

Raport de evaluare psihologică

EEE1-JCB

Examinator **Ticu Constantin**

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

Data evaluării **23.07.2025**



Cuprins

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

1. Descriere inventar

Chestionarul JCB - Job Characteristics and Benefits (Constantin et. all, 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*.

2. Profil sintetic

Autonomie în muncă -

Are un nivel scăzut de autonomie și puține oportunități de a-și planifica sau organiza activitățile profesionale în acord cu obiectivele individuale.



+ Autonomie în muncă

Are un nivel ridicat de autonomie, având libertatea de a-și planifica și organiza activitățile în acord cu obiective profesionale individuale.

Compatibilitate cu job-ul -

Există o diferență între solicitările postului și abilitățile sau interesele sale, expertiza și competențele ne fiindu-i valorificate în mod optim.



+ Compatibilitate cu job-ul

Se află într-un post potrivit pentru abilitățile și interesele sale, având sarcini motivante care îi solicită în mod optim competențele.

Claritatea rolului -

Îi sunt neclare responsabilităților și așteptărilor legate de rolul său și există multe neînțelegeri și confuzie legată de sarcini și subordonări.



+ Claritatea rolului

Îi sunt clare responsabilităților și așteptărilor legate de post și relațiile de sub-ordonare și nu are conflicte legate de neclaritatea sarcinilor.

Volum de muncă -

Gestionează un volum de muncă excesiv, cu sarcini peste nivelul de abilități și resursele disponibile, afectând echilibrul muncă-familie.



+ Volum de muncă

Gestionează de un volum de muncă echilibrat, cu sarcini în concordanță cu abilitățile și resursele sale, în favoarea echilibrului muncă-familie.

Activitate plăcută -

Activitatea zilnică nu este în acord cu pasiunile și interesele sale și trăiește un sentiment de insatisfacție și de neîmplinire profesională.



+ Activitate plăcută

Se bucură de activități captivante, aliniate cu interesele și pasiunile sale, trăind un sentiment de apartenență și împlinire profesională.

Tehnologii up-to-date -

Are acces limitat la stagii de formare, echipamente și software potrivite, moderne sau performante, ne fiind mulțumit tehnologia utilizată.



+ Tehnologii up-to-date

Se bucură de acces la stagii de formare și la o tehnologie modernă și performantă, fiind mulțumit(ă) de echipamentele și software-ul utilizat.

Dezvoltare profesională -

Nu este mulțumit(ă) de accesul la programele sau resursele pentru dezvoltare profesională pentru că îi limitează progresul în carieră.



+ Dezvoltare profesională

Are acces la resurse și programe utile de dezvoltare profesională, aliniate cu obiectivele de carieră, suport pentru creștere profesională.

Compensații și beneficii -

Este nemulțumit(ă) de pachetul de beneficii și compensații oferit, considerând că nu reflectă adecvat efortul depus și nevoile sale.



+ Compensații și beneficii

Este mulțumit(ă) de beneficiile și compensațiile primite, găsindu-le competitive și bine corelate cu eforturile și nevoile personale.

Resurse și mediu -

Nu dispune de echipamentele și toate resursele necesare pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient, spațiul de lucru fiind lipsit de confort.



+ Resurse și mediu

Dispune de resursele și echipamentele necesare pentru a lucra și comunica eficient, spațiul de lucru fiind ergonomic și confortabil.

Siguranță psihologică -

Nu sunt încurajate discuțiile despre greșeli și feedback și nici solicitarea de ajutor, creându-se o atmosferă de tensiune și nesiguranță.



+ Siguranță psihologică

Este încurajată transparența și solicitarea de ajutor iar discuțiile despre greșeli și feedback sunt văzute ca oportunități de învățare.

Suștinere wellbeing -

Nu există inițiative și sprijin pentru sănătatea mentală și emoțională a angajaților, accesul la resurse sau programele de wellness fiind limitat.



+ Suștinere wellbeing

Există inițiative și sprijin real pentru sănătatea mentală și emoțională a angajaților, oferindu-se resurse și programe de wellness eficiente.

3. Caracteristici dominante

În urma completării chestionarului EEE1-JCB au fost identificate următoarele caracteristici dominante în profilul psihologic al persoanei evaluate:

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. (+ *Volum de muncă*)

Angajații au acces la programe de dezvoltare profesională relevante și bine susținute, care sunt aliniate cu obiectivele lor de carieră. Conducerea este angajată în furnizarea resurselor și oportunităților necesare pentru învățare continuă și aplicarea noilor abilități. Acest mediu de susținere asigură creșterea profesională continuă pentru toți angajații. (+ *Dezvoltare profesională*)

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

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. (+ *Susținere wellbeing*)

4. Analiză pe factori

Autonomie în muncă (autonomy)

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

Autonomie în muncă - : Nu are control asupra modului în care își planifică și organizează activitățile, fiind constrâns(ă) de intervenții externe frecvente. Nu i se oferă oportunități suficiente pentru a încerca noi metode de lucru sau pentru a implementa idei proprii în proiectele la care contribuie. Obiectivele și termenele limită îi sunt impuse de factori externi, fără a avea ocazia să le stabilească personal(ă). Nu deține libertatea de a-și ajusta programul de lucru în funcție de nevoile personale și profesionale, ceea ce poate genera frustrare și lipsă de flexibilitate. Controlul asupra organizării timpului și sarcinilor este minim, iar autonomia în gestionarea activităților zilnice este limitată. Nu primește suficient sprijin pentru a-și organiza munca conform propriilor preferințe, ceea ce duce la o lipsă de implicare și inițiativă în procesele zilnice.

+ Autonomie în muncă: Are un control semnificativ asupra planificării și organizării activităților, beneficiind de libertatea de a-și gestiona sarcinile zilnice fără intervenții externe frecvente. Își poate seta propriile obiective și termene limită, ceea ce îi oferă un sentiment de responsabilitate și împlinire personală. Este încurajat(ă) să exploreze noi metode de lucru și să implementeze idei originale în proiectele sale, contribuind la dezvoltarea creativității și eficienței profesionale. Libertatea de a ajusta programul de lucru în funcție de nevoile personale și profesionale îl/o ajută să mențină un echilibru sănătos între viața personală și cea profesională. Autonomia de care se bucură îi permite să își planifice timpul într-un mod flexibil, ceea ce contribuie la un nivel crescut de satisfacție și motivație la locul de muncă. Capacitatea de a controla modul în care își gestionează activitățile și timpul îi conferă un sentiment puternic de independență și responsabilitate, ducând la o performanță optimă.

Compatibilitate cu job-ul (fit / matching job)

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

Compatibilitate cu job-ul - : Simte o discrepanță între abilitățile sale și cerințele locului de muncă actual, ceea ce duce la o lipsă de implicare și o scădere a performanței. Adesea, sarcinile zilnice nu reflectă pe deplin competențele dobândite, iar nivelul de dificultate poate fie să le depășească, fie să nu valorifice suficient experiența sa profesională. Integrarea în echipă este dificilă, existând un sentiment constant de nepotrivire față de cultura organizației și modul de lucru al colegilor. În plus, nu simte o conexiune între interesele și obiectivele sale profesionale și activitățile zilnice de la locul de muncă. Toate acestea duc la o motivație scăzută și la dificultăți în menținerea unui nivel ridicat de performanță. Sarcinile zilnice provoacă frustrare din cauza discrepanței dintre pregătirea sa și cerințele jobului.

