**CZECH VERSION**

**Instrukce**

Vážení respondenti,

děkujeme za vaši ochotu účastnit se tohoto dotazníkového šetření. Šetření je součástí mezinárodního projektu, který koordinuje Katedra sociální psychologie z Goethovy univerzity ve Frankfurtu. Společně s kolegy z dalších zemí zkoumáme, jak pracovníci vnímají svou současnou pracovní situaci a svého lídra (ve smyslu přímého nadřízeného).

Na otázky prosím odpovídejte spontánně, bez dlouhého přemýšlení. Buďte přitom upřímní - zajímají nás vaše osobní zkušenosti. Nejsou zde tedy žádné správné a špatné odpovědi. Pokud máte nějaké otázky, neváhejte kontaktovat Doc. PhDr. Danielu Pauknerovou, Ph.D., email: danielap@vse.cz.

Předtím než začnete vyplňovat dotazník, pročtěte si prosím následující poznámky:

Dobrovolnost: účast v tomto výzkumu je dobrovolná. Svůj souhlas s účastí v tomto výzkumu můžete kdykoli a bez udání důvodu bez problémů zrušit. Stačí, když svou účast ukončíte. Stejně tak můžete kdykoli odvolat svůj souhlas s uložením vašich odpovědí. Pokud si to přejete, uveďte to na konci průzkumu v poli pro komentář.

Ochrana osobních údajů: Způsob sběru dat v tomto výzkumu neumožňuje spojit vaše odpovědi s vaší identitou - datový soubor je anonymní. Jak již víte, máte právo kdykoli odvolat svůj souhlas s použitím vašich odpovědí. Vzhledem k tomu, že vaše odpovědi ukládáme a zpracováváme pouze anonymně, nemůžeme ale zpětně určit, který soubor odpovědí je váš. V souladu s touto skutečností, vás tedy chceme upozornit, že není možné, abychom soubor s vašimi odpověďmi vymazali zpětně.

Použití vašich anonymních dat: Výsledky a data z tohoto výzkumu budou použity ve vědeckých publikacích. Budou mít anonymní podobu, což znamená, že žádné údaje nelze spojit s konkrétní osobou. V případě zveřejnění tohoto výzkumu bude plně anonymní soubor dat zpřístupněn ostatním vědeckým pracovníkům v datovém úložišti na internetu (prostřednictvím platformy Open Science Framework).

Kliknutím na tlačítko "pokračovat" potvrzujete, že souhlasíte s použitím vašich odpovědí, jak je popsáno výše, a že se účastníte dobrovolně.

Děkujeme vám!

Pokračovat

Níže bychom vás rádi požádali, abyste se zamysleli nad vaším týmem a vaším lídrem (tj. vaším přímým nadřízeným). V celém dotazníku se prosím soustřeďte na stejný tým a příslušného nadřízeného.

**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

**Můj přímý nadřízený...**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zcela nesouhlasím** |  |  |  |  |  | **Zcela souhlasím** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... je ztělesněním toho, co je pro tým zásadní.  zásadní.zásadní. |  |  |  |  |  |  |  |
| …reprezentuje členy týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... je vzorovým členem týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... je příkladem toho, co znamená být členem týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... prosazuje zájmy členů týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... bojuje za svůj tým. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...se zastává týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... má při svém jednání na mysli zájmy týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... dává lidem pocit, že jsou součástí stejného týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... vytváří v týmu pocit soudržnosti. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...vytváří porozumění tomu, co to znamená být členem týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... formuje u členů týmu vnímání týmových hodnot a ideálů. |  |  |  |  |  |  |  |
| … vymýšlí aktivity, které stmelují tým. |  |  |  |  |  |  |  |
| … organizuje akce, které pomáhají týmu fungovat efektivně. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... vytváří struktury, které jsou pro členy týmu užitečné. |  |  |  |  |  |  |  |

