**Instrukcje ogólne**

**Drogi Uczestniku,**

**Dziękujemy za twoją pomoc i gotowość do wypełnienia niniejszej ankiety.**

W ramach międzynarodowej współpracy naukowej Wydział Psychologii Społecznej Uniwersytetu Goethego we Frankfurcie (Niemcy) przeprowadza razem z kolegami naukowcami z wielu innych krajów badanie na temat postrzegania własnej pracy oraz swoich przełożonych.

Na wszystkie pytania należy odpowiedzieć spontanicznie i intuicyjnie. Prosimy, bądź szczery – chodzi o to, żebyś powiedział o swoich osobistych doświadczeniach. Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi. W razie pytań prosimy o kontakt pod adresem:

Sylwiusz Retowski Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS sretowski@swps.edu.pl

Dorota Godlewska-Werner Uniwersytet Gdański dorota.godlewska-werner@ug.edu.pl

Zanim zaczniesz: kilka ważnych informacji odnośnie wykorzystania twoich danych:

Dobrowolność: udział w tych badaniach jest dobrowolny. Możesz wycofać swoją zgodę na udział w badaniu w dowolnym momencie bez podania przyczyny, bez żadnego problemu. Po prostu przerwij swój udział. Możesz również wycofać swoją zgodę na zapisywanie danych w dowolnym momencie. Wystarczy użyć pola komentarza, aby zaznaczyć to na końcu ankiety.

Ochrona poufności danych: charakter gromadzenia danych w tym badaniu nie pozwala na połączenia udzielonych odpowiedzi z twoją tożsamością - zestaw danych jest anonimowy. Masz prawo wycofać swoją zgodę na wykorzystanie swoich danych w dowolnym momencie. Ponieważ jednak przechowujemy i przetwarzamy Twoje dane tylko anonimowo, nie możemy wstecznie ustalić, który zestaw danych należy do Ciebie. W związku z tym chcemy zaznaczyć, że nie możemy usunąć Twojego zestawu danych w późniejszym czasie.

Wykorzystanie twoich anonimowych danych: Wyniki i dane z tych badań zostaną wykorzystane w publikacjach naukowych. Odbywa się to w formie anonimowej, co oznacza, że ​​żadne dane nie mogą być powiązane z konkretną osobą. W przypadku publikacji tych badań w pełni anonimowy zestaw danych zostanie udostępniony innym badaczom w repozytorium danych w Internecie (poprzez Open Science Framework).

Klikając przycisk „dalej”, potwierdzasz, że zgadzasz się na wykorzystanie swoich danych w sposób opisany powyżej i że uczestniczysz dobrowolnie.

Dziękujemy

Chcielibyśmy, abyś przemyślał/a kilka kwestii dotyczących zespołu, w którym pracujesz, i waszego lidera (np. bezpośredniego przełożonego). Prosimy, abyś w całej ankiecie skupił/a się na tym właśnie zespole i liderze.

**Kwestionariusz przywództwa identyfikacyjnego**

**Lider mojego zespołu**…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zupełnie się nie zgadzam** |  |  |  |  |  | **Zgadzam się całkowicie** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... uosabia to, co akceptuje zespół |  |  |  |  |  |  |  |
| … reprezentuje członków zespołu |  |  |  |  |  |  |  |
| ... jest uosobieniem zespołu |  |  |  |  |  |  |  |
| ... jest przykładem tego, co znaczy być członkiem zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... promuje interesy członków zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... działa jak promotor zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... staje w obronie zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... swoimi działaniami pokazuje, że interes zespołu leży mu/jej na sercu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... sprawia, że ludzie mają poczucie, iż są częścią tego samego zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... kreuje poczucie jedności w zespole. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... rozwija zrozumienie tego, co znaczy być członkiem zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... kształtuje u członków grupy sposób postrzegania wartości i ideałów zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... wymyśla działania spajające zespół. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... aranżuje wydarzenia, które pomagają zespołowi skutecznie działać. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... tworzy struktury użyteczne dla członków zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |

**Wymiana lider–członek**

Kolejna część dotyczy tego, jak oceniasz **interakcję między tobą a twoim liderem zespołu (np. bezpośrednim przełożonym)**. Zaznacz właściwe odpowiedzi.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Czy wiesz, jak oceniać twoje stosunki z liderem; czy zwykle wiesz, na ile jest on zadowolony z tego, co robisz? | **Rzadko** |  |  |  |  |  | **Bardzo często** |
| Na ile twój lider rozumie problemy i potrzeby związane z twoją pracą? | **Ani trochę** |  |  |  |  |  | **W dużym stopniu** |
| Na ile twój lider docenia twój potencjał? | **Ani trochę** |  |  |  |  |  | **W pełni** |
| Jakie są szanse na to, że twój lider wykorzysta swoją władzę, żeby pomóc ci rozwiązać problem w pracy? | **Żadne** |  |  |  |  |  | **Bardzo duże** |
| Jakie są szanse na to, że twój lider „uratuje cię“ swoim kosztem? | **Żadne** |  |  |  |  |  | **Bardzo duże** |
| Mam tyle zaufania do swojego lidera, że będę bronić jego decyzji i je uzasadniać, jeśli on będzie nieobecny i nie będzie mógł zrobić tego osobiście. | **Absolutnie się nie zgadzam** |  |  |  |  |  | **Całkowicie się zgadzam** |
| Jak byś scharakteryzował swoją relację zawodową z twoim liderem? | **Bardzo nieskuteczna** |  |  |  |  |  | **Bardzo skuteczna** |

W kolejnej części oceń **siebie** w swojej pracy. Zaznacz właściwe rubryki.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zupełnie się nie zgadzam** |  |  |  |  |  | **Zgadzam się całkowicie** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Jestem zawsze bardzo punktualny. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zawsze dokładnie przestrzegam reguł. |  |  |  |  |  |  |  |
| Z radością pomagam wejść w obowiązki nowym kolegom. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pomagam kolegom bardzo obciążonym pracą. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zawczasu informuję kolegów i **kierownictwo**, jeśli nie mogę przyjść do pracy. |  |  |  |  |  |  |  |

**Satysfakcja z pracy**

Kolejna część dotyczy **twojego zadowolenia z obecnej pracy**. Zaznacz właściwe odpowiedzi.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Wcale nie** |  |  |  |  |  | **Całkowicie tak** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Ogólnie rzecz biorąc, jestem bardzo zadowolony/a z tej pracy. |  |  |  |  |  |  |  |
| Na ogół jestem zadowolony/a z tego, co robię w tej pracy. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jestem zadowolony/a z pewności zatrudnienia, jakie daje mi ta praca. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jestem zadowolony/a z mojej pensji i dodatkowych świadczeń, jakie otrzymuję.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Jestem zadowolony/a z ludzi, z którymi rozmawiam i współpracuję na moim stanowisku pracy. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jestem zadowolony/a z tego, ile szacunku okazuje mi mój przełożony i jak sprawiedliwie mnie traktuje. |  |  |  |  |  |  |  |

**Identyfikacja i zaufanie do przełożonego**

Zaznacz odpowiednie rubryki.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zupełnie się nie zgadzam** |  |  |  |  |  | **Zgadzam się całkowicie** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Identyfikuję się z moją firmą. |  |  |  |  |  |  |  |
| Identyfikuję się z moim przełożonym. |  |  |  |  |  |  |  |
| Identyfikuję się z moim zespołem. |  |  |  |  |  |  |  |
| Uważam się, że jestem częścią mojego zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Cieszę się, że pracuję w tym zespole. |  |  |  |  |  |  |  |
| Czuję silne więzi z kolegami z mojego zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Wcale nie** |  |  |  |  |  | **Całkowicie tak** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Jestem całkiem pewien/pewna, że mój przełożony będzie zawsze starał się traktować mnie sprawiedliwie. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mój przełożony nigdy by nie próbował uzyskać przewagi, zwodząc pracowników. |  |  |  |  |  |  |  |
| Całkowicie wierzę w uczciwość mojego przełożonego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mam silne poczucie lojalności wobec mojego przełożonego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Wspierałbym mojego przełożonego w prawie każdym nagłym przypadku. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mam mieszane uczucia dotyczące lojalności wobec mojego przełożonego. |  |  |  |  |  |  |  |

**Innowacje w pracy**

Wskaż, w jakim stopniu przejawiasz w pracy następujące zachowania.

