**Değerli katılımcı,**

**Çalışmamızı desteklediğiniz ve anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.**

Bu araştırma, iş ortamları ve işyerlerindeki liderlerle ilgilidir ve Frankfurt (Almanya) Goethe Üniversitesi Sosyal Psikoloji Bölümü tarafından, uluslararası bir işbirliği çerçevesinde diğer birçok ülkedeki akademisyenlerle birlikte yürütülmektedir.

Sadece sizin deneyimlerinizi öğrenmeyi amaçladığımız soruları lütfen içtenlikle, bireysel olarak ve sezgisel bir şekilde cevaplayınız. Soruların doğru veya yanlış cevapları yoktur. Eğer herhangi bir sorunuz olursa benimle iletişime geçmekten çekinmeyin (Serap Akfırat, Dokuz Eylül Üniversitesi Psikoloji Bölümü, [serap.akfirat@deu.edu.tr](mailto:serap.akfirat@deu.edu.tr))

**Başlamadan önce verilerinizin kullanımına ilişkin bazı önemli açıklamalar:**

**Gönüllülük:** Bu araştırmaya katılım isteğe bağlıdır. Bu araştırmaya katılma izninizi, herhangi bir zamanda ve gerekçe göstermeden, sorunsuz bir şekilde geri çekebilirsiniz. Sadece anketi doldurmayı bırakmanız yetecektir. Ayrıca, anketi doldururken, verinizi saklamamız için vermiş olduğunuz onayınızı da geri çekebilirsiniz. Anketin sonunda bunu belirtmek için yorum kutusunu kullanmanız yeterlidir.

**Veri Gizliliğinin Korunması:** Bu araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi, verdiğiniz yanıtlar ile kimliğiniz arasında herhangi bir bağlantı kurulmasına izin vermemektedir - veri kümesi anonimdir (hangi verinin kime ait olduğu belli değildir). Verinizin kullanımına ilişkin izninizi istediğiniz zaman geri çekebilirsiniz. Ancak, verilerinizi yalnızca anonim olarak sakladığımız ve işlediğimiz için, hangi veri kümesinin size ait olduğunu geriye dönük olarak belirleyemeyiz. Dolayısıyla, veri kümenizi daha sonraki bir zamanda silmemizin mümkün olmadığını belirtmek istiyoruz.

**Anonim verilerinizin kullanımı:** Bu araştırmanın sonuçları ve verileri bilimsel yayınlarda kullanılacaktır. Bu, anonim bir şekilde yapılacaktır, hangi verinin kimden toplandığının anlaşılmasına imkân yoktur. Bu araştırmanın yayınlanması durumunda, tamamen anonim (kimden toplandığının anlaşılması imkânsız) veri kümesi internette bir veri havuzunda (Açık Bilim Çerçevesi aracılığıyla) diğer araştırmacıların kullanımına sunulacaktır.

Verilerinizin yukarıda açıklandığı şekilde kullanılmasını ve çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı onaylamak için "Devam" düğmesini tıklayınız.

Teşekkürler!

Devam

Sizden, kendi çalışma ekibinizi/grubunuzu ve bu ekibin/grubun liderini düşünmenizi istiyoruz. Lütfen bütün anket boyunca aynı ekibe ve ekip liderine odaklanın.

**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

**Değerlendirdiğim Lider…**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Hiç katılmıyorum** |  |  |  |  |  | **Tamamen katılıyorum** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... grup neyi savunuyorsa onu temsil eder. |  |  |  |  |  |  |  |
| … grup üyelerinin temsilcisidir. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... grubun örnek üyesidir. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... bir grup üyesinin nasıl olması gerektiğine örnektir. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... grup üyelerinin çıkarlarını gözetir. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... grubun savunucusu olarak davranır. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... grubun tarafını tutar. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... ne yaparsa yapsın, aklında her zaman grubun çıkarları vardır. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... insanlara aynı grubun parçası olduklarını hissettirir. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... grup içinde birlik bütünlük hissi yaratır. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... grup üyeliğinin ne demek olduğuna ilişkin bir anlayış geliştirir. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... , grup değerleri ve idealleriyle ilgili, üyelerin algılarını şekillendirir. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... grubu bir araya getirecek etkinlikler bulur. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... grubun işlerini etkin şekilde yürütmesine yardımcı olacak faaliyetler düzenler. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... grup üyelerinin faydalanacakları düzenlemeler yapar. |  |  |  |  |  |  |  |