**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

Následující část je o vašem hodnocení **interakce mezi Vámi a lídrem vašeho týmu (tj. vaším přímým nadřízeným)**. Prosím, označte hodící se:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Máte zpětnou vazbu k tomu, jak vás váš lídr bere a jak je spokojený s vaší prací? |   **Vzácně** |  |  |  |  |  |   **Velmi často** |
| Jak dobře váš lídr chápe vaše pracovní problémy a potřeby? | **Vůbec** |  |  |  |  |  | **Velice** |
| Dává vám lídr najevo, že vidí váš potenciál? |  **Vůbec** |  |  |  |  |  |   **Plně** |
| Jaká je pravděpodobnost, že by váš lídr využil svůj vliv k tomu, aby vám pomohl s řešením vašich pracovních problémů (posuzujte jeho/její připravenost pomoci, ne sílu jeho formálního postavení)? |   **Žádná** |  |  |  |  |  |  **Velmi vysoká** |
| Jaká je pravděpodobnost, že by vás váš lídr vytáhl(a) z maléru i za cenu toho, že ho/ji to bude něco stát? (opět posuzujte to, zda by vám pomohl(a), ne to, jak silné je jeho/její formální postavení) |  **Žádná** |  |  |  |  |  |  **Velmi vysoká** |
| Věřím svému lídrovi tak moc, že bych hájil(a) a ospravedlňoval(a) jeho/její rozhodnutí, pokud by to kvůli své nepřítomnosti nemohl(a) dělat sám(a). |  **Silně nesouhlasím** |  |  |  |  |  |  **Silně souhlasím** |
| Jaký je z vašeho pohledu váš pracovní vztah s vaším lídrem? |  **Silně neefektivní** |  |  |  |  |  |  Vysoce efektivní |

**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

Prosím, posuďte **sebe** ve vztahu k vaší práci v následujících částech a zhodnoťte odpovídajícím způsobem, které formulace jsou s vámi v souladu.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zcela nesouhlasím** |  |  |  |  |  | **Zcela souhlasím** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Vždy dodržuji čas a termíny. |  |  |  |  |  |  |  |
| Vždy důsledně dodržuji pravidla. |  |  |  |  |  |  |  |
| Rád(a) pomáhám novým kolegům se zorientovat. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pomáhám kolegům, kteří jsou pracovně velmi vytíženi. |  |  |  |  |  |  |  |
| Včas informuji kolegy a nadřízené, když nemohu přijít do práce. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Následující část je o **vaší spokojenosti s vaší aktuální prací**. Prosím, označte hodící se.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Neplatí** |  |  |  |  |  | **Zcela platí** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| V zásadě jsem s touto prací velmi spokojen(a). |  |  |  |  |  |  |  |
| V zásadě jsem spokojen(a) s druhem práce, kterou aktuálně vykonávám. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jsem spokojen(a) s jistotou svého pracovního místa. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jsem spokojen(a) s výší platu a benefity, které dostávám. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jsem spokojen(a) s lidmi, se kterými v této práci mluvím a pracuji. |  |  |  |  |  |  |  |
| Jsem spokojen(a) s mírou respektu a spravedlivého zacházení, kterého se mi dostává od mého nadřízeného. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Prosím, označte hodící se.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zcela nesouhlasím** |  |  |  |  |  | **Zcela souhlasím** | |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | |
| Ztotožňuji se se svou organizací. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Ztotožňuji se se svým nadřízeným. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Ztotožňuji se se svým týmem. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Považuji se za součást svého týmu. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Jsem rád(a), že mohu pracovat v tomto týmu. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Mám silné vazby s kolegy v týmu. |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | **Neplatí** |  |  |  |  |  | **Zcela platí** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Mám jistotu, že se ke mně můj nadřízený bude vždy snažit chovat spravedlivě. |  |  |  |  |  |  |  |
| Můj nadřízený by se nikdy nesnažil získat výhodu tím, že by pracovníky klamal. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mám naprostou důvěru v morální integritu svého nadřízeného. |  |  |  |  |  |  |  |
| Ke svému nadřízenému cítím silnou loajalitu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Svého nadřízeného bych podpořil(a) téměř v každé krizové situaci. |  |  |  |  |  |  |  |
| Co se loajality vůči mému nadřízenému týče, mám rozporuplné pocity. |  |  |  |  |  |  |  |

**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.

Uveďte, do jaké míry projevujete následující chování v práci.

Jak často…

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nikdy** |  |  |  |  |  | **Stále** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...přicházíte s novými nápady k vyřešení obtížných problémů? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... hledáte nové pracovní metody/techniky nebo nástroje? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... vytváříte originální řešení problémů? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...se snažíte získat podporu pro inovativní nápady? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... se vám daří dosahovat schválení inovativních nápadů? |  |  |  |  |  |  |  |
| … se vám daří nadchnout důležité členy organizace pro inovativní nápady? |  |  |  |  |  |  |  |
| … proměňujete inovativní nápady v užitečné praktické výstupy? |  |  |  |  |  |  |  |
| …zavádíte inovativní nápady do pracovního prostředí systematickým způsobem? |  |  |  |  |  |  |  |
| … hodnotíte využitelnost inovativních nápadů? |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

