

Raport de consiliere psihologică DSC

Psiholog examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Alius Anonimus, masculin, 28 ani, operator prompter**

Scopul evaluării **Consiliere**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Sugestii de consiliere
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 factori** 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*)
- **tendințele 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	
	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	
	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	
	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	
	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. Sugestii de consiliere

În urma completării chestionarului DSC au fost formulate următoarele sugestii de consiliere în profilul psihologic:

Dacă simți că șansele tale de promovare sunt limitate, este important să te întrebi ce îți dorești cu adevărat de la cariera ta. Dacă aspirațiile tale nu pot fi îndeplinite în cadrul departamentului/ organizației actuale, începe să explorezi alte oportunități în afara acestui departament/ companiei. Totuși, înainte de a lua o decizie finală, discută deschis cu supervisorul tău despre obiectivele tale de carieră și vezi dacă există posibilități neexplorate în cadrul actualului loc de muncă. (*Șanse de promovare –*)

Având un pachet generos de beneficii suplimentare, asigură-te că le valorifici la maximum. Menține-ți nivelul actual de performanță (dacă este unul bun) și vezi care sunt indicatorii suplimentari care trebuie atinși pentru a obține și alte beneficii. Folosind eficient aceste resurse, nu doar îți îmbunătățești calitatea vieții, dar și te poți concentra mai bine pe atingerea obiectivelor profesionale viitoare. (+ *Beneficii suplimentare*)

Dacă simți că lipsește coeziunea de grup, ia inițiativa în scopul îmbunătățirii relațiilor cu colegii tăi. Încearcă să stabilești legături individuale cu colegii tăi, oferind ajutor când este necesar, fiind deschis la comunicare și colaborare. De asemenea, propune activități de tip "team building" sau activități de timp liber unde colegii pot interacționa și se pot cunoaște mai bine. Crearea unui mediu de lucru prietenos și bazat pe colaborare este responsabilitatea tuturor membrilor echipei. (*Coeziune de grup –*)

Dacă supervisorul tău are un stil de leadership pe care nu îl apreciezi, încearcă să identifici aspectele specifice care te deranjează și să vezi dacă poți face tu ceva pentru a adapta la acel stil. Dacă crezi că sunt gesturi sau comportamente minore care deranjează, discută cu el aceste probleme într-un mod respectuos și constructiv. Dacă situația nu se îmbunătățește, ia în calcul să vorbești cu HR-ul pentru a găsi soluții sau chiar să explorezi alte oportunități în cadrul sau în afara actualului departament/ organizației. (*Stil de leadership –*)

Dacă te confrunți cu o epuizare profesională ridicată, este important să iei măsuri pentru a reduce nivelul de stres. Dacă este cazul, discută deschis cu supervisorul tău și negociază redistribuirea sarcinilor, acordarea unor pauze regulate sau oferirea de ale facilități care pot reduce nivelul de stres. Fii pozitiv(ă) și fă-ți în timp pentru activități care te relaxează și care îți reîncarcă bateriile, atât în timpul liber, cât și în timpul zilei de lucru. Dacă această stare se menține sau se accentuează cere ajutorul unui specialist, consilier sau psiholog, pentru a te ajuta să gestionezi activitățile sau sentimentele care duc la epuizare. (+ *Epuizare profesională*)

Dacă te gândești frecvent la o schimbare profesională, este important să evaluezi opțiunile pe care le ai. Analizează ce îți dorești cu adevărat, cum vrei să evoluezi în cariera ta și ce tip de rol sau organizație s-ar potrivi mai bine cu aspirațiile tale. Ia în calcul și atuurile și competențele de care dispui, pentru a face o estimare realistă corespondenței dintre aspirații și resursele personale reale de care dispui. Înainte de a lua o decizie, ia în considerare toate aspectele, inclusiv avantajele și riscurile unei schimbări. (+ *Gânduri de retragere*)

Fiind sincer(ă) și atent(ă) în autoevaluare, este important să menții această abordare onestă și obiectivă. Împărtășește feedback-ul tău autentic cu colegii și supervisorul tău și fii deschis(ă) la feedback-ul pe care îl primești. Această sinceritate contribuie la un mediu de lucru transparent și constructiv. (*Dezirabilitate socială –*)

4. Analiză pe factori

CARACTERISTICI JOB

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

Autonomie în muncă

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

Autonomie în muncă —: Dacă te confrunți o autonomie scăzută în muncă scăzută, este important să abordezi această problemă printr-o comunicare deschisă și constructivă cu managerul tău. Expune clar și calm circumstanțele în care simți că lipsa de autonomie te afectează și propune soluții specifice care ar putea îmbunătăți situația. De exemplu, sugerează oportunități de a lua tu decizii sau cere feedback regulat pentru a te dezvolta. În același timp, lucrează la creșterea încrederii tale profesionale, demonstrând prin rezultatele tale că poți gestiona mai multă responsabilitate.