Jak często…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nigdy** |  |  |  |  |  | **Zawsze** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... generujesz nowe pomysły na rozwiązanie trudnych kwestii? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... szukasz nowych metod/technik lub narzędzi pracy? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... wymyślasz oryginalne rozwiązania problemów? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... mobilizujesz innych do wspierania innowacyjnych pomysłów? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... uzyskujesz aprobatę dla innowacyjnych pomysłów? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... sprawiasz, że ważne osoby w twojej firmie zaczynają wykazywać entuzjazm dla innowacyjnych pomysłów? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... znajdujesz pożyteczne zastosowania dla innowacyjnych pomysłów? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... w systematyczny sposób wdrażasz innowacyjne pomysły w środowisku pracy? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... oceniasz użyteczność innowacyjnych pomysłów? |  |  |  |  |  |  |  |

**Wypalenie**

W tej części oceń, czy i jak twoja praca na ciebie oddziałuje. Zaznacz, w jakim stopniu poniższe zdania odnoszą się do ciebie.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nigdy** | **Kilka razy w roku** | **Raz w miesiącu** | **Kilka razy w miesiącu** | **Raz na tydzień** | **Kilka razy na tydzień** | **Codziennie** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Czuję się emocjonalnie wyczerpany/a moją pracą. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pod koniec dnia pracy czuję się wyczerpany/a. |  |  |  |  |  |  |  |
| Czuję zmęczenie, gdy wstaję rano i mam przed sobą kolejny dzień pracy. |  |  |  |  |  |  |  |
| Czuję wypalenie zawodowe.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Czuję się sfrustrowany moją pracą.  |  |  |  |  |  |  |  |
| Mam wrażenie, że pracuję zbyt ciężko. |  |  |  |  |  |  |  |
| Czuję, że ciągnę ostatkiem sił. |  |  |  |  |  |  |  |
| Praca z ludźmi przez cały dzień to dla mnie spore obciążenie. |  |  |  |  |  |  |  |
| Bezpośrednia praca z ludźmi za bardzo mnie stresuje. |  |  |  |  |  |  |  |

**ILI Scenariusze**Źródło: Rudi & Rolf (w oparciu o pomysł Nika)

W tej sekcji zostaniesz poproszony o ustosunkowanie się do krótkich scenariuszy pracy. Proszę pomyśleć o każdym scenariuszu pracy z perspektywy własnego zespołu i lidera zespołu i odpowiedzieć na pytania.

***Scenariusz 1 [Jeden z nas]***

Wyobraź sobie, że lider zespołu chciałby rozwijać pracę zdalną w zespole, aby zapewnić członkom większą elastyczność i dodatkowe możliwości pracy z domu, aby skrócić czas dojazdów do pracy. Jakie jest prawdopodobieństwo, że lider zespołu postąpiłby zgodnie z opisanymi stwierdzeniami? Oceń wszystkie cztery opcje.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zupełnie nieprawdopodobne** |  |  |  |  |  | **Zdecydowanie prawdopo-dobne/pewne** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Wspólnie ze wszystkimi członkami zespołu opracowuje nowy sposób pracy i komunikacji w zespole, który wspierałby pracę zdalną, a także jest wzorem do naśladowania podczas wdrażania tego nowego rozwiązania. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zatrudnia profesjonalnego specjalistę od pracy zdalnej i pozwala mu opracować nowe zdalne środowisko pracy i strategię komunikacji dla zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Opracowuje nowe zdalne środowisko pracy i strategię komunikacji dla zespołu, ponieważ traktuje to za swój obowiązek jako lidera zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Prosi każdego członka zespołu, aby zgłosił własne pomysły na temat dostosowania środowiska pracy i komunikacji w celu wspierania nowych praktyk pracy zdalnej. |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenariusz 2 [Dla nas]***

