**הנחיות כלליות**

**משתתף/ת יקר/ה,**

**תודה רבה על נכונותך להשיב על שאלון זה.**

המחלקה לפסיכולוגיה חברתית-אירגונית באוניברסיטת בר-אילן ביחד עם באוניברסיטת גתה פרנקפורט אם מיין עורכת מחקר בינלאומי בנושא סביבות עבודה ומנהיגות.

אנא השב/י על השאלון בכנות ובאופן ספונטני ואינטואיטיבי. אין תשובות נכונות או שגויות.

הנתונים נאספים באנונימיות ואין אפשרות להסיק מהם מסקנות פרטניות.

תוכל/י להפסיק את השתתפותך במחקר בכל רגע. פעולה זו תבטל את התגמול עבור ההשתתפות.

תודה רבה על שיתוף הפעולה!

לשאלות ניתן לפנות לג'סיקה למדן :jessbfriedman@gmail.com

בברכה,

פרופ' רונית קרק

המחלקה לפסיכולוגיה אוניברסיטת בר-אילן

**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

Below, we would like you to think about your team and your team leader (i.e. your direct supervisor). Please focus on the same team and the corresponding leader throughout the survey.

My team leader…

הפריטים הבאים מתייחסים לצוות שלך ולמנהל/ת שלך במקום העבודה. אנא התרכז/י באותו צוות ובאותו/אותה מנהל/ת בעבודתך לאורך כל השאלון.

*המנהל/ת שלי...*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **מסכים/ה לחלוטין** |  |  |  |  |  | **כלל לא מסכים/ה** |  |
|  | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |  |
| …embodies what the team stands for. |  |  |  |  |  |  |  | מגלם/ת את מה שהקבוצה מייצגת. |
| … is representative of members of the team. |  |  |  |  |  |  |  | מייצג/ת את חברי הקבוצה. |
| ... is a model member of the team.  |  |  |  |  |  |  |  | הינו/הינה דמות מופת (מודל) של חברי הקבוצה. |
| ... exemplifies what it means to be a member of the team. |  |  |  |  |  |  |  | מדגים/ה את המשמעות של להיות חבר/ה בקבוצה. |
| ... promotes the interests of members of the team. |  |  |  |  |  |  |  | מקדם/ת את האינטרסים של חברי הקבוצה. |
| ... acts as a champion for the team. |  |  |  |  |  |  |  | מגן/ה על חברי הקבוצה. |
| ... stands up for the team. |  |  |  |  |  |  |  | מצדד/ת ותומך/ת בקבוצה. |
| ... has the team’s interests at heart when he or she acts. |  |  |  |  |  |  |  | נוצר/ת בליבו/בליבה את האינטרסים של הקבוצה כאשר הוא/היא פועל/ת. |
| ... makes people feel as if they are part of the same team. |  |  |  |  |  |  |  | גורם/ת לאנשים להרגיש חלק מאותה הקבוצה. |
| ... creates a sense of cohesion within the team. |  |  |  |  |  |  |  | יוצר/ת תחושת לכידות בתוך הקבוצה. |
| ... develops an understanding of what it means to be a member of the team.  |  |  |  |  |  |  |  | מפתח/ת הבנה לגבי המשמעות של להיות חבר/ה בקבוצה. |
| ... shapes members’ perceptions of the team’s values and ideals. |  |  |  |  |  |  |  | מעצב/ת את תפיסות החברים בנוגע לאידאלים והערכים של הקבוצה. |
| ... devises activities that bring the team together. |  |  |  |  |  |  |  | מתכנן/ת פעילויות שמקרבות בין חברי הקבוצה. |
| ... arranges events that help the team function effectively.  |  |  |  |  |  |  |  | מארגן/ת אירועים שמסייעים לקבוצה לתפקד ביעילות. |
| ... creates structures that are useful for team members. |  |  |  |  |  |  |  | יוצר/ת תשתיות ומבנים שימושיים לחברי הקבוצה. |

**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

The following section is about your evaluation of the **interaction between you and your team leader (i.e. your direct supervisor)**. Please tick as appropriate.

בחלק הבא אנא התייחס/י לאינטראקציה בינך ובין המנהל/ת שלך. אנא בחר/י את התשובה המתאימה ביותר לדעתך.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| Do you know where you stand with your leader; do you usually know how satisfied your leader is with what you do? | לעתים תכופות |  |  |  |  |  | לעתים נדירות | **האם את/ה יודע/ת היכן את/ה עומד/ת ביחסים עם המנהל/ת שלך? האם את/ה יודע/ת באיזו מידה הוא/היא מרוצה ממה שאת/ה עושה?** |
| How well does your leader understand your job problems and needs? | במידה רבה מאוד |  |  |  |  |  | **כלל לא** | באיזו מידה **המנהל/ת** שלך מבין/ה את הבעיות והצרכים בתפקיד שלך? |
|  How well does your leader recognize your potential? | במידה רבה מאוד |  |  |  |  |  | כלל לא | באיזו מידה **המנהל/ת** שלך **מזהה את הפוטנציאל שלך?** |
| What are the chances that your leader would use his/her power to help you solve problems in your work? | סיכויים גבוהים מאוד |  |  |  |  |  | **כלל לא** | מהם הסיכויים ש**המנהל/ת** שלך ישתמש/תשתמש בכוח שלו/ה כדי לסייע לך לפתור בעיות בעבודתך? |
| What are the chances that your leader would “bail you out,” at his/her expense? | סיכויים גבוהים מאוד |  |  |  |  |  | **כלל לא** | מהם הסיכויים ש**המנהל/ת** שלך יציל/תציל אותך על חשבונו/ה? |
| I have enough confidence in my leader that I would defend and justify his/her decision if he/she were not present to do so? | מסכים/ה במידה רבה מאוד |  |  |  |  |  | **כלל לא מסכים/ה** | יש לי מספיק ביטחון **במנהל/ת** שלי שאגן על החלטתו/ה ואצדיק אותה אם הוא/היא לא יהיה/תהיה נוכח/ת כדי לעשות זאת בעצמו/ה.  |
| How would you characterize your working relationship with your leader? | מאוד יעילים |  |  |  |  |  | **כלל לא יעילים** | איך תאפיין/י את יחסי העבודה עם **המנהל/ת** שלך? |

**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

Please assess **yourself** regarding your work in the following section. Please check, where appropriate in your opinion.

בחלק הבא, אנא הערך/י את **עצמך** כפי שאת/ה בעבודתך.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **מסכים/ה לחלוטין** |  |  |  |  |  | **כלל לא מסכים/ה** |  |
|  | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | 2 | **1** |  |
| I am always very punctual. |  |  |  |  |  |  |  | אני תמיד מאוד דייקן/ית בזמנים. |
| I always follow rules very thoroughly. |  |  |  |  |  |  |  | אני תמיד שומרת על החוקים באדיקות. |
| I happily help orient new colleagues. |  |  |  |  |  |  |  | אני עוזר/ת בשמחה לעובדים חדשים להתמצא.  |
| I help colleagues who have heavy workloads. |  |  |  |  |  |  |  | אני עוזר/ת לעובדים שנמצאים תחת עומס כבד בעבודה.  |
| I inform my colleagues and leaders early when I’m unable to come to work. |  |  |  |  |  |  |  | אני מיידע/ת מוקדם את העמיתים והממונים שלי כאשר אני לא יכול/ה להגיע לעבודה. |

**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.

The following section is about **your satisfaction with your current work**. Please tick as appropriate.

החלק הבא מתייחס **לשביעות הרצון שלך בעבודתך הנוכחית.** אנא בחר/י את התשובה המתאימה ביותר לדעתך.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **לחלוטין** |  |  |  |  |  | **כלל לא** |  |
|  | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |  |
| Generally speaking, I am very satisfied with this job. |  |  |  |  |  |  |  | בסך-הכל אני מאוד מרוצה מהמשרה שלי. |
| I am generally satisfied with the kind of work I do in this job. |  |  |  |  |  |  |  | בסך-הכל אני שבע/ת רצון מאופי העבודה שלי. |
| I am satisfied with the amount of job security I have. |  |  |  |  |  |  |  | אני מרוצה מהביטחון התעסוקתי שמשרתי מעניקה לי |
| I am satisfied with the amount of pay and fringe benefits I receive.  |  |  |  |  |  |  |  | אני מרוצה מהשכר וממידת התגמולים שאני מקבל/ת. |
| I am satisfied with the people I talk to and work with on my job. |  |  |  |  |  |  |  | אני מרוצה מהעמיתים איתם אני עובד/ת ומשוחח/ת במהלך העבודה שלי.  |
| I am satisfied with the degree of respect and fair treatment I receive from my leader. |  |  |  |  |  |  |  | אני מסופק/ת מהכבוד והיחס ההוגן שאני מקבל/ת מהממונים שלי. |

**Identification and trust in the leader**

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.

 Please tick as appropriate.

אנא סמן/י את התשובה המתאימה ביותר לדעתך ביחס למנהל הצוות עליו מילאת את השאלון.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **מסכים/ה לחלוטין** |  |  |  |  |  | **כלל לא מסכים/ה** |  |
|  | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |  |
| I identify with my organization. |  |  |  |  |  |  |  | אני מזדהה עם הארגון שלי. |
| I identify with my leader. |  |  |  |  |  |  |  | אני מזדהה עם המנהיג/ה שלי. |
| I identify with my team. |  |  |  |  |  |  |  | אני מזדהה עם הצוות שלי. |
| I consider myself as part of my team. |  |  |  |  |  |  |  | אני מחשיב/ה את עצמי לחלק מהצוות שלי. |
| I am pleased to work in this team.  |  |  |  |  |  |  |  | אני שמח/ה לעבוד בצוות שלי. |
| I feel strong ties with my team colleagues. |  |  |  |  |  |  |  | יש לי קשרים הדוקים עם חברי לצוות.  |
|  | **נכון תמיד** |  |  |  |  |  | **כלל לא נכוןן** |  |
|  | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |  |
| I feel quite confident that my leader will always try to treat me fairly. |  |  |  |  |  |  |  | אני בטוח/ה לחלוטין שהמנהל/ת שלי תמיד ינסה/תנסה להתייחס אלי בצורה הוגנת. |
| My leader would never try to gain an advantage by deceiving workers. |  |  |  |  |  |  |  | המנהל/ת שלי לעולם לא ינסה/תנסה להשיג יתרון על-ידי כך שירמה/תרמה את העובדים. |
| I have complete faith in the integrity of my leader. |  |  |  |  |  |  |  | יש לי אמון מלא ביושרה של המנהל/ת שלי.  |
| I feel a strong loyalty to my leader.  |  |  |  |  |  |  |  | אני מרגיש/ה נאמנות חזקה למנהל/ת שלי. |
| I would support my leader in almost any emergency. |  |  |  |  |  |  |  | אתמוך במנהל/ת שלי כמעט בכל מצב חירום. |
| I have a divided sense of loyalty towards my leader. |  |  |  |  |  |  |  | יש לי תחושה של נאמנות חלקית כלפי המנהל/ת שלי |

**Innovative work behaviour**

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

Please indicate to which degree you show the following behavior at work.

How often…

אנא סמן/י באיזו מידה את/ה מראה את ההתנהגויות הבאות בעבודה.

באיזו מידה...

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **תמיד** |  |  |  |  |  | **אף פעם** |  |
|  | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |  |
| ...do you come up with new ideas to deal with difficult issues? |  |  |  |  |  |  |  | את/ה מפתח/ת רעיונות חדשים לסוגיות קשות? |
| ...do you search new working methods/techniques or tools? |  |  |  |  |  |  |  | את/ה מחפש/ת שיטות/טכניקות עבודה חדשות או כלי עבודה חדשים? |
| ...do you generate original solutions for problems? |  |  |  |  |  |  |  | את/ה מייצר/ת פתרונות מקוריים לבעיות? |
| ...do you mobilize support for innovative ideas? |  |  |  |  |  |  |  | את/ה מגייס/ת תמיכה לרעיונות חדשניים? |
| ... do you receive approval for innovative ideas? |  |  |  |  |  |  |  | את/ה משיג/ה אישור לרעיונות חדשניים? |
| ... do you make important organisational members enthusiastic about innovative ideas? |  |  |  |  |  |  |  | את/ה מעורר/ת את התלהבותם של חברי הארגון הבכירים בנוגע לרעיונות חדשניים? |
| ... do you transform innovative ideas into useful applications? |  |  |  |  |  |  |  | את/ה הופך/ת רעיונות חדשניים ליישומים שימושיים? |
| ... do you introduce innovative ideas into the work environment in a systematic way? |  |  |  |  |  |  |  | את/ה מציג/ה רעיונות חדשניים בסביבת העבודה באופן שיטתי? |
| ... do you evaluate the utility of innovative ideas? |  |  |  |  |  |  |  | את/ה מעריך/ה את התועלת שברעיונות חדשניים? |

**Burnout**

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

In the following section, please assess if and how your work affects you. Please indicate the degree the following statements apply to you.

**שחיקה**

בחלק הבא, אנא הערך/י האם ובאיזו מידה העבודה משפיעה עליך. אנא סמן/י את המידה בה ההיגדים הבאים נכונים לגביך.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **כל יום** | **מספר פעמים בשבוע** | **בכל שבוע** | **מספר פעמים בחודש** | **אחת לחודש** | **מספר פעמים בשנה** | **אף פעם** |  |
|  | **7** | **6** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |  |
| I feel emotionally drained from my work. |  |  |  |  |  |  |  | אני מרגיש/ה ריקנות רגשית מעבודתי. |
| I feel used up at the end of the work day. |  |  |  |  |  |  |  | אני מרגיש/ה מרוקן/ת בסוף יום העבודה. |
| I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job. |  |  |  |  |  |  |  | אני מרגיש/ה עייף/ה כשאני מתעורר/ת ונאלץ/ת להתמודד עם יום נוסף בעבודה. |
| I feel burned out from my work.  |  |  |  |  |  |  |  | אני מרגיש/ה שחוק/ה מעבודתי. |
| I feel frustrated by my job. |  |  |  |  |  |  |  | אני מרגיש/ה מתוסכל/ת מעבודתי. |
| I feel I’m working too hard on my job. |  |  |  |  |  |  |  | אני מרגיש/ה שאני עובד/ת קשה מדי בעבודה. |
| I feel like I’m at the end of my rope. |  |  |  |  |  |  |  | אני מרגיש/ה שהגעתי לקצה גבול היכולת שלי. |
| Working with people all day is really a strain for me. |  |  |  |  |  |  |  | עבודה עם אנשים לאורך כל היום היא מאמץ עבורי. |
| Working with people directly puts too much stress on me. |  |  |  |  |  |  |  | עבודה ישירה עם אנשים גורמת לי ללחץ כבד מדי.  |

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

In the following section, you will be asked to respond to several short work scenarios. Please think about each work scenario from the perspective of your own team and team leader and respond to the questions.

*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.*

***Scenario 1 [Being one of us] – do NOT include this heading in Unipark***

Imagine your team leader would like to increase mobile working practices in the team to give members more flexibility and additional opportunities to work from home to reduce their commuting time.

How likely is it that **your team leader would act as described** in the different statements below? Please provide a rating for all four alternatives.

***תרחישי* ILI**

*בחלק הבא תתבקש/י לענות/להגיב בכמה תרחישי עבודה קצרים. אנא חשב/י על כל תרחיש עבודה מנקודת המבט של הצוות ושל ראש הצוות שלך בעבודתך כיום.*

תרחיש 1:

***דמיין/י שהמנהל/ת שלך רוצה להגדיל/להרחיב את נוהלי העבודה מרחוק בצוות בכדי לאפשר לחברי הצוות גמישות רבה יותר והזדמנויות נוספות לעבוד מהבית ובכך לצמצם את זמן הנסיעות למשרד.***

***עד כמה סביר שהמנהל/ת שלך יתנהג/תתנהג כמתואר בהצהרות השונות להלן? אנא ספק/י דירוג לכל ארבעת החלופות.***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  **סביר מאוד /בטוח**  |  |  |  |  |  | **לא סביר כלל**  |  |
|  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| Work with all team members to develop a new way of working and communicating in the team that supports mobile working and also act as a role model when implementing this new approach. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  | יעבוד/תעבוד עם כל חברי הצוות כדי לפתח דרך חדשה לתקשורת בצוות התומך בעבודה מרחוק, וישמש/תשמש כמודל לחיקוי ביישום גישה חדשה זו. |
| Recruit a professional mobile working specialist and let the specialist develop a new mobile working environment and communication strategy for the team. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  | יגייס/תגייס מומחה/ית מקצועי/ית לעבודה מרחוק, ויתן/תיתן למומחה/ית לפתח סביבת עבודה מרחוק ואסטרטגיית תקשורת חדשה לצוות. |
| Develop a new mobile working environment and communication strategy for the team by herself or himself because the leader would see this as her/his responsibility as the leader of the team. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  | יפתח/תפתח סביבת עבודה מרחוק ואסטרטגיית תקשורת חדשה עבור הצוות בעצמו/ה. מכיוןשהמנהל/ת היה רואה בכך אחריותו/ה האישית כמנהל/ת הצוות. |
| Ask each team member individually to come up with ideas about how to adapt their own working environment and communication to support new mobile working practices. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  | יבקש/תבקש מכל אחד מחברי הצוות להציע רעיונות כיצד להתאים את סביבת העבודה והתקשורת בכדי לתמוך בפרקטיקות החדשות של עבודה מרחוק. |

***Scenario 2 [Doing it for us]***

Imagine your company is in serious trouble due to intense competition and that your team needs to cut costs and become more productive.

How likely is it that **your team leader would act as described** in the different statements below? Please provide a rating for all four alternatives.

תרחיש 2:

דמיין/י שהארגון שלך נמצא בבעיה קשה עקב תחרות אינטנסיבית וכי הצוות שלך צריך לקצץ בעלויות ולהפוך לפרודוקטיבי יותר.

***עד כמה סביר שהמנהל/ת שלך בעבודה כיום*** *יתנהג/תתנהג כמתואר בהצהרות השונות להלן****? אנא ספק/י דירוג לכל ארבעת החלופות.***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **סביר מאוד /בטוח** |  |  |  |  |  | **לא סביר כלל** |  |
|  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| Ask each team member individually to come up with her/his own ideas about what she/he could do to cut costs and get each member to deal with this issue as she/he sees fit. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  | יבקש/תבקש מכל חברי הצוות באופן אישי לחשוב על רעיונות לגבי איך אפשר לקצץ בעלויות ולגרום לכל חבר/ת צוות להתמודד עם סוגיה זו כפי שהוא/היא רואה לנכון. |
| Bring the entire team together for a strategy afternoon to discuss common strategies to deal with the new situation and then meet with senior management to defend the team’s budget and staff. *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  | יאסוף/תאסוף את הצוות כולו לישיבת צהריים יעודית לבנות ולדון באסטרטגיות נפוצות להתמודדות עם המצב החדש ואז להיפגש עם ההנהלה הבכירה כדי להגן על תקציב הצוות ואנשי הצוותו. |
| Ask Human Resources (HR) personnel to identify team members who are least productive and ask those HR personnel to use this information as the basis for a cost-reduction plan for the team. *[outgroup]*  |  |  |  |  |  |  |  | יבקש/תבקש מצוות משאבי אנוש (HR) לזהות את חברי הצוות הפחות פרודוקטיביים ולבקש מאנשי ה- HR להשתמש במידע זה כבסיס לתכנית להפחתת עלויות לצוות. |
| Dismiss the people in the team who might become a threat to the leader's leadership in this difficult situation. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  | ירחיק או יעזיב את חברי/ות הצוות העלולים להפוך לאיום על הנהגת המנהיג במצב קשה זה. |

***Scenario 3 [Crafting a sense of us]***

Imagine that company has undergone a small restructuring. As a result, your team needs to integrate several new team members.

How likely is it that **your team leader would act as described** in the different statements below? Please provide a rating for all four alternatives.

תרחיש 3:

***דמיין/י שהארגון עבר הליך מצומצם של ארגון מחדש. כתוצאה מכך הצוות שלך צריך לקלוט כמה חברי צוות חדשים.***

***עד כמה סביר שהמנהל/ת שלך*** *יתנהג/תתנהג כמתואר בהצהרות השונות להלן****? אנא ספק/י דירוג לכל ארבעת החלופות.***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **סביר מאוד /בטוח** |  |  |  |  |  | **לא סביר כלל** |  |
|  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| Develop a new vision for the new team by herself/himself, and then communicate this to all team members in an open team meeting. *[personal]* |  |  |  |  |  |  |  | יפתח/תפתח חזון חדש עבור הצוות החדש בעצמו/ה, ואז יעביר/תעביר את זה לכל חברי הצוות בפגישת צוות פתוחה. |
| Arrange a day-long meeting with the whole team that gives old and new team members an opportunity to express their views about the change and develop a shared understanding of the new team. *[group]* |  |  |  |  |  |  |  | יקבע/תקבע פגישה עם כל הצוות ליום שלם שתעניק לחברי צוות ותיקים וחדשים הזדמנות להביע את עמדותיהם לגבי השינוי ולפתח הבנה משותפת של הצוות החדש. |
| Invite a member of the HR department to run a teambuilding session with the team to integrate the new team members. *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  | יזמין/תזמין נציג/ה ממחלקת משאבי אנוש לנהל מפגש של פיתוח צוות עם הצוות לשילוב חברי הצוות החדשים. |
| Speak with old and new team members individually to get an idea what each team member would need to adapt to the new situation and use these discussions to develop plans for changing the work of each individual team member. *[individuality]* |  |  |  |  |  |  |  | ישוחח/תשוחח עם חברי צוות ותיקים וחדשים באופן אינדיבידואלי בכדי לקבל תמונה של הצרכים של כל חבר/ת צוות להסתגל למצב החדש, ולהשתמש בדיונים אלה לפתח תוכניות לשינוי העבודה של כל אחד/ת מחברי הצוות. |

***Scenario 4 [Making us matter]***

Imagine that social responsibility (e.g., to reduce waste or act ethically) has recently become an important issue in your company. To promote social responsibility in your team, your company has given your team leader some extra money to spend and your team leader now has to decide which projects to fund.

How likely is it that **your team leader would act as described** in the different statements below? Please provide a rating for all four alternatives.

***תרחיש 4:***

דמיין/י שהאחריות החברתית (לדג', צמצום פסולות וזיהום האוויר או פעולה מוסרית) הפכה לאחרונה לנושא חשוב בארגון שלך. כדי לקדם אחריות חברתית בצוות שלך, הארגון העניק למנהל/ת שלך תקציב נוסף למטרה זו. המנהל/ת לך צריך/ה כעת להחליט אילו פרויקטים לממן.

***עד כמה סביר שהמנהל/ת שלך*** *יתנהג/תתנהג כמתואר בהצהרות השונות להלן****? אנא ספק/י דירוג לכל ארבעת החלופות.***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **סביר מאוד /בטוח** |  |  |  |  |  | **לא סביר כלל** |  |
|  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| Authorize the HR department to select projects that were popular in other departments and then assign people to implement these projects *[outgroup]* |  |  |  |  |  |  |  | יאשר/תאשר למחלקת משאבי אנוש לבחור פרויקטים שהיו פופולריים בצוותים אחרים, ולהקצות אנשים ליישם את הפרויקטים הללו. |
| Find out which socially responsible practices your team as a whole would like to promote and then work collectively to implement those practices with help from relevant external groups (e.g., charities). *[group]*  |  |  |  |  |  |  |  | למצוא פרקטיקות בעלי אחריות חברתית אותן הצוות שלך בכללותו היה רוצה לקדם ואז, לפעול באופן קולקטיבי ליישם שיטות אלה בעזרת גורמים חיצונים רלוונטים (עמותות לדוגמא). |
| Hire some social entrepreneurs who your team leader knows personally to deliver a seminar on social responsibility in your department. *[personal]*  |  |  |  |  |  |  |  | להעסיק מספר יזמים חברתיים שהמנהל/ת שלך מכיר באופן אישי, שיעביר/תעביר סמינר בנושא אחריות חברתית בצוות שלך. |
| Ask the people in your department individually what they would like to do and then let each person devise and implement her/his own response to the social responsibility agenda. *[individuality]*  |  |  |  |  |  |  |  | שואל/ת את חברי הצוות שלך באופן פרטני מה הם היו רוצים לעשות ואז לאפשר לכל אחד/ת ליצור וליישם את התכנית/תגובה אישית שלו/ה בתחום האחריות החברתית. |

**Status differences**Source: Rolf

In many teams, particularly in larger ones, some people have a somewhat higher standing than others (e.g., team members with longer tenure, or more experience or expertise). This higher status may mean that they are more influential in team decision making or they enjoy certain privileges (e.g., a larger office).

**פערי סטטוס**

בצוותים רבים, במיוחד בצוותים גדולים יותר, ישנם אנשים בעלי מעמד קצת יותר גבוה מאחרים (למשל, חברי צוות עם יותר וותק, ניסיון או מומחיות). מעמד גבוה יותר זה עשוי לגרום לכך שיש להם השפעה רבה יותר על קבלת ההחלטות בצוות או שהם נהנים מפריבילגיות מסוימות (למשל, משרד גדול יותר).

**Considering your team, do you feel that there are such differences?**

Please tick as appropriate.

O no, everyone has the same status

O there are some minor differences which, however, do not play a role for our daily routines

O yes, there are some differences

O yes, there is a clear hierarchy with some at the lowest and some at the highest end of the continuum

**בהתחשב בצוות שלך, את/ה מרגיש/ה שקיימים הבדלים הללו?**

אנא סמן/י את התשובה המתאימה ביותר לדעתך.

O לא, לכולם אותו מעמד/סטטוס

O יש כמה הבדלים/פערים קלים. עם זאת, אין זה משמעותי בשגרה היומית שלנו

O כן, יש כמה הבדלים/פערים

O כן, ישנה היררכיה ברורה בצוות בין הגבוהים ביותר לנמוכים ביותר בהררכיה

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | מעל הממוצע |  |  | בדיוק באמצע |  |  | מתחת לממוצע | אנא בחר/י את התשובה המתאימה ביותר לדעתך ביחס לסטטוס שלך. |
|  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| Considering your own standing in the team, are you…. |  |  |  |  |  |  |  | בהתחשב במעמדתך בצוות האם את/ה... |

באיזו מידה את/ה מסכים/ה עם ההיגדים הבאים...

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Please tick as appropriate. | **מסכים/ה לחלוטין** |  |  |  |  |  |  **איני מסכים/ה כלל** | אנא בחר/י את התשובה המתאימה ביותר לדעתך. |
|  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| In our team, everyone can become a member of high standing by gaining expertise and working hard. |  |  |  |  |  |  |  | בצוות שלנו, כל אחד/ת יכול/ה להיות חבר/ה בעל/ת מעמד גבוה על ידי צבירת מומחיות ועבודה קשה. |
| In our team, status differentials are legitimate and based on each member’s expertise or contribution. |  |  |  |  |  |  |  | בצוות שלנו, פערי הסטטוס לגיטימיים ומתבססים על המומחיות או התרומה של כל חבר/ת צוות. |
| The differentials in status that exist in our team are stable and not subject to change. |  |  |  |  |  |  |  | ההבדלים בסטטוס הקיימים בצוות שלנו יציבים ואינם נתונים לשינוים. |

**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.

The exchange and elaboration of task-relevant information is highly relevant to many tasks performed in work teams. Please evaluate your team with respect to exchange and elaboration of task-relevant information.

**שיתוף מידע הדרוש בכדי לבצע משימה**

שיתוף וניתוח המידע שדרוש בכדי לבצע משימה, רלוונטי ביותר למשימות רבות המבוצעות בצוותי עבודה. אנא הערך את הצוות שלך ביחס לשיתוף וניתוח מידע רלוונטי למשימות.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **The memebers of my team...** | **מסכים/ה לחלוטין** |  |  |  |  |  |  **איני מסכים/ה כלל** |  |
|  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | **חבריי לצוות...**  |
| … complement each other by openly sharing their knowledge. |  |  |  |  |  |  |  | משלימים זה את זה על ידי שיתוף גלוי בידע שלהם |
| … carefully consider all perspectives in an effort to generate optimal solutions. |  |  |  |  |  |  |  | שוקלים בקפידה את כל הפרספקטיבות בנסיון לייצר פתרונות מיטביים |
| … carefully consider the unique information provided by each individual team member. |  |  |  |  |  |  |  | שוקלים בקפידה את המידע הייחודי שמספק כל אחד מחברי הצוות |
| …. generate ideas and solutions that are much better than those we could develop as individuals. |  |  |  |  |  |  |  | מייצרים רעיונות ופתרונות טובים בצורה משמעותית מאלו שהיינו יכולים לפתח כיחידים |

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

Finally, we would like you to think of your country’s highest political leader (e.g., the President/Prime minister) and answer a few statements about him or her and your own behavior

**הנהגה פוליטית והתנהגות אזרחית**

לבסוף, תחשוב/תחשבי על המנהיג/ה הפוליטי/ת הגבוה ביותר במדינתה (ראש הממשלה) ותתייחסו אליו/יה ועל התנהגותכם בפריטים הבאים:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **מסכים/ה לחלוטין** |  |  |  |  |  |  **איני מסכים/ה כלל** |  |
|  | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| My country’s leader is a model member of our country. |  |  |  |  |  |  |  | ראש הממשלה שלנו הינו אזרח למופת בארצנו. |
| My country’s leader acts as a champion for our country. |  |  |  |  |  |  |  | ראש הממשלה מתנהג כדמות מנצחת (אלוף) עובר המדינה  |
| My country’s leader creates a sense of cohesion within our country. |  |  |  |  |  |  |  | ראש הממשלה שלנו יוצר תחושה של לכידות במדינה. |
| My country’s leader creates structures that are useful for our country. |  |  |  |  |  |  |  | ראש הממשלה שלנו יוצר מבנים שמועילים למדינה. |
| I help help out other people who live in my country. |  |  |  |  |  |  |  | אני עוזר לאנשים אחרים שגרים במדינה. |
| I assist other people in my country when they are in difficulty. |  |  |  |  |  |  |  | אני עוזר לאנשים במדינה כאשר הם נתקלים בקשיים. |
| I try to support other people in my country who need help or feel isolated. |  |  |  |  |  |  |  | אני מנסה לתמוך באנשים אחרים במדינה שזקוקים לעזרה או שמרגישים מבודדים. |
| I take action to protect my country from potential problems. |  |  |  |  |  |  |  | אני נוקט/ת בפעולות להגנה על המדינה שלי מפני בעיות אפשריות. |
| I embrace my country's values and culture. |  |  |  |  |  |  |  | אני מחבק/ת את הערכים והתרבות של המדינה שלי. |
| I participate in cultural traditions of my country. |  |  |  |  |  |  |  | אני משתתף/ת במסורות תרבותיות של המדינה. |
| I trust other people in my country. |  |  |  |  |  |  |  | אני סומך על אנשים אחרים במדינה. |

How many members are in your team? \_\_\_\_\_\_

כמה אנשים עובדים איתך בצוות? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Which industry do you work in? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

באיזו תעשיה את/ה עובד/ת? ­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

How many employees do work for the company (approx.)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

כמה עובדים מועסקים בארגון (בערך)? ­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Do you hold a leadership position? (team responsibility for at least 3 coworkers)

yes

האם את/ה מחזיק/ה במשרה ניהולית? (אחריות צוותית על למעלה משלושה עובדים)

* כן

If yes: For how many employees do you hold direct leadership responsibility?

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

אם כן: על כמה עובדים את/ה אחראי/ת באופן ישיר? ­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 no

* לא

How old are you?

בן/בת כמה את/ה?

 18-25 25-35 35-45 45-55 מעל 55

Which is your gender?

מה המגדר שלך?

* גבר
* אישה
* אחר

Which is your leader's gender?

מה המגדר של **המנהל/ת** הישיר/ה שלך?

* גבר
* אישה
* אחר

Which kind of employment do you have?

מה סוג המשרה שלך?

* מלאה
* חלקית
* עבודה מצומצמת לפי שעות
* אחר

How many years of work experience do you have?

כמה שנות ניסיון בעבודה צברת?

* פחות משנה
* 1-3 שנים
* 4-10 שנים
* 10-20 שנים
* מעל 20 שנים

How many years have you been working at you current company?

כמה שנים את/ה עובד/ת במקום העובדה הנוכחי?

* פחות משנה
* 1-3 שנים
* 4-6 שנים
* 7-10 שנים
* מעל 10 שנים

If there were national elections next week, how likely is it that you would vote for the current political leader (or his/her party, in case of non-personal elections)?

אם היו מתקיימות בחירות לאומיות בשבוע הבא, עד כמה סביר שתצביע/י למנהיג הפוליטי הנוכחי (או למפלגתו)? סביר מאוד /בטוח 0 0 0 0 0 0 0 לא סביר כלל

How would you evaluate your typical personal attitudes in political debates?

כיצד היית מעריך/ה את עמדותיך האישיות האופייניות בדיונים פוליטיים?

 מאוד שמרניות 0 0 0 0 0 0 0 מאוד ליברליות

ימין שמאל

**Due to the Corona pandemic the working conditions changed for many people on short notice. Your answers to these final questions help us to account for this.**

**עקב נגיף הקורונה, תנאי העבודה השתנו אצל רבים בהתראה קצרה. תשובותך לשאלות הבאות תעזרו לנו לקחת את שינויים הללו בחשבון.**

How are you currently collaborating with your leader?

איך את/ה עובד/משתף פעולה עם המנהל/ת שלך כעת?

* אני ממשיך/ה לשתף פעולה עם המנהל/ת שלי כמו מקודם במקום עבודתי כרגיל
* אני עובד/ת מהבית כעת
* נכון לעכשיו, איני יכול/ה למלא את תפקידי הרגיל/ לעבוד כרגיל

How often **per week** are you currently using the following means and ways of communication when collaborating with your leader?

אנא ציין/י את התדירות בשבוע שבה את/ה משתמש בכלים/דרכים/אמצעים אלה לתקשורת עם המנהל/ת שלך:

[*Scale format after each item: never, once a week, several times a week, once a day, several times a day*]

סקאלה: אף פעם, פעם בשבוע, כמה פעמים בשבוע, פעם ביום, כמה פעמים ביום.

באיזו תדירות בשבוע את/ה משתמש/ת באמצעים הבאים ודרכי התקשורת בעת שיתוף פעולה עם המנהיג שלך?

Personal conversation (face-to-face)

Videoconference (e.g., via Skype)

Personal telephone call

Conference (telephone) call

Instant messaging like e.g. chats

Voice messages (e.g., mailboxes, WhatsApp voice messages)

Social networks (like e.g. Yammer, intranet), wiki, online platforms, blogs

Letters, fax, printed documents, handwritten notes

שיחה אישית- פנים מול פנים

שיחת וידאו - לדג' סקייפ

שיחת טלפון אישית

שיחת וועידה

צ'אט/ מסנג'ר

הודעות קוליות – לדג' תא קולי, הודעות קוליות בווצאפ

רשתות חברתיות - לדג’ Yammer או intranet, wiki, פלטפורמיות אינטרנטיות, בלוגים

מכתבים, פקס, מסמכים מודפסים, פתקים בכתב יד

At present, what percentage of the total communication you have with your leader is face-to-face?

כעת, מה אחוז התקשורת בינך למנהל/ת שלך שמתבצע פנים מול פנים?

SCROLL BAR, Scale 0% to 100%

What are the three most important consequences of the Coronavirus pandemic for your work?

מהן שלושת ההשלכות העיקריות של נגיף הקורונה על עבודתך?

THREE BOXES FOR OPEN ANSWERS

**Thank you very much for your participation!**

**תודה רבה על השתתפותך!**