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

V následující sekci prosím zhodnoťte, zda a jak na vás vaše práce působí. Označte, prosím, do jaké míry se na vás vztahují následující výroky.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nikdy** | **Několikrát do roka** | **Měsíční** | **Několikrát za měsíc** | **Každý týden** | **Několikrát do týdne** | **Každý den** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Cítím se emocionálně vyčerpaný(á) ze své práce. |  |  |  |  |  |  |  |
| Na konci pracovního dne se cítím vyčerpaný(á). |  |  |  |  |  |  |  |
| Cítím se unavený(á), když ráno vstanu a musím čelit dalšímu pracovnímu dni. |  |  |  |  |  |  |  |
| Cítím se vyhořelý(á) ze své práce. |  |  |  |  |  |  |  |
| Cítím se frustrován(a) svou prací. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mám pocit, že v práci pracuji příliš tvrdě. |  |  |  |  |  |  |  |
| Mám pocit, že jsem na konci svých sil. |  |  |  |  |  |  |  |
| Celodenní práce s lidmi je pro mě opravdovou zátěží. |  |  |  |  |  |  |  |
| Přímá práce s lidmi mě příliš stresuje. |  |  |  |  |  |  |  |

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

V následující části budete vyzváni, abyste odpověděli na několik krátkých pracovních scénářů. Zamyslete se nad každým scénářem z pohledu svého týmu a vedoucího týmu a odpovězte na otázky.

***Scénář 1***

Představte si, že by váš nadřízený chtěl rozšířit možnosti práce na dálku, aby měli členové týmu možnost větší flexibility a příležitost pracovat z domova a tím zkrátit dobu dojíždění.

Jak pravděpodobné je, že by **váš nadřízený postupoval tak, jak je popsáno** v jednotlivých výrocích níže? Uveďte hodnocení všech čtyř alternativ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zcela nepravděpodobné** |  |  |  |  |  | **Velmi pravděpodobné/ jisté** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Spolupracoval(a) by se všemi členy týmu na tvorbě nového přístupu k práci a komunikaci v týmu, který podporuje práci na dálku, a také by se choval(a) jako vzor při zavádění tohoto nového přístupu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Najal(a) by specialistu na práci na dálku a nechal by ho vytvořit nové pracovní prostředí pro práci na dálku a komunikační strategii pro váš tým. |  |  |  |  |  |  |  |
| Vyvinul(a) by nové pracovní prostředí pro práci na dálku a komunikační strategii pro tým sám/a, protože to bude považovat za svou odpovědnost jako lídr týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Požádal(a) by každého člena týmu, aby přišel s nápady, jak přizpůsobit vlastní pracovní prostředí a komunikaci tak, aby podporovaly nové přístupy k práci na dálku. |  |  |  |  |  |  |  |

***Scénář 2***

Představte si, že se vaše organizace dostala kvůli silné konkurenci do vážných problémů a že váš tým potřebuje snížit náklady a zvýšit produktivitu.

Jak pravděpodobné je, že by **váš nadřízený jednal tak, jak je popsáno** v jednotlivých výrocích níže? Uveďte hodnocení všech čtyř alternativ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zcela nepravděpodobné** |  |  |  |  |  | **Velmi pravděpodobné/ jisté** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Požádal(a) by každého člena týmu, aby samostatně přišel s vlastním nápadem, co by mohl udělat pro snížení nákladů, a zabýval se touto otázkou podle svého uvážení. |  |  |  |  |  |  |  |
| Svolal(a) by celý tým na půldenní strategickou poradu k diskusi jednotné strategie řešení nové situace, a poté se setkal(a) s vyšším vedením, aby obhájil rozpočet a složení týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Požádal(a) by pracovníky personálního oddělení, aby identifikovali členy týmu, kteří jsou nejméně produktivní, a aby tuto informaci použili jako základ pro plán snížení nákladů týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Propustil(a) by z týmu lidi, kteří by se v této obtížné situaci mohli stát hrozbou pro jeho/její efektivní vedení. |  |  |  |  |  |  |  |

***Scénář 3***

Představte si, že vaše organizace prošla malou restrukturalizací. V důsledku toho musí váš tým přivítat několik nových členů.

