**Γενικές οδηγίες**

**Αγαπητέ κύριε/αγαπητή κυρία,**

**Σε ευχαριστούμε για τη βοήθεια και τη συμμετοχή σου στην προσπάθειά μας.**

Tο Τμήμα Κοινωνικής Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Γκαίτε, σε συνεργασία με επιστήμονες από διάφορες χώρες, διεξάγουμε μία εμπειρική έρευνα σχετικά με ζητήματα που έχουν να κάνουν με την εργασία που κάνεις και τον ηγέτη/προϊστάμενό σου.

Όσον αφορά στην Ελλάδα, την έρευνα επιμελούνται ο διδάκτωρ Εργασιακής Ψυχολογίας, **κ.** **Γιάννης Μάρκοβιτς** (i.markovits@yahoo.com) και η **Δρ. Όλγα Επιτροπάκη,** καθηγήτρια Μάνατζμεντ στο Durham University (olga.epitropaki2@durham.ac.uk ).

Πριν ξεκινήσετε, παρατίθενται κάποια σημαντικά ζητήματα που αφορούν την αξιοποίηση των δεδομένων της έρευνας:

**Εθελοντική**: Η συμμετοχή στην έρευνα είναι εθελοντική. Μπορείτε να σταματήσετε να συμμετέχετε στην έρευνα οποιαδήποτε στιγμή χωρίς πρόβλημα και χωρίς να αναφέρετε τον λόγο της απόφασής σας. Απλά σταματάτε να συμμετέχετε. Μπορείτε επίσης να ανακαλέσετε τη συγκατάθεσή σας να αποθηκεύετε τα δεδομένα οποιαδήποτε στιγμή. Απλά χρησιμοποιήστε το «κουτί» σχολίων για να σημειώσετε την επιλογή σας στο τέλος της έρευνας

**Προστασία προσωπικών δεδομένων**: Η φύση της συλλογής των δεδομένων στην παρούσα έρευνα δεν επιτρέπει οποιοδήποτε σύνδεσμο να υπάρχει μεταξύ των απαντήσεών σας και της προσωπικής σας ταυτότητας – η βάση δεδομένων είναι ανώνυμη. Έχετε το δικαίωμα να ανακαλέσετε τη συγκατάθεσή σας να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα σε οποιαδήποτε στιγμή. Παρόλα αυτά, από τη στιγμή που αποθηκεύουμε και επεξεργαζόμαστε τα δεδομένα ανώνυμα, δεν έχουμε τη δυνατότητα να διακρίνουμε ποια από τα δεδομένα είναι τα δικά σας. Εξυπακούεται, ότι είναι αδύνατο να διαγράψουμε τα δικά σας δεδομένα από το σύνολο της βάσης δεδομένων σε μια επόμενη χρονική στιγμή.

**Χρησιμοποίηση των ανώνυμων δεδομένων σας**: Τα αποτελέσματα και τα δεδομένα από αυτή την έρευνα θα χρησιμοποιηθούν για επιστημονικές δημοσιεύσεις. Αυτό θα γίνει με ανώνυμο τρόπο που σημαίνει ότι κανένα δεδομένο δεν μπορεί να συνδεθεί με συγκεκριμένο άτομο. Σε περίπτωση δημοσίευσης της έρευνας, τα πλήρη ανώνυμα δεδομένα θα είναι διαθέσιμα σε άλλους ερευνητές μέσω μιας αποθήκης δεδομένων στο διαδίκτυο (μέσω Open Science Framework).

Πατώντας το κουμπί "συνέχεια" επιβεβαιώνετε ότι συμφωνείτε να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα σας όπως παραπάνω περιεγράφηκαν και ότι συμμετέχετε εθελοντικά.

Ευχαριστούμε!

Συνέχεια

Θέλουμε να σκεφτείς για την ομάδα εργασίας σου και τον ηγέτη της και να επικεντρωθείς στην ίδια ομάδα και στον ίδιο ηγέτη/προϊστάμενο καθ’ όλη την έκταση της έρευνας.

**Ερωτηματολόγιο Ηγετικής Ταυτότητας**

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.

