

UPITNIK PSIHOLOŠKE BEZBEDNOSTI (Edmondson, 1999)

Ispod se nalazi 7 izjava koje se odnose na psihološku bezbednost na vašem radnom mestu.

Za svaku izjavu navedite koliko se ta izjava odnosi na vaš radni tim.



Tvrdnja	Uopšte se ne slažem	Ne slažem se	Delimično se slažem, delimično ne slažem	Slažem se	U potpunosti se slažem
<i>O teškim temama i pitanjima je lako razgovarati u našoj grupi.</i>	1	2	3	4	5
<i>Kada neko u našem timu pogreši, često je kriv za to.*</i>	5	4	3	2	1
<i>U našem timu je potpuno bezbedno rizikovati.</i>	1	2	3	4	5
<i>U našoj grupi su ljudi povremeno odbačeni zbog toga što su drugačiji.*</i>	5	4	3	2	1
<i>Članovi našeg tima cene i poštuju doprinose drugih.</i>	1	2	3	4	5
<i>Teško je tražiti pomoć od drugih članova ovog tima.*</i>	5	4	3	2	1
<i>Niko u našoj grupi ne bi namerno potkopavao napore drugih.</i>	1	2	3	4	5

* Plava polja u kojima su tvrdnje označene sa * se vrednuju obrnuto, tako da se vrednosti u tabeli smanjuju.

Rezultat upitnika dobijate sabiranjem svojih odgovora.

Evaluacija vaših odgovora

Dodajte označene brojeve za sve tvrdnje.
Najmanji mogući broj bodova je 7, a najveći 35.

Ako ste postigli između 7 i 21 poena,

članovi vašeg radnog tima se verovatno ne osećaju sigurno i prihvaćeno. Članovi takve radne grupe se obično ne osećaju dovoljno bezbedno da se izlože ili podele svoja mišljenja sa drugim članovima. Važno je da svi članovi radne grupe rade u pravcu prihvatanja, razumevanja i bezbednosti, jer svaki pojedinac doprinosi dobroj klimi i dobrim međuljudskim odnosima. Takođe, neophodno je osigurati da niko ne pokušava da stekne ličnu korist samo o svom trošku, već da doprinosi celoj grupi. Psihološka bezbednost se može ojačati podsticanjem uzajamne pomoći, prihvatanjem povratnih informacija i nagrađivanjem novih ideja.

Postizanje između 22 i 35 poena

pokazuje da članovi grupe veruju jedni drugima, pokušavaju da stvore dobru klimu i vode računa o dobrim međuljudskim odnosima. Može se reći da je to kultura inkluzije, gde se članovi osećaju bezbedno da slobodno izražavaju svoje mišljenje i postavljaju pitanja. Ali ne zaboravimo da briga o dobrim odnosima nikada ne prestaje, da uvek ima prostora za razvoj i napredak. Psihološka bezbednost nije cilj, već sredstvo koje nam pomaže na putu do cilja. Predstavlja dugotrajan proces koji se nikada ne završava.

Stručnjaci iz [Employee Assistance Program-a](#) mogu da pomognu vašoj kompaniji da uspostavi psihološku bezbednost i inkluzivnu organizacionu kulturu kroz obrazovanje i obuku menadžera. Neposredna psihološka pomoć, koja je dostupna zaposlenima i njihovim članovima uže porodice u okviru EAP-a, posebno pomaže povećanju psihološke bezbednosti u kompaniji.