+ Autonomie în muncă: Având un nivel ridicat de autonomie, este esențial să utilizezi această libertate cu înțelepciune. Gestionează-ți timpul și resursele eficient și asigură-te că deciziile pe care le iei sunt aliniate cu obiectivele organizației. Împărtășește succesul tău cu echipa și managerul, arătând cum autonomia ta contribuie la realizări profesionale mai bune. De asemenea, folosește această oportunitate pentru a experimenta și a inova, având grijă totuși să păstrezi un echilibru între libertatea ta și nevoile colective.

Claritatea sarcinilor

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

Claritatea sarcinilor —: Dacă te confrunți cu lipsa de claritate a sarcinilor, este important să iei inițiativa în definirea și structurarea rolului tău. Cere o întâlnire cu managerul pentru a discuta despre responsabilitățile tale și pentru a clarifica orice ambiguitate. Poate fi util să creezi o listă cu sarcinile tale și să obții feedback-ul managerului și acordul lui legat de sarcinile prioritare. De asemenea, discută și cu colegii pentru a clarifica neînțelegerile și preveni suprapunerile și conflictele de roluri.

+ Claritatea sarcinilor: Având rol profesional bine definit și sarcinile clare, asigură-te că menții această claritate și ordine în continuare. Continuă să comunici deschis cu managerul și colegii pentru a clarifica eventualele neînțelegeri și preveni suprapunerile de roluri. Folosește această claritate în definirea sarcinilor pentru a te concentra pe îmbunătățirea performanței în activitățile tale curente și pentru a explora noi oportunități de dezvoltare în cadrul organizației.

Suport organizațional

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

Suport organizațional —: Într-un mediu profesional în care simți că nu primești suportul necesar, este important să fii proactiv. Identifică resursele sau suportul de care ai nevoie și prezintă aceste necesități managerului tău într-un mod structurat și argumentat. În paralel, propune soluții de optimizare a activității și caută oportunități de a-ți dezvolta competențele și abilitățile prin inițiative proprii, cum ar fi cursuri online sau participarea la seminarii și workshop-uri relevante pentru domeniul tău.

+ Suport organizațional: Profitând de un suport organizațional stimulant, este esențial să folosești aceste resurse pentru a te dezvolta profesional. Participă activ în proiecte care îți permit să îți extinzi cunoștințele și abilitățile și caută feedback regulat pentru a-ți îmbunătăți continuu competențele și performanța. Poți deveni un agent al schimbării în cadrul organizației, având inițiativă, propunând soluții și împărtășind ideile tale cu colegii și managerul.

Șanse de promovare

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

Șanse de promovare —: Dacă simți că șansele tale de promovare sunt limitate, este important să te întrebi ce îți dorești cu adevărat de la cariera ta. Dacă aspirațiile tale nu pot fi îndeplinite în cadrul departamentului/ organizației actuale, începe să explorezi alte oportunități în afara acestui departament/ companiei. Totuși, înainte de a lua o decizie finală, discută deschis cu managerul tău despre obiectivele tale de carieră și vezi dacă există posibilități neexplorate în cadrul actualului loc de muncă.

+ Șanse de promovare : Având șanse bune de promovare, este esențial să îți consolidezi competențele și să demonstrezi constant valoarea ta în organizație. Dezvoltă-ți abilitățile de leadership și implică-te în proiecte care îți oferă vizibilitate și care demonstrează capacitatea ta de a gestiona responsabilități mai mari. Comunică deschis cu managerul tău despre aspirațiile profesionale și despre cum poți contribui și mai mult la performanța colectivă și succesul organizației.

Beneficii suplimentare

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

Beneficii suplimentare —: Dacă pachetul de beneficii suplimentare în consideri insuficient, este important să evaluezi cât de mult contează acestea pentru satisfacția ta generală la locul de muncă. Dacă simți că acest aspect este crucial, ia în calcul să aduci această problemă în atenția HR-ului sau a managerului tău, prezentându-ți punctul de vedere și sugestiile într-un mod clar și structurat. În paralel, explorează alte aspecte ale jobului care te pot satisface și care pot compensa acest deficit.

