**Splošna navodila**

**Spoštovani udeleženec/ka,**

**hvala za vašo podporo in pripravljenost za sodelovanje pri anketi.**

Kot del mednarodnega sodelovanja oddelek za socialno psihologijo na Goethe University Frankfurt (Nemčija) skupaj z akademskimi kolegi v mnogih drugih državah izvaja študijo, ki se zadeva vprašanj o vaši delovni situaciji in vašem vodji.

Vsa vprašanja naj bodo odgovorjena spontano in intuitivno. Prosimo, bodite iskreni - gre se o vaših lastnih izkušnjah. Pravilnih ali napačnih odgovorov ni.

Če imate kakšna koli vprašanja, nas lahko kontaktirate: dr. Matej Černe, Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani; [matej.cerne@ef.uni-lj.si](mailto:matej.cerne@ef.uni-lj.si).

Preden začnete, nekaj pomembnih informacij v zvezi z uporabo vaših podatkov:

**Prostovoljstvo**: Sodelovanje v tej raziskavi je prostovoljno. Svoje soglasje za sodelovanje v tej raziskavi lahko brez težav prekličete kadar koli in brez podajanja obrazložitve. Samo prekinite s sodelovanjem. Prav tako lahko kadar koli prekličete soglasje za shranjevanje vaših podatkov. Samo navedite to v polju za komentar na koncu ankete.

**Varstvo zasebnosti podatkov**: Narava zbiranja podatkov v tej raziskavi ne omogoča delanja povezav med odgovori, ki jih podate, in vašo identiteto - nabor podatkov je anonimen. Imate pravico, da kadar koli prekličete svoje soglasje za uporabo svojih podatkov. Ker pa vaše podatke shranjujemo in obdelujemo samo anonimno, ne moremo za nazaj določiti, kateri nabor podatkov je vaš. V skladu s tem želimo opozoriti, da pozneje ni mogoče izbrisati vašega nabora podatkov.

**Uporaba vaših anonimnih podatkov**: Rezultati in podatki iz te raziskave bodo uporabljeni v znanstvenih publikacijah. To bo izvedeno v anonimni obliki, kar pomeni, da nobenih podatkov ne bo mogoče povezati z določeno osebo. V primeru objave te raziskave bo popolnoma anonimni nabor podatkov na voljo drugim raziskovalcem v shrambi podatkov na internetu (preko portala the Open Science Framework).

S klikom na gumb "Nadaljuj" potrjujete, da se strinjate z uporabo svojih podatkov, kot je opisano zgoraj, ter da sodelujete prostovoljno.

Hvala!

Nadaljuj

V sklopu spodaj bi radi, da se osredotočite na vašo delovno enoto in vašega vodjo (neposrednega nadrejenega/nadzornika). Prosimo, da se v celotni raziskavi osredotočate na isto delovno enoto in isto oseb.

**Identity Leadership Inventory**

Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K. Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters & K. Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001-1024

Moj neposredni nadrejeni …

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sploh se ne strinjam** |  |  |  |  |  | **Popolnoma se strinjam** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... uteleša to, za kar se zavzema skupina. |  |  |  |  |  |  |  |
| … je predstavnik članov skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... je vzorni član skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ponazarja, kaj pomeni biti član skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... se zavzema za interese članov skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... deluje kot zagovornik skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... se postavi za skupino. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ima pri svojih dejanjih v mislih interese skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... daje ljudem občutek, da so del iste skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ustvarja občutek povezanosti znotraj skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... razvija razumevanje o tem, kaj pomeni biti član skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... oblikuje zaznavo članov o vrednotah in idealih skupine. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... načrtuje aktivnosti, ki združujejo skupino. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... organizira dogodke, ki pomagajo skupini delovati učinkovito. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ustvarja postopke, ki so uporabni za člane skupine. |  |  |  |  |  |  |  |

