

Raport de evaluare psihologică DSC

Psiholog examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Adrian Manolache, bărbat, 33 ani, programator**

Scopul evaluării **Evaluare**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Caracteristici dominante
4. Analiză pe factori
5. Indicatori statistici
6. Concluzii finale

1. Descriere inventar

Chestionarul DSC (Determinanți ai Schimbărilor în Carieră; Constantin & all 2022) permite evaluarea a **18 dimensiuni psihologice** care (a) ar putea sta la baza deciziei unei persoane de a face o **schimbare profesională semnificativă**, inclusiv în sensul deciziei de a părăsi un loc de muncă (*dacă analiza este realizată la nivel individual*) sau care (b) ar putea fi principalii **predictori ai fluctuației de personal** (*dacă analiza este realizată la nivel colectiv*).

În literatura de specialitate există numeroase **studii empirice și mai multe metaanalize** care au confirmat și reconfirmat (pe baza analizei a zeci de studii similare, realizate în țări diferite, în contexte diferite, de echipe de cercetare diferite), **factorii care pot sta la baza deciziei de a părăsi un loc de muncă** și care sunt considerați **predictori ai fluctuației de personal**. Pornind de la concluziile a două metaanalize extinse recente (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Rubenstein, Eberly, Lee & Mitchell, 2018), **au fost operaționalizate 18 dimensiuni/ factori psihologici individuali**, cei mai frecvent și puternic asociați cu intenția sau actul de părăsire a unui loc de muncă.

Chestionarul DSC este format din 90 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” până la „în foarte mare măsură!”.

Analiza statistică a răspunsurilor oferite de fiecare persoană în parte permite estimare a valorilor pentru 18 de dimensiuni psihologice care ar putea sta la baza deciziei de a face o schimbare profesională semnificativă/ a părăsi un loc de muncă, factori grupați în patru categorii referitoare la:

- **caracteristicile job-ului/** locului de muncă (*autonomia în muncă, claritatea sarcinilor, suportul organizațional, șansele de promovare și beneficiile suplimentare*),
- **contextul colectiv/** organizațional în care își desfășoară munca angajatul (*coeziunea de grup, stilul de leadership, justiția distributivă, climatul organizațional*)
- **atitudinile în muncă** ale persoanei evaluate (*satisfacția în muncă, angajament organizațional, compatibilitatea cu job-ul, încrederea în sine*)
- **tendențele demisionare** ale celui/ celei care completează chestionarul (*epuizare profesională, insatisfacția colegilor, gânduri de retragere, căutarea de oferte de muncă*).

Chestionarul DSCi (individual) este aplicabil **în context de consiliere profesională/ managementul carierei** cu scopul: (a) de a evalua nevoia unui angajat de a face o schimbare profesională semnificativă (inclusiv de a părăsi actualul loc de muncă); (b) de a-l ajuta să conștientizeze care sunt factorii personali și organizaționali care ar putea sta la baza acestei decizii (determinanți critici) și (c) de a decide o schimbare în carieră sau o adaptare la condițiile actualului loc de muncă în funcție de determinanții critici identificați.

Chestionarul DSCc (colectiv) este aplicabil **în situații de diagnoză organizațională**, pentru a estima, la nivel colectiv și în condiții de confidențialitate (*completarea va fi anonimă, angajații nu se vor semna*): (a) probabilitatea ca angajații actuali să demisioneze/ părăsească actualul loc de muncă (prin raportare la un etalon intern sau la datele obținute la evaluarea anterioară), (b) factorii critici care ar putea sta la baza unor astfel de decizii (predictori ai intenției de *turnover*) și (c) posibile soluții sau măsuri de prevenire/ reducere a fluctuației de personal pe care managementul le-ar putea lua, măsuri focalizate pe intervenții la nivelul factorilor critici identificați anterior.