+ Beneficii suplimentare: Având un pachet generos de beneficii suplimentare, asigură-te că le valorifici la maximum. Menține-ți nivelul actual de performanță (dacă este unul bun) și vezi care sunt indicatorii suplimentari care trebuie atinși pentru a obține și alte beneficii. Folosind eficient aceste resurse, nu doar îți îmbunătățești calitatea vieții, dar te poți și concentra mai bine pe atingerea obiectivelor profesionale viitoare.

CONTEXT COLECTIV

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

Coeziune de grup

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

Coeziune de grup —: Dacă simți că lipsește coeziunea de grup, ia inițiativa în scopul îmbunătățirii relațiilor cu colegii tăi. Propune activități de team building sau sesiuni informale unde colegii pot interacționa și cunoaște mai bine. De asemenea, încearcă să stabilești legături individuale cu colegii tăi, oferind ajutor când este necesar și fiind deschis la comunicare. Crearea unui mediu de lucru prietenos și colaborativ este responsabilitatea tuturor membrilor echipei.

+ Coeziune de grup: Dacă simți că există o bună comunicare și coeziune de grup bună, este important să menții și să îmbunătățești acest climat. Participă activ în activitățile de echipă și încurajează comunicarea deschisă și crearea unui mediu de lucru inclusiv și suportiv. De asemenea, poți contribui la dezvoltarea culturii organizaționale prin partajarea ideilor și a experiențelor pozitive cu noii angajați sau cu alte echipe.

Stilul de leadership

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

Stil de leadership —: Dacă managerul tău are un stil de leadership pe care nu îl apreciezi, încearcă să identifici aspectele specifice care te deranjează și să vezi dacă poți face tu ceva pentru a adapta la acel stil. Dacă crezi că sunt gesturi sau comportamente minore care deranjează, discută managerul aceste probleme într-un mod respectuos și constructiv. Dacă situația nu se îmbunătățește, ia în considerare să vorbești cu HR-ul pentru a găsi soluții sau chiar să explorezi alte oportunități în cadrul sau în afara actualului departament/ organizației.

+ Stil de Leadership: Dacă apreciezi stilul de leadership al managerului tău, profită de această oportunitate pentru a te dezvolta profesional. Fii deschis la feedback și la sugestiile oferite și caută oportunități de a învăța și de a-ți extinde abilitățile. De asemenea, împărtășește ideile tale cu managerul și fii deschis la inițiative noi sau la asumarea de noi responsabilități profesionale.

Justiția distributivă

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

Justiție distributivă —: În cazul în care simți că există o nedreptate în distribuția sarcinilor și resurselor, este important faci o analiză "la rece", fără emoții, să afli și părerea celorlalți și să cântărești bine lucrurile. Poți să aduci aceste probleme în atenția managerului sau a departamentului HR, discutând într-un mod echilibrat și bine argumentat. Oferă exemple concrete și soluții pentru a restabili echilibrul și îmbunătăți situația actuală. Fii atent să îți exprimi aprecierea pentru munca colegilor tăi, evitând astfel crearea unui mediu de muncă conflictual.

+ Justiție distributivă: Având o percepție pozitivă asupra justiției distributive în organizația ta, continuă să contribui activ la proiecte și inițiative. Menține un dialog deschis cu managerul și colegii despre distribuirea sarcinilor și responsabilităților, asigurându-te că această percepție pozitivă se menține. De asemenea, împărtășește feedback-ul tău cu privire la ceea ce funcționează bine, contribuind astfel la crearea unui mediu de lucru echitabil și motivant.

Climat organizațional

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

Climat organizațional —: Dacă percepi un climat organizațional negativ, general sau în colectivul de care aparții, este important să identifici factorii specifici care contribuie la această percepție. Odată identificate, încearcă să găsești soluții individuale sau să aduci aceste probleme în discuții deschise cu colegii sau cu managerul. În unele cazuri, implicarea în identificarea de soluții și în implementarea lor poate fi un prim pas foarte eficient. Oricum, este nevoie de multă răbdare, de comunicare pozitivă și de tehnici de gestionare a stresului pentru a te pot ajuta să navighezi într-un climat mai puțin plăcut.

+ Climat organizațional: Având un climat organizațional pozitiv, este important să contribui activ la menținerea și îmbunătățirea acestui mediu profesional plăcut. Contribuie la menținerea regulilor "sănătoase", participă la activitățile colective și inițiază proiecte care promovează colaborarea și comunicarea. De asemenea, recunoaște și apreciază eforturile colegilor tăi, contribuind astfel la menținerea unei atmosfere pozitive și de suport reciproc.

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 —: Dacă simți o scădere a satisfacției în muncă, este esențial să identifici cauzele acestei insatisfacții. Poate fi vorba despre sarcini repetitive, lipsa de recunoaștere sau un dezechilibru între viața profesională și cea personală. Odată ce ai identificat aceste probleme, caută posibilități de schimbare sau îmbunătățire a situației existente sau, dacă depind direct de job, discută-le cu managerul tău. Implică-te în activități care îți aduc satisfacție și să cauți oportunități de dezvoltare profesională care să te motiveze și să te reactiveze din punct de vedere profesional.

+ Satisfacție în muncă: Cu un nivel ridicat de satisfacție în muncă, este important să menții această stare pozitivă. Continuă să te implici în proiecte care îți plac și să cauți noi provocări care îți vor stimula dezvoltarea profesională. Comunică și împărtășește experiențele tale pozitive cu colegii, contribuind astfel la crearea unui mediu de lucru motivant și îmbunătățind cultura organizațională.

Angajament organizațional

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

Angajament organizațional —: Dacă simți un angajament scăzut față de actualul colectiv sau firmă/instituție, este important să te întrebi care sunt motivele care contribuie la acest sentiment. Este posibil să fie legate de motivațiile și nevoile tale interne sau de ceea ce primești din partea celorlalți/organizației. Caută și restabilești legătura și echilibru între tine și locul de muncă actual sau să explorezi alte oportunități care se potrivesc mai bine cu valorile și aspirațiile tale profesionale.

+ Angajament organizațional: Cu un angajament ridicat față de organizația ta, este esențial să continui să te implici activ în proiecte și inițiative care contribuie la succesul organizației. De asemenea, ia în considerare să devii un ambasador al culturii organizaționale, împărtășind valorile și obiectivele companiei cu noii angajați sau cu potențiali candidați. Aceasta poate include mentoratul colegilor mai noi sau implicarea în proiecte în serviciul comunității care reflectă valorile organizației.

Compatibilitate cu job-ul

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

Compatibilitate cu job-ul —: Dacă simți că actualul tău loc de muncă nu este compatibil cu stilul și nevoile tale, este important să analizezi aceste sentimente mai adânc. Întreabă-te ce anume lipsește sau ce aspecte ale jobului nu se aliniază cu valorile și aspirațiile tale. Pe baza acestor răspunsuri, încearcă să identifici oportunități de schimbare, fie în cadrul actualului loc de muncă, fie căutând un al rol profesional care să se potrivească mai bine cu profilul și dorințele tale.

+ Compatibilitate cu job-ul: Având o compatibilitate ridicată cu jobul tău, profită la maximum de această aliniere. Continuă să te implici în proiecte care îți permit să folosești și să îmbunătățești abilitățile și pasiunile tale. În plus, împărtășește această experiență pozitivă cu colegii și managerul tău, oferind feedback despre ceea ce funcționează bine și despre cum ar putea fi replicate aceste condiții pozitive în alte părți ale organizației.

Încredere în sine

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

Încredere în sine —: Dacă nu ai prea multă încredere în tine și în competențele tale, este bine să începi să lucrezi la dezvoltarea autoeficacității. Acest lucru poate presupune stabilirea și atingerea de obiective mici, realizabile, care te ajută să construiești succesul pas cu pas. De asemenea, caută feedback constructiv de la colegi și manageri și implică-te în activități de formare profesională care îți pot crește încrederea în abilitățile tale personale și profesionale.

+ Încredere în sine: Cu o încredere ridicată în sine, este important să menții acest nivel de autoeficacitate. Continuă să te confrunți cu noi provocări și să îți asumi riscuri calculate. De asemenea, poți fi un model pentru colegii tăi, împărtășind experiențele tale și oferind suport și încurajare celor care se pot confrunta cu îndoieli sau temeri.

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 —: Având un nivel scăzut de epuizare profesională, este esențial să menții acest echilibru. Fii pozitiv(ă) și fă-ți în continuare timp pentru activități care te relaxează și care îți reîncarcă bateriile, atât în timpul liber, cât și în timpul zilei de lucru. Împărtășește cu colegii practicile tale de gestionare a stresului și a echilibrului între viața profesională și cea personală, ajutându-i pe ceilalți și contribuind astfel la crearea unui mediu de lucru mai sănătos.

+ Epuizare profesională: Dacă te confrunți cu o epuizare profesională ridicată, este crucial să iei măsuri pentru a reduce acest nivel de stres. Dacă este cazul, discută deschis cu managerul tău și negociază redistribuirea sarcinilor, acordarea unor pauze regulate sau oferirea de ale facilități care pot reduce nivelul de stres. Fii pozitiv(ă) și fă-ți în timp pentru activități care te relaxează și care îți reîncarcă bateriile, atât în timpul liber, cât și în timpul zilei de lucru. Dacă această stare se menține sau se accentuează, cere ajutorul unui specialist, consilier sau terapeut, pentru a te ajuta să gestionezi aceste sentimente de epuizare.

Insatisfacția colegilor

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

Insatisfacția colegilor —: În fața unei insatisfacții ridicate printre colegi, cu referire la de job-ul lor și la colectivul în care lucrează, este util să analizezi posibile cauze ale acestei situații. Participă la discuții și oferă feedback constructiv sau soluții legate de modul în care ar putea fi îmbunătățit mediu de lucru actual. Încurajează-ți colegii să comunice, într-un mod echilibrat și bine argumentat, aceste probleme managerului și să fie proactivi în căutarea de soluții.

+ Insatisfacția colegilor: Observând că colegii tăi sunt în general mulțumiți de job-ul lor și de colectivul în care lucrează, este important să contribui și tu la menținerea acestei atmosfere pozitive. Partajează din experiențele tale pozitive, participă activ la activitățile colective și susține sau aprobă discuțiile despre satisfacția la locul de muncă. Împărtășește bunele practici și încurajează un mediu de lucru deschis și suportiv.

Gânduri de retragere

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

Gânduri de retragere —: Dacă nu ai gânduri de retragere din acest colectiv și de căutare a unui nou loc de muncă, este semn că ești mulțumit de situația actuală. Continuă să te concentrezi pe dezvoltarea ta în cadrul acestui job și să explorezi noi oportunități de creștere în cadrul organizației. Împărtășește experiențele tale pozitive cu colegii, contribuind la crearea unui mediu de lucru motivant.

+ Gânduri de retragere: Dacă te gândești frecvent la o schimbare profesională, este important să evaluezi opțiunile pe care le ai. Analizează ce îți dorești cu adevărat, cum vrei să evoluezi în cariera ta și ce tip de rol sau organizație s-ar potrivi mai bine cu aspirațiile tale. Ia în calcul și atuurile și competențele de care dispui, pentru a face o estimare realistă corespundenței dintre aspirații și resursele personale reale de care dispui. Înainte de a lua o decizie, ia în considerare toate aspectele, inclusiv avantajele și riscurile unei schimbări.

Căutare de oferte

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

Căutare de oferte —: Dacă nu ai căutat sau analizat în ultimele luni, oferte de muncă sau nu ai fost interesat de astfel de informații, este semn că ești mulțumit de situația ta profesională actuală. Continuă să te concentrezi pe rolul tău profesional și să cauți modalități de a-ți îmbunătăți performanța sau de a te dezvolta profesional în cadrul organizației actuale.

+ Căutare de oferte: Dacă ai analizat frecvent oferte de muncă din domeniul tău profesional, este important să reflectezi asupra motivelor care te determină să cauți aceste oportunități. Întreabă-te ce îți lipsește în la actualul loc de muncă și ce îți dorești cu adevărat în cariera ta. Vei afla astfel dacă dorința ta de schimbare este motivată de căutarea unor noi provocări, a unui mediu de lucru diferit, sau a unor beneficii mai atractive și vei analiza în ce măsură aceste nevoi pot fi satisfăcute în organizația actuală. Dacă decizi să părăsești actualul loc de muncă, ia în considerare toate aspectele, inclusiv avantajele și riscurile unei schimbări.

Dezirabilitate socială

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

Dezirabilitate socială —: Fiind sincer(ă) și atent(ă) în autoevaluare, este important să menții această abordare onestă și obiectivă. Împărtășește feedback-ul tău autentic cu colegii și managerul tău și fii deschis la feedback-ul pe care îl primești. Această sinceritate contribuie la un mediu de lucru transparent și constructiv.

+ Dezirabilitate socială ridicată: Dacă ai tendința de a oferi răspunsuri conformiste, este important să te confrunți cu această tendință și să încerci să fii mai autentic în interacțiunile tale. Reflectă asupra motivelor pentru care ai putea simți nevoia de a oferi răspunsuri dezirabile social și lucrează la dezvoltarea unei viziuni mai echilibrate și oneste despre tine și munca ta.

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: