportul preliminar dedicat OWB* – va conține scorurile specifice pentru 6 din cele 18 dimensiuni de OWB măsurate, raportate la norma românească a instrumentului precum și la norma industriei respective; acest raport va fi transmis gratuit fiecărei companii participante la studiu;

Pentru companiile participante implicate în Valul 1 și care au un număr suficient de mare de completări acest Raport a fost făcut deja disponibil. Cu mențiunea că el nu conține norme pe industrii (acestea sunt dependente de numărul de companii participante pe industrie și vor fi calculate la finalul proiectului, după încheierea Valului 1. Companiile participante în Valul 1 vor primi deci un nou Raport Preliminar Actualizat la finalul proiectului, în primăvara 2017.

3. *Raportul comprehensiv OWB* – va conține scorurile specifice pentru toate dimensiunile OWB măsurate, raportate la norma românească generală dar și la norma pe industrii, împreună cu explicații despre semnificația dimensiunilor măsurate și a scorurilor acestora; acest raport va fi elaborat la cerere pentru companiile interesate iar bugetul estimat pentru varianta standard este de 3100 € fără TVA.

Detalii despre acest raport puteți obține scriindu-ne la [owbi@ddresearch.ro](mailto:owbi@ddresearch.ro).



**Cum se vor realiza topurile pentru Gală – criterii, categorii?** Indexul global de WB va fi un scor compozit ponderat, obținut din toate scorurile măsurate pe dimensiunile componente ale OWB.

Topurile finale vor anunța fie primele locuri globale (cele mai mari scoruri dintre toate companiile participante) și primele locuri pentru fiecare industrie, fie vor anunța trei clase de scoruri care vor forma împreună "medaliile" de aur / argint / bronz (TBD).

**[≡] Vă mulțumim pentru interesul acordat! Pentru orice fel de informații suplimentare vă rugăm să nu ezitați să ne scrieți pe adresa:**  
[owbi@ddresearch.ro](mailto:owbi@ddresearch.ro)