

Chestionar JCB_{EEE1}

Job Characteristics & Benefits

(descriere sintetică)

DESCRIERE JCB_{EEE1}

Chestionarul JCB - Job Characteristics and Benefits (Constantin et. al, 2025) este destinat identificării *percepțiilor angajaților legate de locul de muncă actual*, fiind ideal pentru evaluări de rutină ai factorilor asociați performanței profesionale și satisfacției la locul de muncă, în scopul monitorizării lor și proiectării unor strategii de retenție și motivare a angajaților.

Chestionarul JCB permite evaluarea a **11 dimensiuni/ factori ai activității profesionale**, angajații fiind solicitați să evalueze *77 de afirmații* legate locul de muncă actual și de activitatea profesională din ultima lună. Scopul principal al chestionarului fiind de a descrie percepțiile angajaților legate de locul de muncă actual, această "radiografie" este realizată cu ajutorul 11 dimensiuni asociate muncii:

1. **Autonomia în muncă** (*Autonomy*)
2. **Compatibilitatea cu job-ul** (*Fit/Matching Job*)
3. **Claritatea rolului și a sarcinilor** (*Role & Tasks Clarity*)
4. **Volumul de muncă** (*Workload*)
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 Environment*)
10. **Susținerea stării de bine** (*Wellbeing Support*)
11. **Siguranță psihologică** (*Psychological Safety*)

Prin evaluarea acestor caracteristici, **Chestionarul JCB** ("Job Characteristics and Benefits") permite nu doar identificarea factorilor "tradiționali" ai satisfacției și performanței în muncă, ci oferă și o abordare **în acord cu datele cercetării științifice moderne**. Este demonstrat că volumul de muncă și autonomia în muncă sunt dimensiuni de care depind satisfacția și performanța angajaților, studiile arătând că **volumul excesiv de muncă** este asociat cu un nivel ridicat de *burnout* și scăderea performanței (Alarcon, 2011), în timp ce **autonomia în muncă** crește satisfacția și angajamentul angajaților (Humphrey et al., 2007). Pe de altă parte, **compatibilitatea cu job-ul** și **claritatea rolurilor** reduc ambiguitatea și stresul profesional, influențând pozitiv performanța (Gilboa et al, 2008) iar accesul la **oportunități de dezvoltare** profesională influențează pozitiv angajamentul organizațional (Ng et al., 2005). În mod similar, **accesul la tehnologiile moderne** crește eficiența în muncă (Tarafdar et al., 2015), **compensațiile și beneficiile** sunt asociate cu

angajamentul și bunăstarea lor psihologică (Rynes et al., 2004) iar accesul la **resurse și la un mediu de lucru optim** îmbunătățesc satisfacția și performanța angajaților (Nielsen et al., 2017; Dinda A. P, 2024). În plus, **susținerea stării de bine și compatibilitatea cu job-ul** sunt esențiale pentru atât pentru reducerea fluctuației personalului cât și creșterea satisfacției sau pentru sănătatea mintală a angajaților (Edmondson & Lei, 2014).

Chestionarul JCB poate fi folosit în cadrul ședințelor de **consiliere profesională individuală**, ajutându-l pe angajat să își clarifice (în condiții de confidențialitate) așteptările, posibilele surse de stres și ceea ce îl motivează în muncă, obținând o imagine realistă asupra propriei experiențe de lucru și putând astfel să își formuleze obiective concrete de îmbunătățire a activității profesionale, de dialog constructiv cu managerul sau de re-ajustare cognitivă la contextul profesional actual.

Chestionarul JCB, în versiunea sa pentru **diagnoză organizațională** (versiunea "c" – colectivă), poate fi folosit de conducerea companiei/ instituției cu scopul de obține o imagine mai clară a nevoilor concrete și așteptărilor angajaților, ajutând la identificarea și rezolvarea timpurie a problemelor, la fundamentarea unor deciziilor de HR care să ducă la îmbunătățirea motivării și retenției angajaților. Prin designul său modular, fiecare dimensiune a chestionarului JCB poate fi utilizată separat sau în combinație cu altele, în funcție de nevoile organizaționale.

Timp mediu de completare a chestionarului online: *15 minute*.

Vârsta minimă de la care este posibilă evaluarea: *18 ani*.

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)

DATE STATISTICE JCB

Indicatori statistici generali: **N = 393**. Data: 20. 08 2026

	N Valid	Alpha Cronbach	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis	Mini- mum	Maxi- mum
Volum_de_munca	393	.801	19.11	5.36	-.542	-.042	.00	28.00
Autonomie_in_munca	393	.781	19.25	5.19	-.580	.268	.00	28.00
Compatibilitatea_cu_job_ul	393	.828	20.47	5.33	-.657	.179	.00	28.00
Claritatea_rolului	393	.807	21.15	5.38	-.795	-.059	.00	28.00
Activitate_placuta	393	.904	18.57	6.76	-.743	-.030	.00	28.00
Tehnologii_noi	393	.838	17.49	6.12	-.324	-.300	.00	28.00
Dezvoltare_profesionala	393	.887	16.45	7.03	-.319	-.735	.00	28.00
Compensatii_si_beneficii	393	.891	15.45	6.56	-.258	-.427	.00	28.00
Resurse_si_mediu	393	.879	19.51	6.05	-.657	.073	.00	28.00
Sustinere_wellbeing	393	.881	16.24	6.84	-.465	-.473	.00	28.00
Siguranta_psihologica	393	.926	18.79	7.13	-.710	-.251	.00	28.00