+ Compatibilitate cu job-ul : Se bucură de o compatibilitate excelentă între abilitățile sale și cerințele jobului actual, ceea ce contribuie la un nivel ridicat de performanță și satisfacție profesională. Sarcinile zilnice sunt perfect aliniate cu competențele dobândite, iar nivelul de dificultate este adecvat experienței sale. Integrarea în cultura organizațională este ușoară, având relații bune cu colegii și adaptându-se fără probleme la modul de lucru al echipei. Există o conexiune clară între interesele sale profesionale și activitățile desfășurate zilnic, ceea ce îl/o motivează să își îmbunătățească performanța. Jobul curent oferă oportunități de creștere și dezvoltare, fiind aliniat cu obiectivele sale profesionale. Această compatibilitate asigură un nivel ridicat de implicare și entuziasm la locul de muncă.

Claritatea rolului și a sarcinilor (role & tasks clarity)

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

Claritatea rolului - : Trăiește un sentiment de incertitudine în ceea ce privește responsabilitățile și sarcinile sale zilnice, ceea ce creează dificultăți în gestionarea eficientă a muncii. Nu este întotdeauna clar ce se așteaptă de la el și cum contribuie activitățile sale la obiectivele mai largi ale echipei sau ale companiei. Această lipsă de claritate generează confuzie și frustrări frecvente, iar sarcinile atribuite nu sunt bine definite. Nu există o legătură clară între ceea ce face și scopurile organizației, ceea ce duce la o motivație scăzută și o performanță fluctuantă. De asemenea, nu este sigur cui trebuie să se adreseze pentru a obține clarificări atunci când întâmpină dificultăți, ceea ce agravează sentimentul de nesiguranță. Această neclaritate în rol generează potențiale conflicte cu colegii, deoarece sarcinile nu sunt bine repartizate.

+ Claritatea rolului : Are o claritate deplină asupra responsabilităților și sarcinilor zilnice, ceea ce îi permite să își gestioneze eficient timpul și să contribuie cu succes la obiectivele echipei și ale organizației. Înțelege clar cum munca sa se aliniează la obiectivele mai largi ale companiei, ceea ce îi oferă o direcție clară și un sentiment de realizare personală. Nu experimentează incertitudini legate de așteptările superiorilor, iar rolul său în cadrul echipei este bine definit. Știe exact cui să se adreseze pentru a obține clarificări atunci când este necesar, ceea ce reduce potențialele dificultăți în gestionarea sarcinilor. Această claritate îi permite să mențină o comunicare eficientă cu colegii și să evite conflictele legate de atribuirea sarcinilor. Rolul bine structurat asigură o performanță constantă și un nivel ridicat de satisfacție profesională.

Volumul de muncă (workload)

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

Volum de muncă -: Gestionează frecvent un volum de muncă ce depășește capacitatea sa de a-l gestiona eficient în timpul alocat programului standard de lucru. Este necesar să lucreze peste program sau în weekenduri pentru a ține pasul cu sarcinile profesionale, ceea ce afectează echilibrul dintre viața personală și cea profesională. Sarcinile primite nu sunt întotdeauna în acord cu abilitățile și resursele disponibile, creând un sentiment de inadecvare și supraîncărcare. Așteptările legate de performanță sunt adesea nerealiste și incompatibile cu timpul de lucru alocat, ceea ce generează o presiune constantă. Condițiile și resursele necesare pentru a gestiona eficient sarcinile nu sunt suficiente, ceea ce contribuie la un nivel ridicat de stres și oboseală.

+ Volum de muncă: Gestionează un volum de muncă bine echilibrat și gestionabil, care permite finalizarea sarcinilor profesionale fără a necesita lucru peste program sau în weekenduri. Sarcinile sunt alocate într-un mod corect și realist, în concordanță cu abilitățile și responsabilitățile profesionale, ceea ce contribuie la o stare generală de satisfacție și performanță crescută. Are la dispoziție resursele și condițiile necesare pentru a face față solicitărilor profesionale fără a resimți presiune excesivă. Așteptările legate de performanță sunt bine definite și adaptate la timpul de lucru disponibil, ceea ce permite gestionarea eficientă a timpului și resurselor personale. Echilibrul între viața profesională și cea personală este menținut, contribuind la un nivel ridicat de satisfacție și motivație.