Wyobraź sobie, że Twoja firma ma poważne kłopoty z powodu silnej konkurencji oraz że Twój zespół musi obniżyć koszty i zwiększyć produktywność. Jakie jest prawdopodobieństwo, że lider zespołu postąpiłby zgodnie z opisanymi stwierdzeniami? Oceń wszystkie cztery opcje.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zupełnie nieprawdopodobne** |  |  |  |  |  | **Zdecydowanie prawdopo-dobne/pewne** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Prosi dział personalny (HR), aby zidentyfikował najmniej produktywnych członków zespołu i wykorzystali te informacje jako podstawę planu redukcji kosztów dla zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zbiera cały zespół, aby omówić wspólny pomysł na strategie radzenia sobie z nową sytuacją, a następnie spotyka się z wyższym kierownictwem w celu obrony budżetu **i zespołu.** |  |  |  |  |  |  |  |
| Zwalnia ludzi w zespole, którzy mogą stać się zagrożeniem dla jego pozycji w tej trudnej sytuacji. |  |  |  |  |  |  |  |
| Prosi każdego członka zespołu, aby zgłosił własne pomysły na temat tego, co mogą zrobić, aby obniżyć koszty i zachęca ludzi do wdrożenia tych rozwiązań w sposób, który uważają za właściwy. |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenariusz 3 [Kształtowanie poczucia „my”]***

Wyobraź sobie, że firma przeszła niewielką restrukturyzację. W rezultacie Twój zespół musi się zintegrować z kilkoma nowymi członkami. Jakie jest prawdopodobieństwo, że lider zespołu postąpiłby zgodnie z opisanymi stwierdzeniami? Oceń wszystkie cztery opcje.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zupełnie nieprawdopodobne** |  |  |  |  |  | **Zdecydowanie prawdopo-dobne/pewne** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Sam opracowuje wizję nowego zespołu, a następnie przekazuje ją wszystkim członkom zespołu na otwartym spotkaniu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zaprasza pracownika działu HR, aby poprowadził warsztat z zakresu budowania zespołu, aby zintegrować nowych członków zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Umawia się na całodniowe spotkanie z całym zespołem, aby dać starym i nowym członkom zespołu możliwość wyrażenia swoich poglądów na temat zmian i doprowadza do zrozumienia sytuacji w nowym zespole. |  |  |  |  |  |  |  |
| Rozmawia ze starymi i nowymi członkami zespołu indywidualnie, aby dowiedzieć się, jak każdy z nich będzie musiał dostosować się do nowej sytuacji i wykorzysta te informacje do opracowania planów zmiany pracy każdego członka zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenariusz 4 [Powoduje, że jesteśmy ważni]***

Wyobraź sobie, że odpowiedzialność społeczna (np. ograniczenie odpadów lub postępowanie etyczne) stała się ostatnio ważną kwestią w Twojej firmie. Aby promować społeczną odpowiedzialność, Twoja firma przekazała liderowi zespołu dodatkowe pieniądze do wydania, a lider zespołu musi teraz zdecydować, które projekty sfinansuje. Jakie jest prawdopodobieństwo, że lider zespołu postąpiłby zgodnie z opisanymi stwierdzeniami? Oceń wszystkie cztery opcje.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zupełnie nieprawdopodobne** |  |  |  |  |  | **Zdecydowanie prawdopo-dobne/pewne** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Zapyta ludzi w dziale, co chcieliby zrobić, a następnie pozwoli każdej osobie opracować i wdrożyć własny pomysł do programu odpowiedzialności społecznej. |  |  |  |  |  |  |  |
| Upoważni dział HR do wyboru projektów, które były popularne w innych działach, a następnie przydzieli osoby do realizacji tych projektów |  |  |  |  |  |  |  |
| Zatrudni społeczników, aby zorganizowali seminarium na temat odpowiedzialności społecznej w twoim dziale i opracowali nowy pomysł dla zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Dowie się, które społecznie odpowiedzialne praktyki Twój zespół chciałby promować, a następnie wspólnie z zespołem podejmie działania nad wdrożeniem tych praktyk z pomocą odpowiednich grup spoza firmy (np. organizacji charytatywnych). |  |  |  |  |  |  |  |

**Różnice w statusie**Źródło: Rolf

W wielu zespołach, szczególnie w większych, niektóre osoby mają nieco wyższą pozycję niż pozostali (np. członkowie zespołu o dłuższym stażu pracy, większym doświadczeniu lub wiedzy specjalistycznej). Ten wyższy status może oznaczać, że mają większy wpływ na podejmowanie decyzji w zespole lub korzystają z niektórych przywilejów (np. większe biuro).

Proszę zaznaczyć odpowiednie pole.

**Biorąc pod uwagę zespół, czy uważasz, że istnieją takie różnice?**

nie, każdy ma ten sam status

istnieją drobne różnice, które jednak nie odgrywają roli w naszych codziennych czynnościach

tak, są pewne różnice

tak, niektórzy zajmują najniższe a niektórzy najwyższe pozycje na kontinuum

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Proszę zaznaczyć odpowiednie pole. | **…na niższej pozycji niż przeciętny pracownik** |  |  | **dokładnie pośrodku** |  |  | **…na wyższej pozycji niż przeciętny pracownik** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Biorąc pod uwagę własną pozycję w zespole, jesteś…. |  |  |  |  |  |  |  |

W jakim stopniu zgadzasz się na następujące stwierdzenia…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Proszę zaznaczyć odpowiednie pole. | **Zdecydowanie nie zgadzam się** |  |  |  |  |  | **Zdecydowanie zgadzam się** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| W naszym zespole każdy może osiągnąć wysoką pozycję, zdobywając wiedzę specjalistyczną i ciężko pracując. |  |  |  |  |  |  |  |
| W naszym zespole różnice w statusie są uzasadnione i oparte na wiedzy specjalistycznej lub wkładzie pracy każdego członka zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Różnice w statusie występujące w naszym zespole są stabilne i nie podlegają zmianom. |  |  |  |  |  |  |  |

**Informacje istotne dla realizacji zadania**Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

Wymiana i opracowywanie informacji związanych z zadaniami ma duże znaczenie dla wielu zadań wykonywanych w zespołach. Oceń swój zespół pod względem wymiany i opracowania istotnych informacji o zadaniu.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zdecydowanie nie zgadzam się** |  |  |  |  |  | **Zdecydowanie zgadzam się** |
| Członkowie mojego zespołu… | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … uzupełniają się nawzajem, otwarcie dzieląc się swoją wiedzą. |  |  |  |  |  |  |  |
| … dokładnie rozważają wszystkie perspektywy, starając się wypracować optymalne rozwiązania. |  |  |  |  |  |  |  |
| … dokładnie rozważają unikalne informacje dostarczone przez każdego członka zespołu. |  |  |  |  |  |  |  |
| … wspólnie generują pomysły i rozwiązania, które są znacznie lepsze niż te, które mogliby wypracować indywidualnie. |  |  |  |  |  |  |  |

**Przywództwo polityczne i zachowania obywatelskie**

Rolf et al.

Na koniec chcielibyśmy, abyś pomyślał o najwyższym przywódcy politycznym w swoim kraju (np. Prezydencie / Premierze) i odpowiedział na kilka stwierdzeń dotyczących jego, jak i własnego zachowania

