

## Uvod

U svrhu pisanja ovog seminarskog rada, posetili smo jednu zemljoradničku zadrugu koja broji 13 stalno zaposlenih radnika i preko 150 sezonski uposlenih. Ispitali smo međuljudske odnose i klimu u kolektivu. Kada smo došli, dočekala nas je ljubazna sekretarica koja je bila prethodno upoznata sa ciljem našeg dolaska. Ona nas je sproveda do kancelarije direktora firme. Direktor nas je primio i zamolio nas da mu objasnimo kako planiramo da sprovedemo istraživanje. Objasnili smo mu da je istraživanje anonimno i koristi se isključivo u svrhu izrade seminarskog rada. Zatim nas je sproveo do jedne od kancelarija gde smo mi zaposlenima objasnili da ćemo prvo da sprovedemo njihovo instruisanje, a zatim upitnik. Svih dvanaest zaposlenih, uključujući i direktora su saslušali naše instrukcije, a zatim smo prišli svakom zaposlenom ponaosob i bliže objasnili kako će popuniti upitnik, a da pri tom imaju pravo na jedno biranje, tj. da na svako postavljeno pitanje daju jedan odgovor (da izaberu samo jednu osobu).

Podelili smo upitnike, zamolili smo zaposlene da se ne dogovaraju i u tišini popune upitnik. Kada su završili popunjavanje zahvalili smo se i direktoru i svim zaposlenima na pomoći i saradnji. Sekretarica nas je pitala da li želimo da sednemo popijemo kafu na šta smo mi pristali i zamolili ih da nastave sa svojim radnim zadacima i da ne obraćaju pažnju na nas. Odlazili smo još tri dana uzastopno u firmu i bili prisutni, posmatrali i beležili interakcije među zaposlenima, kao i interakciju između nadređenog i zaposlenih. Posebnu pažnju obratili smo na kohezivnost grupe i analizirali interpersonalne odnose u samoj grupi. Između sebe smo se dogovorili na koje bitne činjenice će se ko fokusirati. Tako da smo obuhvatili komunikaciju, saradnju, timski rad, da li postoji takmičarski duh, da li postoje međusobne netrpeljivosti kod zaposlenih, da li postoji osoba prema kojoj se gaje posebne simpatije, odnosno antipatije. Kao bitan faktor uzeli smo u obzir i fizičku udaljenost radnih mesta ili bliskost radnika u random prostoru. Takođe smo vodili računa o tome da ne izostavimo bitne činjenice kao što su radni staž, radno iskustvo, stepen obrazovanja i slično.

Obraćajući pažnju na Trebjašanina (2004) koji ličnost definiše kao neponovljiv, relativno čvrsto integrisan, stabilan i kompleksan psihički sklop osobina, koji određuje karakteristično i dosledno ponašanje individue, uzeli smo u obzir ponašanje svakog pojedinca kao individue i doslednost u ponašanju.

Uzorak je rađen na maloj grupi i ispitani su svi zaposleni, a pri tom su bili "prinučeni" na ograničen izbor pri svakom od postavljenih pitanja za formalne i neformalne odnose u kolektivu.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**