2. Profil sintetic

CARACTERISTICI JOB negative

- Autonomie în muncă –
- Claritatea sarcinilor –
- Suport organizațional –
- Șanse de promovare –
- Beneficii suplimentare –

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

CARACTERISTICI JOB pozitive

- + Autonomie în muncă
- + Claritatea sarcinilor
- + Suport organizațional
- + Șanse de promovare
- + Beneficii suplimentare

CONTEXT COLECTIV negativ

- Coeziune de grup –
- Stil de leadership –
- Justiție distributivă –
- Climat organizațional –

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

CONTEXT COLECTIV pozitiv

- + Coeziune de grup
- + Stil de Leadership
- + Justiție distributivă
- + Climat organizațional

ATITUDINI ÎN MUNCĂ negative

- Satisfacție în muncă –
- Angajament organizațional –
- Compatibilitate cu job-ul –
- Încredere în sine –

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

ATITUDINI ÎN MUNCĂ pozitive

- + Satisfacție în muncă
- + Angajament organizațional
- + Compatibilitate cu job-ul
- + Încredere în sine

TENDINȚE DEMISIONARE reduse

- Epuizare profesională –
- Insatisfacția colegilor –
- Gânduri de retragere –
- Căutare de oferte –

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

TENDINȚE DEMISIONARE ridicate

- + Epuizare profesională
- + Insatisfacția colegilor
- + Gânduri de retragere
- + Căutare de oferte

Dezirabilitate socială –

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

+ Dezirabilitate socială ridicată

3. Caracteristici dominante

În urma completării chestionarului DSC au fost identificate următoarele caracteristici dominante în profilul psihologic al persoanei evaluate:

Conștientizează că nu sunt multe șanse de a promova la actualul loc de muncă, nu a discutat cu șefii despre acest lucru și nici nu și-ar dori să facă aici următorul pas în carieră. (*Șanse de promovare* -)

Recunoaște că, pe lângă salariu, pachetul de beneficii suplimentare este unul generos comparativ cu alți colegi din firmele similare (+ *Beneficii suplimentare*)

Nu simte că face parte dintr-un colectiv cu oameni de calitate, de care fă fie atașat(ă) și pe care să îi aprecieze, știind că nu are cui cere ajutorul pentru probleme profesionale. (*Coeziune de grup* -)

Crede că nu primește supervizarea sau suportul de care are nevoie, că nu are un șef de calitate pe care să îl respecte și se simte dezamăgit(ă), ignorat(ă) sau jignit(ă) de acesta. (*Stil de leadership* -)

Se simte obosit(ă) și fără energie, trăiește momente de stres, frustrare sau tensiune la locul de muncă și simte că la limita puterilor din cauza supraîncărcării în muncă. (+ *Epuizare profesională*)

Conștientizează că este timpul să caute o alternativă profesională mai bună, să facă o schimbare în plan profesional și crede că acesta i va aduce mai multe avantaje decât riscuri. (+ *Gânduri de retragere*)

Sincer(ă) și atent(ă) în auto-evaluare, nu are tendința de a oferi răspunsuri conformiste, dezirabile social, evaluând coerent datele și faptele și prezentând o imagine onestă a percepțiilor și opiniilor sale. (*Dezirabilitate socială* -)

4. Analiză pe factori

CARACTERISTICI JOB



Autonomie în muncă



Autonomie în muncă –: Simte că nu are autonomie în aria sa de responsabilitate, nu poate acționa așa cum crede că este mai bine, neavând libertatea de a schimba modul în care își poate face treaba.

+ **Autonomie în muncă**: Are autonomie în aria sa de responsabilitate, poate lua decizii și poate acționa așa cum crede că este mai bine, având libertatea de a schimba modul în care își poate face treaba.

Claritatea sarcinilor



Claritatea sarcinilor –: Constantă suprapuneri supărătoare de responsabilități profesionale, trăiește conflicte cu colegii generate de neclaritatea rolurilor și crede că sarcinile și responsabilitățile nu sunt bine definite.

+ **Claritatea sarcinilor**: Nu vede suprapuneri de responsabilități profesionale, nu apare probleme în relațiile cu colegii generate de neclaritatea rolurilor și crede că sarcinile și responsabilitățile sunt bine definite.

Suport organizațional



Suport organizațional –: Consideră că nu are condițiile necesare și nu primește resursele pentru a realiza o activitate eficientă și că nu este încurajat să aibă inițiative sau să își formeze noi competențe.

+ **Suport organizațional**: Crede că are condițiile și primește resursele necesare pentru a realiza o activitate cu adevărat eficientă, că este încurajat să aibă inițiative sau să își formeze noi competențe profesionale.