Jak pravděpodobné je, že by **váš nadřízený jednal tak, jak je popsáno** v jednotlivých výrocích níže? Uveďte hodnocení všech čtyř alternativ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zcela nepravděpodobné** |  |  |  |  |  | **Velmi pravděpodobné/ jisté** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Sám(a) by vypracoval novou vizi pro nový tým a poté by s ní seznámil všechny členy týmu na otevřené týmové schůzce. |  |  |  |  |  |  |  |
| Uspořádal(a) by celodenní schůzku s celým týmem, na které budou mít stávající i noví členové možnost vyjádřit své názory na změnu a vytvořit si společnou představu o novém týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pozval(a) by pracovníka personálního oddělení, aby s týmem vedl teambuildingové sezení s cílem začlenit nové členy týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| Promluvil(a) by si individuálně se stávajícími i novými členy týmu, aby získal(a) představu o tom, co by každý člen týmu potřeboval k přizpůsobení se nové situaci, a využil(a) by těchto rozhovorů k vypracování plánů na změnu práce jednotlivých členů týmu. |  |  |  |  |  |  |  |

***Scénář 4***

Představte si, že společenská odpovědnost (např. snižování množství odpadu nebo etické jednání) se ve vaší organizaci nedávno stala důležitým tématem. Abyste podpořili společenskou odpovědnost ve svém týmu, poskytla vaše organizace vašemu nadřízenému peníze navíc a nadřízený se nyní musí rozhodnout, které projekty bude financovat.

Jak je pravděpodobné, že **váš nadřízený bude jednat tak, jak je popsáno** v jednotlivých výrocích níže? Uveďte hodnocení všech čtyř alternativ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zcela nepravděpodobné** |  |  |  |  |  | **Velmi pravděpodobné/ jisté** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Pověřil(a) by personální oddělení, aby vybralo projekty, které byly populární v jiných odděleních, a poté by přidělil(a) lidi k realizaci těchto projektů |  |  |  |  |  |  |  |
| Zjistil(a) by, které společensky odpovědné praktiky by chtěl váš tým jako celek prosazovat, a pak by společně s vaším týmem pracoval(a) na jejich realizaci s pomocí příslušných externích skupin (např. charitativních organizací). |  |  |  |  |  |  |  |
| Najal(a) by podnikatele v sociální oblasti, které váš nadřízený osobně zná, aby ve vašem oddělení vedli seminář o společenské odpovědnosti. |  |  |  |  |  |  |  |
| Zeptal(a) by se lidí ve vašem oddělení individuálně, co by chtěli dělat, a pak by nechal(a) každého, aby navrhl a realizoval vlastní řešení v oblasti společenské odpovědnosti. |  |  |  |  |  |  |  |

**Status differences**   
Source: Rolf

V mnoha týmech, zvláště v těch velkých, mají někteří vyšší postavení než jiní (např. díky tomu, že jsou tam déle, nebo mají větší zkušenosti či vyšší odbornost). Toto vyšší postavení může znamenat, že jsou vlivnější v týmovém rozhodování nebo se mohou těšit určitým výsadám (např. větší kancelář).

**Zkuste zvážit, zda se ve vašem týmu podle vašeho názoru vyskytují takové rozdíly.**

Prosím, označte hodící se.

O Ne, každý má stejné postavení.

O Jsou zde malé rozdíly, které ale nehrají roli v každodenním fungování týmu.

O Ano, určité rozdíly tu jsou.

O Ano, je zde jasná hierarchie mezi lidmi, kteří jsou na nejvyšším a na nejnižším stupni tohoto žebříčku.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Prosím, označte hodící se. | **...níže než průměr** |  |  | **přímo uprostřed** |  |  | **výše než průměr** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Na základě toho, jaké postavení v týmu máte, jste... |  |  |  |  |  |  |  |

Do jaké míry souhlasíte s následujícími tvrzeními...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Prosím, označte hodící se. | **Zcela nesouhlasím** |  |  |  |  |  | **Zcela souhlasím** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| V našem týmu se každý může stát členem, který má vysoké postavení na základě tvrdé práce a zvyšování odbornosti. |  |  |  |  |  |  |  |
| V našem týmu jsou rozdíly v postavení legitimní a založené na odbornosti a přínosu každého člena. |  |  |  |  |  |  |  |
| Rozdíly v postavení, které existují v našem týmu, jsou stabilní a těžko měnitelné. |  |  |  |  |  |  |  |

**Elaboration of task-relevant information/ Zpracování informací týkajících se úkolů**  
Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

Výměna a zpracování informací, je v případě mnoha úkolů v týmech velmi důležitá. Prosím, ohodnoťte váš tým s ohledem na to, jak si vedete ve výměně a zpracování důležitých informací.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zcela nesouhlasím** |  |  |  |  |  | **Zcela souhlasím** |
| Členové mého týmu... | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … se navzájem doplňují tím, že spolu otevřeně sdílejí znalosti. |  |  |  |  |  |  |  |
| … pečlivě zvažují všechny úhly pohledu, aby přišli s ideálním řešením. |  |  |  |  |  |  |  |
| … pečlivě zvažují unikátní informace poskytované jednotlivými členy týmu. |  |  |  |  |  |  |  |
| … generují nápady a řešení, které jsou lepší než ty, se kterými by přišli jako jednotlivci. |  |  |  |  |  |  |  |

**Political leadership and civic citizenship behavior**

Rolf et al.