**Leader-member-exchange (LMX)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*, 219–247 |

Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 235-245

Naslednji sklop se nanaša na vašezaznavanje odnosa, ki ga imate z vodjem (neposrednim nadrejenim). Prosimo, označite, kot se vam zdi primerno.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Ali veste, kje stojite s svojim vodjem? |   **Redko** |  |  |  |  |  |   **Zelo pogosto** |
| Kako dobro vaš vodja razume vaše težave in potrebe pri delu? |  **Sploh ne** |  |  |  |  |  |  **Zelo dobro** |
| Kako dobro vaš vodja prepozna vaš potencial? |  **Sploh ne** |  |  |  |  |  |  **Popolnoma** |
| Kakšne so možnosti, da bi vaš vodja uporabil svojo moč in vam s tem pomagal reševati težave pri vašem delu? |  **Nikakršne** |  |  |  |  |  |  **Visoke** |
| Kakšne so možnosti, da bi vas vaš vodja »rešil« na svoj račun? |  **Nikakršne** |  |  |  |  |  |  **Visoke** |
| Imam dovolj zaupanja v mojega vodjo, da bi branil in utemeljil njegovo odločitev, če sam ne bi bil navzoč. |  **Sploh se ne strinjam** |  |  |  |  |  |  **Popolnoma se strinjam** |
| Kako bi opisali vaš delovni odnos s svojim vodjem? |  **Zelo neučinkovit** |  |  |  |  |  |  **Zelo učinkovit** |

**OCB**Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile:Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301

V naslednjem sklopu **ocenite samega sebe**. Prosimo, označite, kot se vam zdi primerno.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sploh se ne strinjam** |  |  |  |  |  | **Popolnoma se strinjam** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Vedno sem točen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Vedno zelo natančno sledim pravilom. |  |  |  |  |  |  |  |
| Z veseljem pomagam pri uvajanju novih sodelavcev. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pomagam sodelavcem, ki imajo veliko dela. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ko ne morem priti na delo, o tem zgodaj obvestim svoje sodelavce in nadrejene. |  |  |  |  |  |  |  |

**Work satisfaction**

Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich: Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. [The job diagnostic survey for educational sector occupations] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45(2), 74-92.

Naslednji sklop se nanaša na **vaše zadovoljstvo s trenutnim delom**. Prosimo, označite, kot se vam zdi primerno.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sploh ne** |  |  |  |  |  | **Popolnoma** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Na splošno sem s to službo zelo zadovoljen/na. |  |  |  |  |  |  |  |
| Na splošno sem zadovoljen/na z delom, ki ga opravljam na tem delovnem mestu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zadovoljen/na sem z varnostjo zaposlitve. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zadovoljen/na sem z zneskom plačil in bonitet, ki jih prejemam. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zadovoljen/na sem z ljudmi, s katerimi se pogovarjam in delam na delovnem mestu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zadovoljen/na sem s stopnjo spoštovanja in poštenega obravnavanja, ki ga prejmem od svojega nadrejenega. |  |  |  |  |  |  |  |

**Identifikacija in zaupanje v vodjo**

Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour.*British Journal of Management*, 17, 283-301

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers‘ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

Prosimo, označite, kot se vam zdi primerno.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sploh se ne strinjam** |  |  |  |  |  | **Popolnoma se strinjam** | |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | |
| Poistovetim se s svojo organizacijo. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Poistovetim se s svojim vodjo. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Poistovetim se s svojim timom. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Menim, da sem del svojega tima. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Vesel sem, da lahko delam v tem timu. |  |  |  |  |  |  |  | |
| S kolegi v mojem timu čutim močne vezi. |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | **Sploh ne** |  |  |  |  |  | **Popolnoma** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Prepričan sem, da me bo vodja vedno poskušal pošteno obravnavati. |  |  |  |  |  |  |  |
| Moj nadrejeni ne bi nikoli poskušal pridobiti koristi z zavajanjem delavcev. |  |  |  |  |  |  |  |
| Popolnoma zaupam integriteti svojega nadrejenega. |  |  |  |  |  |  |  |
| Čutim močno zvestobo svojemu vodji. |  |  |  |  |  |  |  |
| Svojega vodjo bi podprl/a v skoraj vseh nujnih primerih. |  |  |  |  |  |  |  |
| Imam občutek razdvojenosti glede zvestobe do svojega vodje. |  |  |  |  |  |  |  |

**Inovativno delovno vedenje**

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287–302.