Ο ηγέτης που αναφέρομαι…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Απόλυτη διαφωνία** |  |  |  |  |  | **Απόλυτη συμφωνία** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...ενσαρκώνει αυτό που είναι η ομάδα.  |  |  |  |  |  |  |  |
| …αντιπροσωπεύει τα μέλη της ομάδας. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...είναι υπόδειγμα μέλους για την ομάδα.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...είναι παράδειγμα για το τι σημαίνει μέλος της ομάδας. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...προωθεί τα συμφέροντα των μελών της ομάδας. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...προασπίζεται την ομάδα. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...υποστηρίζει την ομάδα. |  |  |  |  |  |  |  |
| …αντιμετωπίζει σαν αν είναι δικά του τα συμφέροντα της ομάδας. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...μας κάνει να αισθανόμαστε μέλη της ίδιας ομάδας.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...δημιουργεί αίσθημα συνοχής στην ομάδα. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...μας κάνει να κατανοούμε τι σημαίνει μέλος της ομάδας.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...διαμορφώνει τις αντιλήψεις των μελών για τις αξίες και τα ιδεώδη της ομάδας. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...οργανώνει εκδηλώσεις για να φέρει κοντά την ομάδα. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...οργανώνει εκδηλώσεις που βοηθούν την ομάδα να λειτουργεί αποτελεσματικά.  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...διαμορφώνει δομές χρήσιμες για τα μέλη της ομάδας. |  |  |  |  |  |  |  |

**Ανταλλαγή Ηγέτη-Μέλους**

|  |  |
| --- | --- |
|  | 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.

Η παρακάτω ενότητα, αφορά στην αποτίμηση της **δικής σου αλληλεπίδρασης με τον προϊστάμενό σου**. Παρακαλούμε σημείωσε κατάλληλα.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Γνωρίζεις σε ποιά θέση είσαι σε σχέση με τον ηγέτη (συνήθως γνωρίζεις πόσο ικανοποιημένος είναι με ό,τι κάνεις);  | **Σπάνια** |  |  |  |  |  | **Πολύ συχνά** |
| Πόσο καλά καταλαβαίνει ο ηγέτης τα εργασιακά προβλήματα και τις ανάγκες σου; | **Καθόλου** |  |  |  |  |  | **Σε μεγάλο βαθμό** |
| Πόσο καλά αναγνωρίζει τις δυνατότητές που έχεις; | **Καθόλου** |  |  |  |  |  | **Απόλυτα** |
| Ποιές είναι οι πιθανότητες να χρησιμοποιήσει την εξουσία του για να σε βοηθήσει να επιλύσεις προβλήματα με την εργασία σου;  | **Καμία** |  |  |  |  |  | **Πολύ υψηλές** |
| Ποιές είναι οι πιθανότητες να σε σώσει από οικονομική καταστροφή με δικό του κόστος; | **Καμία** |  |  |  |  |  | **Πολύ υψηλές** |
| Έχω μεγάλη εμπιστοσύνη ότι ο ηγέτης θα υποστηρίξει και θα δικαιολογήσει την απόφασή του, ακόμα κι αν αυτό δεν απαιτείται να το κάνει. | **Απόλυτη διαφωνία** |  |  |  |  |  | **Απόλυτη συμφωνία** |
| Πως θα χαρακτήριζες την εργασιακή σου σχέση με τον ηγέτη;  | **Πολύ αναποτελεσματική** |  |  |  |  |  | **Πολύ αποτελεσματική** |

**Συμπεριφορά Οργανωσιακής Ιθαγένειας**

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.

Τώρα θέλουμε να αξιολογήσεις τον **εαυτό σου** σε σχέση με τη δουλειά που κάνεις και να σημειώσεις αυτό που ταιριάζει περισσότερο σε σένα.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Απόλυτη διαφωνία** |  |  |  |  |  | **Απόλυτη συμφωνία** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Πάντοτε είμαι πολύ ακριβής.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Πάντοτε ακολουθώ τους κανόνες με ακρίβεια. |  |  |  |  |  |  |  |
| Με χαρά βοηθώ νέους συναδέλφους. |  |  |  |  |  |  |  |
| Βοηθώ τους συναδέλφους που έχουν μεγάλο εργασιακό φόρτο. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ενημερώνω έγκαιρα συναδέλφους και προϊστάμενο, όταν αδυνατώ να πάω στη δουλειά.  |  |  |  |  |  |  |  |

**Εργασιακή Ικανοποίηση**

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.

Στην παρακάτω ενότητα, θέλουμε να σκεφτείς την **ικανοποίησή που έχεις από τη δουλειά** **σου** και να σημειώσεις κατάλληλα.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Δεν ισχύει** |  |  |  |  |  | **Ισχύει απόλυτα** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Γενικά, είμαι πολύ ικανοποιημένος από αυτή τη δουλειά. |  |  |  |  |  |  |  |
| Είμαι γενικά ικανοποιημένος από το είδος της δουλειάς που κάνω. |  |  |  |  |  |  |  |
| Είμαι ικανοποιημένος από το βαθμό της εργασιακής ασφάλειας που έχω. |  |  |  |  |  |  |  |
| Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό και τα επιδόματα που λαμβάνω. |  |  |  |  |  |  |  |
| Είμαι ικανοποιημένος με τα άτομα που μιλώ και συνεργάζομαι στη δουλειά μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Είμαι ικανοποιημένος από τον βαθμό σεβασμού και ίσης μεταχείρισης που έχω από τον προϊστάμενό μου.  |  |  |  |  |  |  |  |

**Ταύτιση και Εμπιστοσύνη στον Ηγέτη**

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.

Παρακαλούμε σημείωσε κατάλληλα.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Απόλυτη διαφωνία** |  |  |  |  |  | **Απόλυτη συμφωνία** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ταυτίζομαι με την εταιρεία/υπηρεσία μου. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ταυτίζομαι με τον ηγέτη/προϊστάμενό μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ταυτίζομαι με την ομάδα μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Θεωρώ ότι είμαι μέλος της ομάδας.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Είμαι χαρούμενος που δουλεύω σε αυτή την ομάδα.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Αισθάνομαι στενούς δεσμούς με τους συναδέλφους της ομάδας μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Δεν ισχύει** |  |  |  |  |  | **Ισχύει απόλυτα**  |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Είμαι αρκετά σίγουρος ότι ο ηγέτης θα μου συμπεριφέρεται δίκαια.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ο προϊστάμενός μου δεν θα θελήσει να αποκτήσει πλεονέκτημα, παραπλανώντας τους εργαζόμενους.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Έχω απόλυτη εμπιστοσύνη στην ακεραιότητα του προϊσταμένου μου. |  |  |  |  |  |  |  |
| Αισθάνομαι πολύ αφοσιωμένος στον ηγέτη μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Θα υποστηρίξω τον ηγέτη μου σε μια επείγουσα κατάσταση.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Έχω ξεκάθαρο αίσθημα αφοσίωσης στον ηγέτη μου.  |  |  |  |  |  |  |  |

**Καινοτόμος Εργασιακή Συμπεριφορά**

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

Σε αυτήν την ενότητα, θέλουμε να σημειώσεις σε ποιο βαθμό εμφανίζεις την παρακάτω συμπεριφορά όταν εργάζεσαι.

Πόσο συχνά…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ποτέ** |  |  |  |  |  | **Πάντοτε** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...έχεις νέες ιδέες για διαφορετικά θέματα;  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...φτιάχνεις νέες εργασιακές μεθόδους ή εργαλεία;  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...παράγεις καινούργιες λύσεις σε προβλήματα;  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...κινητοποιείς υποστήριξη για καινοτόμες ιδέες που έχεις;  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...εγκρίνονται οι καινοτόμες ιδέες σου;  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...ενθουσιάζονται τα σημαντικά μέλη της εταιρείας/υπηρεσίας για τις καινοτόμες ιδέες σου;  |  |  |  |  |  |  |  |
| …μεταμορφώνεις τις καινοτόμες ιδέες σου σε χρήσιμες εφαρμογές;  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...εισάγεις καινοτόμες ιδέες στο εργασιακό σου περιβάλλον με συστηματικό τρόπο;  |  |  |  |  |  |  |  |
| ...αξιολογείς τη χρησιμότητα των καινοτόμων ιδεών που έχεις;  |  |  |  |  |  |  |  |

**Εργασιακή Εξουθένωση**

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

Στην παρακάτω ενότητα, θέλουμε να αναλογιστείς **αν και κατά πόσο σε επηρεάζει η εργασία σου** και να καταγράψεις το βαθμό που οι παρακάτω διατυπώσεις έχουν εφαρμογή σε σένα.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ποτέ** | **Λίγες φορές το χρόνο** | **Κάθε μήνα** | **Λίγες φορές το μήνα** | **Κάθε εβδομάδα** | **Λίγες φορές την εβδομάδα** | **Κάθε μέρα** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Αισθάνομαι συναισθηματικά στραγγισμένος από τη δουλειά μου. |  |  |  |  |  |  |  |
| Αισθάνομαι εξαντλημένος στο τέλος της εργασιακής μέρας.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Αισθάνομαι κουρασμένος όταν ξυπνώ το πρωί και πρέπει να πάω γι’ άλλη μια μέρα στη δουλειά μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Αισθάνομαι εξουθενωμένος από τη δουλειά μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Αισθάνομαι απογοητευμένος από τη δουλειά μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Αισθάνομαι ότι εργάζομαι πολύ σκληρά.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Αισθάνομαι ότι φτάνω στο τέλος των αντοχών μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Όταν εργάζομαι με άλλους ανθρώπους όλη τη μέρα, μου δημιουργείται μεγάλη ένταση.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Όταν εργάζομαι άμεσα με άλλους ανθρώπους, μου δημιουργείται μεγάλο άγχος.  |  |  |  |  |  |  |  |

***Σενάρια***

***Πηγή: Rudi & Rolf***

Στην επόμενη ενότητα, θα σας ζητηθεί να απαντήσετε σε μια σειρά από σύντομα εργασιακά σενάρια. Παρακαλώ σκεφτείτε το κάθε σενάριο από την οπτική της δική σας ομάδας και του δικού σας; ηγέτη της ομάδας για να απαντήσετε στις σχετικές ερωτήσεις.

***Σενάριο 1***

Φανταστείτε ότι ο ηγέτης της ομάδας σας θέλει να αυξήσει τις πρακτικές «εξ’ αποστάσεως εργασίας» στην ομάδα σας με στόχο να δώσει στα μέλη μεγαλύτερη ευελιξία και περισσότερες ευκαιρίες εργασίας από το σπίτι έτσι ώστε να μειωθεί ο χρόνος μετακινήσεων από και προς την εργασία.

Πόσο πιθανό είναι **ο ηγέτης της ομάδας σας να δράσει όπως περιγράφεται** παρακάτω στις διάφορες διατυπώσεις; Παρακαλούμε βαθμολογήστε και τις τέσσερις εναλλακτικές που υπάρχουν.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Απόλυτα απίθανο** |  |  |  |  |  | **Απόλυτα πιθανό** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Να εργαστεί με όλα τα μέλη της ομάδας για να αναπτύξουν ένα νέο τρόπο εργασίας και επικοινωνίας στην ομάδα που να υποστηρίζει την εργασία εξ’ αποστάσεως και επίσης να λειτουργήσει ο ίδιος/η ίδια ως πρότυπο στην εφαρμογή της νέας προσέγγισης. |  |  |  |  |  |  |  |
| Να προσλάβει έναν ειδικό σύμβουλο εξ’ αποστάσεως εργασίας και να του αναθέσει την ανάπτυξη του νέου ευέλικτου εργασιακού περιβάλλοντος και της επικοινωνιακής στρατηγικής της ομάδας. |  |  |  |  |  |  |  |
| Να αναπτύξει ένα νέο περιβάλλον ευέλικτης εργασίας και νέα επικοινωνιακή στρατηγική για την ομάδα μόνος του (μόνη της) επειδή θεωρεί ότι αυτή είναι δική του/της ευθύνη ως ηγέτη της ομάδας.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Να ζητήσει από κάθε μέλος της ομάδας ατομικά να προτείνει ιδέες για να προσαρμόσει το δικό του εργασιακό περιβάλλον και επικοινωνία έτσι ώστε να υποστηρίζουν τις νέες πρακτικές εξ’ αποστάσεως εργασίας. |  |  |  |  |  |  |  |

***Σενάριο 2***

Φανταστείτε ότι ο οργανισμός που εργάζεσθε αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα λόγω ανταγωνισμού και ότι η ομάδα σας πρέπει να μειώσει τα κόστη και να γίνει πιο παραγωγική.

