

Chestionar JCB_{EEE1} Job Characteristics & Benefits (descriere sintetică)

DESCRIERE JCB_{EEE1}

Chestionarul JCB (Job Characteristics & Benefits) este ...

Chestionarul propus este un instrument psihologic destinat evaluării experiențelor angajaților în mediul organizațional. Acesta este structurat pe **11 dimensiuni psihologice**, fiecare reprezentând un aspect esențial al activității profesionale și al satisfacției generale la locul de muncă. Chestionarul este construit pe baza unui format Likert, în care respondenții evaluează afirmațiile pe o scală de la **1 (deloc adevărat)** la **5 (complet adevărat)**, oferind astfel date cantitative care pot fi analizate pentru a identifica tendințe, puncte forte și oportunități de îmbunătățire.

Răspunsurile sunt agregate pentru fiecare dimensiune, rezultând un scor mediu care indică percepția generală. Permite compararea scorurilor între echipe, departamente sau pe intervale de timp. Identifică punctele forte (scoruri ridicate) și punctele slabe (scoruri scăzute), oferind puncte de plecare pentru intervenții strategice.

Acest chestionar este un instrument util pentru diagnosticarea stării organizaționale și pentru îmbunătățirea calității vieții profesionale a angajaților.

Dimensiunile evaluate

1. **Volum de muncă** (*workload*)
2. **Autonomie în muncă** (*autonomy*)
3. **Compatibilitate cu job-ul** (*fit / matching job*)
4. **Claritatea rolului și a sarcinilor** (*role & tasks clarity*)
5. **Activitate plăcută** (*enjoyable work*)
6. **Tehnologii noi** (*up-to-date technology*)
7. **Dezvoltare profesională** (*professional development*)
8. **Compensații și beneficii** (*compensation & benefits*)
9. **Resurse și mediu de lucru** (*resources & work environ.*)
10. **Suținerea stării de bine** (*wellbeing support*)
11. **Siguranța psihologică** (*psychological safety*)

Utilizarea unui astfel de chestionar oferă angajaților oportunitatea de a reflecta asupra propriilor experiențe profesionale și de a identifica aspecte precum stresul, satisfacția, autonomia sau nevoile de dezvoltare. Prin oferirea unui cadru structurat de autoevaluare, angajații devin mai conștienți de punctele

lor forte și de ariile care necesită îmbunătățire, ceea ce poate facilita consilierea profesională și luarea deciziilor legate de carieră. De asemenea, completarea chestionarului poate crea un sentiment de valorizare și implicare, încurajând angajații să exprime deschis percepțiile lor, știind că organizația este interesată de bunăstarea lor.

Pentru organizație și management, chestionarul reprezintă un instrument eficient de diagnoză, oferind o perspectivă clară asupra aspectelor critice ale mediului de lucru și relațiilor profesionale. Pe baza datelor obținute, organizațiile pot optimiza fluxurile de lucru, ajusta politicile interne și dezvolta programe care să sprijine sănătatea mentală, dezvoltarea profesională și satisfacția angajaților. În plus, acest proces poate consolida încrederea între angajați și management, îmbunătăți performanța organizațională și reduce costurile asociate fluctuației de personal și burnout-ului, creând astfel o cultură organizațională sănătoasă și productivă.

FACTORI JCB

1. Volum de muncă (*workload*).

(–) Gestionează un volum de muncă excesiv, care îi depășește capacitatea de gestionare și echilibrul între viața profesională și personală. Sarcinile primite sunt în mod frecvent peste nivelul de abilități și resursele disponibile, necesitând lucru peste program și chiar în weekenduri. Așteptările sunt nerealiste, ceea ce creează o presiune constantă.

(+) Gestionează de un volum de muncă echilibrat și gestionabil, cu sarcini alocate în concordanță cu abilitățile și resursele disponibile. Sarcinile sunt realizate fără a fi nevoie de ore suplimentare sau sacrificii ale timpului personal. Așteptările sunt realiste și permit o bună gestionare a timpului, menținând un echilibru între viața profesională și personală.

2. Autonomie (*autonomy*)

(–) Are un nivel scăzut de autonomie la locul de muncă, având puține oportunități de a planifica sau organiza propriile activități. Este limitat în a-și seta propriile obiective sau termene și nu are libertatea de a ajusta programul de lucru conform nevoilor personale. Sarcinile sunt în mare parte impuse, fără spațiu pentru explorarea ideilor proprii.

(+) Are un nivel ridicat de autonomie, având libertatea de a planifica și organiza propriile activități și programul de lucru. Poate seta propriile obiective și termene limită și are ocazia de a experimenta noi metode de lucru. Controlul asupra modului în care își gestionează sarcinile îi permite să își adapteze munca la nevoile personale și profesionale.