Kako pogosto pri delu izražate naslednje vedenje?

Kako pogosto...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nikoli** |  |  |  |  |  | **Vedno** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... ustvarjate nove ideje za težavne probleme? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... iščete nove delovne metode/tehnike ali instrumente? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ustvarjate izvirne rešitve za težave? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... mobilizirate podporo za inovativne ideje? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... pridobite dovoljenje za inovativne ideje? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... navdušite pomembne člane organizacije nad inovativnimi idejami? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... spremenite inovativne ideje v uporabne aplikacije? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... na sistematičen način uvajate inovativne ideje v delovno okolje? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ocenjujete uporabnost inovativnih idej? |  |  |  |  |  |  |  |

**Izgorelost**

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour,* 2, 99-113

V naslednjem sklopu prosimo, da ocenite, kako vaše delo vpliva na vas. Prosimo, označite, kot se vam zdi primerno.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nikoli** | **Nekajkrat na leto** | **Mesečno** | **Nekajkrat na mesec** | **Vsak teden** | **Nekajkrat na teden** | **Vsak dan** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Čutim čustveno izčrpanost od dela, ki ga opravljam. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ob koncu delovnega dne se počutim utrujen/a. |  |  |  |  |  |  |  |
| Počutim se utrujenega, ko se zjutraj zbudim in se moram soočiti s še enim dnevom na delovnem mestu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Čutim pregorelost od svojega dela. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zaradi svojega dela se počutim nezadovoljen. |  |  |  |  |  |  |  |
| Menim, da na svojem delu preveč delam. |  |  |  |  |  |  |  |
| Počutim se, kot da sem na robu svoje zmogljivosti. |  |  |  |  |  |  |  |
| Celodnevno delo z ljudmi je zame res naporno. |  |  |  |  |  |  |  |
| Neposredno delo z ljudmi zame predstavlja veliko stresa. |  |  |  |  |  |  |  |

**ILI Scenarios**Source: Rudi & Rolf (building on ideas of Nik)

V naslednjem razdelku vas prosimo, da se odzovete na več kratkih delovnih scenarijev. Prosimo razmislite o vsakem delovnem scenariju z vidika lastne ekipe in vodje ekipe, ter odgovorite na vprašanja.

*NOTES TO ILI GLOBAL TEAM: When translating the statements in the following ILI Scenarios please make sure to maintain the reference point (i.e. group, outgroup, personal, individuality) as precisely as possible in the wording of the statements. To assist this, the answer category is given at the end of each statement in italicized squared brackets (e.g., "[group]"). This will not be the case in the online participant version.*

***Scenarij 1 [Biti eden izmed nas] - tega naslova NE vključite v Unipark***

Predstavljajte si, da bi vaš vodja ekipe želel povečati delovne prakse mobilnosti v timu, da bi s tem članom omogočil večjo fleksibilnost in dodatne možnosti za delo od doma in s tem skrajšal čas, ki ga člani porabijo za vožnjo na delovno mesto.

Kako verjetno je, **da bi vaš vodja ekipe deloval, kot je opisano** glede na spodaj navedene izjavah? Prosimo navedite oceno za vse štiri možnosti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **sploh ni verjetno** |  |  |  |  |  | **zelo verjetno/zagotovo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Sodeluje z vsemi člani skupine, da bi razvili nov način dela in komuniciranja v skupini, ki podpira mobilno delo, ter hkrati deluje kot vzornik pri uvajanju tega novega pristopa. *[skupina]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Zaposli profesionalnega strokovnjaka za mobilno delo in mu prepusti razvoj novega mobilnega delovnega okolja in komunikacijske strategije za tim. *[izven skupine]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Sam ali sama razvije novo mobilno delovno okolje in komunikacijsko strategijo za ekipo, ker bi vodja to videl/a kot svojo odgovornost, ki jo ima kot vodja ekipe. *[osebno]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Vsakega člana ekipe zaprosi, naj si zamisli nekaj idej, kako bo prilagodil svoje delovno okolje in komunikacijo na način, da bosta le-ta podpirala nove mobilne delovne prakse. *[individualnost]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenarij 2 [Narediti to za nas]***

Predstavljajte si, da je vaše podjetje v hudih težavah zaradi intenzivne konkurence in da mora vaša ekipa zmanjšati stroške ter postati bolj produktivna.

Kako verjetno je, **da bi vaš vodja ekipe deloval, kot je opisano** glede na spodaj navedene izjavah? Prosimo navedite oceno za vse štiri možnosti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **sploh ni verjetno** |  |  |  |  |  | **zelo verjetno/zagotovo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Vsakega člana ekipe posebej zaprosi, naj si zamisli nekaj svojih idej o tem, kaj bi lahko sam naredil za zmanjšanje stroškov in vsakemu članu pusti da se loti tega problema, kot se mu zdi primerno. *[individualnost]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Zbere celotno ekipo in priredi strateško popoldne, kjer se pogovorite o skupnih strategijah za spopadanje z novo situacijo, nato pa se sestane z višjim vodstvom kjer zagovarja proračun in osebje ekipe. *[skupina]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Naprosi osebje iz kadrovskega oddelka (HR), naj ugotovi, kateri člani skupine so najmanj produktivni, ter prosi isto HR osebje, naj te podatke uporabi kot podlago za načrt zmanjšanja stroškov za ekipo. *[izven skupine]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Odpusti osebe v skupini, ki bi v tej težki situaciji lahko postale grožnja njegovemu/njenemu položaju vodje. *[osebno]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenarij 3 [Oblikovanje občutka za nas]***

Predstavljajte si, da se je podjetje prestrukturiralo. Posledično mora vaša ekipa vključiti več novih članov ekipe.

Kako verjetno je, **da bi vaš vodja ekipe deloval, kot je opisano** glede na spodaj navedene izjavah? Prosimo navedite oceno za vse štiri možnosti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **sploh ni verjetno** |  |  |  |  |  | **zelo verjetno/zagotovo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Sam/sama razvije novo vizijo za novo ekipo in jo nato sporoči vsem članom skupine na odprtem sestanku ekipe. *[osebno]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Organizira celodnevno srečanje s celotno ekipo, kjer da starim in novim članom ekipe možnost, da izrazijo svoje poglede na spremembo in razvijejo skupno razumevanje nove ekipe. *[skupina]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Povabi člana kadrovskega oddelka, da z ekipo izvede teambuilding z namenom integracije novih članov skupine. *[izven skupine]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Individualno se pogovori s starimi in novimi člani skupine, da dobi predstavo o tem, kaj bi vsak član ekipe potreboval, da se prilagodi novim razmeram, ter uporabi te razprave za pripravo načrtov za spremembo dela vsakega posameznega člana ekipe. *[individualnost]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenarij 4 [Narediti nas pomembne]***

Predstavljajte si, da je družbena odgovornost (npr. zmanjšanje odpadkov ali etično ravnanje) v zadnjem času postala pomembna tema v vašem podjetju. Za spodbujanje družbene odgovornosti v vaši ekipi je vaše podjetje vodji vaše ekipe namenilo nekaj dodatnega denarja in vaš vodja ekipe se mora zdaj odločiti, katere projekte bo financiral.

Kako verjetno je, **da bi vaš vodja ekipe deloval, kot je opisano** glede na spodaj navedene izjavah? Prosimo navedite oceno za vse štiri možnosti.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **sploh ni verjetno** |  |  |  |  |  | **zelo verjetno/zagotovo** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Pooblasti kadrovski oddelek, da ta izbere projekte, ki so bili priljubljeni v drugih oddelkih in nato izvedbo teh projektov dodeli ljudem. *[izven skupine]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Ugotovi, katere družbeno odgovorne prakse bi vaša ekipa kot celota želela promovirati, nato pa si skupaj prizadevate za izvajanje teh praks s pomočjo ustreznih zunanjih skupin (npr. dobrodelne organizacije). *[skupina]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Najame nekaj socialnih podjetnikov, ki jih vodja vaše ekipe osebno pozna, da na vašem oddelku izvedejo seminar o družbeni odgovornosti. *[osebno]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Posamično vpraša ljudi na vašem oddelku, kaj bi radi storili, nato pa jim omogoči, da sami oblikujejo in implementirajo svoj odziv na agendo družbene odgovornosti. *[individualnost]* |  |  |  |  |  |  |  |

**Statusne razlike**

Vir: Rolf

V mnogih skupinah, zlasti v večjih, imajo nekateri nekoliko višji položaj kot drugi (npr. člani ekipe z daljšim članstvom v ekipi, več izkušnjami ali z več strokovnega znanja). Ta višji status lahko pomeni, da bolj vplivajo na odločanje v skupini ali da imajo določene privilegije (npr. večja pisarna).

**Ali menite, da so v vaši ekipi prisotne takšne razlike?**

Prosimo, ustrezno označite.

O ne, vsi imajo enak status

O obstaja nekaj manjših razlik, ki pa ne igrajo vloge za naše vsakodnevne rutine

O da, je nekaj razlik

O da, obstaja jasna hierarhija z nekaterimi na najnižjem in nekaterimi na najvišjem koncu kontinuuma

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Prosimo, ustrezno označite. | **slabši od povprečja** |  |  | **ravno na sredini** |  |  | **večji od povprečja** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Kakšen je vaš položaj v ekipi? |  |  |  |  |  |  |  |

V kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Prosimo, ustrezno označite. | **Sploh se ne strinjam** |  |  |  |  |  | **Popolnoma se strinjam** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| V naši ekipi lahko vsakdo napreduje, če pridobi strokovno znanje in trdo dela. |  |  |  |  |  |  |  |
| V naši ekipi so razlike v statusu upravičene in temeljijo na strokovnem znanju ali prispevku vsakega člana. |  |  |  |  |  |  |  |
| Razlike v statusu, ki obstajajo v naši ekipi, so stabilne in se ne morejo spremeniti. |  |  |  |  |  |  |  |

**Elaboration of task-relevant information**Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

Izmenjava in izpopolnitev informacij, pomembnih za nalogo, je zelo pomembna za številne naloge, ki jih opravljajo delovne skupine. Prosimo, da ocenite svojo ekipo glede izmenjave in dopolnjevanja informacij, pomembnih za nalogo.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sploh se ne strinjam** |  |  |  |  |  | **Popolnoma se strinjam** |
| Člani moje ekipe... | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … se medsebojno dopolnjujejo tako, da odkrito delijo svoje znanje. |  |  |  |  |  |  |  |
| … natančno preučijo vse perspektive, da bi ustvarili optimalne rešitve. |  |  |  |  |  |  |  |
| … natančno razmislijo o edinstvenih podatkih, ki jih nudi vsak posamezni član ekipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| …. ustvarjajo ideje in rešitve, ki so veliko boljše od tistih, ki bi jih lahko razvili kot posamezniki. |  |  |  |  |  |  |  |

**Political leadership and civic citizenship behavior**Rolf et al.

Na koncu bi radi, da pomislite na najvišjega političnega vodjo v vaši državi (npr. predsednika/premierja) in odgovorite na nekaj izjav o njem ali njej in o vašem lastnem vedenju

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sploh se ne strinjam** |  |  |  |  |  | **Popolnoma se strinjam** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Vodja moje države je vzorni član naše države. |  |  |  |  |  |  |  |
| Vodja moje države deluje kot prvak naše države. |  |  |  |  |  |  |  |
| Vodja moje države ustvarja občutek povezanosti znotraj naše države. |  |  |  |  |  |  |  |
| Vodja moje države ustvarja strukture, ki so koristne za našo državo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pomagam drugim ljudem, ki živijo v moji državi. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pomagam drugim ljudem v moji državi, ko so v težavah. |  |  |  |  |  |  |  |
| Poskušam podpreti druge ljudi v moji državi, ki potrebujejo pomoč ali se počutijo osamljeni. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ukrepam za zaščito svoje države pred morebitnimi težavami. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sprejemam vrednote in kulturo svoje države. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sodelujem v kulturnih tradicijah svoje države. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zaupam drugim ljudem v svoji državi. |  |  |  |  |  |  |  |

Koliko članov je v vaši ekipi/delovni enoti? \_\_\_\_\_\_

V kateri panogi delate? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Koliko zaposlenih dela v podjetju (pribl.)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Imate vodilni položaj? (odgovornost za najmanj 3 sodelavce)

da

Če je odgovor pritrdilen: Za koliko zaposlenih imate neposredno vodstveno odgovornost?

\_\_\_\_\_\_\_

 ne

Koliko ste stari?

18-2525-3535-4545-55starejši od 55 let

Katerega spola ste?

ženskega moškega drugo

Katerega spola je vaš neposredni nadzornik?

ženskega moškega drugo

Katero vrsto zaposlitve imate?

s polnim delovnim časom

s skrajšanim delovnim časom

malo delo (študentsko delo, delo upokojencev/brezposelnih – največ 14h na teden)

drugo

Koliko let delovnih izkušenj imate?

manj kot 1 leto

1-3 let

4-10 let

10 – 20 let

več kot 20 let

Koliko let delate v sedanjem podjetju?

manj kot 1 leto

1-3 let

4-6 let

7–10 let

Več kot 10 let

Če bi bile naslednji teden na sporedu volitve, kako verjetno bi volili za trenutnega političnega vodjo ali njegovo/njeno stranko?

Zelo verjetno 0 0 0 0 0 0 0 Verjetno ne

Kako bi opisali vaše tipične politične nazore?

Zelo konzervativni/ 0 0 0 0 0 0 0 zelo liberalni/

Desni Levi

**Pandemija koronavirusa je zelo na hitro spremenila delovne razmere številnih zaposlenih. Vaši odgovori na naslednjih par vprašanj nam bodo zagotovili dodaten vpogled v te spremembe.**

Kako trenutno sodelujete z vašim nadrejenim?

Na isti lokaciji dela kot prej.

Trenutno delam od doma.

Trenutno ne morem opravljati svojega dela.

Kako pogosto (**na tedenski ravni**) uporabljate naslednje vmesnike in načine komuniciranja s svojim nadrejenim?

[*Scale format after each item: nikoli, enkrat tedensko, večkrat tedensko, enkrat na dan, večkrat na dan*]

Osebni pogovor

Videokonferenca (npr. Skype)

Telefonski pogovor

Konferenčni (skupinski) telefonski pogovor

Preko aplikacij za sporočanje (npr. Messenger, Whatssup)

Družbena omrežja (vključno z intranetom organizacije), wiki, spletne platforme in blogi

Pisma, faksi, tiskani dokumenti in dopisi

Kakšen odstotek vaše trenutne komunikacije z nadrejenim poteka preko osebnega pogovora?

SCROLL BAR, Scale 0% to 100%

Naštejte tri najpomembnejše vplive trenutne situacije s koronavirusom za vaše delo:

THREE BOXES FOR OPEN ANSWERS

**Najlepša hvala za vaše sodelovanje!**