

## UPITNIK PSIHOLOŠKE SIGURNOSTI (Edmondson, 1999.)

Ispod je 7 izjava koje se odnose na psihološku sigurnost na vašem radnom mjestu.

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



Tvrdnja	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Djelomično se slažem, djelomično se 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 netko u našem timu pogriješi, to je često njegova krivnja.*</i>	5	4	3	2	1
<i>U našem timu potpuno je sigurno riskirati.</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 cijene 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>Nitko u našoj grupi ne bi namjerno potkopavao tuđi rad i trud.</i>	1	2	3	4	5

\* Plava polja u kojima su tvrdnje označene \* vrednuju se obrnuto, tako da se vrijednosti u tablici smanjuju.

Rezultat upitnika dobivate zbrajanjem svojih odgovora.

## Evaluacija vaših odgovora

Zbrojite označene odgovore za sve tvrdnje.  
Najmanji mogući broj poena je 7, a najveći 35.

### Ako ste postigli između 7 i 21 poena,

članovi vašeg radnog tima se vjerojatno ne osećaju sigurno i prihvaćeno. Članovi takve radne grupe se obično ne osećaju dovoljno sigurno da se izlože ili podijele svoja mišljenja s drugim članovima.

Važno je da svi članovi radne grupe rade u smjeru prihvaćanja, razumijevanja i sigurnosti, jer svaki pojedinac doprinosi dobroj klimi i dobrim međuljudskim odnosima. Također, neophodno je osigurati da nitko ne pokušava steći osobnu korist, već da doprinosi cijeloj grupi. Psihološka sigurnost se može ojačati poticanjem uzajamne pomoći, prihvaćanjem povratnih informacija i nagrađivanjem novih ideja.

### Postizanje između 22 i 35 poena

pokazuje da članovi grupe vjeruju jedni drugima, pokušavaju stvoriti dobru klimu i vode računa o dobrim međuljudskim odnosima. Može se reći da je to kultura inkluzije, gde se članovi osjećaju sigurno u slobodnom izražavanju svojeg mišljenja te postavljaju pitanja. Ali ne zaboravimo da briga o dobrim odnosima nikada ne prestaje, da uvijek ima prostora za razvoj i napredak. Psihološka sigurnost nije cilj, već sredstvo koje nam pomaže na putu do cilja. Predstavlja dugotrajan proces koji se nikada ne završava.

U našoj Infografici možete vidjeti 4 načina za stvaranje i održavanje psihološke sigurnosti na radnom mjestu!

Stručnjaci iz **Employee Assistance Program-a** mogu pomoći vašoj tvrtki uspostaviti psihološku sigurnost i inkluzivnu organizacijsku kulturu kroz obrazovanje i obuku menadžera. Izravna psihološka pomoć, koja je dostupna zaposlenicima i njihovim članovima uže obitelji u okviru EAP-a, posebno pomaže povećanju psihološke sigurnosti u tvrtki.