3. Compatibilitate cu job-ul (*fit/matching job*)

(–) Simte o neconcordanță între competențele sale și cerințele actualului loc de muncă, ceea ce generează dificultăți în îndeplinirea sarcinilor zilnice. Sarcinile primite sunt fie prea complexe, fie nu solicită abilitățile și experiența acumulată, ducând la o lipsă de satisfacție profesională. În plus, există

dificultăți în integrarea cu colegii și cultura organizației, iar activitățile curente nu reflectă interesele și obiectivele profesionale.

(+) Se află într-o poziție perfect potrivită pentru abilitățile și interesele sale, având sarcini care solicită în mod optim competențele și pregătirea profesională. Se integrează bine în cultura organizațională și cu colegii, iar activitățile profesionale reflectă interesele și obiectivele sale personale.

4. Claritatea rolului și a sarcinilor (*role & tasks clarity*)

(–) Trăiește un sentiment de incertitudine, o lipsă de claritate în privința responsabilităților și așteptărilor legate de rolul său, ceea ce duce la confuzie și neînțelegere. Nu este clar cum contribuie munca sa la obiectivele generale ale organizației și nu are certitudinea cui trebuie să se adreseze pentru clarificări.

(+) Trăiește un sentiment de certitudine în privința responsabilităților și așteptărilor din cadrul rolului său, având o înțelegere clară a modului în care contribuie la obiectivele organizației. Știe exact cui trebuie să se adreseze pentru clarificări și nu întâmpină conflicte legate de neclaritatea sarcinilor.

5. Activitate plăcută (*enjoyable work*)

(–) Resimte o lipsă de satisfacție și entuziasm în munca zilnică, considerând că sarcinile nu sunt captivante sau plăcute. Proiectele pe care lucrează nu reflectă pasiunile și interesele sale, iar interacțiunile cu colegii nu sunt suficient de constructive. Activitățile nu valorifică talentele și abilitățile sale, ceea ce reduce sentimentul de împlinire profesională.

(+) Se bucură de activități captivante și satisfăcătoare care îi valorifică abilitățile și îi oferă un sentiment puternic de împlinire. Proiectele la care lucrează sunt aliniate cu interesele și pasiunile sale, iar interacțiunile cu colegii sunt constructive și plăcute.

6. Tehnologii noi (*up-to-date technology*)

(–) Se confruntă cu o nepotrivire între tehnologiile utilizate și așteptările sale, simțind că echipamentele și software-ul disponibil nu sunt la nivelul cerut de industrie. Organizația nu prioritizează adoptarea de tehnologii noi, iar oportunitățile de formare pentru a rămâne la curent cu ultimele progrese sunt limitate.

(+) Se bucură de acces la tehnologie modernă și performantă, fiind mulțumit de echipamentele și software-ul disponibile. Organizația investește constant în tehnologii noi și oferă oportunități de formare pentru a rămâne competitiv.

7. Dezvoltare profesională (*professional development*)

(–) Resimte lipsa accesului la programe relevante de dezvoltare profesională, ceea ce limitează progresul în carieră. Resursele oferite de organizație sunt insuficiente, iar suportul pentru formare și creștere profesională nu este adecvat. Oportunitățile de învățare sunt fie învechite, fie limitate, împiedicând aplicarea de noi cunoștințe în activitatea zilnică.

(+) Are acces la oportunități variate de dezvoltare profesională, aliniate cu aspirațiile sale de carieră, și beneficiază de resursele necesare pentru formare. Organizația investește în educația sa continuă, oferindu-i posibilitatea de a aplica noile cunoștințe în activitatea zilnică.

8. Compensații și beneficii (*compensation & benefits*)

(–) Se simte nemulțumit de pachetul de beneficii oferit, considerând că nu reflectă adecvat efortul depus și nevoile sale. Beneficiile profesionale și salariale nu sunt competitive comparativ cu alte companii, iar transparența în recompensarea muncii este deficitară.

(+) Este mulțumit de pachetul de compensații și beneficii, considerând că reflectă în mod adecvat efortul depus. Beneficiile suplimentare și salariale sunt competitive comparativ cu alte companii, iar regulile de recompensare sunt transparente și aplicate corect.

9. Resurse și mediu de lucru (*resources & work environment*)

(–) Nu dispune de echipamentul și resursele necesare pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient, iar mediul de lucru este lipsit de confort și ergonomie. Spațiul de lucru nu este adaptat nevoilor sale, ceea ce îngreunează colaborarea și productivitatea.

(+) Dispune de toate resursele și echipamentele necesare pentru a lucra eficient, iar spațiul de lucru este ergonomic și confortabil. Mediul este bine organizat, facilitând colaborarea și comunicarea eficientă cu colegii.

10. Susținerea stării de bine (*wellbeing support*)

(–) Nu simte o preocupare suficientă din partea conducerii pentru sănătatea mentală și emoțională, iar accesul la programele de wellness este limitat. Organizația nu oferă sprijin adecvat pentru a menține un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală.