Activitate plăcută (enjoyable work)

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

Activitate plăcută -: Nu găsește munca zilnică suficient de interesantă sau captivantă, ceea ce duce la o lipsă de motivație și entuziasm în îndeplinirea sarcinilor. Proiectele la care participă nu sunt aliniate cu pasiunile sale profesionale, iar oportunitățile de a lucra la ceea ce îl/o pasionează sunt limitate. De asemenea, nu simte un sentiment de împlinire sau satisfacție profesională legat(ă) de activitățile pe care le desfășoară zilnic. Interacțiunile cu colegii în cadrul proiectelor comune sunt mai degrabă formale decât constructive și plăcute, ceea ce afectează calitatea colaborărilor. Sarcinile nu reușesc să îi valorifice abilitățile sau talentele naturale, contribuind la un sentiment de inadecvare și lipsă de împlinire. Acest context îi reduce semnificativ nivelul de satisfacție și mulțumire legat(ă) de munca depusă.

+ Activitate plăcută : Găsește munca zilnică interesantă și captivantă, ceea ce contribuie la un nivel ridicat de motivație și entuziasm în îndeplinirea sarcinilor. Activitățile profesionale sunt aliniate cu interesele și pasiunile sale, oferindu-i ocazia de a lucra la proiecte care îl/o fascinează. Sentimentul de împlinire este evident în fiecare sarcină realizată, iar acest lucru îi crește stima de sine și mulțumirea legată de munca depusă. Interacțiunile cu colegii sunt constructive, colaborările fiind caracterizate de sprijin reciproc și comunicare deschisă. Sarcinile zilnice îi valorifică în mod optim abilitățile și talentele, ceea ce aduce un sentiment de realizare și entuziasm profesional continuu. Acest context profesional armonios contribuie la un nivel ridicat de satisfacție și dezvoltare personală.

Tehnologii noi (up-to-date technology)

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

Tehnologii up-to-date -: Experimentează o nepotrivire semnificativă între tehnologiile pe care le utilizează în prezent și cele pe care și-ar dori să le aibă la dispoziție, ceea ce afectează eficiența și performanța sa profesională. Echipamentele și software-ul disponibil nu sunt la nivelul cerut de standardele industriei, iar acest lucru creează frustrări frecvente. Organizația nu investește suficient în tehnologie de vârf sau în actualizarea periodică a echipamentelor, ceea ce reduce competitivitatea și productivitatea. Oportunitățile de formare și participare la seminarii sau training-uri legate de noile tehnologii sunt rare sau inadecvate, ceea ce face dificilă menținerea la curent cu ultimele dezvoltări. Acest context tehnologic suboptim limitează inovația și afectează motivația de a utiliza noi instrumente sau de a implementa soluții eficiente.

+ Tehnologii up-to-date: Are acces la tehnologii de ultimă generație care îi permit să își desfășoare activitatea profesională în mod eficient și competitiv. Echipamentele și software-ul disponibile sunt la nivelul așteptărilor și al standardelor industriei, oferind suport optim pentru sarcinile zilnice. Organizația investește constant în tehnologie de vârf și în modernizarea infrastructurii, asigurându-se că rămâne în pas cu progresele din industrie. Oportunitățile de formare și dezvoltare legate de noile tehnologii sunt frecvente, ceea ce îi permite să fie bine informat(ă) și pregătit(ă) pentru schimbările din domeniu. Acest mediu tehnologic inovativ contribuie la o productivitate ridicată, satisfacție profesională și motivație pentru adoptarea celor mai recente soluții tehnologice.