Șanse de promovare



Șanse de promovare –: Conștientizează că nu sunt multe șanse de a promova la actualul loc de muncă, nu a discutat cu șefii despre acest lucru și nici nu și-ar dori să facă aici următorul pas în carieră.

+ **Șanse de promovare**: Crede că poate promova, a discutat cu șefii, are șanse de a progresa din punct de vedere profesional și și-ar dori să facă următorul pas în carieră în firma/ instituția actuală.

Beneficii suplimentare



Beneficii suplimentare –: Crede că, pe lângă salariu, pachetul de beneficii suplimentare oferit de firmă/ instituție este unul redus comparativ cu alți colegi din firmele similare.

+ **Beneficii suplimentare**: Recunoaște că, pe lângă salariu, pachetul de beneficii suplimentare este unul generos comparativ cu alți colegi din firmele similare.

CONTEXT COLECTIV



Coeziune de grup



Coeziune de grup –: Nu simte că face parte dintr-un colectiv cu oameni de calitate, de care fă fie atașat(ă) și pe care să îi aprecieze, știind că nu are cui cere ajutorul pentru probleme profesionale.

+ **Coeziune de grup**: Simte că face parte dintr-un colectiv cu oameni de calitate, de care se simte atașat(ă) și pe care îi apreciază, știind că are la cine apela sau cui cere ajutorul pentru probleme profesionale.

Stilul de leadership

1 2 3 4 5 6 7 8

Stil de leadership –: Crede că nu primește supervizarea sau suportul de care are nevoie, că nu are un șef de calitate pe care să îl respecte și se simte dezamăgit(ă), ignorat(ă) sau jignit(ă) de acesta.

+ Stil de Leadership: Crede că primește supervizarea sau suportul de care are nevoie și consideră că are un șef/șefă de calitate pe care să îl/o respecte și se simte stimulat(ă) și apreciat(ă) de acesta.

Justiția distributivă

1 2 3 4 5 6 7 8

Justiție distributivă –: Crede că a fost nedreptățit(ă) la repartizarea sarcinilor și resurselor, că nu fost corect recompensat(ă) pentru efortul depus sau că unii colegi sunt privilegiați de către șefi.

+ Justiție distributivă: Crede că a fost corect recompensat(ă) pentru munca și efortul depus și că nu fost nedreptățit(ă), prin comparație cu colegii, la repartizarea sarcinilor și resurselor.

Climat organizațional

1 2 3 4 5 6 7 8

Climat organizațional –: Constantă că, la actualul loc de muncă climatul este unul neplăcut, negativ, bazat pe neîncredere și deficiențe de comunicare și că nu îi face plăcere atmosfera actuală.

+ Climat organizațional: Recunoaște faptul că, la actualul loc de muncă este un climat plăcut, pozitiv, bazat pe încredere și comunicare și că îi face plăcere atmosfera de la actualul loc de muncă.

ATITUDINI ÎN MUNCĂ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Satisfacția în muncă

1 2 3 4 5 6 7 8

Satisfacție în muncă –: Nu îi mai place ceea ce face, trăiește momente de insatisfacție profesională și este nemulțumit(ă) de actualul loc de muncă.

+ Satisfacție în muncă: Îi place ceea ce face, consideră că munca sa este importantă, trăiește momente de satisfacție profesională și este mulțumit(ă) de actualul loc de muncă.

Angajament organizațional

1 2 3 4 5 6 7 8

Angajament organizațional –: Nu se simte atașat(ă) de actualul loc de muncă, nu își dorește o carieră sau să iasă la pensie din această organizație și acesta nu merită loialitatea sa pe termen lung.

+ Angajament organizațional: Simte că este atașat(ă) de actualul loc de muncă, este mândru(ă) că lucrează aici și vrea să continue, considerând că această organizație merită loialitatea sa pe termen lung.

Compatibilitate cu job-ul

1 2 3 4 5 6 7 8

Compatibilitate cu job-ul –: Crede că actualul loc de muncă nu i se potrivește, că nu este în acord cu nevoile și stilul său de lucru și că nu este compatibil(ă) cu firma/ instituția, cu oamenii și valorile ei.