Πόσο πιθανό είναι **ο ηγέτης της ομάδας σας να δράσει όπως περιγράφεται** παρακάτω στις διάφορες διατυπώσεις; Παρακαλούμε βαθμολογήστε και τις τέσσερις εναλλακτικές που υπάρχουν.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Απόλυτα απίθανο** |  |  |  |  |  | **Απόλυτα πιθανό** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Να ζητήσει από κάθε μέλος της ομάδας ατομικά να προτείνει τις δικές του ιδέες ως προς το τι θα μπορούσε να κάνει για τη μείωση τους κόστους και να ζητήσει από κάθε μέλος της ομάδας να το αντιμετωπίσει όπως θεωρεί ο καθένας καλύτερα. |  |  |  |  |  |  |  |
| Να καλέσει όλη την ομάδα σε μια απογευματινή συνάντηση στρατηγικής για να συζητήσουν κοινές στρατηγικές αντιμετώπισης της κατάστασης και στη συνέχεια να συναντηθεί με την ανώτατη διοίκηση για να υποστηρίξει τον προϋπολογισμό και το προσωπικό της ομάδας. |  |  |  |  |  |  |  |
| Να ζητήσει από το τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού να εντοπίσει τα μέλη της ομάδας που είναι λιγότερα παραγωγικά και να ζητήσει από τους εργαζόμενους του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού να χρησιμοποιήσουν αυτές τις πληροφορίες ως βάση για το πλάνο μείωσης κόστους της ομάδας.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Να απολύσει τα μέλη της ομάδας που ίσως αποτελούν απειλή για την ηγεσία του σε αυτή την δύσκολη κατάσταση.  |  |  |  |  |  |  |  |

***Σενάριο 3***

Φανταστείτε ότι ο οργανισμός που εργάζεσθε προχωράει σε μια μικρή αναδιοργάνωση. Ως αποτέλεσμα, η εργασιακή ομάδα που ανήκετε πρέπει να ενσωματώσει αρκετά νέα μέλη σε αυτήν.

Πόσο πιθανό είναι **ο ηγέτης της ομάδας σας να δράσει όπως περιγράφεται** παρακάτω στις διάφορες διατυπώσεις; Παρακαλούμε βαθμολογήστε και τις τέσσερις εναλλακτικές που υπάρχουν.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Απόλυτα απίθανο** |  |  |  |  |  | **Απόλυτα πιθανό** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
|  Να αναπτύξει ένα νέο όραμα για την ομάδα εργασίας, και στη συνέχεια να το μεταδώσει μέσω ενεργητικής επικοινωνίας σε όλα τα μέλη της ομάδας διαμέσου ανοικτής συνέλευσης της ομάδας.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Να διοργανώσει ολοήμερη συνάντηση με όλη την ομάδα, η οποία προσφέρει στα παλαιά και στα νέα μέλη της την ευκαιρία να εκφράσουν τις απόψεις τους αναφορικά με την αλλαγή και να αναπτύξουν αμοιβαία κατανόηση για τη νέα τους ομάδα εργασίας. |  |  |  |  |  |  |  |
| Να προσκαλέσει ένα μέλος του Τμήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού για να υλοποιήσει ένα σεμινάριο «κτισίματος ομάδας» με την ομάδα εργασίας με σκοπό την ενσωμάτωση σε αυτήν των νέων μελών της.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Να διοργανώσει ατομική συζήτηση τόσο με τα παλαιά όσο και τα νέα μέλη, για να διατυπωθούν ιδέες τι χρειάζεται ο καθένας/καθεμία για να προσαρμοστεί στην καινούργια κατάσταση και να αξιοποιηθούν αυτές οι συζητήσεις ώστε να αναπτυχθούν σχέδια που θα αλλάζουν τη δουλειά του κάθε μέλους της ομάδας εργασίας.  |  |  |  |  |  |  |  |

***Σενάριο 4***

Φανταστείτε ότι η κοινωνική υπευθυνότητα (π.χ., η μείωση των αποβλήτων ή η ηθική δράση) έχει γίνει πρόσφατα ένα σημαντικό θέμα στον οργανισμό σας. Για την προώθηση της κοινωνικής υπευθυνότητας στην ομάδα εργασίας σας, ο οργανισμός έχει δώσει στον ηγέτη της κάποια επιπλέον χρήματα ώστε να αναλωθούν γ’ αυτό τον σκοπό και ο αρχηγός σας πρέπει να αποφασίσει ποια προγράμματα θα χρηματοδοτηθούν.

Πόσο πιθανό είναι **ο ηγέτης της ομάδας σας να δράσει όπως περιγράφεται** παρακάτω στις διάφορες διατυπώσεις; Παρακαλούμε βαθμολογήστε και τις τέσσερις εναλλακτικές που υπάρχουν.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Απόλυτα απίθανο** |  |  |  |  |  | **Απόλυτα πιθανό** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Να εξουσιοδοτήσει το Τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού ώστε να επιλέξει προγράμματα που ήταν δημοφιλή σε άλλα τμήματα του οργανισμού και στη συνέχεια να ορίσει τα άτομα που θα υλοποιήσουν αυτά τα προγράμματα.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Να βρει ποιες κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές θα ήθελε να προωθήσει η ομάδα εργασίας σας και μετά εργασθούν όλοι συλλογικά για να τις υλοποιήσουν με τη βοήθεια κατάλληλων εξωτερικών ομάδων (π.χ., φιλανθρωπικοί σύλλογοι).  |  |  |  |  |  |  |  |
| Να προσλάβει κάποιους κοινωνικούς επιχειρηματίες που γνωρίζει προσωπικά ο ηγέτης της ομάδας, για να υλοποιήσουν ένα σεμινάριο στο τμήμα με θέμα την κοινωνική υπευθυνότητα.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Να ρωτήσει τον καθένα/καθεμία ξεχωριστά από τα μέλη του τμήματός του, τι θα ήθελε να κάνει και μετά να τον/την αφήσει να υλοποιήσει τη δική του/της επιλογή ως προς την ημερήσια διάταξη για την κοινωνική υπευθυνότητα.  |  |  |  |  |  |  |  |

**Διαφορές κύρους**Source: Rolf

Σε πολλές ομάδες εργασίας, ειδικά στις μεγαλύτερες, κάποιοι άνθρωποι έχουν μια καλύτερη θέση σε σχέση με κάποιους άλλους (π.χ., μέλη ομάδας με μεγαλύτερη προϋπηρεσία, ή περισσότερη εμπειρία ή εξειδίκευση). Αυτό το υψηλότερο κύρος μπορεί να σημαίνει ότι έχουν περισσότερη επιρροή στην λήψη αποφάσεων της ομάδας ή ότι απολαμβάνουν κάποια προνόμια (π.χ., μεγαλύτερο γραφείο).

**Λαμβάνοντας υπόψη την ομάδα εργασίας σας, πιστεύετε ότι υπάρχουν αυτές οι διαφορές;**

Παρακαλούμε σημειώστε κατάλληλα.

O όχι, ο καθένας/καθεμία έχει το ίδιο κύρος

O υπάρχουν κάποιες μικρές διαφορές, παρόλα αυτά, δεν παίζουν κάποιον ρόλο στην καθημερινότητά μας

O ναι, υπάρχουν κάποιες διαφορές

O ναι, υπάρχει μια ξεκάθαρη ιεραρχία όπου κάποιοι/κάποιες είναι στην χαμηλότερη και άλλοι/άλλες είναι στην υψηλότερη κατάταξη αυτής

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Παρακαλούμε σημειώστε κατάλληλα. | **…κάτω του μέσου όρου** |  |  | **ακριβώς στο μέσον** |  |  | **πάνω από τον μέσον όρο** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Λαμβάνοντας υπόψη τη δική σας θέση στην ομάδα εργασίας, είστε…. |  |  |  |  |  |  |  |

Σε ποιον βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω διατυπώσεις…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Παρακαλούμε σημειώστε κατάλληλα. | **Απόλυτη διαφωνία** |  |  |  |  |  | **Απόλυτη συμφωνία** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Στην ομάδα εργασία σας, ο καθένας/καθεμία μπορεί να έχει ένα υψηλό κύρος μέσω εμπειρίας και σκληρής εργασίας.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Στην ομάδα εργασίας, οι διαφοροποιήσεις κύρους είναι νόμιμες και βασίζονται στην εμπειρία του κάθε μέλος ή στη συνεισφορά του.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Οι διαφοροποιήσεις κύρους που υπάρχουν στην ομάδα εργασίας είναι σταθερές και δεν υπόκεινται σε αλλαγές.  |  |  |  |  |  |  |  |

**Επεξεργασία πληροφοριών σχετικών με το αντικείμενο εργασίας**Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

Η ανταλλαγή και η επεξεργασία πληροφοριών σχετικών με το αντικείμενο εργασίας υπάρχει σε διάφορα εργασιακά αντικείμενα που υλοποιούν οι ομάδες εργασίας. Παρακαλούμε αξιολογήστε την ομάδα σας ως προς την ανταλλαγή και επεξεργασία των πληροφοριών σχετικών με το αντικείμενο εργασίας.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Απόλυτη διαφωνία** |  |  |  |  |  | **Απόλυτη συμφωνία** |
| Τα μέλη της ομάδας εργασίας … | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … συμπληρώνουν ο ένας τον άλλον με το να μοιράζονται ανοικτά τις γνώσεις τους. |  |  |  |  |  |  |  |
| … προσεκτικά λαμβάνουν υπόψη τους όλες τις παραμέτρους σε μια προσπάθεια να βρεθούν οι βέλτιστες λύσεις.  |  |  |  |  |  |  |  |
| … προσεκτικά λαμβάνουν υπόψη τους τη μοναδική πληροφόρηση που παρέχεται από το κάθε μέλος της ομάδας.  |  |  |  |  |  |  |  |
| …. γεννούν ιδέες και λύσεις που είναι πολύ καλύτερες από εκείνες που αναπτύσσουν τα άτομα από μόνα τους. |  |  |  |  |  |  |  |

**Πολιτική ηγεσία και συμπεριφορά αστικής ιθαγένειας**Rolf et al.

Τέλος, θα θέλαμε να σκεφτείτε τον ανώτατο πολιτικό ηγέτη της χώρας σας (π.χ., τον Πρόεδρο/Πρωθυπουργό) και να απαντήσετε σε κάποιες διατυπώσεις αναφορικά με αυτόν/αυτήν και τη δική σας συμπεριφορά

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Απόλυτη διαφωνία** |  |  |  |  |  | **Απόλυτη συμφωνία** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ο ηγέτης της χώρας μου είναι υπόδειγμα για τη χώρα μου.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ο ηγέτης της χώρας μου λειτουργεί ως προασπιστής της. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ο ηγέτης της χώρας μου διαμορφώνει αίσθημα συνοχής μέσα στη χώρα.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ο ηγέτης της χώρας μου διαμορφώνει δομές που είναι χρήσιμες για τη χώρα.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Βοηθάω άλλους ανθρώπους που ζουν στη χώρα μου. |  |  |  |  |  |  |  |
| Στηρίζω άλλους ανθρώπους στη χώρα μου, οι οποίοι βρίσκονται σε δυσκολία. |  |  |  |  |  |  |  |
| Προσπαθώ να στηρίζω άλλους ανθρώπους στη χώρα μου που χρειάζονται βοήθεια ή αισθάνονται απομονωμένοι. |  |  |  |  |  |  |  |
| Λαμβάνω δράση για να προστατεύω τη χώρα μου από πιθανά προβλήματα.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ασπάζομαι τις αξίες και την κουλτούρα της χώρας μου. |  |  |  |  |  |  |  |
| Συμμετέχω στις πολιτισμικές παραδόσεις της χώρας μου. |  |  |  |  |  |  |  |
| Εμπιστεύομαι άλλους ανθρώπους στη χώρα μου. |  |  |  |  |  |  |  |

Πόσα μέλη έχει η ομάδα σας; \_\_\_\_\_\_

Σε ποιόν κλάδο εργάζεσθε; \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Πόσα άτομα εργάζονται στον οργανισμό σας (κατά προσέγγιση); \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Κατέχετε διευθυντική/ηγετική θέση (ευθύνη ομάδας 3 μελών τουλάχιστον)

Ναι

 Αν ναι: Πόσοι εργαζόμενοι αναφέρονται σε εσάς;

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

 ‘Οχι

Ηλικία:

 18-25 25-35 35-45 45-55

άνω των 55

Φύλο:

γυναίκα άνδρας άλλο

Ποιο είναι το φύλο του προϊσταμένου σας;

γυναίκα άνδρας άλλο

Ποια η μορφή απασχόλησης σας;

Πλήρους απασχόλησης

Μερικής απασχόλησης

Μικρο-απασχόληση

Άλλο

Πόσα χρόνια εργασιακής απασχόλησης διαθέτετε;

λιγότερο από 1 έτος

1-3 έτη

4-10 έτη

10-20 έτη

περισσότερα από 20 έτη

Πόσα χρόνια εργάζεσθε στον οργανισμό που είστε τώρα;

λιγότερο από 1 έτος

1-3 έτη

4-6 έτη

7-10 έτη

περισσότερα από 10 έτη

Εάν γίνονταν εθνικές εκλογές την επόμενη εβδομάδα, πόσο πιθανόν είναι να ψηφίζατε τον σημερινό πολιτικό ηγέτη (ή το κόμμα του σε περίπτωση που ο ίδιος δε διεκδικούσε πρωθυπουργική θέση);

Πολύ πιθανό 0 0 0 0 0 0 0 Εντελώς απίθανο

Πώς θα αξιολογούσατε τις τυπικές ατομικές σας πεποιθήσεις σε πολιτικές συζητήσεις;

Πολύ συντηρητικές/ 0 0 0 0 0 0 0 Πολύ φιλελεύθερες/

Δεξιές Αριστερές

**Εξαιτίας της πανδημίας του κορωνοϊού, οι εργασιακές συνθήκες άλλαξαν για πολλούς ανθρώπους σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα. Οι απαντήσεις σας σε αυτές τις τελευταίες ερωτήσεις θα μας βοηθήσουν να λάβουμε αυτές τις αλλαγές υπόψη μας.**

Πώς συνεργάζεσθε στην παρούσα φάση με τον ηγέτη της ομάδας σας (άμεσο προϊστάμενο);

Συνεχίζω να συνεργάζομαι με τον προϊστάμενο μου στο σύνηθες εργασιακό μας περιβάλλον

Στην παρούσα φάση, εργάζομαι από το σπίτι.

Στην παρούσα φάση, δεν μπορώ να κάνω την κανονική μου εργασία.

Πόσο συχνά στη διάρκεια της εβδομάδας χρησιμοποιείτε τους παρακάτω τρόπους επικοινωνίας όταν συνεργάζεσθε με τον προϊστάμενο σας;

ποτέ

μία φορά την εβδομάδα

πολλές φορές την εβδομάδα

μία φορά την ημέρα

πολλές φορές την ημέρα

Προσωπική συζήτηση (πρόσωπο-με-πρόσωπο)

Eικονοτηλεδιάσκεψη (π.χ. μέσω Skype)

Τηλεφωνική επικοινωνία

Τηλεδιάσκεψη

Άμεσα μηνύματα (π.χ. chats)

Φωνητικά μηνύματα (π.χ., mailboxes, WhatsApp voice messages)

Κοινωνικά δίκτυα (π.χ., Yammer, intranet), wiki, online platforms, blogs

Γράμματα, fax, έντυπα έγγραφα, χειρόγραφες σημειώσεις

Στη παρούσα φάση, ποιο ποσοστό της συνολικής επικοινωνίας με τον προϊστάμενο σας είναι πρόσωπο-με-πρόσωπο;

SCROLL BAR, Scale 0% to 100%

Ποιες είναι οι τρεις σημαντικότερες συνέπειες της πανδημίας του κορωνοϊού για την εργασία σας;

THREE BOXES FOR OPEN ANSWERS

**Ευχαριστούμε πολύ για τη συμμετοχή σας!**