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zdecydowanie nie zgadzam się** |  |  |  |  |  | **Zdecydowanie zgadzam się** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| **Lider mojego kraju jest uosobieniem naszego kraju.** |  |  |  |  |  |  |  |
| Lider mojego kraju działa jako promotor naszego kraju. |  |  |  |  |  |  |  |
| **Lider mojego kraju kreuje poczucie jedności** w naszym kraju. |  |  |  |  |  |  |  |
| **Lider mojego kraju tworzy struktury użyteczne** dla naszego kraju. |  |  |  |  |  |  |  |
| **Pomagam innym ludziom, którzy mieszkają w moim kraju.** |  |  |  |  |  |  |  |
| Pomagam innym ludziom w moim kraju, gdy są w trudnej sytuacji. |  |  |  |  |  |  |  |
| Staram się wspierać innych ludzi w moim kraju, którzy potrzebują pomocy lub czują się odizolowani. |  |  |  |  |  |  |  |
| Podejmuję działania w celu ochrony mojego kraju przed potencjalnymi problemami. |  |  |  |  |  |  |  |
| Akceptuję wartości i kulturę mojego kraju. |  |  |  |  |  |  |  |
| **Pielęgnuję tradycje kulturowe mojego kraju.** |  |  |  |  |  |  |  |
| Ufam innym ludziom w moim kraju |  |  |  |  |  |  |  |

Ile osób liczy twój zespół? \_\_\_\_\_\_

W jakiej branży pracujesz? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ilu jest pracowników w twojej firmie (około)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Czy piastujesz stanowisko lidera? (odpowiedzialność zespołowa za przynajmniej trzech współpracowników)

tak

 Jeśli tak: Za ilu pracowników jesteś bezpośrednio odpowiedzialny?

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

 nie

Ile masz lat?

 18-25 25-35 35-45 45-55 więcej niż 55

Określ swoją płeć

kobieta mężczyzna

Jakiej płci jest **twój przełożony**?

 kobieta  mężczyzna

Jak jesteś zatrudniony?

Pełen etat

Etat częściowy

Praca dorywcza/ praca na umowę zlecenie

Inne

Jaki masz staż pracy?

mniej niż 1 rok

1–3 lata

4–10 lat

10–20 lat

więcej niż 20 lat

Ile lat pracujesz w obecnej firmie?

mniej niż 1 rok

1–3 lata

4–6 lat

7–10 lat

więcej niż 10 lat

Gdyby w przyszłym tygodniu odbyły się wybory, jakie jest prawdopodobieństwo, że zagłosowałbyś na obecnego lidera politycznego (lub jego partię, w przypadku wyborów nieosobowych)?

Bardzo prawdopodobne 0 0 0 0 0 0 mało prawdopodobne

Jak oceniasz swoje osobiste postawy w debacie politycznej?

Bardzo konserwatywne/ 0 0 0 0 0 0 Bardzo liberalne/ prawicowe lewicowe

Z powodu pandemii Koronawirusa dla wielu osób zmieniły się z dnia na dzień warunki pracy.

Twoje odpowiedzi na te ostatnie pytania pomogą nam to wyjaśnić.

Jak w tej chwili współpracujesz ze swoim liderem?

 Kontynuuję współpracę z moim liderem tak jak przedtem, w moim zwykłym miejscu pracy

Obecnie pracuję z domu

Obecnie nie mogę dłużej wykonywać mojej stałej pracy

Jak często aktualnie używasz w ciągu tygodnia następujących środków i sposobów komunikacji podczas współpracy ze swoim liderem?

[Skala po każdej pozycji: nigdy, raz w tygodniu, kilka razy w tygodniu, raz dziennie, kilka

razy dziennie]

Osobista rozmowa (twarzą w twarz)

Wideokonferencja (np. przez Skype’a)

Osobista rozmowa telefoniczna

Telekonferencja

Komunikatory internetowe, np. czaty

Wiadomości głosowe (np. w skrzynkach pocztowych, na WhatsAppie)

Sieci społecznościowe (np. Yammer, intranet), Wiki, platformy online, blogi

Listy, fax, drukowane dokumenty, ręcznie napisane notatki

Jaki odsetek ogólnej komunikacji z twoim liderem odbywa się obecnie twarzą w twarz?

Pasek przewijania, Skala od 0% do 100%

Jakie są trzy najważniejsze konsekwencje pandemii Koronawirusa dla twojej pracy?

**Bardzo dziękujemy za udział w badaniu!**