+ Compatibilitate cu job-ul: Conștientizează că actualul loc de muncă i se potrivește foarte bine, că este în acord cu nevoile și stilul său de lucru și că este în acord cu firma/ instituția, oamenii și valorile ei.

Încredere în sine

1 2 3 4 5 6 7 8

Încredere în sine –: Nu are multă încredere în sine și simte că nu are competențele și resursele necesare pentru a progresa profesional sau a face față situațiilor profesionale dificile.

+ Încredere în sine: Simte că are competențele și resursele necesare pentru a progresa profesional, în ciuda obstacolelor întâmpinate și poate face provocărilor și situațiilor profesionale dificile.

TENDINȚE DE RETRAGERE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Epuizare profesională

1 2 3 4 5 6 7 8

Epuizare profesională –: Nu resimte momente intense de supraîncărcare, stres sau frustrare la locul de muncă, are răgazul, dispoziția și energia necesară de a se bucura de realizările sale profesionale.

+ Epuizare profesională: Se simte obosit(ă) și fără energie, trăiește momente de stres, frustrare sau tensiune la locul de muncă și simte că la limita puterilor din cauza supraîncărcării în muncă.

Insatisfacția colegilor

1 2 3 4 5 6 7 8

Insatisfacția colegilor –: Constată că mulți dintre colegi sunt mulțumiți și își afirmă satisfacția sau atașamentul față firmă și nu sesizează intenții din partea acestora de a părăsi actualul loc de muncă.

+ Insatisfacția colegilor: Vede că mulți dintre colegii săi sunt demotivați și dezamăgiți de actualul loc de muncă și că unii dintre ei analizează avantajele existente în alte firme și chiar intenționează să plece.

Gânduri de retragere

1 2 3 4 5 6 7 8

Gânduri de retragere –: Nu se gândește la o schimbare importantă în viața ta profesională, nu este interesat de alternative profesionale și crede că o schimbare i-ar aduce mai multe riscuri decât avantaje.

+ Gânduri de retragere: Conștientizează că este timpul să caute o alternativă profesională mai bună, să facă o schimbare în plan profesional și crede că acesta i va aduce mai multe avantaje decât riscuri.

Căutare de oferte

1 2 3 4 5 6 7 8

Căutare de oferte –: Nu este interesat(ă) și nu analizează tendințele sau ofertele de angajare și nu are informații referitoare la avantajele și dezavantajele de a fi angajat(ă) în alte firme/ instituții.

+ Căutare de oferte: Analizează oferte de muncă din domeniul său de activitate sau de la firme la care ar putea candida și are o imagine destul de clară despre avantajele și dezavantajele acestora.

Dezirabilitate socială

1 2 3 4 5 6 7 8

Dezirabilitate socială –: Sincer(ă) și atent(ă) în auto-evaluare, nu are tendința de a oferi răspunsuri conformiste, dezirabile social, evaluând coerent datele și faptele și prezentând o imagine onestă a percepțiilor și opiniilor sale.

+ Dezirabilitate socială ridicată: Are tendința de a oferi răspunsuri conformiste, dezirabile social, în acord cu așteptările pozitive ale celorlalți, ignorând datele și faptele reale și prezentând o imagine deformată a realității (posibil profil invalid!)

5. Indicatori statistici

Răspunsuri pe itemi

1. e	2. e	3. a	4. e	5. e	6. b	7. c	8. c	9. e	10. a
11. e	12. e	13. a	14. e	15. b	16. d	17. c	18. b	19. c	20. b
21. a	22. e	23. a	24. e	25. e	26. c	27. d	28. c	29. d	30. e
31. a	32. e	33. a	34. e	35. c	36. d	37. c	38. d	39. c	40. d
41. c	42. d	43. c	44. d	45. b	46. e	47. b	48. e	49. c	50. d
51. c	52. b	53. e	54. a	55. e	56. a	57. e	58. a	59. e	60. c
61. d	62. c	63. d	64. c	65. d	66. c	67. d	68. c	69. d	70. c
71. d	72. c	73. e	74. c	75. e	76. b	77. e	78. d	79. e	80. d
81. e	82. c	83. e	84. b	85. e	86. a	87. a	88. a	89. a	90. a

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: luni, 11 martie 2024

Psiholog practicant: