**Opće uputstvo**

**Poštovani učesnici i učesnice,**

**Hvala vam na podršci i želji da ispunite ovu anketu.**

Kao dio međunarodne suradnje, odjel za socijalnu psihologiju na Goethe Univerzitetu Frankfurt (Njemačka) zajedno sa akademskim kolegama u mnogim drugim zemljama provodi studije o percepciji zaposlenika o njihovoj radnoj situaciji i odnosu sa vođom.

Na sva pitanja treba odgovarati spontano i intuitivno. Molimo Vas da budete iskreni - sve se odnosi na vaša vlastita iskustva. Nema ispravnih ili pogrešnih odgovora. Ukoliko imate bilo kakvih pitanja, molimo Vas da se ne ustručavate i kontaktirate: Dr. Aldijana Bunjak, Univerzitet u St. Gallenu; [aldijana.bunjak@unisg.ch](mailto:aldijana.bunjak@unisg.ch)

Prije nego što započnete, nekoliko važnih napomena o korištenju vaših podataka:

**Volontiranje:** Učešće u ovom istraživanju je dobrovoljno. Možete otkazati svoj pristanak na sudjelovanje u ovom istraživanju u bilo koje vrijeme i bez navođenja razloga, bez ikakvih problema. Jednostavno prekinite učesće. Također možete otkazati svoj pristanak za spremanje podataka u bilo kojem trenutku. Samo koristite polje za komentare kako biste to naznačili na kraju ankete.

**Zaštita privatnosti podataka:** Način prikupljanja podataka u ovom istraživanju ne dopušta nikakvo povezivanje između odgovora koje dajete i vašeg identiteta – podaci ostaju anonimni. Imate pravo da u bilo kojem trenutku povučete svoj pristanak o korištenju vaših podatke. Budući da Vaše podatke pohranjujemo i obrađujemo samo anonimno, ne možemo retrospektivno utvrditi koji je skup podataka vaš. U skladu s tim, želimo naglasiti da nije moguće da kasnije obrišemo vaš skup podataka.

**Upotreba vaših anonimnih podataka:** Rezultati i podaci ovog istraživanja koristit će se u znanstvenim publikacijama. To će se obaviti u anonimnom obliku što znači da nijedan podatak ne može biti povezan sa određenom osobom. U slučaju objavljivanja ovog istraživanja, potpuno anonimni skup podataka bit će dostupan drugim istraživačima u skladištu podataka na Internetu (putem Otvorene Naučne Baze).

Klikom na tipku "nastavi" potvrđujete da se slažete sa korištenjem vaših podataka kako je gore opisano i da dobrovoljno sudjelujete u anketi.

Hvala!

Nastavite

U nastavku želimo da razmislite o Vašem timu i vođi tima (Vaš nadređeni vođa). Molimo Vas da se fokusirate na isti tim ljudi i na istog vođu tima do kraja ovog upitnika.

**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 vođa…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **U potpunosti se ne slažem** |  |  |  |  |  | **U potpunosti se slažem** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... utjelovljuje ono za sta se grupa zalaže. |  |  |  |  |  |  |  |
| … je reprezentativan predstavnik grupe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... je uzorni član grupe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... predstavlja uzor šta znači biti član grupe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... zalaže se za interese članova grupe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... borac je za grupu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... se zalaže za grupu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ima interese tima u srcu kada djeluje. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... odaje zaposlenicima osjećaj da su dio grupe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... kreira osjećaj jedinstva unutar grupe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... razvija osjećaj razumijevanja kako biti član grupe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... oblikuje percepciju zaposlenika o grupnim vrijednostima i idealima. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... osmišljava aktivnosti koje spajaju grupu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... organizira aktivnosti koje pomažu grupi da funkcioniše efektivno. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... stvara procedure koje su korisne članovima tima. |  |  |  |  |  |  |  |

**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

Sljedeći odjeljak govori se o vašoj procjeni **interakcije između vas i vašeg vođe tima** **(tj. Vašeg direktnog vođe).** Molimo Vas odgovore shodno tome.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Da li znate na čemu ste sa vašim vođom; znate li obično koliko je vaš vođa zadovoljan sa onim što radite? |   **Rijetko** |  |  |  |  |  |   **Vrlo često** |
| Koliko dobro vaš vođa razumije vaše poslovne probleme i vaše potrebe na radnom mjestu? |  **Nikada** |  |  |  |  |  |  **Odlično** |
| Koliko dobro vaš vođa prepoznaje vaš potencijal? |  **Nikada** |  |  |  |  |  |  **U potpunosti** |
| Kakve su šanse da će vaš vođa upotrijebiti svoj autoritet da vam pomogne sa riješenjem problema na poslu? |  **Nikakve** |  |  |  |  |  |  **Visoke** |
| Kakve su šanse da bi vas vaš vođa ‘izbavio iz situacije’ na svoj račun? |  **Nikakve** |  |  |  |  |  |  **Visoke** |
| Imam dovoljno povjerenja u svog vođu da bi je/ga branio/la i opravdavao njegove/njene odluke ako on/ona nije prisutan/na da to učini za sebe? |  **U potpunosti se ne slažem** |  |  |  |  |  |  **U potpunosti se slažem** |
| Kako bi ste opisali radni odnos sa vašim vođom? |  **Vrlo neefektivan** |  |  |  |  |  |  **Vrlo efektivan** |

**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

Molimo Vas procijenite **sebe** na radom mjestu u narednom setu pitanja. Molimo Vas da označite odgovore shodno tome.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **U potpunosti se ne slažem** |  |  |  |  |  | **U potpunosti se slažem** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ja sam uvijek vrlo tačan/a. |  |  |  |  |  |  |  |
| Uvijek se pridržavam pravila. |  |  |  |  |  |  |  |
| Rado pomažem novim kolegama. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pomažem kolegama koji imaju puno posla. |  |  |  |  |  |  |  |
| Uvijek informišem svoje kolege i vođu na vrijeme kada ne mogu doći na posao. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Sljedeća sekcija je o **vašem zadovoljstvu na trenutnom radnom mjestu.** Molimo Vas označite odgovore shodno tome.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ne zadovoljava** |  |  |  |  |  | **Zadovoljava** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Generalno, ja sam veoma zadovoljan/a sa ovim poslom. |  |  |  |  |  |  |  |
| Generalno, ja sam zadovoljan/na sa vrstom posla koji obavljam na radnom mjestu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zadovojan/na sam sa sigurnošću posla koji imam. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zadovoljan/na sam sa platom i bonusom koji dobijem. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zadovoljan/na sam sa ljudima sa kojima pričam i radim na radnom mjestu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zadovoljan/na sam sa stepenom poštovanja i fer tretmana koji imam od strane vođe. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Molimo, označite odgovore.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **U potpunosti se ne slažem** |  |  |  |  |  | **U potpunosti se slažem** | |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | |
| Identifikujem se sa svojom organizacjom. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Poistovjećujem se sa svojim vođom. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Poistovjećujem se sa svojim timom. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Smatram da sam dio svoga tima. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Zadovoljan sam što radim u svom timu. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Osjećam čvrstu vezu sa svojim kolegama u timu. |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | **Ne zadovoljava** |  |  |  |  |  | **Zadovoljava** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Osjećam se sigurano da će moj vođa uvijek nastojati da me tretira pošteno. |  |  |  |  |  |  |  |
| Moj vođa ne bi nikada pokušao/la steći prednost obmanjujući svoje zaposlenike. |  |  |  |  |  |  |  |
| U potpunosti vjerujem u integritet svog vođe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Osjećam čvrstu lojalnost prema svome vođi. |  |  |  |  |  |  |  |
| Podržao/la bih svog vođu u skoro svakoj kriznoj situaciji. |  |  |  |  |  |  |  |
| Imam dvosmislen osjećaj lojalnosti prema svom vođi. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Molimo Vas označite, koliko se osjećate u skladu sa sljedećim ponašanjem na random mjestu.

Koliko često..

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nikada** |  |  |  |  |  | **Uvijek** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... kreirate nove ideje za teško rješive situacije? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... tražite nove radne metode/tehnike ili instrumente? |  |  |  |  |  |  |  |
| … generirate originalna rješnja za probleme? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... mobilizirate podršku za inovativne ideje? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... dobijate odobrenje za inovativne ideje? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... inspirišete važne članove organizacije o inovativnim idejama? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... provodite inovativne ideje u praktične aplikacije? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... uvodite inovativne ideje na random mjestu na sistematičan način? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ocjenjujete korisnost inovativnih ideja? |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

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

U sjedećoj sekciji, molimo Vas da ocijenite da li i kako posao utiče na Vas. Molimo označite stepen koliko se naredne tvrdnje odnose na Vas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nikada** | **Nekoliko puta godišnje** | **Mjesečno** | **Nekoliko puta mjesečno** | **Svake sedmice** | **Nekoliko puta sedmično** | **Svaki dan** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Osjećam se emotivno iscrpljeno zbog svog posla. |  |  |  |  |  |  |  |
| Osjećam se iskorišteno na kraju radnog dana. |  |  |  |  |  |  |  |
| Osjećam se umorno kada ustanem ujutro i moram se suočiti sa novim radnim danom. |  |  |  |  |  |  |  |
| Osjećam se ‘izgorjelo’ od svog posla. |  |  |  |  |  |  |  |
| Osjećam se frustrirano zbog svog posla. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mislim da radim previše na svom radnom mjestu |  |  |  |  |  |  |  |
| Osjećam se bez energije na radnom mjestu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Rad sa ljudima po cijeli dan je zaista naporno za mene. |  |  |  |  |  |  |  |
| Raditi direktno sa ljudima je previše stresno za mene. |  |  |  |  |  |  |  |

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

U slijedećem odjeljku biti će potrebno da odgovorite na nekoliko kratkih scenarija na polsu. Razmislite o svakom radnom scenariju iz perspektive vlastitog tima i vođe tima i odgovorite na pitanja.

*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 jedan od nas]* - NE uključujte ovaj naslov u Unipark**

Zamislite da vođa Vašeg tima želi povećati mobilsnost u timu kako bi članovima pružio veću fleksibilnost i dodatne mogućnosti rada od kuće i time smanjio/la vrijeme putovanja na posao.

Kolika je vjerojatnost da **će vođa vašeg tima postupiti kako je opisano** u različitim izjavama u nastavku? Navedite ocjenu za sve četiri alternative.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Vrlo nevjerovatno** |  |  |  |  |  | **Vrlo vjerovatno** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Radi sa svim članovima tima na razvoju novog načina rada i komunikacije u timu koji podržava mobilni rad, a također djeluje i kao uzor prilikom primjene ovog novog pristupa radu. *[grupa]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Zaposli stručnjaka za mobilnost rada i pusti stručnjaka da razvije novo mobilno radno okruženje i komunikacijsku strategiju za tim. *[izvan grupe]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Lično razvia novo mobilno radno okruženje i komunikacijsku strategiju za tim, jer smatra da bi vođa tima to trebao vidjeti kao svoju odgovornost u timu. *[lično]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Zamoli svakog člana tima pojedinačno da smisli ideje kako da prilagodi svoje radno okruženje i komunikaciju kako bi podržao nove mobilne radne prakse. *[individualno]* |  |  |  |  |  |  |  |

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

Zamislite da se vaša kompanija nalazi u ozbiljnim problemima zbog jake konkurencije i da vaš tim mora smanjiti troškove i postati produktivniji.

Kolika je vjerovatnoća da će se **voditelj vašeg tima ponašati kako je opisano** u različitim izjavama u nastavku? Molimo, navedite ocjenu za sve četiri date alternative.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Vrlo nevjerovatno** |  |  |  |  |  | **Vrlo vjerovatno** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Zamoliti svakog člana tima pojedinačno da osmisli svoje ideje o tome šta bi on/ona mogao/la učiniti kako bi smanjili troškove i svakog člana motiviše da se bavi tim problemom onako kako bude smatrao/la prikladnim. *[individualno]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Pozvati cijeli tim na strateško popodne da diskutuju o zajedničkim strategijama u vezi suočavanja sa novom situacijom, a zatim se sastati sa višim menađmentom da bi opravdao/la budžet i članove tima. *[grupa]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Zatražiti od osoblja za ljudske resurse (HR) da identificiraju članove tima koji su najmanje produktivni i zamoliti osoblje za ljudske resurse da iskoristi ove informacije kao osnovu za plan smanjenja troškova za tim. *[izvan grupe]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Otpustiti ljude u timu koji bi mogli postati prijetnja vođstvu lidera u ovoj teškoj situaciji. *[lično]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenarij 3 [Izrada smisla za nas]***

Zamislite da je kompanija prošla kroz malo restrukturiranje. Kao rezultat, vaš tim mora integrirati nekoliko novih članova tima.

Kolika je vjerovatnoća da će se **voditelj vašeg tima ponašati se onako kako je opisano** u različitim izjavama u nastavku? Molimo, navedite ocjenu za sve četiri date alternative.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Vrlo nevjerovatno** |  |  |  |  |  | **Vrlo vjerovatno** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Sam/a osmisliti novu viziju za novi tim, a zatim iskomunicirati novu viziju svim članovima tima na otvorenom sastanku tima. *[lično]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Organizovati cjelodnevni sastanak sa cijelim timom koji će starim i novim članovima tima dati priliku da iskažu svoje mišljenje o promjeni i razviju zajedničko razumijevanje novog tima. *[grupa]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Pozoviti člana odjela za ljudske resurse da vodi sesiju teambuildinga s timom kako bi se integrirali novi članovi tima. *[izvan grupe]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Razgovarati pojedinačno sa starim i novim članovima tima kako bi stekao/la predstavu o tome što će svaki član tima trebati da se prilagodi novoj situaciji i koristiti ove diskusije za izradu planova za promjenu rada svakog pojedinog člana tima. *[individualno]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenarij 4 [Učiniti nas važnima]***

Zamislite da je društvena odgovornost (npr. smanjivanje otpada ili etično ponašanje) nedavno postala važno pitanje u vašoj kompaniji. Da bi promovisali društvenu odgovornost u svom timu, vaša kompanija je voditelju vašeg tima dala dodatni novac koji može potrošiti i vaš vođa tima sada mora odlučiti koje će projekte financirati.

Kolika je vjerovatnoća da će se **voditelj vašeg tima ponašati kako je opisano** u različitim izjavama u nastavku? Molimo, navedite ocjenu za sve četiri alternative.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Vrlo nevjerovatno** |  |  |  |  |  | **Vrlo vjerovatno** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ovlastii odjel za ljudske resurse da odaberu projekte koji su bili popularni u drugim odjelima, a zatim odrediti ljude koji će provesti te projekte *[izvan grupe]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Saznaje koje društveno odgovorne prakse vaš tim u cjelini želi promovirati, a zatim kolektivno raditi na provedbi tih praksi uz pomoć relevantnih vanjskih grupa (npr. dobrotvornih organizacija). *[grupa]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Zapošljava neke socijalne poduzetnike koje voditelj vašeg tima poznaje lično da bi održali seminar o društvenoj odgovornosti na vašem odjelu. *[lično]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Pita ljude na vašem odjelu pojedinačno što bi željeli raditi, a zatim dopusti da svaka osoba osmisli i provede svoj ličnu ideju na dnevnom redu društvene odgovornosti. *[individualno]* |  |  |  |  |  |  |  |

**Status differences**Source: Rolf

U mnogim timovima, posebno u većim, neki ljudi imaju nešto viši položaj od ostalih (npr., članovi tima s dužim radnim stažom ili sa više iskustva ili sa više stručnosti). Ovaj viši status može značiti da imaju više uticaja u odlučivanju tima ili pak uživaju u određenim privilegijama (npr., veća kancelarija).

**Kada razmatrate svoj tim, smatrate li da postoje takve razlike?**

Molimo označite odgovore shodno tome.

O ne, svi imaju isti status

Postoje neke manje razlike koje, međutim, ne igraju ulogu u našoj svakodnevnoj rutini

O da, postoje neke razlike

O da, postoji jasna hijerarhija s nekima na najnižoj, a s drugima na najvišoj razini ljestvice

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Molimo označite odgovore. | **…niže od prosjeka** |  |  | **tačno na sredini** |  |  | **….više od**  **prosjeka** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Kakav je Vaš položaj u timu? |  |  |  |  |  |  |  |

U kojoj se mjeri slažete sa sljedećim izjavama ...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Molimo označite odgovore. | **U potpunosti se ne slažem** |  |  |  |  |  | **U potpunosti se slažem** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| U našem timu svako može postati član visokog položaja stječući stručnost i naporno radeći. |  |  |  |  |  |  |  |
| U našem timu razlike u statusu su legitimne i temelje se na stručnosti ili doprinosu svakog člana tima. |  |  |  |  |  |  |  |
| Razlike u statusu koje postoje u našem timu su stabilne i ne podliježu promjenama. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Razmjena i razrada informacija relevantnih za zadatak vrlo je važna za mnoge zadatke koji se obavljaju u timovima. Molimo ocijenite svoj tim s obzirom na razmjenu i razradu informacija važnih za zadatak.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Članovi mog tima ... | **U potpunosti se ne slažem** |  |  |  |  |  | **U potpunosti**  **se slažem** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … nadopunjuju se dijeljenjem svog znanja. |  |  |  |  |  |  |  |
| … pažljivo razmatraju sve perspektive u nastojanju da generišu optimalna rješenja. |  |  |  |  |  |  |  |
| … pažljivo razmatraju jedinstvene podatke svakog pojedinog člana tima. |  |  |  |  |  |  |  |
| .... generišu ideje i rješenja koja su mnogo bolja od onih koje bismo mogli razvijati kao pojedinci. |  |  |  |  |  |  |  |

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

Konačno, željeli bismo da mislite na najvišeg političkog lidera u svojoj zemlji (npr., predsjednika/premijera) i odgovorite na nekoliko izjava o njemu ili njoj i o vašem vlastitom ponašanju

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **U potpunosti se ne slažem** |  |  |  |  |  | **U potpunosti se slažem** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Lider moje zemlje je uzor naše zemlje. |  |  |  |  |  |  |  |
| Vođa moje zemlje je šampion za naše zemlje. |  |  |  |  |  |  |  |
| Lider moje zemlje stvara osjećaj kohezije u našoj zemlji. |  |  |  |  |  |  |  |
| Vođa moje zemlje stvara strukture korisne za našu zemlju. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pomažem drugim ljudima koji žive u mojoj zemlji. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pomažem drugim ljudima u mojoj zemlji kada imaju problema. |  |  |  |  |  |  |  |
| Nastojim podržati ljude u mojoj zemlji koji trebaju pomoć ili se osjećaju izolirano. |  |  |  |  |  |  |  |
| Poduzimam akciju da zaštitim svoju zemlju od potencijalnih problema. |  |  |  |  |  |  |  |
| Prihvaćam vrijednosti i kulturu svoje zemlje. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sudjelujem u kulturnim tradicijama svoje zemlje. |  |  |  |  |  |  |  |
| Vjerujem ljudima u svojoj zemlji. |  |  |  |  |  |  |  |

Koliko članova ima u vašem timu? \_\_\_\_\_\_

U kojoj industriji radite? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Koliko zaposlenika radi u vašoj kompaniji (približno)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Imate li vodeću poziciju? (odgovornost za najmanje 3 uposlenika u sklopu tima)

da

Ako da: za koliko zaposlenika imate direktnu voditeljsku odgovornost? \_\_\_\_\_\_\_

ne

Koliko imate godina?

18-25 25-35 35-45 45-55  više od 55

Koji je Vaš spol?

žensko muško drugo

Koji je spol Vašeg vođe?

žensko muško drugo

Koju vrstu posla imate?

Puno radno vrijeme

Skraćeno radno vrijeme

Honorarni posao

Drugo

Koliko godina radnog iskustva imate?

Manje od 1 godine

1-3 godine

4-10 godina

10-20 godina

 više od 20 godina

Koliko godina radite u sadašnjoj firmi?

Manje od 1 godine

1-3 godine

4-6 godina

7-10 godina

 više od 10 godina

Ako bi sljedeće sedmice bili nacionalni izbori, kolika je vjerovatnoća da biste glasali za trenutnog političkog lidera ili njegovu/njenu stranku?

Vrlo vjerojatno 0 0 0 0 0 0 0 Vjerojatno ne

Kako biste ocijenili svoj stav u političkim raspravama?

Vrlo konzervativan / Desnica 0 0 0 0 0 0 0 Vrlo liberalan / Ljevica

**Zbog pandemije Corona, radni uslovi su se za mnoge ljude u kratkom roku promijenili. Vaši odgovori na ova posljednja pitanja pomažu nam da objasnimo situaciju.**

Kako trenutno sarađujete sa svojim vođom?

* I dalje sarađujem sa svojim vođom kao i prije na svom uobičajenom random mjestu.
* Trenutno radim od kuće.
* Trenutno više ne mogu obavljati svoj redovni posao.

Koliko često **sedmično** koristite sljedeća sredstva i načine komunikacije tokom saradnje sa svojim vođom?

[*Scale format after each item*: *nikada, jednom sedmičo, nekoliko puta sedmično, jednom dnevno, nekoliko puta dnevno*]

Lični razgovor (licem u lice)

Videokonferencija (npr. putem Skype-a)

Lični telefonski poziv

Konferencijski (telefonski) poziv

Brzo slanje poruka, npr. putem čatova

Glasovne poruke (npr. Messenger, WhatsApp glasovne poruke)

Društvene mreže (npr. Intranet društvene mreže), wiki, internetske platforme, i blogovi

Pisma, faks, printani dokumenti, i dopisi

Trenutno, koji je ukupni procenat komunikacije koji imate sa svojim vođom licem u lice?

SCROLL BAR, Scale 0% to 100%

Koje su tri najvažnije posljedice pandemije Corona virusa za vaš rad?

THREE BOXES FOR OPEN ANSWERS

**Hvala vam puno na učešću!**