(+) Conducerea arată o preocupare reală pentru sănătatea mentală și echilibrul angajaților, oferind acces la programe de wellness și inițiative care promovează starea de bine. Organizația susține un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală prin politici eficiente și sprijin constant.

11. Siguranța psihologică (*psychological safety*)

(–) Nu se simte în siguranță să își exprime ideile sau preocupările, temându-se de critici sau judecăți. Mediul de lucru nu încurajează solicitarea de ajutor sau discuțiile deschise despre greșeli și feedback, ceea ce creează o atmosferă de tensiune și nesiguranță.

(+) Se simte în siguranță să își exprime ideile și preocupările deschis, fără teama de critici sau judecăți. Mediul de lucru încurajează transparența, solicitarea de ajutor și transformarea greșelilor în oportunități de învățare.

ÎNREGISTRARE DATE JCB

Chestionarul JCB poate fi folosit gratuit în scop de cercetare de către studenți și cercetători.

În acest caz, el poate fi aplicat în format *print (creion-hârtie)* sau *electronic (Google.form)*, itemii chestionarului fiind accesibili pe pagina web de descriere a instrumentului din secțiunea "Metodologie". Pentru descrierea chestionarului vor fi folosite informațiile din acest document (vezi secțiunile următoare) iar pentru obținerea scorurilor pe factori și a coeficienților de consistență internă trebui urmate instrucțiunile din secțiunile care urmează.

Pentru cotare manuală/ pentru cercetare

1. Se creează o bază de date în care fiecare item al chestionarului JCB se definește ca o variabilă numerică cu rădăcina JCB (JCB1, JCB2, JCB 3 JCB42) la care se adaugă variabile socio-demografice. În cazul aplicării prin intermediul *Google.form* se redenumesc coloanele corespunzătoare răspunsurilor la fiecare item după modelul JCB1, JCB2, JCB 3 JCB42.
2. În baza de date, în dreptul fiecărui subiect/ persoane se înregistrează valorile bifate / alese de acea persoană la itemii chestionarului (1, 2, 3, 4, sau 5).
3. După introducerea în baza de date a valorilor bifate pe chestionar (1, 2, 3, 4, sau 5) și salvarea bazei de date ("bazadate0.sav") se verifică corectitudinea datelor introduse (În SPSS: *Analyze - Descriptive statistics – Frequencies, Minimum si Maximum*).
4. În aceeași bază de date se introduc și valorile la celelalte probe psihologice sau alte variabile luate în calcul în designul de cercetare și se calculează scorurile pe factori la acest probe psihologice.
5. Se trimite baza de date corect completată la adresa suport@psihoprofile.ro solicitând verificarea consistenței interne și calcularea scorurilor pe factori.

Pentru cotare automată JCB / pentru cercetare & consiliere

Chestionarul JCB poate fi aplicat și în format electronic (on-line), prin invitații e-mail trimise de pe platforma **PsihoProfile** (www.psihoprofile.ro). Detaliile succinte referitoare la utilizarea PsihoProfile se găsesc la adresa <http://www.psihoprofile.ro/Public/Viitorul>.

Dacă se intenționează colectarea datele direct de pe PsihoProfile înainte de a face acesta este necesară solicitarea acordului din partea PsihoProfile la adresa suport@psihoprofile.ro și trebuie îndeplinite următoarelor condiții: (a) să fie evaluate minim 100 de persoane și (b) să fie solicitate maxim 2 instrumente similare de pe PsihoProfile.

Dacă se dorește aplicarea chestionarului în format imprimat (creion-hârtie) și înregistrarea în baza de date PsihoProfile (alături de chestionarele aplicate on-line), după logarea pe PsihoProfile, în secțiunea **EVALUARE – "Aplică chestionare"** – (selectează) **JCB** - "Introdu răspunsuri", pot fi introduse datele de pe chestionarele aplicate în varianta imprimată.

La finalul cercetării (după aplicarea/ înregistrarea tuturor chestionarelor), pentru a avea acces la baza de date cu toate chestionarele completate (on-line, introduse automat sau imprimat, introduse manual), se va trimite un e-mail la adresa suport@psihoprofile.ro pentru a solicita baza de date, precizând: *Numele si prenumele* cercetătorului (clientului PsihoProfile, cel care a oferit spre completare chestionarul), *chestionarul/* chestionarele aplicate, *intervalul* în care au fost culese datele si *numărul aproximativ* de persoane evaluate. Ca răspuns la acest e-mail se va primi o bază de date în format Excel sau SPSS cu toate chestionarele completate (itemi si scoruri pe factori).

CITARE UTILIZARE JCB

Citare: Constantin T. et al. (2026) Measuring the Employee Experience through Job Characteristics: A Psychometric Evaluation of the JCB-EEE Scale (manuscris)