**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

**Aşağıdaki kısım sizin amiriniz/üstünüzle etkileşiminizi nasıl değerlendirdiğiniz hakkındadır. Lütfen uygun seçeneği işaretleyin.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Liderinizin gözünde nerede olduğunuzu bilir misiniz; liderinizin sizin yaptığınız işlerden ne kadar memnun olduğunu genellikle bilir misiniz? |   **Nadiren** |  |  |  |  |  |   **Oldukça sık** |
| Lideriniz işinizle ilgili sorunları ve ihtiyaçlarınızı ne kadar anlıyor? |  **Hiç anlamıyor** |  |  |  |  |  |  **Çoğunluğunu anlıyor** |
| Lideriniz sizin potansiyelinizin ne kadar farkında? |  **Hiç** |  |  |  |  |  |  **Tamamen** |
| Liderinizin, sizin işle ilgili sorunları çözmenize yardımcı olmak için elindeki gücü kullanma olasılığı ne kadardır? |  **Hiç yok** |  |  |  |  |  |  **Çok yüksek** |
| Liderinizin, kendi zararına olsa bile, sizin “arkanızda durma” olasılığı ne kadardır? |  **Hiç yok** |  |  |  |  |  |  **Çok yüksek** |
| Liderime, o olmadığı zamanlar, kararlarını destekleyecek ve savunacak kadar güveniyorum. |  **Hiç katılmıyorum** |  |  |  |  |  |  **Tamamen**  **katılıyorum** |
| Liderinizle iş ilişkinizi nasıl nitelendirirsiniz? |  **Çok verimsiz** |  |  |  |  |  |  **Çok verimli** |

**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

**Aşağıdaki kısımda, işinizi göz önünde tutarak KENDİNİZİ değerlendirmeniz istenmektedir. Lütfen görüşünüze en uygun seçeneği işaretleyin.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Hiç katılmıyorum** |  |  |  |  |  | **Tamamen katılıyorum** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Her zaman çok dakikimdir. |  |  |  |  |  |  |  |
| Kurallara her zaman harfiyen uyarım. |  |  |  |  |  |  |  |
| İşe yeni başlayan arkadaşlarımın yönlendirilmesine memnuniyetle yardım ederim. |  |  |  |  |  |  |  |
| İş yükü çok ağır olan arkadaşlarıma yardım ederim. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eğer işe gelemeyeceksem arkadaşlarıma ve amirime erkenden haber veririm. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

**Aşağıdaki kısım sizin şimdiki işinizden ne kadar memnun olduğunuz ile ilgilidir. Lütfen uygun seçeneği işaretleyin.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Uygun değil** |  |  | |  |  |  | **Tamamen uygun** |
|  | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Genel olarak işimden oldukça memnunum. |  |  |  | |  |  |  |  |
| Bu iş yerinde yaptığım işlerden genel olarak memnumum. |  |  |  | |  |  |  |  |
| İş güvencem tatmin edici düzeyde. |  |  |  |  | |  |  |  |
| Maaşımdan ve yararlandığım diğer olanaklardan memnunum. |  |  |  | |  |  |  |  |
| Yaptığım işle ilgili iletişimde olduğum ve birlikte çalıştığım insanlardan memnunum. |  |  |  | |  |  |  |  |
| Üstümün/amirimin bana duyduğu saygıdan ve uyguladığı adil muameleden memnunum. |  |  |  | |  |  |  |  |

**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.

**Lütfen uygun seçeneği işaretleyin.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kesinlikle katılmıyorum** |  |  |  |  |  | **Tamamen katılıyorum** | |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | |
| Çalıştığım kurumla özdeşleşirim. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Üstümle/amirimle özdeşleşirim. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Ekibimle özdeşleşirim. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Kendimi ekibimin bir parçası olarak görüyorum. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Bu ekiple çalışmaktan memnunum. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Ekip arkadaşlarımla aramda güçlü bağlar olduğunu hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | **Durumuma Uygun değil** |  |  |  |  |  | **Durumuma Tamamen uygun** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Liderimin bana hep adil davranmaya çalışacağından oldukça eminim. |  |  |  |  |  |  |  |
| Yöneticim çalışanlarını aldatarak asla bir çıkar sağlamaya çalışmaz. |  |  |  |  |  |  |  |
| Yöneticimin/amirimin dürüstlüğüne olan inancım tamdır. |  |  |  |  |  |  |  |
| Liderime güçlü bir sadakat beslerim. |  |  |  |  |  |  |  |
| Hemen her kriz durumunda liderimi desteklerim. |  |  |  |  |  |  |  |
| Liderime karşı tam bir sadakat duygusu beslemiyorum. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Lütfen aşağıdaki davranışları iş yerinizde ne sıklıkta sergilediğinizi belirtiniz.