Dezvoltare profesională (professional development)

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

Dezvoltare profesională -: Nu are acces la programe de dezvoltare profesională relevante pentru rolul său, ceea ce afectează progresul în carieră și motivația de a se perfecționa. Organizația nu îi oferă suficiente resurse, cum ar fi timp disponibil, finanțare sau acces la formatori calificați, pentru a participa la training-uri și cursuri de dezvoltare. Programele oferite nu sunt aliniate cu aspirațiile sale de carieră, creând o distanță între ceea ce își dorește să învețe și ceea ce este disponibil. Suportul din partea conducerii pentru dezvoltarea sa profesională este limitat, ceea ce generează un sentiment de stagnare. Opțiunile de învățare sunt vechi sau neactualizate, iar aplicarea unor noi cunoștințe în munca de zi cu zi este dificilă din lipsa de oportunități de formare.

+ Dezvoltare profesională: Are acces la resurse și programe utile de dezvoltare profesională care sunt direct relevante pentru rolurile lui, ajutându-l să-și actualizeze abilitățile. Aceste programe sunt bine aliniate cu aspirațiile lui de carieră, oferindu-i un traseu clar pentru creștere și avansare în cadrul companiei. Simte că organizația îi sprijină dezvoltarea profesională oferindu-i resursele necesare, inclusiv timp, finanțare și acces la formatori experți. Organizația oferă oportunități de învățare, permițând angajaților să dobândească și să aplice noi cunoștințe esențiale pentru creșterea lor profesională. Crede că acest mediu de susținere favorizează o cultură a îmbunătățirii continue și a excelenței profesionale în rândul angajaților.

Compensații și beneficii (compensation & benefits)

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

Compensații și beneficii -: Pachetul de beneficii salariale oferit nu corespunde nevoilor sale personale și profesionale, generând frustrare și nemulțumire. Consideră că efortul depus nu este recompensat în mod corespunzător, iar raportul dintre muncă și salarizare este dezechilibrat. Beneficiile profesionale, cum ar fi asigurările de sănătate sau planurile de pensii, nu sunt adecvate sau valoroase în raport cu ceea ce oferă alte companii din aceeași industrie. Există o lipsă de transparență și corectitudine în aplicarea regulilor de recompensare, ceea ce duce la o percepție de nedreptate și demotivare. Salariul primit nu este competitiv comparativ cu roluri similare în alte organizații, iar lipsa unor beneficii suplimentare relevante contribuie la insatisfacția generală față de pachetul oferit de companie.

+ Compensații și beneficii : Angajații consideră că pachetul de beneficii oferit de companie răspunde atât nevoilor lor personale, cât și profesionale, asigurând o experiență de muncă echilibrată și satisfăcătoare. Ei sunt mulțumiți de relația dintre eforturile depuse și salariul primit, recunoscându-l ca fiind corect și competitiv în industrie. Beneficiile suplimentare, cum ar fi asigurările de sănătate și planurile de pensii, sunt percepute ca valoroase și adecvate, sporindu-le satisfacția generală. Compensația este gestionată transparent și echitabil, cu reguli stabile care asigură consistență în recompensarea muncii angajaților. Această abordare favorizează un mediu de lucru pozitiv și motivant, unde angajații se simt valorizați și tratați echitabil.

Resurse și mediu de lucru (resources & work environment)

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

Resurse și mediu - : Întâmpină dificultăți în a-și îndeplini sarcinile zilnice din cauza lipsei de echipament adecvat și a resurselor necesare pentru a lucra eficient. Mediul de lucru nu îi oferă confortul și starea de bine de care are nevoie, iar spațiul de lucru nu este ergonomic sau adaptat nevoilor specifice rolului său. Accesul la tehnologia necesară este limitat, ceea ce afectează semnificativ performanța și productivitatea. Organizarea spațiului nu facilitează colaborarea sau comunicarea eficientă cu colegii, creând o barieră în dezvoltarea relațiilor profesionale și în îndeplinirea obiectivelor echipei. Acest mediu de lucru inadecvat generează frustrare și reduce motivația de a-și îndeplini sarcinile cu succes.

+ Resurse și mediu: Are acces la toate echipamentele și resursele necesare pentru a-și desfășura activitatea zilnică într-un mod eficient și productiv. Mediul de lucru îi oferă confort și sprijin pentru starea de bine, iar spațiul de lucru este ergonomic și bine adaptat nevoilor sale specifice. Tehnologia și echipamentele disponibile sunt la standarde ridicate, contribuind la o performanță optimă. Spațiul în care lucrează este organizat în mod strategic pentru a facilita colaborarea cu colegii, ceea ce îmbunătățește comunicarea și eficiența echipei. Acest mediu de lucru armonios contribuie la creșterea satisfacției profesionale și a motivației generale.

Siguranță psihologică (psychological safety)

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

Siguranță psihologică - : Nu se simte confortabil(ă) să își exprime ideile sau opiniile în colectiv, temându-se de critici sau penalizări din partea colegilor sau managerilor. Mediul de lucru nu promovează deschiderea sau transparența în ceea ce privește solicitarea de ajutor, clarificări sau discuții despre greșeli, ceea ce generează o atmosferă de nesiguranță și reținere. Atunci când apar preocupări legate de muncă, nu există încredere că acestea pot fi discutate deschis fără riscul de a fi penalizat(ă) sau discreditat(ă). Simte că nu este respectat(ă) sau valorizat(ă) în mod autentic pentru contribuțiile sale, ceea ce îi reduce încrederea în capacitatea de a împărtăși opinii sau feedback sincer. Managementul nu creează un spațiu sigur în care greșelile să fie discutate deschis și transformate în oportunități de învățare, afectând atât colaborarea, cât și învățarea continuă.

+ Siguranță psihologică: Se bucură de un mediu de lucru deschis și sigur din punct de vedere psihologic, în care își poate exprima fără teama de judecată sau critică ideile, opiniile și preocupările. Atunci când întâmpină dificultăți sau are nelămuriri, solicită ajutor și clarificări fără reticență, fiind încurajat(ă) de management să fie transparent(ă). Greșelile sunt discutate deschis, fără teama de penalizare, și sunt transformate în oportunități de învățare pentru întreaga echipă. Se simte valorizat(ă) și respectat(ă) pentru contribuțiile sale, iar feedbackul sincer și constructiv este încurajat și apreciat. Mediul general de lucru promovează colaborarea și susține un spațiu sigur, în care angajații pot discuta liber despre provocările lor profesionale și personale.

Susținerea stării de bine (wellbeing support)

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

Susținere wellbeing - : Crede că managementul nu manifestă o preocupare vizibilă pentru sănătatea mentală și emoțională a angajaților, iar sprijinul pentru starea de bine este insuficient. Programele de wellness oferite de companie sunt limitate sau inexistente, ceea ce face dificilă menținerea unui echilibru psihologic sănătos. Organizația nu oferă suficient sprijin pentru a gestiona stresul legat de muncă, iar procedurile existente nu sunt eficiente în susținerea bunăstării angajaților. În aceste condiții, simte că echilibrul dintre viața personală și cea profesională este greu de realizat din cauza lipsei de inițiative care să sprijine acest aspect. Evenimentele sau inițiativele de promovare a sănătății și stării de bine a angajaților sunt rare, iar politicile organizației în acest sens nu inspiră încredere.

+ Susținere wellbeing: Crede că organizația oferă un sprijin real și constant pentru sănătatea mentală și emoțională a angajaților, iar conducerea se implică activ în promovarea bunăstării la locul de muncă. Programele de wellness și inițiativele organizate sunt relevante și accesibile, susținând un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală. Constată că angajații beneficiază de suport în momentele dificile, iar managementul este înțelegător și deschis față de problemele personale care ar putea afecta munca. Politicile organizației privind starea de bine sunt clare și eficiente, inspirând un sentiment de încredere și securitate. Evenimentele și inițiativele care promovează sănătatea și bunăstarea sunt frecvente, contribuind la menținerea unei atmosfere pozitive și motivaționale în echipă.

5. Indicatori statistici

Durată evaluare

00h 00min 00s

Răspunsuri pe itemi

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

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: miercuri, 23 iulie 2025

Psiholog/Consilier: