ASSET™

An Organisational Stress Screening Tool

DEZVOLTAT DE **CARY COOPER si SUSAN CARTWRIGHT**

RAPORT INDIVIDUAL PREGATIT PENTRU:

JANE SAMPLE

(Sex: FEMININ)

ASSET™

robertson cooper limited

testcentral

CHESTIONAR APLICAT SUB LICENTA DE:
Psiholog: DEMO
Data aplicarii: 2007/07/26
Raport generat la data/ora: 28.02.2008 / 10:45:15
Identificator/serie: 00072707

INTERPRETAREA ACESTUI RAPORT

SCOP

Utilitatea principala a acestui raport este oferita prin evaluarea nivelului stresului ocupational individual. Raportul detaliaza expunerea la stres a persoanei tinând cont de o serie de factori comuni de stres existenti la locul de munca organizati pe doua dimensiuni principale: cauze ale stresului si respectiv efecte sau simptoame ale stresului. Masuratorile din acest raport reprezinta un prim pas, cel mai important, de fotografiere a starii stresului ocupational. Pentru a fi exploatate la maxim aceste rezultate trebuiesc interpretate în contextul organizational în care individul functioneaza.

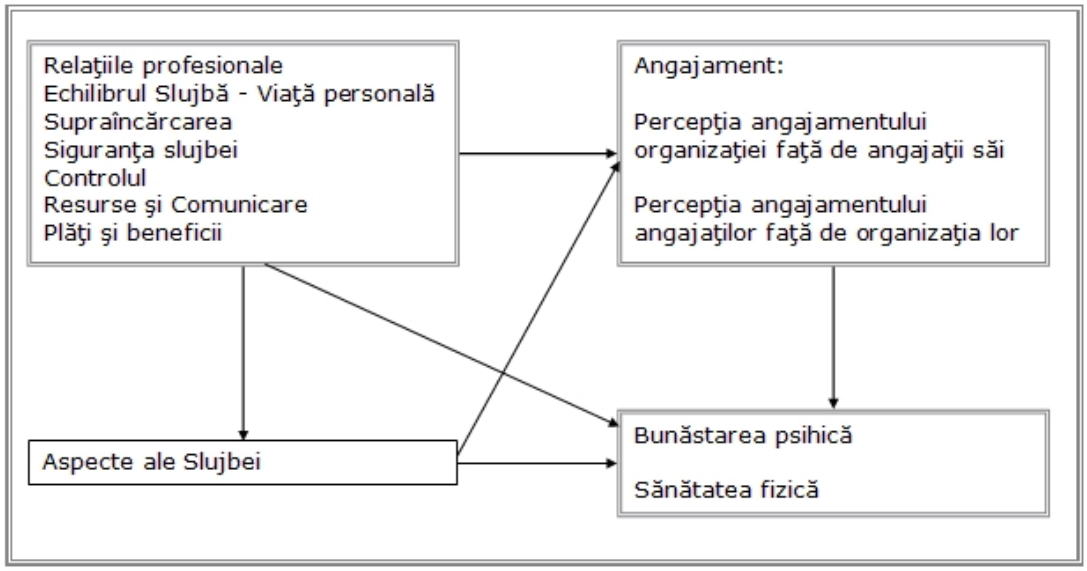
DEFINIRE

Privit din perspectiva procesuala, dinamica ca si nepotrivire între individ si mediul organizational în care acesta munceste (Humphrey, 1998) stresul ocupational este operationalizat formal ca reactie fizica si emotionala cu efecte negative concrete care apare atunci când solicitarile unui loc de munca nu sunt în concordanta cu capacitatile, resursele si nevoile individului care trebuie sa realizeze acea munca (NIOSH, 1999).

Aceste efecte negative concrete merg de la probleme de performanta la locul de munca pâna la stari de discomfort psihologic si chiar probleme de sanatate ale individului.

MODEL

Structura teoretica care sta la baza masuratorilor stresului asa cum sunt acestea cuprinse de raport – structura în care vom regasi de altfel si scalele evaluate de ASSET – este prezentata mai jos.



UTILIZARE

Raportul este creat pentru a fi utilizat de catre psihologi, specialisti în resurse umane sau alti consultanti organizationali în cadrul muncii lor în organizatii. Rezultatele pot fi folosite ca atare pentru valoarea lor pur informationala însa situatiile acestea sunt mai degraba rare. De regula aceste rezultate sunt utilizate în mod coroborat cu alte modalitati de investigare a individului în organizatie.

SCREENING

Prin chiar definitia sa instrumentul care permite generarea acestui raport este unul de „screening" si deci a fost construit pentru a (a) fotografia nivelurile de stres personal si organizational la un moment dat si în acelasi timp (b) pentru a fundamenta decizii, actiuni sau interventii organizationale si individuale ulterioare.

FUNCTII

În acest context raportul a fost conceput, prin structura si nivel de detaliere, sa îndeplineasca doua functii majore: (a) sa ofere masuratori ale nivelurilor de stres individual pe un set de sub-dimensiuni ale acestuia grupate de principiu în: surse ale stresului, efecte ale stresului si (b) sa identifice persoanele sau zonele organizationale cu probleme sau potential problematic din perspectiva stresului pentru a putea fundamenta procesul de întelegere a fenomenologiei stresului în cazul entitatilor masurate.

INTERPRETARE SPEC.

Desi formulat ca un raport de sine statator, care, mai ales în a doua sectiune (raportul detaliat), poate fi cu destul de multa usurinta înteles si de persoane nespecializate în utilizarea testelor psihologice, acest raport a fost proiectat si dezvoltat în asa fel încât sa ofere asistenta profesionistului care interpreteaza rezultatele testului.

Aceste rezultate ar trebui luate în considerare doar împreuna cu opinia profesionala a specialistului si doar dupa coroborarea datelor rezultate din acest test cu rezultatele unui interviu ori a altor posibile instrumente psihometrice. Rezultatele continute în acest raport pot fi supuse unor alterari si unor sublinieri speciale ca functie a unor astfel de coroborari facute de profesionisti specializati.

FUNDAMENT

Acest raport este bazat pe ASSET, instrument psihometric validat atât prin programe stiintifice de cercetare cât si prin utilizarea sa practica cu succes în medii organizationale din domeniul public sau privat.