Nakonec bychom vás rádi požádali, abyste ohodnotili několik tvrzení o vašem nejvyšším politickém lídrovi a jeho chování (prezident).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zcela nesouhlasím** |  |  |  |  |  | **Zcela souhlasím** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Lídr mé země je vzorový člen naší země. |  |  |  |  |  |  |  |
| Lídr mé země bojuje za naši zemi. |  |  |  |  |  |  |  |
| Lídr mé země vytváří pocit soudržnosti v naší zemi. |  |  |  |  |  |  |  |
| Lídr mé země vytváří struktury, které jsou pro naši zemi užitečné. |  |  |  |  |  |  |  |
| Já sám(a) pomáhám jiným lidem, kteří žijí v mé zemi. |  |  |  |  |  |  |  |
| Já sám(a) jsem nápomocen(na) jiným lidem v naší zemi, když jsou v nesnázích. |  |  |  |  |  |  |  |
| Já sám(a) podporuji jiné lidi v mé zemi, kteří potřebují pomoc nebo se cítí osaměle. |  |  |  |  |  |  |  |
| Já sám(a) podnikám kroky, abych ochránil(a) moji zemi proti potenciálním problémům. |  |  |  |  |  |  |  |
| Já sám(a) jsem v souladu s hodnotami a kulturou mé země. |  |  |  |  |  |  |  |
| Já sám(a) se účastním kulturních tradic mé země. |  |  |  |  |  |  |  |
| Já sám(a) důvěřuji jiným lidem v mé zemi. |  |  |  |  |  |  |  |

Kolik členů je ve vašem týmu? \_\_\_\_\_\_

V jakém odvětví pracujete? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kolik zaměstnanců pracuje pro vaši organizaci (zhruba)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Jste v pozici lídra? (máte zodpovědnost za alespoň 3 spolupracovníky ve vašem týmu)

ano

Pokud ano: za kolik zaměstnanců máte přímou zodpovědnost?

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

 ne

Kolik vám je let?

18-25 26-35 36-45 46-55  Více než 55

Jaké je vaše pohlaví?

žena muž  jiné

Jaké je pohlaví vašeho lídra?

žena muž jiné

Jaký druh úvazku máte?

 Plný

 Částečný

 Miniaturní úvazek/DPP/brigáda

Jiný

Kolik let pracovní zkušenosti máte?

Méně než rok

1 - 3 roky

4 -10 let

11 - 20 let

Více než 20 let

Kolik let pracujete ve své organizaci?

Méně než rok

1-3 roky

4-6 let

7-10 let

Více než 10 let

Pokud by byly národní volby příští týden, jak je pravděpodobné, že byste volil(a) současného politického lídra (případně jeho stranu, pokud se nevolí pouze daná osoba)?

Velmi pravděpodobně 0 0 0 0 0 0 0 velmi nepravděpodobně

Jak byste ohodnotil(a) váš typický postoj v politických debatách?

Velmi konzervativní / 0 0 0 0 0 0 0 velmi liberální /

Pravice Levice

/

**Během pandemie koronaviru se pracovní podmínky mnoha lidí náhle změnily. Následující otázky nám pomohou to vzít v úvahu.**

Jak v současné době spolupracujete se svým lídrem?

Pokračuji ve spolupráci tak, jak to bylo běžné.

V současné době pracuji z domova.

V současné době nemohu již vykonávat svou obvyklou práci.

Jak často **během týdne** v současnosti používáte následující způsoby komunikace při spolupráci s vaším lídrem?

[*Scale format after each item:* nikdy, jednou týdně, několikrát týdně, jednou denně, několikrát denně]

Osobní konverzace (tváří v tvář)

Videohovor (např. Skype)

Osobní telefonní hovor

Konferenční (telefonní) hovor

Okamžité zasílání zpráv (instant messaging, např. chaty)

Hlasové zprávy (např. Mailbox, WhatsApp hlasové zprávy...)

Sociální sítě (např. Facebook,Yammer, intranet), online platformy, wiki, blogy

Dopisy, fax, tištěné dokumenty, ručně psané zprávy

Jaké procento celkové komunikace v současnosti zaujímá komunikace tváří v tvář?

SCROLL BAR, Scale 0% to 100%

Jaké jsou tři nejdůležitější důsledky koronavirové pandemie na vaši práci?

THREE BOXES FOR OPEN ANSWERS

**Velmi vám děkujeme za účast!**