**Ne sıklıkta…**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Hiç bir zaman** |  |  |  |  |  | **Her zaman** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...zorlu konulara ilişkin yeni fikirler üretirsiniz? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...yeni çalışma yöntemleri, teknikleri veya araçları araştırırsınız? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...sorunlara özgün çözümler üretirsiniz? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... yenilikçi fikirlere destek bulmak için harekete geçersiniz? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... yenilikçi fikirlerinize onay alırsınız? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... kurumunuzdaki önemli kişileri yenilikçi fikirler için heveslendirirsiniz? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... yenilikçi fikirleri yararlı uygulamalara dönüştürürsünüz? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... iş ortamına sistematik biçimde yenilikçi fikirler sunarsınız? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... yenilikçi fikirlerin işe yarar olup olmadığını değerlendirirsiniz? |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

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

Aşağıdaki kısımda, işinizin sizi etkileyip etkilemediğini, etkiliyorsa nasıl etkilediğini değerlendirmeniz istenmektedir. İfadelerin sizin durumunuza uygunluk derecesini belirtiniz.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Hiçbir zaman** | **Yılda birkaç kere** | **Her ay** | **Ayda birkaç kere** | **Her hafta** | **Haftada birkaç kere** | **Hergün** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| İşimden soğuduğumu/duygusal olarak uzaklaştığımı hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| İş günü bittiğinde kendimi tükenmiş hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sabah uyanıp bir başka iş günüyle yüzleşmek zorunda olduğumda kendimi yorgun hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| İşimin beni engellediğini hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı. |  |  |  |  |  |  |  |
| Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor. |  |  |  |  |  |  |  |

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

Aşağıdaki bölümde, çalışma yaşamıyla ilişkili birkaç kısa senaryoya yanıt vermeniz istenecektir. Lütfen çalışma yaşamıyla ilgili her bir senaryoyu, kendi çalışma ekibiniz ve ekip lideriniz (müdürünüz/amiriniz) açısından düşünerek soruları yanıtlayınız.

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

Ekip liderinizin (amirinizin/müdürünüzün), hareketli (mobil) çalışma uygulamalarını artırmayı hedeflediğini, bunun içinse çalışanlara evden çalışma konusunda daha fazla esneklik sağlayarak ve ek fırsatlar sunarak işe gidip gelirken harcanan süreyi azaltmayı istediğini düşünün.

Ekip liderinizin aşağıdaki ifadelerde tarif edilen şekilde hareket etme olasılığı nedir? Lütfen dört seçeneğin tümü için de birer derecelendirme yapın.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Bu şekilde davranma olasılığı hiç yok** |  |  |  |  |  | **Bu şekilde davranma olasılığı kesinlikle çok yüksek** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ekip içerisinde hareketli (mobil) çalışmayı destekleyen yeni bir çalışma ve iletişim yolu geliştirmek üzere tüm ekip üyeleriyle birlikte çalışır ve bu yeni yaklaşımı uygularken rol modeli olarak davranır. [Grubu] |  |  |  |  |  |  |  |
| Profesyonel bir mobil çalışma uzmanı işe alır ve bu uzmanın ekip için yeni bir mobil çalışma ortamı ve iletişim stratejisi geliştirmesini sağlar. *[dışgrup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Kendisi, ekip için yeni bir mobil çalışma ortamı ve iletişim stratejisi geliştirir çünkü bir takım lideri olarak bunun kendi sorumluluğunda olduğunu düşünür. *[kişisel]* |  |  |  |  |  |  |  |
| *Her bir ekip üyesinden,* mevcut iş ortamlarının ve iletişim biçimlerinin, bu yeni mobil çalışma uygulamasını destekleyecek şekilde nasıl düzenlenebileceğine yönelik fikir üretmesini ister *[bireysellik]* |  |  |  |  |  |  |  |

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

Yoğun rekabet nedeniyle şirketinizin ciddi bir sorun yaşadığını, ekibinizin giderleri kısması ve daha üretken olması gerektiğini düşünün.

Ekip liderinizin aşağıdaki ifadelerde tarif edilen şekilde hareket etme olasılığı nedir? Lütfen dört seçeneğin tümü için de birer derecelendirme yapın.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Bu şekilde davranma olasılığı hiç yok** |  | |  |  |  |  | **Bu şekilde davranma olasılığı kesinlikle çok yüksek** |
|  | **1** | **2** | | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Tek tek her bir ekip üyesine, giderlerin azaltılması için kendisinin neler yapabileceğine ilişkin fikrini sorar ve her üyenin kendi uygun gördüğü şekilde sorunun üstesinden gelmesini sağlar *[bireysellik]* |  | |  |  |  |  |  |  |
| Bu yeni durumla nasıl başa çıkacaklarını ve üst yönetime karşı ekibin bütçe ve personelini nasıl savunacaklarını tartışmak üzere, ekibin tüm üyelerini bir araya getirerek bir strateji toplantısı düzenler. |  | |  |  |  |  |  |  |
| Ekibin en az üretken üyelerini saptaması için insan kaynakları biriminden bir personel talep eder ve bu personelden bu bilgiyi ekibin giderlerini azaltmak üzere kullanmasını ister. *[dışgrup]* |  | |  |  |  |  |  |  |
| Bu zor durumda, takımda kendisinin liderliğini tehdit edebilecek insanları görevden alır *[kişisel]* |  | |  |  |  |  |  |  |

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

Şirketin küçük bir yeniden yapılanmaya gittiğini düşünün. Bunun sonucunda ekibinize çok sayıda yeni üyenin alınması gerekmektedir.

Ekip liderinizin aşağıdaki ifadelerde tarif edilen şekilde hareket etme olasılığı nedir? Lütfen dört seçeneğin tümü için de birer derecelendirme yapın.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Bu şekilde davranma olasılığı hiç yok** |  |  |  |  |  | **Bu şekilde davranma olasılığı kesinlikle çok yüksek** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Yeni ekip için tek başına yeni bir vizyon geliştir ve ardından düzenlediği açık bir toplantıda bunu tüm ekip üyelerine aktarır. *[kişisel]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Eski ve yeni ekip üyelerinin yapılan değişiklik hakkındaki görüşlerini ifade edebilmeleri için ve yeni ekibin ortak bir anlayış geliştirmesine olanak sağlamak üzere tüm ekiple gün boyu sürecek bir toplantı düzenler. *[grup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| İnsan kaynaklarından bir görevliyi, yeni üyeleri ekibe entegre etmek üzere bir ekip kurma oturumu düzenlemeye çağırır. *[dışgrup]* |  |  |  |  |  |  |  |
| Her bir üyenin bu yeni duruma uyum sağlayabilmek için neye gereksinimi olduğunu anlamak üzere, eski ve yeni ekip üyeleriyle bireysel görüşmeler yapar ve bu görüşleri her bir ekip üyesinin çalışmalarını düzenleyecek bir plan geliştirmekte kullanır *[bireysellik]* |  |  |  |  |  |  |  |

***Senaryo 4 [Making us matter]***

Sosyal sorumluluğun (örneğin, atıkları azaltmak veya etik davranmak) şirketinizde son zamanlarda önemli bir konu haline geldiğini düşünün. Ekibinizde sosyal sorumluluğu teşvik etmek için harcanmak üzere, şirketiniz, takım liderinize ekstra para vermiştir ve takım lideriniz şimdi hangi projelerin finanse edileceğine karar vermek zorundadır.

Ekip liderinizin aşağıdaki ifadelerde tarif edilen şekilde hareket etme olasılığı nedir? Lütfen dört seçeneğin tümü için de birer derecelendirme yapın.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Bu şekilde davranma olasılığı hiç yok** | |  |  |  |  |  | **Bu şekilde davranma olasılığı kesinlikle çok yüksek** |
|  | **1** | | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Bir insan kaynakları görevlisini, diğer birimlerde popüler olan projeleri belirlemesi için yetkilendirir ve ardından bu projeleri uygulamak üzere ekipteki insanları görevlendirir *[dışgrup]* |  |  | |  |  |  |  |  |
| Ekibin bir bütün olarak hangi sosyal sorumluluk faaliyetlerini yürütmek istediğini öğrenir ve daha sonra bu faaliyetleri ilgili dış grupların (örneğin hayır kurumları) yardımıyla hayata geçirmek için sizinle birlikte çalışır. *[grup]* |  |  | |  |  |  |  |  |
| Biriminizde sosyal sorumlulukla ilgili bir seminer vermek üzere, kendisinin şahsen tanıdığı bir sosyal girişimciyi işe alır *[kişisel]* |  |  | |  |  |  |  |  |
| Biriminizdeki insanlara tek tek ne yapmak istediklerini sorar ve daha sonra her birinin kendi sosyal sorumluluk projesini tasarlamasına ve uygulamasına izin verir *[bireysellik]* |  |  | |  |  |  |  |  |

**Status differences**Source: Rolf

Birçok ekipte, özellikle daha büyük olanlarında, bazı insanlar diğerlerinden biraz daha yüksek bir statüye (konuma) sahiptir (örn. daha uzun süredir ekip üyesidir veya daha fazla deneyime/uzmanlığa sahiptir). Daha yüksek statüye sahip olmak ise, ekip kararlarında daha etkili olmak veya belirli ayrıcalıklardan (örn. daha büyük bir ofis) yararlanmak anlamına gelebilir.

**Kendi iş ekibinizi göz önüne aldığınızda ekip üyeleri arasında bu tür farklılıklar olduğunu düşünüyor musunuz?**

Lütfen uygun seçeneği tıklayınız.

O Hayır, herkesin statüsü eşittir.

O Ufak tefek farklılıklar var fakat gündelik çalışma hayatımızda bir rol oynamıyor.

O Evet bazı farklılıklar var

O Evet, bazılarının en altlarda bazılarının da en üstlerde yer aldığı kesin bir hiyerarşi var.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lütfen uygun seçeneği tıklayınız | **ortalamanın altındasınız** | |  |  | | **tam ortadasınız** |  |  | **ortalamanın üstündesiniz** | |
|  | | **1** | **2** | **3** | **4** | | **5** | **6** | | **7** |
| Ekip içinde kendi statünüzü (konumunuzu) düşündüğünüzde siz… |  | |  |  | |  |  |  |  | |

**Aşağıdaki ifadelere ne kadar katılıyorsunuz?**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lütfen uygun seçeneği tıklayınız | **Hiç katılmıyorum** |  |  |  |  |  | **Tamamen katılıyorum** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ekibimizde, uzmanlık kazanarak ve çok çalışarak herkes üst düzey bir üye olabilir. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ekibimizde statü farkları meşrudur ve her üyenin uzmanlığına ve katkısına dayanmaktadır. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ekibimizdeki statü farklılıkları kalıcıdır, asla değişmez. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Üzerinde çalışılan konuya ilişkin bilgilerin çalışanlar arasında paylaşılması ve geliştirilmesi, çalışma ekiplerinin yürüttüğü bir çok işle çok yakından ilgilidir. Lütfen kendi ekibinizi işe ilişkin bilginin paylaşımı ve geliştirilmesi açısından değerlendirin.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Hiç katlmıyorum** |  |  |  |  |  | **Tamamen katılıyorum** |
| Benim ekip arkadaşlarım… | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … bilgilerini açıkça paylaşarak birirlerini tamamlarlar. |  |  |  |  |  |  |  |
| …en uygun çözümü üretmek için tüm bakış açılarını dikkatle ele alırlar  . |  |  |  |  |  |  |  |
| … her bir ekip üyesinin sağladığı özgün bilgiyi dikkate alırlar. |  |  |  |  |  |  |  |
| …. bireysel olarak yapabileceğimizden çok daha iyi fikirler ve çözümler üretirler. |  |  |  |  |  |  |  |

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

Son olarak, sizden ülkenizin en üst düzey siyasi liderini (örn. Cumhurbaşkanı/Başbakan) düşünmenizi, aşağıda yer alan onunla ilgili bazı soruları cevaplamanızı ve kendi davranışlarınızı değerlendirmenizi istiyoruz.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Hiç katılmıyorum** |  |  |  |  |  | **Tamamen katılıyorum** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Benim ülkemin lideri, ülkemizin örnek bir vatandaşıdır. |  |  |  |  |  |  |  |
| Benim ülkemin lideri, ülkemizin savunucusu olarak davranır. |  |  |  |  |  |  |  |
| Benim ülkemin lideri ülke içinde birlik/bütünlük hissi yaratır. |  |  |  |  |  |  |  |
| Benim ülkemin lideri, ülkemiz için faydalı düzenlemeler yapar. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ülkemde yaşayan diğer insanlara yardım ederim. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zorda kaldıklarında ülkemdeki diğer insanlara yardım ederim |  |  |  |  |  |  |  |
| Yardıma ihtiyaç duyduklarında veya yalıtılmış hissettiklerinde ülkemdeki diğer insanları desteklemeye çalışırım. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ülkemi potansiyel sorunlardan korumak için harekete geçerim. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ülkemin kültürünü ve değerlerini benimsiyorum. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ülkemin kültürel gelenek-göreneklerini yerine getiririm. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ülkemdeki diğer insanlara güvenirim. |  |  |  |  |  |  |  |

Ekibinizin kaç üyesi var? \_\_\_\_\_\_

Çalıştığınız işkolu nedir? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Şirketinizin/kurumunuzun toplam çalışan sayısı nedir (yaklaşık olarak)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Liderlik (örn. amir/müdür) konumunda mı çalışıyorsunuz? (en az üç kişiiden oluşan bir ekibin sorumluluğunu üstleniyor olmak)

evet

Eğer yanıtınız evetse: Kaç çalışana doğrudan liderlik yapıyorsunuz?

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

 hayır

Kaç yaşındasınız?

18-25 25-35 35-45

45-55  55’ten büyük

Cinsiyetiniz?

kadın erkek diğer

Liderinizin (amirinizin/müdürünüzün) cinsiyeti?

kadın erkek diğer

Ne çeşit bir işte çalışıyorsunuz?

Tam zamanlı

Yarı zamanlı

Mini-iş

Diğer

Kaç yıllık iş deneyimine sahipsiniz?

1 yıldan az

1-3 yıl

4-10 yıl

10-20 yıl

 20 yıldan fazla

Şimdiki işyerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

1 yıldan az

1-3 yıl

4-6 yıl

7-10 yıl

10 yıldan fazla

Eğer gelecek hafta seçim yapılacak olsa ülkenizin şu anki siyasi liderine (veya onun partisine) oy verir misiniz?

Çok büyük olasılıkla veririm 0 0 0 0 0 0 0 Çok büyük olasılıkla vermem

Siyasi tartışmalardaki tipik kişisel tutumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?

Tam tutucu/ 0 0 0 0 0 0 0 Tam libeeral/

Sağcı Solcu

**Korona küresel salgını nedeniyle çoğu insanın çalışma koşulları çok kısa sürede değişti. Bu son sorulara vereceğiniz yanıtlar, bu durumu açıklamamıza yardımcı olacak.**

Şu sıralarda liderinizle (amirinizle/müdürünüzle) nasıl bir işbirliği içerisindesiniz?

Daha önceden liderimle nasıl bir işbirliği içindeysem şu anda da aynı şekilde çalışmaya devam ediyorum.

Şu sıralar evden çalışıyorum.

Şu sıralar düzenli işimi artık sürdüremiyorum.

Liderinizle birlikte çalışırken aşağıdaki iletişim araçlarını veya yollarını **haftada** kaç kere kullandığınızı belirtiniz [*Scale format after each item: hiç, haftada bir, bir haftada pek çok kez, günde bir, gün içerisinde pek çok kez*]

Kişisel görüşme (yüz yüze)

Videokonferans (örn. Skype üzerinden)

Kişisel telefon görüşmesi

Konferans görüşmesi (telefonla)

Anlık mesajlaşmalar (örn. sohbet odaları)

Sesli mesajlaşmalar (örn. e-posta kutusundan, WhatsApp’tan)

Sosyal ağlar (örn. facebook), çevrimiçi platformlar, bloglar

Mektuplar, faks, basılı belgeler, el yazması notlar

Şu sıralar liderinizle (amiriniz/müdürünüzle) kurduğunuz yüz yüze iletişimin toplam iletişimize oranı nedir?

SCROLL BAR, Scale 0% to 100%

Koronavirüs küresel salgınının işiniz açısından en önemli üç sonucu nedir?

THREE BOXES FOR OPEN ANSWERS

**Katıldığınız için çok teşekkür ederiz!**