ASSET (A Shortened Stress Evaluation Tool) este o masura structurata, verbala si vizeaza o serie de perceptii ale individului precum si masurarea detaliata a unor parametri demografici sau comportamentali care tin de stilul individual de viata. ASSET are patru componente. Primele trei (compuse din 63 de itemi) sunt în legatura cu modelul prezentat anterior si evalueaza perceptia individului asupra sursei de presiune si a efectelor stresului la locul de munca. O componenta „suplimentara" (37 de itemi închisi plus unul deschis), colecteaza informatii biografice. Aceste informatii sunt relevante mai ales în analizele departamentale în organizatiile cu delimitari precise are rolurilor de munca.

CE INFORMATII POT FI GASITE IN ACEST RAPORT

Pe lânga aceasta sectiune introductiva, raportul contine doua mari sectiuni:

1. Viziunea de ansamblu ASSET ('Snapshot');
2. Raportul detaliat.

VIZIUNEA DE ANSAMBLU ASSET ('SNAPSHOT')

PROFIL

Sectiunea ce contine Viziunea de ansamblu a ASSET este formata din grafice ale scorurilor caracteristice pentru persoana evaluata pe cele trei dimensiuni esentiale evaluate de instrument: Perceptii ale slujbei, Atitudini fata de organizatie si Sanatate. Acestea cuprind fiecare reprezentari grafice ale scorurilor caracteristice detaliate pe fiecare din scalele ce compun cele trei dimensiuni.

SCORURI STEN

Valorile de pe scalele ASSET reprezinta scoruri STEN. Acest format este bazat pe notarea standardizata pe o scala de la 1 la 10, cu o medie de 5,5 si o abatere standard de 2. Aceasta înseamna ca distributia scorurilor este împartita în 10 grupe. Acest sistem decimal înlesneste comparatii semnificative cu grupul etalon.

Majoritatea oamenilor (68%) sunt notati între STEN 3 si STEN 8. Cu cât scorurile se abat mai mult de la medie (în sus sau în jos) cu atât sunt considerate mai extreme. Aproximativ 16% sunt notate spre limita inferioara iar alte 16% sunt notate catre limita superioara. Scorurile din acest raport acestui sunt calculate pe baza unui esantion normativ românesc, reprezentativ la nivel national de N=1100 subiecti (550 de barbati si 550 de femei).

RAPORTUL DETALIAT ASSET ('DRILLDOWN')

DETALIERE

Raportul detaliat ofera o detaliere verbala a caracteristicilor situationale specifice fiecarei scale – descriind un tip de stresor sau efect al stresului – prezentate si în prima sectiune, cea a profilului ASSET. Graficele si comentariile prezentate în aceasta a doua sectiune sunt bazate pe acelasi etalon. Aceasta sectiune a fost dezvoltata în asa fel încât sa ofere asistenta psihologului sau consultantului care interpreteaza rezultatele în asa fel încât apelul la manualul testului sa fie cât mai putin necesar.

Aceasta sectiune poate fi de asemenea citita si de catre persoana evaluata ca parte a unor demersuri secundare, individuale sau de grup, calitative sau cantitative coordonate de catre psiholog sau consultant în vederea clarificarii mecanismelor care au condus la nivelurile de stres masurate. Aceasta sectiune este utila în interventiile individuale sau grupale care vizeaza sporirea capacitatii de gestionare a stresului. Este important, totusi, ca rezultatele acestui raport sa fie luate în considerare numai dupa discutarea lor cu un profesionist specializat.

SNAPSHOT: Viziune de ansamblu

Scorare bazata pe: ETALONUL ROMANESC, (N=1600ss)

1 Perceptii ale slujbei

2 Atitudinile fata de organizatie

3 Sanatatea

RAPORT DETALIAT

* Acest raport detaliat se bazeaza pe etalonul COMBINAT.

** Pentru folosirea optima a acestui raport detaliat, va rugam sa luati in considerare descrierea continuta in textul introductiv la acest fisier.

SECTIUNEA 1. PERCEPTIILE DESPRE SLUJBA

Perceptiile asupra slujbei se refera la un set dat de elemente specifice muncii care se pot constitui în stresori. Acestea sunt: Relatiile profesionale, Echilibrul Slujba - Viata personala, Supraîncarcarea, Siguranta slujbei, Controlul, Resurse si Comunicare, Plati si beneficii. Interpretarea se realizeaza simplu prin examinarea scorurilor STEN.

Interpretarea poate avea loc la nivelul scalelor dar si la nivelul itemilor.

Toti itemii acestei sectiuni a chestionarului sunt formulati negativ, astfel ca un scor individual ridicat (ori un scor ridicat ca medie a grupului sau departamentului analizat) este un indicator al existentei unui potential stresor. Scorurile mai mari în itemii din componenta unei scale sugereaza în mod clar sursa stresului. Atragem însa atentia ca pentru a obtine o imagine completa privind mecanismele care au generat anume nivele de stres sunt necesare demersuri investigative ulterioare.

La nivel grupal, comparatia dintre un grup si altele din cadrul organizatiei este relevanta pentru a arata daca factorii de stres sunt similari în toata organizatia sau daca sunt specifici grupului. Aceasta informatie este utila pentru ca faciliteaza formularea de solutii care sa fie adecvate specificului organizatiei.

În particular:

- *un scor mediu sub STEN 3 indica un nivel foarte scazut al factorilor de stres,*
- *un scor mediu sub STEN 4 indica un nivel scazut al factorilor de stres,*
- *un scor mediu în intervalul definit de STEN 4 si STEN 7 este „media”,*
- *un scor mediu peste STEN 7 indica un nivel ridicat al factorilor de stres,*
- *un scor mediu peste STEN 8 indica un nivel foarte ridicat al factorilor de stres.*

SCALA

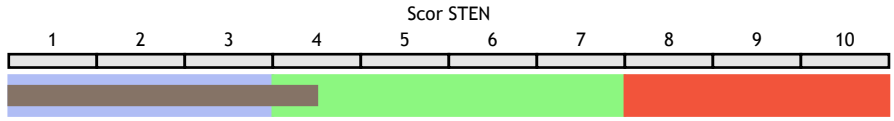
RELATIILE PROFESIONALE

SCOR BRUT = 15, SCOR STEN = 4

OBIECTIVE

Persoanele / grupurile cu scoruri mici percep relatiile profesionale drept sursa de stres la un nivel mai redus decât majoritatea indivizilor. În cazul acestora discutam probabil despre o functionalitate supra-medie a relatiilor de munca care faciliteaza buna functionare a individului / grupului în asa fel încât putina presiune este resimtita din acest punct de vedere. Interventia asupra acestui aspect organizational nu este necesara.

GRAFIC

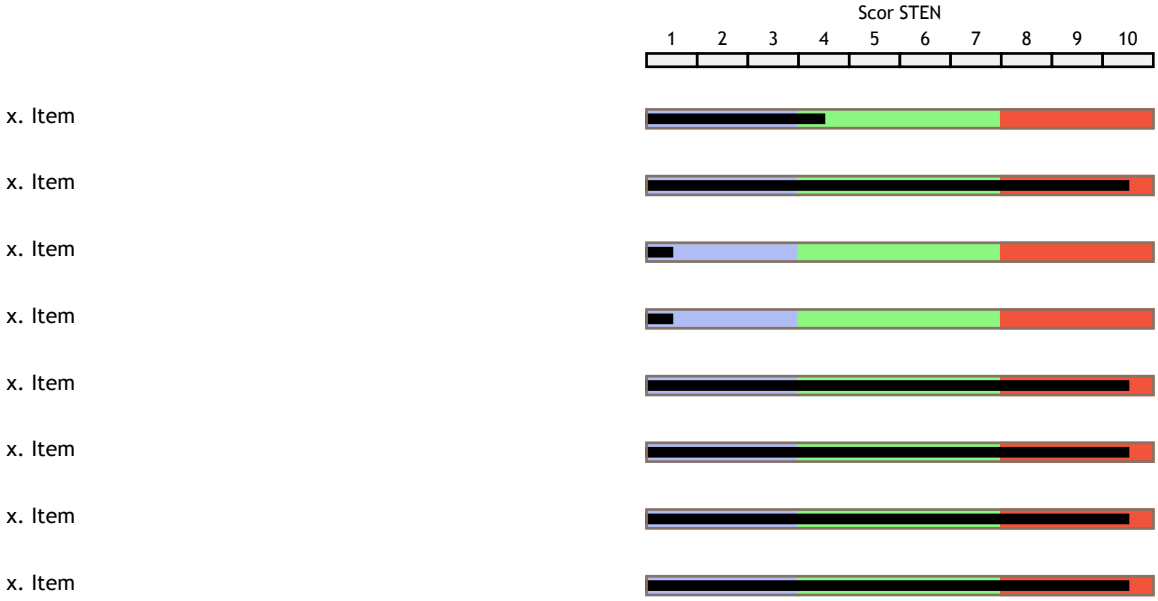


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri mari percep relatiile profesionale drept sursa de stres la un nivel crescut, semnificativ mai mare decât majoritatea indivizilor. În cazul acestora este foarte probabil ca unele elemente care formeaza interactiunile profesionale sa aiba disfunctii majore si astfel sa exercite presiune crescuta asupra individului sau grupului. În cazul acesta este necesara o interventie urgenta pentru a controla si gestiona factorii care afecteaza negativ legaturile respective.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



SCALA

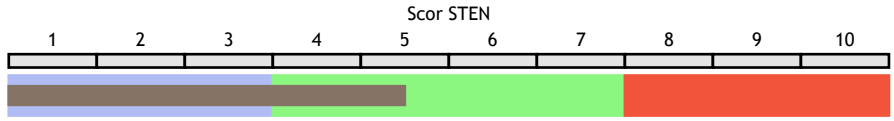
ECHILIBRUL SLUJBA - VIATA PERSONALA

SCOR BRUT = 11, SCOR STEN = 5

OBIECTIVE

Cerintele profesiei pot interfera si afecta viata personala si pe cea de familie a indivizilor. Acestea pot crea tensiune în relatiile extraprofesionale si pot avea un impact asupra stresului, sanatatii si nivelului de implicare. A oscila între solicitarile diverse existente acasa si la locul de munca este perceput adesea drept cauza primara a stresului ocupational. Aceasta scala evalueaza în ce masura dificultatea mentinerii unui echilibru satisfacator între responsabilitatile profesionale si cele ale vietii personale / casnice este o sursa de stres.

GRAFIC

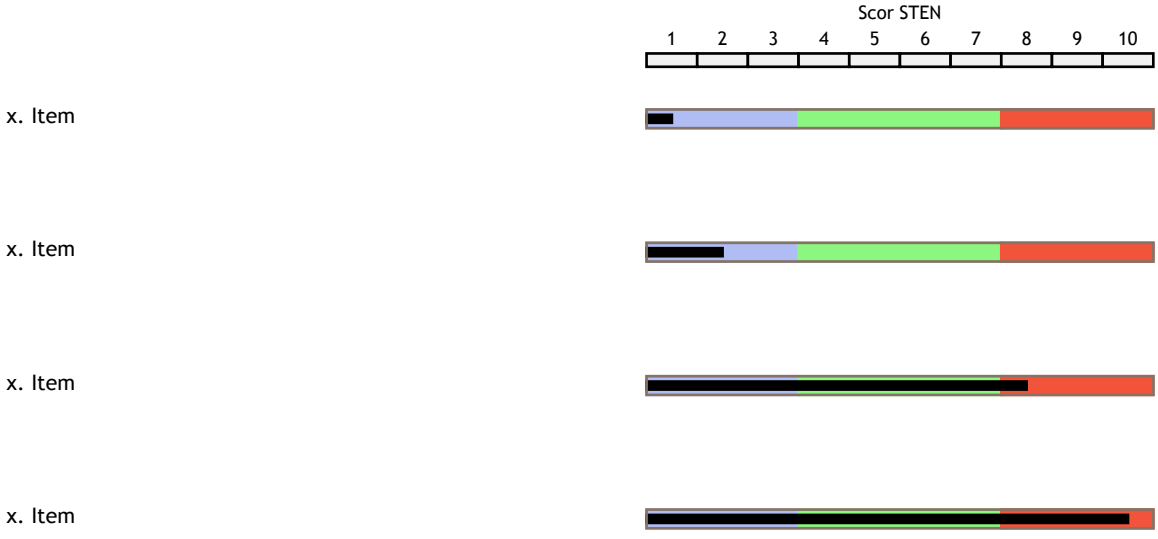


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri medii percep echilibrul dintre slujba si viata personala ca fiind sursa de stres la un nivel care este comun unui grup relativ mare de indivizi. Probabil ca într-o anumita masura aceste entitati reusesc sa mentina un compromis între cei doi vectori, altfel contradictorii Desi nu reprezinta o sursa de stres echilibrul atins în acest moment nu este foarte solid si drept urmare atentie sporita trebuie acordata momentelor în care viata personala si cea profesionala se suprapun.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



SCALA

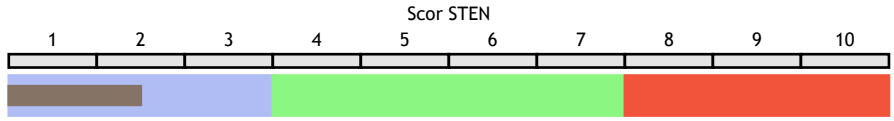
SUPRAÎNCARCAREA

SCOR BRUT = 5, SCOR STEN = 2

OBIECTIVE

Supraîncarcarea cu sarcini care nu pot fi îndeplinite combinata sau nu cu presiunea timpului poate fi o sursa de stres. Suprasolicitarea, termenele nerealiste / presiunea constanta a timpului sunt puternic documentate ca fiind importante surse ale stresului. Aceasta scala evalueaza în ce masura o astfel de supraîncarcare este o sursa de stres.

GRAFIC

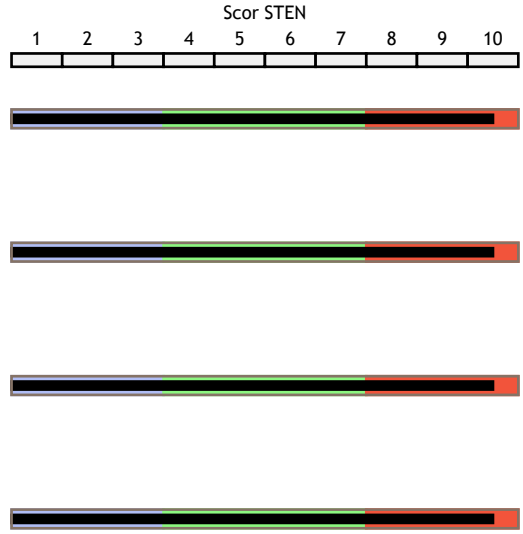


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri mici percep supraîncarcarea ca sursa de stres la un nivel mai redus decât majoritatea indivizilor. Aceasta înseamna ca aceste entitati simt ca au la dispozitie resursele simbolice si / sau logistice si / sau financiare necesare îndeplinirii sarcinilor profesionale. Interventia asupra acestui aspect organizational nu este necesara.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



SCALA

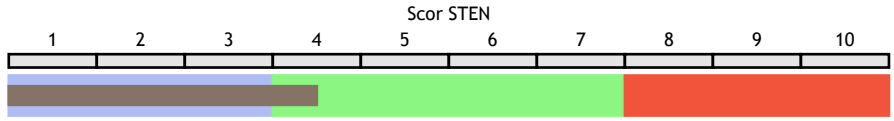
SIGURANTA SLUJBEI

SCOR BRUT = 9, SCOR STEN = 4

OBIECTIVE

Desi tot mai putini angajati se asteapta la un loc de munca „pe viata”, teama de pierdere a locului de munca sau de ajungere la un stadiu de „uzura” morala continua sa ramâna o importanta sursa potentiala de stres. Nesiguranta locului de munca a fost identificata ca una dintre cele mai proeminente surse de stres pentru angajatii de astazi. Aceasta scala masoara intensitatea cu care nesiguranta locului de munca sau schimbarea locului de munca sunt o sursa de stres.

GRAFIC

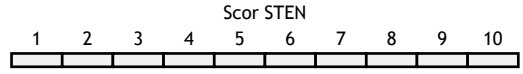


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri medii percep siguranta slujbei ca fiind sursa de stres la un nivel care este comun unui grup relativ mare de indivizi. Cu alte cuvinte entitatea evaluata nu se vede pe sine ca fiind indispensabila dar nici „consumabila” din perspectiva locului sau în tabloul organizational. Desi nu reprezinta o sursa de stres siguranta slujbei poate deveni o problema în situatii care pot spori incertitudinea rolurilor în organizatie.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



x. Item

x. Item

x. Item

x. Item

SCALA

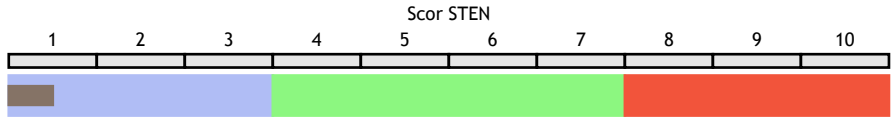
CONTROL

SCOR BRUT = 4, SCOR STEN = 1

OBIECTIVE

Trairea stresului este puternic legata de perceptia controlului asupra muncii desfasurate. Influenta scazuta asupra felului în care activitatea profesionala este organizata si derulata, poate fi o potentiala sursa de stres. Indivizii care percep ca pot controla mediul în care activeaza, sunt mai putin predispusi sa sufere de stres decât cei care nu au aceasta perceptie. Aceasta scala masoara intensitatea cu care lipsa de control este perceputa de indivizi ca o sursa de stres.

GRAFIC

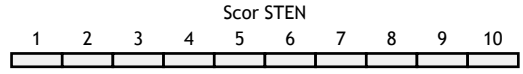


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri mici percep controlul drept sursa de stres la un nivel mai redus decât majoritatea indivizilor. În acest context entitatea evaluata simte ca în acest moment are suficienta influenta asupra felului în care poate sa îsi desfasoare munca. Aceasta influenta este direct legata de posibilitatea de a optimiza conditiile de munca. Interventia asupra acestui aspect organizational nu este necesara.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



x. Item

x. Item

x. Item

x. Item

SCALA

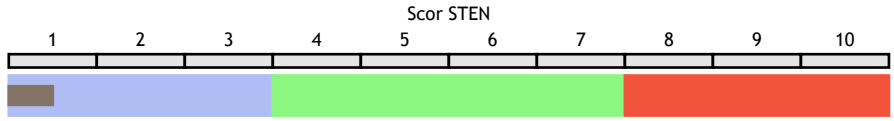
RESURSE SI COMUNICARE

SCOR BRUT = 0, SCOR STEN = 1

OBIECTIVE

Pentru a-si desfasura activitatea eficient indivizii au nevoie sa simta ca au pregatirea necesara, echipament si resurse. Ei au, de asemenea, nevoie sa simta ca sunt informati corespunzator si ca sunt valorificati. Unii sau uneori toti acesti factori au legatura directa cu stresul. Aceasta scala masoara intensitatea cu care lipsa resurselor si a comunicarii este perceputa de indivizi ca o sursa de stres.

GRAFIC

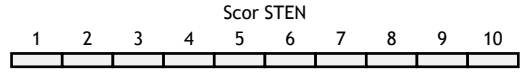


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri mici percep resursele si comunicarea drept sursa de stres la un nivel mai redus decât majoritatea indivizilor. Entitatea evaluata simte ca în acest moment comunica eficient cu organizatia si are la dispozitie resursele necesare realizarii sarcinilor pe care le primeste. Interventia asupra acestui aspect organizational nu este necesara.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



x. Item

x. Item

x. Item

x. Item

SCALA

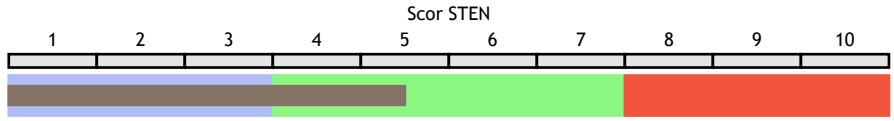
ASPECTE ALE SLUJBEI

SCOR BRUT = 23, SCOR STEN = 5

OBIECTIVE

Aceasta scala masoara potentialele surse de stres care tin strict de natura muncii. Sunt inclusi în aceasta scala factori cum ar fi conditiile fizice de munca, tipul de sarcini sau frecventa satisfactiilor ce deriva din munca.

GRAFIC

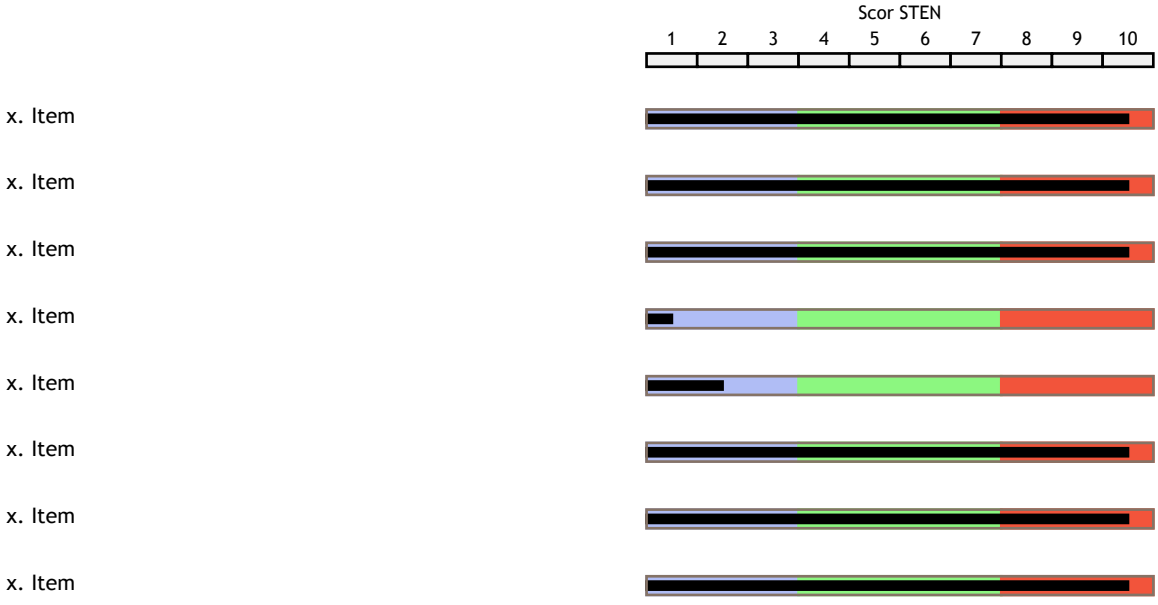


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri medii percep aspectele slujbei ca fiind sursa de stres la un nivel care este comun unui grup relativ de indivizi. Nu exista elemente importante legate de munca propriu zisa efectuata de entitatea evaluata care sa se constituie în elemente de stres. Conditiile de munca sunt bune iar satisfactia muncii este în parametrii normali. Nivelul mediu indica însa zona aceasta ca si zona cu potential de stres si de acea monitorizarea parametrilor respectivi este necesara.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



SCALA

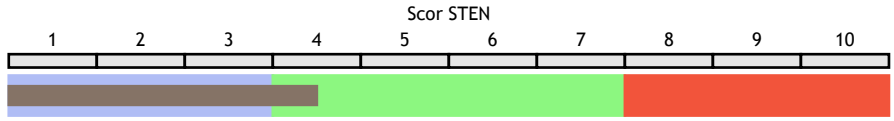
PLATI SI BENEFICII

SCOR BRUT = 2, SCOR STEN = 4

OBIECTIVE

Recompensele financiare pe care le aduce munca sunt evident importante prin aceea ca determina stilul de viata pe care un individ îl poate duce. În plus recompensarea influenteaza frecvent sentimentele indivizilor cu privire la stima de sine precum si perceptia asupra importantei lor în cadrul organizatiei. Aceasta scala cu un singur item masoara amploarea cu care salarizarea si beneficiile sunt o sursa de stres.

GRAFIC

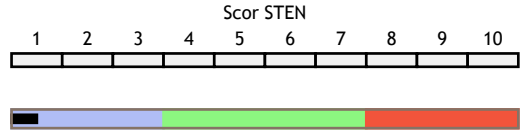


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri medii percep platile si beneficiile ca fiind sursa de stres la un nivel care este comun unui grup relativ mare de indivizi. Totusi la aceste valori dezechilibrarea raportului dintre eforturile personale si recompensarea lor este posibila. În cazul în care asteptarile de viitor ale entitatii evaluate nu vor concorda cu oferta organizatiei dezechilibrul devine chiar foarte posibil. Comunicarea cu responsabilii cu acest aspect din organizatie poate tine sub control fenomenul înainte ca acesta sa devina stresor.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



x. Item

SECTIUNEA 2. ATITUDINILE FATA DE ORGANIZATIE

Atitudinea fata de organizatie este una din dimensiunile care de regula arata amploarea cu care stresul afecteaza individul sau grupul. ASSET produce 2 scoruri ale acestui efect: unul aratând dimensiunile perceptiei angajamentului individului fata de organizatie si altul aratând dimensiunile perceptiei organizatie fata de individ (angajat). Interpretarea se realizeaza simplu prin examinarea scorurilor STEN. Interpretarea poate avea loc la nivelul scalelor dar si la nivel de item.

Cei doi parametri de angajament se interpreteaza adesea în tandem în sensul întelegerii discrepantei sau similaritatilor în scoruri. De regula discrepantele dintre scoruri sunt cele care semnaleaza potentiale probleme.

La nivel grupal compararea cu alte grupuri din organizatie va arata care grup este afectat de un nivel mai mare de stres. Pentru a obtine întelegerea maxima a datelor, comparatia ar trebui realizata la nivelul scalelor si al itemi-lor.

Itemii de la sectiunea „atitudinea fata de organizatie" a chestionarului sunt formulati pozitiv. De aceea un scor ridicat al grupului pe cele doua scale ale angajamentului (implicarii) este un indicator al unui bun angajament (preocupare) masurat de aceasta scala. Aceasta înseamna ca, daca grupul A are un scor la „angajamentul angajatilor fata de organizatie" mai mare decât grupul B, se poate concluziona ca angajamentul lucratorilor este, în medie, mai mare în grupul A.

De asemenea, acest tip de formulare presupune ca un scor (sten) ridicat indica niveluri înalte ale angajamentului. În particular:

- *un scor mediu sub STEN 3 indica un nivel foarte scazut al angajamentului,*
- *un scor mediu sub STEN 4 indica un nivel scazut al angajamentului,*
- *un scor mediu in intervalul definit de STEN 4 si STEN 7 este media,*
- *un scor mediu peste STEN 7 indica un nivel ridicat al angajamentului,*
- *un scor mediu peste STEN 8 indica un nivel foarte ridicat al angajamentului.*

SCALA

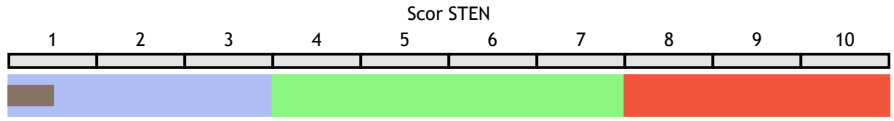
ANGAJAMENTUL ORGANIZATIEI FATA DE ANGAJATI

SCOR BRUT = 0, SCOR STEN = 1

OBIECTIVE

Angajatii se asteapta sa fie considerati de încredere si respectati si doresc sa simta ca merita sa faca un efort suplimentar pentru organizatia lor. Aceasta scala masoara intensitatea cu care indivizii percep ca organizatia lor este preocupata de ei.

GRAFIC

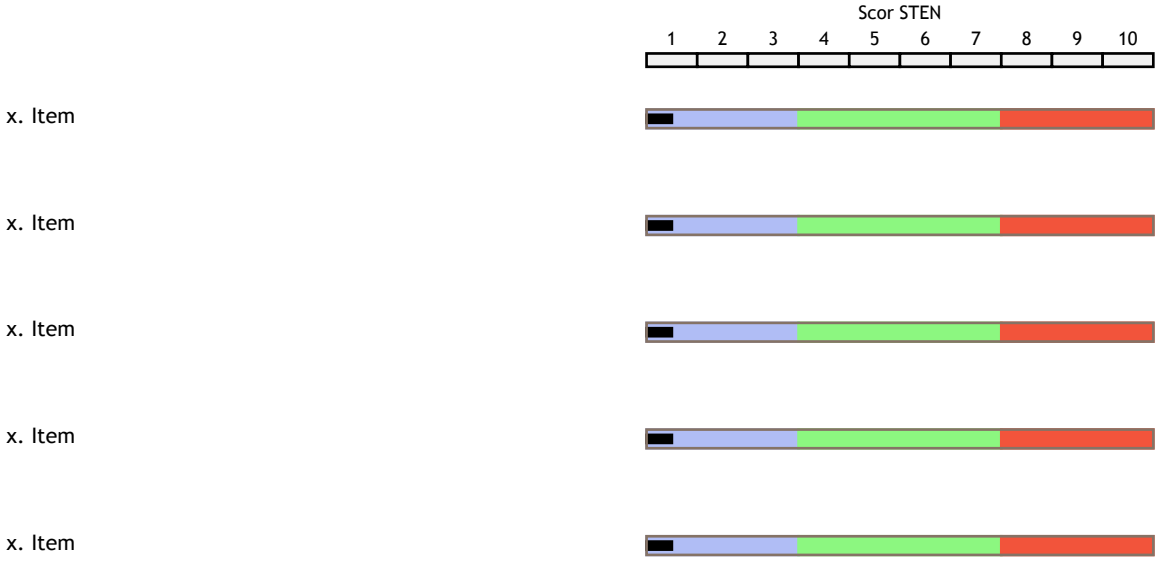


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri mici percep implicarea organizatiei fata de ei la un nivel mai mic decât majoritatea indivizilor. Aceasta înseamna ca entitatea simte ca organizatia sau managementul sau nu sunt suficient de preocupate de bunastarea sa. Comunicarea cu colegii, cu alte entitati organizationale este necesara pentru a întelege mai bine care sunt exact prioritatile si preocuparile organizatiei.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



SCALA

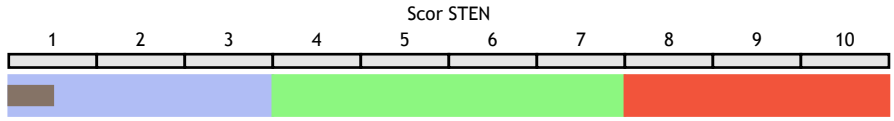
ANGAJAMENTUL ANGAJATILOR FATA DE ORGANIZATIE

SCOR BRUT = 0, SCOR STEN = 1

OBIECTIVE

Angajatorii asteapta ca angajatii lor sa-si faca munca cât pot ei de bine si asteapta sa fie loiali si dedicati organizatiei. Aceasta scala masoara nivelul la care se manifesta acest angajament.

GRAFIC

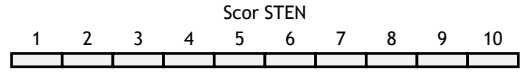


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri mici percep implicarea proprie în organizatie la un nivel mai mic decât majoritatea indivizilor. Aceasta înseamna ca entitatea evaluata nu este realmente preocupata de soarta si bunul mers al organizatiei din care face parte. Motivele care determina aceasta lipsa de implicare trebuiesc evaluate pentru ca aceasta ar putea fi rezultatul unei presiuni prea mari exercitata asupra individului.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



x. Item

x. Item

x. Item

x. Item

SECTIUNEA 3. SANATATEA PERSONALA

Sanatatea personala este si ea un indicator care va arata amploarea cu care stresul afecteaza grupul. ASSET produce 2 scoruri ale acestui efect: unul pentru sanatatea fizica si altul pentru starea de bine psihologic. Interpretarea se realizeaza simplu prin examinarea scorurilor STEN. Interpretarea poate avea loc la nivelul scalelor dar si la nivel de item.

La nivel grupal compararea cu alte grupuri din organizatie va arata care grup este afectat de un nivel mai mare de stres. Pentru a obtine întelegerea maxima a datelor, comparatia ar trebui realizata la nivelul scalelor si al itemi-lor.

Itemii din sectiunea chestionarului sanatatea personala sunt formulati negativ (ex: acestia masoara prezenta semnelor clinice sau a simptoamelor). De aceea, un scor mediu al grupului la un nivel ridicat pe cele doua scale ale sanatatii este un indicator al unei sanatati precare asa cum rezulta din masuratoarea efectuata de acea scala. Totusi, daca grupul A primeste un scor mai mare în privinta starii de bine psihologic decât grupul B se poate presupune ca membrii grupului B, sunt în medie, mai putin sanatosi în comparatie cu grupul A.

În acelasi sens, cu cât este mai mare scorul STEN al grupului, cu atât sanatatea este mai slaba. În particular:

- *un scor mediu sub STEN 3 indica un nivel foarte bun al sanatatii,*
- *un scor mediu sub STEN 4 indica un nivel bun al sanatatii,*
- *un scor mediu în intervalul definit de STEN 4 si STEN 7 este media,*
- *un scor mediu peste STEN 7 indica un nivel scazut al sanatatii,*
- *un scor mediu peste STEN 8 indica un nivel foarte scazut al sanatatii.*

SCALA

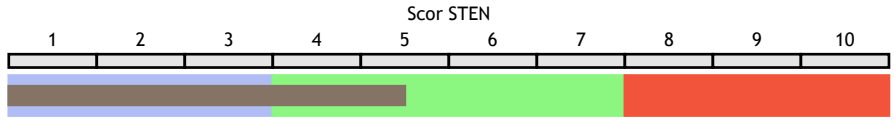
SANATATEA FIZICA

SCOR BRUT = 13, SCOR STEN = 5

OBIECTIVE

Itemii stabiliti la aceasta scala sunt simptoame ale afectiunilor psihologice induse de stres. Rolul acestei scale este de a permite o edificare asupra sanatatii psihice si nu ofera un diagnostic clinic aprofundat.

GRAFIC

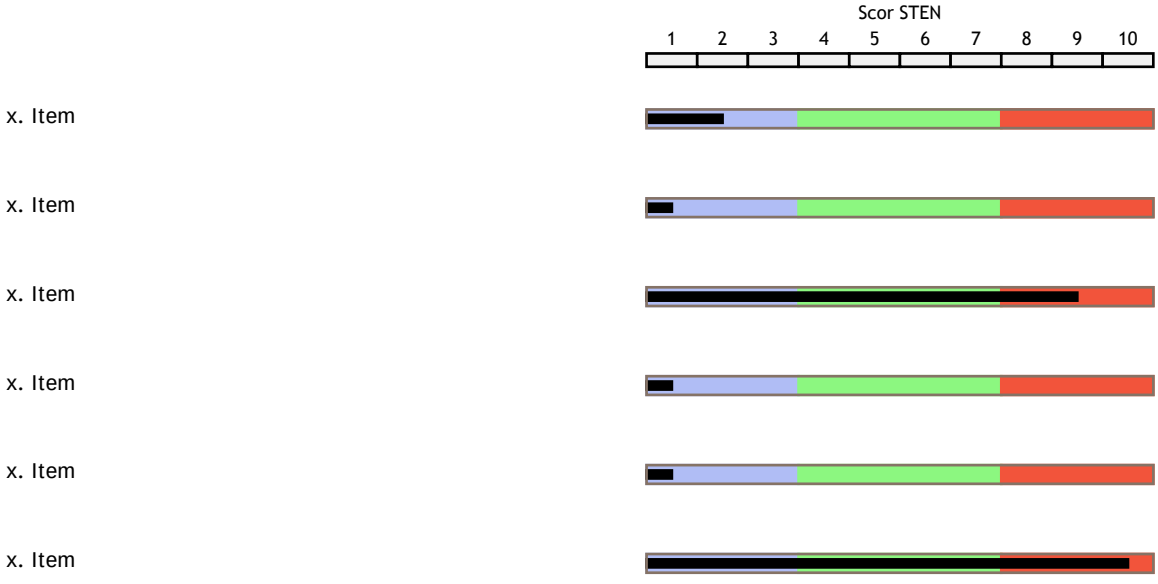


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri medii raporteaza problemele de bunastare psihica la un nivel care este comun unui grup ridicat de indivizi. Cu toate acestea eventualele probleme de bunastare psihologica raportata ar putea fi într-o oarecare masura legate de unele dintre nivelele mari de stres raportate anterior. De aceea o analiza detaliata a acestora poate determina exact eventualele legaturi de cauzalitate dintre cele doua.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



SCALA

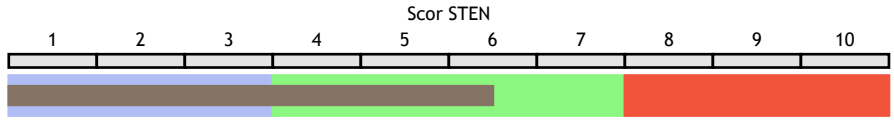
BUNASTAREA PSIHICA

SCOR BRUT = 25, SCOR STEN = 6

OBIECTIVE

Toti itemii acestei scale au în vedere simptoamele fizice ale stresului. Rolul acestei scale este de a permite o edificare asupra sanatatii fizice, dar nu un diagnostic clinic aprofundat.

GRAFIC

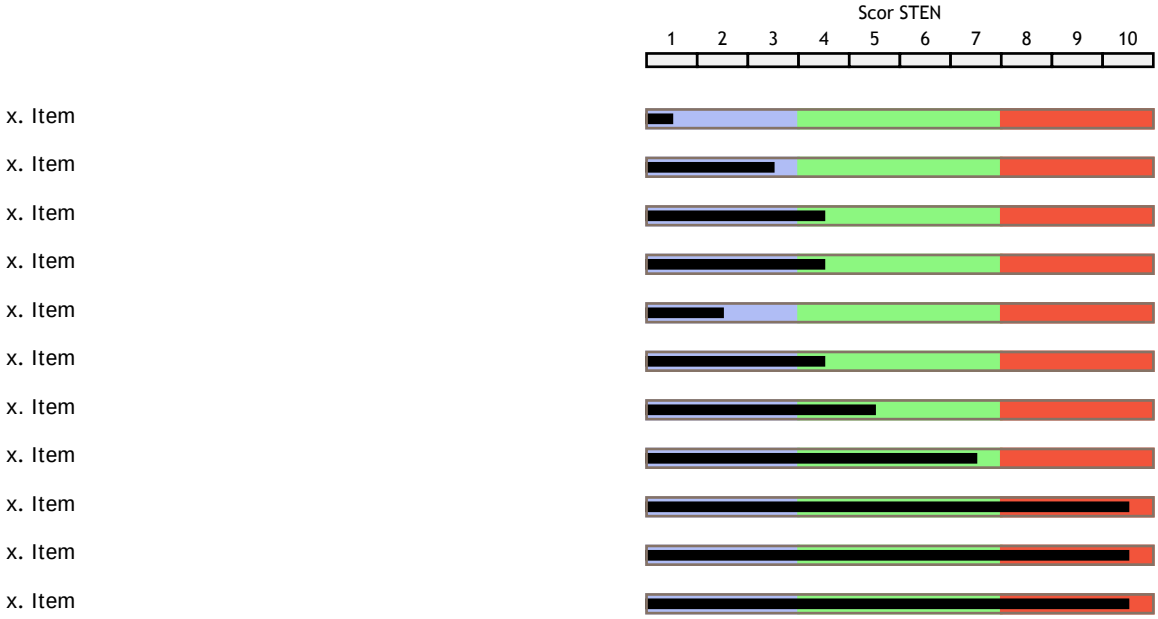


DESCRIERE

Persoanele / grupurile cu scoruri medii raporteaza problemele fiziologice de sanatate la un nivel care este comun unui grup ridicat de indivizi. Cu toate acestea eventualele probleme de sanatate raportate ar putea fi într-o oarecare masura legate de unele dintre nivelele mari de stres raportate anterior.

ITEMI

Pentru a avea o imagine mai clara despre motivele pentru care aceasta dimensiune a fost cotata cu amploarea cu care a fost cotata, prezentam in continuare raspunsurile dvs. la itemi, raportate la felul in care angajatul mediu din Romania da aceste raspunsuri. Indiferent de scorul general al acestei scale, analiza itemilor ar putea sa va confere o intelegere aprofundata asupra detaliilor care stau la baza atitudinii dumneavoastra.



RASPUNSURI LA ITEMI

(1): '1'
(2): '2'
(3): '3'
(4): '4'
(5): '5'

(6): '6'
(7): '4'
(8): '5'
(9): '2'
(10): '1'

(11): '5'
(12): '6'
(13): '3'
(14): '2'
(15): '5'

(16): '2'
(17): '5'
(18): '1'
(19): '2'
(20): '5'

(21): '-'
(22): '-'
(23): '-'
(24): '-'
(25): '-'

(26): '-'
(27): '-'
(28): '-'
(29): '-'
(30): '-'

(31): '-'
(32): '-'
(33): '-'
(34): '-'
(35): '-'

(36): '-'
(37): '-'
(38): '-'
(39): '-'
(40): '-'

(41): '-'
(42): '-'
(43): '-'
(44): '-'
(45): '-'

(46): '-'
(47): '2'
(48): '1'
(49): '3'
(50): '2'

(51): '1'
(52): '2'
(53): '3'
(54): '2'
(55): '2'

(56): '2'
(57): '2'
(58): '2'
(59): '2'
(60): '2'

(61): '3'
(62): '3'
(63): '4'

STATISTICI GENERALE (MODUS OPERANDI)

raspunsuri '6': 2 din 136 (1.47%)
raspunsuri '5': 6 din 136 (4.41%)
raspunsuri '4': 3 din 136 (2.21%)
raspunsuri '3': 6 din 136 (4.41%)
raspunsuri '2': 15 din 136 (11.03%)
raspunsuri '1': 5 din 136 (3.68%)
raspunsuri lipsa: 26 din 136 (19.12%)

SCORURI BRUTE

Scala	WR	WLB	JO	JS	JC	RC	AJ	PB	CEO	COE	PH	PSW
Scor brut	15	11	5	9	4	0	23	2	0	0	13	25
Raspunsuri lipsa	3	0	3	2	3	4	2	0	5	4	0	0

© 2002, Robertson-Cooper, Ltd. Toate drepturile sunt rezervate, asupra testului si a tuturor accesoriilor.

Nici o parte a acestui test, foi de raspuns, caiet de testare sau raport asociat nu poate fi tiparita sau reprodusa prin orice forma, electronic, mecanic sau fotografic, nu poate fi tradusa si nu poate fi inclusa în vreun sistem de stocare a informatiei sau folosit pentru a tipari sau reproduce o interpretare electronica, fara permisiunea prealabila si expresa în scris a autorului sau a distribuitorului national autorizat.

Publicat in Marea Britanie de Robertson-Cooper, Ltd.

robertson cooper limited

Robertson-Cooper, Ltd.
Manchester Office: Williams House, Manchester Science Park, Lloyd Street North, Manchester, M15 6SE
London Office: Hudson House, 8 Tavistock Street, London, WC2E 7PP
Tel/Fax +44 (0)870 3333 591, +44 (0)870 3333 592

Distribuit în România sub licenta de D&D Consultants Grup, SRL.

D&D Consultants Grup, SRL
Strada Zambilelor nr. 41, Sector 2, Bucuresti, ZIP 023782
Tel/Fax (+4) 021 242 89 63

Acest test nu poate fi revândut, sublicentiat, redistribuit sau în orice alt mod transferat sau folosit în orice modalitate de orice alta parte decât persoana sau entitatea careia i-a fost licentiat. Orice violare a acestei prevederi va duce la anularea automata a licentei si va pune partile implicate în culpa în conformitate cu legea drepturilor de autor.